

## **PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS MASYARAKAT UNTUK MENGATASI MASALAH PENGANGGURAN DI WILAYAH KABUPATEN CIREBON**

**Editya Nurdiana**

Universitas Swadaya Gunung Jati

Email: [editya\\_editya@yahoo.co.id](mailto:editya_editya@yahoo.co.id)

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat penerapan peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis masyarakat untuk mengatasi masalah pengangguran di wilayah Kabupaten Cirebon. Naratif deskriptif kemudian digunakan sebagai metode penelitian terpilih. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pengentasan pengangguran adalah sesuatu yang tidak bisa dilakukan dengan mudah. Perlu upaya ekstra dan kerja sama antar lini untuk menyelesaikan masalah yang telah mendarah daging di Indonesia ini. Peningkatan kualitas SDM berbasis masyarakat adalah satu dari sekian cara yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah pengangguran yang menjerat negeri ini. Masalah pengangguran—jika berorientasi pada program ini—dapat diatasi dengan pengadaan kursus dan/atau latihan yang berorientasi pada praktik lapangan. Materi yang disampaikan pun haruslah materi praktik, bukan lagi teori. Proses pengadaan latihan tersebut dapat dilaksanakan langsung oleh pemerintah maupun masyarakat. Andai jika proses tersebut digalakkan oleh masyarakat, masyarakat dapat meminta bantuan pada instansi pemerintah maupun swasta guna kelancaran proses acara.*

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Pengangguran

### **Pendahuluan**

Masalah pengangguran di Indonesia bisa dibilang menjadi satu dari sekian masalah yang mendarah daging. Dari awal masa pemerintah pasca merdeka hingga sekarang, pengangguran menjadi masalah yang tak terselesaikan. Banyak yang beranggapan bahwa pengangguran adalah tentang bagaimana seseorang enggan mencari pekerjaan dan penghidupannya. Ada pula yang beranggapan bahwa pengangguran terjadi akibat tingginya kebutuhan sumber daya manusia negeri ini.

Alasan-alasan demikian memang tidak bisa dikesampingkan. Sebab, bagaimana pun kondisinya, pengangguran memang punya sisi-sisi sebagaimana yang telah disebutkan tadi. Sehingga, disadari atau tidak, masalah perilaku, kebutuhan sumber daya

hingga kualitas sumber daya menjadi beberapa faktor dari jutaan yang menyebabkan pengangguran itu ada.

Masalah terkait pengangguran memang tidak dapat dientaskan dengan hanya sembarang program. Masalah ini perlu diselesaikan dengan program terstruktur dan strategis. Sebab, disadari atau tidak, permasalahan terkait pengangguran akan amat berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat, kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, hingga pada sektor keamanan yang membutuhkan kerja sama antarlini dalam penanganannya.

Secara garis besar pengangguran dikatakan sebagai penduduk yang tidak dalam status bekerja dan/atau sedang menyiapkan pekerjaan dan/atau menyiapkan usaha dan/atau penduduk yang sudah melamar pekerjaan namun dalam kondisi belum diterima atau belum mendapat panggilan.

Dalam pandangan lain Nanga (2001) menyebutkan bahwa pengangguran tidak lain adalah kondisi dimana penduduk yang telah masuk dalam angkatan kerja tidak memiliki pekerjaan secara aktif dan/atau belum mendapat pekerjaan. Sementara itu Sukirno (2000) dalam bukunya menambahkan bahwa pengangguran ialah penduduk yang telah masuk angkatan kerja namun tidak kunjung mendapatkan pekerjaan karena satu dan lain hal.

Terkait dengan pengangguran dan angkatan kerja Murni (2006) menambahkan bahwa di dunia ini ada dua tipe orang pekerja. Dua orang tersebut adalah pekerja penuh, atau orang yang benar-benar bekerja hingga 35 jam dalam seminggu; dan orang setengah menganggur atau orang yang tidak produktif dan melakukan pekerjaan selama kurang dari 35 jam dalam seminggu.

Jika berkaca ke belakang banyak hal yang mempengaruhi terjadinya pengangguran. Dari sekian banyak faktor yang ada, pendidikan adalah yang cukup mendominasi. Sebagaimana diketahui, rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan akan berdampak langsung pada kualitas sumber daya manusia. Sedangkan, pada perkembangannya, telah banyak perusahaan yang menuntut karyawannya berpendidikan dan berkompentensi baik. Oleh karena alasan tersebut, menjadi sebuah hal wajar bila dengan lapangan kerja yang terbatas, dan dengan tuntutan kebutuhan kerja yang demikian, pengangguran menjadi masalah yang kini sulit terpecahkan.

