

KOLABORASI PEMERINTAH DAERAH DAN UNIVERSITAS UNTUK OPTIMALISASI PENEMPATAN KERJA DI KABUPATEN KARAWANG

Muhammad Indra Yanuar¹, Indra Aditya², Evi Priyanti³

Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: indramuhammady125@gmail.com¹

ABSTRAK

Tingginya angka pengangguran terdidik di Kabupaten Karawang, meskipun merupakan kawasan industri terbesar di Asia Tenggara, menjadi ironi yang memerlukan perhatian serius. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kolaborasi antara Pemerintah Daerah dan Universitas Singaperbangsa Karawang dalam mengoptimalkan penempatan kerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Singaperbangsa Karawang telah terjalin cukup efektif melalui program penyuluhan, pelatihan keterampilan, serta pemanfaatan platform pencarian kerja. Namun, tantangan masih muncul dari kurangnya kesiapan individu pencari kerja, mulai dari aspek administratif hingga keterampilan non-teknis (soft skill). Komunikasi strategis dan koordinasi yang berkelanjutan menjadi kunci dalam menciptakan kebijakan penempatan kerja yang adaptif dan inklusif. Penelitian ini menunjukkan bahwa kolaborasi lintas sektor yang optimal mampu meningkatkan daya serap tenaga kerja lokal serta memperkuat daya saing lulusan perguruan tinggi. Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan Triple Helix dalam mengatasi pengangguran terdidik di tingkat daerah.

Kata Kunci: kolaborasi, penempatan kerja, sinergitas, Bursa Kerja Khusus

ABSTRACT

The high number of educated unemployment in Karawang Regency, despite being the largest industrial area in Southeast Asia, is an irony that requires serious attention. This study aims to examine the collaboration between the Regional Government and Singaperbangsa University Karawang in optimizing job placement. The method used is qualitative with data collection techniques in the form of observation, in-depth interviews, and documentation. The results of the study indicate that the synergy between the Manpower and Transmigration Office and the Special Job Exchange (BKK) of Singaperbangsa University Karawang has been quite effective through counseling programs, skills training, and the use of job search platforms. However, challenges still arise from the lack of readiness of individual job seekers, from administrative aspects to non-technical skills (soft skills). Strategic communication and ongoing coordination are key to creating adaptive and inclusive job placement policies. This study shows that optimal cross-sector collaboration can increase the absorption of local labor and strengthen the

competitiveness of college graduates. These findings reinforce the importance of the Triple Helix approach in overcoming educated unemployment at the regional level.

Keywords: *Collaboration, Job Placement, Synergy, Special Job Fair*

PENDAHULUAN

Di negara berkembang seperti Indonesia, masalah ketenagakerjaan secara terus menerus menjadi masalah berkepanjangan yang disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap tenaga kerja yang cukup banyak dan cukup meningkat angka pengangguran di setiap tahunnya. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Juli 2024, melalui Badan Pusat Statistik mencatat jumlah pengangguran pendidikan Strata 1 di Indonesia sebesar 5,18 persen dari jumlah angkatan kerja. Sedangkan menurut data Survei angkatan kerja Nasional BPS Kabupaten Karawang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2023 Sebesar 8,95 persen turun sebesar 0,92 persen dibandingkan dengan Agustus 2022 yang sebesar 9,87 persen, Kabupaten Karawang berada pada rangking ke-4 jumlah pengangguran tertinggi di Jawa Barat.

Kabupaten Karawang memiliki populasi sekitar 2,37 juta orang yang dikenal sebagai kawasan industri terbesar di Asia Tenggara, namun masih banyaknya kesenjangan sosial yang menjadi atensi pemerintah. Pemerintah Kabupaten Karawang menggunakan skema proporsi 60:40 untuk tenaga kerja, 60 persen tenaga kerja lokal dan 40 persen tenaga kerja non lokal. Hal ini

tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Administrasi Ketenagakerjaan, dan selanjutnya melalui Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja. Permasalahan utama terkait penerimaan kerja adalah maraknya praktik calo penerimaan tenaga kerja, calo sudah menjadi satu budaya dalam sektor ketenagakerjaan. Praktik calo menjadi salah satu penyebab masih tingginya angka pengangguran di Karawang (Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, t.t.).

Angkatan kerja merupakan bagian penduduk yang bisa dan bersedia untuk melakukan pekerjaan. Dalam hal ini, pengertian angkatan kerja adalah mereka yang mampu secara fisik, jasmani, dan juga kemampuan mental serta secara yuridis bisa dan tidak kehilangan kebebasan dalam memilih dan melakukan pekerjaan yang dilakukan serta bersedia secara aktif atau pasif dalam melakukan dan mencari pekerjaan (Tanjung dkk., 2024). Kelompok kerja ini disebut juga dengan kelompok usia kerja. Pengertian tenaga kerja sendiri mencakup semua orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri

maupun untuk kebutuhan masyarakat umum. Dunia tenaga kerja menjadi salah satu hal krusial dalam membangun daerah khususnya di Karawang. Kesempatan kerja menjadi indikator paling penting untuk kesejahteraan masyarakat sekaligus sebagai indikator keberhasilan pendidikan di Indonesia. Kewaspadaan dalam mengantisipasi pengangguran bakal menjadi awal yang baik menuju demografi pada 15-20 tahun ke depan (Alwi, 2022).

Pada dasarnya tenaga kerja mempunyai peran penting dalam kedudukan sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengembangkan perannya dalam pembangunan nasional. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional dan pertumbuhan ekonomi, pemerintah harus memperhatikan pertumbuhan lapangan kerja, dikarenakan masih cukup besar jumlah tenaga kerja yang belum memperoleh kesempatan kerja. Tenaga kerja merupakan jumlah seluruh penduduk suatu negara yang memproduksi maupun non produksi barang dan jasa, jika ada permintaan tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Ningsih dkk., 2021).

