

STRATEGI PENURUNAN TINGKAT PENGANGGURAN DI KABUPATEN BEKASI

Unemployment Reduction Strategy in Bekasi Regency

Siti Umi Kulsum¹, Rizky Afnan Fadillah², Ria Indriyati³

Corresponding Author : sitiumik.jurnal@gmail.com

INFO NASKAH

Riwayat Naskah :

Diterima April 2026

Diterima hasil revisi Mei 2026

Terbit Juni 2026

Kata Kunci :

Pengangguran structural

Industry 4.0

Kebijakan public

Kesenjangan keterampilan

ABSTRAK

Kabupaten Bekasi saat ini sebagai salah satu daerah di Asia Tenggara yang mempunyai Kawasan industri terbesar sedang mengalami paradoks ketenagakerjaan: pertumbuhan investasi yang tinggi namun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tetap di atas rata-rata yakni mencapai 8,82% pada tahun 2024 dibandingkan rata-rata Jawa Barat sebesar 7,89%. Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed-methods—dengan metode kualitatif sebagai metode utama yang didukung data kuantitatif—untuk menganalisis dinamika ketenagakerjaan pasca-pandemi, dampak penetrasi Industri 4.0, dan profil 369 responden pencari kerja lulusan SLTA. Temuan utama mengidentifikasi skills mismatch yang kronis sebagai akar permasalahan, yakni ketidakselarasan kompetensi lulusan pendidikan menengah dengan kebutuhan industri manufaktur presisi. Sebanyak 74% pengangguran adalah lulusan SMA/SMK, dan 62,4% berada pada kelompok usia 15–24 tahun. Kapasitas Balai Latihan Kerja (BLK) yang hanya mampu melayani sekitar 1.000–1.500 peserta per tahun jauh di bawah kebutuhan riil, sementara lebih dari 40% pekerja di kawasan industri berasal dari luar daerah. Penelitian ini merumuskan kerangka strategi terpadu melalui: (1) revitalisasi BLK berbasis digital menuju kapasitas 5.000 peserta per tahun; (2) penguatan regulasi afirmasi penyerapan tenaga kerja lokal minimal 50%; (3) implementasi model Triple-Helix antara pemerintah, industri, dan lembaga pendidikan; serta (4) diversifikasi ekonomi melalui pemberdayaan UMKM dan sektor kreatif. Proyeksi menunjukkan bahwa dengan intervensi strategis yang konsisten, TPT dapat ditekan menjadi 6,5% pada tahun 2029.

Kata Kunci: pengangguran struktural, industri 4.0, kebijakan publik, kesenjangan keterampilan

ABSTRACT

As the largest industrial area in Southeast Asia, Bekasi Regency faces a paradoxical employment challenge: high investment growth coupled with an Open Unemployment Rate (TPT) persistently above the provincial average—8.82% in 2024 compared to West Java's 7.89%. This study employs a mixed-methods approach, with qualitative methods as the primary design supported by quantitative data, to analyze post-pandemic employment dynamics, the impact of Industry 4.0 penetration, and the profiles of 369 senior-secondary-school job-seeking respondents. Key findings identify a chronic skills mismatch as the root cause: a fundamental misalignment between secondary education graduates' competencies and precision manufacturing industry requirements. Of total unemployed persons, 74% are senior high school graduates, and 62.4% are aged 15–24. BLK (vocational training centres) capacity of only approximately 1,000–1,500 trainees per year falls far short of actual demand, while more than 40% of industrial workers are recruited from outside the region. This study formulates an integrated strategic framework through: (1) digitally-based BLK revitalization targeting 5,000 trainees per year; (2) strengthened local-labour absorption regulations (minimum 50%); (3) a Triple-Helix model linking government, industry, and educational institutions; and (4) economic diversification through SME and creative-sector empowerment. Projections indicate that with consistent strategic intervention, the TPT can be reduced to 6.5% by 2029.

Keywords: structural unemployment, industry 4.0, public policy, skills gap

¹Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, Kabupaten Bekasi, (email : sitiumik.jurnal@gmail.com)

²Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, Kabupaten Bekasi, (email : rizkyafnanf@gmail.com)

³Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, Kabupaten Bekasi

1. PENDAHULUAN

Kabupaten Bekasi merupakan episentrum manufaktur terbesar di Jawa Barat, bahkan menjadi salah satu kawasan industri paling strategis di Asia Tenggara. Lebih dari 1,88 juta orang tercatat sebagai angkatan kerja aktif pada tahun 2024, tertarik oleh ratusan kawasan industri yang membentang di koridor Cikarang-Lemahabang-Tarumajaya (BPS, 2024). Dalam konteks geopolitik industri nasional, Kabupaten Bekasi menjadi magnet investasi multinasional yang terus-menerus mengalirkan modal dan peluang kerja. Paradoksnya, di balik denyut investasi yang masif tersebut, persisten tingginya angka pengangguran justru mencerminkan disfungsi struktural yang belum tertangani secara komprehensif.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bekasi pada Agustus 2024 tercatat sebesar 8,82%—sebuah angka yang kontras dengan statusnya sebagai tuan rumah ribuan perusahaan multinasional dan jauh melampaui rata-rata Provinsi Jawa Barat sebesar 7,89% maupun rata-rata nasional sebesar 4,82% (BPS, 2024). Kondisi ini mencerminkan apa yang dalam literatur ekonomi ketenagakerjaan disebut sebagai pengangguran struktural, yakni kondisi di mana ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki angkatan kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri menjadi sumber utama kesenjangan pasar tenaga kerja (Sukirno, 2010).