Pada periode global seperti sekarang ini, masalah pengangguran kini berdampak dengan keterbukaan pemerintah terhadap tenaga kerja luar. Artinya, di samping tuntutan kerja yang ada di negeri ini, masyarakat Indonesia juga dihadapkan dengan adanya pesaing tenaga kerja dari negara-negara pengimpor tenaga kerja terampil.

Sampai saat ini, menurut Mantra (2003) tenaga kerja terampil dikuasai oleh sebagian besar negara Asia Barat seperti Jepang, Korea Selatan, India hingga Tiongkok. Jika dibandingkan dengan tenaga kerja lokal, tenaga kerja dari negara tersebut cenderung lebih kompeten dan memiliki kedisiplinan yang baik.

Bertolak dari apa yang telah dipaparkan di atas, masalah pengangguran sejatinya bukan menjadi masalah perseorangan atau kelompok. Lebih dari itu. Masalah pengangguran adalah masalah pengembangan sumber daya manusia, dimana, dalam kasus pengangguran sumber daya manusia tidak benar-benar digalakkan dan dikembangkan sehingga menjadi tenaga yang kompeten dan profesional.

Masalah pengangguran tidak lain adalah masalah bersama. Masalah ini sudah seyogyanya diselesaikan dengan banyak pendekatan, khususnya dari sisi peningkatan kualitas SDM. Dari sisi pendidikan dan peningkatan kualitas SDM, Depdiknas (2006) bahkan pernah menyebutkan bahwa pengangguran adalah buntut dari ketidaksesuaian antara kompetensi dan pendidikan yang diambil—di samping juga dari tuntutan pekerjaan. Dari sisi ini, secara parsial penulis dapat menyimpulkan bahwa istilah “salah jurusan” tidaklah sekedar gurauan mahasiswa. Namun bila merujuk dari kondisi sebagaimana yang disebutkan Depdiknas tadi, pemilihan pendidikan adalah titik awal dari menjadi pengangguran atau tidaknya seseorang kelak.

Masih terkait dengan pengentasan pengangguran, Poespowardojo (2007) pernah menyampaikan bahwa peningkatan kualitas dan kompetensi SDM adalah jalan paling baik untuk mengentaskan masalah pengangguran—di samping dibukakannya lapangan pekerjaan. Namun demikian, pada praktiknya, pemerintah tidak benar-benar tanggap dalam masalah ini. Lebih lanjut Poespowardojo juga mengungkapkan bahwa pengembangan kualitas tidak hanya dilakukan dengan pendidikan formal. Sebab kegiatan dan/atau gerakan emansipatoris dan/atau partisipatoris pun dapat digalakan untuk mengentaskan permasalahan pengangguran.

Gerakan sebagaimana disebutkan di atas memungkinkan masyarakat untuk ikut andil dalam mengentaskan masalah pengangguran di negeri ini. Sehingga, dengan tidak langsung, pemerintah tidak akan memikul beban terlalu berat, dan penanggulangan pengangguran pun lebih dijalankan dengan pola pengembangan kualitas sumber daya manusia berbasis masyarakat.

Kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia berbasis masyarakat sendiri dapat dilakukan dengan kerja sama masyarakat dan pemerintah. Fokus utama pada kegiatan ini adalah untuk mengembangkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia untuk kemudian dapat menghindarkan sumber daya manusia tersebut dari apa yang disebut dengan pengangguran.

Kabupaten Cirebon adalah satu dari sekian kota dengan kondisi pengangguran yang cukup memprihatinkan. Kabupaten yang menjadi tapal batas Jawa Barat-Jawa Tengah ini memiliki angka pengangguran yang cukup memprihatinkan. Dari Kabar-Cirebon.com (2017), angka pengangguran Kota Cirebon per tahun 2017 mencapai 9,4%. Jumlah tersebut sama dengan 95.000 orang. Melihat kondisi tersebut pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya berbasis masyarakat pun dapat menjadi solusi dari kondisi demikian. Oleh karena alasan tersebut, peneliti kemudian melaksanakan penelitian dengan judul “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat untuk Mengatasi Masalah Pengangguran di Kabupaten Cirebon.”

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan narasi deskriptif sebagai metode terpilih. Dalam pandangan Sugiyono (2011) penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik itu variabel dependen maupun independen. Lebih khusus bahasan yang digunakan dalam penelitian ini tidak lain adalah seputar teori dan masalah yang sedang diteliti.

