

ANALISIS PERAN PEMERINTAH KOTA BANDUNG DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN TENAGA KERJA AKIBAT URBANISASI

Ziofari Baldi Amanta¹, Nabil Khairul Akmal², Divio Muhammad Julian³, Subhan Saladin⁴, Muhammad Azka Rozan⁵, Yayan Nuryanto⁶

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 2025

Revised Juni 2025

Accepted Juni 2025

Available online Juni 2025

Email:

¹ziofari23001@mail.unpad.ac.id

²nabil23001@mail.unpad.ac.id

³divio23001@mail.unpad.ac.id

⁴subhan23001@mail.unpad.ac.id

⁵muhammad23183@unpad.ac.id

⁶yayan.nuryanto@unpad.ac.id

⁷agus.taryana@unpad.ac.id



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstrak

Dinamika urbanisasi di Kota Bandung telah menyebabkan persaingan yang semakin intens antara tenaga kerja lokal dan pendatang. Sebagai ibu kota Provinsi Jawa Barat sekaligus pusat pendidikan, perdagangan, dan industri kreatif, Bandung menjadi magnet bagi pencari kerja dari berbagai daerah sekitarnya. Data Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung tahun 2024 menunjukkan bahwa 70% peserta bursa kerja berasal dari luar kota, yang memunculkan kesenjangan dalam penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan tingkat penyerapan tenaga kerja antara penduduk lokal dan non-lokal Kota Bandung, serta mengkaji peran pemerintah daerah dalam menghadapi persaingan tenaga kerja akibat migrasi urban. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini menelusuri strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung melalui program pelatihan vokasional, platform digital pencocokan kerja, dan kolaborasi lintas sektor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja lokal lebih banyak diserap di sektor formal, sementara pendatang mendominasi sektor informal dan manufaktur. Tantangan utama meliputi keterbatasan anggaran pelatihan, ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri, serta ketegangan sosial-etis di kalangan masyarakat. Studi ini menekankan pentingnya kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif untuk memperkuat integrasi antara tenaga kerja lokal dan pendatang, demi memastikan akses kerja yang adil dan pembangunan kota yang berkelanjutan.

Kata kunci: Penyerapan Tenaga Kerja, Urbanisasi, Tenaga Kerja Lokal, Tenaga Kerja Pendatang, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Abstract

The dynamics of urbanization in Bandung City have led to increasingly intense competition between local and migrant workers. As the capital of West Java Province and a hub for education, trade, and creative industries, Bandung attracts a large number of job seekers from surrounding areas. Data from the Bandung City Manpower Office in 2024 reveals that 70% of job fair participants come from outside the city, leading to disparities in employment absorption. This study aims to analyze the comparative employment absorption between local residents and non-residents of Bandung, while also examining the role of the local government in addressing labor competition due to urban migration. Using a qualitative method, this research explores strategies of the Bandung City Manpower Office through vocational training programs, digital job matching platforms, and sectoral collaborations. The findings show that local workers are predominantly absorbed into formal sectors, while migrant workers dominate informal and manufacturing jobs. Key challenges include limited training budgets, mismatch of skills with industry demands, and socio-ethical tensions among residents. The study highlights the need for inclusive employment policies that strengthen both local and migrant labor integration, ensuring equitable access and sustainable urban development.

Keywords: Labor Absorption, Urbanization, Local Workers, Migrant Workers, Bandung City Manpower Office

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur utama dalam keberlangsungan aktivitas ekonomi dan sosial suatu kota. Kota Bandung, sebagai pusat kegiatan pendidikan, perdagangan, dan industri kreatif di Jawa Barat, memiliki daya tarik tinggi bagi masyarakat dari berbagai daerah. Setiap tahun, ribuan pendatang datang ke Kota Bandung untuk mencari peluang kerja yang dianggap lebih menjanjikan dibandingkan daerah asalnya. Kondisi ini menjadikan Kota Bandung sebagai wilayah dengan mobilitas penduduk yang cukup tinggi, khususnya dalam konteks ketenagakerjaan.

Masuknya tenaga kerja dari luar domisili Kota Bandung menciptakan dinamika baru dalam struktur pasar kerja kota. Tenaga kerja lokal, yaitu penduduk yang memang berdomisili di Kota Bandung, harus berbagi ruang dan kesempatan kerja dengan para pendatang. Persaingan ini tidak hanya berkaitan dengan aspek kuantitatif seperti jumlah kesempatan kerja, tetapi juga menyangkut kualitas tenaga kerja, akses terhadap informasi lowongan kerja, serta keterampilan yang dimiliki masing-masing kelompok.