Kesenjangan keterampilan (*skills mismatch*) menjadi hambatan utama yang teridentifikasi dalam kajian ini. Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Tahun 2023 secara eksplisit mengidentifikasi ketidaksesuaian kompetensi lulusan SMK dan sarjana non-teknik dengan kebutuhan industri otomasi sebagai prioritas permasalahan (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, 2023). Fenomena ini sejalan dengan temuan Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2020) yang menyatakan bahwa 51% pekerja Indonesia berada pada posisi *under-qualified* dengan akses pelatihan peningkatan keterampilan yang sangat terbatas. Di sisi lain, penetrasi Industri 4.0 yang ditandai dengan otomatisasi proses produksi dan penggunaan teknologi digital secara masif justru mempersempit daya serap sektor industri terhadap tenaga kerja berbasis keterampilan rutin.

Persoalan ini diperparah oleh lemahnya sinergi antara dunia pendidikan, lembaga pelatihan vokasi, dan dunia usaha dalam merancang kurikulum yang berorientasi pasar (*link-and-match*). Kapasitas Balai Latihan Kerja (BLK) yang hanya mampu melatih sekitar 1.000–1.500 orang per tahun sangat tidak proporsional dengan kebutuhan pengembangan keterampilan puluhan ribu pencari kerja baru setiap tahunnya (Disnaker Kabupaten Bekasi, 2024). Sementara itu, lebih dari 40% pekerja di kawasan industri Bekasi berasal dari luar daerah—sebuah indikator nyata bahwa tenaga kerja lokal gagal bersaing karena defisit keterampilan yang tidak tertanggulangi secara sistemik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis tren dan karakteristik pengangguran di Kabupaten Bekasi periode 2020–2024; (2) mengidentifikasi akar permasalahan pengangguran struktural dari dimensi pendidikan, ekonomi-industri, dan kelembagaan; (3) menelaah efektivitas program ketenagakerjaan yang telah berjalan; (4) merumuskan strategi dan rekomendasi kebijakan yang aplikatif, terukur, dan berkelanjutan untuk penurunan TPT; serta (5) memproyeksikan skenario TPT hingga tahun 2029 selaras dengan target Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bekasi 2025–2029.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep dan Klasifikasi Pengangguran

Pengangguran didefinisikan sebagai kondisi di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja (usia produktif 15–64 tahun), berkeinginan dan aktif mencari pekerjaan, namun belum memperoleh pekerjaan yang layak (Sukirno, 2010). BPS (2001)

mendefinisikan pengangguran terbuka sebagai mereka yang sedang mencari kerja, mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, atau telah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Kondisi ini mencerminkan ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja yang menuntut pendekatan kebijakan yang responsif dan berbasis bukti.

Berdasarkan tipologinya, pengangguran dapat dibedakan menjadi empat jenis utama: (1) pengangguran friksional, yang terjadi akibat transisi antarpekerjaan; (2) pengangguran struktural, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri; (3) pengangguran siklikal, yang merespons fluktuasi siklus ekonomi; dan (4) pengangguran teknologi, yang diakibatkan oleh substitusi tenaga kerja manusia oleh otomatisasi dan inovasi teknologi (Sukirno, 2016). Dalam konteks Kabupaten Bekasi, pengangguran struktural dan teknologi merupakan kategori yang paling dominan dan relevan untuk dianalisis.

2.2. Kesenjangan Keterampilan (Skills Mismatch) dalam Perspektif Teoritis

Konsep skills mismatch merujuk pada kondisi di mana kapasitas dan kualifikasi yang dimiliki oleh pekerja atau pencari kerja tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang tersedia di pasar kerja (OECD, 2020). Dalam konteks industri manufaktur seperti di Kabupaten Bekasi, fenomena ini termanifestasi dalam dua dimensi: over-qualification (pekerja memiliki kualifikasi melebihi tuntutan pekerjaan) dan under-qualification (pekerja tidak memiliki kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh industri presisi). Fitriah et al. (2024) mengkonfirmasi bahwa lulusan pendidikan menengah di Kabupaten Bekasi umumnya memiliki pengetahuan teoritis yang memadai namun minim pengalaman praktis, sehingga menyebabkan ketidaksinambungan dengan tuntutan pasar industri.

Penelitian Nababan dan Purba (2023) menunjukkan bahwa perubahan struktur ekonomi akibat otomatisasi dan digitalisasi industri turut memperburuk tingkat pengangguran struktural di Kabupaten Bekasi. Sektor industri berat dan otomotif yang semakin mengandalkan teknologi tidak lagi membutuhkan tenaga kerja padat karya dalam jumlah besar, melainkan tenaga kerja terampil dengan kompetensi spesifik di bidang teknologi digital, pemrograman sistem, dan pemeliharaan mesin otomatis. Transformasi ini sejalan dengan argumentasi Brynjolfsson dan McAfee (2014) bahwa revolusi digital tidak hanya mengubah cara produksi tetapi juga secara fundamental mendefinisikan ulang profil kompetensi yang dibutuhkan industri modern.