Berdasarkan hal tersebut, sinergitas antara kedua lembaga diharapkan dapat menciptakan ekosistem yang mendukung untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi mahasiswa. Melalui kerjasama yang

erat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebagai kepanjangan Pemerintah Daerah pada bagian penempatan dan perluasan tenaga kerja bisa memanfaatkan data dan jaringan yang dimiliki oleh Bursa Kerja Khusus (BKK) untuk mengidentifikasi kebutuhan pasar kerja dan mengarahkan mahasiswa ke bidang-bidang sesuai dengan kualifikasi jurusan mahasiswa dan memiliki peluang besar. Selain itu, program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat disesuaikan kebutuhan dari pasar kerja sehingga lebih siap dan kompetitif saat memasuki dunia kerja (Setiawan, 2018:4).

Pada dasarnya pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi masih menjadi masalah yang signifikan. Salah satu penyebab utama adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh lulusan dengan kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, kolaborasi antara Pemerintah Daerah dan Perguruan Tinggi dalam Penempatan Kerja dapat membantu mengurangi kesenjangan melalui program-program yang lebih terarah dan relevan dengan kebutuhan industri.

Tabel.1 Data Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar Di Kabupaten Karawang Pada Tahun 2020

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar Pada Tahun 2020
1.	Tamatan SD	638 orang
2.	Tamatan SMP	1.460 orang

3.	Tamatan SMA	38.051 orang
4.	Tamatan Diploma	587 orang
5.	Tamatan Sarjana	1.389 orang

Sumber : (Portal Satu Data Indonesia, 2024)

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mencatat bahwa jumlah pencari kerja (yang terdaftar) terus mengalami peningkatan kurun waktu empat tahun ke belakang. Dari sebanyak 37.338 orang pada tahun 2016 dan 39.514 orang pada tahun 2017 meningkat sebanyak 41.947 orang pada tahun 2020. Dari sekian banyak pencari kerja hampir 80% dari tamatan SMA/Sederajat sebanyak 38.051 orang serta tamatan dari Diploma dan Sarjana sebanyak 1.976 orang (Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, n.d.).

Melihat kondisi pencari kerja tersebut di atas tentu saja memprihatinkan. Padahal telah ada kebijakan yang sudah berjalan selama 8 tahun yang lalu, sejak ditetapkan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Karawang, dalam pasal 7 ayat (3) dan (4) yang mengatur tentang perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja. Namun kenyataannya, masih belum dapat mengatasi permasalahan yang masih terjadi di lapangan, sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja dalam Pasal 7 pada:

“ayat (2) dalam melaksanakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah, dan swasta menetapkan program dan kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja; ayat (3) program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dengan menyerap tenaga kerja lokal sekurang kurangnya 60% orang Karawang yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK)”, dan ayat (4) program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melalui informasi lowongan pekerjaan dan seleksi pekerja/buruh dengan 1 (satu) pintu pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang”.

Kabupaten Karawang salah satu daerah industri terbesar di Jawa Barat. Kabupaten Karawang juga sebagai daerah tujuan para pencari kerja dari tingkat sekolah dasar sampai tingkat sarjana. Hal tersebut menyebabkan jumlah pencari kerja bertambah setiap tahunnya, kondisi tidak menjamin jika Kabupaten Karawang terbebas dari pengangguran (Fanny, 2024:2). Pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi mereka belum dapat memperoleh pekerjaan tersebut (Putri, 2017).

Peluang penyerapan tenaga kerja seharusnya dapat dimaksimalkan serta penurunan angka pencari kerja yang

belum mendapatkan pekerjaan dapat turun secara signifikan, mengingat perkembangan industri atau perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Karawang terus meningkat. Perkembangan Jumlah Perusahaan Menurut Klasifikasi Industri di Kabupaten Karawang Tahun 2021.

Faktor sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap pengangguran di Kabupaten Karawang. Hal ini juga menjadi tugas besar bagi pemerintah untuk mengatasi pengangguran yang ada di Kabupaten Karawang dengan cara meningkatkan kolaborasi bersama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Bursa Kerja Khusus (BKK) baik itu di tingkat sekolah maupun di tingkat perguruan tinggi. Karena mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan sesuai kebutuhan industri maka diperlukan seleksi yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Hal tersebut tenaga kerja bisa lebih kompetitif lagi untuk mencari kerja yang sesuai dengan permintaan dari salah satu perusahaan (Fajar, 2024:6).

Kualifikasi pekerjaan berfungsi sebagai panduan yang jelas bagi perusahaan dalam mencari pelamar pekerjaan yang sesuai keterampilan dan memenuhi syarat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun, masih banyaknya para pencari kerja tidak sesuai dengan program studi mahasiswa. Hal ini diungkapkan oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nadiem Makarim yang dilansir oleh media *lokerbali.id* dan

dikutip pada 2 November 2024 “Bahwa 80 persen mahasiswa Indonesia tidak bekerja sesuai dengan jurusan kuliahnya. Berdasarkan data, hanya ada 27 persen lulusan yang memiliki pekerjaan sesuai dengan jurusan atau bidang ilmunya”.