Teori yang digunakan sendiri tidak terlepas dari bahasan masalah. Dengan kata lain teori-teori yang peneliti gunakan di sini bergelut pada satu lingkup yang sama dengan masalah yang sedang diteliti.

Teknik pengumpulan data penelitian ini lebih mendekati diri pada teknik dokumentasi, dengan sumber data yang digunakan adalah dalam bentuk catatan, transkrip, buku, berita media massa, dan sumber literatur sendiri. Dengan adanya uraian

di atas peneliti kemudian menempatkan sumber data penelitian sebagai sumber data skunder sebab berorientasi pada sumber literatur dan bentuk sejenis.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Profil Kabupaten Cirebon**

Kabupaten Cirebon berada di batas akhir provinsi Jawa Barat. Kabupaten ini menjadi pembatas antara Jawa Barat dan Jawa Tengah. Secara geografis kabupaten ini terbilang lengkap, mulai dari perbukinan di wilayah Sumber, Palimanan dan Dukuh Puntang hingga dataran rendah yang berada di wilayah Mundu hingga daerah Gunung Jati sampai perbatasan Indramayu.

Populasi penduduk per 2015 tercatat sekitar 2.126.179 jiwa dengan rata-rata kepadatan sekitar 21/km<sup>2</sup>. Rata-rata penduduk Kabupaten Cirebon bekerja sebagai petani, nelayan, wiraswasta, buruh hingga wirausaha. Sebaran angkata kerja di Kabupaten Cirebon cenderung tidak ideal. Masyarakat Cirebon umumnya akan pergi ke luar kota untuk mencari pekerjaan dan penghidupan yang dinilai lebih layak. Sedang kondisi lapangan kerja di Kabupaten Cirebon sendiri cenderung sedikit dan kian hari kian menyempit. Kendati telah banyak dibuka perusahaan dan pabrik baru di Cirebon, kondisi ini tidak banyak membantu.

Kondisi Upah Minimum Regional yang dinilai rendah menjadi alasan kenapa masyarakat Cirebon berpindah dan pergi dari daerah asalnya. Upah Minimum Regional—atau yang kemudian disebut UMR—Kabupaten Cirebon hanya berada di angka 1,8 juta per tahun 2018. Jumlah tersebut bahkan setengahnya UMR DKI Jakarta yang telah mencapai 3,8 juta. Sehingga, oleh karena alasan tersebut, banyak penduduk angkatan kerja Kabupaten Cirebon yang memilih bekerja di luar Cirebon untuk mencari penghidupan yang lebih baik. Namun pada nyatanya ketentuan pekerjaan yang mengikat angkatan kerja dengan kontrak membuat penduduk kelimpungan saat kontrak habis atau tidak diperpanjang. Di sisi lain, batas usia maksimal kontrak yang kian hari kian menurun menjadi alasan kenapa banyak penduduk pulang kampung ke daerahnya, termasuk pula mereka yang menjadi penduduk Kabupaten Cirebon.

Pada kondisi ini penduduk yang telah masuk usia maksimal pabrik akan kesulitan mencari kerja di pabrik benefit dan memilih ke perusahaan yang lebih kecil dan mau menerima dengan batasan usia yang lebih tinggi. Akan tetapi,

ketersediaan lapangan kerja menuntut mereka untuk bersabar, bahkan hingga menjadi pengangguran untuk beberapa saat.

Hasil dari pengamatan peneliti, mereka yang telah selesai—dalam artian selesai kontrak dan telah masuk usia maksimal buruh—tidak mempunyai keterampilan lebih yang dapat membantu mereka mendapat pekerjaan baru.

## **2. Pengoptimalan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Lingkup Pemerintah Daerah**

Di banyak instansi pemerintah telah banyak terbentuk lembaga dan/atau departemen dengan bidang yang berbeda-beda. Akan tetapi, pada pelaksanaannya, perbedaan bidang tersebut justru membuat fokus lembaga lebih merujuk pada urusan internal masing-masing dan tidak mengarah pada kepentingan publik (Sir John Maud: 1967). Lebih lanjut menurut Maud, kondisi demikian kemudian membuahkan defisiensi yang amat terlihat dan mengganggu peran instansi publik itu sendiri.

Di samping berfokus pada urusan dalam organisasi dan tidak mengacuhkan kepentingan orang banyak, instansi pemerintahan terkadang menyepelkan pengembangan sumber daya manusia di daerah.