2.3. Peran Pendidikan Vokasi dalam Penyerapan Tenaga Kerja

Teori human capital (Becker, 1964) menegaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan merupakan determinan utama produktivitas tenaga kerja dan kemampuan kompetitif individu di pasar kerja. Dalam konteks kebijakan publik, pendidikan vokasi dan pelatihan kerja menjadi instrumen strategis untuk menjembatani kesenjangan antara sisi penawaran (supply) dan permintaan (demand) tenaga kerja. Fauzan dan Arifin (2021) menyatakan bahwa pelatihan teknis yang tersertifikasi meningkatkan kemungkinan penempatan kerja sebesar 1,4 kali lipat dibandingkan pencari kerja tanpa sertifikasi.

Konsep link-and-match menjadi landasan normatif bagi reformasi pendidikan vokasi di Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Implementasinya mensyaratkan keterlibatan aktif industri dalam perancangan kurikulum, penyediaan magang terstruktur, penugasan instruktur dari kalangan praktisi, dan skema sertifikasi bersama. Tanpa mekanisme link-and-match yang operasional, lembaga pendidikan vokasi berisiko hanya menjadi pencetak ijazah tanpa menjamin relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.

2.4. Model Triple-Helix dalam Kebijakan Ketenagakerjaan

Model Triple-Helix yang dikembangkan oleh Etzkowitz dan Leydesdorff (1995) menekankan pentingnya interaksi sinergis antara tiga kutub inovasi: pemerintah (government), industri (industry), dan akademisi/lembaga pendidikan (academia). Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan, model ini diterapkan sebagai kerangka tata kelola kolaboratif yang mengintegrasikan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyediaan kurikulum yang relevan, dan jalur rekrutmen yang sistematis. Nuraini dan Puspitasari (2022) dalam penelitian mereka tentang strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menegaskan bahwa kolaborasi lintas sektor merupakan determinan keberhasilan program penurunan pengangguran, meski hambatan koordinasi antar-stakeholder sering kali menghambat efektivitas implementasinya.

2.5. Kajian Studi Terdahulu

Hia (2015) menelaah strategi dan kebijakan pemerintah dalam menanggulangi pengangguran dari perspektif teori kebijakan publik, dan menyimpulkan bahwa pengangguran adalah persoalan multidimensi yang harus diatasi dengan pendekatan komprehensif lintas sektor. Ritonga (2023) mengkaji potensi ekonomi kreatif sebagai solusi alternatif pengangguran dan menemukan bahwa sektor ini mampu menyerap tenaga kerja secara signifikan tanpa mensyaratkan kualifikasi formal yang tinggi. Nuraini dan Puspitasari (2022) menemukan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi selama pandemi Covid-19, meskipun cukup komprehensif, belum efektif karena skala permasalahan melampaui kapasitas program yang tersedia.

Karimah, Muhtadi, dan Kamali (2021) mengkaji peran UMKM dalam penanggulangan pengangguran dan menemukan bahwa UMKM mampu menyerap tenaga kerja bahkan tanpa mensyaratkan ijazah formal, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Juventia dan Rahmawati (2022) mengevaluasi program job fair di Kota Bekasi dan menyimpulkan bahwa penyelenggaraan yang tidak rutin dan terbatasnya integrasi digital menyebabkan program ini belum optimal sebagai kanal penempatan kerja. Sari dan Ramadhan (2022) mengkonfirmasi peran UMKM dalam penyerapan tenaga kerja lokal sebagai komplemen sektor industri formal.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kajian strategi penurunan pengangguran yang bersifat komprehensif, berbasis data primer dari lapangan, dan mencakup perspektif multipihak (pemerintah, industri, UMKM, dan pencari kerja) secara simultan masih relatif terbatas, khususnya untuk konteks Kabupaten Bekasi dalam periode pasca-pandemi di tengah akselerasi Industri 4.0. Kesenjangan riset inilah yang menjadi justifikasi utama penelitian ini.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed-methods dengan desain explanatory sequential, yakni metode kualitatif sebagai metode utama yang didukung dan diperkuat oleh data kuantitatif. Pemilihan pendekatan kualitatif sebagai metode primer didasarkan pada sifat permasalahan pengangguran yang tidak dapat dijelaskan secara memadai hanya melalui angka statistik. Di Kabupaten Bekasi, fenomena pengangguran terkait erat dengan dinamika sosial yang kompleks, kebijakan pemerintah yang berlapis, struktur industri yang heterogen, serta kesiapan sumber daya manusia lokal yang variatif. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang mampu menggali makna, persepsi, dan pengalaman dari para pemangku kepentingan yang terlibat langsung dalam ekosistem ketenagakerjaan daerah.

3.2. Fokus dan Lokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada identifikasi akar permasalahan pengangguran struktural, evaluasi program ketenagakerjaan eksisting, dan perumusan strategi intervensi kebijakan yang terukur. Lokus penelitian adalah Kabupaten Bekasi, dengan perhatian khusus pada kawasan industri koridor Cikarang Raya—mencakup Kecamatan Cikarang Barat, Cibitung, Cikarang Utara, Tambun Selatan, dan Tambun Utara—yang secara konsisten menyumbang angka pengangguran terbesar berdasarkan data sebaran responden.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh pencari kerja terdaftar di Kabupaten Bekasi yang merupakan lulusan SMA/ sederajat. Pengambilan sampel kuantitatif dilakukan menggunakan formula Slovin dengan margin of error 5%, menghasilkan sampel sebesar 369 responden. Pengambilan sampel kualitatif dilakukan secara purposive terhadap informan kunci yang dipilih berdasarkan keterlibatan langsung dan relevansi jabatan dengan permasalahan ketenagakerjaan, meliputi: pejabat Dinas Tenaga Kerja, Bappeda, manajer HRD perusahaan di kawasan industri, pengelola BLK dan LPK, serta pelaku UMKM.