Pengangguran merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Karawang, khususnya pengangguran terdidik ditingkat perguruan tinggi. Bahwa populasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi menduduki nomor dua dibandingkan pengangguran tingkat SD dan SMP. Berbagai program dalam mengurangi jumlah pengangguran telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, seperti balai pelatihan kerja dan bursa kerja. Namun upaya yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi belum efisien, karena diketahui bahwa penempatan kerja untuk kualifikasi pencari kerja tingkat perguruan tinggi juga masih sedikit terserap.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebagai unsur pelaksana otonomi daerah yang melakukan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan perlu melakukan strategi yang menekankan kolaborasi antara perguruan tinggi dan industri untuk mengatasi masalah pengangguran pada Kabupaten Karawang. Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi memiliki sinergi dalam mengatasi masalah pengangguran melalui Bursa Kerja Khusus. Bursa Kerja Khusus adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitas Penempatan Kerja kepada alumninya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peran yang strategis dalam mengatur dan mengawasi pasar tenaga kerja, serta menyediakan berbagai program pelatihan dan penempatan kerja. Di sisi lain, Bursa Kerja Khusus (BKK) memberikan pelayanan tentang informasi lowongan kerja, pelatihan keterampilan, serta penyaluran dan penempatan tenaga kerja (Fitri & Trihantoyo, 2021).

Melalui arah kebijakan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Tahun 2021-2026. Penanganan pengangguran yang difokuskan pada penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan kolaborasi dengan dunia industri dan masyarakat dalam mewujudkan tenaga kerja terampil, maju dan berdaya saing serta pemantapan koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan, pemindahan, penempatan dan penyaluran transmigrasi (Renstra Disnakertrans 2021-2026, t.t.).

Berdasarkan observasi peneliti pada hari Kamis tanggal 24 Oktober

2024 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tidak mempunyai sinergitas dengan kampus lain kecuali Universitas Singaperbangsa Karawang. Kerjasama tersebut sudah terjalin selama 1 tahun, sinergi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masuk pada bidang penempatan dan perluasan tenaga kerja, Bursa Kerja Khusus merupakan kepanjangan tangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang menyalurkan tenaga kerja kepada alumni.

Bursa Kerja Khusus merupakan lembaga yang mempunyai fungsi *recruitment* tenaga kerja baru dan kemudian akan disalurkan kepada salah satu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja baru sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Bursa Kerja Khusus diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. Penyelenggaraan bursa kerja merupakan upaya membuka peluang kerja dengan SDM yang tersedia. Bursa kerja adalah lembaga yang menjalankan fungsi penempatan untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan.

Pada dasarnya Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Singaperbangsa Karawang merupakan bentuk penyaluran tenaga kerja bagi alumni mahasiswa Universitas

Singaperbangsa Karawang. Bursa Kerja Khusus Universitas Singaperbangsa Karawang melalui visi untuk menciptakan lulusan yang siap berkontribusi dalam dunia kerja dengan kompetensi, adaptabilitas, dan integrasi tinggi. Serta melalui misi Bursa Kerja Khusus Universitas Singaperbangsa Karawang yang memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini. Seperti: (1) Menyediakan informasi menyeluruh mengenai proses transisi dari kehidupan mahasiswa ke dunia kerja. (2) Membekali mahasiswa dengan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja. (3) Meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang harapan dan tuntutan di dunia

kerja. (4) Memperkenalkan mahasiswa pada peluang magang dan pengalaman kerja.

Universitas Singaperbangsa Karawang melalui program ini diharapkan sebagai bekal yang relevan untuk menghadapi dinamika dunia kerja dan membantu mahasiswa mempersiapkan diri menghadapi tantangan kerja. Serta Bursa Kerja Khusus menjadikan sebagai sumber informasi yang komprehensif mengenai tuntutan dan dinamika dunia kerja. Melalui Bursa Kerja Khusus mahasiswa akan lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif (Erman dkk., 2024:1).

KAJIAN PUSTAKA

Sinergitas

Sinergitas merupakan ikatan komunikasi tingkat tertinggi yang dibentuk oleh fungsi dan kerjasama yang kuat dari beberapa individu dalam suatu kelompok atau organisasi sosial. Sinergi yang saling melengkapi untuk hasil yang lebih baik dari masing-masing bagian, konsep sinergitas berorientasi pada hasil, beragam perspektif menggantikan atau melengkapi model, bekerja sama, memiliki tujuan yang sama dan memiliki kesepakatan yang sama (R. Covey, 2004). Kamus Besar Bahasa Indonesia mencatat bahwa Sinergi berasal dari kata *Synergy* yang berarti

kegiatan bersama atau kegiatan untuk mencapai tujuan.

Sinergi bukanlah sesuatu yang bisa digenggam tetapi merupakan istilah untuk efek eksponensial yang memungkinkan energi kerja atau layanan pribadi yang meningkat secara eksponensial, yang berlipat ganda melalui upaya bersama (Deardorff DM & Williams, 2006). Sinergi merupakan kombinasi dari beberapa inti atau faktor yang lebih banyak dan lebih baik dari pada ketika bekerja sendiri (Mutis, 1992:113). Mengaklimatisasi konsep sinergi dalam hal pembagian antar organisasi dan aliansi strategis dengan organisasi lain (Kanter, 1989). Sinergi adalah interaksi bisnis yang membuahkan pengembalian yang

mendominasi dan lebih jauh atas apa yang masing-masing unit dapat lakukan sendiri. Menurut (Najiyati & Rahmat, 2011:102) sinergi dipahami sebagai kegiatan bersama atau kombinasi faktor-faktor untuk menghasilkan pengembalian yang lebih baik. Ada dua cara untuk menciptakan sinergi, antara lain:

a. Koordinasi

Koordinasi adalah suatu kegiatan dan fungsi manajemen yang dijalankan demi mencari suatu kerjasama yang serasi dan teratur yang bermuara pada pencapaian tujuan bersama yang terkoordinasi, apabila koordinasi berjalan normal maka akan nihil terdapat kerancuan, kekacauan, pertumpukan, atau kekosongan dan unsur-unsurnya meliputi: perencanaan, komunikasi, dan pengklasifikasian tugas, dan pengawasan (Stoner & Edward, 1992).

