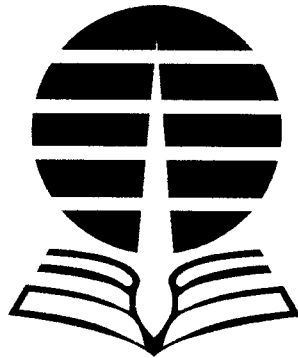


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS IMPLEMENTASI QUADRUPLE HELIX DALAM
PENYEDIAAN TENAGA KERJA DI KOTA BONTANG**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

ANDI HASANUDDIN

NIM. 500897876

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

ANALISIS IMPLEMENTASI QUADRUPLE HELIX DALAM
PENYEDIAAN TENAGA KERJA DI KOTA BONTANG

Andi Hasanuddin
andihasanridha@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Kolaborasi yang tersistem antara aktor Pemerintah (*government*), perguruan tinggi (*intellectual*), perusahaan (*business*) dan masyarakat (*social society*) sangatlah diperlukan dalam implementasi kebijakan penyediaan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja dan bagaimana hubungan setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *Quadruple Helix*. Dalam teori ini dijelaskan bahwa suatu struktur perekonomian negara didasarkan pada empat pilar yang terdiri dari Akademisi, Bisnis/Industri, *Government* (pemerintah) dan *Community* (komunitas). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Teknik Analisis Data menggunakan model interaktif (*Interactive Model of Analisis*) dari Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan yang divalidasi menggunakan metode Triangulasi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa aktor *Quadruple Helix* yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang, yaitu pemerintah (*government*) belum maksimal memainkan perannya sebagai fasilitator dan regulator. Begitu juga dengan peran perguruan tinggi (*intellectual*) dalam meningkatkan kapasitas dan pengembangan tenaga kerja agar terampil dan terdidik belum maksimal. Hal berbeda ditemukan, bahwa peran perusahaan (*business*) yang ada di Kota Bontang sudah memainkan perannya dengan baik dalam hal kolaborasi dengan pemerintah, perguruan tinggi serta lembaga-lembaga pelatihan kerja. Demikian juga peran masyarakat (*civil society*) dalam hal ini lembaga pelatihan kerja (LPK) yang diwadahi oleh Hilsu Kota Bontang sudah menjalankan perannya dengan cukup baik. Hubungan setiap aktor *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang secara umum sudah memainkan perannya dengan cukup baik tetapi belum menghasilkan suatu program atau kegiatan yang langsung mengena pada tujuan akhir penyediaan tenaga kerja yaitu menghasilkan calon tenaga kerja atau SDM yang kompeten yang dapat langsung diserap oleh pasar kerja.

Kata kunci : Implementasi, Quadruple Helix, Penyediaan Tenaga

ABSTRACT**IMPLEMENTATION ANALYSIS QUADRUPLE HELIX ON PROVISION
OF LABOR IN BONTANG CITY**

Andi Hasanuddin
andihasanridha@gmail.com

Graduate Studies Program
Open University

Colaboration systems among government, university (intellectual), business and community are very necessary on implementation of labor provision. The function of this research is to analyse the capacities on every actors and how the correlation to the labor provision in Bontang City. The theory used in this research is Quadruple Helix theory. In the theory explained; a national economical structure based on four items, these are University, Business, Government and community. This is a qualitative research, the data collected base on dialogues, observation and documentation. Data analysis techniques used interactive model of analyze by Miles and Huberman with data reduction, presentation of data and conclusions using trigulation method. According to the result of the study concluded that actor *Quadruple Helix* involved the provision of labor in Bontang City, the government in this case the regional device who handle of employment is not maximal strive as a facilitator and regulator, also does role the collage in increasing capacity and development of labour in order to be skilled workers and educated people is unexpected. In the other side role existing company in bontang city already using device properly in terms collaboration with the government, universities, and job training institusion. Society touch also needed in this case "work training institusion" (LPK) accommodated by Hilsu in Bontang City carried out well in the provision of competent labor, so the labor can understand industrial world and bussines world. Relations of each actor *Quadruple Helix* in the provioon of labor Bontang City generally already uses his role very well but not yet produce a program or training wich directly creates goal in labor supply produces canddates prospective employess or human resources who competent can be directly accept in job market.

Keywords: Implementation, Quadruple Helix, Supply of labor

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021. 7415050, Fax. 021.7415588

PERNYATAAN

**TAPM yang berjudul “ ANALISIS IMPLEMENTASI QUADRUPLE HELIX
DALAM PENYEDIAAN TENAGA KERJA DI KOTA BONTANG”**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Samarinda, September 2019

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
TGL. 20
A706DAH028002504

6000
ENAM RIBURUPIAH


ANDI HASANUDDIN
NIM. 500897876

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari

Mahasiswa :

Nama/NIM : ANDI HASANUDDIN/500897876

Judul TAPM : Analisis Implementasi Quadruple Helix Dalam Penyediaan
Tenaga Kerja di Kota Bontang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari Mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 80 % sehingga dinyatakan layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Samarinda , 25 Juli 2019

Pembimbing II.

Pembimbing I.



Dr. Meita Istianda, S.IP., M.Si
NIP. 196705191987012001



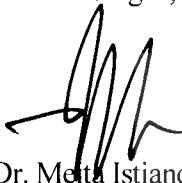
Dr. Harry Nenobais, M.Si
NIDN.0316127403

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Implementasi Quadruple Helix dalam Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang
 Penyusun TAPM : Andi Hasanuddin
 NIM : 500897876
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Hari/Tanggal : Rabu / 18 September 2019

Menyetujui:

Pembimbing II,



Dr. Merta Istianda, S.IP., M.Si.
 NIP. 19670519 198701 2 001

Pembimbing I,



Dr. Harry Nenobais, M.Si.
 NIDN. 0316127403

Penguji Ahli



Prof. Dr. Sadu Wasistiono, M.Si.
 NIP. 19540119 197707 1 001

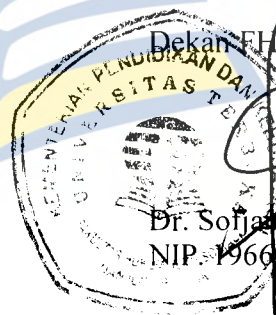
Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial, dan Politik



Dr. Darmanto, M.Ed.
 NIP. 19591027 198603 1 003

Dekan FHISIP



Dr. Sofian Arifin, M.Si.
 NIP. 19660519 199203 1 002

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Andi Hasanuddin
 NIM : 500897876
 Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Administrasi Publik
 Judul TAPM : Analisis Implementasi Quadruple Helix Dalam Penyediaan
 Tenaga Kerja di Kota Bontang

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Ilmu Administrasi Bidang Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Rabu/18 September 2019

Waktu : Pukul 11. 30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dr. Darmanto, M.Ed

Penguji Ahli

Prof. Dr. Sadu Wasistiono, M.Si

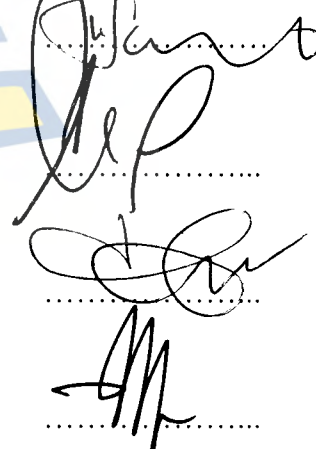
Pembimbing I

Dr. Harry Nenobais, M.Si

Pembimbing II

Dr. Meita Istianda, S.IP., M.Si

Tanda tangan



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

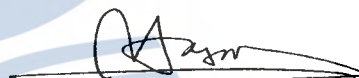
**SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN DAN
PENYERAHAN TAPM**

Nama : Andi Hasanuddin
NIM : 500897876
Program Studi : Ilmu Administrasi Bidang Administrasi Publik
Judul TAPM : Analisis Implementasi Quadruple Helix Dalam Penyediaan
Tenaga Kerja di Kota Bontang

Dengan ini menyatakan telah memperbaiki TAPM sesuai dengan saran Penguji Ahli, Dosen Pembimbing I, Dosen Pembimbing II dan bersama ini kami menyerahkan hasil perbaikan kepada Kepala UPBJJ-UT Samarinda.

Demikian surat ini dibuat, atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Samarinda, Oktober 2019
Mahasiswa,



Andi Hasanuddin
NIM. 500897876

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang memberikan kehidupan kepada jiwa dan pertolongan kepada hati. Ilmu-Nya meliputi segala sesuatu dan kebijaksanaan-Nya adalah mutlak, Dia melihat dan mendengar segala sesuatu - bahkan do'a makhluk-makhluk yang tak dapat berbicara sekalipun. Dialah yang membagi dunia ini terang dan gelap, Dialah yang memberikan kepada seluruh makhluk sebuah waktu yang telah ditentukan diatas bumi, dari burung di udara sampai kepada ikan di kedalaman samudera, dan Dia telah menyinari setiap jiwa dengan obor akal pikiran, sehingga penulis dapat menyusun tesis S2 Program Studi Magister Administrasi Publik pada program Pascasarjana Universitas Terbuka dengan judul “Analisis Implementasi *Quadruple Helix* Dalam Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini tidak mungkin terwujud tanpa campur tangan, bimbingan, arahan dan petunjuk yang sangat berharga dari pembimbing Dr. Harry Nenobais, M.Si Pembimbing I dan Dr. Meita Istianda, S.IP., M.Si Pembimbing II.

Oleh karenanya dari lubuk hati yang dalam, atas dasar kecintaan dan kebahagiaan kepada pembimbing, perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya, kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Terbuka Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus, Ph.D
2. Kepala Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana (PPS) Universitas Terbuka Dr. Siti Julaeha, M.A

3. Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Samarinda Drs Rusna Ristasa, M.Pd
4. Para Guru Besar dan Dosen Pengajar yang telah secara tulus dan ikhlas memberikan pembekalan ilmu kepada kami sehingga lebih memperluas cakrawala berpikir dan pengetahuan kami, dan semoga ilmu tersebut bermanfaat bagi kami.
5. Walikota Bontang beserta jajarannya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Tugas Belajar pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
6. Rekan-rekanku se-angkatan, se-almamater, dan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan, dorongan, dukungan, masukan, saran, moril dan materil serta kritik dalam menyelesaikan pendidikan ini.

Terakhir, kupersembahkan buat almarhum Ayahku H.Asri Mappaluppe, Ibuku Hj. Andi Campu dan Istriku yang tercita Andi Ridhayanti serta Anakku yang senantiasa memberikan semangat, yang tiada henti menahan rindu, dengan penuh ketabahan dan kesabaran, menanti detik waktu dan merasakan detak perjuangan ini menunggu keberhasilan penulis. Tiada kata yang pantas selain rasa syukur ke Hadirat Allah SWT, serta terimakasih tak berujung pangkal, semoga semuanya tiada sia-sia.

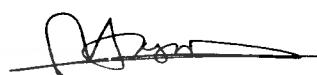
Dalam penulisan tesis ini, penulis menyadari banyak terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna. Hal ini tidak lain karena keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh sebab itu, kritik, saran dan masukan dari semua pihak sangat penulis harapkan demi penyempurnaan tesis ini. Semoga tulisan sederhana

ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dalam melaksanakan tugas dikemudian hari.

Akhirnya dengan memohon kehadiran Allah SWT, semoga amal baik para Bapak, Ibu dan Saudara yang secara ikhlas telah banyak mengorbankan waktu, pikiran dan tenaga untuk memberikan bantuan, bimbingan, dorongan dan semangat kepada penulis, mendapatkan rahmat, taufiq dan hidayah dari Allah SWT. Amin.

Bontang, Oktober 2019

Penulis.



ANDI HASANUDDIN
NIM.500897876



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021. 7415050, Fax. 021.7415588

RIWAYAT HIDUP

Nama : ANDI HASANUDDIN

NIM : 500897876

Program Studi : Magister Administrasi Publik (S2-MAP)

Tempat dan Tanggal Lahir : Atapange, 19 Februari 1972

Pengalaman Pendidikan : Lulus SD di Atapanngge tahun 1985
Lulus SMP di Atapange 1988
Lulus SMA di Sengkang tahun 1991
Lulus S-1 Universitas Muslim Indonesia di
Makassar tahun 1996

Riwayat Pekerjaan :

1. Tahun 1998 – Nopember 2002 Asisten Dokumen
Kontrol pada IKPT-Kellog Proyek Train H LNG
Badak Bontang
2. Tahun 2000 – 2002 Tenaga Honor Kontrak di
Dinas Pekerjaan Umum Kota Bontang
3. Tahun 2002 – 2003 Staf Tata Usaha Kantor
Pemadam Kebakaran Kota Bontang

4. Tahun 2004 – 2006 Pemegang Kas Kantor Pemadam Kebakaran Kota Bontang
5. Tanggal 19 Desember 2008 – 21 Agustus 2013 Kasubag Umum Dinas Kebersihan, Pertamanan dan PMK Kota Bontang
6. Tanggal 22 Agustus 2013 – 29 Desember 2016 Kasubid Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bontang
7. Tanggal 30 Desember 2016 – 3 Januari 2019 Kasi Penempatan dan Bimbingan Jabatan Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang.
8. Tanggal 4 Januari 2019 – 31 Mei 2019 Kasi Penempatan dan Bimbingan Jabatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang.
9. Tanggal 1 Juni 2019 sampai sekarang Kasubbag Perencanaan dan Keuangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bontang.

Alamat Tetap : Jl. Mulawarman Perumahan Salebba I Rt. 27 No.
17 Kelurahan Bontang Baru Kecamatan Bontang
Utara Kota Bontang

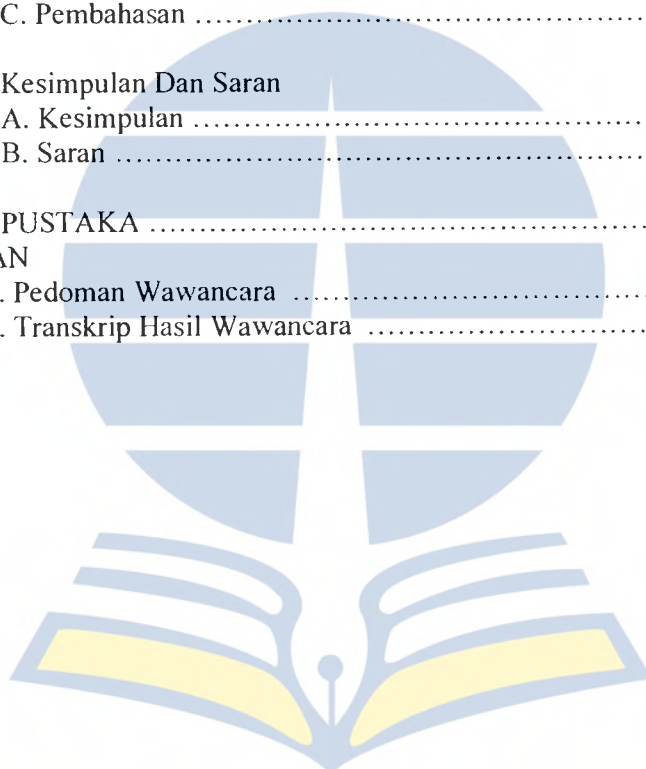
Bontang, September 2019

Andi Hasanuddin
NIM.500897876

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Surat Pernyataan Bebas Plagiasi	iii
Lembar Layak Uji	iv
Lembar Persetujuan TAPM	v
Lembar Pengesahan Hasil Ujian Sidang	vi
Surat Pernyataan Perbaikan dan Penyerahan TAPM	vii
Kata Pengantar	viii
Riwayat Hidup	xi
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvi
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II Tinjauan Pustaka	
A. Pengertian Implementasi	10
B. Quadruple Helix	12
1. Konsep Quadruple Helix	12
2. Peran Aktor Quadruple Helix	20
3. Hubungan Aktor Quadruple Helix	23
C. Penyediaan Tenaga Kerja	33
D. Rekrutmen	35
E. Penempatan Tenaga Kerja	46
F. Hasil Penelitian Terdahulu	48
G. Kerangka Pemikiran Penelitian	57
H. Operasional Konsep	60
BAB III Metode Penelitian	
A. Desain Penelitian	63
B. Lokasi dan Obyek Penelitian	63
C. Sumber Data	64
D. Informan Penelitian	64

E. Teknik Pengumpulan Data	65
F. Metode Analisis Data	66
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	
A. Deskripsi Obyek Penelitian	69
1. Letak Geografis	69
2. Kependudukan	72
3. Potensi Pengembangan Wilayah	73
4. Visi Misi	76
5. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan	80
6. Keadaan Umum Ketenagakerjaan	82
7. Profil Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya).....	86
8. Profil Perusahaan (PT. Yepeka Usaha Mandiri).....	88
9. Profil Masyarakat (HILSI) Kota Bontang	89
B. Hasil Penelitian	
1. Peran Setiap Aktor Quadruple Helix Dalam Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang	90
2. Hubungan Quadruple Helix Dalam Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang	106
C. Pembahasan	115
BAB V Kesimpulan Dan Saran	
A. Kesimpulan	131
B. Saran	133
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN	
1. Pedoman Wawancara	140
2. Transkrip Hasil Wawancara	146



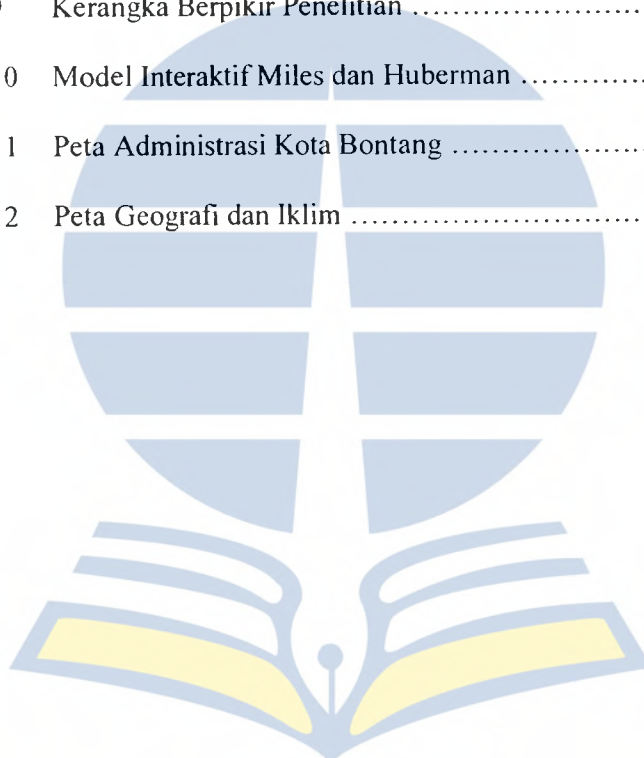
DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Perkembangan Pencari Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Yang Terdaftar Tahun 2012 s/d 2016 pada Dinas Sosial Tenaga dan Tenaga Kerja Kota Bontang	5
Tabel 2	Definisi Helix Keempat Dalam Literatur	16
Tabel 3	Elemen Definisi Kerja Quadruple Helix Dalam Penelitian Ini.....	17
Tabel 4	Metode Rekrutmen	40
Tabel 5	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	53
Tabel 6	Jumlah Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Bontang Tahun 2010, 2016 dan 2017	73
Tabel 7	Bagian Wilayah Kota (BWK) Kota Bontang	74
Tabel 8	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi Yang di Tamatkan, Status dan Jenis Kelamin di Kota Bontang Tahun 2017	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Konsep Quadruple Helix	19
Gambar 2	Model Hubungan Triple Helix	24
Gambar 3	Quadruple Helix sebagai Rantai DNA	26
Gambar 4	Quadruple Helix Branding Strategi Berbasis Ekonomi Kreatif	28
Gambar 5	Model Firm – Driven Living Lab	29
Gambar 6	Model Public Sector-Driven Living Lab	30
Gambar 7	Model Academia – Driven Living Lab	31
Gambar 8	Model for The Quadruple Helix Innovation Theory	32
Gambar 9	Kerangka Berpikir Penelitian	60
Gambar 10	Model Interaktif Miles dan Huberman	66
Gambar 11	Peta Administrasi Kota Bontang	70
Gambar 12	Peta Geografi dan Iklim	72



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan umum di bidang ketenagakerjaan di Indonesia adalah tingginya angka pengangguran, rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan terbatasnya lapangan kerja yang ada. Banyaknya jumlah pengangguran jika tidak segera diatasi maka akan berdampak pada berbagai masalah baik dari segi ekonomi, sosial maupun lingkungan. Peluang dan tantangan ketenagakerjaan di Indonesia akan semakin kompleks. *Pertama*, karena ke depan Indonesia memasuki Masyarakat Ekonomi Asean, atau AFTA/AEC (*Asean Free Trade Area/Asean Economic Community*), dengan dampak persaingan yang ketat. *Kedua*, permasalahan ketenagakerjaan yang selama ini belum terselesaikan dengan baik, di antaranya besarnya jumlah pengangguran terbuka dan setengah pengangguran, banyaknya penduduk bekerja dengan status pekerja tidak dibayar atau pekerja keluarga, masih besarnya angkatan kerja yang berpendidikan maksimum SD, rendahnya keterampilan, produktivitas kerja dan perlindungan tenaga kerja. (Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kemenaker RI Tahun 2015: 1).

Pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Jusuf Kalla dengan Kabinet Kerjanya telah menetapkan kebijakan pembangunan, lengkap dengan target-target yang harus dicapai selama 5 tahun mendatang, sebagaimana tertuang dalam "Nawacita". Isi Nawacita yang berkaitan langsung dengan ketenagakerjaan adalah Nawacita ke 5 dan ke 6, yakni meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia, serta meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional.

Kebijakan ketenagakerjaan yang lebih rinci untuk 5 tahun mendatang telah tertuang dalam RPJM teknokratik 2015-2019 di antaranya adalah : (a) Mempersiapkan tenaga kerja memasuki pasar tenaga kerja; (b) Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan; (c) Meningkatkan akses angkatan kerja kepada sumber daya produktif; (d) Mendorong pengembangan ekonomi pedesaan; (e) Memfungsikan pasar tenaga kerja.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian perundangan ini lebih dipertegas dalam amandemen UUD 1945 dalam pasal 28 d ayat (2) yaitu “ Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dalam rangka mengimplementasikan amanat UUD 1945 tersebut pekerja perlu difasilitasi dengan baik agar dia mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negaranya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 5 menyatakan setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Bahkan dalam pasal 31 dinyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memiliki, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan luar negeri. Pembangunan Indonesia ke depan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan

keahlian keterampilan kerja sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup kesehatan pendidikan dan anggota keluarganya.

Untuk mengatasi masalah pengangguran bukanlah kewajiban pemerintah semata, seluruh penduduk diharapkan berpartisipasi untuk mengatasi masalah ini walau bukan hal mudah pengangguran pasti bisa ditangani bila pemerintah dan masyarakat saling bekerjasama. Dalam mengurangi angka pengangguran di Indonesia, harus dilaksanakan secara simultan antar satu daerah dengan daerah yang lain. Kebijakan yang diambil pemerintah pada setiap daerah tentunya tidak sama, karena permasalahan yang dihadapi berbeda antar daerah yang satu dengan daerah yang lain. Oleh karena itu data pengangguran yang digunakan haruslah data yang terkini dan menggambarkan pengangguran sampai daerah terkecil (dalam hal ini tingkat kabupaten/kota) sehingga dapat digunakan sebagai landasan pembuatan kebijakan yang lebih terarah dalam mengurangi angka pengangguran.

Dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan khususnya mengenai pengangguran, agar para pencari kerja dapat terserap dalam dunia kerja, maka Pemerintah Kota Bontang perlu merancang suatu strategi inovasi daerah yang dimaksudkan untuk merencanakan penyediaan tenaga kerja, oleh sebab itu Pemerintah Kota Bontang membuat kebijakan ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja.

Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 1 tahun 2009 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja pada pasal 9 ayat (1) disebutkan : Setiap pemberi kerja

wajib melaporkan secara tertulis setiap ada dan/atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Kepala Instansi Ketenagakerjaan Daerah. Dan pasal 9 ayat (2) yang menyatakan bahwa lowongan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) termasuk untuk menggantikan tenaga kerja asing yang telah berakhir hubungan kerjanya.

Adapun latar belakang dari lahirnya peraturan daerah ini adalah melihat fenomena di masyarakat Kota Bontang yang semakin sulit mendapatkan kesempatan kerja di tengah perkembangan dunia usaha di Kota Bontang. Banyaknya penduduk non lokal atau pendatang yang tertarik dan telah bekerja di Kota Bontang. Untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal serta menghindari adanya kecemburuan sosial, sehingga dengan adanya peraturan daerah ini tenaga kerja lokal dapat mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Bontang.

Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2016 jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2015 berjumlah 255.461.700 orang, penduduk dengan usia 15 tahun ke atas dengan jumlah angkatan kerja berjumlah 122.380.021 orang dimana jumlah pengangguran berjumlah 7.560.822 orang. (Statistik Indonesia: 2016). Sejalan dengan naiknya jumlah angkatan kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja juga mengalami peningkatan. Dengan adanya kenaikan tingkat partisipasi angkatan kerja memberikan indikasi adanya potensi kenaikan ekonomi dari sisi pasokan (*supply*) tenaga kerja.

Selanjutnya berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang pada tahun 2016 jumlah penduduk Kota Bontang berjumlah 173.770 orang yang terdiri dari laki-laki 90.664 orang dan perempuan 83.106

orang, dari jumlah tersebut penduduk pendatang di Kota Bontang berjumlah 6.112 orang. (Data Base Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Disdukcapil Kota Bontang: 2016).

Kemudian data pembangunan Kota Bontang 2016 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik Kota Bontang bahwa jumlah penduduk Kota Bontang pada tahun 2016 adalah 163.326 jiwa, dengan rincian laki-laki 85.522 orang dan perempuan 77.804 orang. Jumlah penduduk usia kerja 114.609 orang. Jumlah angkatan kerja 78.895 orang. Jumlah penduduk yang bekerja 69.371 orang. Jumlah pengangguran 9.524 orang dan tingkat pengangguran adalah sebesar 13,73 %. Hal ini dapat kita lihat pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1
Data Pencari Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Yang
Terdaftar Tahun 2012 s/d 2016

No	Tahun	Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar	Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar	Persentase Penempatan Tenaga Kerja
1	2012	9775	2151	22 %
2	2013	11732	2205	18,8%
3	2014	7926	1584	20%
4	2015	7807	1092	14%
5	2016	8088	1759	21,7%
	Jumlah	45328	8791	19,39%

Sumber : Laporan data ketenagakerjaan tahunan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Bontang Tahun 2016

Pada tabel 1 menerangkan bahwa jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Bontang dalam 5 tahun terakhir mencapai 45.328 orang dengan tingkat pendidikan mulai dari SD hingga lulusan sarjana. Dari jumlah tenaga kerja sebanyak itu hanya terserap dalam program penempatan lokal tenaga kerja di Kota Bontang direkap dalam 5 tahun terakhir sebanyak 8791 orang atau 19,39 %. Pencari kerja yang terbanyak adalah pada tahun 2013 yaitu

11732 orang dan yang ditempatkan sebanyak 2205 orang atau 18,8%. Sisa pencari kerja yang belum terserap seluruhnya yaitu sebanyak 36537 orang, antara lain akibat adanya kualifikasi penempatan tenaga kerja yang tidak terisi dan tidak terpenuhinya kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan di Kota Bontang.

Masalah faktual berkaitan dengan ketenagakerjaan di Kota Bontang menurut Eks Kabid Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja DPMTKPTSP Kota Bontang adalah belum adanya kolaborasi yang tersistem antara Pemerintah, Penyedia Jasa Tenaga Kerja/Perusahaan, Masyarakat dan Perguruan Tinggi yang ada di Kota Bontang. Hal ini menimbulkan kesan bahwa masing-masing sektor tersebut di atas bekerja sesuai dengan persepsi dan keinginan masing-masing, walaupun sebenarnya mereka semua mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk memberdayakan tenaga kerja lokal yang ada di Kota Bontang. (Hasil wawancara dengan Eks Kabid Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja pada hari Kamis tanggal 2 Agustus 2018).

Hal ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian yang hampir sama dengan penelitian-penelitian yang ada sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Tubagus Furqon Sofhani (2017) yang mengatakan bahwa hubungan dan interaksi yang terjadi di Kota Cimahi masih banyak dipengaruhi oleh pemerintah kota sebagai aktor utama dalam pengembangan industri kreatif. Aktor akademisi yang berada dalam pengembangan kawasan industri kreatif belum mampu memproduksi ilmu pengetahuan sehingga peran aktor akademisi lebih dititikberatkan pada proses transfer informasi dan pengetahuan.

Begitu juga dalam penelitian Sunandar (2016) yang menyatakan bahwa keterkaitan hubungan yang ada antara unsur Akademisi, Bisnis, *Government* dan *User* di *Cerebrovascular Center (CVC)* RPAD Gotot Subroto masih sebatas kerjasama secara personal. Hubungan dengan *user* (pengguna) dalam hal ini yaitu pasien karena CVC memiliki fungsi sebagai pelayanan.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Harry Nenobais (2014) yang mengemukakan bahwa belum terbentuknya kolaborasi antara pihak Yayasan Pesat dengan pihak yayasan lainnya, pemerintah daerah, dan swasta untuk bermitra menjangkau dan melayani pedalaman Papua. Padahal kolaborasi ini sangat penting dibentuk supaya dapat mengeksplorasi perbedaan dan mencari solusi yang konstruktif dan saling menguntungkan sehingga dapat memperoleh hasil yang berkualitas.

Sejalan dengan hasil beberapa penelitian terdahulu yang dipaparkan di atas terdapat kesamaan karakter berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa aktor di Kota Bontang antara lain pemerintah, pengusaha/industri, perguruan tinggi dan masyarakat bahwa diperlukan kolaborasi dengan memperhatikan karakter masyarakat lokal, komposisi penduduk, angkatan kerja dan tingkat pendidikan agar tercipta sinergitas dan inovasi lokal dengan keempat unsur tersebut di atas yang pada akhirnya ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri di Kota Bontang.

Lebih lanjut Dimas dan Budi Utomo (2017) mengatakan bahwa *Quadruple Helix* merupakan pilar utama yang berperan mendorong tumbuhnya industri kreatif yang meliputi empat sektor yaitu : pemerintah, pengusaha, perguruan tinggi dan masyarakat. Konsep *Quadruple Helix* merupakan pengembangan

Triple Helix. *Quadruple Helix* bertujuan memberi perhatian pada mekanisme inovasi, pertumbuhan ekonomi dan produktivitas maupun teknologi.

Dari beberapa hal tersebut di atas bahwa permasalahan utama dalam melakukan kerjasama/kolaborasi keempat unsur tersebut di atas sesuai dengan teori *Quadruple Helix* adalah belum maksimalnya peran setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja lokal di Kota Bontang untuk memasuki pasar kerja. Berdasarkan latar belakang pemikiran tersebut, maka penulis akan meneliti serta mengkaji tentang “ **ANALISIS IMPLEMENTASI QUADRUPLE HELIX DALAM PENYEDIAAN TENAGA KERJA DI KOTA BONTANG**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah:

1. Bagaimanakah peran setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
2. Bagaimanakah hubungan setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis peran setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.
2. Menganalisis bagaimana hubungan setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan mempunyai kegunaan secara teoritis maupun secara praktis :

1. Manfaat secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperjelas kajian tentang analisis konsep dan teori *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.
2. Manfaat secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada Pemerintah Kota Bontang, Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang dan juga untuk penelitian lanjutan guna untuk mengetahui sejauh mana peran dan hubungan setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas sejumlah konsep dan teori yang digunakan sebagai acuan utama dalam penelitian ini. *Pertama*, mengenai Pengertian Implementasi; *Kedua*, *Quadruple Helix*. *Ketiga*, Penyediaan Tenaga Kerja, *Keempat*, Rekrutmen dan *Kelima*. Penempatan Tenaga Kerja.

A. Pengertian Implementasi

Menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (2007: 427) mengatakan implementasi adalah pelaksanaan, penerapan atau pertemuan kedua ini bermaksud mencari bentuk tentang hal yang disepakati dulu.

Konsep implementasi berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *to implement*. Dalam kamus besar Webster (Wahab, 2006: 64) dalam Sahya Anggara (2014: 232) mengatakan bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu), dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu).

Menurut Leonardus dkk (2016: 3) dalam Gaffar, 2009: 295 mengatakan bahwa:

“Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari sebuah undang-undang muncul sejumlah peraturan pemerintah, keputusan presiden, maupun peraturan daerah, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan implementasi termasuk di dalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan, dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut, dan bagaimana mengantarkan kebijakan secara konkrit ke masyarakat”.

Lebih lanjut Rillia Aisyah Haris (2017: 103) dalam Herabudin (2016: 115) bahwa implementasi adalah sebagai proses yang melibatkan sejumlah sumber termasuk manusia, dana dan kemampuan organisasional yang dilakukan pemerintah maupun swasta dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan.

Menurut Sahya Anggara (2014: 232) mengatakan implementasi adalah:

“Merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan dengan harapan akan memperoleh suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran dari suatu kebijakan”.

Kemudian Solichin Abdul Wahab (2016: 133) mendefinisikan implementasi dalam arti seluas-luasnya sebagai berikut:

“Implementasi juga sering dianggap sebagai bentuk pengoperasionalisasian atau penyelenggaraan aktivitas yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang dan menjadi kesepakatan Bersama di antara beragam pemangku kepentingan (stakeholders), aktor, organisasi (publik atau privat), prosedur, dan teknik secara sinergistis yang digerakkan untuk bekerjasama guna menerapkan kebijakan ke arah tertentu yang dikehendaki”.

Selanjutnya menurut Nurdin Usman (2002: 70) mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi sebagai berikut:

“Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi tindakan, atau adanya mekanisme suatu system. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan”.

Pengertian implementasi yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh obyek berikutnya.

Tiga faktor umum yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan yaitu (1) logika yang digunakan oleh suatu kebijakan, yaitu sampai berapa benar teori yang menjadi landasan kebijakan atau seberapa jauh hubungan logis antara kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan; (2) hakekat kerjasama telah merupakan suatu *assembling* produktif dan (3) ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, komitmen untuk mengelola pelaksanaannya (D.L.Weimer dan Aidan R.Vining, 1999: 398) dalam Harbani Pasalong (2011: 59).

B. Quadruple Helix

1. Konsep Quadruple Helix

Sebelum konsep *Quadruple Helix* maka di kenal terlebih dahulu konsep *Triple Helix* yang merupakan model yang menjelaskan bagaimana pemerintah, universitas dan dunia usaha (organisasi swasta) harus berhubungan dalam rangka untuk menghasilkan pengetahuan dan teknologi baru yang relevan untuk mendukung dan meningkatkan inovasi (Etzkowitz and Leydesdorff, 1998, Terra, dkk,2013 dalam Agustinus Subarsono, 2016: 227).

Menurut Fuzi (2013) dalam Sunandar (2016: 42) mengatakan bahwa konsep *Quadruple Helix (QH)* belum begitu mapan dan banyak digunakan dalam konsep riset inovasi. Dalam beberapa literature banyak ditemukan pendekatan yang dapat disebut sebagai konsep QH, beberapa diantaranya hampir sama dengan model *Triple Helix* dan lainnya sangat berbeda. Pada dasarnya konsep *Quadruple Helix* ini di dalamnya terdapat empat kelompok pelaku inovasi yang telah ditambahkan ke dalam model *Triple Helix*. Anita Fuzi dalam papernya menyatakan bahwa dalam beberapa tahun terakhir sejumlah konsep telah diajukan untuk transformasi

pemodelan dalam penciptaan proses inovasi dan pengetahuan. Untuk mendekati ke konsep *Quadruple Helix* sebagai model inovasi, sangat diperlukan untuk menempatkannya ke dalam literature inovasi.

Kemudian Fuzi (2013) dalam Sunandar (2016: 42) mengatakan bahwa teori *Quadruple Helix* adalah:

“Suatu struktur perekonomian Negara berdasarkan kepada empat pilar yang terdiri dari Akademisi, Bisnis/Industri, Government (Pemerintah) dan Community (komunitas). Akademisi dan Bisnis bersama-sama dengan teknologi inovasi infrastruktur memberikan penggabungan ekosistem dari inovasi dimana semua bentuk kreativitas yang bermunculan. Pemerintah dalam hal ini memberikan dukungan pendanaan dan regulasi aturan untuk mendefinisikan dan mengimplementasikan aktivitas dari inovasi. Kreativitas dari permintaan komunitas pengguna untuk menggunakan inovasi dari barang dan jasa”.

Sedangkan Galbarait (2015) dalam Iis Mariam dkk (2017 :212) yang menjelaskan bahwa ada sinergi antara empat unsur yang berperan dalam kolaborasi pengetahuan, yaitu: akademik (*academic*), pemerintah (*government*), industri (*industry*) dan pengguna (*users*)

Hal ini pun telah diuraikan secara lugas oleh Carayannis dan Grigoroudis (2016) sebagai berikut:

“Jembatan Quadruple Innovation Helix adalah ekologi social dengan produksi pengetahuan (Mode 3) dan inovasi. Elemen terpenting dari quadruple helix-apart membentuk masyarakat madani yang aktif adalah sumber pengetahuan, apakah ia mengedarkan sub- sistem social dan, karenanya inovasi dan pengetahuan dalam masyarakat. The Quadruple Helix, oleh karena itu, memvisualkan pengetahuan kolektif dan sarana dari empat sub-sistem berikut”:

- *Sistem Pendidikan – mengacu pada akademisi, universitas, sistem pendidikan tinggi, dan sekolah (modal manusia); Sistem Ekonomi – terdiri dari industri/industri, perusahaan, jasa, dan bank (modal ekonomi); Sistem Politik – merumuskan arah di mana Negara/daerah berada di masa kini dan masa depan, serta hukum (modal politik dan hukum); Masyarakat Sipil – berbasis budaya mengintegrasikan dan menggabungkan dua bentuk modal: masyarakat berbasis budaya – tradisi, nilai, dll. (modal social)*

dan media berbasis publik – televisi, internet, surat kabar (modal informasi).

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa Model *Quadruple Helix* Inovasi menempatkan fokus yang lebih kuat pada inovasi kerjasama, dan khususnya, pada proses-proses ko-petisi, *co-evolution*, dan ko-spesialisasi yang terkait secara dinamis di dalam dan di seluruh ekosistem inovasi regional dan sektoral yang dapat berfungsi sebagai landasan bagi beragam strategi spesialisasi cerdas. Panduan RIS3 Komisi Eropa menguraikan seperangkat prinsip umum tentang bagaimana strategi S3 harus dikembangkan di tingkat regional dan mengakui signifikansi dan kebutuhan untuk pendekatan *Quadruple Innovation Helix* dengan mengusulkan dan menambahkan kelompok keempat ke model *Triple Helix* klasik. Model *Quadruple Helix* menempatkan pengguna inovasi pada intinya dan mendorong pengembangan inovasi yang relevan bagi pengguna (masyarakat sipil). Pengguna atau warga dalam konteks ini memiliki dan mendorong proses inovasi.

Carayannis dan Cambell (2009) dalam Aflit Nuryulia Praswati (2017: 695-696) yang menyatakan bahwa pentingnya kebijakan dan praktik pemerintah, universitas dan industri serta masyarakat sipil saling berinteraksi secara cerdas, efektif dan efisien. Secara paralel, konsep *Quadruple Helix* dikembangkan dengan mempertahankan interaksi dari lingkungan TH (UNI, IND, dan GOV) dan dengan meresmikan peran masyarakat sipil (Yawson, 2009). Akademisi dan perusahaan menyediakan kondisi yang diperlukan untuk ekosistem inovasi terpadu. Pemerintah menyediakan kerangka peraturan dan dukungan finansial untuk definisi dan implementasi strategi dan kebijakan inovasi. Masyarakat sipil tidak hanya menggunakan dan menerapkan pengetahuan, dan menuntut inovasi dalam

bentuk barang dan jasa, namun juga menjadi bagian aktif dari sistem inovasi. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) bekerja sebagai faktor pendukung partisipasi *bottom-up* masyarakat sipil.

Simona Cavallini dkk (2016: 14) mengatakan bahwa pendekatan *Quadruple Helix* adalah pendekatan yang jauh dari dianggap sebagai konsep mapan dalam inovasi penelitian dan kebijakan. Umumnya semua versi yang diusulkan QH ke model TH. Selain itu dalam kerangka kerja sumber inovasi tidak terbatas pada interaksi antara universitas, industri dan pemerintah. Mereka (pendekatan ini) lebih dekat dengan pendekatan “ruang” serta lebih heterogen dan didistribusikan secara sosial.

Lebih lanjut Woo Park, 2014) dalam Simona Cavallini dkk (2016: 14) di luar versi tertentu (tabel 2) dibawah ini, yang mengatakan bahwa

“*Quadruple Helix* mengaktualisasikan TH dengan menambahkan *helix* keempat sebagai “masyarakat sipil” dan “medra – dan budaya berbasis publik.”

Ini adalah pemahaman bahwa perspektif tambahan harus ditambahkan untuk memahami inovasi abad ke 21. Kenyataannya bingkai demokrasi dan perubahan kondisi inovasi kita TH tidak cukup *sensitive* untuk demokrasi tambahan ini, sedangkan *Quadruple Helix* mencerminkan ini. Perspektif ini memungkinkan wilayah untuk mengisi jalur inovasi non-tradisional, seperti yang terkait dengan peningkatan non-teknologi, penciptaan layanan eksploitasi kreativitas. Itu juga yang memungkinkan untuk bergerak menuju ‘inovasi terbuka’, dimana inovasi menjadi suatu proses yang mencakup “semua pemangku kepentingan sebagai pemain aktif dalam bersama-sama menciptakan dan bereksperimen dalam cara-

cara baru dalam melakukan berbagai hal dan menciptakan layanan dan baru”.

(EC, 2015 dalam Simona Cavallini dkk (2016: 14).

Tabel 2. Definisi Helix Keempat Dalam Literature

Referensi Pengarang	Domain	Definisi
Yawson (2009)	Masyarakat Sipil	Publik sebagai pengguna dalam konteks inovasi yang didorong oleh pengguna dan sebagai faktor penting untuk perusahaan dan organisasi sektor publik
Arnkil <i>et al.</i> (2010)		Pengguna situs yang memberikan informasi tentang kebutuhan dan pengalaman mereka tentang versi: <ul style="list-style-type: none"> o Model pengguna <i>Triple Helix</i> + o Model lab yang berpusat pada perusahaan, di mana industri tetap menjadi elemen kunci. o Model Lab yang tinggal di sektor publik, di mana pemerintah tetap menjadi elemen kunci. Model yang berpusat pada warga, di mana warga negara tetap menjadi elemen kunci.
Carayannis and Campbell (2012)		Publik dan masyarakat sipil berbasis media dan budaya. Ini juga termasuk berikut ini: budaya dan budaya inovasi; nilai-nilai dan gaya hidup; multikulturalisme dan kreativitas; media, universitas seni dan seni; dan sistem inovasi bertingkat (lokal, nasional, dan global), dengan kedua universitas dalam ilmu berat dan lunak
RIS3 Guide (EC, 2012)		Masyarakat sipil sebagai pengguna inovasi (LSM dan inisiatif warga yang terkait dengan tantangan masyarakat untuk solusi inovatif yang akan membantu, asosiasi konsumen, dll
Baber (2001)	Lainnya	Pakar ilmiah eksternal yang menyarankan pemerintah Singapura selama awal 1980-an tentang sains dan kebijakan industri
Mehta (2003)		Aktor Kelembagaan dan individu membentuk "komunitas rekan yang luas" (bidang ilmiah dan teknis canggih, misalnya bioteknologi dan nanoteknologi).
Delman and Madsen (2007)		Organisasi-organisasi independen, nirlaba, organisasi berbasis anggota yang menggabungkan pendanaan dari pemerintah dan sektor swasta.

Caduff <i>et al.</i> (2010)		Seni dan penelitian artistik, sebagai bentuk baru penciptaan dan mungkin juga sebagai bentuk baru dari penciptaan pengetahuan.
-----------------------------	--	--

Sumber: Simona Cavallini (2016)

Selanjutnya Simona Cavallini (2016: 17) mengatakan bahwa *helix* keempat selanjutnya disebut dengan istilah “masyarakat sipil” dan didefinisikan sebagai:

“Entitas kolektif yang dibentuk oleh pengguna individu yang tinggal disuatu wilayah dan berinteraksi dengan universitas, industry dan pemerintah sebagai pengguna, masyarakat atau anggota komunitas untuk berkontribusi dalam mengembangkan jalur inovasi baru yang mampu mempromosikan pertumbuhan sosio-ekonomi wilayah. Tuntunan masyarakat sipil agar inovasi dibuat sesuai dengan kebutuhannya, melepaskan umpan balik pada produk dan layanan (dan nilai inovasi mereka), dan memberikan kontribusi sendiri dalam pengetahuan, penemuan dan kreativitas. Masyarakat sipil terus berinteraksi dengan tiga helix lainnya sebagai hasil dari kemungkinan teknologi untuk informasi dan komunikasi yang membuat inklusi social real time dan biaya rendah”.

Atas dasar definisi di atas, operasionalisasi pendekatan *Quadruple Helix* dalam konteks regional dicirikan oleh unsur-unsur sebagai berikut: heliks, komponen, hipotesis, konseptual, jenis pengetahuan, dan tujuan inovasi. Elemen-elemen ini dapat kita lihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Elemen Definisi Kerja QH dalam penelitian ini

Elemen	Definisi
4 heliks	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universitas ○ Pemerintah ○ Industri ○ Masyarakat sipil
4 komponen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Penampil R & D ○ Penampil Non R & D ○ Lembaga atau organisasi hibrida ○ Kelompok pengguna informal yang dapat berinteraksi dalam bertukar pengetahuan dan menciptakan inovasi
2 hipotesis kontekstual	<ul style="list-style-type: none"> ○ Demokrasi dan inklusi sosial ○ Pervasif ICT di masing-masing dari empat heliks
2 jenis pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sains / pengetahuan berbasis teknologi ○ Pengetahuan berbasis kreativitas

1 tujuan inovasi	Pembangunan dan pertumbuhan daerah
------------------	------------------------------------

Sumber: Simona Cavallini (2016)

Hal ini dipertegas lagi oleh Carayannis dan Grigoroudis (2016) yang mengatakan sebagai berikut :

“Quadruple Helix dapat berfungsi sebagai cetak biru inovasi arsitektur yang secara simultan melibatkan (dengan cara top-down dan bottom-up yang dinamis) empat perspektif sektoral (dari sudut top-down pemerintah, universitas, dan industri, serta dari sudut bawah ke atas dari masyarakat sipil). Antar-dan antar sektor serta antar-dan antar regional pengetahuan dan antarmuka pembelajaran yang tertanam dalam bentuk cetak biru arsitektur Quadruple Helix menentukan kemandirian dan keberlanjutannya”.

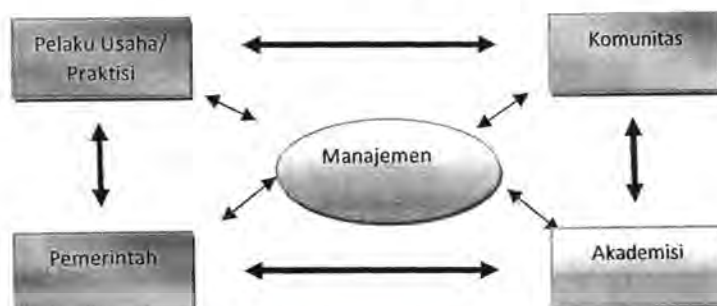
Kombinasi dari keempat perspektif ini bertujuan untuk membuat konsep, mengkontekstualisasikan, merancang, mengimplementasikan, dan mengembangkan ekosistem kewirausahaan dan inovasi yang cerdas, berkelanjutan, dan inklusif yang mendorong pertumbuhan (juga kelompok, jaringan dan aglomerasi lainnya) di tingkat regional.

Kesimpulan dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para pakar terlihat adanya kesamaan bahwa peran dari keempat aktor *Quadruple Helix* yaitu pemerintah, industri, universitas dan masyarakat belum terlihat adanya kerjasama/kolaborasi dalam melakukan suatu inovasi di daerah.

