

## ANALISIS PROGRAM MAGANG IM JAPAN DI KABUPATEN KARAWANG: TINJAUAN INDIKATOR SUMBER DAYA

Nabilah Sukma Wandani<sup>1</sup>, Indra Aditya<sup>2</sup>, Nidaul Muthmainah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Email: [2210631180095@student.unsika.ac.id](mailto:2210631180095@student.unsika.ac.id)

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis kegagalan implementasi seleksi Program Magang IM Jepang di Kabupaten Karawang, yang mencatat tingkat kegagalan yang drastis di mana hanya 13 dari 1.500 pelamar yang lolos. Dengan menggunakan desain studi kasus kualitatif dan Teori Interaksi Kontekstual (CIT) Bresser, penelitian ini secara khusus menyelidiki variabel "Sumber Daya" yang menentukan interaksi antara birokrasi dan pelamar. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pejabat dan peserta Disnakertrans, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegagalan implementasi pada dasarnya disebabkan oleh defisit sumber daya multidimensional. Meskipun pemerintah daerah berhasil mengurangi keterbatasan fiskal dan staf melalui strategi jaringan dan optimalisasi aset, hambatan fatalnya adalah "kesenjangan kompetensi" yang parah di antara kelompok sasaran. Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar pelamar kekurangan sumber daya kumulatif, khususnya logika matematika dan daya tahan fisik yang dibutuhkan oleh standar G-to-G yang ketat. Studi ini menyimpulkan bahwa ketidaksesuaian antara penawaran dan permintaan terkait kualitas tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri global tidak dapat diselesaikan hanya dengan seleksi administratif, tetapi memerlukan pergeseran kebijakan strategis menuju program inkubasi pra-seleksi.

**Kata Kunci:** Kebijakan Publik, Implementasi Kebijakan, IM Japan, Program Magang, Teori Interaksi Kontekstual.

### Abstract

*This study aims to analyze the implementation failure of the IM Japan Internship Program selection in Karawang Regency, which recorded a drastic failure rate with only 13 out of 1,500 applicants successful. Using a qualitative case study design and Bresser's Contextual Interaction Theory (CIT), this study specifically investigates the "Resources" variable that determines the interaction between the bureaucracy and applicants. Data were collected through in-depth interviews with Disnakertrans officials and participants, observation, and documentation, then analyzed using an interactive model by Miles, Huberman, and Saldana. The results show that the implementation failure is fundamentally caused by a multidimensional resource deficit. Although the local government successfully mitigated fiscal and staffing constraints through networking strategies and asset optimization, a fatal obstacle was a severe "competency gap" among the target group. The findings indicate that most applicants lacked the cumulative resources, particularly the mathematical logic and physical endurance required by the rigorous G-to-G standards. The study concludes that the mismatch between supply and demand regarding the quality of the local workforce and the needs of the global industry cannot be resolved solely through administrative selection, but requires a strategic policy shift towards pre-selection incubation programs.*

**Keywords:** *Public Policy, Policy Implementation, IM Japan, Internship Program, Contextual Interaction Theory*

## A. PENDAHULUAN

Kabupaten Karawang kini dikenal sebagai salah satu pusat industri terbesar di Asia Tenggara, bertransformasi dari daerah agraris menjadi zona strategis nasional dengan ribuan pabrik manufaktur. Namun, masuknya investasi besar-besaran ini menghadirkan paradoks pembangunan yang serius. Berdasarkan data BPS (2025), meskipun nilai investasi terus meningkat, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tetap berada pada angka yang mengkhawatirkan yaitu 7,99%. Angka ini menempatkan Karawang sebagai salah satu daerah dengan tingkat pengangguran tertinggi di Jawa Barat, yang ironis bagi daerah yang dijuluki "Kota Industri".

Isu pengangguran ini didominasi oleh kelompok pemuda, khususnya lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMP). Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang tahun 2025 mencatat bahwa lulusan SMP menyumbang tingkat pengangguran tertinggi sebesar 14,52%. Kondisi ini menunjukkan terjadinya *ketidaksesuaian keterampilan* atau kesenjangan kompetensi yang lebar antara pasokan tenaga kerja lokal dan kualifikasi ketat yang dituntut oleh industri modern. Tingkat pengangguran yang tinggi berdampak langsung pada penurunan daya beli dan perlambatan pertumbuhan ekonomi regional (Mariono dkk., 2017). Perspektif Teori Modal Manusia, Becker (2009) menekankan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, yang pada akhirnya menentukan daya saing ekonomi suatu wilayah (Deming, 2024). Demikian pula, Todaro & Smith (2006), dalam Teori Pembangunan Ekonomi mereka menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan ketersediaan lapangan kerja berpotensi meningkatkan kemiskinan dan ketidaksetaraan sosial (Purnomo & Istiqomah, 2019). Oleh karena itu, intervensi kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam mengurangi pengangguran struktural.

Data berikut menggambarkan Tingkat Pengangguran Terbuka berdasarkan tingkat pendidikan di Kabupaten Karawang selama tiga tahun terakhir:

**Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Karawang (2023-2025)**

Tingkat Pendidikan	TPT 2023	TPT 2024	TPT 2025	Catatan
≤ Sekolah Dasar (SD)	2,65%	1,60%	4,13%	-
SMP (SMP)	10,52%	10,76%	7,76%	-
SMA/SMK	16,83%	9,53%	10,05%	-
SMA Kejuruan (SMK)	<b>15,11%</b>	<b>14,30%</b>	<b>14,52%</b>	<b>Kontributor Tertinggi</b>
Universitas	3,45%	7,95%	7,05%	-

Sumber: BPS Kabupaten Karawang, Diolah oleh Peneliti (2025)

Upaya strategis untuk memecah kebuntuan ini, Pemerintah Kabupaten Karawang, melalui Disnakertrans, menerapkan kebijakan pengiriman pekerja ke luar negeri melalui program magang. Salah satu program unggulannya adalah kerja sama Pemerintah ke Pemerintah (G to G) dengan Organisasi Pengembangan Tenaga Kerja Internasional (IM Japan). Kementerian Tenaga Kerja menekankan bahwa magang di luar negeri merupakan alat strategis untuk mengembangkan tenaga kerja yang berdaya saing global (Baheramsyah, 2023). Program ini telah diimplementasikan di berbagai daerah di Indonesia. Di Provinsi Jawa Barat, program magang Jepang mencakup Cirebon, Bandung, Cimahi, Karawang, dan Sumedang. Sementara itu, Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) dan Provinsi Jawa Tengah masing-masing menerima kuota 200 peserta yang tersebar di beberapa kabupaten, seperti Cilacap, Kendal, Pati, dan Karanganyar (Humas Jateng, 2025). Kebijakan ini juga sejalan

dengan arah pembangunan nasional yang digariskan dalam visi Asta Cita pemerintahan Prabowo-Gibran, yang menekankan penciptaan lapangan kerja yang berkualitas dan berkelanjutan (Prabowo, 2023). Program ini dianggap memiliki keunggulan komparatif dibandingkan skema swasta karena menjamin perlindungan hukum yang lebih kuat, transfer teknologi yang terstruktur, dan insentif modal bisnis independen bagi peserta pasca magang (Kardinasari, 2019).

Pemilihan Jepang sebagai tujuan utama magang bukanlah kebetulan, melainkan berdasarkan urgensi strategis global yang muncul dari krisis demografis (masyarakat yang menua) dan penurunan angka kelahiran, yang telah menyebabkan defisit jutaan pekerja produktif di sektor industri Jepang. Situasi ini bertepatan dengan tingginya pasokan pekerja usia produktif di Kabupaten Karawang, yang didorong oleh peluang kompensasi ekonomi dan transfer teknologi di industri teknologi tinggi (Akfa, 2018). Lebih lanjut, relevansi program ini semakin diperkuat oleh status Karawang sebagai salah satu pusat investasi terbesar bagi perusahaan Jepang di Jawa Barat, yang memungkinkan alumni Program Magang IM Jepang memiliki daya tawar yang kompetitif yang selaras dengan kebutuhan pasar tenaga kerja lokal. Dalam konteks ini, Program Magang IM Jepang dapat dipahami sebagai instrumen kebijakan publik strategis yang layak untuk dikaji secara mendalam (Pemerintah Provinsi NTB, 2023).

Dari perspektif kelembagaan, pelaksanaan Program Magang IM Jepang oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki landasan hukum yang kuat. Hal ini sejalan dengan amanat Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, dan diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Organisasi Aparat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Tenaga Kerja. Dengan landasan peraturan ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara normatif diposisikan sebagai aktor kunci dalam pelaksanaan kebijakan magang luar negeri di tingkat daerah. Namun, urgensi penelitian ini muncul dari fakta empiris di lapangan yang menunjukkan kegagalan pelaksanaan pada tahap seleksi di tingkat daerah. Pada gelombang pertama seleksi 2025, tercatat fenomena *tingkat kematian (tingkat putus sekolah) yang sangat drastis*. Tabel berikut merinci pengurangan drastis jumlah peserta pada setiap tahap proses seleksi:

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Seleksi IM Jepang di Karawang (Tahap 1, 2025)**

Tahap Seleksi	Jumlah Peserta	Catatan
Kuota yang Tersedia	<b>200</b>	Target ditetapkan untuk Karawang
Sosialisasi	800	Peserta melalui media sosial/info
Pilihan Admin	1.500	Pelamar diurutkan berdasarkan kualifikasi dasar
Simulasi Pra-Uji	360	Peserta dalam pengarahan pra-uji
Pemilihan Tes	192	Peserta yang mengikuti tes sebenarnya
Kandidat yang Lulus	<b>13</b>	<b>Hasil akhir (Tingkat Keberhasilan: 0,8%)</b>

Sumber: Data Primer, Wawancara dengan Kepala Divisi di Discakertrans (2025)

Pada Tabel 2, dari 1.500 pelamar yang lolos seleksi administratif awal, hanya 13 orang yang berhasil lolos tahap akhir untuk mengikuti pelatihan nasional. Ini berarti program tersebut gagal memenuhi target kuota regional sebanyak 200 peserta, dengan tingkat realisasi hanya 6,5%. Tingkat kegagalan yang tinggi ini bukan disebabkan oleh kurangnya minat publik, melainkan ketidaksiapan mendasar dalam memenuhi standar kualifikasi IM Jepang. Fenomena ini menuntut evaluasi mendalam terhadap kapasitas sumber daya yang terlibat dalam proses kebijakan. Ekosistem magang di Karawang tidak tunggal, melainkan ditandai dengan persaingan antar berbagai skema program. Pemerintah daerah juga telah menjajaki program *Ausbildung* ke Jerman, namun inisiatif ini menghadapi hambatan signifikan karena biaya yang dibiayai sendiri tinggi dan persyaratan bahasa yang ketat (Raka, 2025).

Bersamaan dengan itu, keterlibatan sektor swasta melalui Pusat Pelatihan (LPK) telah berkembang pesat, menawarkan jalur magang independen. Contohnya termasuk PT Japindo Amanah Ilahi dan PT Indonesia Jinzai International (INJI), yang mengkhususkan diri dalam pelatihan magang dan penempatan kerja resmi. Namun demikian, skema swasta ini membutuhkan biaya perekrutan dan pelatihan yang besar yang ditanggung oleh peserta, seringkali mencapai puluhan juta rupiah. Kondisi ini memperkuat posisi Program Magang IM Jepang sebagai instrumen kebijakan yang lebih inklusif dan adil, sekaligus menggarisbawahi pentingnya implementasi kebijakan yang efektif di tingkat regional.

Studi tentang program magang di Jepang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dengan berbagai fokus. Penelitian oleh Saragih dkk. (2023) berfokus pada dampak ekonomi jangka panjang, menyimpulkan bahwa alumni magang Jepang memiliki tingkat kemandirian ekonomi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja non-magang. Sementara itu, Waryono dkk. (2022) menyoroti aspek kurikulum pelatihan di pusat pelatihan nasional (Cevest), yang dianggap efektif dalam membentuk karakter yang disiplin. Dari perspektif psikologis, Azizah & Anshari (2024) menemukan bahwa motivasi intrinsik peserta merupakan faktor dominan dalam keberhasilan menyelesaikan kontrak kerja 3 tahun di Jepang.

Meskipun literatur di atas memberikan wawasan yang berharga, terdapat kesenjangan akademis yang belum tersentuh. Mayoritas penelitian cenderung membahas "kisah sukses" alumni atau manajemen pelatihan di tingkat pusat. Belum ada penelitian yang secara khusus menganalisis kegagalan besar pada tahap seleksi awal di tingkat kabupaten/kota menggunakan lensa kebijakan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan menganalisis penyebab kegagalan dari sisi hulu implementasi. Kerangka Teoretis dan Fokus Studi Untuk menganalisis fenomena kegagalan ini, penelitian ini mengadopsi Teori Interaksi Kontekstual (CIT) yang diperkenalkan oleh Boer & Bressers (1999). Teori ini menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh interaksi antar aktor yang dipengaruhi oleh tiga karakteristik utama: (1) Informasi, (2) Motivasi, dan (3) Sumber Daya.

Peneliti secara khusus membatasi fokus analisis pada indikator Sumber Daya. Pilihan fokus ini didasarkan pada asumsi bahwa motivasi tinggi dari pelamar saja tidak cukup untuk menembus standar seleksi global tanpa didukung oleh sumber daya yang memadai. Dalam perspektif Bresser, sumber daya meliputi kapasitas manusia, ketersediaan anggaran, dan infrastruktur. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan pandangan berbasis sumber daya dalam teori implementasi untuk menjelaskan fenomena inefisiensi perekrutan tenaga kerja asing di tingkat lokal. Artikel ini mengemukakan argumen bahwa kegagalan seleksi IM Japan di Karawang merupakan konsekuensi dari "defisit sumber daya asimetris" antara pemerintah daerah (sebagai fasilitator) dan peserta (sebagai kandidat). Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kondisi sumber daya, baik kapasitas birokrasi, dukungan anggaran, dan kompetensi peserta menjadi faktor penentu yang menghambat keberhasilan implementasi program magang IM Japan di Kabupaten Karawang.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Putri (2019) menemukan bahwa program magang Jepang dinilai efektif dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja, meskipun masih terdapat kendala sosial dan budaya. Waryono (2022), mengungkapkan bahwa pelatihan dalam program IM Japan relevan dengan kebutuhan dunia industri. Dari sisi regulasi, Solechan (2018), menegaskan bahwa penyelenggaraan pemegangan luar negeri telah memiliki landasan hukum yang jelas melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 yang mengatur proses perizinan dan pelaksanaan pemagangan. Penelitian Nengsih et al. (2024) menunjukkan bahwa program pemagangan mampu meningkatkan kesiapan kerja peserta,

meskipun masih menghadapi kendala pada keterbatasan sumber daya. Penelitian ini mengisi celah dengan menyoroiti proses implementasi program pada tahap awal melalui tinjauan indikator sumber daya dalam pelaksanaan seleksi peserta program magang IM Japan di tingkat daerah.

Kebijakan publik dipahami sebagai serangkaian keputusan atau tindakan pemerintah yang ditujukan untuk mengatasi permasalahan masyarakat (Chairunnisa et al., 2023). Easton Menyatakan bahwa Kebijakan publik merupakan alokasi nilai-nilai yang bersifat otoritatif bagi masyarakat (Appiah, 2012). Namun, keberhasilan kebijakan tidak hanya ditentukan pada tahap perumusan, melainkan juga pada tahap implementasi. Implementasi kebijakan merupakan proses penerapan keputusan kebijakan ke dalam tindakan nyata guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahab, 2008).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Contextual Interaction Theory* (CIT) yang dikembangkan oleh, Bressers. Teori ini menekankan bahwa implementasi kebijakan merupakan hasil dari interaksi antar aktor yang terlibat dalam proses pelaksanaan kebijakan (Michel et al., 2022). Menurut Boer & Bressers (1999), proses implementasi dipengaruhi oleh empat karakteristik utama aktor, yaitu motivasi, kognisi, kekuasaan dan sumber daya. Melalui perspektif ini, implementasi kebijakan tidak hanya dipahami sebagai proses administratif tetapi juga sebagai proses interaksi yang dipengaruhi oleh karakteristik aktor serta konteks sosial, kelembagaan, dan politik yang melingkupinya.

### C. METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan penelitian kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk mengeksplorasi dan memahami makna di balik fenomena sosial, khususnya kegagalan implementasi program seleksi magang yang tidak dapat diukur hanya dengan angka statistik. Seperti yang dijelaskan oleh Creswell (2014), penelitian kualitatif adalah metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial atau manusia. Peneliti bertujuan untuk memahami interaksi kompleks antara birokrasi pemerintah daerah dan masyarakat (pelamar). Desain studi kasus dipilih untuk memberikan analisis komprehensif dan mendalam tentang "sistem terbatas" (Stake, 1995) tertentu, yaitu proses seleksi program IM Japan di Kabupaten Karawang pada tahun anggaran 2025.

Subjek penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (*Disnakertrans*) Kabupaten Karawang sebagai pelaksana kebijakan. Objek penelitian adalah proses seleksi Program Magang IM Jepang. Mengenai sampel, karena ini adalah penelitian kualitatif, maka tidak menggunakan sampel statistik tetapi menggunakan Informan Kunci yang dipilih melalui *teknik purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013), *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sumber dengan pertimbangan khusus untuk mendapatkan informasi maksimal. Untuk memastikan validitas data, peneliti menentukan informan dari berbagai latar belakang (*triangulasi sumber*).

Informan kunci yang diwawancarai dalam penelitian ini meliputi: (1) Kepala Divisi Pelatihan & Produktivitas (*Kabid Lattas*) sebagai pembuat kebijakan utama terkait anggaran dan peraturan; (2) Ketua Tim Seleksi dan Instruktur Teknik (*Sensei*) yang secara langsung menangani tes fisik dan matematika; dan (3) Peserta Program, yang terdiri dari kandidat yang berhasil dan yang gagal dalam tes matematika atau fisik, untuk mendapatkan perspektif yang seimbang tentang kesulitan yang dihadapi.

Peneliti mendefinisikan fokus studi berdasarkan variabel Sumber Daya dalam *Teori Interaksi Kontekstual* (CIT) oleh Boer & Bressers (1999). Dalam studi ini, Sumber Daya didefinisikan secara operasional sebagai:

1. Sumber Daya Manusia: Jumlah staf Disnakertrans dibandingkan dengan jumlah pelamar, dan tingkat kompetensi (kognitif/fisik) para pelamar.
2. Sumber Daya Keuangan: Ketersediaan dana APBD yang dialokasikan untuk proses seleksi.
3. Sumber Daya Infrastruktur: Ketersediaan dan kondisi tempat seleksi (Bengkel BLK, lintasan lari, ruang kelas).

Kedalaman data penelitian ini menggunakan tiga teknik triangulasi: Wawancara Mendalam menggunakan pedoman semi-terstruktur, Observasi Non-Partisipan di pusat pelatihan (BLK), dan Studi Dokumentasi pedoman teknis resmi ( *Juknis* ). Teknik analisis data mengikuti Model Interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang terdiri dari Kondensasi Data (memilih data sumber yang relevan), Penyajian Data (menyajikan temuan naratif), dan Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (Irvanto, 2017)

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan empiris tentang keterbatasan sumber daya dalam implementasi program magang IM Japan di Kabupaten Karawang adalah sebagai berikut:

1. Kekakuan Kelembagaan di bawah Skema G-to-G

Program magang IM Japan dilaksanakan di bawah kerangka kerja sama antar pemerintah (G-to-G) antara Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Organisasi Pengembangan Tenaga Kerja Internasional (IM Japan). Arsitektur kelembagaan ini memberlakukan standar yang ketat dan tidak dapat dinegosiasikan dalam seleksi dan pelatihan kandidat, yang membedakan program ini dari skema swasta-ke-swasta (P-to-P) yang dioperasikan oleh organisasi pengirim swasta. Temuan lapangan menunjukkan bahwa kekakuan ini secara signifikan membatasi peran Disnakertrans Karawang. Sebagai lembaga pemerintah daerah, Disnakertrans mengemban mandat politik untuk mengurangi tingkat pengangguran regional. Secara bersamaan, sebagai mitra pelaksana IM Japan, lembaga ini harus berfungsi sebagai penjaga gerbang yang menegakkan standar kualifikasi yang tinggi. Peran ganda ini menciptakan dilema kelembagaan, karena lembaga tersebut bertanggung jawab atas hasil perekrutan tanpa memiliki wewenang diskresioner untuk mengubah ambang batas seleksi.

**Tabel 3. Standar Kualifikasi Program IM Jepang**

Kategori	Indikator Persyaratan	Nilai Standar
Umum	Jenis kelamin	Pria
	Usia	Usia 18 - 26 Tahun
	Pendidikan	Setara Min. SMA/SMK
	Tinggi / Berat	Min. 160 cm / Min. 50 kg
Fisik	Berlari	3 km dalam waktu maksimal 15 menit
	Push-Up	Minimal 35 kali (bentuk sempurna)
	Sit-Up	Minimal 25 kali (bentuk sempurna)
Medis	Kesehatan	Tidak bertato, tidak bertindik, bukan perokok, tidak memakai kaca mata/buta warna, tidak memiliki bekas luka operasi/patah tulang.
Kognitif	Matematika	Aritmatika Dasar (Penjumlahan, Pengurangan, Perkalian, Pembagian) dengan Skor Minimum 50

Sumber: Website IM Jepang, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa IM Japan menerapkan standar tenaga kerja premium yang dirancang untuk memenuhi disiplin industri Jepang, bukan rata-rata pasar tenaga kerja lokal. Standar-standar ini kemudian menjadi penentu penting dalam tingkat pengunduran diri yang tinggi yang diamati selama tahap seleksi di Karawang.

## 2. Ketidakelastisan Sumber Daya Keuangan di Tingkat Lokal

Data empiris menunjukkan bahwa Disnakertrans Karawang beroperasi dalam kerangka fiskal yang kaku. Alokasi anggaran untuk program IM Japan tertanam dalam skema penganggaran berbasis acara di bawah Anggaran Pendapatan dan Pengeluaran Daerah (APBD). Dana yang tersedia terbatas pada kegiatan administrasi dan logistik, seperti manajemen pendaftaran, honorarium panitia, persiapan tempat, dan konsumsi selama hari seleksi. Wawancara dengan pejabat program mengkonfirmasi bahwa tidak ada anggaran yang dialokasikan untuk peningkatan kapasitas pra-seleksi, termasuk pelatihan matematika remedial, persiapan ketahanan fisik, atau program pembinaan terstruktur. Akibatnya, meskipun pelaksana menyadari tingkat kesiapan pelamar yang rendah, mereka kekurangan sumber daya keuangan untuk melakukan intervensi. Kondisi ini menggambarkan inefisiensi alokasi di mana pemerintah memiliki sumber daya yang cukup untuk menguji kandidat tetapi tidak ada untuk mengembangkan mereka, sehingga mengakibatkan tingkat kegagalan yang tinggi secara struktural.

## 3. Kelebihan Kapasitas Birokrasi

Temuan lebih lanjut mengungkapkan keterbatasan signifikan dalam sumber daya manusia birokrasi. Program IM Japan di Karawang ditangani oleh sekitar 12 staf yang bertanggung jawab mengelola hampir 1.500 pelamar, menghasilkan rasio rentang kendali sekitar 1:125. Ketidakseimbangan ini secara substansial mengurangi kualitas interaksi antara pelaksana dan pelamar. Karena beban kerja yang berlebihan ini, staf Disnakertrans memprioritaskan kepatuhan administratif daripada bimbingan substantif. Wawancara lapangan menunjukkan bahwa personel kekurangan waktu dan kapasitas untuk melakukan sosialisasi intensif, pencarian bakat di sekolah menengah atas (SMA/SMK), atau klinik persiapan. Akibatnya, banyak pelamar memasuki proses seleksi dengan pemahaman minimal tentang tekanan kognitif dan daya tahan fisik yang dibutuhkan oleh standar IM Japan.

## 4. Kekurangan Sumber Daya pada Kelompok Sasaran

Temuan empiris yang paling penting berkaitan dengan profil sumber daya para pelamar program. Meskipun Karawang memiliki pasokan demografis pemuda usia kerja yang besar, keunggulan kuantitatif ini tidak sebanding dengan kesiapan kualitatif untuk memenuhi tuntutan magang internasional. Para pelamar umumnya menunjukkan motivasi tinggi dan informasi prosedural yang memadai namun, mereka kurang memiliki kompetensi kumulatif dalam logika numerik di bawah tekanan waktu dan ketahanan fisik yang disiplin. Data lapangan menunjukkan bahwa kegagalan sangat terkonsentrasi pada dua tahap seleksi kritis tes matematika dasar dan tes ketahanan fisik. Kapasitas ini merupakan aset modal manusia jangka panjang yang tidak dapat diperoleh secara instan

Temuan menunjukkan bahwa kendala sumber daya manusia beroperasi pada dua tingkatan yang berbeda namun saling terkait: tingkat pelaksana (Disnakertrans) dan tingkat kelompok sasaran (pemohon program). Pada tingkat pelaksana, ketidakseimbangan yang parah antara jumlah staf dan pelamar menimbulkan masalah rentang kendali yang kronis. Dengan sekitar 12 personel yang mengelola hampir 1.500 pelamar, staf Disnakertrans secara struktural terpaksa memprioritaskan kepatuhan administratif daripada keterlibatan substantif. Istilah CIT, kondisi ini melemahkan intensitas interaksi, karena para pelaksana kekurangan sumber daya temporal dan kognitif yang diperlukan untuk memberikan panduan, informasi antisipatif, atau umpan balik korektif. Bressers menekankan bahwa interaksi yang bermakna membutuhkan kapasitas yang cukup untuk komunikasi dan penyesuaian; ketika kapasitas ini terbatas, interaksi menjadi prosedural daripada kolaboratif.

Keterbatasan ini secara langsung memengaruhi penyampaian harapan kebijakan. Para pelamar menerima informasi yang bersifat formalistik berupa tanggal, lokasi, dan peraturan, namun kurang mendapatkan pengetahuan substantif mengenai tingkat disiplin, daya tahan, dan ketelitian matematis yang dituntut oleh program IM Jepang. Akibatnya, variabel

informasi dalam CIT secara teknis hadir tetapi secara fungsional dangkal, tidak mampu mengimbangi keterbatasan sumber daya.

Pada tingkat kelompok sasaran, kendala sumber daya manusia termanifestasi sebagai defisit dalam kompetensi kumulatif. Studi ini mengungkapkan bahwa pelamar umumnya memiliki motivasi dan kesadaran dasar, namun kurang memiliki pengkondisian jangka panjang yang diperlukan untuk memenuhi standar magang internasional. Daya tahan fisik, logika matematika, dan disiplin adalah bentuk modal manusia yang terakumulasi dalam jangka waktu yang lama. Ketidakhadirannya menunjukkan bukan kegagalan individu tetapi keterbatasan struktural dalam ekosistem pendidikan dan pelatihan lokal. Dari perspektif CIT, kondisi ini merupakan gangguan kritis terhadap interaksi kooperatif. Bahkan ketika motivasi tinggi dan informasi minimal memadai, sumber daya yang tidak memadai mencegah kelompok sasaran untuk merespons insentif kebijakan secara efektif. Interaksi tersebut kemudian runtuh pada tahap implementasi, karena pelamar tidak dapat menerjemahkan peluang menjadi partisipasi yang sukses.

Sumber daya keuangan merupakan dimensi inti kedua yang membentuk hasil interaksi. Temuan menunjukkan bahwa Disnakertrans Karawang beroperasi di bawah kerangka penganggaran berbasis acara yang tertanam dalam Anggaran Pendapatan dan Pengeluaran Daerah (APBD). Kerangka ini mengalokasikan dana terutama untuk aspek operasional dan seremonial pelaksanaan program, termasuk persiapan tempat, honorarium panitia, dan konsumsi logistik selama kegiatan seleksi. sumber daya keuangan dalam CIT sangat penting karena memberikan wewenang kepada pelaksana untuk menyesuaikan instrumen kebijakan sebagai respons terhadap realitas kontekstual. Namun, struktur kaku alokasi APBD merampas wewenang tersebut dari Disnakertrans. Meskipun pelaksana secara empiris menyadari bahwa para pelamar kurang memiliki persiapan yang memadai, mereka secara institusional dibatasi untuk mengalokasikan kembali dana ke pelatihan pra-seleksi, instruksi remedial, atau program kebugaran fisik.

Kondisi ini menghasilkan apa yang dapat digambarkan sebagai inefisiensi alokatif, di mana sumber daya cukup untuk evaluasi tetapi tidak cukup untuk transformasi. Disnakertrans memiliki kapasitas untuk menguji pelamar secara ketat tetapi kekurangan wewenang fiskal untuk meningkatkan kesiapan pelamar. Berbeda dengan model perekrutan sektor swasta, di mana perusahaan berinvestasi dalam pengembangan kandidat untuk memenuhi standar organisasi, kerangka kerja sektor publik memposisikan pasar tenaga kerja sebagai sumber kandidat yang "siap pakai". CIT menunjukkan bahwa ketika pelaksana kekurangan sumber daya yang memadai, interaksi menjadi bersifat memaksa atau simbolis daripada memfasilitasi. Dalam kasus Karawang, proses seleksi berfungsi sebagai mekanisme penyaringan daripada jalur pengembangan. Kekakuan keuangan dengan demikian memperkuat defisit sumber daya manusia, memperkuat siklus kegagalan berulang tanpa pembelajaran atau penyesuaian kelembagaan.

Sumber daya infrastruktur mewakili dimensi operasional ketiga dalam variabel Sumber Daya. Temuan empiris menunjukkan bahwa Disnakertrans Karawang memiliki akses ke infrastruktur dasar yang dibutuhkan untuk kegiatan seleksi, termasuk lokakarya pelatihan, ruang kelas, dan fasilitas pengujian fisik seperti lintasan lari. Secara permukaan, sumber daya ini menunjukkan kesiapan kelembagaan. Namun, CIT menekankan bukan hanya keberadaan sumber daya tetapi juga kapasitas fungsionalnya dalam proses interaksi. Infrastruktur yang tersedia di Karawang terutama dirancang untuk mendukung pengujian, bukan pelatihan. Fasilitas digunakan untuk mengukur kompetensi pelamar daripada untuk mengembangkannya. Akibatnya, kecukupan infrastruktur tidak diterjemahkan menjadi kapasitas transformatif.

Perbedaan ini memiliki signifikansi analitis. Infrastruktur yang mendukung seleksi tanpa persiapan memperkuat peran penyaringan program sambil membiarkan defisit

struktural tidak teratasi. Akibatnya, sumber daya infrastruktur bertindak sebagai pendukung pasif daripada instrumen aktif keberhasilan kebijakan. Keberadaan mereka tidak dapat mengimbangi kekurangan sumber daya manusia dan keuangan, yang menggambarkan sifat saling ketergantungan dimensi sumber daya dalam CIT.

Disnakertrans kekurangan sumber daya keuangan diskresioner dan personel yang memadai, para pelamar kekurangan modal manusia kumulatif, dan sumber daya infrastruktur kurang berorientasi transformatif. Menurut CIT, hasil kebijakan tidak hanya ditentukan oleh desain formal semata, tetapi juga oleh bagaimana para aktor berinteraksi dalam kendala-kendala ini. Di Karawang, interaksi terjadi, tetapi tidak produktif, karena setiap aktor memasuki proses dengan kapasitas yang tidak memadai untuk merespons secara adaptif. Kondisi ini menjelaskan tingkat penolakan yang tinggi secara konsisten yang diamati selama proses seleksi. Alih-alih menandakan ketidakmampuan manajerial atau kegagalan individu, hasilnya mencerminkan dinamika interaksi yang dapat diprediksi di bawah sumber daya yang terbatas.

Program IM Japan merumuskan standar yang berasal dari norma industri Jepang yang mengasumsikan pekerja yang disiplin, terlatih secara teknis, dan tangguh secara fisik. Standar ini merupakan bentuk permintaan sumber daya yang tinggi. Sebaliknya, pasokan tenaga kerja di Karawang mencerminkan keunggulan demografis yang secara kuantitatif besar namun secara kualitatif kurang siap untuk memenuhi persyaratan pasar global. Disnakertrans, yang diposisikan sebagai perantara dalam kerangka kerja Pemerintah-ke-Pemerintah (G-to-G), kekurangan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi ketidaksesuaian ini. Akibatnya, program ini menjadi hambatan struktural daripada jembatan.

Secara teoritis, studi ini memperkuat proposisi CIT bahwa sumber daya lebih berpengaruh dalam menentukan hasil interaksi daripada motivasi atau otoritas formal. Studi ini juga selaras dengan teori implementasi yang lebih luas yang menekankan kendala kapasitas dan kesesuaian kontekstual. Dengan secara empiris menunjukkan bagaimana defisit di berbagai dimensi sumber daya saling berkaitan, penelitian ini memperluas penerapan CIT pada program mobilitas tenaga kerja internasional.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis menggunakan Teori Interaksi Kontekstual (CIT) yang berfokus pada variabel Sumber Daya, studi ini menyimpulkan bahwa implementasi Program Magang IM Jepang di Kabupaten Karawang (Tahun Anggaran 2025) terutama terhambat oleh ketidaksesuaian kesiapan sumber daya, bukan karena rendahnya minat partisipasi atau kelemahan administrasi. Meskipun program tersebut menarik banyak pelamar, hanya sebagian kecil yang berhasil melewati tahap seleksi, menunjukkan bahwa sumber daya yang tersedia, khususnya sumber daya kelompok sasaran, tidak mencukupi untuk memenuhi standar program.

Temuan ini menunjukkan bahwa, dari perspektif sumber daya kelembagaan, Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang menunjukkan tingkat ketahanan birokrasi. Keterbatasan sumber daya keuangan dan manusia sebagian diatasi melalui kolaborasi dengan instansi pemerintah pusat dan optimalisasi infrastruktur yang ada, seperti fasilitas BLK (Pusat Pelatihan Teknik dan Kejuruan) Unit Pelaksana Teknik (UPTD). Namun, upaya kelembagaan ini pada akhirnya dibayangi oleh kendala kritis dalam sumber daya manusia pelamar, khususnya dalam kapasitas kognitif (logika matematika dasar) dan daya tahan fisik. Kesenjangan kompetensi ini menjadi hambatan utama bagi pelaksanaan program, yang mengakibatkan tingkat putus sekolah yang tinggi selama proses seleksi.

Dari perspektif implikasi kebijakan, temuan ini menunjukkan beberapa arah penting untuk perbaikan. Pertama, pemerintah daerah perlu menggeser pendekatan mereka dari model yang murni berorientasi seleksi ke model yang lebih proaktif dan berorientasi inkubasi. Ini

berarti mengalokasikan kembali sumber daya dari sekadar mendanai kegiatan seleksi ke pendanaan program persiapan pra-keberangkatan terstruktur yang berfokus pada penguatan kompetensi inti pelamar sebelum pendaftaran formal. Kedua, temuan studi menunjukkan perlunya keselarasan yang lebih kuat antara pendidikan kejuruan dan tuntutan pasar tenaga kerja, khususnya untuk program magang internasional. Koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dan Dinas Pendidikan setempat sangat penting untuk memperkuat keterampilan berhitung logis dan disiplin fisik dalam kurikulum sekolah kejuruan, sehingga meningkatkan kualitas pelamar di masa depan.

Ketiga, persiapan untuk program kerja sama antar pemerintah harus diinstitusionalisasikan daripada dilakukan secara ad hoc. Pembentukan unit pelatihan persiapan permanen di dalam Unit Pelaksana Teknis (UPTD) untuk Pelatihan Kejuruan (BLK) akan memungkinkan pembangunan kapasitas yang berkelanjutan, pemanfaatan infrastruktur yang lebih baik, dan peningkatan bertahap dalam kesiapan peserta dari waktu ke waktu. Kesimpulannya, studi ini menegaskan bahwa efektivitas Program Magang IM Jepang di Karawang sangat bergantung pada kecukupan dan keselarasan sumber daya, khususnya sumber daya manusia. Tanpa investasi strategis dalam pembangunan kapasitas pra-seleksi, tingkat partisipasi yang tinggi saja tidak akan menghasilkan hasil yang sukses.

### DAFTAR PUSTAKA

- Appiah, S. (2012). *What is Public Policy?*. Learning Initiative Sunesis.
- Azizah, N. L., & Anshari, A. Z. (2024). Analisis Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). *Al-Muraqabah: Journal of Management and Sharia Business*, 4(1), 24–43. <https://doi.org/10.30762/almuraqabah.v4i1.1457>
- Baheramsyah. (2023). *Program Pemagangan Luar Negeri Efektif Tingkatkan Kompetensi SDM*. Diakses dari: <https://infopublik.id/kategori/nasional-sosial-budaya/786276/program-pemagangan-luar-negeri-efektif-tingkatkan-kompetensi-sdm>
- Becker, G. S. (2009). *Human Capital A theoretical and empirical analysis, with special*. London and Chicago: The University of Chicago Press.
- Boer, C. L., & Bressers, J. T. (1999). *Complex and dynamic implementation processes: the renaturalization of the Dutch Regge River*. University of Twente.
- BPS. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Agustus 2025*. Karawang; Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.
- Chairunnisa, L. L., Habibi, F., Berthanila, R., Indonesia, B., Habibi2, F., & Berthanila3, R. (2023). Analisis Penerapan Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik Oleh Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi di Kota Serang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(02), 31–45.
- Hartono, S., & Hutasoit, I. (2025). *Efektivitas Program Magang Jepang Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan* (Doctoral Dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Humas Jateng. (2025). *Pendaftaran Program Magang Kerja di Jepang Masih Dibuka Sampai 16 Juli 2025*. Diakses dari: [https://humas.jatengprov.go.id/detail\\_berita\\_gubernur?id=9964](https://humas.jatengprov.go.id/detail_berita_gubernur?id=9964)
- Irvanto, J. C., Idris, A., Dama, M., & Sos, S. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 5(3), 1243-1256.
- Kardinasari, Y. (2019). Increasing Number of Japanese Internship Selection Graduates. *Efficient: Indonesian Journal of Development Economics*, 2(3), 578–588. <https://doi.org/10.15294/efficient.v2i3.35911>

- Mariono, B. P., Mantiri, M., & Singkoh, F. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 2(2), 1–11.
- Michel, J., Mohlakoana, N., Bärnighausen, T., Tediosi, F., Evans, D., McIntyre, D., Bressers, H. T. A., & Tanner, M. (2022). Testing the contextual Interaction theory in a UHC pilot district in South Africa. *BMC Health Services Research*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07705-z>
- Nasrullah, A. (2018). *Sejak 1993, 41.000 WNI Pernah Magang Kerja di Jepang*. Diakses dari: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4290499/sejak-1993-41-000-wni-pernah-magang-kerja-di-jepang>
- Nengsih, N. S., Siam, N. U., Sujono, A., Choiroel, D., & Kurniawati, C. (2024). Implementasi Program Pemagangan dalam Negeri Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5(2), 270-283.
- Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Barat. (2023). *Peserta Magang Jepang Banyak yang Sukses Jadi Pengusaha*. Diakses dari: <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/peserta-magang-jepang-banyak-yang-sukses-jadi-pengusaha/>
- Prabowo, P. (2023). *Program Kerja: Asta Cita 4*. Diakses dari: <https://prabowosubianto.com/program-kerja-asta-cita-4/>
- Purnomo, S. D., & Istiqomah, I. (2019). Economic Growth and Poverty: The Mediating Effect of Employment. *Jejak*, 12(1), 238–252. <https://doi.org/10.15294/jejak.v12i1.18591>
- Raka. (2025). *Program Magang ke Luar Negeri Mahal*. Radar Karawang. Program Magang ke Luar Negeri Mahal
- Saragih, C. A., Susanti, S., Togatorop, M., Sipahutar, G., & Sipahutar, L. N. (2023). Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Magang ke Jepang pada Lembaga Pelatihan Kerja Nagano Deli Serdang. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 7(2), 183-193. <https://doi.org/10.21831/diklus.v7i2.65876>
- Silliman, M. I., & Deming, D. J. (2024). Skills and Human Capital in the Labor Market. *NBER Working Paper Series*. <https://doi.org/10.3386/w32908>.
- Solechan, S. (2018). Rekrutmen Program Pemagangan ke Jepang: Suatu Tinjauan Program Pemerintah Daerah. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(3), 326–344. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i3.326-344>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Todaro, P. M., & Smith, S. C. (2006). *Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Wahab, S. A. (2008). *Analisis kebijaksanaan: Dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara*. Jakarta: Kencana.
- Waryono, E., Ahmad, M., & Rahmawati, D. (2022, February). The Process of Training Program t International Manpower Development Japan. In *International Conference on Government Education Management and Tourism* (Vol. 1, No. 1).