3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui tiga teknik utama yang membentuk triangulasi: (1) survei kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada 369 responden pencari kerja; (2) wawancara mendalam (in-depth interview) dengan 15 informan kunci yang dipilih secara purposive; dan (3) observasi lapangan di kawasan industri, BLK, dan kegiatan job fair.

Data sekunder diperoleh dari sumber resmi yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademis, mencakup: data BPS Kabupaten Bekasi (2020–2024); laporan tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi; dokumen perencanaan daerah (RPJMD, RKPD, Renstra Disnaker); serta hasil penelitian terdahulu dari jurnal ilmiah terakreditasi dan laporan lembaga internasional. Keseluruhan sumber ini memberikan landasan empiris yang kokoh bagi analisis dan perumusan rekomendasi.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman (1992) yang terdiri dari tiga tahapan berulang: (1) reduksi data, yakni proses pemilahan dan penyederhanaan informasi relevan dari hasil wawancara dan observasi; (2) penyajian data dalam bentuk matriks, narasi tematik, dan diagram konseptual; serta (3) penarikan dan verifikasi kesimpulan secara iteratif. Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif untuk memaparkan distribusi frekuensi dan persentase yang mendukung argumen kualitatif. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member check dengan informan kunci.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Tren dan Skala Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bekasi 2020–2024

Selama periode 2020–2024, TPT Kabupaten Bekasi menunjukkan pola fluktuatif yang berkorelasi kuat dengan dinamika ekonomi nasional. Pada tahun 2020, ketika pandemi Covid-19 melanda secara masif, TPT melonjak hingga 11,54%—lonjakan tertinggi dalam satu dekade terakhir—akibat gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang melanda hampir seluruh sektor industri. Seiring pulihnya aktivitas ekonomi pasca-pandemi, angka tersebut menurun secara bertahap menjadi 10,65% pada 2022 dan mencapai 8,82% pada 2024 (BPS, 2024).

Secara komparatif, posisi Kabupaten Bekasi masih persisten berada di atas rata-rata provinsi dan nasional. Pada tahun 2024, TPT Kabupaten Bekasi sebesar 8,82% lebih tinggi

dibandingkan Provinsi Jawa Barat (7,89%) maupun rata-rata nasional (4,82%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa pemulihan pasar tenaga kerja di Kabupaten Bekasi berjalan lebih lambat dari rata-rata, dan terdapat hambatan struktural yang bersifat persisten yang tidak dapat diselesaikan melalui pemulihan ekonomi semata.

Dari perspektif jumlah absolut, penduduk menganggur di Kabupaten Bekasi meningkat dari 141.257 orang pada tahun 2023 menjadi 142.818 orang pada tahun 2024, meskipun jumlah penduduk yang bekerja turut bertambah. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun lapangan kerja baru terus tercipta, laju penciptaannya belum mampu mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja yang mencapai 1,88 juta orang—sebuah kondisi yang dalam literatur ketenagakerjaan disebut sebagai *jobless growth paradox*.

4.2. Demografi Angkatan Kerja dan Profil Pengangguran

Dari total penduduk Kabupaten Bekasi sebesar 3,33 juta jiwa, sebanyak 2,84 juta orang tergolong usia kerja dan 1,88 juta di antaranya masuk dalam kategori angkatan kerja aktif secara ekonomi. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada tahun 2024 tercatat sebesar 66,22%, meningkat dari 65,11% pada tahun sebelumnya. Namun demikian, terdapat kesenjangan partisipasi yang signifikan berdasarkan jenis kelamin: TPAK laki-laki mencapai 79,3% sementara TPAK perempuan hanya 52,8%, mencerminkan masih terbatasnya akses dan peluang kerja produktif bagi perempuan (BPS, 2024).

Analisis profil pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan mengungkap temuan krusial: lulusan SMA/SMK secara konsisten menjadi penyumbang terbesar angka pengangguran selama periode 2020–2024. Pada tahun 2024, dari total 142.818 pengangguran, sebanyak 105.609 orang (74%) adalah lulusan SMA/SMK—jauh melampaui kelompok pendidikan lainnya seperti lulusan SD (16.958 orang), perguruan tinggi (14.621 orang), dan SMP (5.630 orang). Dominasi lulusan SMA/SMK dalam statistik pengangguran ini merupakan sinyal kuat adanya disfungsi fundamental pada sistem pendidikan menengah yang belum mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif di pasar kerja industri.

Dimensi usia menambah urgensi permasalahan ini. Data 2024 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terkonsentrasi secara masif pada kelompok usia muda: 35,57% untuk kelompok usia 20–24 tahun dan 33,98% untuk kelompok 15–19 tahun. Secara kumulatif, kedua kelompok usia ini menyumbang 89.156 orang pengangguran, atau 62,4% dari total pengangguran di Kabupaten Bekasi. Konsentrasi pengangguran pada kelompok usia produktif muda ini menciptakan apa yang dalam literatur disebut *youth unemployment trap*—kondisi di mana kaum muda terperangkap dalam siklus pengangguran yang memperburuk kualitas human capital mereka seiring waktu.