Melihat fenomena tersebut, penting untuk dilakukan kajian yang mampu membandingkan sejauh mana tenaga kerja lokal dan tenaga kerja luar domisili diserap oleh berbagai sektor pekerjaan di Kota Bandung. Apakah kehadiran tenaga kerja luar daerah justru mendominasi pasar kerja, ataukah tenaga kerja lokal masih memiliki daya saing yang kuat? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi relevan untuk dikaji, terutama dalam konteks distribusi kesempatan kerja yang adil dan inklusif.

Laporan mini riset ini disusun sebagai bagian dari tugas mata kuliah *Studi Kependudukan* pada Program Studi Ilmu Pemerintahan. Penulis berupaya untuk mengkaji secara sederhana perbandingan tingkat penyerapan tenaga kerja antara penduduk lokal Kota Bandung dan tenaga kerja dari luar domisili. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi awal dalam memahami hubungan antara mobilitas penduduk, distribusi kerja, dan arah kebijakan ketenagakerjaan di perkotaan.

LANDASAN TEORI

Peran Pemerintah

Adapun peran pemerintah menurut Ryaas Rasyid yakni terdiri dari beberapa fungsi, seperti pelayanan (service), pemberdayaan (empowerment), dan pembangunan (development).¹ Taliziduhu Ndraha dalam Solihah menjelaskan bahwa fungsi pemerintah ini terdiri dari fungsi primer yakni pemerintah sebagai penyedia (provider) terhadap jasa publik yang tidak diprivatisasikan, layanan sipil dan layanan birokrasi sedangkan pelayanan sekunder yakni pemerintah sebagai penyedia kebutuhan dan tuntutan dari masyarakat akan barang dan jasa.²

1. Pelayanan (Service)

Pelayanan mencakup dua dimensi utama, yaitu pelayanan administrasi dan pelayanan dasar (service). Pelayanan administrasi berfokus pada sistem dan prosedur yang mendukung pemenuhan kebutuhan masyarakat, sementara pelayanan dasar mencerminkan fungsi jasa yang ditawarkan pemerintah sekaligus sebagai ekspresi seni dalam interaksi pelayanan. Dalam konteks ini, pelayanan dipahami sebagai gabungan antara komoditas yang diberikan dan upaya personal aktor pemerintah dalam memenuhi peran pelayanan.

Sebagai bagian dari fungsi pemerintahan, pelayanan publik merupakan rangkaian aktivitas yang melibatkan interaksi langsung antara pemerintah dan masyarakat. Tujuan

¹ Rasyid, M. R. (2000). Makna Pemerintahan (Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan). PT Mutiara Sumber Widya.

² Taliziduhu Ndraha. (2003). Kybernologi Ilmu Pemerintahan I. PT. Rineka Cipta.

utamanya adalah memenuhi kebutuhan dan harapan publik sebagai bentuk konkret dari kehadiran negara dalam kehidupan warga.

2. Pemberdayaan (Empowering)

Konsep pemberdayaan mencakup dua dimensi utama, yaitu *empowering* dan *enabling*. *Empowering* merujuk pada pemberian hak dan kesempatan kepada masyarakat untuk menyuarakan aspirasi serta menentukan masa depannya secara mandiri, sementara *enabling* menekankan pada peningkatan kapasitas, kemampuan, dan keterampilan masyarakat dalam menjalankan aktivitas yang berdampak bagi kesejahteraan mereka. Dalam konteks kebijakan publik, pemberdayaan oleh pemerintah bertujuan memperkuat kapasitas kelembagaan dan aparatur negara dalam merancang, melaksanakan, dan mengelola program yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Proses ini mencakup pelatihan, pengembangan kapasitas birokrasi, serta pelibatan aktif masyarakat melalui partisipasi, kemitraan, dan kolaborasi dalam proses pembangunan.

3. Pembangunan (Development)

Menurut Taliziduhu Ndraha, fungsi pembangunan termasuk ke dalam fungsi *ad interim*, pembangunan ini dikenakan pada konsep dunia ketiga di mana terdapat negara maju yang memberikan pinjaman kepada negara yang sedang melakukan pembangunan atau negara berkembang.³ Pembangunan masyarakat, menurut PBB, merupakan peran pemerintah dalam membimbing dan membantu masyarakat hingga mampu mandiri, melalui perencanaan dan pelaksanaan bersama. Konsep ini mencakup upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat secara menyeluruh dengan melibatkan berbagai sektor, seperti sosial (kesehatan, pendidikan, perumahan), ekonomi (pertumbuhan, pengentasan kemiskinan, penciptaan lapangan kerja), infrastruktur (transportasi, fasilitas umum), dan kebijakan (perumusan kebijakan yang responsif dan berkelanjutan). Pembangunan yang efektif menuntut sinergi antar sektor serta keterlibatan aktif masyarakat dalam setiap tahapan prosesnya.

