PEMERINTAH KABUPATEN MIMIKA

INOVASI WARGA MIMIKA

Kategori Anugerah

Inovasi Warga Mimika

Inovator

Inovator Perorangan: SYLVIAN ORONG LANGODAY

Judul Inovasi

EMAS MIMIKA (Ekosistem Manajemen Akses dan Sinergi SDM Mimika)

Tanggal Pengembangan Inovasi

Latar Belakang Permasalahan

Kabupaten Mimika merupakan salah satu daerah dengan potensi ekonomi terbesar di Indonesia yang didukung oleh keberadaan industri pertambangan berskala internasional, aktivitas perdagangan dan jasa yang terus berkembang, serta kapasitas fiskal daerah yang sangat besar. Pada Tahun Anggaran 2026, Pemerintah Kabupaten Mimika mengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebesar sekitar Rp5,6 triliun, yang seharusnya menjadi modal strategis untuk mempercepat pembangunan daerah, meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), menciptakan lapangan kerja, serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Namun demikian, besarnya potensi ekonomi tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas dan daya saing SDM lokal sebagai penggerak utama pembangunan.

Kondisi tersebut tercermin dari berbagai indikator ketenagakerjaan Kabupaten Mimika. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Mimika, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2025 masih mencapai 6,75%, dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 68,29%. Selain itu, meskipun jumlah penduduk yang bekerja terus meningkat, sebanyak 56,96% tenaga kerja masih bekerja pada sektor informal, sedangkan pekerja formal baru mencapai 43,04%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan Kabupaten Mimika tidak hanya terletak pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas pekerjaan, kompetensi tenaga kerja, dan akses masyarakat terhadap pekerjaan yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Di sisi lain, pada Triwulan I Tahun 2026 perekonomian Kabupaten Mimika mengalami kontraksi sebesar -11,33% (year-on-year), sementara realisasi APBD hingga awal Juni 2026 baru mencapai sekitar Rp800 miliar atau 14,3% dari total anggaran yang tersedia. Rendahnya penyerapan anggaran menyebabkan aktivitas pembangunan berjalan lebih lambat sehingga efek pengganda terhadap perekonomian daerah belum terbentuk secara optimal. Kondisi tersebut berdampak pada melambatnya penciptaan kesempatan kerja, berkurangnya aktivitas sektor konstruksi, perdagangan, transportasi, dan jasa, serta belum optimalnya perputaran ekonomi di masyarakat. Situasi ini menunjukkan bahwa pembangunan daerah tidak cukup hanya bergantung pada besarnya anggaran, tetapi juga memerlukan sistem yang mampu menghubungkan pembangunan ekonomi dengan pengembangan kualitas SDM secara terintegrasi.

Permasalahan pembangunan SDM di Kabupaten Mimika tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga disebabkan oleh belum terbangunnya ekosistem kolaborasi yang menghubungkan seluruh pemangku kepentingan pembangunan. Pemerintah daerah telah melaksanakan berbagai program pelatihan, beasiswa, pemberdayaan masyarakat, dan pelayanan ketenagakerjaan. Dunia usaha menyediakan kesempatan kerja, program magang, dan Corporate Social Responsibility (CSR). Perguruan tinggi menghasilkan lulusan dan berbagai hasil penelitian, sedangkan lembaga pelatihan dan komunitas terus meningkatkan kapasitas masyarakat. Namun, seluruh program tersebut masih berjalan secara parsial sehingga belum mampu membentuk sistem yang saling terhubung. Akibatnya, masyarakat masih harus mencari informasi pekerjaan, pelatihan, sertifikasi, maupun peluang pemberdayaan dari berbagai sumber, sementara perusahaan kesulitan memperoleh tenaga kerja lokal yang sesuai dengan kebutuhan industri dan pemerintah belum memiliki basis data SDM yang terintegrasi sebagai dasar

penyusunan kebijakan pembangunan.