Koordinasi sebagai upaya kolaborasi antara instansi dan unit dalam melaksanakan suatu tugas sedemikian itu sehingga saling melengkapi dan saling mendukung (Hasibuan, 2016). Menurut Suganda, (1991) disebutkan beberapa jenis koordinasi tergantung pada ruang lingkupnya,

- 1) Koordinasi internal, yaitu koordinasi antar manajer atau antar unit dalam sebuah organisasi
- 2) Koordinasi eksternal, yaitu koordinasi antar pimpinan organisasi yang berbeda atau antar organisasi.

Koordinasi fungsional merupakan koordinasi antar pejabat negeri sipil, antar unit atau antar organisasi yang berdasarkan kesamaan fungsi, atau oleh koordinator yang memiliki fungsi tertentu.

b. Komunikasi

Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* dan bersumber dari kata *communis* mempunyai arti makna yang sama. Komunikasi upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Secara terminologi Komunikasi adalah: (*Communication, is the whole process used to reach other minds*) seluruh proses yang dipergunakan untuk mencapai pikiran-pikiran orang lain (Ritonga, 2019) Secara luas komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Komunikasi mencakup pengertian yang lebih luas dari sekedar wawancara. Setiap bentuk tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu, juga merupakan sebarang komunikasi (Jhonson, 1981).

Secara sempit komunikasi diartikan sebagai pesan yang dikirimkan seseorang kepada satu atau lebih penerima dengan maksud sadar untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima. Dalam setiap bentuk komunikasi setidaknya dua orang saling mengirimkan lambang-lambang yang

memiliki makna tertentu. Lambang-lambang tersebut bisa bersifat verbal berupa kata-kata, atau bersifat nonverbal berupa ekspresi atau ungkapan tertentu dan gerak tubuh (Hovland, 1953).

Model-model Sinergitas Dalam Pembangunan Daerah

1) Kemitraan Pemerintah dan Swasta

Dalam upaya untuk mempercepat peningkatan kompetensi tenaga kerja, pemerintah terus mendorong dunia industri agar ikut membantu pendidikan maupun pelatihan vokasi di sekolah kejuruan dan Balai Latihan Kerja hal itu penting untuk menjaga relevansi antara pencari tenaga kerja dengan dunia industri. Sumber daya manusia (SDM) atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut (Ferkasa & Astuti, 2018).

2) Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat adalah proses ketika warga sebagai individu maupun kelompok sosial dan organisasi, mengambil peran serta ikut mempengaruhi proses perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan kebijakan yang langsung mempengaruhi kehidupan mereka (Kusmanto, 2014). Dalam meningkatkan partisipasi masyarakat sangat diperlukan upaya dan usaha pemerintah untuk memberikan pembinaan dan pemahaman tentang pentingnya turut serta dalam terwujudnya kolaborasi agar tercapainya tujuan bersama.

Teori Tripel Helix

Triple helix adalah metafora untuk interaksi khusus antara universitas, industri, dan pemerintah dimana masing-masing mempertahankan identitas independesinya tetapi dapat mengambil kesempatan (peran) dari yang lain (Leydesdorff & Meyer, 2013). Triple helix merupakan interaksi antara akademisi, industri atau bisnis dan pemerintah yang dikembangkan pada tahun 1990-an oleh Etzkowitz dan Leydesdorff, konsep ini menjadi strategi umum yang digunakan pemerintah dalam mengembangkan inovasi suatu kebijakan (Mursyid Al Fadhil, 2020).

Triple Helix didefinisikan sebagai suatu kumpulan berikut : (1) komponen,

yang terdiri atas elemen institusional universitas, industri dan pemerintah, yang masing-masingnya dengan susunan yang luas atas aktor-aktor, di antara perbedaan yang dibuat di antaranya inovator individu dan institusi, inovator Research and Development (R&D) dan bukan R&D, dan instansi ‘elemen tunggal’ dan berbagai elemen (hibrida), (2) interaksi elemen terkait (penyaluran teknologi, kerjasama, dan moderasi masalah, manajemen kolaboratif, substitusi, dan berjejaring), dan (3) fungsi yakni persaingan dari elemen sistem yang menetapkan penampilannya. Fungsi pokok sistem Triple Helix secara umum meliputi pembangkitan, difusi, dan menggunakan pengetahuan dan terobosan. Dalam pengaktualannya melalui kecakapan tekno-ekonomik yang dideskripsikan pada teori sistem ekonomi, entrepreneurial, kemasyarakatan, kultural, dan kebijakan “ruang Triple Helix”: pengetahuan, inovasi, dan ruang konsensus (Ranga & Etzkowitz, 2013).

Teori Penempatan Kerja

Penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan (Siahaan & Bahri, 2019). Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau

luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa diskriminasi (UU No 13 Tahun 2003, t.t.). Adapun konsep penempatan kerja:

- a. Adanya kecakapan yang dimiliki calon karyawan yang akan ditempatkan juga kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain
- b. Adanya uraian jabatan yang jelas mengenai jabatan yang lowong tersebut
- c. Adanya kebijakan penempatan karyawan yang baku pada jabatan

Strategi Optimalisasi Penempatan Kerja

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada pengembangan informasi pasar kerja merupakan salah satu cara dari perluasan kesempatan kerja untuk menurunkan pengangguran yang bersinergi dengan bursa kerja khusus. Strategi dalam RPJMD Kabupaten Karawang untuk urusan tenaga kerja dan transmigrasi yaitu penanganan pengangguran melalui peningkatan kesempatan tenaga kerja, peningkatan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar, peningkatan kerja sama dengan pasar kerja (*RENSTRA DISNAKERTRANS 2021-2026*, t.t.) . Maka strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan keterampilan dalam penciptaan wirausaha muda dan tenaga kerja mandiri
2. Menyebarkan akses informasi pasar kerja, data pencari kerja serta kerjasama dengan perusahaan/dunia industri
3. Meningkatkan layanan rekrutmen dan penempatan secara *offline* maupun *online*
4. Meningkatkan pelaksanaan pembinaan hubungan industrial melalui bimbingan teknis sarana hubungan industrial, persyaratan kerja, pencegahan perselisihan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