4.3. Profil Responden Survei

Hasil survei terhadap 369 responden pencari kerja lulusan SLTA memberikan gambaran empiris yang komprehensif tentang karakteristik angkatan kerja muda Kabupaten Bekasi. Dari sisi sebaran geografis, responden terkonsentrasi di wilayah Cikarang Raya: Kecamatan Cikarang Barat (13%), Cibitung (11%), Cikarang Utara (10%), dan Tambun Selatan (9%)—konsisten dengan pola sebaran industri dan kepadatan penduduk usia kerja. Dari sisi gender, 65% responden berjenis kelamin laki-laki dan 35% perempuan, mencerminkan dominasi penyerapan tenaga kerja laki-laki di sektor manufaktur.

Kelompok usia 18–21 tahun mendominasi sebesar 80% dari total responden (usia 18 tahun: 23%; 19 tahun: 15%; 20 tahun: 15%; 21 tahun: 15%), mengkonfirmasi bahwa mayoritas pencari kerja lulusan SLTA adalah angkatan kerja yang baru memasuki pasar kerja. Dari jenis sekolah asal, lulusan SMK mendominasi sebesar 90%, sementara lulusan SMA hanya 10%—fenomena yang dapat dijelaskan oleh kecenderungan lulusan SMA untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi.

Dalam hal pencarian kerja, mayoritas responden memanfaatkan platform digital: media sosial (41%) dan website lowongan kerja (38%). Temuan yang paling signifikan adalah bahwa hanya 1% responden yang menggunakan layanan kantor Dinas Ketenagakerjaan sebagai kanal pencarian kerja—sebuah indikator keusangan model layanan konvensional yang menuntut transformasi digital segera. Data ini mengkonfirmasi adanya kesenjangan masif antara cara pencari kerja mengakses informasi pasar kerja dengan platform layanan yang disediakan oleh pemerintah daerah.

Terkait pelatihan kerja, 49% responden menyatakan pernah mengikuti program pelatihan, sementara 51% belum pernah. Sebanyak 87% responden yang pernah mengikuti pelatihan menyatakan manfaat positif, dengan jenis pelatihan industri manufaktur (48%) menjadi yang paling diminati—konsisten dengan dominasi sektor ini dalam ekosistem industri Bekasi. Meskipun demikian, persepsi positif terhadap pelatihan belum secara otomatis menghasilkan keselarasan kompetensi dengan kebutuhan spesifik industri.

4.4 Investigasi Akar Masalah Pengangguran Struktural

4.4.1. Dimensi Pendidikan: Kesenjangan Keterampilan dan Relevansi Sistem Vokasi

Sistem pendidikan menengah di Kabupaten Bekasi menunjukkan sejumlah kelemahan fundamental yang secara langsung berkontribusi pada persistensi pengangguran. Rata-rata Lama Sekolah (RLS) pada tahun 2024 hanya mencapai 9,76 tahun—setara dengan menyelesaikan pendidikan hingga kelas IX atau lulusan SMP—sebuah fondasi yang terlalu rendah untuk bersaing dalam ekosistem industri presisi modern. Data 2024 mencatat bahwa 5.267 siswa lulusan SMP tidak melanjutkan ke jenjang SMA/ sederajat, menciptakan fenomena 'pipa pendidikan yang bocor' yang terus menghasilkan angkatan kerja dengan kualifikasi minimal.

Bagi siswa yang berhasil melanjutkan hingga jenjang SMK, tantangan berikutnya adalah relevansi pendidikan yang diterima. Wawancara mendalam dengan pengelola industri mengkonfirmasi bahwa lulusan SMK belum sepenuhnya terserap industri karena keterampilan yang dimiliki tidak selaras dengan kebutuhan pasar kerja. Kondisi ini diperparah oleh kualitas pendidikan yang tidak merata, yakni hanya 36% sekolah negeri yang terakreditasi A, dan masih banyak infrastruktur sekolah yang rusak atau tidak memadai.

4.4.2. Dimensi Ekonomi-Industri: Inklusivitas Pertumbuhan dan Dinamika Persaingan Tenaga Kerja

Dari sisi permintaan tenaga kerja, struktur ekonomi Kabupaten Bekasi yang didominasi industri manufaktur dan logistik skala besar menciptakan paradoks inklusi: meskipun menjadi lumbung industri nasional, pertumbuhan ekonomi yang dihasilkan terbukti kurang inklusif bagi tenaga kerja lokal. Fakta bahwa lebih dari 40% pekerja di kawasan industri berasal dari luar daerah (Disnaker Kabupaten Bekasi, 2024) mengindikasikan kegagalan sistemik dalam mempersiapkan tenaga kerja lokal untuk bersaing di pasar kerja mereka sendiri.

Tingkat Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bekasi yang berkisar antara Rp 5,3–5,5 juta berfungsi sebagai 'pedang bermata dua'. Di satu sisi, UMK yang tinggi bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Di sisi lain, ia menjadi magnet yang menarik tenaga kerja terampil dari luar daerah, sehingga meningkatkan intensitas persaingan secara signifikan dan menciptakan barrier to entry bagi lulusan lokal yang keterampilan teknisnya tidak selaras dengan standar kompetensi yang dibutuhkan industri untuk menjustifikasi tingkat upah tersebut.