Quadruple Helix bertujuan memberi perhatian pada mekanisme inovasi, pertumbuhan ekonomi dan produktivitas maupun teknologi. Proses *Quadruple Helix* diarahkan pada sisi produksi, sektor teknologi, pengetahuan, barang dan jasa dan output ekonomi secara keseluruhan (Afonso, 2012) dalam Dea Christina dan Muhammad Zaini Dahlan (2017). Carayannis and Campbell (2009) dalam Dea Christina dan Muhammad Zaini Dahlan (2017) menambahkan bahwa elemen *Quadruple Helix* adalah pemerintah, fasilitas riset dan pengembangan,

laboratorium universitas, dan *civil society* sebagai dasar sumber inovasi dan pengetahuan. *Intellectual capital* mampu meningkatkan kapabilitas inovasi (Xiaobo, 2013) dalam Dea Christina dan Muhammad Zaini Dahlan (2017). Adapun konsep Quadruple Helix dapat kita lihat pada gambar 2 di bawah ini:

Gambar 1. Konsep Quadruple Helix



Sumber: Dea Cristina & M.Zaini Dahlan, 2017

Dea Christina dan Muhammad Zaini Dahlan (2017) mengatakan bahwa riset tentang *Quadruple Helix* jumlahnya masih terbatas dan lebih diarahkan pada ekonomi makro. Namun tentunya agar mendukung pertumbuhan kreativitas dan inovasi bagi pelaku industri kreatif, keempat aktor dalam *Quadruple Helix* tersebut seharusnya bekerja secara terintegrasi, sehingga dapat memainkan peran masing-masing secara optimal. Banyak kasus terjadi dimana peran *intellectual* belum maksimal dalam menghasilkan inovasi dan ide kreatif, sehingga hasil riset belum dapat dimanfaatkan dengan baik oleh pelaku bisnis; peran pemerintah (*government*) belum optimal dalam merangsang pertumbuhan investasi bisnis, serta menciptakan iklim usaha yang kondusif; peran *business* belum mampu menciptakan iklim bisnis yang sehat sesuai etika bisnis; serta peran *civil society* yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya turut berpartisipasi positif dalam sistem kerjasama ini. Dalam artian, pemahaman yang lebih komprehensif dari masing-masing pihak sangat diperlukan agar tercipta kolaborasi yang saling

menguntungkan antara keempat aktor utama tersebut, sehingga masing-masing akan lebih meningkatkan perannya.

2. Peran Aktor Quadruple Helix

Menurut Dimas M.Ghozali dkk (2017: 153) mengatakan bahwa peran *Quadruple Helix* (masyarakat, pebisnis, akademisi, dan pemerintah) dimana dari keempat pilar ini memiliki tugas masing-masing dengan tujuan untuk mempermudah dan melancarkan dalam operasionalnya usaha, baik itu usaha bisnis atau dan lain sebagainya. Adapun peran dari masing-masing aktor dari *Quadruple Helix* ini adalah sebagai berikut :

2.1. Peran Pemerintah (*Government*)

Menurut Mulyana dan Sutapa (2014: 307) mengatakan bahwa peran pemerintah (*government*) adalah sebagai lembaga yang memiliki otoritas pengembangan otoritas pengembangan industri kreatif, baik oleh pemerintah pusat maupun daerah, serta keterkaitan dalam substansi maupun keterkaitan administrasi. Sinergi antar departemen dan badan di pemerintah pusat dan daerah sangat diperlukan untuk mencapai visi, misi dan sasaran pengembangan industri kreatif. Pemerintah sebagai bagian dari *Triple Helix* merupakan suatu bidang yang dapat menggerakkan masyarakat untuk meningkatkan kreativitas, ide-ide dan keterampilan (Etzkowitz: 2008).

Sedangkan menurut Dimas M.Ghozali dkk (2017: 155) peran pemerintah adalah sebagai pihak pemegang regulator, kelancaran dan kemudahan dalam berbisnis terdapat pada tugasnya. Maka tugas yang dimiliki oleh pemerintah adalah merangsang pertumbuhan peningkatan investasi bisnis dan iklim usaha yang kondusif.

2.2. Peran Perguruan Tinggi (*Intellectual*)

(Etzkowitz, 2008) dalam Mulyana dan Sutapa (2014: 307) mengatakan bahwa peran perguruan tinggi (*intellectual*) perlu diakui sebagai komponen transfer kreatifitas dan teknologi. Universitas memiliki peran penting dalam inovasi setara dengan industri dan pemerintah dalam masyarakat (James, 2008). Akademisi memainkan peran kunci dalam pengembangan inovasi dan teknologi yang akan ditransfer pada pihak pelaku bisnis industri kreatif (Dewi, 2009). Perguruan Tinggi (*intellectual*) sebagai pendorong yang signifikan dalam mentransfer pengetahuan dan teknologi serta modal intelektual bagi pembentukan usaha baru yang komersial (Cinzia, 2012).

Lebih lanjut (Chawla: 201) dalam Mulyana (2014: 234) mengatakan bahwa peran cendekiawan dalam konteks industri kreatif adalah keinginan menerapkan ilmu dan menularkannya. Cendekiawan mencakup budayawan, seniman, para pendidik di lembaga pelatihan, para pelopor di paguyuban, padepokan, sanggar budaya dan seni, individu atau kelompok studi dan peneliti, penulis, dan tokoh lainnya dibidang seni, budaya dan ilmu pengetahuan. Penentu keberhasilan usaha kecil adalah faktor struktural dalam memenuhi keuntungan dan lokasi serta keunikan usaha.

2.3. Peran Perusahaan (*Business*)

Menurut Mulyana dan Sutapa (2014: 307) mengatakan bahwa peran bisnis/perusahaan (*business*) adalah sebagai entitas organisasi yang diciptakan untuk menyediakan barang atau jasa bagi konsumen. Bisnis umumnya dimiliki oleh swasta yang dibentuk untuk menghasilkan keuntungan dan meningkatkan

kemakmuran bagi pemiliknya, serta dapat terbentuk melalui kepemilikan tunggal, kemitraan, korporasi dan koperasi.

Hal senada yang dikemukakan oleh Fakhrol Izzati dan Wilopo (2018: 64) bahwa peran bisnis dalam mendorong pertumbuhan industri kreatif di Kota Malang adalah menjadi investor dan peran sebagai mentor. Kemudian jika dilihat dari nilai atau angka (*degree*), peran dari bisnis juga cukup sentral sama seperti dari peran pemerintah.

Sedangkan menurut Sodik dan Sopanah (2016) mengatakan bahwa peran pelaku bisnis yang mencakup pelaku usaha, investor, dan pencipta teknologi-teknologi baru. Pelaku bisnis memiliki peranan dalam hal penciptaan produk dan jasa kreatif, pasar baru yang dapat menyerap produk dan jasa yang dihasilkan serta penciptaan lapangan kerja bagi individu-individu kreatif dan tenaga kerja pendukung lainnya. Pelaku bisnis juga memiliki peranan dalam membentuk komunitas dan entrepreneur kreatif, yaitu sebagai motor penggerak dalam sharing pemikiran, alih pengetahuan, bimbingan bisnis dan pelatihan manajemen pengelolaan usaha di bidang ekonomi kreatif.

2.4. Peran Masyarakat (*Civil Society*)

Menurut Afonso: 2012) dalam Mulyana (2014: 240) mengatakan bahwa *civil society* diharapkan memiliki peran besar dalam pengembangan industri kreatif, yaitu menjadi media komunikasi produk yang dihasilkan pelaku industri kreatif, serta menjadikan budaya untuk menggunakan produk yang dihasilkan pelaku industri kreatif serta menjadi pendorong tumbuhnya kreatifitas, akan tetapi kreativitas yang ada tidak dapat diimplementasikan dalam bentuk inovasi, sehingga inovasi belum mampu menjadi pendorong peningkatan kapabilitas

inovasi, *civil society* merupakan bagian dari *Quadruple Helix* yang berperan mengintegrasikan media, budaya dan konsumen.

Selanjutnya menurut Popy Rupidah (2015: 24) mengatakan bahwa peran masyarakat asosiasi adalah sebagai wadah yang menyatukan kepentingan para pelaku usaha dalam industri untuk memenuhi keinginan para pemangku kepentingan. Lebih lanjut Dimas M.Ghozali (2017: 162) mengatakan bahwa masyarakat adalah pihak yang berada pada bagian bawahan atau pekerja. Tanpa adanya pekerja maka proses produksi akan terhambat dan tidak berjalan. Pemilik usaha dan karyawan saling membutuhkan dan saling memberi manfaat (*siombiosi mutualisme*). Komponen yang sangat penting di dalam organisasi adalah pekerja atau buruh, apabila kemampuannya dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Ada enam komponem yang menunjang SDM yang ada diperusahaan yakni: (1) Modal intelektual; (2) Modal emosional; (3) Modal sosial; (4) Modal ketabahan; (5) Modal moral; (6) Modal kesehatan (Ancok: 2002).

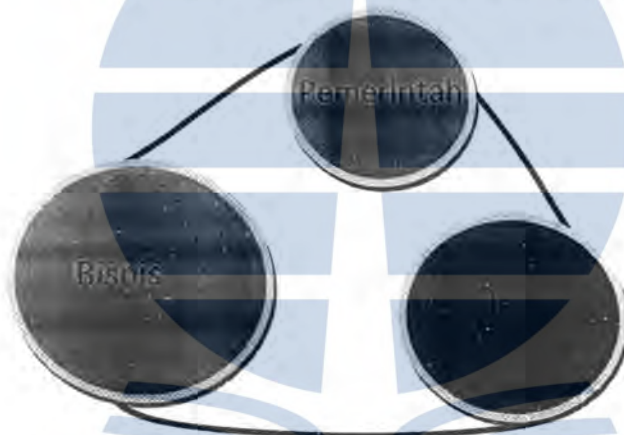
3. Hubungan Aktor *Quadruple Helix*

Keuntungan memiliki hubungan dengan berbagai aktor dalam pengaturan kelembagaan yang beragam telah lama menarik perhatian para peneliti (Freeman, 2004) dalam Reni Endang Sulastri dan Nova Dilastri (2015: 88). Ada beberapa konsep sosiologis yang dapat membantu menjelaskan mekanisme difusi informasi dan pertukaran pengetahuan di dalam suatu jaringan. Ada unsur-unsur yang lebih baik diposisikan daripada yang lain untuk untuk menjembatani kesenjangan dan kelemahan yang ditemui dalam struktur jaringan, baik untuk keuntungan mereka

sendiri atau berdasarkan mediasi dan arbitrase (Obstfeld, 2005) dalam Reni Endang Sulastri dan Nova Dilastri (2015: 88) antara aktor-aktor yang berperan.

Zuhal (2013: 60) mengatakan bahwa sejak mencuat pada tahun 1996 Model *Triple Helix* berevolusi seiring dengan perkembangan empiris kian kompleksnya relasi antara dunia akademik (*academics*, A), dunia bisnis dan industri (*business*, B) dan pemerintah (*government*, G). Secara tradisional, model *Triple Helix* melihat inovasi sebagai hasil dari jaringan kerjasama antara A-B-G, di mana dunia akademik berperan sebagai pemasok *knowledge*, pihak industri sebagai lokus dari produksi menjadi pemanfaat *knowledge*, sementara pemerintah bertugas selaku fasilitator yang memungkinkan interaksi stabil antara pemasok dan pemanfaat *knowledge*. Hal ini dapat kita lihat pada gambar 2 dibawah ini:

Gambar 2. Model Hubungan Triple Helix



Sumber: Zuhal, 2013:60

Lebih lanjut Wishu dalam APEC CEO Summit (2013 Indonesia) dalam Fakhrol Izzati dan Wilopo ((2018: 61-62) mengatakan bahwa :

“Korelasi antara peran universitas, bisnis dan pemerintah dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi memiliki hubungan ketiga aktor internal dalam konteks public-private-partnership terjadi dalam sebuah konsep Triple Helix, yang dikenal dengan istilah ABG atau Academic, Business dan Government”.

Dalam konsep *Academic, Business dan Government*, industri berperan sebagai rumah produksi, sementara pemerintah adalah sumber hubungan kontraktual yang memastikan interaksi dan pertukaran yang stabil, dan universitas sebagai sumber pengetahuan dan teknologi baru. Sinergi dari ketiga aktor ini merupakan prinsip generatif dalam membangun ekonomi yang berbasis pengetahuan, yang memungkinkan tercapainya integrasi ekonomi yang lebih erat.

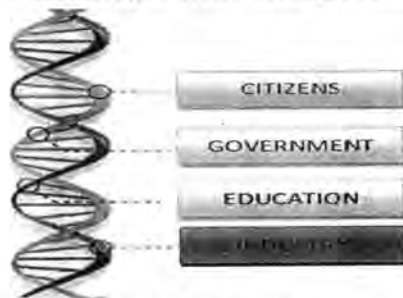
Menurut Oscar (2010) dalam Mulyana dan Sutapa (2014: 306) mengatakan bahwa konsep *Quadruple Helix* merupakan pengembangan *Triple Helix* dengan mengintegrasikan *civil society* serta mengintegrasikan inovasi dan pengetahuan. *Quadruple Helix Innovation Theory* merupakan kolaborasi empat sektor yaitu : *government, business, academia, dan civil society* yang berperan mendorong tumbuhnya inovasi. Pengembangan industri kreatif dibutuhkan dukungan kerja sama antara intelektual (*intellectual*), bisnis, (*business*) dan pemerintah (*government*), yang disebut sebagai sistem *Triple Helix*.

Kemudian Mulyana dan Sutapa (2014: 308) mengatakan bahwa hubungan yang erat, saling menunjang dan simbiosis mutualisme antara keempat aktor tersebut diharapkan menjadi penggerak tumbuhnya industri kreatif yang berkesinambungan. Inovasi dalam model *Quadruple Helix* berbasis media dan budaya serta yang masyarakat sipil (Elias,2011), komunitas bisnis dan *supply chain* dapat menciptakan inovasi (Hasan, 2009). *Intellectual, government dan civil society* mengakui bahwa inovasi yang dilakukan warga yang kreatif dapat mendukung keberhasilan (Oscar, 2010).

Sedangkan Ahonen dan Hamalainen, 2012 dalam Widjajani dkk (2016 :89) mengatakan bahwa proyek *Creating Lokal Innovation in Quadruple Helix (CLIQ)*

penggambaran QH diturunkan dari ilustrasi genetika yaitu rantai DNA seperti pada gambar 3 di bawah ini, dimana empat helix yang berbeda saling berjalan berputar dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama dengan tetap mempertahankan identitas masing-masing.

Gambar 3. Quadruple Helix sebagai rantai DNA



Sumber : Ahonen & Hämmäläinen, 2012 dalam Widjajani (2016: 9)

Hasil dari proyek CLIQ adalah beberapa kesimpulan umum mengenai model QH yang dapat dirangkum sebagai berikut (Arnkil et.al., 2010a: Ahonen & Hamalainen, 2012: Arnkil et. Al., 2010b) dalam Widjajani dkk (2016: 91):

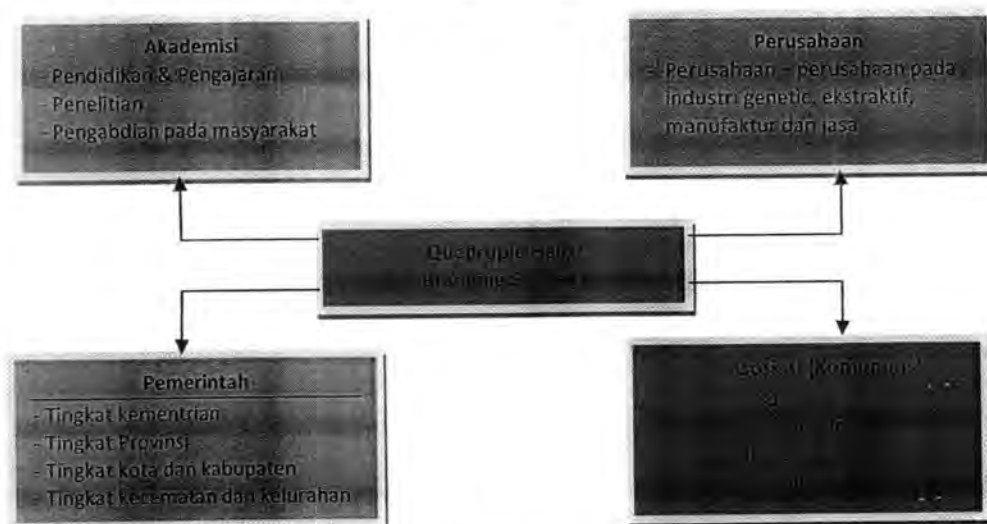
1. QH merupakan model kerjasama pada lingkungan inovasi dimana pengguna, perusahaan, universitas dan otoritas publik (pemerintah daerah) bekerjasama untuk menghasilkan inovasi.
2. QH bukannya merupakan suatu entitas tunggal, melainkan *continuum* atau *space*, sehingga para peneliti berpendapat bahwa akan lebih bernilai jika meneliti mengenai model-model yang berbeda pada lokasi berbeda daripada mencari satu model terbaik.
3. QH menekankan pada kerjasama yang luas pada inovasi dan mempresentasikan perubahan kearah kebijakan inovasi yang bersifat sistematis, terbuka dan berpusat pada pengguna (*user-driven*).

Sedangkan menurut Rebernik (2009) dalam Popy Rufaidah (2015: 21) menuliskannya dalam suatu tulisan berjudul *Quadruple Helix of Entrepreneurship and Management Education*. Namun pihak keempat yang dilibatkan dalam proses tersebut adalah melibatkan manajer untuk mengembangkan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan dalam merangsang kreativitas dan inovasi mahasiswa. Model inovasi *Quadruple Helix* yang dinyatakan adalah model kerjasama inovasi atau lingkungan inovasi dimana pengguna, perusahaan, universitas dan otoritas publik bekerjasama dalam menghasilkan inovasi (segala sesuatu yang bermanfaat bagi mitra dalam kerjasama inovasi seperti inovasi teknologi, sosial, produk jasa, komersial dan non-komersial).

Kemudian Afonso, Monteiro dan Thompson (2010) dalam Popy Rufaidah (2015: 22) mempublikasikan hasil penelitiannya yang berjudul *A Growth Model of the Quadruple Helix Innovation Theory*; yang menekankan investasi dalam mekanisme transmisi inovasi dalam pertumbuhan ekonomi dan pencapaian produktivitas, pada sektor *one-high-technology*, dengan menekankan peran aktif para *helix* dan dampak terhadap pertumbuhan ekonomi tidak terlihat nyata. Namun dinyatakan bahwa tingkat pertumbuhan ekonomi diperoleh dari hasil peningkatan sinergitas dan kesaling melengkapi antar unit produksi yang berbeda, atau peningkatan pengeluaran pemerintah yang produktif

Popy Rufaidah (2015: 23) mengemukakan bahwa pihak-pihak yang dapat dilibatkan dalam penelitian dan atau aktivitas bersama dalam suatu proyek dengan pendekatan *Triple Helix* maupun *Quadruple Helix* yang berbasis ekonomi kreatif. Hal ini dapat kita lihat pada gambar 4 di bawah ini:

Gambar 4.
Quadruple Helix: Branding Strategy Berbasis Ekonomi Kreatif



Sumber : Popy Rufaidah, 2015: 23

Berdasarkan siklus gambar 4 di atas dijelaskan bahwa pihak pertama adalah para akademisi yang menerapkan tri dharma perguruan tinggi yaitu pengembangan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat bidang Ekonomi Kreatif. Pihak kedua adalah perusahaan sebagai pelaku dalam industri dibidang ekonomi kreatif. Pihak ketiga adalah pemerintah yang berperan sebagai regulator dan fasilitator dalam pengembangan ekonomi kreatif, dalam hal ini pemerintahan ditingkat kementerian, provinsi, daerah dan kota, serta tingkat kecamatan dan kelurahan. Pihak keempat adalah masyarakat asosiasi sebagai wadah yang menyatukan kepentingan para pelaku usaha dalam industri untuk memenuhi keinginan para pemangku kepentingan.

Hal yang sama yang disampaikan oleh Fusi (2013) dalam Sunandar (2016: 46) membuat tiga bentuk perbedaan model *Quadruple Helix* (QH) berdasarkan literatur *user-driven innovation* dan studi empiris dari Arnkil et.al. (2010) yaitu:

(1). *Firm-Driven Living Lab*; (2) *Public Sector-Driven Living Lab*; dan (3) *Academia-Driven Living Lab*.

Dalam model *Firm-Driven Living Lab* (gambar 5) di bawah ini memfokuskan kepada keberhasilan pengembangan komersialisasi inovasi. Inovasi bisa menjadi dasar bagi riset pengetahuan (*research knowledge*) terkini, selain itu juga bisa menjadi dasar bagi aplikasi terbaru atau kombinasi dari riset pengetahuan terdahulu (*oldresearch knowledge*). Dan atau bagi pengguna pengetahuan (*user knowledge*).

User knowledge meruju kepada pengetahuan baik terkait kebutuhan dan masalah dari pengguna yang ditemukan dalam konteks dunia nyata dan konteks tentang penggunaannya. Pemilik proses inovasi adalah suatu perusahaan atau gabungan perusahaan. Dalam model ini, tingkatan keterlibatan pengguna dapat dicirikan sebagai desain oleh pengguna. Pengguna disini diperlukan sebagai informan dan sebagai pengembang. Hal ini berarti mereka berpartisipasi juga diawal fase dari proses inovasi, sebagai contoh dalam fase ide dan pengembangan. Dalam model ini *user knowledge* sangat menjadi penting seperti *research knowledge*.

Gambar 5. Model Firm-Driven Living Lab



Sumber : Anita Fuzi (2013) dalam Sunandar (2016)

Di model *Public Sector-Driven Living Lab* (lihat gambar 6) di bawah ini memfokuskan kepada pengembangan dan pelayanan publik dari organisasi. Inovasi dapat menjadi dasar dari *research knowledge* terkini, dan juga sebagai dasar untuk aplikasi baru atau kombinasi dari *research knowledge* terdahulu dan sebagai *user knowledge*. Pemilik dari proses inovasi model ini adalah organisasi publik atau sekelompok organisasi. Tujuan dari kegiatan inovasi ini adalah untuk mengembangkan organisasi publik sehingga dapat berfungsi lebih baik dan memberikan produk dan pelayanan yang baru serta terbaik terhadap klien mereka yaitu masyarakat.

Sebagai tambahan untuk perusahaan, organisasi publik juga mengumpulkan informasi dan masukan secara sistematis dari klien mereka yaitu masyarakat terkait pelayanan. Hal ini dapat diwujudkan melalui metode pengumpulan data secara tradisional survey dan wawancara, atau forum diskusi (secara dunia maya atau tatap muka) kepada masyarakat. Hal ini juga tingkatan keterlibatan dalam model ini dapat dikategorikan sebagai desain dengan pengguna, sehingga pengguna/masyarakat berpartisipasi dalam pengembangan keberhasilan dari pelayanan publik secara bersama-sama dengan pakar riset dan pengetahuan.

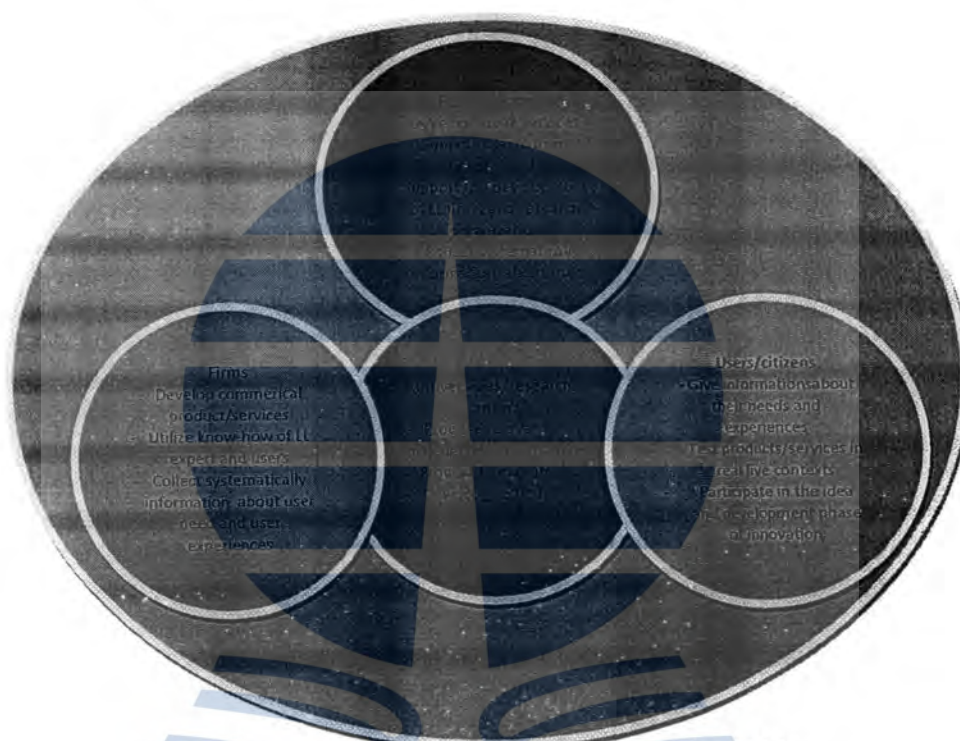
Gambar 6. Model public Sector-Driven Living Lab



Sumber : Anita Fuzi (2013) dalam Sunandar (2016)

Sedangkan model *Academia-Driven Lab* (lihat gambar 7) di bawah ini berdasarkan sumberdaya yang ada di universitas yang memfokuskan kepada ketersediaan fasilitas dan ketersediaan ruang konsultasi bagi peneliti dan perusahaan. Pemilik dari model *Academia-Driven Lab* adalah universitas dimana *co-creation* terjadi dengan stakeholder yang berbeda. Seperti yang sudah disebutkan di model-model sebelumnya, tingkat keterlibatan pengguna dapat dikategorikan sebagai desain dengan pengguna juga.

Gambar 7. Model Academia-Driven Living Lab



Sumber : Anita Fuzi (2013) dalam Sunandar (2016)

Dari beberapa pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa agar supaya penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang dapat terserap dalam dunia industri maka hubungan dan kerjasama dari keempat aktor dari *Quadruple Helix* sangat diperlukan untuk saling melengkapi.

Menurut Afonso, O., S. Monteiro., M. Thomson(2012), bahwa konsep *Quadruple Helix* merupakan pengembangan *Triple Helix* dengan mengintegrasikan *civil society* (masyarakat sipil) serta mengintegrasikan inovasi dan pengetahuan. *Quadruple Helix Innovation Theory* merupakan kolaborasi empat sektor yaitu: *government, business, academica* dan *civil society* yang berperan mendorong tumbuhnya inovasi hal ini dapat kita lihat pada gambar 8 di bawah ini :

Gambar 8. Model for the Quadruple Helix Innovation Theory



Sumber : Afonso, O., S. Monteiro., M. Thomson, 2012,

Berdasarkan gambar 8 diatas bahwa *Quadruple Helix* hadir sebagai salah satu pendekatan terkini yang digadang-gadang bisa menjadi alternatif dalam menyiapkan Indonesia 4.0. Secara sederhana, *Quadruple Helix* bercerita soal kolaborasi aktif dan harmonis antara pemerintah, akademisi/peneliti, industri/swasta, dan masyarakat/komunitas. Pendekatan ini menekankan pada bagaimana semua pihak harus terlibat aktif dan sama-sama menjadi objek dan subjek dalam pembangunan itu sendiri.

Kebijakan dan pendanaan didatangkan oleh pemerintah, akademisi menyiapkan teorema dan penelitian yang tepat guna terhadap suatu masalah, kemudian pihak industri hadir dengan segenap teknologi serta kalangan

professional yang dimilikinya, serta masyarakat pun turun tangan sebagai kunci untuk mengembangkan wilayahnya.

Pemerintah pun harus bergerak aktif dalam merangkai kolaborasi aktif, konkrit, berdampak dan *sustainable* bersama elemen swasta, akademisi serta masyarakat. Sehingga, simpul-simpul permasalahan yang ada di tiap petak wilayah Indonesia tidak dipresepikan hanya bertumpu pada pundak pemerintah, serta bisa terpetakan dan terselesaikan hingga level akar rumput. Bagaimanapun, Pemerintah harus memiliki *political will* yang paling besar agar dengan pendekatan Quadruple Helix bisa tercapai.

Akademisi perlu didorong dan difasilitasi untuk membuat riset terapan yang tepat sasaran dan bisa digunakan secara massal, sehingga tidak menjadikan indeks tertentu sebagai acuan. Swasta pun perlu mengarahkan profesionalismenya dengan lebih optimal untuk menjalankan bisnisnya berbasiskan pemecahan masalah di kehidupan masyarakat, serta tidak menabrak isu penting seperti ketenagakerjaan, limbah, hukum dan sebagainya. Selain itu, masyarakat pun perlu lebih rutin disambangi dan diajak berjalan bersama untuk beraspirasi dan bergerak aktif demi meningkatkan taraf hidupnya dan lingkungan tinggalnya.

C. Penyediaan Tenaga Kerja

Menurut Andin Surya Sukma (2003: 48) dalam Suroto (1992: 22) mengatakan bahwa penyediaan tenaga kerja adalah merupakan sejumlah orang yang tersedia, mampu dan bersedia untuk melakukan pekerjaan dengan tidak memperhatikan faktor upah.

Penawaran atau penyediaan tenaga kerja mengandung pengertian jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja serta pengertian kualitas usaha

kerja yang diberikan. Secara umum penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, jumlah tenaga kerja, jumlah jam kerja, pendidikan, produktivitas dan lain-lain. Penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah penduduk dan struktur umur. Semakin banyak unsur penduduk dalam umur anak-anak semakin kecil jumlah yang tergolong tenaga kerja. (Rezki Amalia; 2015: 11-12) dalam Alfrida (2003).

Penyediaan tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang sudah siap untuk bekerja, disebut angkatan kerja (*labour force*) yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas (Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan Kemnaker RI: 2015: 11).

Penyediaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh lamanya orang bekerja setiap minggu. Lamanya orang bekerja setiap minggu tidak sama. Ada orang yang bekerja penuh. Akan tetapi banyak juga orang yang bekerja hanya beberapa jam seminggu atas keinginan dan pilihan sendiri atau karena terpaksa berhubung terbatasnya kesempatan untuk bekerja penuh. Oleh sebab itu, penyediaan tenaga kerja tidak cukup hanya dengan memperhatikan jumlah orang yang bekerja, akan tetapi perlu juga memperhatikan berapa jam setiap orang itu bekerja dalam seminggu. Penyediaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja. Banyak orang yang bekerja keras akan tetapi banyak juga orang yang bekerja dengan hanya sedikit usaha. Hasil yang diperoleh dari dua cara kerja tersebut tentu akan berbeda. Produktivitas kerja seseorang juga dipengaruhi oleh motivasi dari tiap-tiap individu, tingkat pendidikan dan latihan yang sudah diterima, dan kemampuan manajemen. Orang yang berpendidikan dan/atau latihan yang lebih tinggi pada dasarnya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi

juga. Manajemen yang relatif baik akan mampu mengarahkan karyawannya untuk berproduktivitas kerja tinggi. (Mayshito, 2016: 25).

D. Rekrutmen

Sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya, yang terarah pada pencapaian tujuannya berupa keuntungan dalam berbisnis. Tenaga kerja tersebut berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi atau perusahaan. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan Manajemen SDM tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatannya yang lain.

Berbagai pengertian rekrutmen, hal ini dapat kita lihat berbagai pendapat para pakar yang dikutip Lijan Poltak Sinambela (2016: 120) di bawah ini:

Menurut Rivai dan Sagala (2009) rekrutmen adalah:

"Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan".

Yuniarsih dan Suwatno (2008) memberikan uraian tentang rekrutmen sebagai berikut:

"Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya".

Dubois dan Rothwell (2004) juga memberikan tentang rekrutmen adalah:

"Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi tersedia".

Selanjutnya Pynes (2004) menyatakan tentang rekrutmen sebagai berikut:

*"Rekrutmen merupakan proses menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam sebuah organisasi".*Seleksi

merupakan tahap akhir dari proses rekrutmen, ketika keputusan dibuat siapa yang akan dipilih untuk posisi kosong yang tersedia”.

Berdasarkan beberapa pengertian berbagai definisi tersebut disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian (2012:101-102) bahwa lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena adanya pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu organisasi, yang jelas ialah bahwa lowongan itu harus diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah satu teknik pengisiannya adalah melalui proses rekrutmen. Dengan demikian definisi rekrutmen menurut Sondang P. Siagian (2012:102) adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Lebih lanjut B. Siswanto Sastrohadwiryo (2005:138) mengatakan bahwa perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan penghargaan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Perekrutan tenaga kerja sering dianggap sebagai kondisi yang melegakan, sedangkan penyaringan tenaga kerja dianggap suatu yang meyulitkan.

Menurut Hadari Nawawi (2011:169) yang dimaksud dengan rekrutmen (penarikan) adalah :

“ Proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam proses pengupahan”.

Menurut Hadari Nawawi (2011:170) dalam rekrutmen terdapat tiga kegiatan pokok yaitu : *Pertama*, kegiatan seleksi. Seleksi adalah proses menetapkan keputusan dalam menerima (mengupah) atau tidak menerima (tidak mengupah), setelah mempertimbangkan setiap pelamar (calon) untuk suatu pekerjaan/jabatan; *Kedua*, kegiatan penempatan. Penempatan adalah penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan; *Ketiga*, kegiatan sosialisasi/orientasi. Sosialisasi adalah proses orientasi seorang pekerja baru pada organisasi atau unit kerja tempatnya akan bertugas.

Hal tersebut dipertegas oleh Sondang P. Siagian (2012:103) bahwa dalam proses rekrutmen dikaitkan dengan dua hal yaitu : *Pertama*, para pencari tenaga kerja baru perlu mengaitkan identifikasi lowongan dengan informasi tentang analisis pekerjaan, karena informasi tersebut mengandung hal-hal penting tentang tugas apa yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi dan dipekerjakan. *Kedua*, komentar para manajer yang kelak akan membawahi tenaga kerja baru itu harus diperhatikan, bahkan dipertimbangkan dengan matang. Artinya, dengan mendasarkan pada rencana sumber daya manusia, preferensi para manajer, informasi tentang analisis pekerjaan dan komentar para manajer, para pencari kerja akan memiliki gambaran

yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru.

Tujuan rekrutmen menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016: 120) menyatakan bahwa adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualitas yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minim. Tujuan berikutnya adalah dalam rangka memenuhi prinsip rekrutmen *the right man, on the right place, at the right time* (orang yang tepat, ditempat yang tepat, pada waktu yang tepat). Melalui rekrutmen akan diperoleh pegawai tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya.

Landasan program rekrutmen yang baik menurut Simamora (2004) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016: 121) mencakup empat faktor yaitu ; (a) program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat; (b) program rekrutmen tidak pernah berkompromi standar seleksi; (c) berlangsung atas berkesinambungan; (d) program rekrutmen itu kreatif,imajinatif, dan inovatif. Rekrutmen dapat menarik individu dari kalangan pegawai yang saat ini dikaryakan oleh organisasi, pegawai yang bekerja di organisasi lain, atau pegawai yang tidak bekerja.

Menurut Hadari Nawawi (2011:171) bahwa terdapat empat sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen yaitu :*Pertama*, sikap pasif tanpa diskriminasi. Sikap ini dimaksudkan adalah komitmen paraeksekutif di lingkungan suatu organisasi/perusahaan untuk meniadakan

perbedaan dan memperlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja. *Kedua*, rekrutmen berdasarkan perbedaan. Rekrutmen dilakukan oleh organisasi/perusahaan dengan cara aktif mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu. Misalnya hanya akan menerima sarjana ekonomi dengan indeks prestasi kumulatif (IPK) minimum 3,0. *Ketiga*, rekrutmen berdasarkan prioritas. Rekrutmen dilakukan oleh organisasi/perusahaan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu. Cara ini tidak murni diskriminasi, dan disebut dengan penjatahan lunak. Misalnya dengan memprioritaskan wanita, apabila tidak ada maka pria pun diterima. *Keempat*, rekrutmen dengan penjatahan. Rekrutmen ini dilakukan oleh organisasi perusahaan dengan menetapkan jatah kelompok tertentu. Rekrutmen ini tidak dilakukan bilamana tidak ada pelamar dari kelompok tersebut. Misalnya hanya untuk putra daerah.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang sering menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam mengambil keputusan untuk menerima atau menolak calon. Keputusan harus didasarkan pada kombinasi semua faktor, dengan mengutamakan hasil (*skor*) tes sebagai usaha memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

Menurut Simamora (2004) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016: 122) bahwa rekrutmen memiliki sejumlah filosofi yang penting untuk diperhatikan yaitu : (a) internal dan eksternal. Apakah akan mempromosikan sebagian besar dari dalam organisasi atau mengangkat dari luar organisasi guna mengisi

kekosongan pegawai; (b) jangka pendek atau jangka panjang. Pengangkatan pegawai sekedar mengisi lowongan, atau untuk tujuan jangka panjang? Apakah organisasi mencari pegawai dengan keahlian yang memadai untuk lowongan saat ini, atau apakah organisasi berupaya memikat tipe calon berbakat yang dapat menghidupi manajemen di masa yang akan datang; (c) komitmen organisasi. Keseriusan organisasi untuk mencari dan mengangkat berbagai tipe pegawai; (d) pegawai sebagai komoditas atau pelanggan. Apakah pelamar dianggap sebagai komoditas yang hendak dibeli atau sebagai pelanggan yang hendak dirayu; (e) persoalan etis. Persoalan etis di sini adalah perihal keadilan dan kejujuran proses rekrutmen.

Lebih lanjut Lijan Poltak Sinambela (2016: 127-128) mengatakan bahwa metode yang biasa digunakan organisasi dalam merekrut pegawai ada tiga belas dapat kita lihat pada tabel 4:

Tabel 4 Metode Rekrutmen

No	Metode	Penjelasan
1	Teori Deret	Menentukan jumlah pegawai yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Misalnya, berapa jumlah pewawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur atau tidak dapat dipastikan.
2	Sampel	Pengontrolan daftar inventaris daftar pembukuan, kesimpulan ciri-ciri populasi pegawai dan tingkat reliabilitas yang khusus
3	Program Linear	Menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan yang umum dalam suatu organisasi. Memilah-milah calon pegawai melalui simbol-simbol atau variabel-variabel yang diterima untuk menjadi linear.
4	Teori Keputusan	Badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.
5	Korelasi	Membandingkan korelasi fungsional departemen, terisi satu apakah menyebabkan

		departemen yang lain.
6	Teori Permainan	Metode ini menyajikan rekrutmen melalui persaingan antara pelamar kerja.
7	Metode Nomor Indeks	Ukuran dari turun naiknya harga, jumlah kegiatan organisasi dikaitkan dengan suatu produk, disajikan dalam nomor variabel.
8	Analisis Rentetan waktu	Penafsiran penarikan pegawai, biaya pelatihan, dan produksi, dalam suatu periode tertentu.
9	Simulasi	Pengetesan pekerja melalui suatu simulasi proses pekerjaan rutin dalam jangka pendek atau pada waktu tes.
10	Teknik Review Program Evaluasi	Memberi gambaran kepada calon pegawai yang diterima tentang jaringan kejadian dan kegiatan kerja, penetapan sumber-sumber, pertimbangan waktu dan ongkos, menyusun jaringan, dan saluran kritik dari prosedur rekrutmen.
11	Statistik Chart Kontrol Kualitas	Menentukan kelas-kelas departemen dengan kualifikasi syarat pekerja untuk dapat memasukinya sehingga dapat mengontrol dan menentukan pekerja.
12	Model inventori	Menentukan pegawai dihubungkan dengan inventaris organisasi.
13	Model Integrasi Produksi	Mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi, dan inventaris

Sumber : Lijan Poltak Sinambela, 2016: 127-128.

Memperhatikan beberapa model rekrutmen di atas peneliti menyimpulkan bahwa metode yang paling efektif untuk diterapkan yaitu Teori Permainan, karena dimana pada teori ini menyajikan rekrutmen melalui persaingan antara pelamar kerja. Dengan cara persaingan ini para pelamar dapat menunjukkan skill dan kemampuan mereka untuk menduduki suatu jabatan yang dilamar dengan pelamar lainnya, sehingga ada transparansi kepada pelamar yang ingin bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Teknik rekrutmen dapat melalui asas sentralisasi dan asas desentralisasi yang tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pegawai yang hendak direkrut (Cardoso,2003); (Priansa,2014) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016: 128-130). Adapun teknis yang dimaksud sebagai berikut:

- a. Teknik rekrutmen sentralisasi yaitu suatu teknik yang dilakukan secara terpusat di kantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi jabatan yang bervariasi (Sihotang, 2006). Manajer SDM berkewajiban meminta informasi kepada setiap satuan kerja tentang berbagai karakteristik dan jumlah pegawai yang dibutuhkan unitnya untuk periode berikutnya. Serta menurut Priansa (2014) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016: 129) bahwa suatu organisasi mempunyai ribuan pegawai dan setiap departemen yang berbeda merekrut sejumlah pegawai juru ketik atau teknis lainnya dengan kedudukan yang sama, rekrutmen yang disentralisasikan akan lebih sering dipakai karena biayanya lebih efisien.. Untuk memenuhi peraturan perundangan *affirmative action* (keadilan dan kesetaraan) yang menghendaki perwakilan proporsional maka setiap pengumuman pekerjaan harus memasukkan informasi seperti: *Pertama*, jenis pekerjaan, klasifikasi, dan besarnya gaji. *Kedua*, lokasi tugas (unit geografis dan organisasi). *Ketiga*, gambaran dari kewajiban-kewajiban pekerja. *Keempat*, kualifikasi minimal. *Kelima*, tanggal mulai kerja. *Keenam*, prosedur-prosedur pelamaran. *Ketujuh*, tanggal penutupan bagi penerimaan pelamaran-pelamaran.
- b. Teknik rekrutmen yang desentralisasi yaitu suatu teknis rekrutmen yang desentralisasi terjadi pada organisasi yang relatif kecil, kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu organisasi.

Kendala yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrutan, serta lingkungan eksternal. Menurut Simamora (2004) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016: 123-125) menyatakan bahwa kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutmen yaitu : (a) karakteristik organisasional. Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Sebagai contoh, organisasi yang menekankan pengambilan keputusan secara tersentralisasi lebih siap menerima keputusan manajer seputar aktivitas rekrutmen dan pemilihan kelompok pelamar. (b) citra organisasi. Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu. (c) kebijakan organisasional. Hal yang dimaksud dengan kebijakan disini adalah aturan dasar yang bersifat umum dengan memberikan kerangka dasar sebagai acuan dalam mengambil keputusan organisasi.

Berbagai macam kebijakan yang dapat mempengaruhi perekrutan sebagai berikut : *Pertama*, kebijakan promosi internal. Kebijakan promosi internal dimaksudkan untuk menawarkan kesempatan pertama atas lowongan kerja kepada pegawai internal saat ini yang ada. *Kedua*, Kebijakan kompensasi. Organisasi bersama dengan departemen SDM biasanya menetapkan kisaran gaji untuk pekerjaan yang berbeda guna memastikan gaji dan upah yang adil. *Ketiga*, kebijakan status kepegawaian. Beberapa organisasi menganut kebijakan pengangkatan pegawai paruh waktu dan pegawai sementara. *Keempat*, kebijakan pengangkatan internasional. Kebijakan bisa saja menghendaki lowongan kerja asing harus diisi oleh pegawai lokal. (d) rencana strategik dan rencana SDM. Rencana strategik (*strategic plans*) menunjukkan arah organisasi dan menetapkan jenis tugas, serta pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana SDM menguraikan

pekerjaan mana yang harus diisi dengan merekrut secara eksternal dan secara internal. (e) kebiasaan perekrut. Kesuksesan perekrut di masa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan. (f) kondisi eksternal. Kondisi pasar pegawai merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan. (g) daya tarik pekerjaan. Seandainya, posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit. (h) persyaratan pekerjaan. Organisasi menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe pegawai yang sedang dicari.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 142-143) menyatakan bahwa dengan terbatasnya daya serap tenaga kerja (lapangan kerja yang tersedia) yang tidak seimbang dengan laju tumbuhnya tenaga kerja yang begitu pesat makin memberikan perhatian pemerintah yang lebih serius. Campur tangan pemerintah dalam menangani masalah ketenagakerjaan maupun lapangan kerja yang tersedia telah mendapat tantangan positif, khususnya bagi kalangan dunia usaha yang memerlukan sejumlah tenaga kerja untuk menjalankan usahanya. Tanggapan positif terbukti dengan makin meningkatnya perusahaan mencari tenaga kerja melalui jasa Departemen/Dinas Tenaga Kerja. Bahkan ada sebagian perusahaan yang menentukan salah satu kriteria syarat pengajuan lamaran dengan kartu tanda bukti tercatat pada departemen/Dinas Tenaga Kerja setempat.

Lebih lanjut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:143) menyatakan bahwa pengusaha tenaga kerja dan pencari lapangan kerja melalui Departemen/Dinas Tenaga Kerja mempunyai sisi positif dan sisi negatif yaitu :

- (a). Segi Positif terdiri dari; *Pertama*, dengan memanfaatkan Departemen/Dinas Tenaga Kerja, alokasi waktu dan dana dapat lebih hemat di bandingkan dengan perusahaan tenaga kerja secara langsung kepada pencari kerja. *Kedua*, harapan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan formasi pekerjaan yang tersedia dapat terpenuhi, karena data kualifikasi dan kecakapan tenaga kerja telah ada pada Departemen/Dinas Tenaga Kerja, sehingga Departemen/Dinas Tenaga Kerja tinggal menyalurkannya. *Ketiga*, bagi pencari kerja, jasa Departemen/Dinas Tenaga Kerja dalam menyalurkan dirinya merupakan penolong yang akan membantu mencarikan lapangan pekerjaan, demi nasib mereka di masa mendatang. *Keempat*, waktu biaya, dan tenaga dapat relatif lebih ringan daripada mencari lapangan kerja secara langsung.
- (b). Segi negatif terdiri dari : *Pertama*, kurangnya data pribadi yang ada pada Departemen/Dinas Tenaga Kerja mengakibatkan penyaluran tenaga kerja tidak sesuai dengan keinginan yang diharapkan dengan formasi pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan maupun kecakapan khusus yang diperlukan. *Kedua*, seringkali perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sifatnya ingin coba-coba pada setiap lapangan kerja, seperti yang sering dilakukan tenaga kerja yang bersangkutan pada waktu sebelumnya, akibatnya timbul lagi kekosongan tenaga kerja pada perusahaan. *Ketiga*, bagi pencari kerja mungkin lapangan kerja yang diberikan oleh Departemen/Dinas Tenaga Kerja kurang sesuai dengan harapan dan cita-citanya.

Menyimak beberapa definisi dari pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan rekrutmen adalah suatu proses kegiatan yang

dilakukan untuk mencari pelamar dalam rangka mengisi jabatan yang kosong atau lowongan disuatu organisasi atau perusahaan dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Dengan perekrutan tenaga kerja merupakan suatu fungsi yang positif untuk mencari, menentukan, dan menarik para pencari kerja untuk mengisi formasi pekerjaan.

E. Penempatan Tenaga Kerja

Setelah melaksanakan seleksi tenaga kerja, fungsi manajemen tenaga kerja yang harus segera dilaksanakan adalah penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi menjadi keinginan tenaga kerja. Dengan begitu tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga yang bersangkutan mengetahui ruang lingkup pekerjaan. Akibat yang menguntungkan perusahaan adalah meningkatnya semangat dan kegairahan kerja serta disiplin kerja tenaga kerja yang bersangkutan.

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja Tahun pada pasal 1 bahwa yang dimaksud dengan penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.