Pengembangan sumber daya manusia sendiri tidak hanya berada di lingkup pengetahuan, namun juga keterampilan, bakat, kebisaaan, hingga kemampuan menciptakan suatu produk. Dalam pengembangannya telah banyak teori yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya ini. Namun pada tulisan ini penulis akan lebih menjabarkan teori dan/atau metode *Competency-Based Training (CBT)*. Metode tersebut memungkinkan masyarakat untuk mengembangkan bakat dan keterampilan berfokus. Dengan kata lain, orientasi dari pengembangan ini adalah penanaman dan/atau peningkatan bakat pada satu bidang tertentu. Dengan penanaman ini masyarakat diharapkan lebih fokus dan lebih menguasai bidang yang dipilihnya.

Titik pusat dari pelatihan ini adalah menghindari proses yang sia-sia dan tidak menghasilkan. Artinya, dalam pelaksanaan pelatihan nanti, peserta hanya akan diajarkan pada hal-hal yang dianggap perlu dipelajari. Di samping itu, pada pelatihan ini, peserta juga tidak terikat pada aturan dan proses pelatihan formal yang kurang memberi dampak baik.

Pola pelatihan CBT sendiri tidak hanya diterapkan di Indonesia, namun juga di banyak negara dunia. Salah satu negara yang telah menerapkan pelatihan ini dan berhasil adalah Australia. Proses pelatihan yang digalakan di Australia membuahkan pembangunan daerah yang terbilang pesat. Di samping pembangunan pesat, sumber daya manusia di negara itu pun terampil dalam bidangnya masing-masing (Irianto: 2001).

Berkaca dari apa yang telah dijabarkan di atas, Kabupaten Cirebon harus sejak dini menanamkan pelatihan yang berfokus pada satu bidang yang diminati. Bidang itu pun tidak hanya berorientasi untuk memberikan pekerjaan, namun juga bagaimana bidang tersebut dapat membuka lapangan pekerjaan, baik untuk diri mereka maupun mereka yang baru awal belajar. Lebih lanjut, jika menilik potensi Kabupaten Cirebon, dan dengan didukung perkembangan teknologi yang sedemikian pesat, pengembangan sebagaimana yang telah dijabarkan di atas harusnya telah memberi dampak baik pada perkembangan Kabupaten Cirebon nanti.

Jika berkaca dari pelatihan yang telah lalu, Kabupaten Cirebon sendiri telah menggalangkan pelatihan yang serupa. Hanya saja, pada penerapannya, pelatihan tersebut hanya untuk mencari pekerjaan di luar Cirebon.

Badan Latihan Kerja—atau yang kemudian disebut BLK—adalah contoh nyata bahwa pemerintah telah memulai pengembangan sumber daya dengan satu fokus bidang. Namun pada praktiknya peserta tidak benar-benar diterjunkan pada situasi pekerjaan. Banyak instruktur yang hanya memberikan materi tanpa praktik lapangan sehingga memperkecil pengalaman peserta latihan kerja. Di samping itu, dari apa yang penulis ketahui, mayoritas peserta hanya berfokus pada informasi lowongan dan uang transportasi. Mayoritas peserta BLK cenderung ingin mengetahui informasi lowongan di sana dibanding belajar materi yang diajarkan. Sebab, di samping memberi latihan kerja, BLK juga menyediakan pusat informasi yang berisi lowongan kerja.

Di samping hanya berorientasi pada pusat informasi, beberapa peserta juga memfokuskan diri pada uang transportasi yang diperoleh peserta. Sebagaimana diketahui, badan latihan kerja sendiri menyiapkan uang transportasi pada para peserta aktif dan dalam proses latihan. Keberadaan dana tersebut pada dasarnya

untuk memudahkan peserta dalam belajar. Namun nyatanya, kondisi demikian dimanfaatkan untuk kepentingan yang tidak dewasa.

Jika berkaca pada metode BCT Kabupaten Cirebon dapat memperbaharui program BLK agar lebih berfokus pada praktik meningat apa yang disampaikan adalah materi teknis yang akan lebih mudah diserap apabila dilaksanakan dengan kegiatan praktik dibanding materi. Di sisi lain, Kabupaten Cirebon juga dapat memperbaharui sistem belajar dengan menempatkan peserta BLK pada instansi-instansi swasta yang telah bekerja sama dengan pemerintah kabupaten. Di instansi tersebut peserta akan magang dan menerapkan apa yang ia dapatkan di BLK.