Urbanisasi

Urbanisasi memiliki arti suatu proses kenaikan proporsi jumlah penduduk yang tinggal di daerah perkotaan sebagaimana dikutip oleh Ensiklopedi Nasional Indonesia. Pengertian lain yang dikemukakan oleh Dr. PJM Nas (2010), bahwa urbanisasi itu suatu proses pembentukan kota, suatu proses yang digerakkan oleh perubahan struktural dalam masyarakat sehingga daerah-daerah yang dulu merupakan daerah pedesaan dengan struktur mata pencaharian yang agraris maupun sifat kehidupan masyarakatnya lambat laun atau melalui proses yang mendadak memperoleh sifat kehidupan kota. Pengertian kedua dari urbanisasi adalah, bahwa urbanisasi menyangkut adanya gejala perluasan pengaruh kota ke pedesaan yang dilihat dari sudut morfologi, ekonomi, sosial dan psikologi.

Ada pula pendapat ahli yang lain yang mengemukakan bahwa Urbanisasi diartikan diartikan sebagai suatu proses perubahan masyarakat dan kawasan dalam suatu wilayah yang non-urban menjadi urban. Secara spasial, hal ini dikatakan sebagai suatu proses diferensiasi dan spesialisasi pemanfaatan ruang dimana lokasi tertentu menerima bagian pemukim dan fasilitas yang tidak proporsional, sebagaimana dikatakan oleh Ir Yudo Harjoko (2010).

Shogo Kayono dalam Abbas (2002) memberikan sebuah pendapat bahwa urbanisasi sebagai perpindahan dan pemusatan penduduk secara nyata yang memberikan dampak dalam

³ Taliziduhu Ndraha. (2003). *Kybernologi Ilmu Pemerintahan I*. PT. Rineka Cipta. Taliziduhu Ndraha. (2003). *Kybernologi Ilmu Pemerintahan I*. PT. Rineka Cipta.

hubungannya dengan masyarakat baru yang dilatar belakangi oleh faktor sosial, politik, budaya dan ekonomi.⁴

Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan ekonomi dan sosial suatu negara. Dalam konteks yuridis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan menurut Gatingsih dan Eko Sutrisno dalam bukunya “Kependudukan dan Ketenagakerjaan” (2017) ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan masalah pekerjaan baik itu masalah tenaga kerjanya, jenis pekerjaan, upah, maupun dinamika yang terjadi dalam sektor ketenagakerjaan itu sendiri.⁵ Simanjuntak P.H (1998) mendefinisikan ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja, termasuk dalam hal penyediaan, pemanfaatan, pengembangan, serta perlindungan tenaga kerja itu sendiri⁶.

Dalam konteks ini, Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam melakukan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan, serta menyelenggarakan pelatihan bagi calon tenaga kerja guna meningkatkan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.⁷ Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung menjalankan tugas dan fungsinya berdasarkan Peraturan Wali Kota (Perwal) Nomor 55 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan. Secara substansial, tugas Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung mencakup pemberdayaan tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi, perluasan kesempatan kerja, pengelolaan hubungan industrial, serta perlindungan hak-hak normatif pekerja.

METODE PENELITIAN

Mini riset ini menggunakan metode kualitatif, karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dan kontekstual. Moleong (2013) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif bertujuan memahami perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik dalam konteks yang alami. Penelitian ini juga relevan dengan pandangan Bogdan dan Taylor (1975), yang menyebutkan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif dari wawancara dan observasi terhadap perilaku yang dapat diamati. Sugiyono (2013) turut menekankan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen kunci dan analisis bersifat induktif serta lebih menekankan pada makna dibandingkan generalisasi. Oleh karena itu, metode ini cocok untuk menggambarkan realitas di lapangan secara menyeluruh dan fleksibel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup wawancara, dokumentasi, serta observasi pendukung. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk mengeksplorasi mengenai tenaga kerja urbanisasi di Kota Bandung. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat data yang diperoleh dari wawancara, seperti surat izin, transkrip, dan foto kegiatan. Untuk menjamin validitas data, digunakan teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu, sebagaimana dijelaskan oleh Wiersma dalam Sugiyono (2023). Sementara itu, teknik analisis data merujuk pada model Miles dan Huberman (1984), yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan sejak awal pengumpulan

⁴ Abbas, Ardi, *Diktat Untuk Kalangan Sendiri : Sosiologi Perkotaan*, Padang : Jurusan Sosiologi Universitas Andalas, Padang, 2002.