Menurut Werther dan Davis (Yani,2012) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:162) menyatakan bahwa :

“Penempatan adalah suatu proses penemuan dan penerimaan dari pelamar-pelamar yang cakap untuk menempati suatu posisi jabatan yang diawali dari proses rekrutmen dan berakhir pada penerimaan surat keputusan penerimaan pegawai. Sedangkan menurut pendapat Lijan Poltak Sinambela (2016:162) bahwa penempatan adalah penunjukan kepada pegawai baru untuk mengisi pos yang ditentukan”.

Sedangkan B.Siswanto Sastrohadiwiryono (2005:162) berpendapat bahwa:

“Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya”.

Lebih lanjut Marwansyah dan Mukaram (2000: 59) mengatakan bahwa penempatan pegawai merupakan proses penugasan atau penugasan kembali seseorang pada suatu pekerjaan atau jabatan baru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 disebutkan bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja pada pasal 3 berbunyi bahwa penempatan tenaga kerja bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Kesimpulan dari berbagai definisi penempatan yang dikemukakan oleh para pakar terlihat adanya kesamaan bahwa penempatan adalah pemberian tugas atau penempatan seorang pegawai untuk menduduki posisi jabatan yang lowong dari suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki.

Pengertian tersebut lebih dipertegas oleh Schuler dan Jackson (terjemahan Nurdin Sobarai dan Dwi Kartini), (1997 :276) bahwa tepat tidaknya penempatan

seseorang bergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan, juga kecocokan antara kepribadian, minat, kesukaan, kesempatan serta budaya yang terkait dengan organisasi/perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya Sondang P. Siagian (1999: 169) mengidentifikasi bahwa proses penempatan tersebut dapat terjadi karena: (1) promosi yakni seseorang dipindahkan dari suatu jabatan atau pekerjaan ke posisi lain dengan wewenang dan tanggung jawab dan atau jenjang organisasi yang lebih tinggi, (2) mutasi yakni seorang karyawan dipindahkan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab, dan atau jejang organisasi yang relatif sama, atau bahkan diakibatkan oleh (3) demosi yakni penurunan jabatan atau pekerjaan pada jabatan yang lebih rendah.

Dasar yang dijadikan pedoman oleh organisasi dalam melaksanakan penempatan pegawai adalah: analisis jabatan, deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan (Bambang Wahyudi, 1996: 96).

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Hakikat penelitian adalah menemukan solusi dari masalah-masalah yang sedang menjadi fokus dari penelitian. Sebuah penelitian tentunya memiliki kemiripan bahkan kesamaan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, baik itu dari aspek teoritis maupun objek penelitian. Namun pada dasarnya kegiatan penelitian ini dimaksudkan untuk menggali dan menemukan hal baru yang belum dilakukan sebelumnya atau melihat dengan perspektif lain yang belum dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik Analisis Implementasi *Quadruple Helix* Dalam

Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang antara lain: penelitian disertasi yang dilakukan oleh Imelda Merry Melyanti pada tahun 2014 dalam penelitiannya yang berjudul “ *Pola Kemitraan Pemerintah, Civil Society, dan Swasta dalam Program Bank Sampah di Pasar Baru Kota Probolinggo*”. Penelitiannya ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pola kemitraan pemerintah, *civil society*, dan swasta dalam program bank sampah di Pasar Baru Kota Probolinggo dan untuk mengetahui bagaimana perannya proses apa saja yang telah dilakukan dalam mencapai keberhasilan kemitraan, dan manfaat yang diperoleh masing-masing aktor dan kelompok sasaran dari adanya kemitraan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan memanfaatkan sumber dari dokumen. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data yaitu memilah hal-hal yang penting, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini adalah untuk pihak pemerintah Kota Probolinggo khususnya Bappeda yang mempunyai kewenangan dalam kemitraan ini, sebaiknya tetap mendampingi dan mendukung kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan meskipun nantinya kemitraan ini telah berakhir, untuk pihak *civil society*, meskipun nantinya kemitraan telah usai sebaiknya tetap menjalankan amanat dan tanggungjawab sebagai pihak yang mengoperasikan bank sampah serta dapat mandiri untuk melanjutkannya dan untuk pihak swasta, diharapkan dapat memberikan terobosan untuk mengembangkan program bank sampah.

Pada tahun 2014 Mulyana dan Sutapa melakukan penelitian yang berjudul "*Peningkatan Kapabilitas Inovasi, Keunggulan Bersaing dan Kinerja melalui Pendekatan Quadruple Helix (Studi Pada Industri Kreatif Sektor Fashion)*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Quadruple Helix* dalam meningkatkan kreativitas dan kapabilitas inovasi serta implikasinya terhadap keunggulan bersaing dan kinerja pada sektor fashion di Jawa Tengah. Populasi pada penelitian ini adalah semua industri kreatif yang difokuskan pada sektor fashion di Pantura Jawa Tengah. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan analisa data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quadruple helix (intellectuals, government, business, civil society)* berpengaruh signifikan terhadap kreativitas. *Intellectuals* dan *business* berpengaruh signifikan kapabilitas inovasi, tetapi *government* dan *civil society* tidak berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kebijakan inovasi. Kreatifitas dan kapabilitas inovasi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing dan kinerja.

Pada tahun 2016 Sunandar melakukan penelitian yang berjudul "*Analisis Strategi Pembangunan Kelembagaan dan Hubungan Kelembagaan CerebrovascularCenter (CVC) RSPAD Gatot Subroto Ditkesad Antara Akademisi-Bisnis-Pemerintah dan User*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pembangunan kelembagaan CVC RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad dan menganalisis hubungan kelembagaan CVC RSPAD Gatot Soebroto Antara Akademisi-Bisnis-Pemerintah dan *User*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisa data deskriptif. Teknik analisis data

menggunakan *illustrative method* yaitu metode analisis yang menggunakan bukti empirik untuk menggambarkan teori. Hasil dari penelitian ini adalah manajemen pengelolaan secara umum dibawah Kepala RSPAD yang bersifat sentralistis sehingga otoritas kebijakan baik pengadaan dan pengolaan SDM, Sarana prasarana serta hal lainnya dibawah kendali dan pengawasan Kepala RSPAD. Hubungan kerjasama yang terjalin antara CVC RSPAD-GS dengan Akademisi-Bisnis-Pemerintah dan Pengguna dalam bersifat personal.

Tubagus Furqon Sofhani dan Vaulli Nurrahma pada tahun 2017 dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengembangan Wilayah Berbasis Quadruple Helix: Analisis Jaringan antar Aktor Dalam Pengembangan Industri Kreatif Cimahi*". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan interaksi *Quadruple Helix* dan dampaknya terhadap pengembangan industri kreatif dengan melihat peran, kontribusi, serta sifat relasi dari masing-masing aktor. Penelitian akan menjelaskan mengenai keterbatasan konsep *Quadruple Helix* dalam menggambarkan berbagai pola interaksi yang mungkin tercipta.

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Studi kasus dilakukan pada industri kreatif yang ada di Kota Cimahi dengan melakukan pendalaman studi aktor-aktor yang terlibat dalam pengembangan industri kreatif yaitu pemerintah, akademisi, pelaku usaha kreatif, serta komunitas. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kondisi interaksi yang terjadi di Kota Cimahi belum mampu melahirkan sinergi. Interaksi antar aktor yang tercipta lebih merefleksikan hubungan ketergantungan dibandingkan hubungan saling melengkapi. Hal ini dikarenakan absennya peran beberapa aktor dalam pola interaksi *Quadruple Helix*.

Kemudian pada tahun 2017 yaitu Dimas M.Ghozali dkk melakukan penelitian yang berjudul “*Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Batik di Madura Melalui Human Capital dan Peran Quadruple Helix*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah *Human Capital* dan Peran *Quadruple Helix* mampu berperan dalam mengembangkan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Batik di Madura. Hasil dari penelitian ini yaitu Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif-kualitatif. Pengolahan data menggunakan jenis data sekunder dan metode pengumpulan data menggunakan studi literatur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan usaha yang paling kuat akan perubahan zaman akan tetapi masih terdapat beberapa kelemahan dan kendala dari itu perlunya ada terobosan baru dalam memperbaiki dan mengelolanya dengan baik salah satu solusinya adalah dengan *Human Capital* (modal manusia) dan peran *Quadruple Helix* ini sebagai alat penggerak berjalannya usaha bisnis yang akan dilakukan mampu dalam mendorong dan memperkuat perekonomian produk-produk batik di Madura. Bukan hanya itu pada jangka panjang sangat diharapkan untuk meningkatkan PAD (Pendapatan Asli Daerah).

Selanjutnya pada tahun 2017 yaitu Iis Mariam, Endah Wartiningih dkk melakukan penelitian yang berjudul “*Implementasi Quadruple Helix Dalam Pengembangan Organisasi Politeknik (Studi Kasus: Evaluasi Kurikulum Administrasi Bisnis)*”. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah secara deskriptif kualitatif dengan pendekatan analisis SWOT serta teknik pengumpulan

data menggunakan observasi aktif, studi dokumentasi serta wawancara dengan pimpinan.

Hasil dari penelitian ini adalah evaluasi kurikulum menunjukkan bahwa ada perubahan penempatan mata kuliah di masing-masing semester, adanya perubahan nama mata kuliah tertentu, adanya penggantian mata kuliah berdasarkan masukan dari industri dan asosiasi profesi. Sedangkan untuk proses pengajaran telah melibatkan alumni jurusan Administrasi Niaga yang sudah bekerja di perusahaan, pihak industri dan asosiasi profesi yang memiliki kerjasama dengan jurusan Administrasi Niaga-PNJ.

Mengacu pada penelitian terdahulu sebagaimana yang telah diuraikan, berikut disajikan ringkasan temuan hasil penelitian tersebut dalam tabel 5 dapat dilihat :

Tabel 5 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun	Judul	Metode	Hasil
Imelda Merry Melyanti/2014	Pola Kemitraan Pemerintah, <i>Civil Society</i> , dan Swasta dalam Program Bank Sampah di Pasar Baru Kota Probolinggo	Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penentuan informan dilakukan secara <i>purposive sampling</i> dan <i>accidental sampling</i> . Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan memanfaatkan sumber dari dokumen.	a. untuk pihak pemerintah Kota Probolinggo khususnya Bappeda yang mempunyai kewenangan dalam kemitraan ini, sebaiknya tetap mendampingi dan mendukung kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan meskipun nantinya kemitraan ini telah berakhir, b. untuk pihak <i>civil society</i> , meskipun nantinya kemitraan telah usai sebaiknya tetap menjalankan amanat dan tanggungjawab sebagai pihak yang mengoperasikan

		Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data yaitu memilah hal-hal yang penting, penyajian data, dan penarikan kesimpulan	bank sampah serta dapat mandiri untuk melanjutkannya c. untuk pihak swasta, diharapkan dapat memberikan terobosan untuk mengembangkan program bank sampah.
Mulayana dan Sutapa/2014	Peningkatan Kapabilitas Inovasi, Keunggulan Bersaing dan Kinerja melalui Pendekatan <i>Quadruple Helix</i> (Studi Pada Industri Kreatif Sektor Fashion)	Pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan analisa data menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	<i>Quadruple Helix (intellectuals, government, business, civil society)</i> berpengaruh signifikan terhadap kreativitas. <i>Intellectuals</i> dan <i>business</i> berpengaruh signifikan kapabilitas inovasi, tetapi <i>government</i> dan <i>civil society</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kebijakan inovasi. Kreatifitas dan kapabilitas inovasi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing dan kinerja
Sunandar/2016	Analisis Strategi Pembangunan Kelembagaan dan Hubungan Kelembagaan <i>CerebrovascularCenter</i> (CVC) RSPAD Gatot Subroto Ditkesad Antara Akademisi-Bisnis-	Pendekatan kualitatif dengan analisa data deskriptif. Teknik analisis data menggunakan <i>illustrative method</i> yaitu metode analisis yang menggunakan bukti empirik	Manajemen pengelolaan secara umum dibawah Kepala RSPAD yang bersifat sentralistis sehingga otoritas kebijakan baik pengadaan dan pengolaan SDM, Sarana prasarana serta hal lainnya dibawah kendali dan pengawasan Kepala RSPAD. Hubungan kerjasama yang terjalin antara CVC RSPAD-GS dengan Akademisi-Bisnis-

	Pemerintah dan User	untuk menggambarkan teori	Pemerintah dan Pengguna dalam bersifat personal.
Tubagus Furqon Sofhani dan Vaulli Nurrahma/2017	Pengembangan Wilayah Berbasis <i>Quadruple Helix</i> : Analisis Jaringan antar Aktor Dalam Pengembangan Industri Kreatif Cimahi	Metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus serta metode analisis yang digunakan yaitu <i>content analysis</i>	Kondisi interaksi yang terjadi di Kota Cimahi belum mampu melahirkan sinergi. Interaksi antar aktor yang tercipta lebih merefleksikan hubungan ketergantungan dibandingkan hubungan saling melengkapi. Hal ini dikarenakan absennya peran beberapa aktor dalam pola interaksi <i>quadruple helix</i> .
Dimas M.Ghozali, Ahmad Budi Utomo dan Moh Toyib/2017	Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Batik di Madura Melalui <i>Human Capital</i> dan Peran <i>Quadruple Helix</i>	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif-kualitatif. Pengolahan data menggunakan jenis data sekunder dan metode pengumpulan data menggunakan studi literatur	Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan usaha yang paling kuat akan perubahan zaman akan tetapi masih terdapat beberapa kelemahan dan kendala dari itu perlunya ada terobosan baru dalam memperbaiki dan mengelolanya dengan baik salah satu solusinya adalah dengan <i>Human Capital</i> (modal manusia) dan peran <i>Quadruple Helix</i> ini sebagai alat penggerak berjalannya usaha bisnis yang akan dilakukan mampu dalam mendorong dan memperkuat perekonomian produk-produk batik di Madura. Bukan hanya itu pada jangka panjang sangat diharapkan untuk meningkatkan PAD (Pendapatan Asli Daerah).
Iis Mariam, Endah	Implementasi <i>Quadruple</i>	Metode penelitian	Hasil evaluasi kurikulum menunjukkan bahwa ada

Wartiningsih dkk/2017	<i>Helix</i> Dalam Pengembangan Organisasi Politeknik (Studi Kasus: Evaluasi Kurikulum Administrasi Bisnis)	yang digunakan adalah secara deskriptif kualitatif dengan pendekatan analisis SWOT serta teknik pengumpulan data menggunakan observasi aktif, studi dokumentasi serta wawancara dengan pimpinan	perubahan penempatan mata kuliah di masing-masing semester, adanya perubahan nama mata kuliah tertentu, adanya penggantian mata kuliah berdasarkan masukan dari industri dan asosiasi profesi. Sedangkan untuk proses pengajaran telah melibatkan alumni jurusan Administrasi Niaga yang sudah bekerja di perusahaan, pihak industridan asosiasi profesi yang memiliki kerjasama dengan jurusan Administrasi Niaga-PNJ
-----------------------	---	---	--

Sumber : Imelda Merry Melyanti, 2014, Mulayana dan Sutapa/2014, Tubagus Furqon Sofhani dan Vaulli Nurrahma/2017, Dimas M.Ghozali, Ahmad Budi Utomo dan Moh Toyib/2017 dan Iis Mariam, Endah Wartiningsih dkk/2017

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan dalam waktu tertentu tersebut di atas, menunjukkan bahwa upaya untuk melakukan inovasi dengan menggunakan konsep *Quadruple Helix* telah banyak dilakukan. Tujuan penelitian tersebut pada umumnya untuk mengetahui bagaimana peran dan kolaborasi *Quadruple Helix* sehingga terjadi inovasi sesuai tujuan yang diinginkan. Metode penelitian dan analisis yang dilakukan juga beragam mulai kualitatif dan kuantitatif.

Dengan fokus obyek penelitian yang berbeda, hasil penelitian terdahulu umumnya menunjukkan bahwa peran dan kolaborasi dari aktor *Quadruple Helix* belum terjalin dengan baik yaitu hanya masih bersifat hubungan ketergantungan antara aktor dengan aktor lainnya dari *Quadruple Helix* dalam melakukan interaksi.

Oleh karena itu diharapkan masing-masing aktor *Quadruple Helix* berperan sesuai fungsi kelembagaannya, sehingga tercipta inovasi dan kreasi lokal dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang dan membantu masyarakat/ pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Akhirnya penelitian yang dilakukan dalam karya ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, prespektif kajian dan obyek penelitian yang digunakan sedangkan persamaannya adalah metode yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif begitu pula dengan penulis menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif.

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimanakah peran setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang dan bagaimana hubungan setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.

Dengan demikian terdapat perbedaan konsep yang digunakan dengan penelitian terdahulu. Begitu juga obyek penelitiannya, dimana penelitian ini dilakukan di Kota Bontang sebagai kota industri yang berskala nasional yaitu PT. Badak LNG dan PT. Pupuk Kalimantan Timur Tbk yang memiliki karakteristik khusus karena terdapat beberapa macam suku sehingga dianggap miniaturnya Indonesia.

G. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan tinjauan awal yang telah dilakukan bahwa kebijakan pemerintah dibidang ketenagakerjaan, khususnya perlindungan terhadap tenaga kerja sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 32 ayat 1 yang berbunyi “ Penempatan

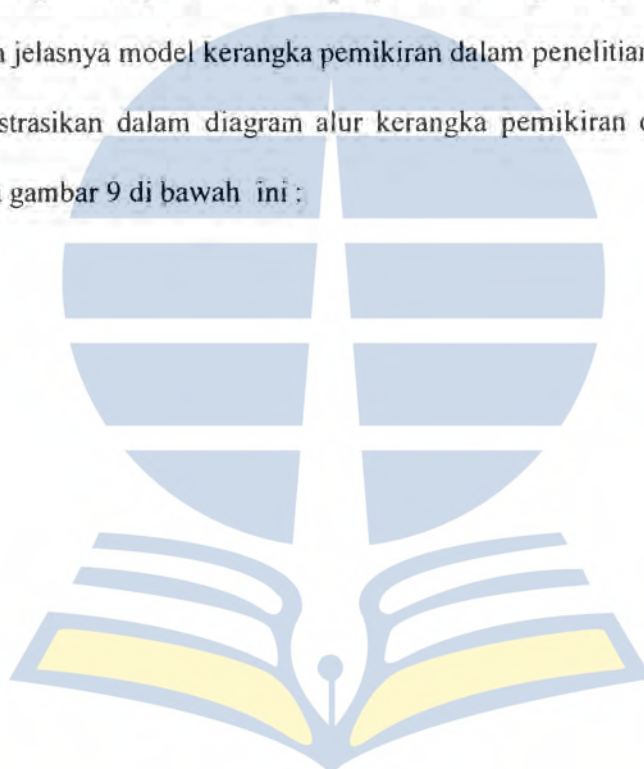
tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas obyektif, dan serta tanpa diskriminasi". Berdasarkan pada hal tersebut di atas ini merupakan perubahan paradigma yang diharapkan dapat melindungi para tenaga kerja dari eksploitasi pemberi kerja.

Kemudian dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja pada pasal 44 yang berbunyi " Dalam hal Pemberi Kerja melakukan kegiatan pengarahannya tenaga kerja antar daerah provinsi, Pemberi Kerja wajib memiliki SPP AKAD (Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Daerah) yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal secara manual atau melalui "online system". Berdasarkan pada pasal tersebut menunjukkan dan menegaskan bahwa dalam merekrut tenaga kerja maka pemberi kerja wajib mendahulukan tenaga kerja lokal untuk diberdayakan dalam bekerja pada perusahaan dimana yang bersangkutan berada, namun apabila dalam melakukan rekrutmen pemberi kerja tidak mendapatkan kandidat sesuai yang dipersyaratkan maka baru pemberi kerja dapat mengajukan permohonan menerima dan mendatangkan Antar Kerja Lokal (AKL)/Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).

Dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja lokal Pemerintah Kota Bontang membuat kebijakan berupa Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja. Di mana dalam Perda pada pasal 9 ayat 1 yang berbunyi "Setiap pemberi kerja wajib melaporkan secara tertulis setiap ada dan/atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Kepala instansi ketenagakerjaan daerah".

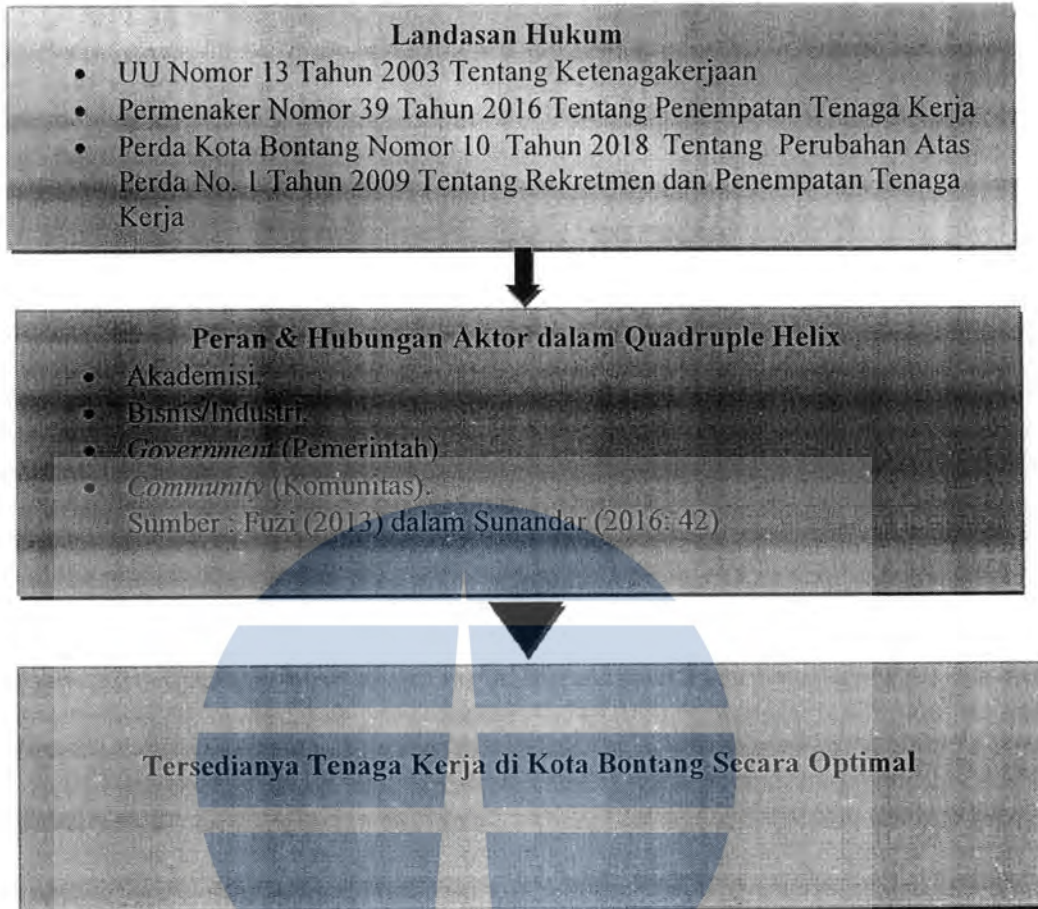
Persoalan utama dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang adalah peran dari aktor *Quadruple Helix* dalam melakukan kerjasama/kolaborasi belum maksimal, hanya berjalan sendiri-sendiri dalam melakukan perannya. Agar Penyediaan tenaga kerja dapat terserap sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh industri/perusahaan diperlukan kerjasama/kolaborasi serta peran aktor dari *Quadruple Helix* sehingga tercipta inovasi dalam penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan/industri.

Olehnya itu peneliti melakukan kajian tentang bagaimana peran setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang disamping itu juga melakukan analisa hubungan setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang. Untuk lebih jelasnya model kerangka pemikiran dalam penelitian ini, secara visual dapat diilustrasikan dalam diagram alur kerangka pemikiran dari penelitian ini tersaji pada gambar 9 di bawah ini :



Gambar 9. Kerangka Berpikir Penelitian

Analisis Implementasi Quadruple Helix Dalam Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang



H. Operasional Konsep

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan analisis implementasi *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang tersebut maka penulis membuat definisi konseptual dan indikatornya, agar memudahkan dalam mengumpulkan data di lapangan. Konseptual atau Operasional konsep yang dimaksud adalah:

1. *Quadruple Helix* adalah suatu inovasi dan sinergitas antara keempat aktor yaitu pemerintah (*government*) dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang, perguruan tinggi (*intellectual*) Universitas Trunajaya Bontang, perusahaan (*business*) dan masyarakat (*civil society*) Hilsri Kota Bontang yang mempunyai peranan dan melakukan kolaborasi dalam penyediaan tenaga kerjadi Kota Bontang.
2. Implementasi *Quadruple Helix* adalah suatu penerapan atau pelaksanaan yang melibatkan keempat aktor pemerintah (*government*) dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang, perguruan tinggi (*intellectual*) Universitas Trunajaya Bontang, perusahaan (*business*) dan masyarakat (*civil society*) Hilsri Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang sehingga calon tenaga kerja dapat terserap dalam dunia usaha dan industri di Kota Bontang.
3. Peran Pemerintah (*government*) dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang adalah lembaga yang memiliki otoritas sebagai pihak regulator dan fasilitator agar penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang dapat maksimal dan terserap dalam dunia usaha dan industri.
Indikatornya adalah tenaga kerja yang mampu di serap oleh dunia industri dan dunia usaha.
4. Peran Peguruan Tinggi (*intellectual*) Universitas Trunajaya Kota Bontang adalah akademisi di Kota Bontang yang berperan dalam peningkatan ilmu pengetahuan, teknologi dan kompetensi untuk peningkatan sumber daya manusia masyarakat Kota Bontang.
Indikatornya program kurikulum yang berbasis dunia industri dan dunia usaha.

5. Peran perusahaan (*business*) PT. Yepeka Usaha Mandiri yaitu berperan memberdayakan calon tenaga kerja Kota Bontang yang telah ditingkatkan pengetahuan dan kompetensi oleh perguruan tinggi (*intellectual*) untuk dapat di terima bekerja sesuai dengan keahlian dan kompetensinya masing-masing. Indikatornya daya serap dunia industri dan dunia usaha dalam mengakomodir tenaga kerja sesuai kemampuan (pengetahuan) dan *skill* (keterampilan) yang dimiliki.
6. Peran Masyarakat (*civil society*) Hilsa Kota Bontang yaitu lembaga pelatihan yang berperan meningkatkan kompetensi dan pengetahuan calon tenaga kerja dengan memperhatikan kebutuhan dunia usaha dan industri di Kota Bontang agar dapat terserap dalam dunia kerja. Indikatornya keterampilan atau *skill* calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan dunia usaha.
7. Hubungan setiap aktor *Quadruple Helix* adalah merupakan kerjasama dan kolaborasi antara empat aktor yaitu Pemerintah Kota Bontang (fasilitator dan regulator), Universitas Trunajaya Bontang (tri darma perguruan tinggi) . PT.YUM (pelaku industri) dan HILSI Kota Bontang (wadah asosiasi) yang mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama supaya tenaga kerja lokal dapat terserap dalam dunia industri di Kota Bontang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan karakteristik tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif.

Dengan penelitian kualitatif selain data mengungkapkan peristiwa-peristiwa riil, tetapi juga diharapkan dapat mengungkapkan nilai-nilai tersembunyi dari suatu analisis implementasi *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang. Penelitian kualitatif harus memiliki kadar keterlibatan dalam bertanya (apakah, mengapa, bagaimana), mendengar, mencatat, mengobservasi, terlibat, menghayati, berpikir dan mengambil informasi dari objek di lapangan.

B. Lokasi Dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Bontang yaitu pada Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang, dengan pertimbangan penulis akan mendapatkan kemudahan akses dalam mendapatkan data yang benar-benar seperti yang diharapkan dalam penelitian ini.

Obyek penelitian yang akan dikaji adalah menyangkut peran setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja dan hubungan setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.

C. Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber informasi atau informan penelitian melalui wawancara serta pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data lengkap dan berkaitan dengan analisis implementasi *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui perpustakaan dan instansi/kantor yang terkait dengan tujuan perolehan data seperti data demografis dan monografis Kota Bontang dari perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori tertentu yang relevan dengan permasalahan penelitian termasuk perundang-undangan yang berkaitan dengan tema penelitian.

D. Informan Penelitian

Penelitian ini menggunakan *informan* penelitian sebagai sumber informasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian tentang Analisis Implementasi *Quadruple Helix* Dalam Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang. Menurut Moleong (2012: 132) informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.

Adapun *informan* yang mengetahui permasalahan penelitian secara mendalam dan menjadi *informan* dalam penelitian ini adalah: (a) Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang; (b) Eks Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja; (c) Personalia dari PT. Yepika Usaha Mandiri (YUM) sebanyak dua orang ; (d) Rektor Universitas Trunajaya Kota Bontang; (e) Pembantu Rektor Universitas Trunajaya Kota Bontang; (f) Ketua Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILSI)

Kota Bontang; (g) Sekretaris Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILSI) Kota Bontang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Observasi (*observation*) adalah ketika peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam pengamatan ini, peneliti merekam/mencatat baik dengan cara terstruktur maupun semi struktur terhadap obyek penelitian terkait dengan peran dan hubungan setiap aktor *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.
2. Wawancara (*interview*). Wawancara ini dilakukan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang, Eks Kabid Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja, Personalia dari PT. Yepeka Usaha Mandiri (YUM) sebanyak dua orang , Rektor Universitas Trunajaya Kota Bontang, Pembantu Rektor Universitas Trunajaya Kota Bontang, Ketua Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILSI) Kota Bontang dan Sekretaris Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILSI) Kota Bontang untuk mengungkap data dari informan. Metode wawancara yang dilakukan tidak terstruktur (*un-structured*) dan bersifat terbuka (*open-ended*) sesuai dengan kondisi dilapangan dengan tujuan mendapatkan sebanyak mungkin informasi terkait analisis implementasi *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.

3. Dokumen (*documents*). Dokumen merupakan jenis pengumpulan data berupa studi literatur, peraturan perundang-undangan, koran dan dokumen tertulis yang erat kaitannya dengan pokok permasalahan yang akan diteliti.

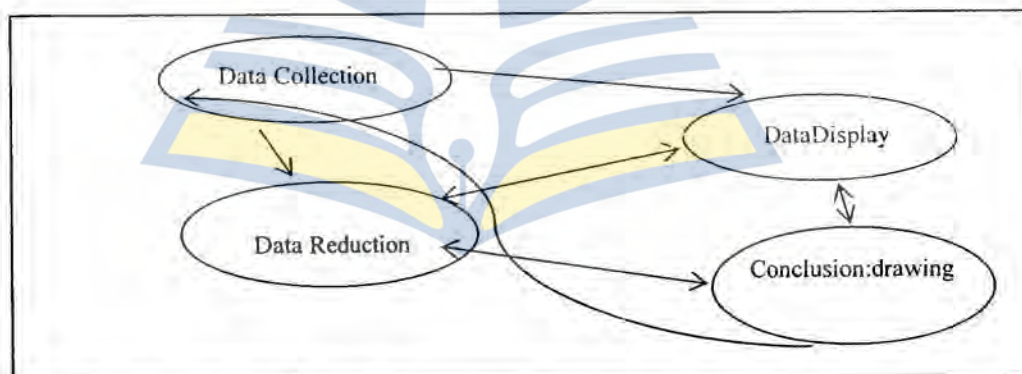
F. Metode Analisis Data

1. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif, data yang diperoleh bersifat kualitatif. Oleh karena itu teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif. Analisa dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara berlangsung, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai dan proses ini berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung bahkan sebelum data belum terkumpul semua sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, mengacu pada model Miles and Huberman (1984) dalam Sugiono (2011: 246). Dalam model ini tiga komponem analisis yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification* sebagaimana pada gambar 10 di bawah ini dapat dilihat:

Gambar 10. Model Interaktif Miles dan Huberman



Sumber : Sugiono (2011: 246)

Dalam mengelola dan menganalisis data, penelitian yang telah dikumpulkan ditempuh prosedur dan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Reduksi data (*Data Reduction*)

Data / informasi dicatat, diteliti dan dirinci berdasarkan kategori fokus dari hasil data wawancara terstruktur dan non struktur, hasil observasi (lembar observasi) dari *informan* Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang, Kabid Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja, Personalia dari PT. Yepika Usaha Mandiri (YUM) sebanyak dua orang, Rektor Universitas Trunajaya Kota Bontang, Pembantu Rektor Universitas Trunajaya Kota Bontang, Ketua Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILSI) Kota Bontang dan Sekertaris Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILSI) Kota Bontang. Selanjutnya analisis data dilakukan melalui reduksi data, memilah hal-hal pokok sesuai dengan fokus penelitian ini dan merangkumnya.

b. Penyajian data (*Display Data*)

Data yang terkumpul segera direduksi, setelah direduksi data dilakukan, data tersebut disajikan (*display*) agar mudah dipahami baik oleh diri sendiri maupun oleh orang lain. Teks narasi diberikan secara hati-hati untuk menjamin keaslian dan obyektivitas data/informasi dari lapangan/hasil penelitian.

c. Penarikan Kesimpulan (*Conculution Drawing/Verification*)

Prosedur dan langkah selanjutnya dalam mengolah dan menganalisis data penelitian ini adalah dengan melakukan penarikan kesimpulan / verifikasi (awal) hasil penelitian yang sesuai dengan rumusan penelitian. Kesimpulan-

kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini ditetapkan setelah bukti-bukti dari lapangan menunjukkan konsistensi dan validitas serta telah mendapatkan konfirmasi dari para pembimbing.

2. Validitas Data

Validitas atau keabsahan data penelitian akan diperiksa dengan menggunakan metode Triangulasi. Menurut John W. Creswell (2016; 269) bahwa validitas kualitatif merupakan upaya pemeriksaan terhadap akurasi hasil penelitian dengan menerapkan prosedur-prosedur tertentu. Strategi validitas yang penulis pergunakan adalah mentriangulasi (*triangulate*) karena jenis pengambilan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi terhadap *informan*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat dibagi tiga bagian pembahasan. Bagian pertama menyetengahkan gambaran atau deskripsi obyek penelitian, bagian kedua menyajikan hasil penelitian dan bagian ketiga menyajikan pembahasan hasil penelitian implementasi *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.

A. Diskripsi Obyek Penelitian

1. Letak Geografis

Kota Bontang terletak antara 117°23' sampai dengan 117°38' Bujur Timur^o dan 0°01' sampai dengan 0°12' Lintang Utara. Wilayah Kota Bontang di sebelah utara dan barat berbatasan dengan Kabupaten Kutai Timur dengan Selat Makassar, dan sebelah selatan dengan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kota Bontang terletak di pesisir tengah Kalimantan Timur menghadap langsung ke Selat Makasar yang dengan panjang pantai ± 24,4 km. Wilayah tersebut merupakan Alur Laut Kepulauan Indonesia II (ALKI II) dan Internasional sehingga potensial untuk mendukung berkembangnya interaksi wilayah Kota Bontang dengan wilayah luar, baik dalam skala nasional, regional maupun internasional. Kondisi ini menjadikan Kota Bontang memiliki beberapa pelabuhan diantaranya: 3 (tiga) terminal khusus, 2 (dua) pelabuhan umum dan 1 (satu) pelabuhan pendaratan ikan.

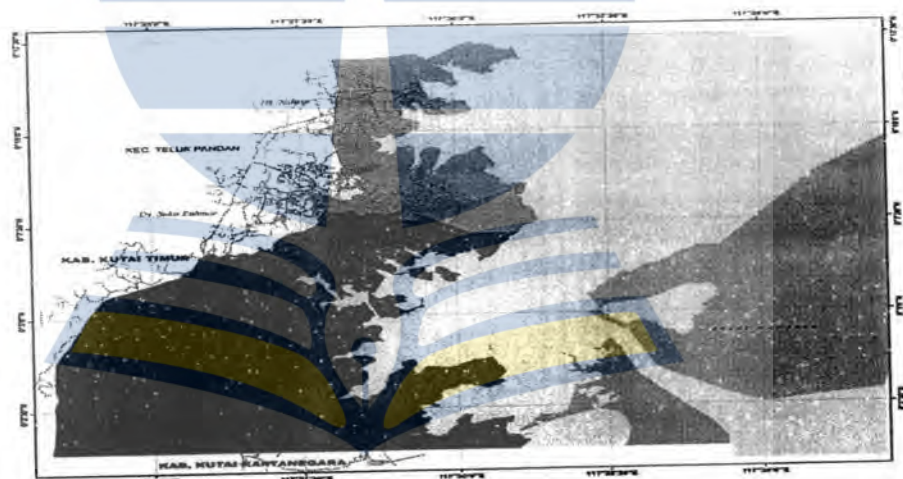
Untuk mendorong tumbuhnya sektor jasa kelautan, pemerintah berupaya membangun pelabuhan serta jaringan jalan untuk akses keluar masuk Kota

Bontang. Dengan ketersediaan tersebut Kota Bontang akan menjadi jalur transportasi penumpang dan barang bagi Kaltim untuk wilayah tengah.

Berkembangnya Kota Bontang sangat erat kaitannya dengan keberadaan PT. Badak dan PT. Pupuk Kaltim beserta afiliasinya. Untuk menarik investor agar berinvestasi di Kota Bontang maka pemerintah menyiapkan kawasan industri baru serta membangun bandara umum.

Pesisir Kota Bontang memiliki ekosistem dasar yang lengkap karena terdiri dari hutan mangrove, padang lamun dan terumbu karang. Kondisi ini menggambarkan bahwa Kota Bontang juga memiliki potensi untuk wisata bahari dan wisata mangrove selain perikanan. Sebagian terumbu karangnya masih baik sehingga dapat dikembangkan untuk lokasi *diving* dan *snorkling*. Hutan mangrove memiliki jenis yang bervariasi sehingga cocok untuk ekowisata. Hal ini dapat kita lihat pada gambar 11 di bawah ini:

Gambar 11. Peta Administrasi Kota Bontang

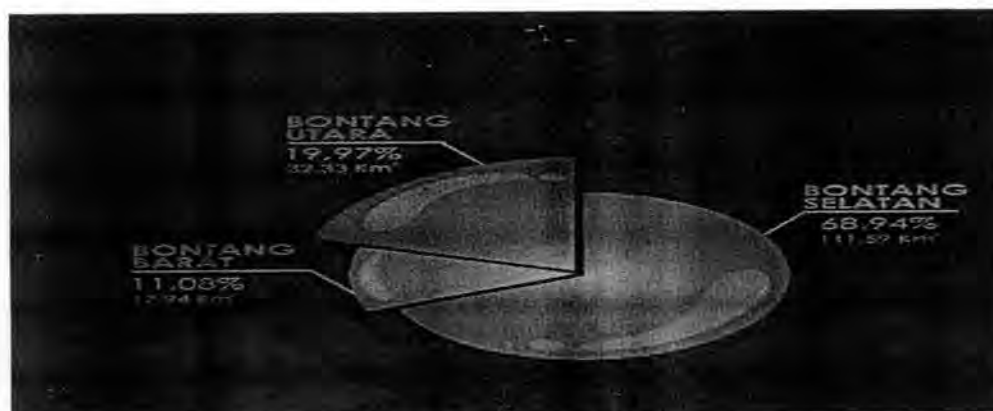


Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bontang, 2018

Secara administrasi, semula Kota Bontang merupakan kota administratif sebagai bagian dari Kabupaten Kutai dan menjadi daerah otonom berdasarkan Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang pemekaran Provinsi dan kabupaten, bersama-sama dengan Kabupaten Kutai Timur, Kutai Barat dan Kabupaten Kutai Kartanegara dengan luas wilayah Kota Bontang 161,86 km². Sejak disahkannya Peraturan Daerah Kota Bontang No. 17/2002 tentang Pembentukan Organisasi Kecamatan Bontang Barat pada 16 Agustus 2002, Kota Bontang terbagi menjadi 3 (tiga) kecamatan dan 15 Kelurahan dengan uraian sebagai berikut ;*Pertama*, Kecamatan Bontang Selatan yang terdiri dari 6 (enam) Kelurahan yaitu Kelurahan Bontang Lestari, Kelurahan Satimpo, Kelurahan Berbas Pantai, Kelurahan Berbas Tengah, Kelurahan Tanjung Laut dan Kelurahan Tanjung Laut Indah. *Kedua*, Kecamatan Bontang Utara yang terdiri dari 6 (enam) Kelurahan yaitu Kelurahan Bontang Kuala, Kelurahan Bontang Baru, Kelurahan Api-Api, Kelurahan Gunung Elai, Kelurahan Loktuan dan Kelurahan Guntung. *Ketiga*, Kecamatan Bontang Barat yang terdiri dari tiga kelurahan yaitu Kelurahan Kanaan, Kelurahan Gunung Telihan dan kelurahan Belimbing.

Luas masing-masing kecamatan yaitu Kecamatan Bontang Selatan memiliki wilayah yang terluas 111,59 km², disusul Kecamatan Bontang Utara dengan luas 32,33 km², dan Kecamatan Bontang Barat dengan luas 17,94 km². Kelurahan yang terluas yaitu Bontang Lestari dengan luas 80,92 km². Hal ini dapat kita lihat pada gambar 12 di bawah ini :

Gambar 12. Peta Geografi dan Iklim



Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bontang, 2018

2. Kependudukan

Sebagai sebuah kota yang sedang berkembang terutama dengan keberadaan dua perusahaan besar berskala internasional yakni PT. Badak NGL dan PT. Pupuk Kaltim, jumlah penduduk Kota Bontang senantiasa bertambah seiring dengan berjalannya waktu. Pertambahan tersebut tidak hanya disebabkan faktor alami pertumbuhan penduduk yakni kelahiran dan kematian tetapi juga faktor lain yang tidak kalah pentingnya yakni migrasi.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Bontang tahun 2018 bahwa jumlah penduduk Kota Bontang pada tahun 2017 adalah 170.611 jiwa. Penyebaran jumlah penduduk di tiga kecamatan tidak merata seperti tahun-tahun sebelumnya, yakni jumlah penduduk di Kecamatan Bontang Selatan sebesar 66.794 jiwa (39,15%) sedangkan di Kecamatan Bontang Utara adalah 68.813 jiwa (40,33%) dan di Kecamatan Bontang Barat 35.004 jiwa (20,52%). Namun demikian, kepadatan penduduk Kecamatan Bontang Utara masih lebih tinggi dibandingkan kepadatan penduduk di Kecamatan Bontang Selatan dan Kecamatan Bontang Barat. Kepadatan penduduk selama tahun 2017 di Kecamatan Bontang

Selatan, Bontang Utara dan Bontang Barat besarnya berturut-turut adalah 598-599 jiwa/km²; 2.128–2.129 jiwa/km², dan 1.951–1.952 jiwa/km².

Sementara jika dilihat menurut jenis kelamin, jumlah penduduk laki-laki (89.280 jiwa) masih lebih banyak dibandingkan penduduk perempuan (81.331 jiwa). Hal ini berdampak pada besarnya rasio jenis kelamin yang merupakan perbandingan jumlah penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan. Rasio jenis kelamin pada tahun 2017 adalah 109,77 yang berarti bahwa diantara 100 orang penduduk perempuan di Kota Bontang pada tahun 2017 terdapat 109-110 orang penduduk laki-laki. Hal ini dapat kita lihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Jumlah Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Bontang, 2010, 2016 dan 2017

No	Kecamatan	Tahun 2010	Tahun 2016	Tahun 2017	Laju Pertumbuhan Penduduk Tahun	
					2010-2017	2016-2017
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(6)
1	Bontang Selatan	57.771	65.551	66.974	15,62	1,90
2	Bontang Utara	61.717	67.883	68.813	11,50	1,37
3	Bontang Barat	25.045	33.434	35.004	39,76	4,70
Kota Bontang		144.533	166.868	170.611	18,05	2,24

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bontang, 2018

3. Potensi Pengembangan Wilayah

Terkait dengan kebijakan pengembangan wilayah Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Bontang Tahun 2012-2032, bahwa tujuan penataan ruang Kota Bontang adalah untuk mewujudkan Kota Bontang sebagai kota maritim berkebudayaan industri yang berwawasan lingkungan dan mensejahterakan masyarakat melalui keterpaduan perencanaan

tata ruang, pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang antar wilayah (Nasional, Provinsi maupun Kota), dan antar kawasan (lindung dan budidaya). Secara struktur ruang dan perwilayahan, Kota Bontang dibagi menjadi 3 Bagian Wilayah Kota (BWK), Yaitu:

- a. BWK I yang mempunyai fungsi utama sebagai pusat perdagangan dan jasa, sedangkan kegiatan pendukungnya adalah kawasan lindung, permukiman, pariwisata, pelabuhan, dan perikanan
- b. BWK II yang mempunyai fungsi utama sebagai kawasan industri, pelabuhan dan pergudangan, sedangkan kegiatan pendukungnya adalah kawasan lindung, permukiman, pariwisata, perikanan, militer, alur pelayaran.
- c. BWK III yang mempunyai fungsi utama sebagai pusat pemerintahan kota, industri, dan pusat kegiatan olahraga, sedangkan kegiatan pendukungnya adalah kawasan lindung, permukiman, pariwisata, alur pelayaran, perikanan dan bandar udara.

Adapun untuk hirarki pusat pelayanan, ditetapkan BWK III sebagai pusat pelayanan skala kota, untuk itu diarahkan untuk pengembangan perkantoran pemerintahan daerah dan fasilitas kantor pemerintahan pendukung dan pelayanan publik lainnya. Adapun BWK II dan BWK III ditetapkan sebagai sub pusat pelayanan kota yang berperan sebagai pendukung kegiatan kota. Hal ini dapat kita lihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Bagian Wilayah Kota (BWK) Kota Bontang

BWK	Wilayah/Kelurahan	PusatBWK	Fungsi Wilayah
BWK I	<ul style="list-style-type: none"> • Bontang Kuala • Gunung Elai • Bontang Baru • Api-Api • Berbas Tengah • Berbas Pantai 	Bontang Baru	<ul style="list-style-type: none"> • Fungsi utama: Pusat perdagangan dan jasa • Kegiatan pendukung: kawasan lindung, permukiman, pariwisata, pelabuhan, dan perikanan

BWK	Wilayah/Kelurahan	PusatBWK	Fungsi Wilayah
	<ul style="list-style-type: none"> Tanjung Laut Tanjung Laut Indah 		
BWK II	<ul style="list-style-type: none"> Bontang Kuala Gunung Elai Bontang Baru Satimpo Gunung Telihan Kanaan Belimbing Loktuan Guntung 	Telihan	<ul style="list-style-type: none"> Fungsi utama: kawasan industri, pelabuhan dan pergudangan Kegiatan pendukung: kawasan lindung, permukiman, pariwisata, perikanan, militer, alur pelayaran
BWK III	<ul style="list-style-type: none"> Bontang Lestari 	Bontang Lestari	<ul style="list-style-type: none"> Fungsi utama: Pusat pemerintahan kota, industri, dan pusat kegiatan olahraga Kegiatan pendukung: kawasan lindung, permukiman, pariwisata, alur pelayaran, perikanan dan bandar udara

Sumber: RPJMD Kota Bontang 2016-2021

Berdasarkan tata ruang, Kecamatan Bontang Utara dikembangkan untuk kawasan industri berbasis kimia, kawasan pelabuhan umum, pelabuhan pendaratan ikan kawasan wisata, dan kawasan perniagaan. Pusat perkantoran lama juga ada di daerah ini sehingga pertumbuhan penduduk paling tinggi dan pemukiman bertumbuh sangat pesat. Dengan demikian, wajar jika pemerintah memberikan porsi pembangunan infrastruktur dan fasilitas umum lainnya yang lebih besar jika dibanding kecamatan lainnya.

Kecamatan Bontang Barat merupakan pintu gerbang masuk ke Kota Bontang. Wilayah ini diarahkan untuk menyangga daerah sekitarnya sehingga di dalamnya dibangun rumah sakit umum, terminal antar kota dan kawasan niaga. Tingkat kepadatannya sedang karena hampir sepertiga dari wilayahnya merupakan hutan lindung. Sebagian besar wilayahnya merupakan wilayah pemukiman sehingga pembangunan diarahkan pada pembangunan infrastruktur pemukiman berupa jalan pemukiman dan drainase.