Kondisi tersebut selaras dengan berbagai isu strategis Kabupaten Mimika yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Mimika Tahun 2025–2029, yaitu belum optimalnya kualitas dan daya saing SDM, masih tingginya kemiskinan dan pengangguran, belum kuatnya struktur ekonomi non-pertambangan, belum optimalnya tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik, belum optimalnya pemberdayaan dan perlindungan Orang Asli Papua (OAP), serta masih rendahnya daya saing dan inovasi daerah. Seluruh isu tersebut menunjukkan bahwa tantangan pembangunan Kabupaten Mimika bukan hanya terletak pada penyediaan program, melainkan pada bagaimana membangun sistem yang mampu mengintegrasikan seluruh potensi pembangunan manusia sehingga setiap program pemerintah, dunia usaha, perguruan tinggi, dan masyarakat dapat saling mendukung dalam mencapai tujuan pembangunan daerah.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan sebuah inovasi yang mampu membangun ekosistem pembangunan SDM secara terpadu melalui penguatan kolaborasi antar pemangku kepentingan. Inovasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai media informasi ketenagakerjaan, tetapi juga menjadi pusat integrasi data talenta lokal, kebutuhan industri, pelatihan, sertifikasi, beasiswa, program CSR, pemberdayaan masyarakat, hingga penyediaan informasi bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan berbasis data. Melalui sistem yang terintegrasi, pembangunan SDM diharapkan tidak lagi berjalan secara sektoral, tetapi menjadi sebuah proses yang berkesinambungan mulai dari pemetaan potensi masyarakat, peningkatan kompetensi, hingga penyaluran ke dunia kerja dan dunia usaha.

Atas dasar kebutuhan tersebut, dirancang inovasi EMAS MIMIKA (Ekosistem Manajemen Akses dan Sinergi SDM Mimika) sebagai sebuah ekosistem digital kolaboratif yang menghubungkan masyarakat, pemerintah daerah, dunia usaha, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, komunitas, media, dan program CSR perusahaan dalam satu platform terpadu. EMAS MIMIKA diharapkan mampu menjadi pusat integrasi pembangunan SDM Kabupaten Mimika melalui penyediaan layanan pemetaan kompetensi, rekomendasi pelatihan dan sertifikasi, pencocokan tenaga kerja dengan kebutuhan industri, pengembangan kewirausahaan, serta dashboard analitik untuk mendukung pengambilan kebijakan berbasis data.

Tujuan Melakukan Inovasi

EMAS MIMIKA bertujuan untuk:

1. Membangun ekosistem pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi melalui kolaborasi pemerintah, dunia usaha, akademisi, komunitas, dan media.

2. Meningkatkan kualitas, kompetensi, dan daya saing SDM Kabupaten Mimika agar selaras dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan daerah.

3. Memperluas akses masyarakat terhadap informasi pekerjaan, pelatihan, sertifikasi, beasiswa, kewirausahaan, dan program pemberdayaan dalam satu platform terpadu.

4. Meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal, khususnya Orang Asli Papua (OAP), melalui sistem pemetaan kompetensi dan pencocokan kebutuhan tenaga kerja secara berbasis data.

Mendukung penyusunan kebijakan pembangunan SDM yang lebih efektif, tepat sasaran, dan berkelanjutan melalui penyediaan data dan informasi yang terintegrasi.

Manfaat

Implementasi EMAS MIMIKA diharapkan memberikan manfaat dan dampak sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas, kompetensi, dan daya saing sumber daya manusia (SDM) Kabupaten Mimika melalui pengembangan talenta yang terintegrasi dan berkelanjutan.

2. Memperluas akses masyarakat terhadap kesempatan kerja, pelatihan, sertifikasi, beasiswa, kewirausahaan, dan berbagai program pemberdayaan sehingga mampu menekan angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

3. Memperkuat kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, akademisi, komunitas, dan media dalam penyelenggaraan pembangunan SDM yang lebih efektif, efisien, dan tepat sasaran.

4. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui penyediaan data SDM yang terintegrasi sebagai dasar penyusunan kebijakan, perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan berbasis data.

Mendukung peningkatan daya saing daerah, pemberdayaan Orang Asli Papua (OAP), serta penguatan ekonomi daerah yang inklusif dan berkelanjutan melalui pemanfaatan potensi SDM lokal secara optimal.

Rancang Bangun atau Desain Inovasi

a. Permasalahan yang melatarbelakangi munculnya ide inovasi
Kabupaten Mimika merupakan salah satu daerah dengan potensi ekonomi terbesar di Indonesia yang didukung oleh keberadaan industri pertambangan berskala internasional, aktivitas perdagangan dan jasa yang terus berkembang, serta kapasitas fiskal daerah yang sangat besar. Pada Tahun Anggaran 2026, Pemerintah Kabupaten Mimika mengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebesar sekitar Rp5,6 triliun, yang seharusnya menjadi modal strategis untuk mempercepat pembangunan daerah, meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), menciptakan lapangan kerja, serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Namun demikian, besarnya potensi ekonomi tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas dan daya saing SDM lokal sebagai penggerak utama pembangunan.