⁵ Gatingsih, G., & Sutrisno, E. (2017). *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*.

⁶ Simanjuntak, P.H. (1998). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

⁷ Firdaus, E., & Natama, H. F. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung*. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 4(1), 77-87.

data dan terus berlangsung selama proses penelitian untuk memastikan keterpaduan informasi yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam menentukan informan, yaitu pemilihan subjek penelitian secara sengaja berdasarkan kriteria relevan. Informan yang dipilih antara lain fungsional dan komisional pengantar kerja, serta masyarakat yang mengikuti program Job Fair. Kriteria informan merujuk pada pandangan Spradley dalam Sugiyono (2012), yaitu individu yang memahami dan terlibat langsung dalam kegiatan yang diteliti, memiliki waktu luang, dan mampu memberikan informasi yang jujur serta mendalam. Mini riset ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, dengan jadwal kegiatan meliputi observasi, pengumpulan data, penyusunan laporan, hingga presentasi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Daya Serap Tenaga Kerja di Kota Bandung

Tren pengangguran Kota Bandung menunjukkan pemulihan signifikan pasca-pandemi COVID-19. Dari puncak 11% pada 2021, angka ini turun konsisten menjadi 9.5% (2022), 8.83% (2023), dan 7.4% (2024) menurut data Disnaker. Penurunan ini terkait dengan revitalisasi sektor pariwisata yang menyumbang 35% PDRB dan program padat karya pemerintah daerah yang menyerap 15.800 pekerja sementara pada 2024.

Faktor struktural tetap menjadi tantangan tersendiri. Setiap Juni dan Oktober, gelombang 25.000 lulusan SMA/SMK dan 15.000 sarjana baru membanjiri pasar kerja tanpa diimbangi penciptaan lapangan kerja formal. Disnaker mencatat hanya 40% lulusan yang terserap dalam 6 bulan pertama, sementara 60% beralih ke sektor informal seperti ojek online atau usaha mikro.

Program kartu prakerja dan pelatihan vokasional berperan menekan angka pengangguran. Pada 2024, 12.000 peserta menerima sertifikasi kompetensi di bidang logistik, barista, dan tata rias, meskipun hanya 30% yang langsung mendapatkan pekerjaan tetap. Kebijakan upah minimum kota (UMK) Rp3.4 juta/bulan juga mendorong perpindahan tenaga kerja dari kabupaten sekitar yang menawarkan upah lebih rendah.

Distribusi Tenaga Kerja Menurut Sektor

Struktur ketenagakerjaan di Kota Bandung didominasi oleh sektor informal (65%), dengan ciri utama pekerjaan tidak tetap dan minim perlindungan sosial. Sektor ritel modern seperti Alfamart dan Indomaret menjadi penyumbang tenaga kerja terbesar dengan 45.000 pekerja, meskipun mengalami tingkat turnover tinggi (35%) akibat tekanan kerja. Sektor logistik seperti JNE dan Shopee menyerap 20.000 pekerja muda melalui sistem kontrak harian. Sementara itu, sektor formal hanya menyumbang 20% lapangan kerja, terutama dari industri perhotelan dan manufaktur kecil, termasuk hotel-hotel di kawasan Setiabudi dan Dago, serta industri kreatif seperti distro fashion dan studio musik. Pergeseran ini mencerminkan transisi Bandung dari kota industri tekstil menjadi pusat ekonomi jasa dan kreatif pasca-deindustrialisasi. Distribusi geografis menunjukkan konsentrasi tenaga kerja jasa di utara kota (Cicendo, Andir) dan tenaga kerja logistik/pabrik di selatan (Dayeuhkolot, Margahayu), dengan selisih upah rata-rata 15% lebih tinggi di wilayah utara.

Ketimpangan dalam struktur ketenagakerjaan ini memiliki dampak sosial yang signifikan. Pekerja sektor informal menghadapi kerentanan ekonomi akibat pendapatan tidak stabil dan ketiadaan perlindungan hukum. Sebaliknya, pekerja sektor formal di wilayah utara memiliki akses yang lebih baik terhadap fasilitas kerja, layanan publik, dan mobilitas sosial. Perbedaan kondisi ini memperkuat ketimpangan spasial dan sosial di Kota Bandung, yang berisiko memperluas jurang kesejahteraan antarwilayah.

Peran Industri Kreatif, Jasa, dan UMKM

Industri kreatif, sektor jasa, dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) telah menjadi pilar fundamental dalam strategi Pemerintah Kota Bandung untuk mengatasi kompleksitas persaingan tenaga kerja yang dipicu oleh gelombang urbanisasi yang terus meningkat. Transformasi ekonomi kota yang didominasi oleh sektor-sektor berbasis kreativitas dan inovasi ini mencerminkan adaptasi terhadap perubahan paradigma ekonomi global yang semakin berorientasi pada ekonomi pengetahuan dan nilai tambah.