Kecamatan Bontang Selatan merupakan wilayah administrasi yang paling luas dengan kepadatan paling kecil. Wilayah tersebut menjadi kawasan pengembangan di Kota Bontang. Untuk mendorong keseimbangan kepadatan penduduk, maka wilayah tersebut diarahkan untuk pengembangan industri migas, kawasan industri baru, kawasan perdagangan, pelabuhan rakyat, kawasan pusat perkantoran pemerintah, dan bandara. Agar berkembang lebih cepat, pemerintah juga membangun akses jalan yang cukup besar yang menghubungkan pusat kota dengan pusat pemerintahan, bandara, kawasan industri baru dan rencana jalan bebas hambatan yang akan dibangun Pemerintah Provinsi Kaltim.

4. Visi Misi

Visi dan Misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan rujukan utama penyusunan materi Renstra SKPD secara keseluruhan. Sesuai dengan Permendagri 54 tahun 2010, yang menjadi rujukan dalam penyusunan Visi dan Misi RPJMD Kota Bontang 2016-2021, maka pertimbangan utama dalam menyusun RPJMD 2016-2021 adalah Visi dan Misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih hasil pemilu pada 2015 dan Visi dan Misi RPJPD Kota Bontang, serta RPJMD Provinsi Kalimantan Timur dan RPJMN. Adapun Visi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Bontang 2016-2021 adalah ***“Menguatkan Bontang sebagai Kota Maritim Berkebudayaan Industri yang Bertumpu pada Kualitas Sumberdaya Manusia dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat”***.

Visi ini diharapkan akan mewujudkan keinginan dan amanat masyarakat Kota Bontang dengan tetap mengacu pada pencapaian Tujuan nasional seperti diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 khususnya bagi masyarakat Kota

Bontang dan selaras dengan RPJM Nasional 2015-2019 serta RPJMD Provinsi Kalimantan Timur 2013-2018 serta RPJPD Kota Bontang 2005-2025. Adapun makna dari butir-butir Visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kota Maritim dimaksudkan sebagai domain fungsional ekonomi dan industri kelautan yaitu jasa-jasa kelautan, kepelabuhanan, transportasi laut, perikanan tangkap, perikanan budidaya, industri pengolahan hasil laut, industri penyedia jasa kemaritiman, perdagangan maritim, eksplorasi, eksploitasi dan pengolahan minyak-gas di laut (*off-shore*) dan wilayah pesisir (*on-shore*).

Berkebudayaan Industri dimaksudkan sebagai sebuah nilai sistem profesional berbasis pada nilai-nilai keragaman lokal dan nasional yang mampu mendorong dan menopang perekonomian di sektor industri maritim pada khususnya dan industri lain pada umumnya sehingga ke depan industri maritim dan industri petrokimia bisa berjalan secara sinergi dan saling menunjang.

Kualitas Sumberdaya Manusia dimaksudkan bahwa kualitas sumberdaya manusia yang baik menjadi tumpuan utama untuk mewujudkan Visi tersebut, sehingga dalam kurun waktu lima tahun ke depan kualitas sumber daya manusia semakin meningkat baik pendidikan maupun kesehatannya melalui peningkatan sarana dan prasarana yang berkualitas.

Kualitas Lingkungan Hidup dimaksudkan bahwa pembangunan harus berkelanjutan, dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan hidup yang ada di Bontang, yaitu dengan meningkatkan kualitas lingkungan hidup termasuk di dalamnya sumberdaya alam melalui mekanisme yang adil, bermartabat dan berkelanjutan dalam lima tahun ke depan.

Kesejahteraan Masyarakat dimaksudkan tujuan akhir pembangunan Kota Bontang, yaitu mewujudkan masyarakat Kota Bontang yang terpenuhi hak-hak dasarnya sehingga menikmati kualitas kehidupan yang lebih baik, berkualitas dan memiliki pilihan yang luas dalam seluruh kehidupannya.

Dalam mewujudkan Visi tersebut ditempuh melalui 3 (tiga) Misi pembangunan daerah sebagai berikut:

- a. Menjadikan Kota Bontang sebagai *Smart City* melalui peningkatan kualitas sumberdaya manusia.
- b. Menjadikan Kota Bontang sebagai *Green City* melalui peningkatan kualitas lingkungan hidup.
- c. Menjadikan Kota Bontang sebagai *Creative City* melalui pengembangan kegiatan perekonomian berbasis sektor maritim.

Dari ketiga Misi tersebut, Misi I menjadi acuan bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam penyusunan Renstra SKPD dengan pertimbangan merupakan sebuah konsep kota cerdas/pintar yang membantu masyarakat yang berada di dalamnya dengan mengelola sumber daya yang ada dengan efisien dan memberikan informasi yang tepat kepada masyarakat/lembaga dalam melakukan kegiatannya atau pun mengantisipasi kejadian yang tak terduga sebelumnya. Salah satu faktor penting dalam menjadikan sebuah kota sebagai *Smart City* adalah kualitas sumber daya manusianya yang handal. Sehingga untuk mewujudkan Kota Bontang sebagai *Smart City* perlu peningkatan kualitas Sumber daya manusianya.

Secara operasional upaya peningkatan kualitas SDM dilaksanakan melalui berbagai sektor pembangunan, antara lain sektor pendidikan, kesehatan, sosial, kependudukan, tenaga kerja dan sektor pembangunan lainnya.

Dengan memperhatikan nilai-nilai luhur Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, yaitu *Kerjasama, Tanggung Jawab dan Profesionalisme* serta Visi Pemerintah Kota Bontang, maka Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang adalah:

“Terwujudnya Pelayanan Prima di Bidang Ketenagakerjaan Guna Peningkatan Sumber Daya Yang Berdaya Saing”

Kata-kata kunci dalam “ Visi “ di atas adalah :

- Pelayanan Prima (*excellent service*) adalah suatu pelayanan yang terbaik dalam memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan. Dengan kata lain, pelayanan prima merupakan suatu pelayanan yang memenuhi standar kualitas. Pelayanan yang memenuhi standar kualitas adalah suatu pelayanan yang sesuai dengan harapan dan kepuasan pelanggan/masyarakat baik dari segi kualitas dan ketepatan waktu pelayanan.
- Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh seseorang yang sangat mempengaruhi kehidupan.
- Berdaya Saing adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh seseorang dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Misi merupakan penjabaran lebih operasional dari Visi, sehingga dari Misi ini akan terlihat kemana arah yang akan dituju instansi pemerintah, melalui kegiatan-kegiatan apa saja yang akan dilakukan. Dari sini akan terlihat suatu fokus arah dan kegiatan. Adapun Misi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang secara terinci adalah:

- a. Meningkatkan kualitas angkatan kerja dan perluasan kesempatan kerja.

- b. Meningkatkan Hubungan Kerja Yang Harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Agar Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dapat terwujud, maka peningkatan kualitas kerja melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada dan dukungan sarana kerja yang memadai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang merupakan suatu prasyarat. Oleh karena itu, sistem informasi yang ada saat ini harus ditingkatkan, baik itu Sistem Informasi Ketenagakerjaan maupun Sistem Informasi Penyandang Masalah dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial sehingga diharapkan tenaga kerja dan penyandang masalah sosial yang ada di Kota Bontang dapat dengan mudah melakukan akses terhadap saluran informasi yang dibutuhkannya.

5. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Sesuai dengan hasil telaahan terhadap Renstra Kementerian dan Renstra Provinsi, maka berikut adalah tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bontang.

Tantangan :

1. Kebijakan Nasional terkait dengan Ketenagakerjaan yang selalu berubah-ubah.
2. Perkembangan jumlah tenaga kerja yang kurang diimbangi oleh kesempatan kerja.
3. Penegakan hukum yang lemah.
4. Pengusaha belum menempatkan pekerjaannya sebagai mitra dalam dunia usaha dan dunia kerja.
5. Rendahnya pengawasan dari pusat ke daerah semenjak otonomi daerah.

6. Belum adanya kebijakan nasional yang terkait dengan sistem pembinaan ketenagakerjaan yang langsung ke tenaga kerja.
7. Arus migrasi yang berlangsung dinamis berakibat semakin tingginya angka pengangguran.
8. Rendahnya tingkat pendidikan dan kualitas keterampilan tenaga kerja dibanding dengan tuntutan kualitas pasar kerja.
9. Menurunnya kualitas hubungan industrial secara nasional, mengakibatkan terganggunya proses produksi, timbul kasus unjuk rasa/mogok kerja yang berpengaruh terhadap stabilitas sosial ekonomi lokal.
10. Kerjasama antar Kabupaten/Kota, Propinsi dan regional hanya sebatas wacana.
11. Adanya potensi reaksi kimia dari perusahaan PT. Badak dan PT. Pupuk Kaltim.
12. Adanya budaya kerja global dalam hubungan industrial yang tidak sesuai dengan kondisi kita.
13. Pesatnya perkembangan kebutuhan keahlian sebagai akibat pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia kerja dalam standar kompetensi nasional dan ASEAN.

Peluang :

Adapun peluang ketenagakerjaan di Kota Bontang adalah :

1. Dengan adanya sistem pasar bebas memberikan kemungkinan adanya peningkatan investasi dan tentunya penyerapan tenaga kerja pun memiliki peluang yang cukup signifikan.
2. Adanya Undang - Undang Ketenagakerjaan RI no 13 tahun 2003.

3. Terbukanya kesempatan kerja dengan melalui sektor Informal.
4. Banyaknya jabatan-jabatan kompetensi tertentu.
5. Adanya program pemerintah yang memberikan jaminan kepada tenaga kerja dan mengurangi dampak-dampak sosial ketenagakerjaan.
6. Adanya kebijakan nasional dalam wujud peraturan pemerintah dan peraturan menteri ketenagakerjaan dan transmigrasi.
7. Adanya Kebijakan Nasional dalam wujud peraturan pemerintah dan peraturan menteri terkait dengan kesejahteraan sosial.
8. Kota Bontang yang telah dikenal sebagai kawasan Industri di Kalimantan dan Indonesia.
9. Otonomi daerah disertai perimbangan kewenangan dan keuangan.
10. Adanyadukungan perusahaan dalam pengembangan ketenagakerjaan.
11. Kemajuan teknologi informasi pendukung ketenagakerjaan.
12. Terdapat Badan Nasional Sertifikasi Profesi di tingkat nasional.
13. Adanya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang telah ditetapkan sebagai standar baku di beberapa sektor ketenagakerjaan.
14. Program 3 in 1 yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.
15. Adanya konvensi internasional mengenai hak-hakpenyandang cacat.
16. AdanyaKonvensi nasional keserasian sosial.
6. **Keadaan Umum Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan merupakan aspek mendasar dalam kehidupan manusia karena menyangkut dimensi ekonomi dan sosial. Dimensi ekonomi dalam hal ini berarti pemenuhan kebutuhan hidup manusia, sedangkan dimensi sosial berhubungan dengan penghargaan akan kemampuan seseorang.

Mengingat pentingnya hal tersebut, maka sudah pantas jika setiap upaya pembangunan yang dilakukan selalu diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha. Jumlah angkatan kerja pada tahun 2017 di Kota Bontang adalah 77.882 orang atau sekitar 64,52% dari jumlah penduduk usia kerja. Angka ini juga menunjukkan besarnya partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang berarti sekitar 64,52% penduduk usia kerja aktif secara ekonomi (bekerja).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Bontang tahun 2018 bahwa jumlah pencari kerja yang terdaftar pada tahun 2017 sebanyak 11.535 orang dengan rincian laki-laki sebanyak 8.674 orang dan perempuan 2.861 orang sedangkan pencari kerja yang ditempatkan pada tahun 2017 sebanyak 1.800 orang dengan rincian laki-laki sebanyak 1.717 orang dan perempuan sebanyak 83 orang dengan prosentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar sebesar 15,60%. Hal ini dapat kita lihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Status dan Jenis Kelamin di Kota Bontang Tahun 2017

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Belum Ditempatkan Akhir Tahun Lalu		Terdaftar Tahun Ini		Ditempatkan Tahun Ini	
	L	P	L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Tidak/Belum pernah sekolah	-	-	-	-	-	-
Tidak/Belum Tamat SD	-	-	299	14	16	-
SD	-	-	526	41	109	-
SMP	-	-	726	55	262	-
SMA	-	-	2314	727	377	23
SMK	-	-	3338	549	613	37

DI/II/III/ Akademi	-	-	387	269	76	1
Universitas	-	-	1048	1206	264	22
Jumlah	-	-	8674	2861	1717	83

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bontang, 2018

Berdasarkan hal tersebut diatas disimpulkan bahwa pasar kerja yang ada sangat terbatas kualifikasinya, sehingga tingkat persaingan mendapatkan pekerjaan sangat tinggi. Oleh karena itu peningkatan mutu dan kualitas tenaga kerja lokal Kota Bontang yang siap pakai mutlak diperlukan.

Adapun strategi pencapaian tujuan dan sasaran strategis dapat ditempuh melalui:

1. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja yang berupa peningkatan pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien dan berjiwa wirausaha;
2. Meningkatnya tenaga kerja yang semakin berkualitas dan daya saing;
3. Meningkatnya keahlian, keterampilan pencari kerja dan peningkatan penempatan bagi pencari kerja;
4. Meningkatnya kesempatan kerja terutama di sector informal serta mendorong produktivitas;
5. Mengembangkan pasar kerja melalui peningkatan kegiatan dan pendapatan masyarakat, terutama masyarakat ekonomi lemah;
6. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja melalui peningkatan kepesertaan jamsostek;
7. Meningkatnya harmonisasi Hubungan Industrial dengan meningkatnya Bimtek Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Peningkatan Fungsi LKS Tripartit, Peningkatan sarana hubungan industrial, mendorong peningkatan

kesejahteraan tenaga kerja, peningkatan kelembagaan organisasi serikat pekerja, serta penetapan upah minimum;

8. Meningkatnya kecepatan penyelesaian ketenagakerjaan dan pencegahan kasus ketenagakerjaan melalui peningkatan pembinaan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peningkatan harmonisasi hubungan kerja; serta
9. Peningkatan Pelayanan Ketrasmigrasian melalui peningkatan KSAD dan pembekalan calon transmigran.

Berdasarkan analisis lingkungan strategis ditentukan strategi sebagai berikut:

1. **Meningkatnya Keterampilan dan Produktivitas Pencari Kerja**

Merupakan strategi dalam mengurangi tingkat pengangguran yang hingga saat ini masih menjadi permasalahan strategis, dalam kenyataannya bahwa tingkat keterampilan dan keahlian para pencari kerja di Kota Bontang ini masih relatif kurang, hal ini dibuktikan dalam perebutan peluang pasar kerja di sektor formal saja sedikit sekali yang terserap olah karena demikian, dalam hal penempatan tersebut tidak hanya disektor formal saja tapi haru diimbangi melalui penempatan disektor informal dan pembentukan usaha mandiri, untuk menjangkau kondisi yang demikian tersebut diawali melalui pemberian pelatihan-pelatihan terhadap penguasaan salah satu penerapan teknologi.

2. **Meningkatnya Pendayagunaan dan Penyebaran Tenaga Kerja**

Strategi untuk pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja berkaitan erat dengan percepatan serta pemerataan pembangunan, selaras dengan fungsi tata ruang, untuk hal tersebut perlu didukung oleh ketersediaan tenaga kerja yang

produktif, baik dari segi kualitas dan kuantitas sehingga akan terhindar dari adanya penumpukan tenaga kerja.

3. Mengembangkan Sistem Informasi Pasar Kerja

Salah satu masalah yang di hadapi terjadinya pengangguran, dikarenakan kurang baik dan sempurnanya system informasi pasar kerja terutama informasi mengenai lowongan kerja, untuk mengatasi hal seperti ini, maka strategi yang harus dilaksanakan adalah menyempurnakan system informasi pasar kerja dengan pengembangan luas cakupan sebarannya dengan memanfaatkan media yang paling banyak dimanfaatkan oleh pencari kerja melalui media Bursa Kerja *Online*.

4. Meningkatkan Ketenangan dan Kemajuan Berusaha

Sebagai pelaku ekonomi perusahaan swasta memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mendongkrak pertumbuhan ekonomi, oleh sebab itu ketenangan dalam berusaha bagi pengusaha adalah ketenangan bekerja bagi pekerja mutlak dibutuhkan untuk itu perlu diambil strategi kebijakan melalui perwujudan hubungan kerja yang serasi, harmonis dan dinamis. Untuk mencapai itu, semua yang harus ditempuh adalah melaksanakan secara bersungguh-sungguh semua hak dan kewajiban masing-masing antar pekerja dan pengusaha yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui sosialisasi bimbingan teknis.

7. Profil Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya Kota Bontang)

Universitas Trunajaya (Unijaya) Kota Bontang adalah merupakan pertama yang ada di Kota Bontang, berdiri sejak Tahun Akademik 1989/1990 berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0723/0/1990 tanggal 11 Desember

1990. Pada bulan Oktober 2015 status Universitas Trunajaya telah Terakreditasi Insttusi berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Nomor 1040/SK/BAN-PT/Akred/PT/X/2015 tentang Nilai dan Peringkat Akreditasi Insttusi Perguruan Tinggi.

Visi :

“ Menjadi Universitas Trunajaya Bontang yang berkualitas dan berperingkat nasional serta menjadikan *Centre of Excellenge* bagi seluruh *stakeholders* tahun 2024”.

Misi :

- Menjadikan lulusan yang professional, bermoral, berwawasan global dalam pembangunan sumber daya manusia
- Mengembangkan kegiatan akademis dan riset bagi Civitas akademika sehingga menghasilkan hasil riset dan tulisan ilmiah yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat luas.
- Mengembangkan kerjasama yang saling menguntungkan baik yang bersifat wilayah maupun nasional.
- Selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi dalam pelaksanaan tridarma Perguruan Tinggi.

Dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, Universitas Trunajaya telah berpartisipasi dan berperan aktif dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya di Kota Bontang. Universitas Trunajaya mempunyai tiga program studi yaitu: *pertama* : Program Studi Manajemen; *kedua*, Program Studi Ilmu Hukum; *ketiga*, Prgram Studi Teknik Mesin.

Sampai dengan tahun akademik 2018/2019 Universitas Trunajaya Bontang telah meluluskan \pm 2500 sarjana, angka partisipasi kelulusan UNIJAYA tersebut menjadi salah satu indikator bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi. Dalam upaya meningkatkan kualitas mutu pendidikan, UNIJAYA selalu mengikuti perkembangan Program Studi dan Kurikulum yang mengacu pada Kerangka Nasional Kualifikasi Indonesia (KKNI) sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

8. Profil Perusahaan (PT.Yepeka Usaha Mandiri)

PT. Yepeka Usaha Mandiri berdiri pada tanggal 5 Agustus 2004 di Bontang, yang berkantor di Jl. Enggang Blok Z No. 1 BTN PKT Bontang. PT. Yepeka Usaha Mandiri adalah anak perusahaan dari Yayasan Pupuk Kaltim (YPK) yang pada awal pendiriannya melakukan usaha dalam bidang pendidikan dengan mendirikan Unit *Excellent Training Center* (ETC) yang hanya bergerak dalam bidang kursus-kursus untuk siswa-siswa sekolah YPK, yang kemudian berkembang dalam berbagai bidang usaha dimana salah satunya adalah penyedia tenaga kerja.

Dalam perkembangannya di bidang usaha PT. Yepeka Usaha Mandiri berkembang menjadi perusahaan yang bergerak di berbagai bidang jasa. Saat ini PT. YUM memiliki dua unit usaha yaitu : *pertama*, Unit Jasa dan Perdagangan; *kedua*, Unit SDM dan Pendidikan.

Unit Jasa dan Perdagangan meliputi :

- a. Trading Umum
- b. Pupuk dan Bahan Baku
- c. *Trucking*
- d. *Forwarding*

e. General Supplier dan kontraktor sewa kendaraan dan alat berat

f. Sewa multimedia soundsistem.

Unit SDM dan Pendidikan meliputi :

a. Suplai tenaga kerja

b. Kursus Bahasa Inggris

PT. Yepeka Usaha Mandiri didirikan dengan maksud ikut berperan aktif dalam membangun perekonomian pemerintah dan membantu program pemerintah dalam hal membuka peluang dan menyalurkan tenaga kerja serta bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus memberikan keuntungan / profit terhadap pemegang saham.

9. Profil Himpunan Lembaga Pelatihan (HILSI) Kota Bontang

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka HILSI menjalankan kiprahnya sebagai wadah dan wahana komunikasi, informasi, representasi, konsultasi dan fasilitasi penyelenggaraan pelatihan seluruh Indonesia.

Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (Hilsi) Kota Bontang yang berdiri pada tahun 2001 yang mewadahi Lembaga Pelatihan Kursus (LPK) di Kota Bontang yang beranggotakan sebanyak ± lima puluh dengan berbagai kejuruan yaitu ; Bisnis Manajemen, Kecantikan, Tata Busana, Tata Boga, Administrasi Perkantoran, Otomotif dan Teknik Pendingin.

B. Hasil Penelitian

1. Peran Setiap Aktor Quadruple Helix Dalam Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang

1.1. Peran Pemerintah (*Government*)

Dalam hal penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang Pemerintah Kota Bontang tidak berdiri sendiri memainkan perannya, tetapi diperlukan peran dari aktor *Quadruple Helix* yaitu pemerintah (*government*), perguruan tinggi (*intellectual*), perusahaan (*business*) dan masyarakat (*civil society*). Untuk terserapnya tenaga kerja lokal dalam dunia industri diperlukan peran dari *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang untuk menjamin agar terdapat kesamaan arah dan persepsi mengenai ketenagakerjaan dalam hal ini penyediaan tenaga kerja dengan mengidentifikasi kompetensi tenaga kerja apa yang diperlukan di Kota Bontang dilihat dari kebutuhan industri dan kesiapan perguruan tinggi untuk mencetak sumber daya manusia yang berkompeten yang dibutuhkan oleh industri.

Peran pemerintah pun semakin luas sebagaimana terlihat dari pemberian pelayanan umum oleh dinas-dinas pemerintah yaitu mengatur, mendorong, mengkoordinir, bahkan membiayai usaha pihak swasta maupun daerah-daerah. Peran pemerintah adalah segala tindakan dan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah Kota Bontang dalam melaksanakan tugas, wewenang dan kewajibannya, sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pelindung dan pelayan masyarakat.

Peran pemerintah (*government*) dalam *Quadruple Helix* terhadap penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang belum maksimal memainkan perannya

sebagai fasilitator dan regulator. Sebagai fasilitator yaitu menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan pembangunan daerah. Sebagai fasilitator, pemerintah bergerak di bidang pendampingan melalui pelatihan, pendidikan dan peningkatan, keterampilan tenaga kerja agar dapat terserap dalam dunia industri dan regulator adalah menyiapkan arah untuk menyeimbangkan penyelenggaraan pembangunan melalui penerbitan peraturan-peraturan. Sebagai regulator, pemerintah memberikan acuan dasar kepada perusahaan dan masyarakat sebagai instrumen untuk mengatur segala kegiatan pelaksanaan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang. Hal ini dapat dilihat dari observasi, hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada salah satu *informan* mengenai peran pemerintah dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang :

“Jadi peran pemerintah dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang adalah sebagai istilahnya rool of game yang I. Jadi kami beberapa kali ke DPMTKPTSP Bontang melakukan konsultasi, tempat kami untuk menyampaikan dan aturan-aturan main itu yang utama, yang kedua pihak DPMTKPTSP menyampaikan bahwa proses rekrutmen mengacu kepada Perda 1 Tahun 2009”. (Wawancara dengan Manajer Operasional dan Umum PT. YUM, 21 Desember 2018)

“Peran pemerintah dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang berperan penting dalam penyediaan tenaga kerja baik berupa informasi ataupun penyuluhan-penyuluhan”. (Wawancara dengan Manajer Keuangan dan HRD PT.YUM, 31 Desember 2018)

Pernyataan ini juga didukung oleh *informan* dari aktor *QuadrupleHelix* dari unsur masyarakat yaitu *Hilsi* yang mengatakan sebagai berikut:

“Jadi hal ini juga sesuai dengan harapan dari Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja juga apabila ada aturan-aturan dari pusat terkait dengan standar kompetensi kursus disampaikan kepada kita”.

“Jadi peran pemerintah sangat besar menurut saya untuk penempatan dan pemagangan, bahwa pelatihan pun kita libatkan apalagi kalau ada bantuan kegiatan dari Pusat dan Provinsi, Dinas Tenaga Kerja setempat dalam dokumennya harus ada yang mengikuti pembukaan atau penutupan”. (Wawancara Hasan Irawan/Ketua Hilsi, 18 Desember 2018).

“Peran pemerintah melalui DPMTKPTSP Kota Bontang sangat besar perannya untuk penyiapan tenaga kerja melalui sinergi-sinergi juga melalui pelaksanaan pelatihan dan pihak DPMTKPTSP Kota Bontang juga menyiapkan petugas yang memberikan bimbingan jabatan melalui Pengantar Kerja ketika masyarakat akan memasuki dunia kerja” .(Wawancara dengan Sekretaris DPD Hilsu Prov. Kaltim, 19 Desember 2018).

Pendapat ini pun diperkuat lagi oleh salah satu *informan* dari aktor pemerintah (*government*) dalam hal ini Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang yang mengungkapkan hal sebagai berikut:

“Jadi DPMTKPTSP Kota Bontang tentu perannya yang pertama adalah sebagai regulator. Jadi kita membuat produk hukum atau kebijakan daerah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang menjadi acuan, dan saya pikir sudah cukup bagus produk hukum yang ada sekarang termasuk revisi yang terakhir untuk Perda Rekrutmen dan Penempatan dan Perda Alih Daya yang bertujuan melindungi hak-hak pekerja apalagi ditunjang proses perijinan dengan sistem Online Single Submission (OSS) yang sudah mewajibkan BPJS Ketenagakerjaan hak-hak atas pekerja terlindungi sudah cukup bagus” (Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTS, 26 Desember 2018).

Sejalan dengan penelitian terdahulu dengan obyek penelitian yang berbeda Peran Pemerintah dan Akademisi Dalam Memajukan Industri Kreatif Kasus Pada UKM Kerajinan Sulaman Di Kota Pariaman (Reni Endang Sulastri dan Nova Dilastri, 2015 :90) menjelaskan bahwa peran utama pemerintah dalam pengembangan industri kreatif adalah : *Pertama*, Katalisator dan fasilitator dan advokasi yang memberikan rangsangan, tantangan dan dorongan, agar ide-ide bisnis bergerak ke tingkat kompetensi yang lebih tinggi. Dukungan itu dapat berupa komitmen pemerintah untuk menggunakan kekuatan politiknya dengan proporsional dan dengan memberikan pelayanan administrasi publik dengan baik disamping dukungan bantuan *financial*, insentif ataupun proteksi. *Kedua*, Regulator, yang menghasilkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan

people, industri, institusi, intermediasi, sumber daya dan teknologi. Pemerintah dapat mempercepat perkembangan industri kreatif jika pemerintah mampu membuat kebijakan-kebijakan yang menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi industri kreatif. *Ketiga*, Konsumen, *investor* bahkan peran pemerintah dan akademisi dalam memajukan *entrepreneur*. Pemerintah sebagai investor harus dapat memberdayakan aset negara untuk jadi produktif dalam lingkup industri kreatif dan bertanggung jawab terhadap investasi infrastruktur industri. *Keempat*, *Urban Planner* (Perencana Kota). Kreativitas akan tumbuh dengan subur dengan kota-kota yang memiliki iklim kreatif. Agar pengembangan ekonomi kreatif berjalan dengan baik maka perlu diciptakan kota-kota kreatif yang mampu menjadikan magnet yang menarik bagi individu untuk membuka usaha di Indonesia.

Dari keenam pernyataan tadi bahwa pemerintah (*government*) telah melaksanakan perannya sebagai fasilitator dan regulator dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.

Sejalan dengan semua pembahasan di atas mengenai peran pemerintah dapat disimpulkan bahwa pemerintah sebagai penanggungjawab tertinggi atas kesejahteraan rakyat khususnya dibidang ketenagakerjaan dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang difokuskan pada melatih tenaga kerja yang kreatif, terampil, berinisiatif dan berkarakter dengan upaya diantaranya: *Pertama*, meningkatkan kualitas serta produktivitas tenaga kerja dengan mengadakan pelatihan ketenagakerjaan. *Kedua*, melaksanakan program-program yang mendukung tercapainya system ketenagakerjaan yang ideal. *Ketiga*, pendirian lembaga-lembaga Balai Latihan Kerja (BLK) serta

lembaga pelatihan masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. *Keempat*, menyusun kurikulum pendidikan yang mampu mencetak tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan syarat-syarat dunia kerja.

1.2. Peran Akademisi (*Intellectual*)

Peran Akademisi (*intellectual*) dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang, dimana sampai saat ini belum ada padu padan atau *link and match* antara perguruan tinggi dan pasar kerja. Dalam tataran ideal perguruan tinggi seharusnya menjadi motor penggerak penciptaan lapangan kerja bukan sekedar menghasilkan pekerja kita terpaksa harus mengakui perguruan tinggi baru sebatas menjadi “mesin” yang memproduksi sebanyak mungkin sarjana. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus memetakan perubahan tren di dunia kerja, dan menyesuaikannya dengan sistem pendidikan di perguruan tinggi. Pemerintah akan mendorong perguruan tinggi untuk lebih berorientasi kepada pendidikan vokasi. Dengan begitu, lulusan perguruan tinggi memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Pada hakikatnya konsep *link and match* dapat digunakan sebagai media untuk meningkatkan relevansi pendidikan tinggi dengan kebutuhan tenaga kerja. Perguruan Tinggi perlu melakukan kerjasama sinergis dengan dunia kerja profesional agar relevansi pendidikan tinggi dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu, tentunya dengan prinsip kerja dimana perguruan tinggi harus mampu memberikan keuntungan juga bagi dunia usaha (model manajemen *win-win*), jika akan melakukan program *link and match*. Tanpa ada keuntungan, baik langsung maupun tidak langsung, dunia usaha akan enggan berpartisipasi dalam

program *link and match* meskipun program itu dijanjikan dalam jangka panjang akan menguntungkan banyak pihak.

Melalui kerjasama fungsional *link and match* dengan dunia kerja profesional, perguruan tinggi secara konseptual akan memiliki peluang yang cukup besar untuk melahirkan lulusannya menjadi calon-calon tenaga kerja yang memiliki profesionalisme yang tinggi. Karena di dunia kerja itulah para mahasiswa akan memperoleh pengalaman baru lebih jauh dan aktual dari sekedar pengalaman yang dideskripsikan pada kurikulum suatu perguruan tinggi.

Peran Akademisi (*intellectual*) dalam meningkatkan kapasitas dan pengembangan sumber daya manusia tenaga kerja di Kota Bontang sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan dunia usaha belum sesuai yang diharapkan dan perlu ditingkatkan lagi supaya peran dari perguruan tinggi ini betul-betul mencetak tenaga terampil dan terdidik agar dapat terserap dalam dunia industri. Hal ini dapat dilihat dari observasi, hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan dari aktor pemerintah dalam hal ini Kepala DPMTKPTSP Kota Bontang mengenai peran perguruan tinggi dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang:

“Universitas Trunajaya Bontang terlepas dari lulusannya yang mau masuk dalam dunia kerja mungkin lebih digali lebih dalam lagi perannya ketika bukan hanya pada posisinya sebagai Tripartit tetapi lebih nyata di pengadilan masyarakat. Itu bagaimana ketika kampus bisa betul-betul mencetak tenaga kerja yang terampil bukan hanya terdidik tetapi terampil juga. Karena mungkin ini menjadi catatan juga karena banyak sekali sekarang ketika musim lulus/wisuda orang sudah berwacana bahwa sekian orang bertambah lagi pengangguran. (Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTSP, 26 Desember 2018).

Nah, ini seharusnya yang perlu disikapi dengan beberapa point karena peran dari universitas itu penting karena disatu sisi mencetak pengangguran disatu sisi lagi mencetak tenaga-tenaga terampil yang bisa mensupport program-program yang sudah ada baik di pemerintahan maupun support pada proyek-proyek yang masuk investasi ke Bontang. (Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTSP, 26 Desember 2018).

“Jadi menurut bapak peran Universitas Trunajaya Bontang dalam mencetak SDM perlu ditingkatkan lagi ya pak”.

“Ya perlu ditingkatkan lagi, terus juga mungkin kita coba tahun depan mendesain program antara Dinas Tenaga Kerja dengan beberapa kampus bukan hanya Universitas Trunajaya tetapi termasuk STITIK dan STIB Yabis Bontang untuk kerjasama peningkatan kompetensi mahasiswa seperti pemagangan yang sifatnya berkelanjutan, yang kedua juga mengasah kemampuan mereka baik yang khususnya masuk IT maupun non IT itu juga bisa terasah. (Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTSP, 26 Desember 2018).

Hal senada dikemukakan juga oleh Eks Kabid Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Bontang yang mengatakan bahwa:

“Menurut saya Perguruan Tinggi memiliki peranan penting dalam membangun Sumber Daya Manusia (SDM) kompeten. Oleh karenanya, kita menganjurkan agar perguruan tinggi memiliki jejaring kerja sama dengan industri yang relevan dengan program studi/fakultasnya. Membangun jejaring antara perguruan tinggi dan dunia industri dibutuhkan untuk mendekatkan SDM nya yang dihasilkan agar relevan dengan kebutuhan industrinya,” untuk menjawab tantangan pasar kerja yang dinamis, perguruan tinggi jangan hanya mengajarkan mahasiswa dengan keterampilan lama. Sebaliknya, jurusan dan kejuruan yang dimiliki perguruan tinggi harus relevan dengan dunia kerja, baik dari unsur dosen, kurikulum, laboratorium dan semua peralatannya. “Sekarang dunia bergerak cepat. Perkembangan teknologi menghadirkan berbagai jenis pekerjaan baru. Oleh karenanya, kurikulum yang diajarkan di kampus harus sesuai dengan perubahan jaman dan kebutuhan industri”, “Pemerintah akan mendorong perguruan tinggi untuk lebih berorientasi kepada pendidikan vokasi. Dengan begitu, lulusan perguruan tinggi memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja”. (Wawancara Ikhwan Agus/Eks Kabid Lattas dan Penta, 18 Desember 2018) “Nah tentu ini menjadi tantangan kita termasuk tantangan bagi perguruan tinggi,” Selain miss match, lulusan perguruan tinggi juga dihadapkan pada persoalan under qualification. Yakni, lulusan perguruan tinggi masih berada di bawah standar kompetensi. Untuk itu, menyesuaikan kurikulum dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).. “Jadi kompetensi yang sesuai dengan gelar yang dimiliki, Oleh karena itu, perguruan tinggi harus memetakan perubahan tren di dunia kerja, dan menyesuaikannya dengan sistem pendidikan di perguruan tinggi”. (Wawancara dengan Eks Kabid Lattas dan Penta, 18 Desember 2018).

Mengenai permasalahan diatas Bambang Bemby Soebyakto (2014 :735-736) menjelaskan bahwa perguruan tinggi dalam bentuk apapun harus mampu

menjawab tantangan dunia usaha dalam mempersiapkan tenaga kerja yang dibutuhkan melalui beberapa tindakan sebagai berikut: *Pertama*, Perguruan tinggi harus senantiasa memperbaiki dan merevisi kurikulum mata kuliah agar selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi. *Kedua*, Perguruan tinggi harus mau melakukan introspeksi kedalam agar mata kuliah yang diberikan memang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. *Ketiga*, Perguruan tinggi harus mau mempelajari dan mengembangkan metode baru dengan bekerja sama pengembangan teknologi ketenagakerjaan modern dengan dunia usaha. *Keempat*, Dunia usaha mikro harus selalu memberikan bantuan pada perguruan tinggi agar dapat meningkatkan kemampuan tenaga pengajar sehingga aplikasi ilmu dapat sesuai dengan yang diharapkan .

Pernyataan tersebut diatas juga didukung oleh salah satu informan dari aktor *Quadruple Helix* dari unsur perusahaan yang mengatakan sebagai berikut:

“Untuk perguruan tinggi masih minim perannya karena masih rendahnya kompetensi dan sumber daya manusia lulusan dari universitas sehingga menyebabkan kurangnya lulusan diterima bekerja di dunia industri, Jadi peran dari Universitas dan Hilsis dalam peningkatan SDM masih perlu ditingkatkan ya pak. Ya, betul” . (Wawancara dengan Manajer Keuangan danHRD PT.YUM, 31 Desember 2018)

“kemudian peran dari Universitas Trunajaya adalah menyediakan lulusan-lulusan dan meningkatkan SDM masyarakat Bontang” (Wawancara dengan Manajer Operasional dan Umum PT. YUM, 21 Desember 2018)

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan informan Rektor Universitas Trunajaya dan Pembantu Rektor mengenai peran perguruan tinggi dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang:

“Peran kami sebagai akademisi menyiapkan SDM setingkat sarjana agar tidak hanya memiliki teoritis saja tetapi dia juga punya praktisi di lapangan, sehingga alumni Universitas Trunajaya Bontang terserap dimana saja baik diperintahan maupun perusahaan di PT. Badak, PKT maupun perbankan bahkan dibidang pekerjaan lain banyak alumni Unijaya terserap

disana. Artinya peran serta kami menyiapkan SDM, alumni kami terserap didunia kerja baik di Bontang maupun di luar Bontang". (Wawancara dengan Rektor Universitas Trunajaya, 17 Desember 2018)

"Jadi peran Universitas Trunajaya Bontang sesuai dengan tri darma perguruan tinggi ya pak. Ya, sesuai dengan misi kami memberikan kesempatan kepada masyarakat Bontang untuk mengecap pendidikan tinggi".(Wawancara dengan Rektor Universitas Trunajaya, 17 Desember 2018)

Selanjutnya hal yang sama disampaikan oleh Pembantu Rektor Universitas Trunajaya Kota Bontang mengenai peran perguruan tinggi dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang:

"Peranan dari Universitas Trunajaya Bontang dalam penyediaan tenaga kerja sudah baik karena sudah membekali mahasiswa disetiap fakultas sesuai dengan petunjuk dari Kemenristek Dikti bahwa setiap mahasiswa harus memiliki surat keterangan pendamping ijasah. Sehingga semua mahasiswa saya mewajibkan untuk memiliki sertifikat/kualifikasi". (Wawancara dengan Pembantu Rektor Universitas Trunajaya, 19 Desember 2018).

Jadi kita untuk melihat benang merahnya, makanya Silabus dan kurikulum saya rubah dan sampaikan kepada mahasiswa agar nanti ilmunya sejalan dengan dari pihak pemerintah, perusahaan, masyarakat dan lembaga pencari kerja. Jadi sudah kami lakukan untuk mengakomodir dari empat aktor ini dalam Silabus Universitas Trunajaya dan mengupdate untuk mengikuti perkembangan dan setara perguruan tinggi di Jawa dan Sulawesi (Wawancara dengan Pembantu Rektor Universitas Trunajaya, 19 Desember 2018).

Berdasarkan hasil analisis data kualitatif tersebut di atas diketahui bahwa peran perguruan tinggi (*intellectual*) di Kota Bontang belum maksimal memerankan fungsinya untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten yang mempunyai *link and match* dengan perusahaan. Dalam hal ini dari olah data kualitatif pada penelitian ini diharapkan kedepannya perguruan tinggi dapat menguatkan pendidikan vokasi sebagai langkah strategis untuk produktivitas dan daya saing tenaga kerja yang dihasilkan, hal ini bisa dilihat dari keberhasilan PT. Badak LNG Bontang bekerjasama dengan perguruan tinggi yang mendirikan LNG

Akademi dengan membuat program yang disupport oleh pemerintah yaitu LNG Akademi dimana 100% mahasiswa yang dihasilkan diserap oleh dunia industri.

Perguruan tinggi yang ada di Kota Bontang harus berani membuat suatu program yang seperti ini dengan bekerjasama dengan pemerintah dan perusahaan yang ada di Kota Bontang. Program semacam ini karena sudah teruji dan sangat dinantikan oleh masyarakat, mungkin kapasitasnya sekarang mungkin masih sangat sedikit dalam tiap angkatan ada 30 atau 40. Mungkin kedepan bisa ditingkatkan menjadi 80 kita juga makin mendorong perusahaan-perusahaan yang lain membuat program yang sama kemudian juga industri membutuhkan jadi program ini sebenarnya adalah program-program *win-win* pemerintah baik bagi masyarakat dan baik bagi perusahaan.

1.3 Peran Perusahaan (*Business*)

Perusahaan (*business*) merupakan pihak yang banyak memakai jasa tenaga kerja. Perusahaan dapat berperan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kerja diantaranya dengan melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi dan lembaga-lembaga pelatihan kerja dalam rangka memberikan kesempatan magang kepada peserta didik.

Hal ini dilakukan agar peserta didik atau calon tenaga kerja mempunyai pengetahuan tentang dunia usaha dan dunia industri, selain itu perusahaan juga dapat memberikan pelatihan peningkatan kualitas calon tenaga kerja dan memberikan kesempatan mengembangkan diri para calon tenaga kerja.

Perusahaan dan tenaga kerja merupakan hubungan yang saling mempengaruhi secara positif, perusahaan tidak akan maju tanpa pekerja dan pekerja tidak akan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa adanya perusahaan

sebagai lahan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan dan pekerja harus saling kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Peran perusahaan (*business*) yang ada di Kota Bontang sudah memainkan perannya dengan baik dalam hal kolaborasi dengan pemerintah, perguruan tinggi serta lembaga-lembaga pelatihan kerja yang ada di Kota Bontang untuk mencetak calon tenaga kerja yang kompeten yang dibutuhkan oleh dunia industri dan dunia usaha di Kota Bontang. Kontribusi dari perusahaan yang ada di Kota Bontang dalam berpartisipasi dalam penyediaan tenaga kerja yang kompeten melalui program magang dan pelatihan serta pada level lebih lanjut sudah ada perusahaan yang bekerjasama dengan perguruan tinggi untuk menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia industri yang langsung digunakan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari observasi, hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada salah satu informan dari aktor masyarakat dalam hal ini HILSI Kota Bontang mengenai peran perusahaan dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang :

“Kami pun dapat info dari industri dengan pertemuan itu bahwa tidak cukup dengan kurikulum dari Pemerintah Pusat tapi harus ada input dari industri sebagai pemakai, jadi peran industri ke HILSI itu cukup besar dalam memberikan kontribusi tentang kebutuhan industri dalam dunia usaha dan industri. (Wawancara dengan Ketua HILSI, 18 Desember 2018)

“PT. Yum sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sangat berperan dalam penyaluran tenaga kerja yang dihasilkan dari universitas kemudian ditingkatkan kompetensinya melalui LPK-LPK binaan HILSI ”. (Wawancara dengan Sekertaris HILSI DPD Prov. Kaltim, 19 Desember 2018).

Pernyataan tersebut diatas juga didukung oleh informan dari aktor

Quadruple Helix dari unsur pemerintah yang mengatakan sebagai berikut :

“Kerjasama dengan baik perusahaan maupun penyedia jasa tenaga kerja cukup juga efektif termasuk asosiasi HILSI sudah bagus programnya sudah

sinergis dengan kebutuhan perusahaan/industri". (Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTSP, 26 Desember 2018).

Hal senada juga sama yang dikemukakan oleh aktor *Quadruple Helix* dari unsur perusahaan (*business*) yang mengatakan bahwa:

Yang jelas kami pak, kami penuh sesuai aturan dari Perda 1 Tahun 2009. Kami juga mengambil dari HILSI yang melaksanakan magang dan alhamdulillah dari tempat pemagangan ini apabila ada permintaan kita salurkan ke perusahaan Pak dan alhamdulillah terjadi sinkronisasi dan banyak tenaga kerja dari pemagangan yang direkrut oleh perusahaan. (Wawancara dengan Manajer Operasional dan Umum PT. YUM, 21 Desember 2018)

Sejalan dengan hal tersebut di atas Sopanah, dkk (2016: 15) menjelaskan bahwa pelaku bisnis memiliki peranan dalam penciptaan produk dan jasa kreatif, pasar baru yang dapat menyerap produk dan jasa yang dihasilkan serta penciptaan lapangan kerja bagi individu-individu kreatif tenaga kerja pendukung lainnya. Pelaku bisnis juga memiliki peranan dalam membentuk komunitas dan enterpreanur kreatif, yaitu sebagai motor penggerak dalam sharing pemikiran, alih pengetahuan, bimbingan bisnis dan pelatihan manajemen pengelolaan usaha di bidang ekonomi kreatif.

Mencermati beberapa pendapat tentang peran perusahaan dalam hal ini dunia industri dan dunia usaha seperti apa yang digambarkan oleh keyinforman di Kota Bontang secara umum sudah berjalan dengan baik, tapi untuk menjawab kegelisahan dunia industri dan dunia usaha terkait minimnya sumber daya manusia yang kompeten atau calon tenaga kerja yang kompeten sekolah vokasi dinilai sebagai jawaban dari kegelisahan tersebut.

Kebutuhan tenaga kerja yang kompeten adalah keniscayaan dalam pertumbuhan dunia industri disamping peningkatan teknologi dan investasi. Untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten itu tentu harus melalui pendidikan yang

sesuai melalui pendidikan vokasi, karena sekolah vokasi adalah sekolah yang berbasis industri yang pada akhirnya pemanfaatan pendidikan vokasi bagi dunia industri tidak hanya mengacu bagaimana merekrut tenaga kerja dari sekolah dari sekolah berbasis industri lebih dari itu dunia industri dalam hal ini perusahaan turut mendukung program pemerintah dibidang ketenagakerjaan.

Seperti kita ketahui dari hasil analisis pembahasan peran perusahaan dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang ini diharapkan apa yang sudah dilakukan oleh PT. Badak LNG Bontang dapat menjadi pendorong (*trigger*) bagi pendorong perusahaan yang lain yang ada di Kota Bontang untuk membuat program yang sama dengan berbasis sesuai dengan kebutuhan perusahaannya, contoh PT. Pupuk Kaltim Tbk dapat membuat program pendidikan vokasi di bidang kimia dan industri begitu juga dengan perusahaan yang lainnya disesuaikan dengan kebutuhan *main core* perusahaan.

1.4. Peran *Community* (komunitas)

Masyarakat (*civil society*) memegang kendali terhadap dirinya sendiri, tidak mungkin masyarakat menjadi lebih baik tanpa usaha dari dirinya sendiri. Hal ini juga berlaku bagi seorang pekerja tidak mungkin seorang pekerja dapat memenuhi kebutuhan kualitas dalam tempat kerjanya jika dia tidak mau meningkatkan kualitas dirinya. Oleh sebab itu seorang pekerja wajib senantiasa meningkatkan kualitas dirinya agar dapat mendapat persaingan dalam pasar kerja dan memenuhi kebutuhan kualitas yang diperlukan oleh pasar kerja.

Masyarakat hendaknya mempersiapkan untuk menentukan masa depannya, persiapan yang harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas keterampilan serta wawasan dimana ketiga hal tersebut menjadi materi pokok

pembelajaran yang terdapat di lembaga-lembaga pelatihan kerja yang dikembangkan oleh kelompok-kelompok pemerhati tenaga kerja yang ada di masyarakat. karena ketiga hal tersebut diajarkan langsung bagaimana bekerja di tempat kerja, prosedur, fasilitas dan sebagainya.

Peran komunitas dalam hal ini lembaga pelatihan kerja yang di wadahi oleh Hilsu Kota Bontang berperan mencetak tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan dunia usaha. Peran Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sangat diharapkan mengingat penyediaan tenaga kerja tidak akan bisa dipenuhi jika hanya mengandalkan balai latihan kerja (BLK) yang dikelola oleh pemerintah, kalau mengandalkan BLK pemerintah saja kapasitasnya terbatas, tugas pemerintah dalam hal ini bagaimana meningkatkan kapasitas LPK dengan menyiapkan instruktur yang berkompeten untuk menjawab kebutuhan dunia industri dan dunia usaha.