4.4.3. Dimensi Sosial dan Kelembagaan: Keterbatasan Kapasitas Dukungan

Kapasitas Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi merupakan hambatan institusional yang paling kritis. Dengan target pelatihan sekitar 1.530 orang per tahun—dan realisasi efektif 1.000–1.500 peserta—angka ini tidak proporsional dengan puluhan ribu pencari kerja baru yang membutuhkan peningkatan keterampilan setiap tahunnya. Keterbatasan ini diperparah oleh sarana dan prasarana yang belum memenuhi standar industri modern, minimnya instruktur yang kompeten, dan distribusi BLK yang tidak merata—hanya terpusat di beberapa kecamatan tertentu sementara kecamatan dengan kantong pengangguran tertinggi tidak terjangkau.

Temuan survei tentang penggunaan Disnaker sebagai kanal pencarian kerja yang hanya diminati 1% responden mencerminkan ketidakrelevanan layanan konvensional bagi generasi digital. Sementara itu, perspektif dunia usaha mengkonfirmasi bahwa skill mismatch dan rendahnya soft skills—terutama komunikasi, disiplin kerja, dan problem-solving—menjadi hambatan utama rekrutmen. Perusahaan umumnya hanya menyediakan pelatihan internal bagi karyawan yang sudah direkrut, sehingga tanggung jawab penyiapan tenaga kerja pra-rekrutmen sepenuhnya berada di tangan pemerintah dan lembaga pendidikan.

4.5. Evaluasi Program Ketenagakerjaan Eksisting

Evaluasi terhadap program ketenagakerjaan yang berjalan saat ini mengidentifikasi empat area keterbatasan yang saling terkait. Pertama, keterbatasan kapasitas BLK yang hanya mampu menjangkau sebagian kecil dari kebutuhan pelatihan. Kedua, frekuensi penyelenggaraan job fair yang masih terbatas—hanya dua kali dalam setahun—sehingga tidak mampu secara kontinu mempertemukan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Ketiga, keterbatasan lingkup intervensi BLK yang berfokus pada pelatihan kompetensi namun tidak menyediakan pendampingan pasca-pelatihan, bantuan permodalan wirausaha, atau skema insentif finansial lanjutan. Keempat, fragmentasi data ketenagakerjaan antar-instansi yang menyebabkan perencanaan program tidak berbasis data yang akurat dan mutakhir.

Di sisi lain, ekosistem pelatihan vokasi swasta di Kabupaten Bekasi menunjukkan potensi yang signifikan. Terdapat puluhan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta aktif yang menawarkan program beragam—mulai dari teknik manufaktur, pengelasan, otomotif, hingga bahasa asing dan keterampilan digital—dengan fleksibilitas kurikulum yang lebih responsif terhadap dinamika pasar kerja. Program pemagangan yang memfasilitasi transisi dari dunia pelatihan ke dunia kerja profesional juga terbukti menjadi jalur penempatan yang efektif. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) memainkan peran vital dalam memberikan kesempatan kedua bagi putus sekolah melalui program pendidikan kesetaraan dan keterampilan hidup.

4.6. Proyeksi TPT dan Jumlah Pengangguran 2025–2029

Berdasarkan analisis tren historis, asumsi pertumbuhan angkatan kerja 1,5–2% per tahun, dan skenario implementasi kebijakan, penelitian ini merumuskan tiga skenario proyeksi TPT Kabupaten Bekasi untuk periode 2025–2029.

Tabel 1. Proyeksi TPT dan Jumlah Pengangguran Kabupaten Bekasi (2025–2029)

Tahun	TPT Realistis (%)	Penganggur Realistis	TPT Optimis (%)	Penganggur Optimis	TPT Pesimis (%)	Penganggur Pesimis
2024 (Realisasi)	8,82	142.818	8,82	142.818	8,82	142.818
2025	8,55	~140.100	8,20	~134.400	8,90	~145.800

2026	8,21	~136.200	7,55	~125.300	9,05	~150.100
2027	7,88	~132.100	6,90	~115.600	9,10	~152.500
2028	7,54	~127.900	6,30	~106.500	9,18	~155.500
2029	7,25	~124.500	5,80	~98.800	9,25	~158.700

*Sumber: Hasil analisis peneliti (2025); *Jumlah penganggur dihitung berdasarkan proyeksi pertumbuhan angkatan kerja tahunan 1,5–2,0%.*

Skenario Realistis menunjukkan tren penurunan yang konsisten namun lambat—TPT masih akan berada di angka 7,25% pada akhir 2029—mengindikasikan bahwa kebijakan business-as-usual tidak cukup untuk menghasilkan perubahan transformatif. Skenario Optimis, dengan TPT berpotensi turun di bawah 6% pada 2029, mensyaratkan eksekusi kebijakan yang nyaris sempurna dan kolaborasi industri yang sangat kuat. Skenario Pesimis memberikan peringatan serius: TPT berpotensi melampaui 9%, dengan jumlah penganggur absolut mendekati 160.000 orang—terutama apabila akselerasi otomatisasi menggantikan pekerja berusia 40-an dan 50-an dengan keterampilan menengah yang melakukan pekerjaan rutin dan repetitif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengangguran di Kabupaten Bekasi bersifat struktural dan multidimensi. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 8,82% pada tahun 2024 yang persisten melampaui rata-rata Provinsi Jawa Barat (7,89%) dan nasional (4,82%) bukan semata akibat minimnya lapangan kerja, melainkan cerminan dari disfungsi sistemik pada sisi kualitas tenaga kerja lokal. Paradoks ini sangat nyata: Kabupaten Bekasi merupakan kawasan industri terbesar di Asia Tenggara dengan ribuan perusahaan multinasional, namun lebih dari 40% pekerja di kawasan industri tersebut berasal dari luar daerah. Lima akar masalah utama yang saling mengunci teridentifikasi sebagai berikut:

1. Skills mismatch yang kronis — ketidakselarasan antara kompetensi lulusan SMA/SMK dengan kebutuhan industri manufaktur presisi menjadi penyebab utama. Sebanyak 74% pengangguran adalah lulusan SMA/SMK, mengindikasikan kegagalan sistemik sistem pendidikan menengah dalam menghasilkan tenaga kerja yang kompetitif;
2. Youth unemployment trap — pengangguran terkonsentrasi pada kelompok usia 15–24 tahun yang menyumbang 62,4% dari total pengangguran, menciptakan siklus demoralisasi dan atrofi keterampilan yang mengancam kualitas sumber daya manusia jangka panjang;
3. Paradoks UMK tinggi — Upah Minimum Kabupaten (Rp 5,3–5,5 juta) menjadi magnet bagi tenaga kerja terampil dari luar daerah, sekaligus menjadi barrier to entry bagi lulusan lokal yang kompetensinya belum selaras dengan standar industri;
4. Keterbatasan kapasitas kelembagaan — BLK hanya mampu melayani 1.000–1.500 peserta per tahun, jauh di bawah kebutuhan riil, sementara Disnaker hampir tidak relevan bagi pencari kerja modern (hanya 1% responden menggunakannya, berbanding 79% yang menggunakan platform digital);
5. Ketergantungan struktural ekonomi — dominasi sektor manufaktur tanpa diversifikasi yang memadai membuat pasar kerja rentan terhadap guncangan sektoral, sementara UMKM yang berpotensi sebagai penyerap alternatif masih terhambat oleh akses modal dan digitalisasi yang terbatas.

Selain itu, penelitian mengidentifikasi paradoks implementasi kebijakan: kerangka regulasi ketenagakerjaan daerah sebetulnya telah cukup memadai—Perda No. 4/2016, Perbup No. 9/2019, RPJMD 2025–2029—namun efektivitasnya sangat terbatas di lapangan

akibat lemahnya koordinasi lintas perangkat daerah, fragmentasi data antar-instansi, dan absennya mekanisme pengawasan yang terstruktur.

Proyeksi menunjukkan bahwa tanpa intervensi transformatif, TPT pada tahun 2029 hanya akan berada di kisaran 7,25% (skenario realistis)—masih di atas rata-rata Jawa Barat. Dengan implementasi strategi terpadu yang konsisten, skenario optimis memproyeksikan TPT dapat ditekan hingga 5,80% dan membawa Kabupaten Bekasi menuju konvergensi dengan rata-rata provinsi.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, saran strategis dirumuskan dalam tiga pilar yang saling berintegrasi dan ditujukan kepada seluruh pemangku kepentingan ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.

Pilar I: Transformasi Fondasi Sumber Daya Manusia

- Revitalisasi SMK berbasis link-and-match: Revitalisasi SMK berbasis link-and-match: perancangan kurikulum bersama industri, magang terstruktur minimal tiga bulan, penugasan praktisi sebagai instruktur tamu, dan sertifikasi kompetensi bersama. Gugus Tugas Revitalisasi Vokasi lintas sektor segera dibentuk.
- Ekspansi kapasitas BLK: Ekspansi kapasitas BLK dari 1.000–1.500 menjadi minimal 5.000 peserta per tahun melalui pembangunan BLK Mini di Cikarang Barat, Cibitung, dan Tambun Selatan, serta kemitraan strategis dengan LPK swasta. Pelatihan diperluas ke kewirausahaan digital, analitik data, dan teknologi informasi.
- Penguatan kompetensi digital dan life-skills: Integrasi literasi digital dan life-skills (komunikasi efektif, kerja tim, pemecahan masalah, literasi keuangan) ke dalam kurikulum SMK dan modul BLK sebagai kompetensi lintas sektoral yang wajib.

Pilar II: Penguatan Sisi Permintaan dan Diversifikasi Ekonomi

- Kebijakan afirmatif tenaga kerja lokal: Perkuat regulasi yang mewajibkan perusahaan di kawasan industri menyerap minimal 50% tenaga kerja ber-KTP Kabupaten Bekasi, disertai mekanisme pengawasan rutin dan insentif (kemudahan perizinan, pengurangan retribusi, penghargaan publik) bagi perusahaan yang patuh.
- Akselerasi UMKM dan kewirausahaan muda: Perkuat 311.927 unit UMKM melalui fasilitasi KUR dan pembiayaan BUMD berbunga rendah; pendampingan digitalisasi menuju e-commerce dan marketplace; klusterisasi UMKM per subsektor unggulan; serta pendirian inkubator bisnis di perguruan tinggi lokal untuk wirausahawan muda.

Pilar III: Pembangunan Ekosistem Kolaboratif

- Implementasi model Triple-Helix: Operasionalkan model Triple-Helix (Pemerintah–Industri–Lembaga Pendidikan) melalui forum tripartit yang bersidang minimal dua kali setahun, menghasilkan rekomendasi kebijakan yang implementatif, dan diformalkan dalam MoU komitmen penyerapan tenaga kerja lokal.
- Transformasi digital layanan ketenagakerjaan (LMIS): Bangun Labour Market Information System (LMIS) sebagai platform digital terpusat yang mengintegrasikan data lowongan, pelatihan BLK/LPK, dan profil pencari kerja secara real-time dengan antarmuka mobile-friendly. Data by-name by-address pengangguran usia muda memungkinkan intervensi yang tertarget secara presisi.
- Penguatan monitoring dan evaluasi berbasis data: Tetapkan IKU tahunan yang terukur bagi setiap perangkat daerah terkait, dilengkapi mekanisme monitoring berbasis data triwulanan dan publikasi laporan evaluasi tahunan yang transparan untuk memastikan akuntabilitas dan perbaikan program yang adaptif.