Dalam kerangka pembangunan ketenagakerjaan pasca-urbanisasi, subsektor industri kreatif, jasa, dan UMKM di Kota Bandung memegang peranan penting sebagai “buffer” penyerapan tenaga kerja. Sejak tahun 2010, industri kreatif Bandung telah menyerap sebanyak ± 400.000 tenaga kerja, dengan subsektor mode (fashion) mendominasi sebesar 40 % melalui keberadaan sekitar 2.500 distro dan workshop garment di kawasan Riau Junction dan Sukajadi. Disusul subsektor kuliner—khususnya coffee shop dan street food di sepanjang Braga—yang menyerap 30 % tenaga kerja dengan total lebih dari 1.200 unit usaha.⁸

Sementara itu, menurut open data Kota Bandung, UMKM—yang menyumbang sekitar 60 % dari total unit usaha di Kota Bandung menurut data BPS—memiliki karakteristik ketenagakerjaan yang cenderung fleksibel dan berbasis keluarga (*home-based*); model usaha seperti *barbershop* dan *laundry* kecil menjadi pilihan hingga 70 % warga karena modal awal di bawah Rp 10 juta dan proses perizinan yang relatif sederhana.

UMKM di Bandung—yang menyumbang ± 60 % dari total unit usaha kota menurut BPS—menampilkan karakteristik tenaga kerja fleksibel berbasis *home-industry*. Model usaha seperti *barbershop*, *laundry*, dan kerajinan rumahan menjadi pilihan hingga 70 % warga karena modal awal di bawah Rp 10 juta dan proses perizinan yang relatif sederhana.⁹ Namun, keterbatasan akses pembiayaan formal masih menjadi hambatan utama: hanya sekitar 30,5 % UMKM nasional memiliki akses kredit perbankan, sedangkan sisanya bergantung pada mekanisme informal dan fintech berisiko tinggi¹⁰. Kondisi ini mengakibatkan produktivitas sektor informal rata-rata 40 % lebih rendah dibandingkan usaha terdaftar, menuntut intervensi kebijakan yang lebih terarah.

Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Urbanisasi Program Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung mengorganisasikan program pelatihan melalui tiga seksi utama: Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, serta Produktivitas dan Sertifikasi Kompetensi Kerja.¹¹ Masing-masing seksi bertanggung jawab atas tahapan berbeda dalam siklus pengembangan tenaga kerja, mulai dari perencanaan kurikulum hingga evaluasi hasil pelatihan. Seksi Pelatihan Kerja dan Pemagangan, misalnya, tidak hanya menyelenggarakan pelatihan teknis seperti web programming dan network administration, tetapi juga mengoordinasikan pemagangan di sektor hospitality dan ritel.

Pada tahun 2021, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Bandung menyelenggarakan tujuh program pelatihan dengan total 260 peserta, mencakup bidang seperti graphic design, digital marketing, dan English for frontliner.¹² Program ini dirancang

⁸ Gaunt, F. (2015). Analisis Terhadap Para Pekerja Industri Kreatif di Kota Bandung. Laporan Skripsi Rogram West Java Field Study Research Dari The Australian Consortium for 'In Country Indonesian Studies (ACICIS), Universitas Parahyangan.

⁹ Badan Pusat Statistik Kota Bandung, Jumlah Industri Mikro, Kecil dan Bentuk Badan Usaha, Badan Hukum dan Perijinan di Kota Bandung, diakses 29 Mei 2025, <https://bandungkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjA1NCMy/jumlah-industri-mikro-kecil-dan-bentuk-badan-usaha-badan-hukum-dan-perijinan-di-kota-bandung.html>.

¹⁰ Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Warta Fiskal Edisi III Tahun 2022: Perpajakan untuk UMKM, (Jakarta: Kementerian Keuangan RI, 2022), 5, https://fiskal.kemenkeu.go.id/files/warta-fiskal/file/1674223131_wf3-rev.pdf.