Peningkatan kualitas LPK akan disinkronkan dengan program pemagangan yang berbasis kompetensi dengan konsep *“Three In One”* yang meliputi pelatihan, sertifikasi dan pemagangan. Hal ini dapat dilihat dari observasi, hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan dari aktor pemerintah dalam hal ini Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang mengenai peran masyarakat dalam hal ini LPK yang diwadahi oleh Hilsu Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang

“Perannya sudah bagus, jadi Hilsu mewadahi LPK-LPK selama ini terkoordinasi dengan baik program-program di BLK dan LPK juga sudah termonitor. Jadi termasuk kerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan saya lihat cukup efektif juga”. (Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTSP, 26 Desember 2018).

“Tentu yang penting juga adalah melakukan evaluasi yaitu kemarin salah satu masukan terkait dengan peserta. Karena pelatihan ini jumlah

pesertanya agak longgar, ini juga dievaluasi pasca mengikuti pelatihan juga harus menjadi bahan dievaluasi. Jadi pelatihan tidak selesai disitu tetapi di pasca pelatihan pun seharusnya lembaga itu punya tritmen bagaimana ketika peserta dari pelatihan sudah lulus dan dilapangan aplikasinya". (Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTSP, 26 Desember 2018).

Pernyataan tersebut di atas juga didukung oleh informan dari aktor

Quadruple Helix dari unsur perusahaan yang mengatakan sebagai berikut :

"Jadi peran Hilsa ini Alhamdulillah Pak, kita ke HILSI untuk meminta tenaga-tenaga dan selama ini sudah terjalin. Hilsa yang membawahi lembaga ini justru lebih spesifik Pak ada jurusan sekretaris, ada IT Komputer dsb. Dengan pemagangan-pemagangan kami lakukan di PT. YUM kemudian kami melihat potensi anak magang dari HILSI ini, kebetulan kami ada permintaan dari user kita tawarkan Pak, nah kebetulan di PKT selalu ada standar untuk menjadi calon karyawan". (Wawancara dengan Manajer Operasional dan Umum PT. YUM, 21 Desember 2018)

"Hilsa juga berperan penting untuk menciptakan tenaga kerja yang siap pakai" (Wawancara dengan Manajer Keuangan dan HRD PT. YUM, 31 Desember 2018).

Menyangkut peran dari aktor keempat dalam konsep *Quadruple Helix* yaitu masyarakat atau komunitas adalah diarahkan pada sisi konsumsi teknologi, pengetahuan, barang dan jasa, atau output lainnya dalam ekonomi kreatif. Aktor ini memiliki posisi serta kekuatan daya tawar untuk mendapatkan akses terhadap informasi yang berasal dari aktor lainnya dan juga memiliki pengaruh untuk menggiring opini publik terhadap suatu inovasi produk barang dan jasa atau kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah setempat. Mengingat peran aktor ini dapat mendorong pembentukan lingkungan yang kreatif dan inovatif, maka aktor masyarakat atau komunitas ini dikembangkan dalam konsep *Quadruple Helix*. Pengikutsertaan masyarakat dalam aktor-aktor yang terlibat pada interaksi *Quadruple Helix* menganut konsep *bottom up* melalui partisipasi dari masyarakat. Pada konsep *Triple Helix*, inovasi difokuskan pada penghasilan produk inovasi

yang berbasis teknologi tinggi yang diperoleh melalui riset sementara pada model *Quadruple Helix* lebih fokus pada penciptaan inovasi dengan mengaplikasikan teknologi serta pengetahuan untuk mengakselerasi inovasi guna mengembangkan pasar. (Tubagus dan Vaulli, (2017: 19) dalam Afonso, Mointeiro, dan Thomson (2012).

Sejalan pernyataan tersebut di atas bahwa peran masyarakat sudah sesuai dengan yang diharapkan dalam hal ini melatih dan mendidik pencari kerja di Kota Bontang agar dapat terserap dalam penyediaan tenaga kerja, sebagaimana dikemukakan oleh salah satu informan dari unsur masyarakat yang mengatakan bahwa:

“Kalau HILSI membekali ilmunya, jadi lewat lembaga-lembaga menjalin hubungan yang lebih baik. Jadi masalah kualitas - kualitas lembaga kursus dan peran HILSI itu ya lewat lembaga kursus kita benahi pak, kita selalu mengingatkan dan mereka rata-rata sudah melek. Mereka membaca informasi seluas-luasnya” .(Wawancara dengan Ketua Hilsu, 18 Desember 2018)

“Jadi peran HILSI dalam penyediaan tenaga kerja apa pak”.
“Intinya sebenarnya kewajiban lembaga adalah melatih, sertifikasi, memagangkan dan yang terakhir penempatan. Dan tidak mungkin untuk menjalankan keempat ini tidak terlibat pemerintah dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang”.(Wawancara dengan Ketua Hilsu, 18 Desember 2018)

“Peran HILSI sendiri yaitu menyediakan tenaga kerja dengan teman-teman di lembaga pelatihan dan memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan, pendampingan untuk masuk dunia kerja dan mendidik etitut pencari kerja supaya lebih baik” .(Wawancara dengan Sekertaris Hilsu DPD Prov. Kaltim, 19 Desember 2018).

Berdasarkan hasil analisa di atas dapat disimpulkan bahwa peran masyarakat (*civil society*) dalam hal ini lembaga pelatihan kerja (LPK) yang diwadahi oleh Hilsu Kota Bontang sudah menjalankan perannya dengan cukup baik dalam penyediaan tenaga kerja yang kompeten sehingga tenaga kerja dapat

terserap oleh dunia industri dan dunia usaha. Untuk itu lembaga pelatihan kerja (LPK) harus mengupayakan agar lembaga pelatihan yang dikelolanya harus terakreditasi untuk menjamin mutu dan kredibilitas lembaga pelatihan kerja.

Akreditasi lembaga pelatihan kerja adalah aspek penilaian utama untuk melihat sejauhmana LPK mempersiapkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri dan kebutuhan dunia usaha yang dapat diuji hasil lulusan LPK melalui Tempat Uji Kompetensi (TUK) guna mendapatkan sertifikat bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi standar yang telah ditentukan.

2. Hubungan Quadruple Helix Dalam Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang

Sebagai konsep, gagasan utama *Quadruple Helix* adalah sinergi kekuatan antara pemerintah (*government*), akademisi (*intellectual*) perusahaan (*business*) dan komunitas. Kalangan akademisi dengan sumber daya, ilmu pengetahuan, dan teknologinya memfokuskan diri untuk menghasilkan berbagai temuan dan inovasi yang aplikatif. Kalangan perusahaan melakukan kapitalisasi yang memberikan keuntungan ekonomi dan kemanfaatan bagi masyarakat. Sedang pemerintah menjamin dan menjaga stabilitas hubungan keduanya dengan regulasi kondusif.

Pada saat ini di Kota Bontang hubungan *Quadruple Helix* dimana masing-masing aktor *Quadruple Helix* yaitu pemerintah (*government*), perguruan tinggi (*intellectual*) perusahaan (*business*) dan komunitas (*community*) yang memainkan peran dalam penyediaan tenaga kerja sudah memainkan perannya dengan cukup baik tetapi belum menghasilkan suatu program atau kegiatan yang langsung mengena pada tujuan akhir penyediaan tenaga kerja yaitu menghasilkan calon

tenaga kerja atau SDM yang kompeten yang dapat langsung diserap oleh pasar kerja.

Kondisi ini menunjukkan bahwa belum ada padu padan (*link and match*) antara perguruan tinggi dan industri. Dalam tataran ideal, perguruan tinggi seharusnya menjadi motor penggerak penciptaan lapangan kerja, bukan sekadar menghasilkan pencari kerja. Kita terpaksa harus mengakui, perguruan tinggi baru sebatas menjadi "mesin" yang memproduksi sebanyak mungkin sarjana.

Hubungan aktor *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang yaitu pemerintah, akademisi, perusahaan dan komunitas dalam penyediaan tenaga kerja sudah cukup bagus hal ini sesuai pernyataan dari aktor *Quadruple Helix* dari unsur perusahaan yang mengatakan sebagai berikut:

"Hubungan ke empat ini. Kalau DPMTKPTSP Bontang selalu mensosialisasikan untuk buka lowongan kerja lewat satu pintu kami juga tetap konsisten untuk membuka lowongan kerja ke Disnaker" (Wawancara dengan Manajer Operasional dan Umum PT. YUM, 21 Desember 2018)

Iya kalau hubungan dengan pemerintah dalam hal Dinas Tenaga Kerja selama ini sangat baik, karena apabila ada permasalahan atau kebutuhan tenaga kerja pihak Yum selalu melakukan konsultasi dan koordinasi. (Wawancara dengan Manajer Keuangan dan HRD dr PT. YUM, 31 Desember 2018).

Pernyataan tersebut di atas mengenai hubungan aktor *Quadruple Helix* antara pemerintah, perusahaan dan masyarakat sudah terjalin dengan baik, sebagaimana hal tersebut dibawah ini:

"Kalau hubungan antara pemerintah dengan Hilsa ini memang kita adalah mitranya dari pusat sampai dengan daerah. Kita tidak bisa bekerja kalau tidak ada kerjasama dengan pemerintah. Karena kita dengan pemerintah adalah mitra bahkan dibentuk oleh pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan pada saat pembentukan Hilsa di pusat maka sampai di daerah pun kita bermitra. Informasi-informasi dari DPMTKPTSP Kota Bontang ke lembaga lancar dan cukup bagus kemudian lembaga pelatihan kerja di Kota Bontang juga berkewajiban melaporkan kegiatannya ke DPMTKPTSP Kota Bontang. Jadi kerjasama tidak bisa dipisahkan karena

memang dilahirkan Hilsu itu untuk membantu pemerintah dalam hal menjalin kerjasama dengan pemerintah melalui Hilsu sebagai organisasi industri". (Wawancara dengan Ketua Hilsu, 18 Desember 2018).

Pandangan yang berbeda mengenai hubungan aktor *Quadruple Helix* antara pemerintah, perguruan tinggi, perusahaan dan masyarakat dengan belum bersinergi dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang, olehnya itu perguruan tinggi perlu adanya suatu inovasi baru untuk menangkap peluang menciptakan tenaga kerja yang kompeten dengan memperbaiki hubungan dengan industri dan pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari observasi, hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan dari aktor masyarakat dalam hal ini Hilsu Kota Bontang mengenai hubungan *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang

"Ya, alumni dari universitas masuk ke lembaga pelatihan dilatih disana. Mungkin secara akademisi sudah dapat tapi skill praktek di lapangan di dapatkan di lembaga pelatihan yang difasilitasi oleh pemerintah dan dimagangkan oleh perusahaan. Jadi sudah ada sinergi hubungan. ". (Wawancara dengan Sekretaris Hilsu DPD Prov. Kaltim, 19 Desember 2018)

Jadi hubungan antara HILSI dan perguruan tinggi bagaimana?

Secara komunikasi formal belum ada, tapi praktek dilapangan sudah ada karena alumni sendiri yang datang tapi secara institusi dengan HILSI belum. Kedepan diperbaiki dan dijalin hubungan dan komunikasi. ". (Wawancara dengan Sekretaris Hilsu DPD Prov. Kaltim, 19 Desember 2018.

Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh informan dari Hilsu Kota Bontang bahwa hubungan *Quadruple Helix* dengan aktor lainnya perlu ditingkatkan sehingga kompetensi dari pencari kerja dapat memenuhi standar dunia industri dan dunia usaha sebagaimana yang dikemukakan sebagai berikut:

"Ya hubungannya baik dan erat. Contohnya kerjasama dengan Universitas dia masuk juga di Ketenagakerjaan, khususnya untuk penyediaannya meskipun ada beberapa catatan yang harus diperbaiki sampai sekarang mereka juga konsen untuk menyuplai tenaga kerja di Kota

Bontang”.(Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTS, 26 Desember 2018).

“Pak saya dengar tadi hubungan universitas dalam penyediaan tenaga kerja perlu ditingkatkan lagi”.

Ya, mungkin menurut saya itu yang menjadi catatan, jadi kampus/universitas tidak hanya mencetak tenaga terdidik tetapi terlatih. Yang kedua juga memiliki etos kerja yang bagus. Karena sekarang kompetitif, jadi masuk direvolusi industri 4.0 perlu persaingan yang luar biasa”.(Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTSP, 26 Desember 2018).

Pernyataan tersebut di atas, sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh kedua ahli berikut ini, yang menyatakan bahwa kolaborasi dikatakan sebagai hubungan yang saling menguntungkan dan didefinisikan dengan baik yang dilakukan oleh dua atau lebih organisasi dengan komitmen untuk mencapai tujuan bersama, struktur yang dikembangkan bersama dan tanggungjawab bersama, serta kewenangan dan akuntabilitas mereka. Mereka mempertahankan hubungan berdasarkan kepercayaan dan visi bersama berpotensi meningkatkan kemampuan para pihak untuk mencapai hasil yang lebih baik secara kualitatif (Harry Nenobais, 2014: 400 dalam Mattessich, dkk.2001). Kolaborasi intinya adalah interdependensi organisasi yang menuntut adanya kerjasama dalam mencapai tujuan kolektif yang teridentifikasi (Harry Nenobais, 2014: 400 dalam Thatcher, 2007).

Selanjutnya *informan* dari aktor perusahaan yang mengemukakan bahwa pihak perguruan tinggi dan HILSI sebagai lembaga-lembaga yang menghasilkan calon tenaga kerja sampai dengan saat ini lulusan yang dihasilkan belum mampu jawab secara langsung kebutuhan industri/perusahaan dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang sebagaimana tersebut dibawah ini:

“Saat ini hubungannya belum saling atau keterikatannya belum erat artinya baik dari pihak HILSI atau perguruan tinggi belum bisa memenuhi

kebutuhan yang ada di PT. YUM. Karena kami lihat bahwa yang dikeluarkan oleh Hilsu pun masih bukan tenaga kerja yang siap pakai ataupun dari pihak universitas sehingga kayaknya masih kurang untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. (Wawancara dengan Manajer Keuangan dan HRD dr PT. YUM, 31 Desember 2018)

Sampai dengan saat ini para aktor *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang belum ada yang melakukan kerjasama secara langsung dengan perguruan tinggi yang ada di Kota Bontang untuk membuat suatu pendidikan yang didesain untuk menjawab secara langsung kebutuhan industri. Hal ini seperti yang di kemukakan oleh Ketua Hilsu Kota Bontang sebagai berikut :

“Hubungan universitas Trunajaya dengan Hilsu yang jelas sampai saat ini belum ada hubungan kerjasama, walaupun ada mungkin secara personal, jadi alumni yang ke lembaga kursus. Karena kalau secara kelembagaan belum ada kerjasama. Dengan universitas kita akan membuka komunikasi. Karena kita lihat juga karena berbagai pasar juga adalah potensi besar, bagaimana para alumni dari Universitas ini bisa kita jadikan sebagai sasaran pasar kita sebagai siswa pelatihan baik pemagangan dan perekrutan di perusahaan. (Wawancara dengan Ketua Hilsu, 18 Desember 2018)

Sebenarnya pihak perguruan tinggi sudah berupaya untuk melakukan suatu kajian untuk membuat suatu kurikulum berbasis industri berdasarkan hasil kajian tersebut maka perguruan tinggi akan membuat suatu kurikulum yang sifatnya *taylor made* sesuai dengan kebutuhan industri. Hal ini sejalan apa yang disampaikan oleh *informan* dari perguruan tinggi dengan pernyataan sebagai berikut:

“Kami sudah melakukan kunjungan ke perusahaan PKT, PT. Badak, KMI, KPI tentang peluang pasar kerja yang dibutuhkan dan yang belum terlaksana perusahaan tambang. Jadi rumusan tadi dari Silabus dan kurikulum itu kami ramuh dari sana bahwa ini keinginan dari perusahaan yang menjadi masukan dan kami rangkum jadikan satu. Untuk dunia tambang kami minta saran alumni yang bekerja disana, untuk operator alumni harus mampu mengoperasikan minimal alat berat yang sederhana seperti forklip harus bisa mengoperasikan kita datangi dan ajak kerjasama

dan membuat MOU". (Wawancara dengan Pembantu Rektor Unijaya Bontang, 19 Desember 2018)

"Hubungan bagus, maka dari itu dengan adanya penelitian itu, jika tahu apa kendala PKT sehingga tingkat pelayanan penerimaan pekerjaan masih kecil. Sehingga untuk menaikkan rating itu maka dia menerima orang lokal, maka sekarang perusahaan membuka diri". (Wawancara dengan Rektor Universitas Trunajaya, 17 Desember 2018).

Perkembangan dunia industri dengan revolusi industri 4.0 membutuhkan kompetensi baru bagi tenaga kerja Indonesia, persoalan kompetensi memang menjadi kendala yang dihadapi tenaga kerja Indonesia sebab terdapat ketidakcocokan (*mismatch*) antara kebutuhan industri yang memerlukan tenaga kerja yang handal dengan minimnya keahlian para pencari kerja.

Perkembangan dunia kerja yang demikian cepat, sementara kondisi dan sarana perguruan tinggi dan lembaga latihan kerja berkembang relatif lebih lambat, maka akan terjadi perbedaan situasi dan kegiatan belajar. Untuk itu diperlukan pengalaman belajar dari dunia kerja, sehingga dapat menjamin calon tenaga kerja akan memperoleh pengetahuan lebih banyak dari pengalaman nyata. Demikian akan terjadi pemindahan belajar secara berkelanjutan antara pengetahuan yang didapat di bangku perguruan tinggi dan balai latihan kerja dan pengalaman yang terjadi di dunia kerja.

Pengalaman belajar yang diperoleh melalui latihan kerja merupakan upaya dalam mengintegrasikan pendidikan sekolah ke dunia kerja sesungguhnya, sehingga membantu calon tenaga kerja mengembangkan diri dan potensinya secara optimal, serta memahami secara mendalam lingkungan kerja yang mungkin akan menjadi bagian dari kenyataan nanti.

Pemerintah mempunyai peranan sebagai koordinator dan payung bagi seluruh sektor kegiatan, tetapi tidak secara langsung dapat mengubah kegiatan

yang terjadi pada kelompok penyelenggara pendidikan dalam waktu yang singkat. Pemerintah merencanakan, mengatur, dan mengevaluasi hasil kegiatan seluruh sektor dalam jangka waktu tertentu.

Keterlibatan industri dalam menyusun kurikulum dan kegiatan pelaksanaan lainnya merupakan sumbangan yang berharga bagi perencanaan pendidikan, sehingga keterkaitan program pendidikan dengan kegiatan masyarakat terpadu, dan pada gilirannya lulusan pendidikan dapat mempunyai keleluasan gerak untuk kembali terjun ke masyarakat dalam mengabdikan dirinya bagi kepentingan bangsa. Tisna Amidjaja (1991) mengatakan bahwa untuk memelihara fungsinya dengan program yang relevan dengan kebutuhan masyarakat yang cepat berkembang dan mungkin berubah, pendidikan harus selalu menyesuaikan diri dengan segala pembaruan yang diperlukan.

Di sinilah pemerintah memegang peranan penting untuk mengkolaborasikan para aktor yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja baik industri, perguruan tinggi dan masyarakat serta pemerintah sendiri sebagai regulator yang mengatur hubungan aktor-aktor tersebut diatas agar dapat menghasilkan program ketenagakerjaan berbasis industri di dukung oleh seluruh aktor-aktor tersebut.

Harry Nenobais (2014 :404 dalam Kotler dan Lee (2007: 269) menyatakan ada dua realitas umum yang berdampak pada hasil upaya kemitraan, yakni: *Pertama*, bahwa dibutuhkan banyak waktu ketimbang menjalankan sendiri - waktu untuk mencari mitra, saling kenal satu sama lain, membuat keputusan bersama, dan memberikan persetujuan. *Kedua*, seperti kebanyakan hubungan, kesuksesannya terletak pada bagaimana kita berkompromi. Dalam kemitraan yang telah terbentuk. Dalam kemitraan yang telah terbentuk antara pemerintah,

perguruan tinggi, perusahaan dan masyarakat dalam hal ini Hilsa menurut Harry Nenobais (2014 :405 dalam Kotler dan Lee (2007) semua aktor tersebut mendapatkan manfaat atas pengorbanannya, kondisi yang harus terjadi bila pertukaran ini berlangsung dan ingin dipertahankan dari waktu ke waktu.

Di Kota Bontang sendiri telah ada pendidikan vokasi yang diselenggarakan oleh PT. Badak NGL Bontang bekerjasama dengan Politeknik Negeri Jakarta yang menyelenggarakan pendidikan jenjang diploma tiga, di mana lulusan dari LNG Akademi seluruhnya dapat diakomodir oleh industri yang ada di Kota Bontang.

Model pendidikan vokasi ini diharapkan juga diterapkan oleh perusahaan lain yang ada di Kota Bontang, hal ini dapat dilihat dari hasil observasi mendalam dengan salah satu informan dari aktor pemerintah sebagai berikut:

“Suatu contoh bagaimana seluruh aktor (pemerintah, dunia industri, perguruan tinggi dan masyarakat) yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja bekerja sama, membuat program dan duduk bersama untuk mendiskusikan permasalahan ketenagakerjaan, dengan membuat pendidikan dan konsep Link and Match.

Menjalankan Link and Match bukanlah hal yang sederhana. Karena itu, idealnya, ada empat komponen yang harus bergerak simultan untuk menyukseskan program Link and Match yaitu perguruan tinggi, dunia kerja (perusahaan), Pemerintah dan masyarakat. Dari keempat komponen tersebut, kreativitas dan kecerdasan pengelola perguruan tinggi menjadi faktor penentu bagi sukses tidaknya program tersebut”.

“Ada beberapa langkah penting yang harus dilakukan suatu perguruan tinggi untuk menyukseskan program Link and Match. Perguruan tinggi harus mau melakukan riset ke dunia kerja. Tujuannya adalah untuk mengetahui kompetensi (keahlian) apa yang paling dibutuhkan dunia kerja dan kompetensi apa yang paling banyak dibutuhkan dunia kerja. Contoh

Berdasarkan penelitian yang dilakukan salah satu, keahlian (kompetensi) yang paling banyak dibutuhkan dunia kerja adalah kemampuan komputasi (komputer), berkomunikasi dalam bahasa Inggris dan kemampuan akuntansi. Selain itu, perguruan tinggi juga harus mampu memprediksi dan mengantisipasi keahlian (kompetensi) apa yang diperlukan dunia kerja dan teknologi sepuluh tahun ke depan”

“Jika program Link and Match berjalan baik, pemerintah juga diuntungkan dengan berkurangnya beban pengangguran (terdidik). Karena itu, seyogianya pemerintah secara serius menjaga iklim keterkaitan dan mekanisme implementasi ilmu dari perguruan tinggi ke dunia kerja sehingga diharapkan program Link and Match ini berjalan semakin baik dan semakin mampu membawa manfaat bagi semua pihak”.

“Manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan Link and Match sangat besar. Karena itu, diharapkan semua stake holders dunia pendidikan bersedia membuka mata dan diri dan mulai bersungguh-sungguh menjalankannya. Perguruan tinggi harus lapang dada menerima bidang keahlian (kompetensi) yang dibutuhkan dunia kerja sebagai materi kuliah utama. Perusahaan juga harus membuka pintu selebar-lebarnya bagi mahasiswa perguruan tinggi yang ingin magang (bekerja) di perusahaan tersebut. Sedangkan Pemerintah harus serius dan tidak semata memandang program Link and Match (keterkaitan dan kesepadanan) sebagai proyek belaka”.(Wawancara dengan eks Kabid Lattas dan Penta Kota Bontang).

Penguasaan keterampilan dan pengetahuan berbasis industri sangat penting dimiliki oleh generasi muda calon-calon tenaga kerja di era globalisasi, oleh sebab itu pembangunan SDM yang sesuai dengan kebutuhan industri perlu dilakukan agar dapat bersaing di dunia global salah satunya melalui pendidikan vokasi.

Kebutuhan dunia industri terhadap tenaga kerja muda, cekatan dan terampil sangatlah tinggi. Tak hanya itu dunia industri juga membutuhkan tenaga kerja dengan sikap dan *soft skill* yang baik siap dengan perubahan, inovatif serta

memiliki daya tahan tinggi. Pendidikan vokasi yang akan dibuat adalah langkah yang tepat untuk mempersiapkan masa depan di era global karena pendidikan yang berorientasi pada keahlian yang khas serta berkemampuan untuk siap kerja. Dengan demikian lulusan pendidikan vokasi mampu bersaing secara global karena vokus pada pengembangan keterampilan dan aplikatif. Kata kuncinya pendidikan vokasi ini siap dan terbiasa dengan dunia kerja.

Dari hasil ulasan data di atas disimpulkan bahwa hubungan *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang sudah berjalan dengan cukup baik hanya saja akademisi belum dapat memaksimalkan fungsinya dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang yang berkompeten sesuai dengan tuntutan industri disisi lain Hilsu sebagai wadah pelatihan ketenagakerjaan sudah mampu menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri tapi yang bersifat normatif saja. Sedangkan pemerintah belum memainkan fungsinya sebagai regulator dan fasilitator untuk menghubungkan aktor-aktor yang berperan dalam penyediaan tenaga kerja sehingga belum ada solusi yang adaptif sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

C. Pembahasan

1. Peran Setiap Aktor Quadruple Helix Dalam Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja

disebut juga golongan produktif, yakni dari usia 15-65 tahun. Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Peran Pemerintah (*government*) menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro yang disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan salah satunya adalah produktivitas tenaga kerja, pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja.

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta dan diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja serta dapat bekerja sama dengan swasta. Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas yang dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Peran Pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga pemerintahan yang melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai sebagai hasil kerjasama dengan lembaga-lembaga latihan yang ada. (Sendjun Manulang, 1990:31). Pengertian Sendjun berarti bahwa Departemen Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintah yang bekerjasama dengan lembaga latihan untuk memberikan pelayanan dan mempersiapkan tenaga kerja memasuki dunia kerja. Sendjun tidak menyebutkan secara detail pelayanan apa saja yang diberikan dan lembaga-lembaga apa saja yang terkait.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja bahwa penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum

Sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2001: 203) menyatakan bahwa penempatan pegawai adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat. Pengertian ini menjelaskan, bahwa penempatan sumber daya manusia/pegawai seharusnya dipandang sebagai proses pencocokan dengan menyeleksi sekumpulan pengetahuan, keahlian dan kemampuan (*Knowledge, Skills and Abilities*) yang sesuai yang terdapat pada manusia untuk memperoleh kecocokan antara apa yang dapat dilakukan pegawai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Hasil analisis data yang telah diolah bahwa pendidikan dan pelatihan yang dikelola oleh pemerintah maupun lembaga swasta serta perguruan tinggi demikian juga yang dilakukan oleh perusahaan yang ada di Kota Bontang yang diarahkan

untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja sudah mulai tergambar dari kompetensi yang dimiliki oleh calon tenaga kerja di Kota Bontang

Dari data Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang tahun 2017 bahwa sebanyak 276 orang tenaga kerja yang ditempatkan hasil dari pengembangan pelatihan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh semua aktor yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja tergambar jelas bahwa pelatihan yang dikembangkan sudah cukup menjawab masalah penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang yaitu dengan mendekatkan gap antara kompetensi tenaga kerja dengan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan.

Teknik pelatihan untuk mengatasi *gap* tersebut, yakni dengan pelaksanaan pelatihan dalam rangka pengelolaan *gap* kompetensi bidang ketenagakerjaan. Diharapkan dengan adanya pelatihan ini para calon tenaga kerja mendapatkan ilmu sesuai dengan kompetensinya. Dengan adanya sinergi antara semua aktor *Quadruple Helix* yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang diharapkan didapatkan tenaga kerja yang diinginkan sesuai kompetensi bisa tercapai.

Menjawab dari hasil analisis ini sudah digambarkan dengan jelas oleh Tani Handoko (2012:104) Pengertian Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para calon tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang atau yang akan dijalaninya. Dipihak lain, seluruh aktor ingin menyiapkan para calon tenaga kerja yang memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

Dari pengertian pelatihan tersebut. *Pertama*, pelatihan dilakukan untuk menutupi “gap” antara kecakapan atau kemampuan calon tenaga kerja dengan permintaan kualifikasi jabatan. *Kedua*, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja calon tenaga kerja dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Salah satu hal yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan tenaga kerja terampil adalah dengan membenahi kurikulum pendidikan agar sesuai dengan kebutuhan industri, kita tidak bisa menyiapkan lulusan dengan sistem atau metode lama untuk merespon era revolusi industri 4.0. penting untuk mengkaji lebih dalam agar para calon tenaga kerja dapat merespons peluang dan tantangan Revolusi Industri 4.0. Untuk menyiapkan tenaga kerja yang unggul dan relevan dengan kebutuhan industri yang telah berbasis pada teknologi. Kecakapan *soft skill* menjadi sangat penting sekali untuk dikuasai calon tenaga kerja seperti; kerjasama, komunikasi, etika dalam bekerja, penampilan, empati, dan kecerdasan emosional itu penting untuk kesuksesan di tempat kerja.

Dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, perguruan tinggi juga harus melibatkan industri sebagai pengguna akhir (*end user*). Pasalnya, banyak dosen yang mengeluhkan mahasiswanya yang ditolak magang di industri atau tidak dapat mengimplementasikan kompetensinya di perusahaan saat magang. Industri sebenarnya banyak membutuhkan tenaga kerja. Namun Keterampilan (*skill*) yang mereka butuhkan tidak sesuai dengan yang selama ini diberikan oleh sistem pendidikan tinggi kita. Maka kita lakukan pembenahan kurikulum pembelajaran di perguruan tinggi. Selain itu untuk menghadapi era Revolusi Industri 4.0, calon tenaga kerja juga perlu mempelajari

literasi baru seperti literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia. Meski akan ada kendala yang dihadapi nantinya bahwa literasi baru ini akan membuat seseorang kompetitif di era ekonomi baru yang berbasis teknologi.

2. Hubungan Setiap Aktor Dalam Penyediaan Tenaga Kerja di Kota Bontang

Pembangunan harus ditujukan pada pembangunan manusia, bukan hanya menempatkan manusia sebagai faktor produksi tetapi yang dibangun adalah manusia kreatif. Untuk menjadi kreatif, manusia harus merasa bahagia, aman, dan bebas dari rasa takut sehingga dapat menyelenggarakan pembangunan dan memecahkan masalah yang dihadapi. Sebagai akibat dari pembangunan manusia yang berhasil maka akan dicapai produktivitas dan distribusi hasil-hasil pembangunan. Banyak hasil pembangunan yang hanya berorientasi pada hasil fisik kurang lestari dan kurang berkelanjutan.

Domain perusahaan, masyarakat dan akademisi menjadi kunci penggerak roda ketenagakerjaan. Sinergitas dan kolaborasi ini tidak hanya pada tataran implementasi, tapi harus dimulai sejak tahap perencanaan pembangunan. Dalam upaya mencapai keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan, partisipasi masyarakat mutlak diperlukan, yaitu mencakup: (1) partisipasi dalam proses pembangunan, (2) partisipasi dalam pertanggungjawaban hasil pembangunan, (3) partisipasi dalam menerima kembali pembangunan. Partisipasi masyarakat dalam pembangunan tentu disesuaikan dengan kapasitas masing-masing, yaitu: masyarakat tertentu diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan dan masyarakat lainnya berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan.

Hubungan setiap aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang sesuai dengan Teori Fuzi dalam Sunandar (2016) dan Model Afonso (2012) bahwa Kota Bontang wajib memaksimalkan seluruh sumber dayanya, yang terpaparkan dalam konsep *Quadruple-Helix*. Konsep tersebut menjabarkan bahwa seluruh *stakeholder* (pemerintah, insan akademis, masyarakat, dan pebisnis) saling bekerja sama dalam membangun sebuah kolaborasi dan sinergi untuk tersedianya tenaga kerja yang optimal.

Untuk terciptanya tenaga kerja optimal yang perlu dilakukan adalah: *Pertama*; dalam skema *Quadruple Helix* di Kota Bontang perguruan tinggi berperan atau berfungsi memberikan kerangka akademik serta beragam inovasi guna menjawab persoalan ketenagakerjaan di Kota Bontang. *Kedua*; dalam skema *Quadruple Helix* Industri (*business*) di Kota Bontang diharapkan mampu ikut serta dalam ragam upaya pembangunan untuk program-program yang menjadi prioritas pembangunan di Kota Bontang maupun dengan mewujudkan komitmen atas *good coorverate governance* (tata kelola pemerintahan yang baik). *Ketiga* Komuniti dalam skema *Quadruple Helix* di Kota Bontang amatlah penting memiliki kemandirian mulai dari inisiatif hingga pendanaan yang fokus untuk mendekatkan solusi apa yang diinginkan oleh masyarakat dan dunia industri. Selanjutnya *Keempat*; dalam skema *Quadruple Helix* Pemerintah Kota Bontang (*government*) sebagai regulator atau pengatur berbekal luasnya cakupan wewenang serta anggaran maka pemerintah Kota Bontang wajib memastikan bahwa segala produk regulasi yang dilakukan mengarah pada pembangunan ketenagakerjaan.

Keuntungan pemerintah menjalankan kolaborasi dalam pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yaitu:

- a. Meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) kepada masyarakat terhadap program ketenagakerjaan.
- b. Mengurangi hambatan terhadap inovasi-inovasi program ketenagakerjaan, membantu penyebaran informasi, atau meningkatkan jumlah warga yang terlibat dalam implementasi program ketenagakerjaan.
- c. Program yang menekankan pada masyarakat dalam hal ini tenaga kerja cenderung sesuai kebutuhan masyarakat.
- d. Merealisasikan pemerintahan berdasarkan prinsip *good governance* dan *clean government*.

Selain pemerintah, aktor *Quadruple Helix* lainnya seperti perguruan tinggi juga harus mulai melakukan perubahan. Perubahan yang bisa dilakukan menurut Agustinus Subarsono, (2016: 230) dalam Edmondson, dkk (2012) adalah: *Pertama*, Universitas harus lebih mendekatkan diri dengan industri melalui penyusunan program-program yang mendukung kolaborasi dengan industri. Tujuannya adalah agar universitas bisa memahami apa yang dibutuhkan oleh industri dan menterjemahkannya ke dalam kurikulum yang bisa menjawab tantangan yang dihadapi oleh industri. *Kedua*, Universitas dan industri perlu memperbanyak forum-forum “silaturahmi” di antara mereka untuk memberikan masukan dan menginformasikan keadaan institusinya masing-masing sehingga satu sama lain bisa memahami masalah yang dihadapi dan sekaligus memberikan solusi. *Ketiga*, memperbanyak forum diskusi dosen dan praktisi yang bersifat multidisipliner. Melalui forum tersebut, masing-masing pihak bisa menyampaikan

perkembangan terkini sekaligus tantangan yang akan dihadapi ke depannya sehingga masing-masing saling memberikan masukan dan memberikan solusi perbaikan untuk merespon kekurangan satu sama lain.

Olehnya itu berdasarkan hasil analisis *Quadruple Helix* tentang penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang di dapatkan tiga hal utama yang menjadi fokus seluruh aktor yang menjadi rekomendasi untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kompetensi calon tenaga kerja untuk siap memasuki dunia industri dan dunia usaha yaitu: *Pertama*; Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja untuk meminimalisirkan gap kompetensi calon tenaga kerja; *Kedua*, perancangan kurikulum berbasis kompetensi; *Ketiga*, *Taylor Made* (perancangan pelatihan sesuai dengan kebutuhan).

Hal ini tergambar dari jawaban-jawaban keyinforman dari Kepala Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang pada saat kami menanyakan bahwa bagaimana tantangan dan peluang penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang

“tantangan sebetulnya kuncinya adalah kompetensi dari pencari kerja sendiri. Banyak lowongan kerja yang dibuka tetapi jika kompetensi mereka tidak bisa memenuhi kebutuhan, otomatis pemberi kerja/perusahaan mengambil tenaga kerja dari luar”. (Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTSP, 26 Desember 2018).

Begitu juga ketika peneliti menanyakan tentang kepada informan Kepala Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang mengenai bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?

“Untuk yang kompetensi yang belum memenuhi yang harus dilakukan adalah harus ada sinergitas antara perusahaan dengan pemerintah, dan Hils dengan pihak pekerja untuk mempersiapkan kompetensi tenaga kerja lokal. Jadi ketika termonitor kebutuhan dengan kualifikasi tertentu maka

dengan analisa kita data-data yang ada kompetensinya mungkin minimal bisa masuk itu kita ingatkan apakah sertifikasinya, atau yang lainnya, sehingga program yang dilaksanakan oleh Hilsu itu bisa sejalan dengan kebutuhan di daerah. Hal ini yang harus dikomunikasikan dengan Kementerian Ketenagakerjaan untuk program-program pelatihannya bisa support atas kebutuhan tenaga kerja yang riil yang sudah berjalan". (Wawancara dengan Kepala Dinas PMTKPTSP, 26 Desember 2018).

Di dapatkan ada tiga hal utama yang harus dilakukan oleh pemerintah yang didukung oleh tiga aktor lainnya yaitu perguruan tinggi, perusahaan dan hilsu untuk bagaimana menciptakan atau membuat formulasi yang tepat dalam penyiapan tenaga kerja di Kota Bontang yaitu: *Pertama*; Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja untuk meminimalisirkan gap kompetensi calon tenaga kerja; *Kedua*, perancangan kurikulum berbasis kompetensi; *Ketiga*, *Taylor Made* (perancangan pelatihan sesuai dengan kebutuhan).

Sejalan dengan pendapat dari *informan* Kepala Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang hal yang sama juga dikemukakan oleh *informan* eks Kabid Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Bontang secara detail dan teknis mengenai tantangan dan peluang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang sebagai berikut:

"Menurut saya bahwa dalam rangka menghadapi tantangan dan peluang pada era globalisasi yang dititikberatkan pada Daerah Kabupaten / kota maka peran Dinas Tenaga Kerja sangat dituntut keoptimalannya dalam memberikan kontribusi terhadap pembangunan daerah khususnya penyediaan tenaga kerja. Melalui metode SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) akan dapat diidentifikasi kondisi kekuatan maupun kelemahan serta peluang maupun ancaman yang dihadapi dalam penyediaan tenaga kerja yaitu; Pertama, Peluang (Opportunity) terdiri dari (a) Tersedianya mitra kerja yang professional, (b) Tersedianya Lembaga Latihan Swasta, (c) Tersedianya lapangan kerja yang memadai; Kedua, Ancaman (Threat) terdiri dari: (a) Semakin bertambahnya angka kemiskinan, (b) Jumlah pengangguran yang setiap saat meningkat, (c) Pengelola Lembaga Latihan Swasta belum professional". (Wawancara dengan Eks Kabid Lattas dan Penta, 18 Desember 2018)

Begitu juga ketika peneliti menanyakan bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang mengemukakan hal sebagai berikut:

“Pemerintah Kota Bontang menerapkan tiga strategi untuk meningkatkan daya saing dan penyerapan tenaga kerja di Kota Bontang baik sektor formal maupun informal.

Pertama, peningkatan kualitas SDM angkatan kerja melalui pengembangan kompetensi pada balai-balai latihan kerja (BLK) yang tersedia untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi, serta percepatan sertifikasi, kompetensi.

Kedua, pemberdayaan penganggur dan setengah penganggur melalui pelatihan dan penerapan program perluasan kesempatan kerja sektor informal, seperti padat karya, terapan teknologi tepat guna, tenaga kerja mandiri serta pendampingan usaha.

Ketiga, pengembangan program kewirausahaan, khususnya yang ditujukan kepada kaum muda melalui pemanfaatan potensi sumber daya lokal yang tersedia serta didukung pula oleh fasilitasi pelatihan, permodalan, promosi serta pengembangan manajemen usaha melalui inkubasi bisnis.

Ketiga strategi itu akan mampu menjawab tantangan tantangan di sektor ketenagakerjaan.

Tantangan pertama, yang kita hadapi yaitu masalah kualifikasi dan kompetensi angkatan kerja kita, hal ini berdampak pada kemampuan daya saing dalam memperoleh kesempatan kerja baik.

Tantangan kedua, pertumbuhan ekonomi ini diharapkan mencapai 5,1% yang berimplikasi terhadap penciptaan lowongan kerja.

Tantangan ketiga, yakni dilaksanakannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) pada, yang berarti akan terjadi perpindahan manusia untuk bekerja dari suatu negara ke negara lain akan terbuka lebar. "Ini merupakan tantangan apabila kita tidak siap, tetapi akan menjadi kesempatan emas bagi tenaga kerja kita yang kompeten untuk berkompetisi dengan tenaga kerja dari negara lain,".

Sedangkan tantangan keempat adalah bonus demografi yang terjadi di Indonesia pada tahun 2020-2030, di mana jumlah penduduk Indonesia akan didominasi oleh penduduk usia produktif.

Melihat fakta yang terjadi dengan ketenagakerjaan di Indonesia tersebut, ketimpangan antara yang berpendidikan tinggi dengan yang rendah, antara tenaga kerja asing yang mendominasi posisi-posisi tertentu dibandingkan dengan tenaga kerja domestik, maka dari itu pemerintah, para pemilik perusahaan dan para tenaga kerja Indonesia harus mempersiapkan kualitas dan profesionalitas dari para tenaga kerja agar mempunyai daya saing yang kuat.. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas dari tenaga kerja, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, yaitu:

Pendidikan formal dan informal. Memberikan pelatihan yang menunjang bidang pekerjaan yang digeluti dan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang

lebih tinggi guna menambah pengetahuan para tenaga kerja dalam meningkatkan daya saing secara akademik.

Mengadakan seminar, workshop secara rutin yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Penambahan dan peningkatan wawasan sangat berguna bagi tenaga kerja pada level menengah ke atas, karena bisa digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan atau dalam pembuatan rencana dan strategi.

Meningkatkan penguasaan teknologi dan informasi. Tenaga kerja diberikan pelatihan tentang penguasaan teknologi yang produktif.

Melihat fakta yang terjadi dengan ketenagakerjaan di Indonesia tersebut, ketimpangan antara yang berpendidikan tinggi dengan yang rendah, antara tenaga kerja asing yang mendominasi posisi-posisi tertentu dibandingkan dengan tenaga kerja domestik, maka dari itu pemerintah, para pemilik perusahaan dan para tenaga kerja Indonesia harus mempersiapkan kualitas dan profesionalitas dari para tenaga kerja agar mempunyai daya saing yang kuat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas dari tenaga kerja, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, yaitu:

Pendidikan formal dan informal. Memberikan pelatihan yang menunjang bidang pekerjaan yang digeluti dan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi guna menambah pengetahuan para tenaga kerja dalam meningkatkan daya saing secara akademik.

Mengadakan seminar, workshop secara rutin yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Penambahan dan peningkatan wawasan sangat berguna bagi tenaga kerja pada level menengah ke atas, karena bisa digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan atau dalam pembuatan rencana dan strategi.

Meningkatkan penguasaan teknologi dan informasi. Tenaga kerja diberikan pelatihan tentang penguasaan teknologi yang diaplikasi dan diawasi oleh berbagai pihak serta dievaluasi agar meraih keberhasilan untuk memenangkan persaingan dan dapat mendominasi ketenagakerjaan dalam negeri sendiri. (Wawancara dengan Eks Kabid Lattas dan Penta, 18 Desember 2018)

Hal senada juga dikemukakan oleh aktor dari perguruan tinggi yang mengatakan bahwa :

“Perintah dari Kementerian untuk mengambil mata kuliah satu atau dua keunggulan lokal. Keunggulan lokal yang bisa bersinergi dengan perusahaan dan pemerintah khususnya dalam penyediaan lapangan kerja”. Jadi strategi yang dilakukan adalah pertama, silabus dan Satuan Acara Pengajaran (SAP) harus berisi mulog yang dibutuhkan oleh perusahaan; kedua, membekali mahasiswa sertifikat pendamping ijazah”. (Wawancara dengan Pembantu Rektor Universitas Trunajaya, 19 Desember 2018).

Dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang keempat aktor *Quadruple Helix* yaitu pemerintah, perguruan tinggi, perusahaan dan masyarakat

dalam hal ini Hilsa dapat berkolaborasi membuat suatu inovasi yang mengakomodir semua aktor tersebut diatas dalam suatu program ketenagakerjaan dalam hal ini penyiapan tenaga kerja untk memasuki dunia industri dan dunia usaha. Hal ini dapat dilihat dari *successstory* (cerita sukses) dari pembentukan LNG Akademi yang melibatkan semua aktor *Quadruple Helix*.

Kolaborasi keempat aktor tersebut di atas membuat suatu inovasi kreatif yaitu dengan dibentuknya LNG Akademi. Hal ini didasari dari keinginan dari pemerintah yang ditangkap oleh perusahaan kemudian melibatkan perguruan tinggi untuk menyusun suatu konsep yang dapat diimplementasikan di Kota Bontang.

Lahirnya LNG Academi tidak terlepas dari inisiatif dan peran aktif dari PT Badak NGL yang mendapat dukungan penuh dari pemerintah Kota Bontang, untuk membentuk sebuah lembaga pendidikan yang khusus. Badak LNG adalah perusahaan yang mengolah gas alam menjadi LNG dan LPG di kota Bontang, yang telah berpengalaman selama empat dekade mengoperasikan dan merawat kilang LNG/LPG, sehingga timbul pemikiran-pemikiran yang mendasari keinginan untuk membentuk sebuah lembaga pendidikan sebagai berikut:

- a. Ilmu, pengalaman, prestasi dan penghargaan yang diterima oleh Badak LNG dalam mengoperasikan dan memelihara kilang LNG/LPG selama empat dekade adalah sebuah pengalaman yang khusus dan berharga mengingat tidak banyak kilang LNG/LPG di Indonesia.
- b. Dalam 10 tahun terakhir, Badak LNG banyak melakukan pelatihan/training dan memberikan service mengoperasikan dan memelihara kilang LNG di

dalam maupun di luar negeri, sehingga Badak LNG dikenal sebagai Center of Excellence dalam bidang LNG.

- c. Badak LNG merasa berkewajiban untuk memberikan *Legacy* / warisan kepada negeri ini, dan salah satu diantaranya adalah mendidik anak-anak terbaik negeri untuk belajar mengenai pengoperasian dan pemeliharaan peralatan kilang, khususnya kilang LNG dan LPG. Hal ini sekaligus menjadi salah satu unggulan *Community Development dan Corporate Social Responsibility* Badak LNG.
- d. Dengan mendidik anak negeri tersebut, maka Badak LNG turut mencerdaskan kehidupan bangsa dan mempersiapkan tenaga-tenaga siap pakai yang memiliki kemampuan di bidang pengoperasian dan pemeliharaan kilang Migas, khususnya kilang-kilang LNG/LPG.

Pendidikan vokasi yang sudah dilakukan di Kota Bontang yang menyesuaikan dengan kebutuhan industri dan dunia usaha adalah suatu program yang dirancang berdasarkan *skill based* (berbasis keterampilan) yaitu pendidikan yang menekankan pada keahlian praktikal yang dibutuhkan untuk terjun langsung ke dunia kerja. Kurikulum yang dibuat hasil dari analisis keempat aktor dari *Quadruple Helix* dimana kurikulum dirancang berdasarkan *taylor made*, inti dari reformulasi kurikulum adalah melakukan kolaborasi dan sinergi. Kerja sama erat dengan mengajak kelompok-kelompok industri atau perusahaan untuk ikut berperan, menentukan standar kompetensi dan kualifikasi tenaga kerja yang diinginkan. Tak kalah penting adalah dengan memberikan pelatihan dan pemagangan langsung di industri tempat calon tenaga kerja itu mengikuti pendidikan vokasi. Kelompok industri ini, misalnya, akan menentukan standar

kualifikasi untuk sekolah kejuruan perikanan darat. Maka asosiasi industri tersebut akan menentukan keterampilan seperti apa yang harus dikuasai siswa jurusan perikanan darat yang lantas diturunkan ke dalam satuan pelajaran teori dan praktek.