METODE

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti suatu kegiatan penelitian yang berdasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis (Sugiono, 2017:2). Maka dari itu, penelitian dapat diartikan sebagai langkah-langkah peneliti dalam memperoleh data dengan prosedur ilmiah.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai *human instrument* dan dengan teknik pengumpulan data *participant observation* dan *in depth interview*, maka peneliti harus berinteraksi dengan sumber data (Sugiyono, 2017) Rencana sistematis sebagai kerangka yang dibuat untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian. Rancangan penelitian

mengacu pada strategi keseluruhan yang dipilih untuk mengintegrasikan berbagai komponen penelitian dengan logis untuk memastikan efektifitas pemecahan masalah penelitian. Rancangan penelitian adalah *blueprint* untuk pengumpulan pengukuran dan analisis data. Perhatikan bahwa masalah penelitian menentukan jenis rancangan yang peneliti gunakan bukan sebaliknya. Rancangan Penelitian adalah kerangka kerja sistematis yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Pola rancangan penelitian dalam setiap disiplin ilmu memiliki kekhasan masing-masing, namun prinsip-prinsip umumnya memiliki banyak kesamaan (Harahap, 2020:43).

Dalam penelitian ini peneliti terlibat langsung di dalam penelitian yang akan dilakukan di lapangan secara langsung. Peneliti nantinya akan melakukan observasi terdahulu di lapangan guna melihat dan melakukan penyelidikan mendalam secara terperinci dari suatu kasus yang akan

diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini akan dapat diungkapkan gambaran yang mendalam dan mendetail tentang situasi atau objek. Kasus yang akan diteliti dapat berupa satu orang, keluarga, satu peristiwa, kelompok lain yang cukup terbatas, sehingga peneliti dapat menghayati, memahami, dan mengerti bagaimana objek itu beroperasi atau berfungsi dalam latar alami yang sebenarnya (Harahap, 2020:130).

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017:245).

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik analisis data menggunakan model Miles dan Hiberman yang menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif analisis data dapat dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Dimana peneliti telah melaksanakan wawancara dan menganalisis jawabannya, jika jawaban dirasa kurang memuaskan maka peneliti akan melakukan penelitian lanjutan sampai data yang diperoleh. Aktivitas

dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas dan data yang dihasilkan sudah jenuh (Sugiyono, 2017:246). Adapun aktivitas dalam analisis data, yaitu:

1) Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data salah satu langkah untuk merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, untuk mencari tema dan polanya. Dengan cara mereduksi data dapat memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.

2) Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *phi chard*, dan *pictogram*. Melalui penyajian data tersebut, maka akan terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami.

3) Conclusion

Drawing/Verification (Kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik analisis data menggunakan model Miles dan Hiberman yang menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif analisis data dapat dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Dimana peneliti telah melaksanakan wawancara dan menganalisis jawabannya, jika jawaban dirasa kurang memuaskan maka peneliti akan melakukan penelitian lanjutan sampai data yang diperoleh. Aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas dan data yang dihasilkan sudah jenuh (Sugiyono, 2017:246).

1. Koordinasi

Koordinasi merupakan suatu kegiatan dan fungsi manajemen yang dijalankan demi mencari suatu kerjasama yang serasi dan teratur yang bermuara pada pencapaian tujuan bersama yang terkoordinasi, apabila koordinasi berjalan normal maka akan nihil terdapat kerancuan, kekacauan, pertumpukan, atau kekosongan dan unsur-unsurnya meliputi: perencanaan, komunikasi, dan pengaklasifikasian tugas, dan pengawasan (Stoner & Edward, 1992).

Koordinasi yang efektif diawali dari penyelarasan tujuan antara pemerintah daerah yang berkepentingan terhadap pengurangan angka pengangguran dan peningkatan kesejahteraan

masyarakat dengan perguruan tinggi, yang memiliki peran dalam mencetak lulusan siap kerja. Dalam hal ini, komunikasi strategis dan dialog rutin sangat diperlukan agar program penempatan kerja yang dirancang tidak berjalan secara sektoral atau tumpang tindih, melainkan saling melengkapi dan memperkuat.

Tantangan dalam proses penempatan kerja tidak hanya berasal dari sistem, tetapi juga dari kandidat itu sendiri, khususnya dalam hal kesiapan mereka. Sebenarnya, peluang kerja sudah terbuka bagi para pencari kerja, bahkan dari hal-hal kecil seperti kelengkapan administrasi. Namun, aspek administratif yang seharusnya sederhana justru sering menjadi hambatan tersendiri bagi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Contohnya, banyak kandidat yang tidak mengumpulkan dokumen tepat waktu hanya karena alasan tenggat waktu (deadline) yang dianggap terlalu singkat. Selain itu, para kandidat sering kali tidak menunjukkan upaya maksimal untuk mendapatkan pekerjaan yang ditawarkan. Saat diberikan kesempatan mengikuti tes oleh perusahaan, banyak dari mereka yang mengerjakan soal tes secara asal-asalan, tanpa persiapan yang memadai. Fenomena ini diketahui oleh perusahaan-perusahaan mitra, dan akibatnya, mereka mulai memaklumi rendahnya antusiasme dan persiapan para kandidat, yang justru mengurangi kepercayaan terhadap calon tenaga kerja lokal. Untuk mengatasi hal ini, Disnaker Kabupaten Karawang khususnya di

bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja telah rutin melakukan penyuluhan ke sekolah-sekolah dan mengundang perwakilan sekolah untuk datang ke kantor Disnaker. Dalam penyuluhan tersebut, diberikan edukasi mengenai cara membuat CV yang baik dan benar, serta penjelasan mengenai jenis-jenis tes yang biasa dilakukan oleh perusahaan. Namun, tantangan tidak berhenti di aspek administratif. Meskipun beberapa kandidat telah lolos seleksi administrasi, mereka masih sering datang terlambat saat pelaksanaan tes. Dari sisi perusahaan, banyak perusahaan saat ini yang membutuhkan tenaga kerja berpengalaman, sementara mayoritas pencari kerja masih minim pengalaman. Ditambah lagi, persaingan yang sangat tinggi membuat kandidat semakin kesulitan bersaing, terutama jika tidak memiliki keahlian yang dibutuhkan. Ada pula kasus di mana kandidat berharap menjadi prioritas dalam rekrutmen perusahaan, namun tidak memiliki keterampilan (skill) yang memadai. Disnaker Karawang sebenarnya telah menyediakan platform pencarian kerja bernama InfoLoker, yang dikhususkan untuk warga Karawang. Namun, banyak warga dari luar daerah yang mengubah domisili secara administratif agar dapat mendaftar melalui platform tersebut. Akibatnya, putra-putri daerah justru tersisih dan hanya menjadi penonton di daerahnya sendiri. Platform InfoLoker ini tidak mewajibkan pengunggahan dokumen fisik dan dapat diakses dari mana saja. Namun, pada akhirnya, kesiapan

individu tetap menjadi faktor utama. Berdasarkan data dari perusahaan, hasil psikotes antara kandidat lokal dan kandidat dari luar Karawang menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan, di mana kandidat dari luar daerah cenderung memiliki nilai yang lebih tinggi. Sayangnya, sebagian kandidat lokal merasa memiliki "dukungan" dari organisasi kemasyarakatan (LSM), sehingga mereka cenderung menyepelkan proses dan alur seleksi yang telah ditetapkan oleh Disnaker dan perusahaan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam upaya menciptakan sistem penempatan kerja yang adil, transparan, dan berbasis kompetensi.

Bentuk sinergi yang telah terjalin dengan Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA) sudah cukup ideal. Namun, perlu ada mekanisme monitoring dan evaluasi untuk memastikan bahwa kerja sama tersebut telah dijalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kami memiliki tujuan yang sama, yaitu menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Karawang. Pada dasarnya, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) berperan dalam memasarkan output dari lembaga pendidikan. Disnaker bukan lembaga yang membentuk sumber daya manusia dari awal, melainkan bertugas untuk menyalurkan lulusan yang telah siap kerja.

Kami berharap ke depannya UNSIKA dapat memperkuat kerja sama dengan pemerintah daerah, khususnya dalam bidang kewirausahaan. Hal ini penting karena tidak semua lulusan memiliki

kesempatan untuk bekerja di perusahaan, sehingga wirausaha bisa menjadi alternatif solusi dalam mengurangi pengangguran.

2. Komunikasi

Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* dan bersumber dari kata *communis* mempunyai arti makna yang sama. Komunikasi upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Secara terminologi Komunikasi adalah: (*Communication, is the whole process used to reach other minds*) seluruh proses yang dipergunakan untuk mencapai pikiran-pikiran orang lain (Ritonga, 2019) Secara luas komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Komunikasi mencakup pengertian yang lebih luas dari sekedar wawancara. Setiap bentuk tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu, juga merupakan sebarang komunikasi (Jhonson, 1981).

Secara sempit komunikasi diartikan sebagai pesan yang dikirimkan seseorang kepada satu atau lebih penerima dengan maksud sadar untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima. Dalam setiap bentuk komunikasi setidaknya dua orang saling mengirimkan lambang-lambang yang memiliki makna tertentu. Lambang-lambang tersebut bisa bersifat verbal berupa kata-kata, atau bersifat nonverbal berupa ekspresi atau ungkapan

tertentu dan gerak tubuh (Hovland, 1953).

Tantangan yang kita hadapi saat ini telah kita jawab dengan menjalankan amanat undang-undang. Sinergitas antara lembaga pendidikan dan pemerintah daerah merupakan bagian dari amanat tersebut. Kurikulum pendidikan juga mulai diarahkan untuk mendukung kebutuhan industri dan pertanian yang berkelanjutan. Hal ini tentunya membuka peluang yang jauh lebih besar bagi para lulusan. Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA) berada di Kabupaten Karawang, yang merupakan kawasan strategis dengan tiga pusat industri utama, yaitu Kawasan Industri Karawang (KIC), Bukit Indah City (BIC), dan Surya Cipta. Letak geografis ini menjadi keunggulan tersendiri dan memberikan potensi besar bagi lulusan untuk terserap ke dunia kerja. Namun demikian, penguatan soft skill menjadi aspek penting yang harus terus ditingkatkan. Kami juga telah melakukan berbagai pelatihan dan pendidikan keterampilan (diklat) sebagai bentuk persiapan lulusan menghadapi dunia kerja. Program sertifikasi kompetensi juga mulai dijalankan untuk memastikan lulusan memiliki keahlian yang diakui secara formal. Ini merupakan kunci utama dalam memanfaatkan peluang kerja yang ada. Dengan upaya yang saling berkaitan dan berkesinambungan antara kurikulum, pelatihan, sertifikasi, serta sinergi dengan pemerintah daerah, maka

peluang penempatan kerja akan semakin besar. Strategi ini telah mulai diterapkan dan akan terus kami kembangkan ke depannya.