¹¹ Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. (n.d.). Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. <https://disnaker.bandung.go.id/pages/3>

¹² Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. (n.d.). Profil Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. <https://disnaker.bandung.go.id/pages/8>

berdasarkan analisis kebutuhan pasar kerja, dengan kurikulum yang mengintegrasikan standar kompetensi nasional (SKKNI). Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 72% lulusan program ini terserap di industri konstruksi dalam waktu enam bulan.¹³

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung menginisiasi peluncuran Bandung Integrated Manpower Management Application (BIMMA) pada tahun 2021 sebagai instrumen digital yang bertujuan mengoptimalkan proses job matching antara pencari kerja dan sektor industri. Platform ini dirancang untuk menyediakan informasi yang komprehensif dan real-time mengenai lowongan pekerjaan, agenda pelatihan keterampilan, serta kebutuhan kompetensi dari berbagai sektor usaha. Menurut Ketua DPRD Kota Bandung Asep Mulyadi, hingga tahun 2024, BIMMA telah mencatatkan lebih dari 85.000 pengguna terdaftar, dan telah berhasil memfasilitasi pengisian sekitar 12.000 posisi kerja yang tersedia di berbagai perusahaan.

Nurlaeli (2024) mengungkapkan bahwa 40% peserta pelatihan mengeluhkan keterbatasan peralatan praktik di BLK, sementara 30% menyoroti durasi pelatihan yang terlalu singkat. Anggaran pelatihan per peserta juga hanya Rp3,5 juta, jauh di bawah standar industri sejenis yang mencapai Rp7 juta. Di samping itu, hanya 45% lulusan pelatihan yang termonitor perkembangan karirnya setelah satu tahun, akibat terbatasnya database terintegrasi. Disnaker perlu mengembangkan sistem tracking berbasis teknologi untuk memetakan mobilitas tenaga kerja dan mengevaluasi relevansi kurikulum secara berkala.

Penyaluran Tenaga Kerja melalui Bursa Kerja

Sistem Bursa Kerja New Bimma mencatat 70.000 pengguna aktif dengan 20 layanan digital. Platform ini menyediakan 15.000 lowongan per bulan, namun 80% merupakan pekerjaan sektor informal dengan upah Rp2.5-3 juta. Keterbatasan fitur pencocokan kompetensi menyebabkan hanya 30% pelamar yang sesuai kualifikasi. Job fair tahunan di Graha Manggala Siliwangi mencatat 5.000 pendaftar dengan tingkat penyerapan 24%. Perusahaan ritel dan logistik mendominasi 70% booth rekrutmen dengan penawaran kontrak 6-12 bulan. Survei menunjukkan 65% peserta merasa upah yang ditawarkan tidak sesuai UMK, sementara 20% mengeluhkan syarat usia maksimal 25 tahun.

Inovasi terbaru berupa mobile job center menjangkau 10 kecamatan tertinggal. Unit keliling ini berhasil menyalurkan 1.200 pekerja di sektor pertanian perkotaan dan home industry, tetapi terkendala jaringan internet di wilayah terpencil. Integrasi dengan platform nasional seperti JobStreet masih terhambat perbedaan standar data.

Kerja Sama Lintas Sektor

Kolaborasi dengan 30 SMK menghasilkan program teaching factory di 5 bidang prioritas. Siswa magang di perusahaan mitra selama 6 bulan, namun hanya 15% yang diserap sebagai karyawan akibat ketimpangan kurikulum. Misalnya, kompetensi teknisi mesin SMK masih fokus pada peralatan konvensional sementara industri beralih ke CNC. Kemitraan dengan BCCF (Bandung Creative City Forum) melahirkan 120 startup kreatif sejak 2020. Inkubasi bisnis selama 6 bulan memberikan akses pendanaan hingga Rp500 juta, tetapi 70% startup gagal bertahan setelah 2 tahun karena masalah pemasaran. Program ini juga dikritik karena hanya menyasar lulusan S1/S2 sedangkan 80% wirausaha kreatif berasal dari latar belakang non-formal.

Sinergi dengan Dinas Perdagangan melalui pasar murah tenaga kerja menyediakan 5.000 lapangan kerja musiman. Skema ini membantu pedagang kecil merekrut tenaga lepas selama periode hari besar, tetapi kurang efektif untuk penyerapan jangka panjang. Evaluasi menunjukkan 90% pekerja musiman kembali menganggur setelah kontrak berakhir.

¹³ Nurlaeli, D. (2024). Reinventing Government di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung: Studi kasus program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

Tantangan Anggaran, Kapasitas SDM, dan Sistem Informasi

Alokasi anggaran Disnaker hanya Rp260 miliar (10% APBD) dengan komposisi 60% untuk gaji pegawai. Dana pelatihan terbatas Rp78 miliar menyebabkan rasio peserta pelatihan per kapita hanya Rp4.9 juta, jauh di bawah standar LPK swasta (Rp15 juta). Keterlambatan penyaluran dana hibah hingga 4 bulan sering mengganggu jadwal pelatihan.