Menurut Agustinus Subarsono, (2016: 231) dalam Edmondson, dkk. (2012) mengatakan bahwa hal-hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan/industri dengan universitas dalam peningkatan sumber daya manusia calon tenaga kerja adalah: *Pertama*, Industri harus merubah pola pikir terhadap universitas. Industri harus menempatkan universitas sebagai mitra strategis untuk pengembangan penelitian yang bisa mendukung pengembangan industri. Agar ini bisa berjalan dengan baik maka industry harus membuat komitmen kerjasama jangka panjang dengan universitas agar universitas lebih fokus mengembangkan ilmu pengetahuan dan lulusan yang bisa menjawab tantangan dunia industri. *Kedua*, Industri bisa memanfaatkan laboratorium penelitian untuk memperkuat penelitian yang mendukung perkembangan industri melalui pengiriman peneliti industri ke universitas dan sekaligus melakukan penelitian bersama dengan peneliti dari universitas. Kolaborasi ini akan menghasilkan produk penelitian yang tidak hanya bisa meningkatkan ilmu pengetahuan namun juga menjawab tantangan yang dihadapi oleh industri.

Jadi hubungan keempat aktor dalam *Quadruple Helix* yaitu pemerintah, perguruan tinggi, perusahaan dan hilsu sudah berjalan cukup baik di Kota Bontang dimana dapat dilihat dari banyaknya kerjasama dan kolaborasi keempat aktor tersebut dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang. Yang menjadi catatan adalah bagaimana kedepannya perguruan tinggi yang ada di Kota Bontang

menangkap peluang yang besar yang ada di Kota Bontang berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja dengan membuat silabus dan Satuan Acara Pengajaran (SAP) sesuai dengan kebutuhan industri yang ada di Kota Bontang.

Aktor-aktor yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang dapat melihat Peluang (*Opportunity*) *Pertama*; tersedianya mitra kerja yang professional. Di Kota Bontang tenaga-tenaga professional yang ada di perusahaan-perusahaan kelas dunia (*World Class Company*) dapat dimanfaatkan oleh pemerintah dan perguruan tinggi dan hils untuk *sharing knowlage* berbagai pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja di Kota Bontang langsung dari ahlinya; *Kedua*, tersedianya Lembaga Latihan Swasta yang ada di Kota Bontang yang dapat dimaksilmalkan oleh pemerintah dengan berkolaborasi dengan seluruh aktor dalam penyediaan tenaga kerja untuk dapat melatih calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan dunia usaha dengan catatan pemerintah mendorong Pengelola Lembaga Latihan Swasta menjadi lembaga yang professional sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI); *Ketiga*, tersedianya lapangan kerja yang memadai.

Keempat aktor dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang sudah dapat menciptakan atau membuat formulasi yang tepat dalam penyiapan tenaga kerja di Kota Bontang yaitu: *Pertama*; Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja untuk meminimalisirkan gab kompetensi calon tenaga kerja; *Kedua*, perancangan kurikulum berbasis kompetensi; *Ketiga*, *Taylor Made* (perancangan pelatihan sesuai dengan kebutuhan).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran aktor *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang sebagai berikut:
 - a. Pemerintah (*government*) dalam hal ini Perangkat Daerah yang menangani bidang ketenagakerjaan di Kota Bontang belum maksimal memainkan perannya sebagai fasilitator dan regulator. Sebagai fasilitator yaitu pemerintah bergerak di bidang pendampingan melalui pelatihan, pendidikan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja agar dapat terserap dalam dunia industri dan sebagai regulator, pemerintah memberikan acuan dasar kepada perguruan tinggi, perusahaan dan masyarakat sebagai instrumen untuk mengatur segala kegiatan pelaksanaan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.
 - b. Begitu juga dengan akademisi (*intellectual*) Universitas Trunajaya Bontang dalam meningkatkan kapasitas dan pengembangan sumber daya manusia tenaga kerja di Kota Bontang belum sesuai dengan apa yang diharapkan dan perlu ditingkatkan lagi supaya peran dari perguruan tinggi ini betul-betul mencetak tenaga terampil dan terdidik agar dapat terserap dalam dunia industri dan dunia usaha;
 - c. Di sisi lain perusahaan (*business*) PT. Yepeka Usaha Mandiri yang ada di Kota Bontang sudah memainkan perannya dengan baik dalam hal

kolaborasi dengan pemerintah, perguruan tinggi serta lembaga-lembaga pelatihan kerja yang ada di Kota Bontang untuk mencetak calon tenaga kerja yang kompeten yang dibutuhkan oleh dunia industri dan dunia usaha di Kota Bontang. Kontribusi dari perusahaan yang ada di Kota Bontang dalam berpartisipasi dalam penyediaan tenaga kerja yang kompeten melalui program magang dan pelatihan serta pada level lebih lanjut sudah ada perusahaan yang bekerjasama dengan perguruan tinggi untuk menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia industri yang langsung digunakan perusahaan.

- d. Akhirnya komunitas (*community*) dalam hal ini lembaga pelatihan kerja (LPK) yang diwadahi oleh Hilsir Kota Bontang sudah menjalankan perannya dengan cukup baik dalam penyediaan tenaga kerja yang kompeten sehingga tenaga kerja dapat terserap oleh dunia industri dan dunia usaha. Untuk itu lembaga pelatihan kerja (LPK) harus mengupayakan agar lembaga pelatihan yang dikelolanya harus terakreditasi untuk menjamin mutu dan kredibilitas lembaga pelatihan kerja.
2. Hubungan setiap aktor *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang sudah memainkan perannya dengan cukup baik dalam bentuk kerjasama dengan melibatkan keempat aktor *Quadruple Helix*, seperti program pemagangan dirancang oleh pemerintah dengan melibatkan semua aktor mulai dari pelatihan, sertifikasi dan pemagangan. Tetapi hal tersebut belum menyentuh tujuan akhir dari program tersebut yaitu menghasilkan

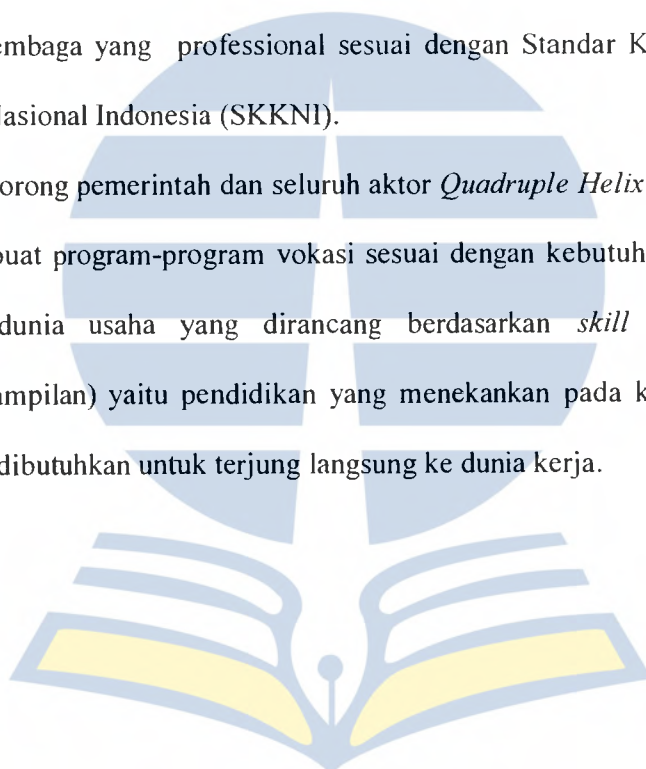
calon tenaga kerja atau SDM yang kompeten yang dapat langsung diserap oleh pasar kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan beberapa poin rekomendasi sebagai berikut:

1. Semua aktor *Quadruple Helix* dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang belum maksimal memainkan perannya. Untuk itu perlu dilakukan penguatan peran masing-masing aktor agar dapat menjalankan perannya dengan maksimal sehingga penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang dapat terserap dalam dunia usaha dan dunia industri dengan saran sebagai berikut:
 - a. Pemerintah (*government*) dengan melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang difokuskan pada melatih tenaga kerja yang kreatif, terampil, berinisiatif dan berkarakter dengan meningkatkan kualitas serta produktivitas tenaga kerja serta mengadakan pelatihan ketenagakerjaan kemudian menyusun kurikulum pendidikan yang mampu mencetak tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan syarat-syarat dunia kerja.
 - b. Kemudian akademisi (*intellectual*) Universitas Trunajaya perlu membuat program *link and match* dengan dunia kerja profesional, perguruan tinggi secara konseptual akan memiliki peluang yang cukup besar untuk melahirkan lulusannya menjadi calon-calon tenaga kerja yang memiliki profesionalisme yang tinggi.
 - c. Selanjutnya mendorong perusahaan (*business*) PT. Yepika Usaha Mandiri ikut serta dalam meningkatkan kualitas calon tenaga

- kerja melalui program pemagangan mandiri yang membantu calon tenaga kerja meningkatkan kompetensi professional pada tingkat yang lebih tinggi yang dapat membantu calon tenaga kerja secara cepat di serap pasar kerja.
- d. Akhirnya komunitas (*community*) dalam hal ini Lembaga Latihan Swasta yang ada di Kota Bontang dapat dimaksilmalkan oleh pemerintah dengan berkolaborasi dengan seluruh aktor dalam penyediaan tenaga kerja untuk dapat melatih calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan dunia usaha dengan catatan pemerintah mendorong Pengelola Lembaga Latihan Swasta menjadi lembaga yang professional sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).
2. Mendorong pemerintah dan seluruh aktor *Quadruple Helix* untuk berinovasi membuat program-program vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan dunia usaha yang dirancang berdasarkan *skill based* (berbasis keterampilan) yaitu pendidikan yang menekankan pada keahlian praktikal yang dibutuhkan untuk terjun langsung ke dunia kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Solichin, Wahab, (2016). *Analisis kebijakan : Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Afonso, O., S. Monteiro. M. Thomson, (2012). A Growth Model for the Quadruple Helix Innovation Theory, *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 13, Issue 4, page 1-3
- Agustinus Subarsono, (2016). *Kebijakan Publik dan Pemerintahan Kolaboratif Isu-Isu Kontemporer*, Yogyakarta : Gava Media.
- Anggara, Sahya. (2014). *Kebijakan Publik*, Bandung : Pustaka Setia.
- Amidjaja, D.A. Tisna, (1991). *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*, Jakarta : PT. Grasido.
- Bambang Wahyudi, (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita.
- Creswell, John. W (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hadari Nawawi, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T.Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Harbani Pasalong, (2011). *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Manulang Sendjun (1990). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Marwansyah dan Mukarram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Penerbitan Administrasi Niaga. Politeknik Negeri Bandung. Bandung.
- Mathis, L. Robert dan John.H.Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih Bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J., (2012), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin Usman, (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Bandung : Sinar Baru

- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*: Jakarta : Balai Pustaka.
- Randall Schuler & Susan Jackson, (1997). *Human Resource Management* (Alih Bahasa Nurdin Sobari dan Dwi Kartini Yahya). Jakarta : Penerbit Erlangga
- Sastrohadiwiryo,B. Siswanto (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P.(1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Zuhal, (2013). *Gelombang Ekonomi Inovasi: Kesiapan Indonesia Berselancar diEra Ekonomi Baru*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Dokumen dan Peraturan Perundangan

- Badan Pusat Statistik Kota Bontang Tahun 2018.
- Company Profile Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILSI) Kota Bontang Tahun 2019
- Company Profile PT. Yepeka Usaha Mandiri Tahun 2019
- Database Sistem Informasi Adminstrasi Kependudukan (SIAK) Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Bontang Tahun 2016.
- Laporan Tahunan Ketenagakerjaan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Bontang Tahun 2016.
- Leafleat Universitas Trunajaya Bontang Tahun 2019
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 39 Tahun 2016 tentang *Penempatan Tenaga Kerja*.

Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 1 Tahun 2009 tentang *Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja*.

Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, (2015), *Rencana Tenaga Kerja Nasional Tahun 2015 – 2019*.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bontang Tahun 2016 – 2021.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang Tahun 2019-2021.

Statistik Indonesia, 2016 (*Statistical Yearbook of Indonesia, 2016*): CV. Dharmaputra

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Jurnal dan Tesis

Aflit Nuryulia Praswati, 2017. *Perkembangan Model Helix Dalam Peningkatan Inovasi*, ISBN: 978-602-361-067-9.

Andin Surya Sukma, 2003. *Analisis Kebutuhan dan Penyediaan Tenaga Kerja dalam Perencanaan Ketenagakerjaan Kota Surakarta*.

Bambang Bemby Soebyakto, 2014. *Peran Perguruan Tinggi Dalam Pengembangan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan Sejalan Dengan Perkembangan Ilmu Pengetahuan*, ISBN 979-587-522-1.

Dea Christina dan Muhamad Zaini Dahlan, 2017. *Analisis Sistem Komunikasi Penunjang Ekonomi Kreatif Berbasis Potensi Lokal (Studi Kasus Komunitas Bandung Creative City Forum (BCCF))*, Volume 1 No. 1.

Dimas M.Ghozali, Ahmad Budi Utomo dan Moh Toyib, 2017. *Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Batik di Madura Melalui Human Capital dan Peran Quadruple Helix*. *Jurnal Kompetisi*, Vol. 11, No 2, page 152-164.

Elias Carayannis, 2016. *Quadruple Helix and Smart Specialization: Knowledge Production and National Competitiveness*, Vol. 10 No. 1.

Harry Nenobais, 2014. *Analisis Pengembangan Kapasitas Organisasi Nompromit Pada Tahap Pertumbuhan (Studi Kasus Di Yayasan Pesat Papua Dengan Pendekatan Penelitian Tindakan Berbasis Soft Systems Methodology)*.

- H.M.Sodik dan Ana Sopanah dkk, 2016. *Seminar Nasional dan The 1st Call of Paper “ Peran Akuntan di Era Mea ”*.
- Imelda Merry Melyanti, 2014. *Pola Kemitraan Pemerintah, Civil Society, dan Swasta dalam Program Bank Sampah di Pasar Baru Kota Probolinggo*, Volume 2 Nomor 1.
- Iis Meriam, Endah Wartiningsih dkk, 2017. *Implementasi Quadruple Helix Dalam Pengembangan Organisasi Politeknik (Studi Kasus: Evaluasi Kurikulum Administrasi Bisnis)*.
- Leonardus Lelo dkk, 2016. *Implementasi Kebijakan Pembangunan Kelembagaan Pemerintah Kecamatan Sebagai Perangkat Daerah (Studi di Kota Kupang dan Kabupaten Sikka)*. Jurnal Administrasi Publik, Volume 6 No. 1.
- Mayshito, 2016. *Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Perhotelan di Provinsi Lampung*.
- Muhammad Fakhrol Izzati dan Wilopo, 2018. *Implementasi Triple Helix dalam Mendorong Pertumbuhan Industri Kreatif di Kota Malang sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean*.
- Mulyana, 2014. *Peran Quadruple Helix Dalam Meningkatkan Kapabilitas Inovasi dan Keunggulan Bersaing (Studi Pada Industri Kreatif Sektor Fashion)*. Jurnal 3rd Economics & Business Research Festival.
- Mulyana dan Sutapa, 2014. *Peningkatan Kapabilitas Inovasi, Keunggulan Bersaing dan Kinerja melalui Pendekatan Quadruple Helix: Studi Pada Industri Kreatif Sektor Fashion*.
- Reni Endang Sulastri dan Nova Dilastri, 2015. *Peran Pemerintah dan Akademisi Dalam Memajukan Industri Kreatif Kasus Pada UKM Kerajinan Sulaman di Kota Pariaman*.
- Rezki Amalia, 2015. *Analisis Penawaran Tenaga Kerja di Sektor Informal Kota Makassar (Subsektor Pedagang Keliling)*.
- Rillia Aisyah Haris, 2017. *Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sumenep*, Volume 2 Nomor 2.
- Simona Cavallini, Rossella Soldi, Julia Fridl, Margherita Volve (Consortium Progress Consulting S.r.l. & Fondazione FORMIT), 2016. *Using the Quadruple Helix Approach to Accelerate the Transfer of Research and Innovation Results to Regional Growth*, ISBN:978-92-895-0890-2: European Union.

Sunandar, 2016. *Analisis Strategi Pembangunan Kelembagaan dan Hubungan Kelembagaan Cerebrovascular Center (CVC) RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad Antara Akademisi-Bisnis-Pemerintah dan User.*

Tubagus Furqon Sofhani dan Vaulli Nurrahma, 2017. *Pengembangan Wilayah Berbasis Quadruple Helix : Analisis Jaringan Antar Aktor Dalam Pengembangan Industri Kreatif Cimahi*, ISBN : 978-602-73463-1-4.

Popy Rupaiah, 2015. *Branding Strategy Berbasis Ekonomi Kreatif: Triple Helix VS Quadruple Helix.*

Widjajani, Arnia Fajarwati dan Asep Hidayat. 2016. *Model Qudruple Helix Sebagai Model Inovasi Daerah (Kajian Literatur).*

Dokumen dari Internet

<https://www.portal.badaklng.co.id/internet/lngacademy>. Diambil pada Hari Senin tanggal 20 Februari 2019 jam 10.00 wita



Lampiran 1. Pertanyaan Pedoman Wawancara

PEDOMAN UMUM WAWANCARA

Nama :

Jabatan :

Tanggal :

Tempat :

Durasi :

Pertanyaan wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai analisis implementasi Quadruple Helix dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang yang diperoleh dari para key informan yang memiliki pengalaman dan terkait dengan kebijakan tersebut.

A. KEY INFORMAN KEPALA DINAS DAN KEPALA BIDANG PELATIHAN, PRODUKTIVITAS DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

1. Menurut Bapak/Ibu, apa yang menjadi latar belakang penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
2. Menurut Bapak/Ibu, apa yang menjadi landasan peraturan dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
3. Sejauh ini menurut Bapak/Ibu, adakah peraturan/kebijakan lain yang menghambat terlaksananya penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
4. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tantangan dan peluang penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?

5. Menurut Bapak/Ibu bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
6. Berdasarkan pengamatan Bapak/Ibu, adakah perubahan yang dilakukan dalam 5 tahun terakhir ini dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang? Dan apakah perubahan itu sudah dapat mengurangi/menekan sejumlah kasus (kesalahan) yang terjadi dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
7. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana peran dari DPMTKPTSP Kota Bontang, Perusahaan (PT YUM), Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya) Bontang dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
8. Bagaimana koordinasi yang dijalin oleh DPMTKPTSP Kota Bontang dengan pihak lain yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
9. Apakah ada benturan antara kewenangan DPMTKPTSP Kota Bontang dengan kewenangan pihak lain yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
10. Menurut Bapak, apakah kewenangan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dirasa sudah cukup kuat?
11. Menurut Bapak/Ibu bagaimana hubungan antara pemerintah Kota Bontang, Universitas, Perusahaan dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?

12. Menurut Bapak/Ibu bagaimana cara menyelesaikan masalah penyediaan tenaga kerja ditinjau dari kolaborasi antara pemerintah Kota Bontang, Universitas, Perusahaan dan HILSI Kota Bontang?

B. KEYINFORMAN PERSONALIA PT. YUM DUA ORANG

1. Bergerak dibidang apakah PT. YUM ini, mohon dijelaskan?
2. Menurut Bapak/Ibu apa yang menjadi latar belakang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
3. Menurut Bapak/Ibu apa yang menjadi landasan dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
4. Menurut Bapak/Ibu bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan PT.YUM untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
5. Menurut Bapak/Ibu seperti apa peranan yang dijalankan pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP, Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya), Perusahaan (PT YUM) dan HILSI Kota Bontang untuk penyediaan tenaga kerja?
6. Menurut Bapak/Ibu, apakah ada hambatan/kendala yang dihadapi dalam penyediaan tenaga kerja? Kalau ada, apa kendalanya?
7. Menurut Bapak/Ibu faktor apakah yang dapat memperlancar terlaksananya penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang agar berjalan dengan baik?
8. Apakah sudah pernah terjadi kasus/masalah dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang? Kalau sudah, seperti apa mengatasinya?

9. Bagaimana hubungan kerjasama antara Perusahaan (PT. YUM) dengan Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang, Universitas dan HILSI Kota Bontang untuk penyediaan tenaga kerja sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku?
10. Menurut Bapak/Ibu bagaimana cara Perusahaan (PT. YUM) menyelesaikan masalah penyediaan tenaga kerja ditinjau dari kolaborasi antara pemerintah Kota Bontang, Universitas, Perusahaan dan HILSI Kota Bontang?

C. KEY INFORMAN UNIVERSITAS TRUNAJAYA BONTANG REKTOR DAN PEMBANTU REKTOR

1. Mohon dijelaskan, gambaran umum dari peranan Universitas Trunajaya Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang dilakukan oleh Universitas Trunajaya Bontang untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana peran dari Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya) Bontang, DPMTKPTSP Kota Bontang, Perusahaan (PT YUM) dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah ada hambatan/kendala yang dihadapi dalam penyediaan tenaga kerja? Kalau ada, apa kendalanya?
5. Menurut Bapak/Ibu faktor apakah yang dapat memperlancar terlaksananya penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang agar berjalan dengan baik?

6. Bagaimana hubungan yang dijalin oleh Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya) Kota Bontang dengan DPMTKPTSP Kota Bontang, Perusahaan (PT YUM) dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
7. Apakah ada kendala dalam menjalin hubungan ini? Kalau ada mohon dijelaskan?

D. KEY INFORMAN HIMPUNAN LEMBAGA PELATIHAN SELURUH INDONESIA (HILSI) KOTA BONTANG YAITU KETUA DAN SEKERTARIS

1. Mohon penjelasan gambaran umum tentang Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia Kota Bontang (HIILSI) itu?
2. Menurut Bapak/Ibu apa yang menjadi latar belakang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
3. Apakah/Ibu pernah mengetahui informasi/sosialisasi mengenai penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang? Kalau pernah, seperti apa informasinya?
4. Menurut Bapak/Ibu bagaimana sikap/komunikasi yang dilakukan oleh DPMTKPTSP Kota Bontang, Perusahaan (PT. YUM) dan Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat?
5. Apakah sudah pernah terjadi kasus/masalah dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang? Kalau sudah, seperti apa mengatasinya?

6. Menurut Bapak/Ibu seperti apa peranan yang dijalankan pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP, Universitas Trunajaya, PT YUM dan HILSI Kota Bontang untuk penyediaan tenaga kerja?
7. Bagaimana hubungan kerjasama antara HILSI Kota Bontang dengan DPMTKPTSP, Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya) dan Perusahaan (PT YUM) untuk penyediaan tenaga kerja sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku?
8. Menurut Bapak/Ibu bagaimana cara HILSI Kota Bontang menyelesaikan masalah penyediaan tenaga kerja ditinjau dari kolaborasi antara pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP, Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya) dan Perusahaan (PT. YUM).



Lampiran II. Transkrip wawancara mendalam

TRANSKRIP WAWANCARA MENDALAM

Key Informan : Puguh Harjanto, S.STP, M.Si
 Jabatan : Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP
 Kota Bontang
 Hari/Tanggal : Rabu , 26 Desember 2018
 Tempat : Ruang Kepala Dinas
 Waktu : 14.35 s/d 15.00 Wita

AH	:	Pak Kadis, menurut bapak apa yang menjadi latar belakang penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
PH	:	<p>Untuk latar belakang penyediaan tenaga kerja tentu yang pertama adalah karena kebutuhan, kenapa harus tersedia. Karena korelasinya atas kebutuhan atas tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja itu sendiri yang menjadi dasar.</p> <p>Karena sekarang ini macam-macam investasi penanaman modal mulai dari investasi perusahaan dengan modal besar maupun modal-modal yang sedang dengan kategori perusahaan menengah dan besar tentu membutuhkan tenaga kerja, nah ini yang menjadi latar belakang</p> <p>Meskipun sebetulnya juga selain dari pada program penanaman investasi sekarang ini trendnya adalah perkembangan ekonomi kreatif, jadi selain penanaman investasi mereka juga bisa masuk di sektor-sektor ekonomi</p>

		<p>kreatif.</p>
AH	:	<p>Pak, apa yang menjadi landasan peraturan dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?</p>
PH	:	<p>Tentu yang pertama landasannya adalah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja dan Produk hukum daerah Bontang sendiri yaitu Perda Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja. Dimana Perda ini sedang dalam proses revisi</p>
AH	:	<p>Sejauh ini menurut Bapak, adakah peraturan/kebijakan lain yang menghambat terlaksananya penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?</p>
PH	:	<p>Kalau untuk menghambat penyediaan tenaga kerja tidak ada sih. Tapi ada beberapa yang menghambat terserapnya tenaga kerja kita, contohnya yang ketentuan tentang penggunaan tenaga kerja asing ini yang sebetulnya porsinya harus dikunci. Karena kalau ditentukan Perda 1 tahun 2009 tidak ada pembatasan dalam suatu pekerjaan atau proyek dalam penggunaan tenaga kerja, sehingga dampaknya pada terserapnya tenaga kerja Indonesia kita bukan hanya di Bontang tetapi pasti kalah karena dengan adanya TKA di proyek Strategis Nasional yang mana pekerjaannya berasal dari Tiongkok.</p> <p>Mungkin menurut saya ketentuan ini yang harus disharmoni</p>

		dengan peraturan ketenagakerjaan yang lain.
AH	:	Bagaimana tantangan dan peluang penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
PH	:	<p>Untuk peluang sekarang sebetulnya bagus ya, kedepan meskipun sekarang untuk peluang di 2019 atau akhir tahun 2018 ini ada beberapa proyek yang rencana dirilis. Untuk perencanaan tenaga kerja ini minimal bisa masuk.</p> <p>Contohnya PT. KAN di PT. Pupuk Kaltim yang akan membangun dan yang kedua pembangunan kilang kita 300 ribu barel per/da tahun 2020 sudah mulai persiapan running, secara otomatis dari persiapan tahun 2019 ini mulai rekrutmen karena saya optimis pertengahan tahun sudah mulai jalan.</p> <p>Sedangkan untuk tantangan sebetulnya kuncinya adalah kompetensi dari pencari kerja sendiri. Banyak lowongan kerja yang dibuka tetapi jika kompetensi mereka tidak bisa memenuhi kebutuhan, otomatis pemberi kerja/perusahaan mengambil tenaga kerja dari luar. Di Perda kan diatur mengenai rekrutmen mulai dari rekrut lokal, apabila tidak terpenuhi pemberi kerja mengajukan AKL dan AKAD jadi kompetensi bisa memenuhi jauh lebih bagus sehingga porsi tenaga kerja dari luar kecil untuk bisa bersaing masuk kerja.</p> <p>Yang kedua tantangannya adalah etos kerja. Jadi pengalaman kita lihat sekarang ada beberapa keluhan tentang pekerja lokal</p>

		kita etos kerjanya kurang dari pekerja dari luar, misalnya agak kurang tekun, agak cenderung malas itu yang kadang-kadang yang perlu menjadi perhatian kita.
AH	:	Menurut Bapak bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
PH	:	<p>Untuk yang kompetensi yang belum memenuhi yang harus dilakukan adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Harus ada sinergitas antara perusahaan dengan pemerintah, dan Hilsu dengan pihak pekerja untuk mempersiapkan kompetensi tenaga kerja lokal. Jadi ketika termonitor kebutuhan dengan kualifikasi tertentu maka dengan analisa kita data-data yang ada kompetensinya mungkin minimal bisa masuk itu kita ingatkan apakah sertifikasinya, atau yang lainnya, sehingga program yang dilaksanakan oleh Hilsu itu bisa sejalan dengan kebutuhan di daerah. Hal ini yang harus dikomunikasikan dengan Kementerian Ketenagakerjaan untuk program-program pelatihannya bisa support atas kebutuhan tenaga kerja yang riil yang sudah berjalan. 2. Etos kerja mungkin hal yang bisa dilakukan karena menyangkut etos ini kadang-kadang agak spesifik. Orang kemampuan sertifikat ada tetapi etosnya tidak bagus itu juga yang menyebabkan perusahaan tidak mau menerima.

		<p>Ini juga yang harus digembleng khususnya pelatihan mengenai etos kerja.</p> <p>Makanya beberapa pelatihan yang kita laksanakan di Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja melakukan kerjasama pelatihan dengan pihak Kepolisian dan TNI itu yang harus jadi modal awal bahwa mereka masuk dunia kerja yang harus diperbaiki yaitu etos kerja karena tantangannya tentu perusahaan minta yang paling bagus baik dari segi kompetensi maupun etitutnya.</p>
AH	:	Kalau kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan kedepan untuk memaksimalkan penyediaan tenaga kerja apa Pak
PH	:	<p>Yang pertama dilakukan adalah melakukan kerjasama pelatihan-pelatihan dengan LPK, kemarin sudah mulai tersusun dimana pada tahun 2018 ini sudah ada porsi 389 orang untuk mengikuti pelatihan di beberapa tempat baik itu di Kementerian Ketenagakerjaan sendiri yaitu Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bekasi, dan beberapa paker dari BLK Provinsi dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kaltim diperuntukkan untuk LPK-LPK di Kota Bontang dan harapannya tahun depan bisa meningkat lagi.</p> <p>Yang kedua melakukan MOU dengan perusahaan tentang pemagangan, targetnya dalam pemagangan ini adalah meningkatkan kompetensi dari pencari kerja yang sudah</p>

	<p>memiliki ijazah tetapi belum punya pengalaman kerja di perusahaan-perusahaan sehingga minimal menambah pemenuhan atas syarat-syarat mendaftar pada lowongan kerja yang ada. Untuk pelatihan-pelatihan juga harapan kita tahun depan pengangguran ada support untuk kita. Bahkan Bu Walikota juga menyanggupi untuk kiranya bisa support pengiriman tenaga kerja dikirim keluar.</p> <p>Yang ketiga yang perlu dilakukan adalah membuka komunikasi dengan perusahaan yang rencananya beroperasi atau membangun pabrik di Bontang dengan pihak Disnaker agar terpetakan/termoitor berapa tenaga kerja yang mereka butuhkan sehingga kita bisa petakan dari jumlah pencari kerja atau pengangguran yang belum terserap dalam angkatan kerja supaya bisa diarahkan untuk masuk kesana. Ini mungkin yang cukup penting untuk dirilis di awal tahun depan. Contohnya Pertamina membutuhkan tenaga kerja berapa kita sounding atau road show kesana kerjasama dengan Hilsa agar program pelatihan bisa bersinergi dengan kebutuhan perusahaan.</p>
AH	<p>: Berdasarkan pengamatan Bapak, adakah perubahan yang dilakukan dalam 5 tahun terakhir ini dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang? Dan apakah perubahan itu sudah dapat mengurangi/menekan sejumlah kasus (kesalahan) yang terjadi dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?</p>

PH	:	<p>Yang pertama adalah penerapan Perda 1 tahun 2009, jadi regulasi yang terendah di daerah adalah Perda. Tentang perda ini dari sekian daerah kita yang pertama di Bontang punya regulasi tentang rekrutmen dan penempatan.</p> <p>Dengan adanya Perda rekrutmen sebenarnya sudah cukup bagus, jadi sedikit banyak merubah yang dulunya mungkin apabila melakukan rekrutmen tidak melapor terus ketika membutuhkan tenaga kerja menyampaikan lowongan ke disnaker dengan adanya aturan tadi mereka tertib. Selanjutnya ketika kompetensi tidak terpenuhi baru perusahaan mengajukan untuk SPP AKL untuk melakukan rekrut dalam wilayah prov. Kaltim dan antar provinsu yaitu AKAD mereka secara prosedural tetap melapor, itu menurut saya perubahan yang sangat signifikan, artinya peluang-peluang yang sebenarnya untuk masyarakat Bontang itu betul-betul terpetakan dan tersaring dan sejauh ini sudah cukup bagus dan efektif.</p> <p>Sedangkan untuk beberapa kasus untuk penyediaan tenaga kerja mungkin saya pikir normatif sebetulnya tidak banyak kasus. Hanya beberapa tahun terakhir ini yang terkait tenaga kerja bukan disisi rekrutmen tetapi dari sisi pengupahan, ini beda kasusnya dengan rekrutmen.</p> <p>Yang kedua terkait TKA mungkin di tahun ini dampaknya sangat luar biasa, ini sebetulnya berpengaruh sekali pada</p>
----	---	--

		rekrutmen atau proses dan penyediaan tenaga kerja di Bontang yang porsi
AH	:	Menurut bapak, bagaimana peran dari DPMTKPTSP Kota Bontang, Perusahaan (PT YUM), Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya) Bontang dan Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILSI) Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
PH	:	Jadi DPMTKPTSP Kota Bontang tentu perannya yang pertama adalah sebagai regulator. Jadi kita membuat produk hukum atau kebijakan daerah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang menjadi acuan, dan saya pikir sudah cukup bagus produk hukum yang ada sekarang termasuk revisi yang terakhir untuk Perda Rekrutmen dan Penempatan dan Perda Alih Daya yang bertujuan melindungi hak-hak pekerja apalagi ditunjang proses perijinan dengan sistem Online Single Submission (OSS) yang sudah mewajibkan BPJS Ketenagakerjaan hak-hak atas pekerja terlindungi sudah cukup bagus. Kerjasama dengan baik perusahaan maupun penyedia jasa tenaga kerja cukup juga efektif termasuk asosiasi Hilsu sudah bagus programnya sudah sinergis dengan kebutuhan perusahaan/industri.
AH	:	Kalau peran dari Universitas Trunojo Bontang bagaimana pak.
PH	:	Universitas Trunajaya Bontang terlepas dari lulusannya yang mau masuk dalam dunia kerja mungkin lebih digali lebih dalam lagi perannya ketika bukan hanya pada posisinya

		<p>sebagai Tripartit tetapi lebih nyata di pengadilan masyarakat.</p> <p>Itu bagaimana ketika kampus bisa betul-betul mencetak tenaga kerja yang terampil bukan hanya terdidik tetapi terampil juga.</p> <p>Karena mungkin ini menjadi catatan juga karena banyak sekali sekarang ketika musim lulus/wisuda orang sudah berwacana bahwa sekian orang bertambah lagi pengangguran.</p> <p>Nah, ini seharusnya yang perlu disikapi dengan beberapa point karena peran dari universitas itu penting karena disatu sisi mencetak pengangguran disatu sisi lagi mencetak tenaga-tenaga terampil yang bisa mensupport program-program yang sudah ada baik di pemerintahan maupun support pada proyek-proyek yang masuk investasi ke Bontang.</p>
AH	:	Jadi menurut bapak peran Universitas Trunajaya Bontang dalam mencetak SDM perlu ditingkatkan lagi ya pak.
PH	:	Ya perlu ditingkatkan lagi, terus juga mungkin kita coba tahun depan mendesain program antara Dinas Tenaga Kerja dengan beberapa kampus bukan hanya Universitas Trunajaya tetapi termasuk STITIK dan STIB Yabis Bontang untuk kerjasama peningkatan kompetensi mahasiswa seperti pemagangan yang sifatnya berkelanjutan, yang kedua juga mengasah kemampuan mereka baik yang khususnya masuk IT maupun non IT itu juga bisa terasah.
AH	:	Menurut bapak peran dari Hilsa dalam penyediaan tenaga kerja di Bontang bagaimana

PH	:	<p>Perannya sudah bagus, jadi Hilsu mewadahi LPK-LPK selama ini terkoordinasi dengan baik program-program di BLK dan LPK juga sudah termonitor. Jadi termasuk kerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan saya lihat cukup efektif juga. Tentu yang penting juga adalah melakukan evaluasi yaitu kemarin salah satu masukan terkait dengan peserta. Karena pelatihan ini jumlah pesertanya agak longgar, ini juga dievaluasi pasca mengikuti pelatihan juga harus menjadi bahan dievaluasi. Jadi pelatihan tidak selesai disitu tetapi di pasca pelatihan pun seharusnya lembaga itu punya tritmen bagaimana ketika peserta dari pelatihan sudah lulus dan dilapangan aplikasinya.</p>
AH	:	<p>Pak bagaiman koordinasi yang dijalin oleh Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang dengan pihak lain yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
PH	:	<p>Untuk koordinasi sampai sekarang DPMTKPTSP Kota Bontang khususnya ketenagakerjaan alhamdulillah koordinasi kita baik dengan sesama pemerintah, maupun swasta, masyarakat dan universitas cukup baik dan efektif sebetulnya. Dari beberapa kendala misalnya ketika terjadi migok kerja atau demo kita melakukan koordinasi dengan pihak kepolisian dan TNI itu juga bagus. Terkait dengan pengupahan juga masuk kerjasama kita dengan universitas dan serikat-serikat pekerja</p>

		yang ada di Kota Bontang. Sebetulnya secara keseluruhan tidak ada satupun kendala termasuk dalam hal kemarin penentuan UMK dan UMSK Migas dan Kimia yang kemarin sudah bergulir menurut saya komunikasi cukup baik.
AH	:	Pak, apakah ada benturan antara kewenangan Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang dengan kewenangan pihak lain yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
PH	:	Ya, selama ini saya pikir sesuai koridor masing-masing tidak ada benturan karena parameternya jelas jadi tugas kita sejauhmana, tugas dari HRD perusahaan sejauhmana sudah clear. Beberapa kasus yang muncul misalnya pencari kerja menanyakan mengapa saya tidak lulus di perusahaan A dsb, kita melakukan cross cek semuanya itu berjalan sesuai dengan kewenangan. Jadi sesuai dengan SOP, saya pikir masih dalam koridor yang benar, jadi koordinasi dan kewenangannya baik semua. Yang kedua koordinasi dengan pihak lain juga saya lihat tidak melebihi dari kewenangannya masih sesuai dengan ketentuan.
AH	:	Apakah kewenangan yang dimiliki Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang dirasa sudah cukup kuat
PH	:	Untuk proses rekrutmen mungkin sudah cukup baik tetapi sepertinya perlu ditingkatkan yaitu:

	<p>Yang pertama kalau dilihat dari rekrutmen misalnya tersampaikan di masyarakat terkait dengan revisi Perda 1 Tahun 2009 itu di situ ada penambahan 5 point untuk anak-anak di Bontang. Ini yang distandarkan itu masuknya diposisi apa karena terkadang ada perusahaan yang memasangnya di posisi apa karena terkadang ada perusahaan yang memasang gradnya tinggi. Contohnya rekrut ketika lulusan IPK nya harus 3,00 itu karena merasa berat itu. Jadi gradnya terlalu tinggi. Sehingga anak-anak kita tidak bisa mengakses. Ini peran kita dari Dinas Tenaga Kerja mungkin bisa mengkomunikasikan dengan perusahaan. Jadi standarnya mungkin di jabatan-jabatan tertentu mungkin yang boleh seperti itu, tapi yang lainnya cukup level yang standar cukup IPK dengan nilai 2,75, dan ini sebenarnya dampaknya luar biasa soalnya, kalau diturunkan levelnya 2,75 maka makin banyak peluang-peluang anak-anak kita untuk masuk kesana.</p> <p>Yang kedua untuk penambahan poin 5 tadi tidak artinya ketika dari awal sudah difilter bahwa dia yang punya IPK tidak sampai sekian maka dia tidak lolos ditahap berikutnya. Sedangkan yang lainnya terkait kewenangan Dinas Tenaga Kerja masih terbatas diharapkan kedepan pihak Dinas Tenaga Kerja ikut memantau dalam proses rekrutmen, hal ini sangat penting apakah sudah berjalan sesuai dengan ketentuan untuk menjaga dari proses rekrutmen tadi.</p>
--	--

AH	:	Menurut Bapak bagaimana hubungan antara Pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang, Universitas, Perusahaan dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
PH	:	<p>Ya hubungannya baik dan erat. Contohnya kerjasama dengan Universitas dia masuk juga di Ketenagakerjaan, khususnya untuk penyediaannya meskipun ada beberapa catatan yang harus diperbaiki sampai sekarang mereka juga konsen untuk menyuplai tenaga kerja di Kota Bontang.</p> <p>Untuk perusahaan PT. YUM dalam proses rekrutmennya mereka juga koordinasi dengan DPMTKPTSP. Begitu juga dengan HILSI ya mengenai program-programnya juga sudah koordinasi bagus dengan Dinas Tenaga Kerja, saya pikir koordinasi dan hubungan antara 4 aktor ini sudah bagus.</p>
AH	:	Pak saya dengar tadi hubungan universitas dalam penyediaan tenaga kerja perlu ditingkatkan lagi
PH	:	<p>Ya, mungkin menurut saya itu yang menjadi catatan, jadi kampus/universitas tidak hanya mencetak tenaga terdidik tetapi terlatih.</p> <p>Yang kedua juga memiliki etos kerja yang bagus. Karena sekarang kompetitif, jadi masuk direvolusi industri 4.0 perlu persaingan yang luar biasa. Tentu hal yang penting ini adalah selain dari pada mungkin lulusannya seperti persyaratannya misalnya minimal nilai IPK 3 atau 2,75 semuanya bisa</p>

	<p>mumpuni masuk tetapi begitu dia masuk diskillnya yang bersangkutan kalah dengan teman-teman kita dari praktisi atau politeknik karena mereka uplikasi sudah bagus. Nah mereka mungkin ditambah kompetensinya dengan cara tadi, minimal di Fakultas ekonomi bisa kerjasama dengan perusahaan-perusahaan disini mereka diberi kesempatan untuk masuk pemagangan sehingga punya sertifikat magang yang minimal menambah kompetensi tenaga kerja lokal Bontang.</p> <p>Sedangkan hubungan Dinas Tenaga Kerja dengan PT. YUM adalah bahwa untuk PT. YUM sendiri mereka kan termasuk kategori penyedia jasa tenaga kerja. Mereka mempunyai hubungan jaringan dengan perusahaan-perusahaan yang mempunyai kebutuhan tenaga kerja. Maka dia koneknya dengan Pemerintah adalah dalam proses rekrutmen untuk pemenuhan penyediaan tenaga kerja.</p> <p>Jadi PT. YUM mewakili atau punya kontrak bisnis to bisnis dengan perusahaan-perusahaan dia menyuplai kesana kerjasama dengan pemerintah dalam proses rekrutmennya. Nah saya lihat selama ini hubungannya bagus jadi mereka transparan prosesnya juga melalui prosedur sesuai dengan SOP yang berjalan. Mungkin kedepan harapan kita PT. YUM sendiri selaku penyedia jasa tenaga kerja lebih bisa to be lagi dengan perusahaan yang baru sehingga lebih banyak peluang kita.</p>
--	---

AH	:	Menurut Bapak bagaimana cara menyelesaikan masalah penyediaan tenaga kerja ditinjau dari kolaborasi antara pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang, Universitas, Perusahaan dan HILSI Kota Bontang.
PH	:	<p>Yang pertama adalah pencari kerja ini kita definisikan baik lulus kuliah maupun yang lulus SMA sebagian masyarakat Bontang diposisi itu, maka yang menjadi point utama adalah mereka harap bisa masuk di pasar kerja. Agar mereka bisa terserap dalam pasar kerja maka kompetensinya harus ditingkatkan. Memenuhi kompetensi adalah peran HILSI maupun dari pemerintah mendorong program-program pelatihan. Termasuk juga peran dari universitas/kampus mendorong calon-calon lulusan ini mempunyai kompetensi lebih dibandingkan dengan yang lain.</p> <p>Yang kedua terkait mereka lulus punya kompetensi tetapi kalau mereka peluang kerjanya kecil atau sedikit itu juga yang menjadi masalah, maka disini point yang penting adalah bagaimana peluang untuk mereka bisa bekerja, pemerintah juga harus bisa membuat terobosan dengan perusahaan-perusahaan khususnya memacu perusahaan untuk masuk ke Bontang dengan membuka peluang-peluang penambahan ruang untuk mereka bisa bekerja. Mungkin peran dari pemerintah, Hils, Universitas dan perusahaan menjalankan perannya masing-masing, kalau ini terkomunikasi dengan</p>

	<p>bagus dalam suatu program nyata yang bisa sejalan seperti 4 aktor ini duduk bersama bahwa ada rencana kebutuhan di tahun depan sekian, nah ini caranya mendidik secara simultan. Jadi mendidiknya tenaga kerja tadi dan yang kedua kompetensinya bagus bisa terserap di lapangan pekerjaan.</p>
--	--



TRANSKRIP WAWANCARA MENDALAM

Key Informan : Ikhwan Agus, M.Si

Jabatan : Kepala Bidang Sumber daya Aparatur dan Perlindungan Masyarakat (Eks Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang)

Hari/Tanggal : Selasa, 18 Desember 2018

Tempat : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bontang

Waktu : 09.00 s/d 9.30 Wita

AH	:	Pak,apa yang menjadi latar belakang penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
IA	:	<p>Penyediaan tenaga kerja mengandung pengertian jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja dan pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Secara umum, penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, tenaga kerja, jam kerja, pendidikan, produktivitas, dan lain-lain. Penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah penduduk dan struktur umur.</p> <p>Dari pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyediaan tenaga kerja merupakan jumlah usaha atau jasa kerja yang tersedia dalam masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Penyediaan tenaga kerja ditentukan oleh jumlah dan kualitas tenaga kerja. Jumlah dan kualitas tenaga kerja tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor seperti jumlah</p>

		<p>penduduk, struktur umur, tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja, jumlah penduduk yang sedang bersekolah dan mengurus rumah tangga, tingkat penghasilan dan kebutuhan rumah tangga, pendidikan, latihan, jam kerja, motivasi dan etos kerja, tingkat upah dan jaminan sosial, kondisi dan lingkungan kerja, kemampuan manajerial dan hubungan industrial, serta berbagai macam kebijaksanaan pemerintah. Masing-masing faktor tersebut dapat saling mempengaruhi serta secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi penyediaan tenaga kerja.</p>
AH	:	<p>Apa yang menjadi landasan peraturan dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
IA	:	<p>Yang menjadi landasan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang yaitu pertama Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja serta kebijakan pemerintah Kota Bontang yaitu Perda 1 Tahun 2009 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja.</p> <p>Yang kedua bahwa Kota Bontang sebagai daerah industri tentunya banyak membutuhkan tenaga kerja sehingga banyak pendatang dari luar Bontang. Olehnya itu agar tenaga kerja lokal dapat terserap di pasar kerja makanya pemerintah Kota Bontang membuat regulasi kebijakan ketenagakerjaan.</p>

AH	:	Sejauh ini menurut bapak adakah peraturan/kebijakan lain yang menghambat terlaksananya penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
IA	:	<p>Yang menjadi kiblat masalah ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, inilah yang menjadi kendala didaerah kalau kita harus berpedoman secara utuh kepada undang-undang tersebut. Undang -Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat. Artinya setiap warga negara Indonesia punya kesempatan yang sama untuk mendapat pekerjaan di wilayah Indonesia. Untuk itu pemerintah kota bontang mengeluarkan perda nomor 1 tahun 2009 rekrutmen tenaga kerja.</p> <p>Untuk mewujudkan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya sangat sulit, perusahaan lebih memilih menggunakan tenaga kerja dari luar daerah, dan menyebabkan timbulnya kecemburuan sosial antara masyarakat tempatan dengan karyawan perusahaan, unjuk rasa, dan juga makin tingginya angka pengangguran.</p> <p>Tenaga kerja lokal belum secara efektif dimanfaatkan diberbagai perusahaan, oleh karena itu Pemerintah Kota Bontang mengeluarkan kebijakan tentang penempatan tenaga</p>

	<p>kerja lokal yakni Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal, untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dalam penempatan tenaga kerja lokal yakni karna adanya perlakuan diskriminatif kepada tenaga kerja lokal dengan alasan bahwa keterampilan tenaga kerja lokal masih rendah, sehingga peluang tenaga kerja lokal untuk bekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada sangat kecil. Hal ini menimbulkan dampak negatif seperti terjadinya kesenjangan ekonomi antara karyawan perusahaan dengan masyarakat sekitar.</p> <p>Untuk mengatasi masalah ini perusahaan-perusahaan yang ada dituntut untuk berpartisipasi dengan memanfaatkan tenaga kerja lokal dan bagi tenaga kerja luar daerah di tuntut untuk menggunakan mekanisme AKAD (Antar Kerja Antar Daerah). Dinas tenaga kerja melakukan himbauan kepada perusahaan-perusahaan yang ada agar menggunakan tenaga kerja lokal</p> <p>Dalam Penempatan tenaga kerja antar kerja antar lokal (AKL) dipandang lebih efisien dalam segala hal, baik waktu, tenaga, pembiayaan maupun birokrasinya lebih mudah karena ruang lingkupnya antar Kabupaten. Penempatan tenaga kerja yang tidak mengikuti mekanisme sering terjadi.</p> <p>Langkah-langkah yang dilakukan oleh pemerintah Kota Bontang dalam melindungi tenaga kerja lokal yakni dengan mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2009</p>
--	--