### **3. Peran serta Masyarakat dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengentasan Pengangguran**

Dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis masyarakat, masyarakat memiliki andil lebih dalam menciptakan dan/atau menggerakkan program pengembangan tersebut. Dengan dibantu oleh pemerintah daerah, masyarakat dapat menciptakan pelatihan yang membantu saudara, tetangga atau masyarakat sekitarnya dalam meningkatkan kualitas diri.

Dalam kasus pengembangan seperti ini, masyarakat memiliki pandangan yang lebih luas dibanding pemerintah daerah, mengingat masyarakatlah yang mengetahui medan dan kebutuhan daerah.

Pada ranah pengentasan pengangguran dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, masyarakat akan dimudahkan dengan adanya dana pemerintah. Di samping itu, masyarakat juga dapat memanfaatkan dana *Corporate Social Responsibility (CSR)* yang disediakan oleh banyak perusahaan.

Pada banyak kasus di lapangan, di samping permasalahan ketidakadaan lapangan pekerjaan, kesenjangan pengetahuan dan keterampilan juga menjadi faktor membludaknya pengangguran di Kabupaten Cirebon. Oleh karena hal tersebut, dalam upaya mengentaskan pengangguran dan meningkatkan kualitas sumber daya, masyarakat dapat secara bersama-sama melakukan transfer ilmu dan keterampilan pada sesama. Jika kemudian ada kendala biaya dan sejenisnya, masyarakat diperbolehkan mengajukan promosal permohonan bantuan dana pada instansi-instansi swasta dengan anggapan mereka dapat mengeluarkan dana CSR dan instansi pemerintah dengan anggapan tujuan dilaksanakannya kegiatan tersebut

sama dengan apa yang diinginkan pemerintah untuk mewujudkan kualitas SDM yang unggul dan kompeten.

Dalam bahasan yang lebih luas, sebagaimana yang diutarakan BS Sispenas (2007: 4), masyarakat, lembaga pemerintah, swasta dan organisasi kemasyarakatan dapat bersinergi untuk mewujudkan kualitas SDM yang diharapkan. Adapun contoh aplikatif dari perpaduan elemen-elemen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan berbagai pelatihan dan kursus untuk mewujudkan sumber daya yang kompeten, profesional dan mampu bersaing;
- b. Memberdayakan sanggar-sanggar belajar untuk mau bergerak di sektor ekonomi dan tidak hanya berhenti pada kegiatan belajar membaca, menulis dan berhitung;
- c. Meningkatkan hubungan baik antara lembaga kursus dan industri;
- d. Memperkuat landasan kultural agar peka terhadap kebutuhan sosial yang ada di masyarakat;
- e. Meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan *ability* aparat agar mau dan mampu bergerak memaksimalkan potensi masyarakat;

### **Kesimpulan**

Pengentasan pengangguran adalah sesuatu yang tidak bisa dilakukan dengan mudah. Perlu upaya ekstra dan kerja sama antarlini untuk menyelesaikan masalah yang telah mendarah daging di Indonesia ini. Peningkatan kualitas SDM berbasis masyarakat adalah satu dari sekian cara yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah pengangguran yang menjerat negeri ini. Masalah pengangguran—jika berorientasi pada program ini—dapat diatasi dengan pengadaan kursus dan/atau latihan yang berorientasi pada praktik lapangan. Materi yang disampaikan pun haruslah materi praktik, bukan lagi teori. Proses pengadaan latihan tersebut dapat dilaksanakan langsung oleh pemerintah maupun masyarakat. Andai jika proses tersebut digalangan oleh masyarakat, masyarakat dapat meminta bantuan pada instansi pemerintah maupun swasta guna mendapat bantuan dana.

## BIBLIOGRAFI

- Andrian, Irianto. 2001. *Panduan Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- BS Sismennas. 2007. *Implementasi Sismennas dalam Pembangunan Daerah*. Jakarta: Lemhanas.
- Kabar Cirebon. 2017. *Angka Pengangguran di Kabupaten Cirebon Meningkat*. Disudur pada tanggal 19 April 2017. Sumber dari: <http://www.kabar-cirebon.com/2017/04/angka-pengangguran-di-kabupaten-cirebon-meningkat/>.
- Mantra, Ida Bagoes. 2003. *Demografi Umum*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muana, Nanga. 2001. *Makro Ekonomi: Teori, Masalah dan Kebijakan*. Edisi Perdana. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Murni, Asfia. 2006. *Ekonomi Makro*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Poespowardjo, Soejanto. 2007. *Peran Pancasila dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Lemhanas.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2000. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.