Indikator keberhasilan dapat dilihat dari seberapa besar lulusan suatu institusi pendidikan tinggi terserap di dunia kerja. Salah satu parameter yang digunakan adalah data penyerapan lulusan ketika fakultas melakukan akreditasi. Pada proses tersebut, institusi akan menilai sejauh mana lulusan mereka dapat diserap oleh dunia kerja, biasanya dalam kurun waktu tertentu, misalnya setiap enam bulan untuk satu angkatan. Sebagai contoh, fakultas biasanya menyebarkan kuesioner kepada alumni untuk mengetahui siapa saja yang sudah bekerja atau melanjutkan pendidikan ke jenjang S2. Dari data tersebut dapat dihitung berapa persen lulusan yang telah terserap di dunia kerja atau melanjutkan studi. Jika angka penyerapan lulusan mencapai lebih dari 80%, maka hal tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik. Bahkan tingkat penyerapan di atas 60% pun sudah dapat dianggap sebagai capaian yang cukup positif. Ukuran keberhasilan tersebut penting untuk dijadikan tolok ukur. Artinya, indikator kinerja harus bersifat terukur, begitu pula dengan mekanisme pengawasannya. Dalam konteks ini, daripada menggunakan istilah "ideal", akan lebih tepat jika digunakan istilah "optimal" dan "tidak optimal" untuk menggambarkan sejauh mana target yang telah ditetapkan berhasil dicapai.

KESIMPULAN

Dari beberapa penjelasan dan hasil temuan serta pembahasan diatas, peneliti dapat mengambil Kesimpulan bahwasanya kolaborasi antara pemerintah daerah dan perguruan tinggi, khususnya Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA), telah menunjukkan bentuk sinergi yang cukup ideal dalam upaya optimalisasi penempatan kerja di Kabupaten Karawang. Salah satu dimensi penting dalam kerja sama ini adalah koordinasi yang efektif, yang mencakup perencanaan bersama, komunikasi strategis, serta pembagian peran yang jelas antara pihak-pihak terkait. Koordinasi yang baik memungkinkan terciptanya kebijakan penempatan kerja yang lebih terarah, menghindari tumpang tindih program, dan memaksimalkan potensi penyerapan tenaga kerja lokal. Namun, tantangan tidak hanya berasal dari sistem dan regulasi, tetapi juga dari kesiapan individu pencari kerja itu sendiri. Rendahnya disiplin administrasi, kurangnya persiapan menghadapi tes, serta minimnya soft skill menjadi hambatan utama yang perlu dibenahi. Pemerintah daerah melalui Disnaker telah melakukan berbagai upaya seperti penyuluhan ke sekolah, pelatihan, serta penyediaan platform InfoLoker. Akan tetapi, partisipasi aktif dan kesadaran dari para kandidat masih menjadi kunci utama keberhasilan. Dimensi komunikasi juga memegang peranan

penting dalam mendukung keberlangsungan kolaborasi ini. Komunikasi yang terbuka, sistematis, dan dua arah antara institusi pendidikan dan pemerintah memungkinkan terciptanya pemahaman yang selaras mengenai tujuan bersama, yaitu menurunkan angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penyampaian informasi yang tepat sasaran, seperti melalui kuesioner alumni atau forum monitoring, menjadi salah satu cara untuk memastikan keberhasilan program dan evaluasi berbasis data. Dengan berbagai tantangan yang ada,

diperlukan penguatan dalam monitoring, evaluasi, serta pendekatan komunikasi yang lebih strategis dan berkelanjutan. Ke depan, kerja sama ini diharapkan tidak hanya fokus pada penempatan kerja di sektor industri, tetapi juga memperluas peluang melalui pengembangan kewirausahaan sebagai alternatif solusi dalam menghadapi ketatnya persaingan kerja. Melalui sinergi yang optimal dan komunikasi yang efektif, tujuan besar menurunkan pengangguran di Karawang akan lebih mudah tercapai secara terukur dan berkelanjutan..

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Zulkifli. (2022). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Upaya Mengurangi Masalah Pengangguran Terdidik Di Wilayah Kota Pekanbaru.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. (T.T.). Tingkat Pengangguran Terbuka (Tpt) Kabupaten Karawang Agustus 2023 Sebesar 8,95 Persen.
- Deardorff Dm, D. S., & Williams, G. (2006). Synergy Leadership In Quantum Organizations. University Of Devry /Keller Graduate School Of Management.
- Dini Silvi. (2020). Metode Penelitian (Cetakan Pertama). Graha Ilmh.
- Dr. Erman Sulaeman, S. E. , M. M., Slamet Triyadi, S. Pd. , M. P., Ardawi Sumarno, S. Pd. , M. P., Danang Kusnanto, S. E. , M. M., Ir. H. Jojo Sumarno, M. T., & H. Nana Suryana Nasution, S. Pd. , M. P. (2024). Hanbook Penyuluhan & Bimbingan Jabatan Mahasiswa (E. Sulaeman, S. Triyadi, S. Ardawi, & S. Fatimah, Ed.). Deepublish.
- Fajar Harry Akbar. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Karawang.
- Ferkasa, A. R., & Astuti, P. (2018). Pelaksanaan Kemitraan Pemerintah Dan Swasta Melalui Inovasi Csr Pada Pt