	<p>Tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di pemerintah Kota Bontang. Efektifitas dari dikeluarkannya peraturan daerah ini yakni tenaga kerja lokal di manfaatkan secara optimal oleh berbagai perusahaan yang beroperasi di pemerintah Kota Bontang agar tidak menimbulkan dampak yang negatif.</p> <p>Strategi perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja dalam memberikan informasi kerja dinas tenaga kerja masih kesulitan karna masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan adanya lowongan pekerjaan dan juga tidak adanya petugas pengantar kerja yang mencari informasi lowongan di perusahaan dan juga tidak pernah diadakannya bursa kerja agar pencari kerja dengan mudah mendapatkan pekerjaan.</p> <p>Penyusunan Program Yang Tepat Untuk mengujudkan kebijakan dan strategi yang telah dibuat oleh dinas telah di buat program-program yang berupaya mengujudkan visi misi dan tujuan dari penempatan tenaga kerja lokal yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Program peningkatan kesempatan kerja memiliki serangkaian kegiatan yakni pemberdayaan tenaga kerja padat karya, pemberdayaan tenaga kerja lokal melalui kegiatan teknologi tepat guna, informasi pasar kerja, pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi pencari kerja untuk usaha mandiri.2. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga
--	--

		<p>kerja memiliki kegiatan yakni pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, pengadaan peralatan kerja bagi peserta pelatihan keterampilan, pendidikan pelatihan bagi pencari kerja serta sertifikasi kompetensi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.</p>
AH	:	<p>Pak, bagaimana tantangan dan peluang penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
IA	:	<p>Menurut saya dalam rangka menghadapi tantangan dan peluang pada era globalisasi yang dititikberatkan pada Daerah Kabupaten / kota maka peran Dinas Tenaga Kerja sangat dituntut keoptimalannya dalam memberikan kontribusi terhadap pembangunan daerah khususnya penyediaan tenaga kerja. Melalui metode SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) akan dapat diidentifikasi kondisi kekuatan maupun kelemahan serta peluang maupun ancaman yang dihadapi dalam penyediaan tenaga kerja.</p> <p>1. Peluang (Opportunity)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tersedianya mitra kerja yang profesional b. Tersedianya Lembaga Latihan Swasta c. Tersedianya lapangan kerja yang memadai <p>2. Ancaman (Threat)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Semakin bertambahnya angka kemiskinan b. Jumlah pengangguran yang setiap saat meningkat c. Pengelola Lembaga Latihan Swasta belum profesional

AH	:	Menurut Bapak bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
IA	:	<p>Pemerintah menerapkan tiga strategi untuk meningkatkan daya saing dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia, baik sektor formal maupun informal.</p> <p>Pertama, peningkatan kualitas SDM angkatan kerja melalui pengembangan kompetensi pada balai-balai latihan kerja (BLK) yang tersedia untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi, serta percepatan sertifikasi kompetensi.</p> <p>Kedua, pemberdayaan penganggur dan setengah penganggur melalui pelatihan dan penerapan program perluasan kesempatan kerja sektor informal, seperti padat karya, terapan teknologi tepat guna, tenaga kerja mandiri serta pendampingan usaha.</p> <p>Ketiga, pengembangan program kewirausahaan, khususnya yang ditujukan kepada kaum muda melalui pemanfaatan potensi sumber daya lokal yang tersedia serta didukung pula oleh fasilitasi pelatihan, permodalan, promosi serta pengembangan manajemen usaha melalui inkubasi bisnis.</p> <p>Ketiga strategi itu akan mampu menjawab tantangan tantangan di sektor ketenagakerjaan.</p> <p>Tantangan pertama, yang kita hadapi yaitu masalah kualifikasi</p>

	<p>dan kompetensi angkatan kerja kita, hal ini berdampak pada kemampuan daya saing dalam memperoleh kesempatan kerja baik.</p> <p>Tantangan kedua, pertumbuhan ekonomi ini diharapkan mencapai 5,1% yang berimplikasi terhadap penciptaan lowongan kerja.</p> <p>Tantangan ketiga, yakni dilaksanakannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) pada, yang berarti akan terjadi perpindahan manusia untuk bekerja dari suatu negara ke negara lain akan terbuka lebar. "Ini merupakan tantangan apabila kita tidak siap, tetapi akan menjadi kesempatan emas bagi tenaga kerja kita yang kompeten untuk berkompetisi dengan tenaga kerja dari negara lain,".</p> <p>Sedangkan tantangan keempat adalah bonus demografi yang terjadi di Indonesia pada tahun 2020-2030, di mana jumlah penduduk Indonesia akan didominasi oleh penduduk usia produktif.</p> <p>Melihat fakta yang terjadi dengan ketenagakerjaan di Indonesia tersebut, ketimpangan antara yang berpendidikan tinggi dengan yang rendah, antara tenaga kerja asing yang mendominasi posisi-posisi tertentu dibandingkan dengan tenaga kerja domestik, maka dari itu pemerintah, para pemilik perusahaan dan para tenaga kerja Indonesia harus mempersiapkan kualitas dan profesionalitas dari para tenaga</p>
--	--

	<p>kerja agar mempunyai daya saing yang kuat.. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas dari tenaga kerja, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, yaitu:</p> <p>Pendidikan formal dan informal. Memberikan pelatihan yang menunjang bidang pekerjaan yang digeluti dan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi guna menambah pengetahuan para tenaga kerja dalam meningkatkan daya saing secara akademik.</p> <p>Mengadakan seminar, workshop secara rutin yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Penambahan dan peningkatan wawasan sangat berguna bagi tenaga kerja pada level menengah ke atas, karena bisa digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan atau dalam pembuatan rencana dan strategi.</p> <p>Meningkatkan penguasaan teknologi dan informasi. Tenaga kerja diberikan pelatihan tentang penguasaan teknologi yang produktif.</p> <p>Melihat fakta yang terjadi dengan ketenagakerjaan di Indonesia tersebut, ketimpangan antara yang berpendidikan tinggi dengan yang rendah, antara tenaga kerja asing yang mendominasi posisi-posisi tertentu dibandingkan dengan tenaga kerja domestik, maka dari itu pemerintah, para pemilik perusahaan dan para tenaga kerja Indonesia harus mempersiapkan kualitas dan profesionalitas dari para tenaga</p>
--	--

		<p>kerja agar mempunyai daya saing yang kuat.. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas dari tenaga kerja, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, yaitu:</p> <p>Pendidikan formal dan informal. Memberikan pelatihan yang menunjang bidang pekerjaan yang digeluti dan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi guna menambah pengetahuan para tenaga kerja dalam meningkatkan daya saing secara akademik.</p> <p>Mengadakan seminar, workshop secara rutin yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Penambahan dan peningkatan wawasan sangat berguna bagi tenaga kerja pada level menengah ke atas, karena bisa digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan atau dalam pembuatan rencana dan strategi.</p> <p>Meningkatkan penguasaan teknologi dan informasi. Tenaga kerja diberikan pelatihan tentang penguasaan teknologi yang diaplikasi dan diawasi oleh berbagai pihak serta dievaluasi agar meraih keberhasilan untuk memenangkan persaingan dan dapat mendominasi ketenagakerjaan dalam negeri sendiri.</p>
AH	:	<p>Berdasarkan pengamatan Bapak, adakah perubahan yang dilakukan dalam 5 tahun terakhir ini dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang? Dan apakah perubahan itu sudah dapat mengurangi/menekan sejumlah kasus (kesalahan) yang terjadi</p>

		dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
IA	:	<p>Berdasarkan nathan saya dalam 5 tahun terakhir ini dapat disimpulkan bahwa Kota Bontang sudah banyak melakukan terobosan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya penempatan tenaga kerja.</p> <p>Yang pertama bahwa pemerintah Kota Bontang sudah melakukan identifikasi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan di sekitar pemerintah Kota Bontang dan sudah membuat cluster bidang apa saja banyak diminati oleh para pencari kerja.</p> <p>Yang kedua informasi pasar kerja ada di Kota Bontang sudah tersedia dalam bentuk online baik berupa media sosial ataupun wb blog dan yang manual juga ada berupa papan pengumuman yang dapat diakses terbuka oleh masyarakat.</p> <p>Yang ketiga pemerintah Kota Bontang dalam 2 tahun terakhir ini berhasil menumbuhkan trust atau kepercayaan perusahaan yang ada di Kota Bontang bahwa pemerintah Kota Bontang memfasilitasi dengan baik untuk penyediaan tenaga kerja hal ini dapat tercermin dari partisipasi perusahaan yang ada di Kota Bontang dalam menyampaikan kerja kepada pemerintah Kota Bontang baik berupa human langsung ataupun yang bersifat online.</p> <p>Yang keempat tumbuhnya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja di Kota Bontang yang komperatif dalam menyediakan</p>

		tenaga kerja di Kota Bontang maupun daerah sekitarnya seperti PT. YUM dan dan lain-lain sudah dapat menjadi man power yang sangat besar di Kota Bontang bahkan menyuplai ke daerah kabupaten dan kota yang ada di timur.
AH	:	Bagaimana peran dari DPMTKPTSP Kota Bontang, PT YUM, Universitas Trunajaya Bontang dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang?
IA	:	<p>Menurut saya Perguruan Tinggi memiliki peranan penting dalam membangun Sumber Daya Manusia (SDM) kompeten. Oleh karenanya, kita menganjurkan agar <u>perguruan tinggi</u> memiliki jejaring kerja sama dengan industri yang relevan dengan program studi/fakultasnya.</p> <p>Membangun jejaring antara <u>perguruan tinggi</u> dan dunia industri dibutuhkan untuk mendekatkan SDM nya yang dihasilkan agar relevan dengan kebutuhan industrinya," untuk menjawab tantangan pasar kerja yang dinamis, <u>perguruan tinggi</u> jangan hanya mengajarkan mahasiswa dengan keterampilan lama. Sebaliknya, jurusan dan kejuruan yang dimiliki <u>perguruan tinggi</u> harus relevan dengan dunia kerja, baik dari unsur dosen, kurikulum, laboratorium dan semua peralatannya. "Sekarang dunia bergerak cepat. Perkembangan teknologi menghadirkan berbagai jenis pekerjaan baru. Oleh karenanya, kurikulum yang diajarkan di kampus harus sesuai dengan perubahan</p>

		<p>jaman dan kebutuhan industri,"</p> <p>"Nah tentu ini menjadi tantangan kita termasuk tantangan bagi perguruan tinggi.". Selain <i>miss match</i>, lulusan perguruan tinggi juga dihadapkan pada persoalan <i>under qualification</i>. Yakni, lulusan perguruan tinggi masih berada di bawah standar kompetensi. Untuk itu, menyesuaikan kurikulum dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). "Jadi kompetensi yang sesuai dengan gelar yang dimiliki,"</p> <p>Oleh karena itu, perguruan tinggi harus memetakan perubahan tren di dunia kerja, dan menyesuainya dengan sistem pendidikan di perguruan tinggi. pemerintah akan mendorong perguruan tinggi untuk lebih berorientasi kepada pendidikan vokasi. Dengan begitu, lulusan perguruan tinggi memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.</p>
AH	:	<p>Bagaimana koordinasi yang dijalin oleh DPMTKPTSP Kota Bontang dengan pihak lain yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
IA	:	<p>Koordinasi yang di jalain oleh Dinas Tenaga Kerja dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang dengan pihak penyedia jasa tenaga kerja yang pertama adalah dengan perguruan tinggi di Kota Bontang diharapkan agar mampu peluang tenaga kerja atau prospek kedepan yang ada di Kota Bontang oleh karena</p>

	<p>itu perguruan tinggi di Kota Bontang dalam hal ini universitas, kita dorong untuk membuat suatu rancangan atau strategi untuk menyiapkan calon tenaga kerja yang akan memasuki dunia industri yang ada di Kota Bontang dengan membuat taylormade program jurusan yang paling dibutuhkan tenaga kerja di Bontang untuk saat ini yang diperlukan adalah diperlukan suatu persepsi yang sama terhadap permasalahan penyediaan tenaga kerja ke depan diharapkan pemerintah Kota Bontang dengan perguruan tinggi dapat menularkan suatu ide besar dalam penyediaan tenaga kerja berupa mungkin program seperti universitas vokasi terlibat unsur dalam penyediaan tenaga kerja.</p> <p>Yang kedua HILSI yang kita tahu bersama bahwa HilsI adalah wadah para lembaga pelatihan kerja diharapkan mereka merancang program pelatihan kerja yang dapat diterima dunia atau yang bersifat instan pekerjaan padat karya. Oleh sebab itu para LPK bekerjasama dengan pemerintah Kota Bontang dalam hal ini dinas tenaga kerja untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja industri yang ada di Kota Bontang minimal kedepan seperti apa. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan oleh IPK dapat tepat sasaran langsung diterima industri yang ada di Kota Bontang dan kabupaten kota yang lain di Kalimantan Timur.</p> <p>Industri hal ini yang membutuhkan tenaga kerja biar mereka</p>
--	--

dapat merekrut calon tenaga kerja yang kompeten dibidangnya. Makanya harus mengkomunikasikan kebutuhan industri dengan kompetensi yang dibutuhkan sehingga ini bisa dijabatani oleh pemerintah sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai regulator dan fasilitator agar pekerja lokal dapat diterima begitu pula perusahaan mendapatkan SDM SDM yang *competent*.

Selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Kota Bontang lebih mengintensikan dikasih aktor-aktor seperti yang tersebut diatas agar kedepannya benar didapatkan suatu formulasi program dan kebijakan yang sangat strategis dapat menyiapkan para pekerja lokal yang kompeten sesuai dengan kebutuhan industri untuk itu harus melakukan suatu identifikasi khusus atau membuat suatu program benar-benar langsung bisa dirasakan oleh masyarakat seperti yang kita dorong adalah sekolah vokasi di mana pemerintah mendirikan sekolah vokasi sesuai dengan kebutuhan industri kemudian menyiapkan materi sesuai dengan kebutuhan industri dan pemerintah agar program kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik ini kita bisa lihat pula membuat program yang disupport oleh pemerintah yaitu LNG Akademi 100% atau mahasiswa dihasilkan diserap oleh dunia industri harus dibuat semacam ini karena ini sudah dan teruji dan sangat dinantikan oleh masyarakat, mungkin kapasitasnya sekarang mungkin masih

		sangat sedikit dalam tiap angkatan ada 30 atau 40. Mungkin kedepan bisa ditingkatkan menjadi 80 kita juga makin mendorong perusahaan-perusahaan yang lain membuat program yang sama kemudian juga industri membutuhkan jadi program ini sebenarnya adalah program-program Win Win pemerintah baik bagi masyarakat dan baik bagi perusahaan.
AH	:	Apakah ada benturan antara kewenangan DMTKPTSP Kota Bontang dengan kewenangan pihak lain yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
IA	:	Tidak ada benturan kewenangan dalam penyediaan tenaga kerja antara pemerintah dengan perusahaan, di kota bontang, semua pihak masing-masing memainkan perannya... baik,, tapi diharapkan kedepanya harus diusahakan suatu terobosan untuk membuat suatu program ketengakerjaan yang komprehensif dalam penyediaan tenaga kerja dikota bontang
AH	:	Apakah kewenangan yang dimiliki Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang dirasa sudah cukup kuat.
IA	:	Sampai dengan saat ini memang masih cukup kuat,, tapi karena memang ada batas kewenangan daerah untuk membuat perda ketenagakerjaan yang harus harmonis dengan undang undang yang lebih tinggi.
AH	:	Menurut bapak bagaimana hubungan antara Pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang,

	Universitas, Perusahaan dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
IA	<p>: Menurut saya dalam penyediaan tenaga dapat kerja Pemerintah tidak dapat berdiri sendiri, diperlukan peran seluruh aktor (pemerintah, dunia industri, perguruan tinggi dan masyarakat) terlibat dalam penyediaan tenaga kerja bekerja sama, dan saling berkoordinasi dan harmonisasi membuat suatu program yang dapat memaksimalkan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri yang berkompetens, dan professional.</p> <p>Suatu contoh bagaimana seluruh aktor (pemerintah, dunia industri, perguruan tinggi dan masyarakat) yang terlibat dalam penyediaan tenaga kerja bekerja sama, membuat program dan duduk bersama untuk mendudukan permasalahan ketenagakerjaan, dengan membuat pendidikan dan konsep Link and Match.</p> <p>Menjalankan Link and Match bukanlah hal yang sederhana. Karena itu, idealnya, ada empat komponen yang harus bergerak simultan untuk menyukseskan program Link and Match yaitu perguruan tinggi, dunia kerja (perusahaan), Pemerintah dan masyarakat. Dari keempat komponen tersebut, Kreativitas dan kecerdasan pengelola perguruan tinggi menjadi faktor penentu bagi sukses tidaknya program tersebut.</p> <p>Ada beberapa langkah penting yang harus dilakukan suatu perguruan tinggi untuk menyukseskan program Link and</p>

	<p>Match. Perguruan tinggi harus mau melakukan riset ke dunia kerja. Tujuannya adalah untuk mengetahui kompetensi (keahlian) apa yang paling dibutuhkan dunia kerja dan kompetensi apa yang paling banyak dibutuhkan dunia kerja. Contoh Berdasarkan penelitian yang dilakukan salah satu, keahlian (kompetensi) yang paling banyak dibutuhkan dunia kerja adalah kemampuan komputasi (komputer), berkomunikasi dalam bahasa Inggris dan kemampuan akuntansi. Selain itu, perguruan tinggi juga harus mampu memprediksi dan mengantisipasi keahlian (kompetensi) apa yang diperlukan dunia kerja dan teknologi sepuluh tahun ke depan.</p> <p>Jika program Link and Match berjalan baik, pemerintah juga diuntungkan dengan berkurangnya beban pengangguran (terdidik). Karena itu, seyogianya pemerintah secara serius menjaga iklim keterkaitan dan mekanisme implementasi ilmu dari perguruan tinggi ke dunia kerja sehingga diharapkan program Link and Match ini berjalan semakin baik dan semakin mampu membawa manfaat bagi semua pihak.</p> <p>Manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan Link and Match sangat besar. Karena itu, diharapkan semua stake holders dunia pendidikan bersedia membuka mata dan diri dan mulai bersungguh-sungguh menjalankannya. Perguruan tinggi harus lapang dada menerima bidang keahlian (kompetensi) yang</p>
--	---

	<p>dibutuhkan dunia kerja sebagai materi kuliah utama. Perusahaan juga harus membuka pintu selebar-lebarnya bagi mahasiswa perguruan tinggi yang ingin magang (bekerja) di perusahaan tersebut. Sedangkan Pemerintah harus serius dan tidak semata memandang program Link and Match (keterkaitan dan kesepadanan) sebagai proyek belaka.</p> <p>Permasalahan yang kita hadapi yang berkaitan dengan kompetensi adalah rendahnya kualifikasi angkatan kerja yang terindikasi pada komposisi angkatan kerja menurut pendidikan. Sebagai gambaran dapat kita lihat angkatan kerja di Kota Bontang, Apabila dilihat dari trend pergerakan pendidikan, dunia ketenagakerjaan sekarang ini dihadapkan pada kecenderungan baru yaitu berupa pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju kearah angkatan kerja berpendidikan yang lebih tinggi.</p> <p>Selanjutnya, lembaga pendidikan sebagai salah satu institusi penghasil tenaga kerja terdidik yang masuk pasar kerja, harus memperhatikan proses pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing di pasar kerja global. Dunia pendidikan harus lebih banyak melihat perkembangan yang terjadi di dalam dunia usaha. Dengan demikian, kurikulum yang digunakan paling tidak harus dapat mencerminkan apa yang diinginkan oleh dunia kerja yang harus mengandung</p>
--	--

	<p>unsur; knowledge, skills dan attitudes</p> <p>Perubahan dunia kerja sekarang berorientasi pada sistem pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang bersifat multi skill, flexible dan retrainable menuju pengembangan kemampuan entrepreneurship dan long-life education. Oleh karena dunia industri harus berkompetisi, maka pasar kerja juga semakin ketat sehingga menyebabkan dunia industri membutuhkan suatu kompetensi yang mempunyai antara lain komponen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Etik dan profesi; ♣ Pengetahuan [knowledge]; ♣ Ketrampilan dan sikap [skills and attitudes]. <p>Rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja dan kompetensi kerja, serta tingginya tingkat pengangguran menuntut perlunya program pelatihan kerja dalam jumlah yang sangat besar yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Pelatihan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Swasta belum secara optimal dapat membantu menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan karena:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Hampir seluruh biaya pelatihan dibebankan pada peserta sementara kemampuan masyarakat membayar biaya pelatihan sangat rendah. b. Kualitas pelatihan pada umumnya masih rendah, karena belum didukung dengan fasilitas dan instruktur pelatihan yang mencukupi, sehingga belum mengacu kepada
--	--

	<p>standar kompetensi yang dibutuhkan.</p> <p>c. Program pelatihan pada umumnya tidak menjamin penempatan karena program pelatihan tidak didasarkan pada kebutuhan pasar dan belum didukung oleh sistem sertifikasi nasional.</p> <p>Pada dasarnya prinsip pelatihan adalah melengkapi kompetensi kerja yang sesuai dengan tuntutan permintaan atau syarat jabatan. Bila pelatihan dirancang dan disesuaikan dengan kebutuhan permintaan tersebut, maka penempatan otomatis terjamin. Efektivitas pelatihan sangat tergantung pada kondisi tenaga kerja yang akan dilatih, termasuk potensi dan kemampuan kerja yang telah dimiliki. Program Pelatihan perlu direncanakan untuk memenuhi kebutuhan pasar, di antaranya yaitu:</p> <p>Dalam strategi pengembangan SDM melalui pelatihan, maka kebijakan dalam bidang pelatihan adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sertifikasi. Program sertifikasi dilakukan sebagai bukti keabsahan kualifikasi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, setelah yang bersangkutan mengikuti uji kompetensi. Uji kompetensi harus dilakukan untuk menjamin bahwa setiap orang yang dilatih telah memiliki kompetensi sesuai dengan syarat jabatan pada sisi permintaan. 2) Penempatan. Bila pelatihan dilakukan berdasarkan
--	---

	<p>permintaan yang sudah riil, maka penempatan dapat berlangsung secara cepat. Oleh sebab itu sebelum melakukan pelatihan perlu kejelasan informasi mengenai syarat jabatan atau kompetensi yang dibutuhkan. Tenaga terlatih perlu disiapkan untuk memenuhi perusahaan domestik, perusahaan luar negeri, pekerja mandiri dan sektor informal.</p> <p>3) Kebijakan Three in One. Kebijakan Three in One yang bertujuan untuk menggandeng kegiatan Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan menjadi suatu kegiatan yang terpadu sehingga peserta yang dilatih setelah menjadi kompeten, mendapat sertifikat dan langsung mendapat pekerjaan atau mampu berusaha sendiri. Kebijakan Three in One merupakan strategi terobosan untuk menggandeng dan memberdayakan lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi dan lembaga penempatan menjadi sistem yang terkoordinasi dalam mengurangi pengangguran.</p> <p>4) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta [LPKS]. Pembinaan terhadap LPK dilakukan terhadap program pelatihan kerja, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur dan tenaga kepelatihan, penerapan metode dan sistem pelatihan kerja serta manajemen LPK.</p> <p>5) Pemagangan. Pemagangan merupakan suatu proses pendidikan dan pelatihan secara sistematis dan</p>
--	--

		<p>terorganisir yang dilakukan secara terpadu dan berjenjang pada suatu lembaga diklat dan bekerja secara langsung dalam proses produksi atau jasa. Program pemagangan dilakukan dengan tujuan agar para peserta magang nantinya memiliki ketrampilan dan kompetensi profesi tertentu sesuai dengan kebutuhan dunia usaha yang terus berubah. Sementara itu untuk program pemagangan yang dilaksanakan di luar wilayah Indonesia, dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan yang bekerja sama dengan industri di luar negeri. Program pemagangan ini secara legal harus mendapat ijin dari Menteri Tenaga Kerja. Program Pemagangan ke luar wilayah Indonesia, khususnya ke negara tujuan Jepang dilakukan beberapa tahapan. Tahap pertama adalah tahap persiapan yang meliputi proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan. Tahap kedua merupakan tahap pelaksanaan pemagangan pada perusahaan</p>
AH	:	<p>Bagaimana cara menyelesaikan masalah penyediaan tenaga kerja ditinjau dari kolaborasi antara pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang, Universitas, Perusahaan dan HILSI Kota Bontang?</p>
IA	:	<p>Cara Mengatasi Masalah penyediaan tenaga kerja DIKOTA Bontang perlu adanya kolaborasi antara pemerintah Kota Bontang dalam hal ini dinas yang menanganai ketenagakerjaan</p>

	<p>Kota Bontang, Universitas, Perusahaan dan HILSI Kota Bontang melakukan identifikasi faktor apa saja yang membuat tenaga kerja kota bontang dapat diterima oleh dunia industri dan program dan kegiatan apa yang paling dibutuhkan oleh masyarakat sebagai pencari kerja dan kompetensi apa yang diperlukan oleh industry untuk dapat menyerap tenaga kerja yang ada. Hasilnya adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none">1) Mengadakan pelatihan kerja pada calon tenaga kerja.2) Mendirikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).3) Membuat kebijakan yang tepat mengenai ketenagakerjaan. Contoh pemerintah kota bontang punya perda nomor 1 tahun 20094) Mendorong tenaga kerja untuk berwirausaha5) Melakukan pemagangan kerja bagi calon tenaga kerja.6) Mengembangkan industri padat karya.7) Meningkatkan permodalan di dalam negeri.8) Pengembangan pekerjaan umum seperti proyek pembangunan jalan, pembuatan saluran air, irigasi, pembuatan jalan, serta perbaikan jalan raya.
--	--

TRANSKRIP WAWANCARA MENDALAM

Key Informan : Chairul Rahman, SE, MM
 Jabatan : Rektor Universitas Trunajaya Bontang
 Tanggal : Senin, 17 Desember 2018
 Tempat : Kampus Universitas Trunajaya Bontang
 Waktu : 21.00 s/d 21.15 Wita

AH	:	Pak Rektor, mohon dijelaskan gambaran umum dari peranan Universitas Trunajaya Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
CR	:	Misi dari pada Universitas Trunajaya Bontang sejak berdirinya diperuntukkan adalah untuk masyarakat Kota Bontang untuk mendapatkan/mengecap pendidikan tinggi, itu dasar utamanya. Jadi masyarakat Bontang tidak usah jauh-jauh untuk belajar mendapatkan ilmu pendidikan tinggi cukup di Kota Bontang. Tentunya dari Universitas Trunajaya menyiapkan SDM yang mempunyai kompetensi sehingga laku di pasar kerja. Lulusan Unijaya banyak diterima bekerja PNS, PT. Badak, PT. Pupuk Kaltim dan perusahaan-perusahaan lainnya
AH	:	Pak, bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang dilakukan oleh Universitas Trunajaya Bontang untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
CR	:	Kami dari akademisi yang jelas menyiapkan SDM yang

		mempunyai kompetensi makanya di sini dosen-dosen kami tidak hanya teoritis tetapi mereka kebanyakan dosen praktisi. Sehingga mereka setelah tamat tidak hanya mendapatkan ilmu di akademisi tetapi di bidang lapangan kerja mereka pun paham, sehingga untuk memudahkan ilmunya di dunia kerja.
AH	:	Pak Rektor, bagaimana peran dari Universitas Trunajaya Bontang, DPMTKPTSP Kota Bontang, PT. YUM dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
CR	:	Peran kami sebagai akademisi menyiapkan SDM setingkat sarjana agar tidak hanya memiliki teoritis saja tetapi dia juga punya praktisi di lapangan, sehingga alumni Universitas Trunajaya Bontang terserap dimana saja baik dipemerintahan maupun perusahaan di PT. Badak, PKT maupun perbankan bahkan dibidang pekerjaan lain banyak alumni Unijaya terserap disana. Artinya peran serta kami menyiapkan SDM, alumni kami terserap didunia kerja baik di Bontang maupun di luar Bontang.
AH	:	Jadi peran Universitas Trunajaya Bontang sesuai dengan tri darma perguruan tinggi ya pak
CR	:	Ya, sesuai dengan misi kami memberikan kesempatan kepada masyarakat Bontang untuk mengecap pendidikan tinggi.
AH	:	Apakah ada hambatan/kendala yang dihadapi dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
CR	:	Hambatannya kita masih berkompetisi dengan perguruan

		tinggi dari Jawa, karena masih membuka peluang dari pada tamatan-tamatan dari Jawa itu untuk memasuki dunia kerja di Kota Bontang, hal ini yang menjadi pesaing sebenarnya tetapi alhamdulillah setelah kita melakukan komunikasi dengan PT.Badak dan PT. Pupuk Kaltim justru sekarang telah membuka kesempatan bagi tamatan Bontang.
AH	:	Pak jadi strategi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tadi
CR	:	Melakukan komunikasi, kami dari pimpinan perguruan tinggi untuk melakukan komunikasi dengan pimpinan perusahaan, bahwa kualitas daripada tamatan dari Unijaya ini tidak bisa dianggap remeh lagi. Karena kami semua sudah terakreditasi B diantaranya Fakultas Hukum Ekonomi dan Fakultas Teknik artinya sudah bisa bersaing dengan Perguruan Tinggi lain.
AH	:	Pak faktor apakah yang dapat memperlancar terlaksananya penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang agar berjalan dengan baik.
CR	:	Terutama membatasi tenaga kerja dari luar Kota Bontang agar kesediaan tenaga kerja di Bontang terpenuhi. Karena di Kota Bontang masih terbukanya orang luar masuk ke Bontang, salah satu caranya untuk membatasinya adalah dengan Perda. Jadi tidak hanya KTP Bontang, untuk KTP Bontang gampang dibuat, hari ini buat KTP hari ini juga punya kesempatan. Jadi kalau kita batasi minimal domisili 2 tahun artinya domisili

		dulu baru punya kesempatan
AH	:	Pak Rektor, bagaimana hubungan yang dijalin oleh Universitas Trunajaya Kota Bontang dengan DPMTKPTSP Kota Bontang, PT. YUM dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.
CR		Jadi pada dasarnya, kalau kita tamat ingin mendapatkan pekerjaan tetap, kalau melalui penyalur tenaga kerja maka kita sebagai tenaga kerja out sourcing. PT. YUM tidak punya hirarki jabatan, tidak ada. Jadi sebagai tenaga operator aja tidak akan sebagai pemimpin yang diinginkan oleh pencari ini langsung ke PKT, Pemerintah, PT.Badak atau ke si Pemberi Kerja langsung tidak lagi lewat tangan penyalur tenaga kerja, dan itu yang harus diindahkan.
AH	:	Jadi komunikasi antara perguruan tinggi, perusahaan, pemerintah dan HilsI terjalin dengan baik , ya pak
CR	:	Ya, terjalin dan komunikasi lancar dan hubungan bagus
AH	:	Apakah ada kendala dalam menjalin hubungan hubungan ini? Kalau ada mohon dijelaskan
CR	:	Hubungan bagus. maka dari itu dengan adanya penelitian itu, jika tahu apa kendala PKT sehingga tingkat pelayanan penerimaan pekerjaan masih kecil. Sehingga untuk menaikkan rating itu maka dia menerima orang lokal, maka sekarang perusahaan membuka diri

TRANSKRIP WAWANCARA MENDALAM

Key Informan : Antoni Lamini, SE, M.Pd
 Jabatan : Pembantu Rektor I Universitas Trunajaya Bontang
 Tanggal : Rabu, 19 Desember 2018
 Tempat : Kampus Universitas Trunajaya Bontang
 Waktu : 10.15 s/d 11.00 Wita

AH	:	Pak mohon dijelaskan gambaran dari peranan Universitas Trunajaya Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
AL	:	<p>Peranan dari Universitas Trunajaya Bontang dalam penyediaan tenaga kerja sudah baik karena sudah membekali mahasiswa disetiap fakultas yaitu fakultas hukum, ekonomi dan teknik untuk siap masuk dalam dunia kerja, baik yang ditawarkan oleh pemerintah dan swasta.</p> <p>Dan sekarang ini sesuai dengan kebutuhan dan petunjuk dari Kemenristek Dikti bahwa setiap mahasiswa harus memiliki surat keterangan pendamping ijasah. Sehingga semua mahasiswa saya mewajibkan untuk memiliki sertifikat/kualifikasi. Fakultas Teknik harus memiliki sertifikat dibidang teknik kemudian fakultas hukum harus memiliki sertifikat bidang hukum perdata maupun pidana. Dan dibidang ekonomi mahasiswa harus menguasai tentang MSDM,</p>

		<p>keuangan dan kewirausahaan.</p> <p>Jadi Universitas Trunajaya mempersiapkan mahasiswa untuk bersaing dengan perguruan tinggi lain baik di Kalimantan dan Indonesia pada umumnya.</p>
AH	:	<p>Bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang dilakukan oleh Universitas Trunajaya Bontang untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
AL	:	<p>Jadi program-program kita yang strategi yang merupakan kebijakan dari kampus untuk menyediakan tenaga kerja yang siap di Kota Bontang. Perkembangan ilmuwan yang diberikan kepada mahasiswa sudah disesuaikan dengan perkembangan jaman, mengikuti perkembangan yang ada di perguruan tinggi seperti yang ada diluar seperti di Jawa, Sulawesi dan Sumatra. Jadi mata kuliah yang tidak relevan kita tinggal. Bahkan beberapa kali kami mengunjungi PT. Badak dan PT. Pupuk Kaltim sebagai perusahaan rujukan untuk meminta kualifikasi apa yang dibutuhkan, kalau lulusan ekonomi seperti lulusan apa yang diinginkan, lulusan hukum dan teknik yang dibutuhkan.</p> <p>Sehingga ada beberapa mata kuliah itu merupakan mata kuliah keunggulan lokal. Karena ini memang perintah dari Kementerian untuk mengambil mata kuliah satu atau dua keunggulan lokal. Keunggulan lokal yang bisa bersinergi</p>

		<p>dengan perusahaan dan pemerintah khususnya dalam penyediaan lapangan kerja. Saya mengikuti simposiumnya di Jakarta dan Banjarmasin tentang Peran Kota, Perguruan Tinggi untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai oleh perusahaan. Kami juga menyampaikan kepada pemerintah apa sih yang diinginkan oleh Pemerintah agar lulusan dari Universitas Trunajaya digunakan oleh Pemerintah dan kami juga ke DPMTKPTSP Kota Bontang bahwa lulusan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.</p> <p>Jadi strategi yang dilakukan adalah pertama, silabus dan Satuan Acara Pengajaran (SAP) harus berisi mulog yang dibutuhkan oleh perusahaan; kedua, membekali mahasiswa sertifikat pendamping ijasah.</p>
AH	:	<p>Bagaimana peran dari perguruan tinggi (universitas trunajaya Bontang, DPMTKPTSP Kota Bontang, Perusahaan (PT. YUM) dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang.</p>
AL	:	<p>Saya beberapa bulan yang lalu untuk di minta ke DPMTKPTSP Kota Bontang untuk memberikan konfirmasi bahwa apa saja yang dibutuhkan oleh dunia kerja tentang hubungan dengan kami di kampus. Saya sampaikan bahwa sekarang pemerintah harus hadir di dalam melindungi kesejahteraan tenaga kerja kita. Karena selama ini kita melihat bahwa tenaga kerja kita di Bontang tidak kualifait. Kalau tidak</p>

		<p>kualifait permasalahannya apa. Jadi kita untuk melihat benang merahnya, makanya Silabus dan kurikulum saya rubah dan sampaikan kepada mahasiswa agar nanti ilmunya sejalan dengan dari pihak pemerintah, perusahaan, masyarakat dan lembaga pencari kerja. Jadi sudah kami lakukan untuk mengakomodir dari empat aktor ini dalam Silabus Universitas Trunajaya dan mengupdate untuk mengikuti perkembangan dan setara perguruan tinggi di Jawa dan Sulawesi.</p>
AH	:	<p>Jadi strategi yang dilakukan oleh Universitas Trunajaya Bontang supaya alumni bisa terserap dalam dunia kerja dengan cara menyesuaikan silabus dan dan mengupdate perkembangan supaya setara dengan perguruan tinggi lainnya</p>
AL	:	<p>Ya pak</p>
AH	:	<p>Pak, bagaimana peran dari Universitas Trunajaya Bontang, DPMTKPTSP Kota Bontang, PT. YUM dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
AL	:	<p>Nah ini terobosan baru yang kami lakukan dengan Pak Rektor yang tidak dilakukan oleh perguruan tinggi lainnya, makanya di semester 7 (tujuh) ada satu mata kuliah lokal yang harus ditempuh oleh mahasiswa yaitu topel, mahasiswa keluar paling minimal 250 topel.</p> <p>Ini di lakukan bekerjasama dengan salah satu lembaga bahasa Inggris yaitu LPK Mambuhai yaitu setiap hari Rabu dibekali dengan compertation. Untuk teknik bekerjasama dengan</p>

		<p>Bengkel Las Wahyu dan Resky Teknik Abadi untuk teknik mesin diwajibkan sebelum mendapatkan sertifikat magang atau pelatihan di kedua tempat ini tidak boleh ikut seminar judul.</p> <p>Kedepan diperlukan kerjasama lembaga-lembaga untuk meningkatkan untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa. Kebetulan saya ditugasi sebagai lembaga penjamin, maka saya tekankan mutu mahasiswa harus baik. Kalau fakultas hukum, kalau dia tidak mengikuti sidang perkara sebanyak 5 X tidak boleh mengajukan judul, setelah judul ada dipersyaratkan lagi melakukan praktek dibawah bimbingan Pak Bahauddin. Saya juga minta mengajukan kerjasama dengan LBH agar mahasiswa untuk belajar mengenai berperkara dan pembelaan dst. Jadi sertifikat yang kami berikan ada dari internal dan eksternal sebagai pendamping ijasah</p>
AH	:	<p>Pak, apakah ada hambatan/kendala yang dihadapi dalam penyediaan tenaga kerj di Kota Bontang</p>
AL	:	<p>Ya masalah hambatan memang ada karena melihat antara permintaan dan penawaran tentang lulusan tidak linier dengan lapangan kerja yang tersedia. Jadi permintaan dan penawaran belum sama/tidak seimbang. Untuk itu main set atau pola pikir mahasiswa supaya berubah bahwa anda tidak boleh berpikir hanya mencari pekerjaan di Bontang tapi harus berpikir bagaimana kompetensi yang dimiliki ini mampu</p>

		<p>dipakai/bersaing diluar. Makanya kami selalu memperbaharui Silabus dan kurikulum. Kalau kendala sih saya pikir tidak terlalu banyak karena mahasiswa kami keluar dengan IPK yang bagus, karena ada kebijakan dari kampus bahwa bagi mahasiswa yang punya waktu saya wajibkan untuk memperbaiki nilainya, saya sampaikan ke Dekan sebelum mahasiswa mengajukan judul lihat IPKnya dulu. Kalau IPKnya di bawah standar ditahan untuk mengulang mata kuliah yang rendah.</p>
AH	:	<p>Strategi apakah yang dilakukan untuk mengatasi hambatan/kendala tadi</p>
AL	:	<p>Strategi yang kami lakukan adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Merubah pola pikir mahasiswa bahwa anda kalau kuliah disini jangan berpikir untuk bekerja di Bontang b. Bahwa kalau anda tidak siap bersaing sekarang ini anda kan terseret yang namanya era globalisasi c. Saat ini kita masuk revolusi indistri 4.0, jika anda tidak mampu bersaing tidak boleh protes bahwa anda putra daerah, yang dilihat sekarang kualifikasi dan kompetensi bahwa mampu nga bersaing dengan yang ada. <p>Untuk membekali ini kami lakukan workshop/pelatihan minimal surat keterangan ijasah pendamping dengan durasi waktu 3 hari kami lakukan yaitu hari Jumat, Sabtu dan Minggu terutama dalam hal isu-isu SDM yang berhubungan</p>

		<p>dengan ketenagakerjaan, isu-isu tentang keuangan yang berkaitan pelaporan tentang software dan hardware kami berikan kemudian yang paling penting membentuk jiwa dan karakternya di kewirausahaan dan menggandeng lembaga-lembaga yang memang punya kualifikasi untuk memberikan pelatihan kepada mahasiswa. Universitas Trunajaya memiliki visi ke depan bahwa lulusan kami siap bersaing di dunia pasar kerja.</p>
AH	:	<p>Pak, faktor apakah yang dapat memperlancar terlaksananya penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang agar berjalan dengan baik</p>
AL	:	<p>Kalau menurut saya bersama dengan Pak Rektor yang harus dilakukan adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Harus melibatkan stakeholder yang ada, terutama pemerintah sebagai regulator dan fasilitator dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang; 2. Perusahaan harus membuka pintu kepada kami dan memberikan informasi kepada kami apa yang dibutuhkan oleh mereka supaya kami siapkan. Jadi tidak alasan mengatakan bahwa lulusan Bontang tidak memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diinginkan. Kepada masyarakat kami juga minta usulan, anda maunya seperti apa maunya Universitas Trunajaya ini, anda sebagai masyarakat atau LSM.

		Jadi itu kami ramuh, nah itu yang keluar menjadi mata kuliah unggulan lokal.
AH	:	Jadi Universitas Trunajaya melakukan pemetaan sesuai dengan keinginan masyarakat dan kebutuhan pasar kerja di Bontang, ya pak
AL	:	Jadi dari keempat aktor ini kami minta, apa keinginan pemerintah, perusahaan dan masyarakat kami siapkan.
AH	:	Bagaimana hubungan yang dijalin oleh perguruan tinggi (Universitas Trunajaya) Kota Bontang dengan DPMPTKPTSP Kota Bontang, perusahaan (PT.YUM) dan HILSI Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
AL	:	Kami memang ke DPMPTKPTSP Bontang mengirim surat kesana bahwa untuk memberikan informasi lapangan kerja apa yang tersedia dan apa kendala, tentunya Dinas Tenaga Kerja punya pemetaan, misalnya perusahaan menginginkan IPK 3 maka kami berstandar juga, mahasiswa harus selesai dengan IPK 3, kemudian kami tambah lagi anda harus punya sertifikat seperti administrasi, keuangan, bidang kewirausahaan dan hukum.
AH	:	Bagaimana hubungan dengan perusahaan di Kota Bontang
AL	:	Kami sudah melakukan kunjungan ke perusahaan PKT, PT. Badak, KMI, KPI tentang peluang pasar kerja yang dibutuhkan dan yang belum terlaksana perusahaan tambang. Jadi rumusan tadi dari Silabus dan kurikulum itu kami ramuh

		<p>dari sana bahwa ini keinginan dari perusahaan yang menjadi masukan dan kami rangkum jadikan satu. Untuk dunia tambang kami minta saran alumni yang bekerja disana, untuk operator alumni harus mampu mengoperasikan minimal alat berat yang sederhana seperti forklip harus bisa mengoperasikan kita datangi dan ajak kerjasama dan membuat MOU.</p>
AH	:	Kalau hubungan dengan HILSI
AL	:	Baik sekarang, karena mereka kesini minta data
AH	:	Apakah ada kendala dalam menjalin hubungan ini. Kalau ada mohon dijelaskan
AL	:	<p>Kalau masalah kendala sebenarnya tidak ada, secara menyeluruh hubungan kami dengan Pemerintah, perusahaan dan HILSI baik aja. Ini salah satu bukti bahwa hubungan kami dengan perusahaan itu baik dengan adanya beasiswa-beasiswa tertentu yang diberikan oleh perusahaan.</p> <p>Tentu salah satu tolak ukurnya perusahaan di Bomtag memberikan beasiswa kepada kami tentu karena kualifikasinya bagus, alumni-alumni yang bekerja disana tentu memberikan kualifikasi dan kinerja yang baik sehingga perusahaan mau memberikan beasiswa kembali kealumni almaternya yang ada.</p> <p>Ada satu hal yang perlu saya sampaikan bahwa posisi Universitas Trunajaya masuk 10 besar Perguruan Tinggi</p>

	<p>Swasta terbaik wilayah Kalimantan dengan posisi 8 besar di Kopertis Wilayah XI dan Unijaya masuk klaster B PTS di Indonesia. Jadi kami membangun jaringan kepada stakeholder yang ada baik pemerintah, perusahaan dan Hils. Jadi kehadiran Universitas Trunajaya Bontang sebagai stakeholder pengambil kebijakan penyediaan tenaga kerja, kami menyiapkan SDM dan bekal untuk masuk dunia pasar kerja. Untuk mendukung perguruan tinggi kami mempersiapkan tujuh prodi dari sepuluh prodi yang disyaratkan oleh Kemenristek Dikti.</p>
--	---



TRANSKRIP WAWANCARA MENDALAM

Key Informan : SISWO HANDOKO
 Jabatan : Manager Operasional dan Umum PT. YUM
 Tanggal : Jumat, 21 Desember 2018
 Tempat : PT. Yepeka Usaha Mandiri (YUM)
 Waktu : 14.15 s/d 15.15 Wita

Pertanyaan wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai analisis implementasi Quadruple Helix dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang yang diperoleh dari para key informan yang memiliki pengalaman dan terkait dengan kebijakan tersebut.