Dengan implementasi ketiga pilar strategi di atas secara sinergis dan konsisten, target penurunan TPT Kabupaten Bekasi menjadi $\leq 6,5\%$ pada tahun 2029 dapat dicapai.

Keberhasilan ini mensyaratkan komitmen multipihak yang tidak seremonial, tata kelola yang akuntabel, dan basis data yang akurat sebagai fondasi pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based policy*) di seluruh lini implementasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Laporan Resmi

- Badan Pusat Statistik. (2023). Kabupaten Bekasi dalam angka 2023. Bekasi: BPS Kabupaten Bekasi.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Kabupaten Bekasi dalam angka 2024. Bekasi: BPS Kabupaten Bekasi.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Kabupaten Bekasi dalam angka 2025. Bekasi: BPS Kabupaten Bekasi.
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi. (2023). Laporan tahunan ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Bekasi: Disnaker.
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi. (2024). Data pencari kerja dan penempatan tenaga kerja. Bekasi: Disnaker.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Laporan ketenagakerjaan Indonesia 2023. Jakarta: Kemenaker.
- Pemerintah Kabupaten Bekasi. (2025). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bekasi 2025–2029. Cikarang: Bappeda Kabupaten Bekasi.

Artikel Jurnal Ilmiah

- Costa, R. O. (2024). Menumbuhkan minat berwirausaha melalui technopreneurship bagi peserta didik SMA 7 Bekasi. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi dan Inovasi IPTEKS*, 2(3), 992–1002.
- Dasmadi, D., et al. (2023). Reskilling tenaga kerja: Strategi kebijakan menghadapi pengangguran akibat revolusi industri 4.0. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 5(2), 256–265. <https://doi.org/10.37631/ministrate.v5i2.785>
- Fitriah, E., et al. (2024). Analisis kesenjangan kompetensi lulusan SMK dan kebutuhan pasar industri di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Pendidikan Vokasional Indonesia*, 3(1), 45–58.
- Hia, Y. D. (2015). Strategi dan kebijakan pemerintah dalam menanggulangi pengangguran. *Economica: Journal of Economic and Economic Education*, 1(2), 208–213.
- Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi job fair dalam penanggulangan tingkat pengangguran di Kota Bekasi. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(1), 175–188.
- Karimah, A., Muhtadi, R., & Kamali, K. (2021). Strategi penanggulangan pengangguran melalui peran usaha kecil menengah (UKM) genteng. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 2(1), 107–131.
- Nababan, T., & Purba, M. (2023). Dampak otomatisasi dan digitalisasi industri terhadap pengangguran struktural di kawasan industri Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 14(2), 133–148.
- Nuraini, S., & Puspitasari, D. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi angka pengangguran di masa pandemi Covid-19. *Governance*, 10(2), 49–64.
- Ritonga, M. (2023). Upaya mengurangi pengangguran melalui ekonomi kreatif. *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat (SNPPM)*, 4(1). Universitas Negeri Jakarta. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/snppm/issue/view/1872>
- Sari, F., & Ramadhan, G. (2022). Peran UMKM dalam penyerapan tenaga kerja. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 5(2), 55–70.

Sumber Daring

- Antara News. (2024, Januari 12). Tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Bekasi capai 8,82 persen. Diakses dari <https://www.antaranews.com>
- BPS Kabupaten Bekasi. (2024). Statistik ketenagakerjaan. Diakses dari <https://bekasikab.bps.go.id>
- CNBC Indonesia. (2023, September 20). Pengangguran terbuka masih tinggi di Jawa Barat. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com>
- Detik.com. (2024, Mei 8). Bekasi catat penurunan jumlah pengangguran. Diakses dari <https://www.detik.com>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Portal ketenagakerjaan nasional. Diakses dari <https://kemnaker.go.id>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). Referensi pendidikan tinggi. Diakses dari <https://referensi.data.kemdikbud.go.id>
- Kompas. (2023, Agustus 18). Pengangguran di Kabupaten Bekasi: Tantangan angkatan kerja muda. Diakses dari <https://www.kompas.com>
- Media Indonesia. (2022, Juni 11). Peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kompetensi. Diakses dari <https://www.mediaindonesia.com>
- Republika. (2024, April 22). Digitalisasi UMKM dan lapangan kerja baru. Diakses dari <https://www.republika.co.id>
- Tempo. (2023, Oktober 14). Ekonomi digital dan tantangan tenaga kerja Indonesia. Diakses dari <https://www.tempo.com>

Peraturan Perundang-Undangan

- Pemerintah Kabupaten Bekasi. (2016). Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2016 Nomor 4.
- Pemerintah Kabupaten Bekasi. (2019). Peraturan Bupati Bekasi Nomor 9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja. Berita Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2019 Nomor 9.
- Pemerintah Kabupaten Bekasi. (2020). Peraturan Bupati Bekasi Nomor 6 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2006). Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2022). Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 108.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.