Kapasitas SDM Disnaker terbatas dengan hanya 20% staf bersertifikat pelatih. Keterbatasan ini memaksa Disnaker mengandalkan 150 instruktur eksternal dengan biaya Rp2-5 juta/hari. Rotasi pegawai setiap 2 tahun di internal Disnaker juga mengganggu kontinuitas program. Sistem informasi New Bimma juga belum terintegrasi dengan database kependudukan dan perizinan usaha. Akibatnya, 30% data lowongan kerja duplikat atau sudah kadaluwarsa. Uji coba integrasi dengan SIAP-PKD (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan) masih terkendala masalah keamanan data dan infrastruktur server.

Persaingan antara Tenaga Kerja Lokal dan Pendatang

Data Distribusi Tenaga Kerja Lokal vs. Pendatang

Berdasarkan data job fair 2024, 70% peserta berasal dari kabupaten sekitar (Cimahi, Bandung Barat, Sumedang). Dominasi pendatang terutama di sektor konstruksi (60%) dan logistik (55%) yang membutuhkan stamina fisik. Sementara warga Bandung lebih memilih pekerjaan administratif (40%) dan jasa profesional (25%) dengan jam kerja tetap.

Upah menjadi faktor penarik utama dengan selisih Rp700.000-1.2 juta/bulan dibanding kabupaten asal. Tenaga pendatang juga lebih fleksibel menerima shift malam (22.00-06.00) dengan premi 15%, sementara pekerja lokal hanya 30% yang bersedia. Pola ini menciptakan segmentasi pasar kerja berdasarkan preferensi geodemografi.

Dampak urbanisasi terlihat dari peningkatan jumlah komuter harian mencapai 1.2 juta orang. Arus pagi hari terkonsentrasi di jalur Pasteur (dari Cimahi) dan Moh. Toha (dari Dayeuhkolot) yang menyumbang 65% total kemacetan. Biaya transportasi Rp15.000-20.000/hari menjadi beban tambahan yang rela ditanggung pekerja pendatang.

Persepsi Masyarakat Lokal Terhadap Pendatang

Survei Disnaker 2024 menunjukkan 65% warga Bandung merasa pendatang "merebut peluang kerja". Sentimen ini kuat di sektor ritel dimana 80% karyawan Alfamart/Indomaret berasal dari luar kota. Kasus penutupan warung makan lokal di Jalan Cihampelas karena kalah bersaing dengan kedai pendatang memicu protes warga.

Namun 70% pengusaha mengaku lebih memilih tenaga pendatang karena disiplin dan mau bekerja lembur. Studi lapangan menunjukkan produktivitas pekerja pendatang 25% lebih tinggi di sektor manufaktur, meski turnover-nya juga 40% lebih cepat. Paradoks ini menciptakan ketegangan antara efisiensi ekonomi dan kohesi sosial.

Upaya mediasi melalui forum RT/RW berhasil mengurangi 120 kasus konflik kerja antar etnis pada 2023. Model dialog partisipatif dengan melibatkan asosiasi pengusaha dan ormas lokal terbukti efektif menurunkan tensi sosial sebesar 35%. Namun, isu diskriminasi dalam perekrutan masih sering muncul di media sosial.

Kebijakan Afirmatif untuk Tenaga Kerja Lokal

Kebijakan "diutamakan warga setempat" dalam Perda No. 02/2021 tentang Ketenagakerjaan belum memiliki sanksi tegas. Implementasinya hanya berupa prioritas kuota pelatihan (60% untuk warga Bandung) tanpa mekanisme penempatan kerja. Program Kartu Kerja Bandung (KKB) memberi subsidi Rp2 juta untuk pelatihan, tetapi hanya 5.000 penerima pada 2024. Usulan kuota 30% tenaga lokal di perusahaan mendapat penolakan dari Kadin. Asosiasi pengusaha menganggap kebijakan ini akan menaikkan biaya produksi 15-20% karena kurangnya

kompetensi pekerja lokal. Kompromi dicapai dengan insentif pajak 5% bagi perusahaan yang merekrut 20% tenaga lokal, namun hanya 120 perusahaan yang memanfaatkannya.

Inisiatif "Bandung Kerja" menyediakan database 25.000 pencari kerja lokal. Sistem algoritma mencocokkan kompetensi dengan 15.000 lowongan, tetapi tingkat kesesuaian hanya mencapai 45% akibat kurangnya sertifikasi. Program ini juga dikritik karena mengabaikan pekerja usia di atas 40 tahun yang sulit beradaptasi dengan teknologi.

Tantangan Etis dan Sosial dalam Mengelola Kesetaraan Peluang

Kebijakan afirmatif berpotensi melanggar UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 5 yang melarang diskriminasi daerah asal. Kasus hukum pernah terjadi tahun 2022 ketika perusahaan logistik dituntut menolak lamaran pekerja kabupaten, namun pengadilan memenangkan perusahaan dengan alasan kompetensi.