AH	:	Pak Sis bergerak apakah PT. YUM ini, mohon dijelaskan
SH	:	PT. YUM ini pak, jadi dalam perkembangannya secara prioritas nomor satu adalah penyediaan jasa tenaga kerja. Alhamdulillah pendapatan di PT. YUM ini paling urutan I. Kami dipercaya oleh PT. Pupuk Kaltim, joint venture di PT. Kaltim Parni Industri, PT. Kaltim Daya Mandiri, PT. Trust di industri batu bara di Tandung Mayang, yang kedua bergerak dibidang trading dan yang ketiga kontraktor yang bergerak dibidang tenaga kerja. Contoh kami melakukan pemborongan di NPK, NPK itu karyawannya 220 orang, jadi kita yang operate baik itu alat berat, semua karyawannya penyediaannya dari kami.
AH	:	Jadi untuk penyediaan tenaga kerja bermacam-macam disiplin

		ilmu/jabatan yang dibutuhkan oleh PT.YUM
SH	:	Kami Pak menyediakan tenaga kerja ini mulai dari helper, kemudian tenaga skill yang operator-operator itu pak dan yang ketiga betul-betul yang eksped, yang eksped itu contohnya ada drafter, engineer kemudian lebih fokus lagi kami mendatangkan tenaga dibidang material inspek, itu kami ambil dari Korea karena dibutuhkan pengalaman yang bertahun-tahun sedangkan material inspek itu pak dari China itu bukan sampai 1 s/d 10 kw malahan sampai 60 kw, itu kalau tidak jeli betul kita akan tertipu nanti, oleh karena itu kami direferensi oleh PKT.
AH	:	Apa yang yang menjadi latar belakang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
SH	:	Kenapa kami ambil penyediaan tenaga kerja itu, karena potensi di Kota Bontang ini sebagai kota industri luar biasa perkembangannya Pak. Karena ada PT. Badak, PT. PKT yang tentunya memerlukan berbagai disiplin ilmu. Kami langsung mencanangkan untuk penyediaan tenaga kerja ini betul-betul apa yang diminta oleh perusahaan –perusahaan itu kami harus menyiapkan. Yang kedua yang menjadi landasan kami adalah untuk pemberdayaan masyarakat di Kota Bontang. Insya Allah apabila masyarakat Bontang dididik kemudian diberikan pelatihan-pelatihan atau dimagangkan di YUM akan menjadi potensi. Hal ini menjadi bukti anak lulusan SMK 1 Bontang,

		<p>dimana anak-anak ini kita didik dan kita rekrut kemudian ditempatkan di KPI. Ternyata dengan pengalaman diPT. KPI banyak tenaga kerja direkrut ke Qatar untuk menjadi operator pabrik amoniak di Qatar. Coba bayangkan berapa pendapatan mereka mulai dari PT. YUM dengan gaji Rp. 4 s/d 5 jut kemudian ditarik oleh PT. KPI gaji sekitar Rp. 7 s/d 10 juta. Nah sekarang di Qatar gajinya mereka berpenghasilan Rp. 50 juta. Jadi kami memilih karena potensi di Kota Bontang sebagai penyedia tenaga kerja sangat bagus dan masih terbuka kesempatan banyak dan belum lagi ditambangnya.</p>
AH	:	<p>Pak Sis, apa yang menjadi landasan dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
SH	:	<p>Jadi pak, landasan kami adalah, pertama kami ini sebagai penyedia jasa tenaga kerja rool of gamenya harus kami betul-betul pahami, bagaimana UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kami itu harus pelajari kemudian di Bontang ada Perda Nomor I Tahun 2009 tentang Rekrutmen dan Penempatan, bahwa kami wajib memberikan informasi seluas-luasnya ke DPMTKPTSP Kota Bontang untuk sebagai regulasinya untuk diumumkan dan yang kedua memprioritaskan masyarakat Kota Bontang. Itu yang menjadi landasan kami Pak.</p>
AH	:	<p>Pak bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan PT. YUM untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja</p>

		di Kota Bontang
SH	:	Jadi program dan strategi PT. YUM untuk penyediaan tenaga kerja ini Pak. Yang pertama PT. YUM harus bergerak menjalin komunikasi antara PT. Pupuk Kaltim, joint venture, PT. Badak maupun perusahaan-perusahaan di Kota Bontang kemudian di tambang ini dengan PT. Indominco dan PT. Trust dan kami kerjasama dan kami menawarkan beberapa jenis pekerjaan yang kiranya kami bisa ambil dari pencari kerja di Kota Bontang. Berbagai disiplin ilmu Pak kami siap. Itu strategi kami Pak mencarinya. Dan alhamdulillah ini berjalan Pak, buktinya kami lapor ke Dinas Tenaga Kerja untuk buka lowongan kerja.
AH	:	Kalau kebijakan dan programnya pak
SH	:	Mengenai kebijakannya, yang pertama yaitu memprioritaskan masyarakat Bontang Pak. Jadi I dasarnya mengumumkan untuk merekrut pencari kerja di Kota Bontang ini apabila tidak terpenuhi baru kami akan mencari keluar dan ini pun melalui persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja.
AH	:	Pak Sis kemudian kegiatan-kegiatan untuk memaksimalkan penyediaan tenaga kerja ini, gimana
SH	:	Jadi kami dari PT. YUM berusaha meyakinkan perusahaan itu, sampai saat ini meminimalkan komplain-komplain dari perusahaan, yang kedua aturan-aturan itu kami patuhi dan yang ketiga kunci utama bahwa PT. YUM bekerjasama

		<p>dengan perusahaan manapun mengutamakan kepuasan pelanggan dan membuat Zero Complain. Kami alhamdulillah Pak, berbagai cara walaupun kami tidak padat modal tapi kami berusaha setiap tanggal 28 dimana harus gaji, kami komit berbagai cara kalau tidak ada kami pinjam di Bank, kemudian kami menyiapkan ke pihak yang lain sehingga selalu tepat waktu.</p>
AH	:	<p>Pak, seperti apa peranan yang dijalankan Pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP, Universitas Trunajaya, PT. YUM dan Hilsa Kota Bontang untuk penyediaan tenaga kerja.</p>
SH	:	<p>Jadi peran pemerintah dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang adalah sebagai istilahnya rool of game yang I. Jadi kami beberapa kali ke DPMTKPTSP Bontang melakukan konsultasi, tempat kami untuk menyampaikan dan aturan-aturan main itu yang utama, yang kedua pihak DPMTKPTSP menyampaikan bahwa proses rekrutmen mengacu kepada Perda I Tahun 2009.</p> <p>Peran dari PT. Yepika Usaha Mandiri (YUM)</p> <p>Yang jelas kami pak, kami penuhi sesuai aturan dari Perda I Tahun 2009. Kami juga mengambil dari HILSI yang melaksanakan magang dan alhamdulillah dari tempat pemagangan ini apabila ada permintaan kita salurkan ke perusahaan Pak dan alhamdulillah terjadi sinkronisasi dan</p>

		<p>banyak tenaga kerja dari pemagangan yang direkrut oleh perusahaan.</p> <p>Peran dari Universitas Trunajaya Bontang</p> <p>Alhamdulillah dari Universitas Trunajaya Bontang sebagai dewan pakar. Dari Trunajaya kaitannya sering rapat tentang bagaimana memutuskan untuk pengupahan. Kemudian peran dari Universitas Trunajaya adalah menyediakan lulusan-lulusan dan meningkatkan SDM masyarakat Bontang. Proses tadi ada pemagangan dsb kami ambil semua dan kami salurkan ke perusahaan. Jadi alhamdulillah di Kota Bontang ini sangat luar biasa, saya bukan memuji ini Pak, karena saya berbagai pengalaman melakukan rekrutmen di Melak (Kubar) untuk PT. Trust masih sangat jauh. Kami di Bontang ini kerjasama sudah terjalin, cukup menyampaikan ke Dinas Tenaga Kerja untuk membuka lowongan kemudian tanggal test kapan kemudian kita laksanakan, enak serentak. Pejabat yang menanganinya juga bagus. Kemudian tadi sudah kami sampaikan bahwa dari Universitas Trunajaya beliau termasuk dewan Pakar di ketenagakerjaan itu, kemudian yang ketiga itu perguruan tinggi mengeluarkan berbagai lulusan disiplin ilmu begitu dibidang hukum, bidang teknik dan bidang ekonomi.</p>
AH	:	Kalau Peran Hilsa dalam penyediaan tenaga kerja bagaimana pak
SH	:	Jadi peran HILSI ini Alhamdulillah Pak, kita ke HILSI untuk

		<p>meminta tenaga-tenaga dan selama ini sudah terjalin.</p> <p>HILSI yang membawahi lembaga ini justru lebih spesifik Pak ada jurusan sekretaris, ada IT Komputer dsb. Dengan pemagangan-pemagangan kami lakukan di PT. YUM kemudian kami melihat potensi anak magang dari HILSI ini, kebetulan kami ada permintaan dari user kita tawarkan Pak, nah kebetulan di PKT selalu ada standar untuk menjadi calon karyawan.</p>
AH	:	Menurut bapak apakah ada hambatan/kendala yang dihadapi dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
SH	:	<p>Kalau kendala itu pak, kalau untuk tenaga-tenaga skill tidak masalah pak. Kendala itu lebih jauh kepada helper pak. Helper-helper ini kenapa, karena terus terang jumlah permintaan sedikit tetapi peminatnya itu banyak. Kemudian di Kota Bontang yang berikut di Kota Bontang ini ada baper sone pak. Baper zone yang harus ini koordinasi benar-benar untuk memprioriti. Inilah agak sedikit hambatan, tapi tidak berarti pak, artinya kami tetap melaksanakan.</p>
AH	:	<p>Kalau dari penjelasan pak Sis tadi bahwa untuk helper banyak peminatnya berarti pencari kerja di Bontang lebih banyak peminatnya lulusan SMA ke bawah</p>
SH	:	Betul pak
AH	:	Pak, faktor apakah yang dapat memperlancar terlaksananya

		penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang agar berjalan dengan baik
SH	:	Jadi ya ini pak, kalau menurut kami memang peran dari pemerintah lebih ditingkatkan utamanya mengefektifkan BLK, programnya baik dibidang welder, scaffolding ini pak, terus terang aja pak kalau masalah instruktur dari PT. Badak dan PT.PKT cukup banyak orang yang kompeten tinggal bagaimana mensinergikan.
AH	:	Menurut bapak harus memberdayakan BLK Bontang untuk mengurangi jumlah pencari kerja yang Helper ini sehingga pencari kerja ini mempunyai skill sehingga tidak berharap untuk bekerja sebagai helper
SH	:	Betul Pak, kemudian ini salah satu contoh di PT. Trust kemarin beberapa waktu yang lalu dia menyelenggarakan pelatihan operator alat berat, ya alhamdulillah pak dilatih, dididik skill diberikan tanda kelulusan untuk tanda kelulusan pelatihan itu. Mereka diminta untuk mencari sertifikasi masing-masing peralatan. Peran dari PT. YUM disini dalam hal ini teman-teman disini belum punya sertifikasi. PT. YUM memberikan pinjaman pak dengan diangsur dengan gaji. Kemudian dia memiliki SIO pak, nanti dipotong dari gaji itu. Jadi mereka dari helper naik menjadi operator. Kami lakukan di PT. YUM juga untuk driver dari SIM A ke SIM B1
AH	:	Jadi pola karir berjalan

SH	:	Iya pak, pola karir berjalan
AH	:	Pak apakah sudah pernah terjadi kasus/masalah dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
SH	:	Jadi urusan ketenagakerjaan itu paling krusial. PT. YUM sebagai penyedia jasa tenaga kerja pak, kan ada PKWTT dan PKWT, nah yang paling banyak proses dari pada PKWT permasalahannya. Kenapa permasalahannya, kami melaksanakan Permenaker 19 Tahun 2002. Kemudian kami ini dari user itu dalam hal pemberi kerja mengacu pada PKWT kontrak yang pertahun atau kontrak borongan. Nah apabila setelah mereka bekerja selama 3 tahun dalam konsep di UU Ketenagakerjaan mereka kan berubah status. Tetapi ini di tambang kemudian diborongan itu dia tidak mau tahu bahwa ini borongan, sementara kami menyampaikan kepada karyawan bahwa ini kontrak borongan, kontrak yang tidak ada pemberi kerja memberikan pesangon dll sebagainya. Kami menjalankan Permenaker, menjalankan dan mensinkronkan bagaimana supaya kebutuhan karyawan ini terpenuhi, nah kami membuat perjanjian bersama. Kalau mau ditandatangani kalau tidak mau saya berikan pesangon. Jadi kerja 3 tahun kita berikan pesangon 3 X 2. Dan kami dalam hal ini tetap koordinasi dengan Dinas tenaga Kerja bagaimana perjanjian bersama ini. Nah kami buat dan laporkan kontrak kerjanya pun kami sampaikan. Dari beliau menyampaikan tetapi kalau

		<p>terjadi masalah maka kami mengacu pada UU Nomor 13 Tahun 2003. Disepakai pak, mereka akhirnya mengerti. Itu aja yang sering terjadi permasalahan. Tapi alhamdulillah tetap mengacu pada kelangsungan tenaga kerja, kita lindungi mereka bekerja dan ini udah ada perjanjian bersama disampaikan ke Disnaker dan di tembuskan ke Pengadilan HI.</p>
AH	:	<p>Cara mengatasinya adalah melakukan komunikasi dan sosialisasi kepada pekerja PKWT</p>
SH	:	<p>Betul pak</p>
AH	:	<p>Pak, Bagaimana hubungan kerjasama antara PT. YUM dengan DPMTKPTSP Kota Bontang, Universitas dan HILSI Kota Bontang untuk penyediaan tenaga kerja sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku</p>
SH	:	<p>Hubungan ke empat ini. Kalau DPMTKPTSP Bontang selalu mensosialisasikan untuk buka lowongan kerja lewat satu pintu kami juga tetap konsisten untuk membuka lowongan kerja ke Disnaker. Kemudian tadi HILSI juga dihimpun untuk dimagangkan.</p> <p>Kemudian dari perguruan tinggi tadi selain dia meluluskan dan meningkatkan SDM alumninya, kemudian PT. YUM berhubungan dalam rapat-rapat karena beliau sebagai dewan pakar pengupahan. Jadi kami secara langsung itu berkolaborasi dan hubungannya sangat terjalin rapi artinya secara inten kami mengadakan pertemuan-pertemuan.</p>

AH	:	Jadi hubungan PT. YUM dengan ketiga aktor ini berjalan dengan baik
SH	:	Ya, alhamdulillah pak secara tupoksinya masing-masing sesuai kemudian kami bersinergi.
AH	:	Bagaimana cara PT. YUM menyelesaikan masalah penyediaan tenaga kerja ditinjau dari kolaborasi antara Pemerintah Kota Bontang, Universitas, Perusahaan dan HILSI Kota Bontang
SH	:	Jadi berkolaborasinya dalam hal ini jika ada masalah kami juga berkonsultasi baik kepada pemerintahnya terutama rool of gamenya ada di DPMTKPTSP Kota Bontang pak. Kemudian perguruan tinggi itu biasanya dalam segi pengupahan pak. Beliau masuk Dewan Pakar memberikan masukan-masukan. Pertemuannya rutin, karena setiap tahun untuk menentukan kebijakan UMSK dan UMK.



TRANSKRIP WAWANCARA MENDALAM

Key Informan : SUYONO
 Jabatan : Manager Keuangan dan HRD PT. YUM
 Tanggal : Senin, 31 Desember 2018
 Tempat : PT. Yepeka Usaha Mandiri (YUM)
 Waktu : 14.00 s/d 14.19 Wita

AH	:	Pak, bergerak dibidang apakah PT. YUM ini, mohon dijelaskan?
SY	:	PT. YUM ini bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa. Untuk pengadaan barang kita bias rental dan trading sedangkan kalau bidang jasa bergerak dibidang pengadaan tenaga kerja atau labour supply
AH		Apa yang menjadi latar belakang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
SY	:	PT. Pupuk Kaltim membutuhkan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja ini PT. Pupuk Kaltim tidak mampu untuk menanganinya sendiri. Dan PT. YUM ikut melalui tender apabila menang maka PT. YUM menyediakan tenaga kerja. Jadi latar belakangnya karena adanya kebutuhan tenaga kerja di perusahaan di Kota Bontang.
AH	:	Pak apa yang menjadi landasan dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
SY	:	Kalau landasan kita mengikuti aturan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker 39 Tahun 2016

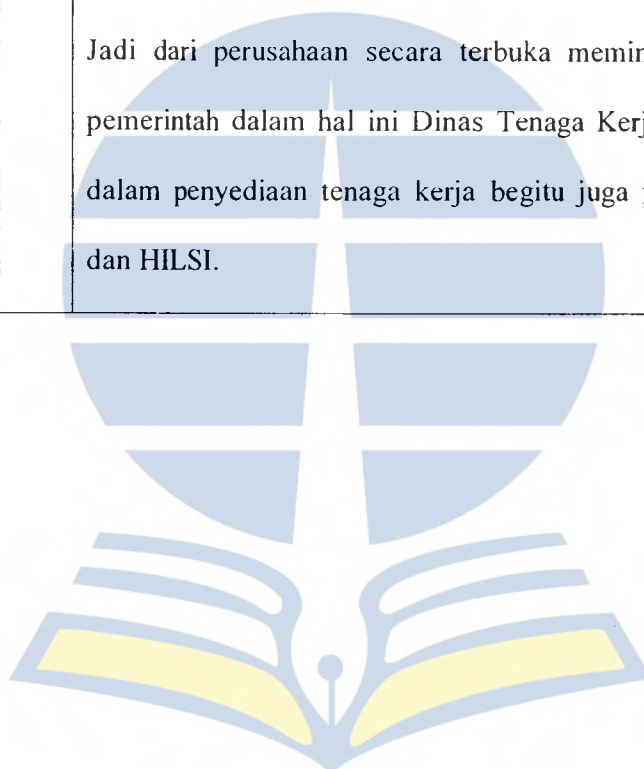
		<p>dan kebijakan local ketenagakerjaan yaitu Perda 1 Tahun 2009 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja. Kita selalu mentaati itu supaya tidak ada masalah. Kalaupun memang ada masalah, kadang-kadang ada karyawan yang mempermasalahakan tapi intinya kami berusaha melaksanakan UU sesuai aturan</p>
AH	:	<p>Bagaimana strategi, kebijakan, program dan kegiatan PT.YUM untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
SY	:	<p>Ya setiap kita ada permintaan tenaga kerja, PT. YUM membuka lowongan kerja melalui Dinas Tenaga untuk diumumkan dan dipublikasikan setelah jumlah pelamar terkumpul kita lakukan seleksi</p>
AH	:	<p>Apa program-program dari PT. YUM untuk memaksimalkan kegiatan penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
SY	:	<p>Adanya beberapa program salah satunya adalah skill up artinya dari helper menjadi operator (tidak semua unit kerja) ataupun adanya anak-anak yang melakukan pemagangan yang diusahakan bisa bekerja.</p>
AH	:	<p>Menurut Bapak seperti apa peranan yang dijalankan pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP, Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya), Perusahaan (PT YUM) dan HILSI Kota Bontang untuk penyediaan tenaga kerja?</p>

SY	:	Peranan pemerintah dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang berperan penting dalam penyediaan tenaga kerja baik berupa informasi ataupun penyuluhan-penyuluhan, Untuk perguruan tinggi masih minim perannya karena masih rendahnya kompetensi dan sumber daya manusia lulusan dari universitas sehingga menyebabkan kurangnya lulusan diterima bekerja di dunia industri, dan untuk HILSI juga berperan penting untuk menciptakan tenaga kerja yang siap pakai
AH	:	Apakah ada hambatan/kendala yang dihadapi dalam penyediaan tenaga kerja? Kalau ada, apa kendalanya
SY	:	Yang pasti pak kendala atau masalah yang dihadapi salah satunya mungkin yaitu masalah pendidikan itu sendiri pak. Jadi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh PT. YUM itu masih sedikit di masyarakat Kota Bontang. Misalnya kita butuh seorang drafter, tidak banyak yang selevel yang kita butuhkan untuk drafter artinya tingkat pendidikan di Kota Bontang levelnya belum tinggi secara umumnya belum merata pendidikan secara umum. Jadi hanya sekelas SMA atau tidak ada skill atau belum banyak skill sehingga ketika membutuhkan tenaga kerja yang punya skill kita masih kekurangan. Jadi kesimpulannya kendala yang dihadapi mungkin hanya kurangnya sumber daya yang mumpuni atau standart yang dibutuhkan.
AH	:	Jadi peran dari Universitas dan HilsI dalam peningkatan SDM

		masih perlu ditingkatkan ya pak
SY	:	Ya, betul
AH	:	Faktor apakah yang dapat memperlancar terlaksananya penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang agar berjalan dengan baik?
SY	:	Mungkin ada beberapa pihak yang ikut terlibat sehingga penyediaan tenaga kerja bisa merata atau semua orang berhak mendapatkan pekerjaan. Jadi pihak Dinas Tenaga Kerja, User atau pihak pelaksana ketenagakerjaan ataupun ormas-ormas ikut terlibat dalam penyediaan tenaga kerja. Termasuk HILSI dan Universitas harus terlibat sehingga mereka tahu bahwa ini yang dibutuhkan sebagai apa, tenaga kerja apa sehingga ketika masuk ke dunia kerja kita dapat memfilter dengan baik
AH	:	Apakah sudah pernah terjadi kasus/masalah dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang? Kalau sudah, seperti apa mengatasinya?
SY	:	Kalau penyediaan tenaga kerja tidak ada masalah, Cuma kalau dalam kasus tenaga kerja ada, contohnya kasus NPK atau kasus boiler, status karyawan PKWT dan PKWTT seperti itu aja sih, untuk penyediaan tenaga kerja tidak ada.
AH	:	Bagaimana hubungan kerjasama antara Perusahaan (PT. YUM) dengan Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang, Universitas dan HILSI Kota Bontang untuk penyediaan tenaga kerja sudah berjalan sesuai dengan

		peraturan yang berlaku
SY	:	Saat ini hubungannya belum saling atau keterikatannya belum erat artinya baik dari pihak HILSI atau perguruan tinggi belum bisa memenuhi kebutuhan yang ada di PT. YUM. Karena kami lihat bahwa yang dikeluarkan oleh HilsI pun masih bukan tenaga kerja yang siap pakai ataupun dari pihak universitas sehingga kayaknya masih kurang untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja.
AH	:	Kalau hubungan dengan DPMTKPTSP Kota Bontang untuk penyediaan tenaga kerja sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku
SY	:	Iya kalau hubungan dengan pemerintah dalam hal Dinas Tenaga Kerja selama ini sangat baik, karena apabila ada permasalahan atau kebutuhan tenaga kerja pihak Yum selalu melakukan konsultasi dan koordinasi.
AH	:	Jadi 4 aktor in hubungan antara universitas, HilsI dengan PT. YUM belum optimal sehingga masih perlu ditingkatkan lagi, ya pak
SY	:	Ya betul karena cita-cita dari PT.YUM adalah Zero Complain
AH	:	Menurut Bapak bagaimana cara Perusahaan (PT. YUM) menyelesaikan masalah penyediaan tenaga kerja ditinjau dari kolaborasi antara pemerintah Kota Bontang, Universitas, Perusahaan dan HILSI Kota Bontang?
SY	:	Ya kalau dari pihak PT. YUM mungkin melihatnya disini

	<p>fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Bontang peranannya lebih ditingkatkan lagi karena sebagai pihak pemerintah. Jadi meningkatkan mutu kualitas dari pendidikan mereka itu sendiri. Seperti dari Hilsa ada bentuk pelatihan-pelatihan tersendiri bagi masyarakat yang menjadi tenaga kerja.</p> <p>Sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pihak user bisa kami penuhi atau dari pihak universitas dan pemerintah memberikan penyuluhan dan pengetahuan yang lebih mengenai apa sih itu tenaga kerja yang siap pakai, sehingga ketika mereka terjun ke lapangan sebagai tenaga kerja mereka tahu apa saja</p> <p>Jadi dari perusahaan secara terbuka meminta bantuan dari pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Bontang dalam penyediaan tenaga kerja begitu juga perguruan tinggi dan HILSI.</p>
--	--



TRANSKRIP WAWANCARA MENDALAM

Key Informan : Hasan Irawan, SE
 Jabatan : Ketua HILSI Kota Bontang
 Tanggal : Selasa, 18 Desember 2018
 Tempat : Alif Computer Institue
 Waktu : 14.00 s/d 14.30 Wita

AH	:	Pak mohon dijelaskan gambaran umum tentang Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILSI) Kota Bontang
HI	:	<p>HILSI ini pak kita kan organisasi kultural dari pusat. Adanya HILSI di Bontang akibat adanya instruksi dari Pusat, kita ini adalah cabang yang memang dibentuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebagai mitra kerja dari pusat sampai kota/kabupaten dalam rangka pembinaan lembaga kursus dan pelatihan seluruh Indonesia. Jadi kalau di Kota Bontang ini adalah mitra dari Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang sebagai wadah pemersatu lembaga-lembaga kursus yang ada sebagai wahana untuk menyatukan tujuan bagaimana membangun lembaga kursus yang lebih kompeten di Kota Bontang. Kemudian menjalin kerjasama dengan Dunia Usaha dan Industri (DUDI). Jadi tidak hanya menjalin komunikasi dengan pemerintah tetapi dengan DUDI agar teman-teman lembaga-lembaga kursus mempunyai kemampuan jaringan, penempatan dan pemagangan dari siswa-siswa yang dihasilkan. Lembaga kursus di Kota Bontang</p>

	<p>saat ini sendiri anggota HILSI di Kota Bontang sebanyak 46. Tujuannya adalah kita membangun komunikasi yang baik agar tercipta hubungan harmonis antara pemerintah dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang dengan HILSI. Untuk penguatan lembaga agar menghasilkan output yang kompeten karena tanpa keterlibatan Pemerintah dalam membina lembaga-lembaga kursus juga tidak bisa berjalan sesuai dengan harapan pemerintah. Sekarang ini kita lembaga kursus diharapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan bagaimana bisa berkompeten. Karena sekarang dunia perdagangan bebas dimana lembaga kursus dari luar bisa masuk ke Indonesia. Olehnya itu tanpa adanya penguatan lembaga di Indonesia kita akan tergilas dan tak berdaya dinegeri sendiri. Sehingga untuk penguatan lembaga yang harus dilakukan adalah: peningkatan sarana dan prasarana; tenaga pendidiknya dan tenaga pengajarnya yang kompeten dan kemampuan finansial mengelola lembaga.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Karena sekarang untuk mendirikan lembaga kursus tidak bisa seperti dulu lagi pak, sejak berlakunya UU Nomor 17 Tahun 2016 tentang Perijinan Lembaga, itu tidak serta merta ada permohonan ijin pihak Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan ijin tapi harus ada verifikasi yang kuat sesuai dengan proporsi yang diamanatkan oleh UU Nomor 17 Tahun 2016. Jadi UU sekaran tentang peraturan perijinan lembaga itu tidak
--	--

		<p>boleh diberikan ijin oleh Disnaker apabila instrukturnya tidak kompeten, jadi kompetensinya itu harus teruji atau sesuai yang diajarkan,</p> <p>2. Kemampuan metodologi mengajarnya juga harus ada dan sarana yang ada harus sesuai dengan bidang yang dibuka, kalau dulu semau-mau aja buka apa bidangnya, kalau sekarang apabila tidak sesuai sarana yang ada akan menjadi masalah apabila ada verifikasi dari pusat pada saat mengakses program tapi sarananya tidak memadai untuk melaksanakan kegiatan.</p>
AH	:	Pak, apa yang menjadi latar belakang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
HI	:	<p>Yang menjadi latar belakang khususnya HILSI adalah karena menjadi tujuan dari HILSI adalah menyediakan tenaga kerja yang kompeten, tentunya didorong oleh Pemerintah dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang berupaya kerja keras. Selama ini kerjasama yang baik, karena apabila tidak adanya penyiapan tenaga kerja yang baik juga akan menghadapi masalah di lapangan, misalnya selama ini yang dikeluhkan oleh masyarakat adanya tenaga kerja dari luar lebih banyak dari pada penyerapan tenaga kerja dari dalam, misalnya dari Kota Bontang lebih sedikit yang diserap di dunia industri dan dunia usaha di Bontang ketimbang pendatang yang selama ini masuk ke Bontang. Karena Kota Bontang ini adalah daerah</p>

		<p>urban begitu banyak orang masuk dan mereka sudah siap. Nah kalau lembaga ini dibiarkan tidak perlu asalkan melaksanakan pelatihan tanpa menghasilkan output pelatihan yang baik tentu akan mendapatkan tenaga kerja yang tidak berkualitas dan tidak bisa bersaing di lapangan Pak. Jadi terkait penyediaan tenaga kerja, HILSI dalam hal ini mempunyai kewajiban untuk membantu Pemerintah dalam penyediaan tenaga kerja yang kualifait dan berkualitas.</p>
AH	:	<p>Jadi latar belakang dan tujuan HILSI adalah meningkatkan SDM Kota Bontang agar bisa bersaing dengan tenaga kerja dari luar sehingga dapat diterima di dunia usaha dan industri</p>
HI	:	<p>Salah satu itu Pak, kita tidak bisa melarang orang luar masuk ke Bontang karena bagian dari tenaga kerja rakyat Indonesia. Karena sebagai tuan rumah di daerah sendiri sebagai masyarakat Bontang yang sudah lama tentu punya kewajiban menyiapkan pemuda-pemudi yang berkompeten. Karena apabila tidak bisa berkompeten tidak bisa juga melarang walaupun ada PERDanya bahwa mengutamakan penduduk lokal dari pada pendatang tapi itu nanti akan diprotes oleh LSM dan organisasi lainnya, yang jelas tenaga kerja kita di Kota Bontang mampu bersaing apabila ada penjarangan atau rekrutmen dari perusahaan. Dia memang mampu bersaing karena dia berkualitas karena dia sudah dilatih baik itu Hard skill atau soft skillnya. Karena kalau kita hanya menyediakan</p>

		tenaga kerja yang dipacu skillnya sementara soft skillnya tidak bisa bersaing menjadi masalah juga di perusahaan. Karena tenaga kerja harus punya kemampuan Hard Skill dan Soft skill agar bisa kerja yang efektif, komunikasi yang baik di tempat kerja.
AH	:	Apakah Bapak pernah mengetahui informasi/sosialisasi mengenai penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang? Kalau pernah, seperti apa informasinya.
HI	:	Kalau saya lihat, saya kebetulan sering membuka media sosial, cukup buka google di <i>blogspot</i> <i>lowongankerjabontang</i> dan mensosialisasikan tentang lowongan kerja dan kesempatan kerja ini kepada putra-putri di Kota Bontang. Dan kami di HILSI membantu menshare lagi, misalnya kita di group HILSI kita juga menshare lagi. Intinya bagaimana, bukan hanya output kursus itu kita bantu tapi semua masyarakat Kota Bontang. Lama-lama juga akhirnya walaupun dia tidak pernah kursus tapi begitu kita lihat mensosialisasikan kesempatan kerja, ada juga yang kursus karena melihat dari situ. Karena setelah bekerja dia kursus misalnya mengambil program lain, karena di kursus kita ini adalah multi skill.
AH	:	Jadi mengenai informasi mengenai penyediaan tenaga kerja di lihat melalui <i>blogspotlowongankerjabontang</i> ya Pak
HI	:	Ya, kita share ke group-group kursus, itu disampaikan pada saat share ke Group WA atau media sosial HILSI, misalnya

		faceboo atau twiternya. Teman-teman dilembaga kursus itu menyampaikan kepada peserta kursus dan kadang pihak perusahaan menghubungi lembaga kursus apabila dia membutuhkan tenaga kerja.
AH	:	Bagaimana sikap/komunikasi yang dilakukan oleh DPMTKPTSP Kota Bontang, PT. YUM dan Universitas Trunajaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat
HI	:	Kalau kita dengan Dinas Tenaga Kerja. Perusahaan atau industri biasanya kalau ada informasi dari perusahaan pihak Dinas tenaga kerja menyampaikan ke kita. Yang ke HILSI dengan Perguruan Tinggi yaitu Universitas Trunajaya Bontang memang belum terjalin kerjasam yang baik, mungkin kedepannya, kita coba juga sosialisasi, jadi mahasiswa ternyata atau alumni dari perguruan tinggi juga butuh kursus.
AH	:	Jadi dari ke empat aktor ini yaitu pemerintah, perusahaan, HILSI dan perguruan tinggi yang belum terjalin komunikasi dengan baik yaitu perguruan tinggi
HI	:	Ya, memang ke depan komunikasi memang perlu pak, kita juga berharap lepasan setiap universitas harus ada sosialisai pihak kampus bahwa setelah wisuda misalnya ada informasi ntuk membekali diri atau melengkapi kemampuan yang sudah ada untuk pendalaman.
AH	:	Pak, apakah sudah pernah terjadi kasus/masalah dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang? Kalau sudah seperti

		apa mengatasinya.
HI	:	Kalau HILSI dengan tenaga kerja kasusnya belum pernah, juga antara tenaga kerja dengan DPMTKPTSP Kota Bontang sifatnya juga insidental dan tidak berlarut-laru seperti dengan daerah lainnya
AH	:	Jadi kalau ada alumni dari HILSI yang diterima magang atau bekerja diperusahaan tidak ada masalah ya pak
HI	:	Itu tadi tujuan dari soft skill. Pada saat kursus kita membekali bahwa jangan macam-macam kalau sudah bekerja. Kalau tidak beriman kan ada CCTV itu salah satu pengawasan. Jadi tidak pernah ada masalah, kalau kami tanya anak-anak itu yang magang bagaimana dengan bimbingan tidak ada masalah bagus. Kita ada survey dan ada angket setelah magang diisi rata-rata tanggapan perusahaan itu memuaskan, respon anak-anak juga tidak ada masalah dengan perusahaan. Kalau masalah finansial tergantung dari perusahaan tidak bisa diukur yang bisa diukur adalah kemampuan dia mengadaptasi lingkungan kerja dan mengadaptasi kemampuan menerapkan skill di perusahaan.
AH	:	Menurut bapak seperti apa peranan yang dijalankan pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP, Universitas Trunajaya Bontang, PT. YUM dan HILSI Kota Bontang untuk penyediaan tenaga kerja.
HI	:	Kalau HILSI membekali ilmunya, jadi lewat lembaga-lembaga

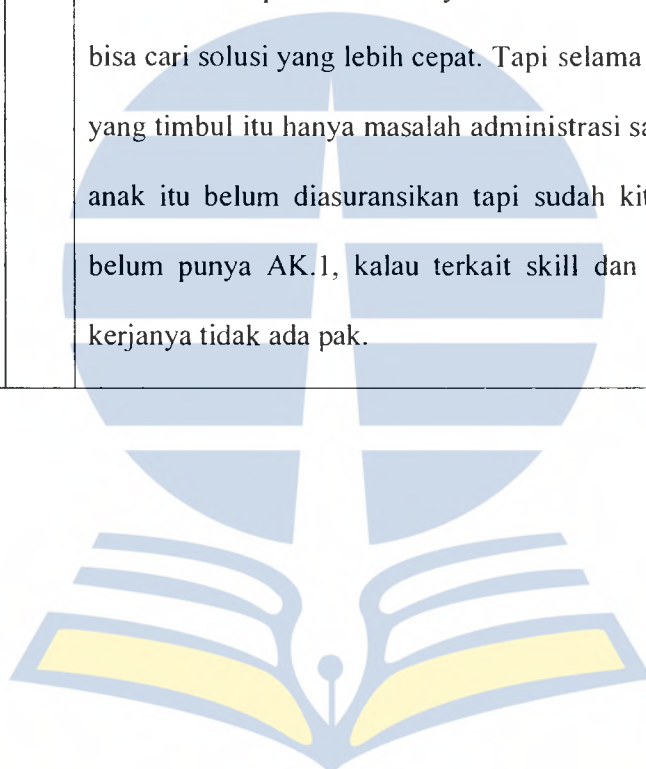
		<p>menjalin hubungan yang lebih baik. Jadi lewat lembaga-lembaga menjalin hubungan yang lebih baik, tolong lembaga itu yang harus dibenahi yaitu: yang pertama sarana dan prasaranya, memang harus keluar dana kalau mau membangun lembaga itu karena itu adalah usaha masing masing tidak mungkin buka kursus komputer kalau tidak ada komputernya, yang kedua instruktornya juga harus kompeten.</p> <p>Jadi hal ini juga sesuai dengan harapan dari Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja juga apabila ada aturan-aturan dari pusat terkait dengan standar kompetensi kursus disampaikan kepada kita.</p> <p>Jadi masalah kualitas - kualitas lembaga kursus dan peran HILSI itu ya lewat lembaga kursus kita benahi pak, kita selalu mengingatkan dan mereka rata-rata sudah melek. Mereka membaca informasi seluas-luasnya. Pihak Dinas Tenaga Kerjapun berhubungan langsung dengan lembaga-lembaga kursus. Dari Provinsi pun berhubungan langsung dengan lembaga kursus tidak mesti lewat HILSI, tapi biasanya kalau sifatnya informasi secara umum disampaikan ke HILSI dan HILSI pun menyampaikan ke lembaga.</p>
AH	:	Jadi peran HILSI dalam penyediaan tenaga kerja apa pak?
HI	:	Intinya sebenarnya kewajiban lembaga adalah melatih, sertifikasi, memagangkan dan yang terakhir penempatan. Dan tidak mungkin untuk menjalankan keempat ini tidak terlibat

		<p>pemerintah dalam hal ini DPMTKPTSP Kota Bontang. Karena kita mau magangkan ke perusahaan harus minta ijin dari Dinas Tenaga Kerja dan harus ada AK.I/kartu kuning. Jadi peran pemerintah sangat besar menurut saya untuk penempatan dan pemagangan, bahwa pelatihan pun kita libatkan apalagi kalau ada bantuan kegiatan dari Pusat dan Provinsi, Dinas Tenaga Kerja setempat dalam dokumennya harus ada yang mengikuti pembukaan atau penutupan.</p>
AH	:	<p>Kalau peran HILSI dengan perusahaan dalam penyediaan tenaga kerja</p>
HI	:	<p>Kita juga dipercaya oleh perusahaan. Kita Road Show ke sana, jadi kita bertanya langsung, mereka kan sebenarnya pemakai. Jadi apa yang dibutuhkan dengarin kita catat bidang skill apa yang dibutuhkan. Nah itu yang kita lakukan di HILSI. Bahkan waktu awal-awal saya habis dilantik kami bersama-sama dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Bapak Abd Safa Muha ke PKT kita dengan apa kebutuhan industri untuk dilatih di lembaga kursus. Kami pun dapat info dari industri dengan pertemuan itu bahwa tidak cukup dengan kurikulum dari Pemerintah Pusat tapi harus ada input dari industri sebagai pemakai.</p> <p>Jadi peran industri ke HILSI itu cukup besar dalam memberikan kontribusi tentang kebutuhan industri dalam dunia usaha dan industri.</p>

HI	:	Perannya sebenarnya cukup bagus
AH	:	Pak bagaimana hubungan kerjasama antara HILSI Kota Bontang dengan DPMTKPTSP, Universitas Trunajaya dan PT. YUM untuk penyediaan tenaga kerja sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
HI	:	Kalau hubungan antara pemerintah dengan Hilsil ini memang kita adalah mitranya dari pusat sampai dengan daerah. Kita tidak bisa bekerja kalau tidak ada kerjasama dengan pemerintah. Karena kita dengan pemerintah adalah mitra bahkan dibentuk oleh pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan pada saat pembentukan Hilsil di pusat maka sampai di daerah pun kita bermitra. Informasi-informasi dari DPMTKPTSP Kota Bontang ke lembaga lancar dan cukup bagus kemudian lembaga pelatihan kerja di Kota Bontang juga berkewajiban melaporkan kegiatannya de DPMTKPTSP Kota Bontang. Jadi kerjasama tidak bisa dipisahkan karena memang dilahirkan Hilsil itu untuk membantu pemerintah dalam hal menjalin kerjasama dengan pemerintah melalui Hilsil sebagai organisasi industri
AH	:	Pak bagaimana hubungan antara Hilsil dengan perusahaan dalam hal ini PT. YUM
HI	:	Kalau perusahaan PT. YUM sebagai penyedia tenaga kerja mereka selama ini menerima output pelatihan kita untuk ditempatkan sebagai tenaga magang. Dimana tenaga kerja

		<p>magang ini tidak sedikit mereka diterima bekerja setelah selesai melakukan magang. Jadi bukan hanya satu lembaga bahkan beberapa lembaga di Kota Bontang membangun kerjasama dengan PT. YUM dan dengan dunia usaha dan industri di Kota Bontang cukup bagus hubungan baik selama ini. Jadi bukan hanya PT. YUM sebenarnya banyak perusahaan di Kota Bontang termasuk PT. Pupuk Kaltim yang begitu banyak mensupport kegiatan pemagangan bahkan sampai ke penempatan. Tidak hanya cukup tiga bulan sesuai kewajiban lembaga dengan vendor kegiatan itu tapi bahkan diperpanjang dan kadang direkrut. Jadi hubungan dengan PT. Yum selama ini dengan HILSI atau lembaga kursus cukup bagus dalam penyediaan tenaga kerja. HILSI inikan melatih kemudian prakteknya di PT. YUM untuk pemagangan dan perekrutan.</p>
AH	:	<p>Pak bagaimana hubungan Hilsil dengan universitas dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
HI	:	<p>Hubungan Universitas Trunajaya dengan Hilsil yang jelas sampai saat ini belum ada hubungan kerjasama, walaupun ada mungkin secara personal, jadi alumni yang ke lembaga kursus. Karena kalau secara kelembagaan belum ada kerjasama. Dengan universitas kita akan membuka komunikasi. Karena kita lihat juga karena berbagai pasar juga adalah potensi besar, bagaimana para alumni dari Universitas</p>

		ini bisa kita jadikan sebagai sasaran pasar kita sebagai siswa pelatihan baik pemagangan dan perekrutan di perusahaan.
AH	:	Pak, bagaimana caara HILSI Kota Bontang menyelesaikan masalah penyediaan tenaga kerja ditinjau dari kolaborasi antara pemerintah Kota Bontang, Universitas Trunajaya dan PT. YUM
HI	:	Kalau ada masalah tentu harus dibicarakan dengan keempat aktor ini antara Pemerintah, HILSI, perguruan tinggi dan industri/perusahaan permasalahannya apa, kita cari solusinya. Karena kalau permasalahannya tidak terlalu prinsip tentu kita bisa cari solusi yang lebih cepat. Tapi selama ini permasalahan yang timbul itu hanya masalah administrasi saja pak. Misalnya anak itu belum diasuransikan tapi sudah kita daftarkan atau belum punya AK.1, kalau terkait skill dan dan kemampuan kerjanya tidak ada pak.



TRANSKRIP WAWANCARA MENDALAM

Key Informan : Evi Wanti, SE
 Jabatan : Sekertaris DPD HILSI Prov. Kaltim
 Tanggal : Rabu, 19 Desember 2018
 Tempat : LPK Suvi Training Bontang
 Waktu : 09.30 s/d 09. 48 Wita

AH	:	Mohon penjelasan gambaran umum tentang HILSI Kota Bontang itu
EW	:	Baik pak Andi, HILSI merupakan sebuah himpunan yang membawahi lembaga-lembaga latihan yang terbentuk dari pusat, provinsi dan kabupaten/kota masing-masing. Dengan tujuan menjadi wadah lembaga latihan dalam menyelenggarakan pelatihan, menyelesaikan masalah atau mencari solusi untuk kegiatan-kegiatan pengembangan SDM
AH	:	Jadi tujuan HILSI adalah untuk meningkatkan SDM masyarakat Bontang agar bisa terserap dalam dunia industri
EW	:	Ya HILSI sendiri membawahi LPK-LPK, nah di LPK-LPK itu nanti mempunyai tugas untuk menjembatani calon pencari kerja yang tadi belum punya skill, yang bersangkutan akan dilatih di LPK kemudian disinergikan dengan kebutuhan perusahaan dalam bentuk magang.
AH	:	Bu, yang menjadi latar belakang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang

EW	:	Karena tingginya angka pengangguran di Kota Bontang, dari pengangguran/pencari kerja banyak un skill dan diperlkan peningkatan SDM untuk tenaga kerja Bontang itu sendiri.
AH	:	Langkah-langkah yang ditempuh oleh HILSI dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
EW	:	Yang dilakukan adalah identifikasi kebutuhan dari perusahaan, membangun sinergi dengan perusahaan, kita coba menggali informasi sebanyak-banyaknya diperusahaan mengenai kebutuhan tenaga kerja oleh perusahaan. Dan melakukan pelatihan dan peningkatan SDM melalui latihan-latihan. Tentunya kegiatan ini butuh dukungan dari semua pihak.
AH	:	Apakah Ibu pernah mengetahui informasi/sosialisasi mengenai penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang? Kalau pernah, seperti apa informasinya.
EW	:	Ya, sering kita lihat informasi lowongan tenaga kerja melalui pengumuman dari DPMTPTSP Kota Bontang atau melalui pengumuman perusahaan atau melalui Facebook dari Disnaker
AH	:	Menurut Ibu, bagaimana informasi lowongan kerja yang dilakukan oleh DPMTKPTSP Kota Bontang, apakah sudah maksimal.
EW	:	Pihak DPMTKPTSP Kota Bontang sudah sangat maksimal

		<p>untuk mensosialisasikan lowongan-lowongan kerja dari perusahaan dengan baik, secara <i>off line</i> maupun <i>on line</i> di web atau di facebook DPMTKPTSP Bontang aktif dikunjungi masyarakat dan juga melalui papan pengumuman.</p>
AH	:	<p>Bagaimana sikap/komunikasi yang dilakukan oleh DPMTKPTSP Kota Bontang, Perusahaan (PT.YUM) dan Perguruan Tinggi (Universitas Trunajaya) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.</p>
EW	:	<p>Komunikasi kita dengan DPMTKPTSP Kota Bontang sangat baik kepada masyarakat untuk hal-hal informasi Dinas Tenaga Kerja sangat open dalam informasi lowongan kerja. Untuk perusahaan-perusahaan di Kota Bontang pada umumnya open juga mengenai lowongannya dan pemagangan pun mereka open. Dan untuk perguruan tinggi dalam hal ini Universitas Trunajaya sejauh ini belum ada komunikasi dengan HILSI secara resmi belum ada. Tapi alumni dari Universitas yang datang langsung untuk mengikuti kursus.</p>
AH	:	<p>Langkah-langkah yang ditempuh untuk menjalin komunikasi dengan Universitas Trunajaya Bontang dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
EW	:	<p>Nex Time, sementara ini yang kita laksanakan sekarang lebih fokus yang lulusan SMA karena mereka secara umum</p>

		<p>minim skill. Kenapa kami belum melangkah ke universitas karena kami menganggap bahwa alumni dari universitas sudah cukup untuk memasuki dunia kerja. Tapi mungkin ke depannya untuk kedepannya untuk masyarakat Kota Bontang yang sudah kuliah di Bontang kita akan jalin komunikasi dan duduk bersama mengadakan pembinaan kepada masyarakat terutama alumni-alumni universitas</p>
AH	:	<p>Apakah sudah pernah terjadi kasus/masalah dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang</p>
EW	:	<p>Kalau selama ini dalam penempatan tenaga kerja tidak ada masalah tapi kalau penempatan pemagangan itu ada aja kasus-kasus yang timbul seperti kurang disiplin, sebenarnya masalah yang timbul dari penyediaan tenaga kerja itu dari etitunya sendiri.</p>
AH	:	<p>Bu, seperti apa peranan yang dijalankan pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP, Perguruan Tinggi (universitas Trunajaya), PT. YUM dan Hilsil Kota Bontang untuk penyediaan tenaga kerja.</p>
EW	:	<p>Peran HILSI sendiri yaitu menyediakan tenaga kerja dengan teman-teman di lembaga pelatihan dan memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan, pendampingan untuk masuk dunia kerja dan mendidik etitit pencari kerja supaya lebih baik.</p>
AH	:	<p>Kalau peran pemerintah bagaimana</p>

EW	:	Peran pemerintah melalui DPMTKPTSP Kota Bontang sangat besar perannya untuk penyiapan tenaga kerja melalui sinergi-sinergi juga melalui pelaksanaan pelatihan dan pihak DPMTKPTSP Kota Bontang juga menyiapkan petugas yang memberikan bimbingan jabatan melalui Pengantar Kerja ketika masyarakat akan memasuki dunia kerja.
AH	:	Bu, bagaimana peran dari pihak Universitas Trunajaya dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
EW	:	Peran dari universitas dalam hal ini Universitas Trunajaya Bontang memegang peran dalam pembentukan karakter calon pencari kerja dan penyiapan pengetahuan akademik pencari kerja. Universitas menyiapkan tenaga kerja sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dan LPK binaan HILSI untuk peningkatan kompetensi pencari kerja hasil keluaran universitas.
AH	:	Bagaimana peran dari perusahaan dalam penyediaan tenaga kerja di Kota Bontang
EW	:	PT. Yum sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sangat berperan dalam penyaluran tenaga kerja yang dihasilkan dari universitas kemudian ditingkatkan kompetensinya melalui LPK-LPK binaan HILSI
AH	:	Bu, bagaimana hubungan kerjasama antara HILSI Kota Bontang dengan DPMTKPTSP , perguruan tinggi

		(Universitas Trunajaya) dan perusahaan (PT. YUM) untuk penyediaan tenaga kerja sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
EW	:	Ya, alumni dari universitas masuk ke lembaga pelatihan dilatih disana. Mungkin secara akademisi sudah dapat tapi skill praktek di lapangan di dapatkan di lembaga pelatihan yang difasilitasi oleh pemerintah dan dimagangkan oleh perusahaan. Jadi sudah ada sinergi hubungan.
AH	:	Jadi hubungan antara HILSI dan perguruan tinggi bagaimana
EW	:	Secara komunikasi formal belum ada, tapi praktek dilapangan sudah ada karena alumni sendiri yang datang tapi secara institusi dengan HILSI belum. Kedepan diperbaiki dan dijalin hubungan dan komunikasi
AH	:	Bu, bagaimana cara HILSI Kota Bontang menyelesaikan masalah penyediaan tenaga kerja ditinjau dari kolaborasi antara pemerintah Kota Bontang dalam hal ini DPMTKPTSP, perguruan tinggi (Universitas Trunajaya) dan perusahaan (PT.YUM)
EW	:	Jika ada masalah yang timbul antara keempat aktor ini yaitu penyelesaiannya ke komunikasi, apa permasalahannya untuk bisa didiskusikan kembali
AH	:	Jadi untuk menyelesaikan masalah ini dengan menjalin komunikasi
EW	:	Ya