- Djarum Foundation Untuk Mencetak Tenaga Terampil. [Http://Fisip.Undip.Ac.Id](http://Fisip.Undip.Ac.Id)
- Fitri, E., & Trihantoyo, A. S. (2021). Optimalisasi Bursa Kerja Khusus Dalam Menyalurkan Lulusan Smk Pada Dunia Usaha/Dunia Industri (Du/Di). Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, 09.
- Harahap, N. (2020). Buku Metodologi Penelitian Kualitatif Dr. Nursapia Harahap, M.Hum (H. Sazali, Ed.). Wal Ashri Publishing.
- Hasan Sitorus Ms. (2016). Peranan Perguruan Tinggi Dalam Penerapan Triple Helix.
- Hasibuan. (2016). Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Pt Bumi Aksara.
- Hendrikus Triwibawanto Gedeona. (2011). Analisis Kebijakan Masalah Pengangguran Sarjana Di Indonesia. Jurnal Ilmu Administrasi, 08.
- Hermawan, K. (2008). Arti Komunitas. Gramedia Pustaka Utama.
- Hikmat. (2014). Metode Penelitian : Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi Dan Sastra. Graha Ilmu.
- Hovland. (1953). Communication And Persuasion. New Heaven: Conn Yale University Press.
- Hughes, T. (2014). Co-Creation: Moving Towards A Framework For Creating Innovation In The Triple Helix. Prometheus: Critical Studies In Innovation, 32(4), 337–350. <https://doi.org/10.1080/08109028.2014.971613>
- Iin Vrisika Erfitriana. (2016). Manajemen Bursa Kerja Khusus (Bkk) Di Smk N 6 Yogyakarta.
- Imam Setiawan. (2018). Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Dalam.
- James P Spradley. (1997). Metode Etnograf (Misbah Zulfa Elizabeth, Ed.). Tiara Wacana.
- Jhonson. (1981). Reaching Out. Interpersonal Effectiveness And Selfactualization,.
- Kanter. (1989). Beyond The Cowboy And The Corpocrat: A Call To Action. Dari When Giants Learn To Dance, Dalam Psychological Dimensions Of Organizational Behavior.
- Kusmanto, H. (2014). Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik Uma Partisipasi Masyarakat Dalam Demokrasi Politik. Dalam Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik (Vol. 2, Nomor 1). <http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jppuma>
- Laily, S., Kindangen, J. I., & Rogi, O. H. A. (2022). Pusat Inovasi Di Kota Bitung Manifestasi

- Nature In The Space Patterns Dalam Arsitektur Biofilik. Dalam Jurnal Arsitektur Daseng (Vol. 11, Nomor 1).
- Leydesdorff, L., & Meyer, M. (2013). The Triple Helix Of University-Industry-Government Relations. Introduction To The Topical Issue; Scientometrics, Forthcoming.
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. Jurnal Maneksi, 7(1).
- Mursyid Al Fadhil. (2020). Analisis Konsep Triple Helix Dalam Mendorong Pengembangan Industri Kreatif Sebagai Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kelompok Masyarakat Pengrajin Tenun Sulam Tapis Di Pekon Argopeni Kecamatan Sumber Rejo Kabupaten Tanggamus).
- Mutis, T. (1992). Pengembangan Koperasi: Kumpulan Karangan. Grasindo.
- Najiyati, & Rahmat. (2011). Sinergitas Instansi Pemerintah Dalam Pembangunan Kota Terpadu Mandiri. Jurnal Ketransmigrasian, 28.
- Ningsih, W., Abdullah, F., Abdullah Wahyu Ningsih, F., Studi Ekonomi Pembangunan, P., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2021). Analisis Perbedaan Pencari Kerja Dan Lowongan Kerja Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Kota Malang. Dalam Jl. Terusan Raya Dieng. [Http://Jurnal.Unmer.Ac.Id/Index.Php/Jrei/](http://Jurnal.Unmer.Ac.Id/Index.Php/Jrei/)
- Ranga, M., & Etzkowitz, H. (2013). Triple Helix Systems: An Analytical Framework For Innovation Policy And Practice In The Knowledge Society. Industry And Higher Education, 27(4), 237–262. <https://doi.org/10.5367/lhe.2013.0165>
- Renstra Disnakertrans 2021-2026. (T.T.).
- Ritonga, H. (2019). Psikologi Komunikasi. Perdana Publishing.
- Robert K, Y. (1989). Case Study Research Design And Methods. Washington: Cosmos Corporation.
- Satori, D., & Komariah, A. (2010). Metodologi Penelitian Kualitatif. Alfabeta.
- Sejati, N. W., & Prihastuti, R. (2012). Tingkat Kecemasan Sarjana Fresh Graduate Menghadapi Persaingan Kerja Dan Meningkatnya Pengangguran Intelektual. Intuisi Jurnal

- Psikologi Ilmiah, 4.
[Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Intuisi](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Intuisi)
- Setianingrum, N., Fitria, N., Kallita Omega, R., Arifatul Chofsah, Z., Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, N., Syariah, P., & Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, U. (2024). Sinergi Triple Helix Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Indonesia. Oktober, 77–82.
<https://doi.org/10.59435/Gjmi.V2i10.958>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Stephen R. Covey. (2004). The Seven Habits Of Highly Effective People.
- Stoner, & Edward. (1992). Manajemen. Intermedia.
- Suganda, D. (1991). Koordinasi : Alat Pemersatu Gerak Administrasi. Intermedia.
- Sugiarto, E. (2015). Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi Dan Tesis. Suaka Media .
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Cv.
- Tanjung, P. S., Sambodo, H., & Rosiana, M. (2024). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kesempatan Kerja Di Indonesia. Ekuilnomi : Jurnal Ekonomi Pembangunan, 6(2), 2614–7181.
<https://doi.org/10.36985/Ekuilnomi.V6i2.821>
- Titis Sudhani Putri. (2017). Analisis Pengaruh Inflasi, Investasi, Upah Minimum Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pengangguran Di Eks Karisidenan Surakarta Periode Tahun 2010-2014.
- UU No 13 Tahun 2003. (T.T.). Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketanagakerjaan.