



Kesenjangan Keterampilan dan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal dalam Era Industrialisasi: Studi Kasus Kabupaten Subang

Khoirul Anam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Jl. Laksda Adisucipto, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281

E-mail : khoirulanam3521@gmail.com,

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesenjangan keterampilan (skill mismatch) dan penyerapan tenaga kerja lokal dalam konteks industrialisasi di Kabupaten Subang. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya penyerapan tenaga kerja lokal meskipun terjadi peningkatan investasi dan perkembangan sektor industri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis serta memanfaatkan data sekunder dari Badan Pusat Statistik, laporan lembaga internasional, dan literatur akademik yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan keterampilan yang signifikan antara tenaga kerja lokal dan kebutuhan industri. Tingginya pengangguran, khususnya pada kelompok usia muda, dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan tuntutan pasar kerja serta lemahnya proses transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Selain itu, industrialisasi di Kabupaten Subang menunjukkan gejala jobless growth, di mana peningkatan aktivitas ekonomi tidak diikuti oleh penyerapan tenaga kerja secara optimal. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan industrialisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia lokal. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang terintegrasi, seperti penguatan pelatihan vokasi berbasis industri, pengembangan link and match antara pendidikan dan dunia kerja, serta peningkatan akses terhadap informasi pasar kerja.

Kata Kunci: skill mismatch, tenaga kerja lokal, industrialisasi, pengangguran usia muda, Subang.

I. PENDAHULUAN

Permasalahan pengangguran masih menjadi salah satu tantangan utama dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Meskipun pertumbuhan ekonomi menunjukkan tren yang relatif stabil, pasar kerja belum sepenuhnya mampu menyerap peningkatan jumlah angkatan kerja secara optimal. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia masih berada pada tingkat yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa pertumbuhan ekonomi belum sepenuhnya bersifat inklusif dalam menciptakan kesempatan kerja (Badan Pusat Statistik, 2025).

Permasalahan pengangguran tersebut juga menunjukkan pola yang tidak merata berdasarkan kelompok umur. Kelompok usia muda (15–24 tahun) secara konsisten memiliki tingkat pengangguran yang lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya (Badan Pusat Statistik, 2025). Kondisi ini mencerminkan adanya hambatan dalam proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (school-to-work transition), di mana lulusan baru sering kali belum memiliki pengalaman dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Fenomena ini berkaitan erat dengan konsep kesenjangan keterampilan (skill mismatch), yaitu kondisi ketika keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (OECD, 2015). Dalam perspektif teori human capital, pendidikan dan pelatihan seharusnya berperan sebagai investasi yang meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja (Becker, 1993). Namun demikian, ketidaksesuaian antara sistem pendidikan dan kebutuhan industri justru menyebabkan rendahnya relevansi keterampilan yang dimiliki oleh lulusan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa skill mismatch merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi dinamika pasar kerja, khususnya pada kelompok usia muda. Laporan dari International Labour Organization menegaskan bahwa tingginya

pengangguran usia muda disebabkan oleh keterbatasan keterampilan yang relevan serta kurangnya pengalaman kerja (International Labour Organization, 2022). Selain itu, kajian dari Organisation for Economic Co-operation and Development menunjukkan bahwa kesenjangan keterampilan dapat menurunkan efisiensi pasar kerja dan menghambat produktivitas ekonomi (OECD, 2015).

Dalam konteks daerah, permasalahan ini menjadi semakin kompleks pada wilayah yang sedang mengalami transformasi ekonomi melalui industrialisasi. Kabupaten Subang merupakan salah satu daerah yang mengalami percepatan industrialisasi, ditandai dengan berkembangnya kawasan industri serta pembangunan infrastruktur strategis. Kondisi ini seharusnya membuka peluang kerja yang lebih luas bagi masyarakat lokal. Namun demikian, peningkatan peluang kerja tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal secara optimal (Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang, 2026).

Struktur tenaga kerja di Kabupaten Subang masih didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah ke bawah, yang menunjukkan adanya keterbatasan dalam hal keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh sektor industri. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara karakteristik tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri, sehingga peluang kerja yang tersedia tidak sepenuhnya dapat dimanfaatkan oleh masyarakat setempat.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas mengenai pengangguran dan kesenjangan keterampilan, sebagian besar kajian masih berfokus pada tingkat nasional atau regional. Kajian yang secara spesifik mengaitkan kesenjangan keterampilan dengan penyerapan tenaga kerja dalam konteks industrialisasi di tingkat kabupaten masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih kontekstual untuk memahami dinamika ketenagakerjaan di tingkat lokal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis kondisi ketenagakerjaan, mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, serta mengkaji penyerapan tenaga kerja lokal dalam era industrialisasi di Kabupaten Subang.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis untuk mengkaji kesenjangan keterampilan (skill mismatch) dan penyerapan tenaga kerja lokal dalam konteks industrialisasi di Kabupaten Subang. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya berfokus pada penyajian data statistik, tetapi juga pada pemahaman mendalam terhadap dinamika pasar kerja serta hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan kebutuhan industri.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber resmi dan kredibel. Sumber utama data berasal dari publikasi Badan Pusat Statistik, khususnya data terkait kondisi ketenagakerjaan, tingkat pengangguran, dan struktur pendidikan tenaga kerja (Badan Pusat Statistik, 2025; Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang, 2026). Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan laporan dari International Labour Organization serta Organisation for Economic Co-operation and Development untuk memberikan perspektif yang lebih luas terkait pengangguran usia muda dan kesenjangan keterampilan (International Labour Organization, 2022; OECD, 2015).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, mengkaji, dan mengolah berbagai dokumen resmi, laporan statistik, serta literatur akademik yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang sistematis, terverifikasi, dan sesuai dengan kebutuhan analisis tanpa melakukan pengumpulan data primer secara langsung.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif-analitis yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan seleksi terhadap data yang relevan dengan fokus penelitian, khususnya yang berkaitan dengan pengangguran, struktur tenaga kerja, dan tingkat pendidikan. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi sistematis untuk memudahkan interpretasi.

Tahap analisis dilakukan dengan mengidentifikasi pola dan kecenderungan dalam data, seperti tingginya pengangguran pada kelompok usia muda serta ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan industri. Analisis ini kemudian diinterpretasikan menggunakan kerangka teoritik human capital (Becker, 1993) dan konsep skill mismatch (OECD, 2015), sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Subang.

Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini tidak hanya menghasilkan deskripsi mengenai kondisi ketenagakerjaan, tetapi juga memberikan analisis yang bersifat interpretatif dan kritis dalam menjelaskan hubungan antara industrialisasi, kualitas tenaga kerja, dan penyerapan tenaga kerja lokal.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis mengenai kondisi

ketenagakerjaan di Kabupaten Subang dalam konteks industrialisasi, dengan fokus pada pengangguran berdasarkan kelompok umur, kesenjangan keterampilan (skill mismatch), serta penyerapan tenaga kerja lokal. Analisis dilakukan berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik serta didukung oleh literatur akademik dan laporan lembaga internasional yang relevan. Pembahasan diawali dengan pemaparan kondisi umum ketenagakerjaan sebagai dasar untuk memahami struktur pasar kerja di Kabupaten Subang. Selanjutnya, analisis difokuskan pada pengangguran berdasarkan kelompok umur, khususnya pada kelompok usia muda yang memiliki tingkat kerentanan lebih tinggi dalam pasar kerja. Pembahasan kemudian dilanjutkan dengan analisis kesenjangan keterampilan sebagai faktor utama yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Pada bagian akhir, dibahas hubungan antara industrialisasi dan penyerapan tenaga kerja lokal serta implikasi kebijakan yang diperlukan.

A. Kondisi Ketenagakerjaan di Kabupaten Subang

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Subang menunjukkan dinamika yang dipengaruhi oleh proses transformasi ekonomi menuju industrialisasi. Peningkatan jumlah penduduk usia kerja berdampak pada bertambahnya angkatan kerja, namun tidak sepenuhnya diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai (Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang, 2026). Hal ini mencerminkan adanya tekanan dalam pasar kerja lokal.

Dari sisi kualitas tenaga kerja, struktur ketenagakerjaan di Kabupaten Subang masih didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah ke bawah. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja lokal belum memiliki keterampilan teknis dan kompetensi spesifik yang sesuai dengan kebutuhan sektor industri modern. Dalam perspektif human capital, keterbatasan tersebut berimplikasi pada rendahnya produktivitas serta terbatasnya akses terhadap pekerjaan yang lebih produktif dan bernilai tambah tinggi (Becker, 1993).

Selain itu, karakteristik pekerjaan di Kabupaten Subang juga menunjukkan dominasi sektor informal. Sebagian besar tenaga kerja bekerja pada sektor dengan tingkat kepastian kerja yang relatif rendah, seperti usaha mandiri atau pekerjaan tidak tetap. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pasar kerja belum sepenuhnya mampu menyediakan pekerjaan formal yang stabil dan berkualitas (Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang, 2026).

Kesenjangan antara jumlah pencari kerja dan tenaga kerja yang terserap juga menjadi permasalahan utama. Meskipun perkembangan sektor industri membuka peluang kerja baru, tidak seluruh tenaga kerja lokal dapat memanfaatkannya secara optimal. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara karakteristik tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam konteks industrialisasi, kondisi tersebut mencerminkan ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Sektor industri cenderung membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan teknis dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi, sementara tenaga kerja lokal belum sepenuhnya memiliki kompetensi tersebut. Akibatnya, peluang kerja yang tersedia tidak sepenuhnya dapat diakses oleh masyarakat lokal.

Fenomena ini sejalan dengan konsep jobless growth, yaitu kondisi di mana pertumbuhan ekonomi tidak diikuti

oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja secara signifikan (World Bank, 2013). Dalam konteks Kabupaten Subang, pertumbuhan sektor industri belum sepenuhnya menghasilkan penciptaan lapangan kerja yang inklusif.

Dengan demikian, kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Subang menunjukkan adanya permasalahan struktural yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas penyerapan tenaga kerja. Temuan ini menjadi dasar penting untuk menganalisis lebih lanjut pengangguran berdasarkan kelompok umur serta kesenjangan keterampilan dalam pasar kerja lokal.

B. Pengangguran Berdasarkan Kelompok Umur

Pengangguran di Indonesia menunjukkan pola yang tidak merata berdasarkan kelompok umur, di mana tingkat pengangguran terbuka secara konsisten lebih tinggi pada kelompok usia muda (15–24 tahun) dibandingkan kelompok usia lainnya (Badan Pusat Statistik, 2025). Pola ini mengindikasikan bahwa kelompok usia muda merupakan segmen yang paling rentan dalam pasar kerja, baik di tingkat nasional maupun dalam konteks daerah seperti Kabupaten Subang.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kelompok Umur di Indonesia dan Jawa Barat (Februari 2025)

Tabel 2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kelompok Umur di Indonesia dan Jawa Barat (Februari 2025)

Kelompok Umur (Tahun)	TPT Indonesia (%)		TPT Jawa Barat (%)	
	Februari 2024	Februari 2025	Februari 2024	Februari 2025
15–24	15,78	15,68	20,55	19,60
25–34	6,86	6,66	11,13	10,17
35–44	4,70	4,38	7,74	7,06
45–54	3,78	3,58	6,32	5,62
55–64	3,14	2,69	4,86	4,24
Total	4,82	4,76	7,46	6,94

Sumber: Badan Pusat Statistik (2025)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa kelompok usia 15–24 tahun memiliki tingkat pengangguran paling tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya, baik di tingkat nasional maupun di Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia muda menghadapi tantangan yang lebih besar dalam memasuki pasar kerja.

Tingginya tingkat pengangguran pada kelompok usia muda tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan lapangan kerja, tetapi juga berkaitan dengan belum optimalnya proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (school-to-work transition). Lulusan baru umumnya belum memiliki pengalaman kerja yang memadai serta keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga menghadapi kesulitan dalam memasuki pasar kerja formal (International Labour Organization, 2022).

Selain itu, ketidaksesuaian antara sistem pendidikan dan kebutuhan dunia kerja turut memperparah kondisi ini. Sistem pendidikan yang masih berorientasi pada penguasaan teori, tanpa diimbangi dengan keterampilan aplikatif, menyebabkan lulusan kurang siap menghadapi tuntutan industri (OECD, 2015). Kondisi ini memperkuat terjadinya kesenjangan keterampilan (skill mismatch), yang menjadi salah satu faktor utama tingginya pengangguran pada kelompok usia muda.

Dalam konteks Kabupaten Subang, permasalahan ini menjadi semakin relevan seiring dengan berkembangnya sektor industri. Industrialisasi meningkatkan permintaan

terhadap tenaga kerja dengan keterampilan teknis dan spesifik, sementara sebagian besar tenaga kerja usia muda masih memiliki keterampilan umum yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan tersebut. Akibatnya, kelompok usia muda menghadapi hambatan yang lebih besar dalam mengakses peluang kerja yang tersedia.

Selain faktor keterampilan, keterbatasan pengalaman kerja juga menjadi kendala utama. Banyak perusahaan mensyaratkan pengalaman kerja dalam proses rekrutmen, sehingga lulusan baru berada dalam posisi yang kurang kompetitif. Kondisi ini menciptakan lingkaran masalah, di mana pencari kerja tidak dapat memperoleh pekerjaan karena tidak memiliki pengalaman, sementara pengalaman tidak dapat diperoleh tanpa adanya kesempatan kerja.

Dampak dari tingginya pengangguran usia muda tidak hanya bersifat jangka pendek, tetapi juga berpotensi menimbulkan konsekuensi jangka panjang terhadap kualitas tenaga kerja. Individu yang mengalami pengangguran dalam jangka waktu lama cenderung mengalami penurunan keterampilan dan produktivitas, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan ekonomi (World Bank, 2013).

Dengan demikian, pengangguran berdasarkan kelompok umur, khususnya pada kelompok usia muda, mencerminkan permasalahan struktural dalam pasar kerja. Tingginya pengangguran pada kelompok ini menunjukkan adanya kelemahan dalam proses transisi pendidikan ke dunia kerja serta ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan industri. Kondisi ini menjadi landasan penting untuk menganalisis lebih lanjut kesenjangan keterampilan (skill mismatch) dalam konteks industrialisasi di Kabupaten Subang.

C. Kesenjangan Keterampilan (Skill Mismatch)

Kesenjangan keterampilan (skill mismatch) merupakan salah satu permasalahan struktural yang mempengaruhi efektivitas pasar kerja, khususnya dalam konteks industrialisasi. Secara konseptual, skill mismatch merujuk pada kondisi ketika keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang tersedia, baik dari sisi jenis keterampilan maupun tingkat kompetensi (OECD, 2015). Ketidaksesuaian ini menghambat proses pencocokan antara pencari kerja dan lowongan kerja, sehingga berdampak pada tingginya pengangguran serta rendahnya produktivitas tenaga kerja.

Dalam literatur ekonomi tenaga kerja, skill mismatch dapat diklasifikasikan ke dalam dua bentuk utama, yaitu vertical mismatch dan horizontal mismatch. Vertical mismatch terjadi ketika tingkat pendidikan atau keterampilan tenaga kerja tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh pekerjaan, baik terlalu tinggi (overqualified) maupun terlalu rendah (underqualified). Sementara itu, horizontal mismatch merujuk pada ketidaksesuaian antara bidang keahlian yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang dilakukan (McGuinness et al., 2018). Kedua bentuk ketidaksesuaian ini sering terjadi pada negara yang sedang mengalami transformasi ekonomi.

Dalam konteks Kabupaten Subang, indikasi terjadinya skill mismatch dapat dilihat dari struktur tenaga kerja yang masih didominasi oleh lulusan pendidikan menengah ke bawah (Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang, 2026). Di sisi lain, perkembangan sektor industri di wilayah tersebut menuntut tenaga kerja dengan keterampilan teknis tertentu, seperti kemampuan

operasional mesin, pemahaman teknologi produksi, serta keterampilan berbasis industri lainnya. Ketidakesesuaian antara karakteristik tenaga kerja dengan kebutuhan industri ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan.

Permasalahan ini tidak terlepas dari keterbatasan sistem pendidikan dan pelatihan dalam menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Dalam perspektif human capital, pendidikan seharusnya berfungsi sebagai investasi yang meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Becker, 1993). Namun demikian, sistem pendidikan yang belum sepenuhnya berbasis kebutuhan industri menyebabkan rendahnya relevansi keterampilan lulusan (Hanushek & Woessmann, 2015).

Lebih lanjut, kesenjangan keterampilan juga berkaitan dengan tingginya pengangguran pada kelompok usia muda. Laporan dari International Labour Organization (2022) menunjukkan bahwa keterbatasan keterampilan yang relevan dan kurangnya pengalaman kerja menjadi faktor utama yang menghambat transisi tenaga kerja muda ke dunia kerja. Kondisi ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa pengangguran usia muda tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan lapangan kerja, tetapi juga oleh ketidaksesuaian kompetensi.

Selain itu, skill mismatch juga berdampak pada sisi permintaan tenaga kerja. Perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka, meskipun jumlah pencari kerja relatif tinggi. Hal ini menunjukkan adanya inefisiensi dalam pasar kerja, di mana terjadi ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja (Cappelli, 2015).

Dalam konteks industrialisasi di Kabupaten Subang, kondisi ini berimplikasi pada rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja lokal dalam sektor industri. Meskipun peluang kerja meningkat, perusahaan cenderung merekrut tenaga kerja yang memiliki keterampilan lebih sesuai, termasuk dari luar daerah. Hal ini menunjukkan bahwa industrialisasi belum sepenuhnya memberikan manfaat yang optimal bagi tenaga kerja lokal.

Dengan demikian, kesenjangan keterampilan merupakan faktor kunci yang menjelaskan rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal dalam era industrialisasi. Permasalahan ini tidak hanya berkaitan dengan individu tenaga kerja, tetapi juga mencerminkan kelemahan dalam sistem pendidikan, pelatihan, dan keterkaitan dengan dunia industri. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi skill mismatch menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas pasar kerja dan mendorong penyerapan tenaga kerja yang lebih inklusif.

D. Industrialisasi dan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Perkembangan industrialisasi di Kabupaten Subang menunjukkan adanya transformasi ekonomi yang signifikan, ditandai dengan meningkatnya investasi serta pembangunan kawasan industri. Secara teoritis, industrialisasi diharapkan mampu menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian, dalam praktiknya, peningkatan aktivitas industri tidak selalu diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal secara optimal (Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang, 2026).

Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara peluang kerja yang tersedia dan kemampuan tenaga kerja lokal dalam memenuhi kebutuhan industri. Meskipun jumlah lapangan kerja meningkat, tidak seluruh tenaga

kerja lokal dapat mengakses peluang tersebut karena keterbatasan keterampilan dan pengalaman kerja. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya mengenai adanya skill mismatch yang menjadi penghambat utama dalam proses penyerapan tenaga kerja.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep *jobless growth*, yaitu kondisi di mana pertumbuhan ekonomi tidak diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja secara signifikan (World Bank, 2013). Dalam banyak kasus, sektor industri yang berkembang cenderung bersifat padat modal (*capital-intensive*) dan membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan spesifik, sehingga tidak mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar.

Selain itu, perusahaan dalam sektor industri cenderung merekrut tenaga kerja yang telah memiliki keterampilan teknis dan pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan produksi. Hal ini menyebabkan tenaga kerja lokal, khususnya yang belum memiliki keterampilan memadai, berada dalam posisi yang kurang kompetitif dalam pasar kerja (International Labour Organization, 2021).

Dalam perspektif pembangunan ekonomi, kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi struktural yang tidak diiringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat menghambat efektivitas penyerapan tenaga kerja. Rodrik (2016) menegaskan bahwa industrialisasi yang tidak inklusif berpotensi menciptakan kesenjangan baru dalam pasar kerja, di mana sebagian kelompok tenaga kerja tertinggal dalam proses pembangunan.

Implikasi dari kondisi tersebut menuntut adanya intervensi kebijakan yang lebih terarah dan berbasis kebutuhan industri. Pertama, pemerintah daerah perlu memperkuat program pelatihan vokasi berbasis industri (*demand-driven training*) guna meningkatkan relevansi keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar. Kedua, penguatan *link and match* antara lembaga pendidikan dan sektor industri menjadi langkah strategis untuk memperbaiki proses transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Ketiga, pengembangan sistem informasi pasar kerja yang terintegrasi juga diperlukan untuk meningkatkan akses informasi bagi pencari kerja mengenai peluang kerja dan kebutuhan keterampilan.

Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan menjadi kunci dalam menciptakan ekosistem *ketenagakerjaan* yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan kebutuhan industri. Kebijakan yang bersifat parsial tidak akan mampu menyelesaikan permasalahan secara menyeluruh, sehingga diperlukan pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan.

Dengan demikian, industrialisasi di Kabupaten Subang memiliki potensi besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Namun, tanpa adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kebijakan yang mampu menjembatani kesenjangan keterampilan, potensi tersebut tidak akan sepenuhnya memberikan manfaat bagi tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, keberhasilan industrialisasi sangat bergantung pada kemampuan dalam menciptakan keterkaitan yang kuat antara pembangunan ekonomi dan pengembangan sumber daya manusia.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan *ketenagakerjaan* di Kabupaten Subang tidak hanya

disebabkan oleh keterbatasan lapangan kerja, tetapi juga oleh faktor struktural, khususnya kesenjangan keterampilan (skill mismatch) antara tenaga kerja lokal dan kebutuhan industri. Meskipun industrialisasi telah mendorong peningkatan investasi dan membuka peluang kerja baru, penyerapan tenaga kerja lokal belum berlangsung secara optimal.

Tingginya pengangguran, terutama pada kelompok usia muda, mencerminkan belum efektifnya proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Lulusan pendidikan belum sepenuhnya memiliki keterampilan teknis dan pengalaman kerja yang sesuai dengan tuntutan industri, sehingga memperkuat terjadinya skill mismatch, baik dalam bentuk ketidaksesuaian tingkat pendidikan maupun bidang keahlian.

Selain itu, industrialisasi di Kabupaten Subang menunjukkan kecenderungan jobless growth, di mana pertumbuhan ekonomi tidak diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja secara signifikan. Kondisi ini disebabkan oleh karakteristik industri yang membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan spesifik, sementara tenaga kerja lokal belum mampu memenuhi kebutuhan tersebut secara optimal.

Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan industrialisasi tidak hanya ditentukan oleh peningkatan investasi dan pembangunan infrastruktur, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia lokal. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang terintegrasi dan berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja, seperti penguatan pelatihan vokasi berbasis industri, pengembangan link and match antara pendidikan dan dunia kerja, serta peningkatan akses terhadap informasi pasar kerja.

Dengan demikian, kesenjangan keterampilan merupakan faktor kunci yang menghambat penyerapan tenaga kerja lokal dalam era industrialisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami dinamika ketenagakerjaan di tingkat daerah serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan yang lebih kontekstual dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025). Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan kelompok umur. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang. (2026). Kabupaten Subang dalam angka 2025–2026. Subang: Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang.
- Cappelli, P. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States. *ILR Review*, 68(2), 251–290.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). Active labor market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 128(613), F452–F477.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2015). *The knowledge capital of nations: Education and the economics of growth*. Cambridge: MIT Press.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2022). *Global employment trends for youth 2022*. Geneva: International Labour Organization.
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2018). Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*, 32(4), 985–1015.
- OECD. (2015). *Skills mismatch and public policy*. Paris: OECD Publishing.
- Rodrik, D. (2016). Premature deindustrialization. *Journal of Economic Growth*, 21(1), 1–33.
- World Bank. (2019). *World development report 2019: The changing nature of work*. Washington, DC: World Bank.