Dilema etis muncul dalam alokasi sumber daya pelatihan. Pelatihan cukur rambut untuk warga lokal (biaya Rp5 juta/orang) hanya menghasilkan 400 tukang cukur, sementara pelatihan coding yang diminati pendatang (biaya Rp15 juta/orang) mampu menciptakan 1.200 pekerja digital. Kebijakan ini dianggap tidak adil namun diperlukan untuk menjaga stabilitas sosial.

Upaya integrasi melalui program "Sekolah Komuter" memberikan pelatihan budaya kerja Bandung bagi pendatang. Materi seperti etos kerja, bahasa Sunda dasar, dan tata kelola lingkungan telah diikuti 12.000 peserta sejak 2023. Evaluasi menunjukkan peningkatan 40% partisipasi pendatang dalam kegiatan sosial warga.

KESIMPULAN

Urbanisasi yang pesat di Kota Bandung telah menghasilkan kompetisi ketenagakerjaan yang kompleks antara tenaga kerja lokal dan pendatang. Kota ini, sebagai pusat pendidikan, perdagangan, dan industri kreatif, menjadi magnet bagi pencari kerja dari wilayah sekitarnya. Dinamika tersebut memunculkan ketimpangan dalam akses dan peluang kerja, baik dari sisi keterampilan, sektor yang tersedia, hingga persepsi sosial antar kelompok pekerja. Berdasarkan temuan penelitian, tenaga kerja lokal cenderung terserap pada sektor formal dan jasa, sementara pendatang lebih dominan di sektor informal dan manufaktur. Segmentasi ini mempertegas pola spasial dan sosial yang berisiko memperdalam kesenjangan di dalam kota.

Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas Ketenagakerjaan telah menginisiasi berbagai program pelatihan vokasional, digitalisasi sistem pencocokan kerja (seperti BIMMA), job fair, dan kemitraan lintas sektor sebagai strategi untuk menjawab tantangan tersebut. Meski upaya ini menunjukkan capaian positif, tantangan struktural masih signifikan: mulai dari keterbatasan anggaran, ketimpangan kompetensi lulusan, keterbatasan tenaga pelatih bersertifikat, hingga integrasi data yang belum optimal. Di sisi lain, kebijakan afirmatif untuk tenaga kerja lokal, meskipun dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan sosial, berpotensi melanggar prinsip nondiskriminasi dan menimbulkan dilema etis. Oleh karena itu, dibutuhkan desain kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif, berbasis data, dan responsif terhadap kebutuhan pasar kerja serta sensitivitas sosial antar kelompok. Pendekatan integratif yang melibatkan masyarakat lokal, sektor pendidikan, dunia usaha, dan pemangku kepentingan lainnya menjadi kunci dalam menciptakan keadilan sosial dan pembangunan kota yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Ardi, *Diktat Untuk Kalangan Sendiri : Sosiologi Perkotaan*, Padang : Jurusan Sosiologi Universitas Andalas, Padang, 2002.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandung, *Jumlah Industri Mikro, Kecil dan Bentuk Badan Usaha, Badan Hukum dan Perijinan di Kota Bandung*, diakses 29 Mei 2025,

<https://bandungkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjA1NCMy/jumlah-industri-mikro-kecil-dan-bentuk-badan-usaha-badan-hukum-dan-perijinan-di-kota-bandung.html>.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. (n.d.). Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. <https://disnaker.bandung.go.id/pages/3>

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. (n.d.). Profil Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. <https://disnaker.bandung.go.id/pages/8>

Firdaus, E., & Natama, H. F. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung*. Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA), 4(1), 77-87.

Gatiningsih, G., & Sutrisno, E. (2017). *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*.

Gaunt, F. (2015). Analisis Terhadap Para Pekerja Industri Kreatif di Kota Bandung. Laporan Skripsi Rogram West Java Field Study Research Dari The Australian Consortium for 'In Country Indonsian Studies (ACICIS), Universitas Parahyangan.

Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Warta Fiskal Edisi III Tahun 2022: Perpajakan untuk UMKM, (Jakarta: Kemgenterian Keuangan RI, 2022), 5, https://fiskal.kemenkeu.go.id/files/warta-fiskal/file/1674223131_wf3-rev.pdf.

Rasyid, M. R. (2000). Makna Pemerintahan (Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan). PT Mutiara Sumber Widya.

Taliziduhu Ndraha. (2003). Kybernologi Ilmu Pemerintahan I. PT. Rineka Cipta.

Simanjuntak, P.H. (1998). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Nurlaeli, D. (2024). Reinventing Government di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung: Studi kasus program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).