Kondisi tersebut tercermin dari berbagai indikator ketenagakerjaan Kabupaten Mimika. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Mimika, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2025 masih mencapai 6,75%, dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 68,29%. Selain itu, meskipun jumlah penduduk yang bekerja terus meningkat, sebanyak 56,96% tenaga kerja masih bekerja pada sektor informal, sedangkan pekerja formal baru mencapai 43,04%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan Kabupaten Mimika tidak hanya terletak pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas pekerjaan, kompetensi tenaga kerja, dan akses masyarakat terhadap pekerjaan yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Di sisi lain, pada Triwulan I Tahun 2026 perekonomian Kabupaten Mimika mengalami kontraksi sebesar -11,33% (year-on-year), sementara realisasi APBD hingga awal Juni 2026 baru mencapai sekitar Rp800 miliar atau 14,3% dari total anggaran yang tersedia. Rendahnya penyerapan anggaran menyebabkan aktivitas pembangunan berjalan lebih lambat sehingga efek pengganda terhadap perekonomian daerah belum terbentuk secara optimal. Kondisi tersebut berdampak pada melambatnya penciptaan kesempatan kerja, berkurangnya aktivitas sektor konstruksi, perdagangan, transportasi, dan jasa, serta belum optimalnya perputaran ekonomi di masyarakat. Situasi ini menunjukkan bahwa pembangunan daerah tidak cukup hanya bergantung pada besarnya anggaran, tetapi juga memerlukan sistem yang mampu menghubungkan pembangunan ekonomi dengan pengembangan kualitas SDM secara terintegrasi.

Permasalahan pembangunan SDM di Kabupaten Mimika tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga disebabkan oleh belum terbangunnya ekosistem kolaborasi yang menghubungkan seluruh pemangku kepentingan pembangunan. Pemerintah daerah telah melaksanakan berbagai program pelatihan, beasiswa, pemberdayaan masyarakat, dan pelayanan ketenagakerjaan. Dunia usaha menyediakan kesempatan kerja, program magang, dan Corporate Social Responsibility (CSR). Perguruan tinggi menghasilkan lulusan dan berbagai hasil penelitian, sedangkan lembaga pelatihan dan komunitas terus meningkatkan kapasitas masyarakat. Namun, seluruh program tersebut masih berjalan

secara parsial sehingga belum mampu membentuk sistem yang saling terhubung. Akibatnya, masyarakat masih harus mencari informasi pekerjaan, pelatihan, sertifikasi, maupun peluang pemberdayaan dari berbagai sumber, sementara perusahaan kesulitan memperoleh tenaga kerja lokal yang sesuai dengan kebutuhan industri dan pemerintah belum memiliki basis data SDM yang terintegrasi sebagai dasar penyusunan kebijakan pembangunan.

Kondisi tersebut selaras dengan berbagai isu strategis Kabupaten Mimika yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Mimika Tahun 2025–2029, yaitu belum optimalnya kualitas dan daya saing SDM, masih tingginya kemiskinan dan pengangguran, belum kuatnya struktur ekonomi non-pertambangan, belum optimalnya tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik, belum optimalnya pemberdayaan dan perlindungan Orang Asli Papua (OAP), serta masih rendahnya daya saing dan inovasi daerah. Seluruh isu tersebut menunjukkan bahwa tantangan pembangunan Kabupaten Mimika bukan hanya terletak pada penyediaan program, melainkan pada bagaimana membangun sistem yang mampu mengintegrasikan seluruh potensi pembangunan manusia sehingga setiap program pemerintah, dunia usaha, perguruan tinggi, dan masyarakat dapat saling mendukung dalam mencapai tujuan pembangunan daerah.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan sebuah inovasi yang mampu membangun ekosistem pembangunan SDM secara terpadu melalui penguatan kolaborasi antar pemangku kepentingan. Inovasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai media informasi ketenagakerjaan, tetapi juga menjadi pusat integrasi data talenta lokal, kebutuhan industri, pelatihan, sertifikasi, beasiswa, program CSR, pemberdayaan masyarakat, hingga penyediaan informasi bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan berbasis data. Melalui sistem yang terintegrasi, pembangunan SDM diharapkan tidak lagi berjalan secara sektoral, tetapi menjadi sebuah proses yang berkesinambungan mulai dari pemetaan potensi masyarakat, peningkatan kompetensi, hingga penyaluran ke dunia kerja dan dunia usaha.

Atas dasar kebutuhan tersebut, dirancang inovasi EMAS MIMIKA (Ekosistem Manajemen Akses dan Sinergi SDM Mimika) sebagai sebuah ekosistem digital kolaboratif yang menghubungkan masyarakat, pemerintah daerah, dunia usaha, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, komunitas, media, dan program CSR perusahaan dalam satu platform terpadu. EMAS MIMIKA diharapkan mampu menjadi pusat integrasi pembangunan SDM Kabupaten Mimika melalui penyediaan layanan pemetaan kompetensi, rekomendasi pelatihan dan sertifikasi, pencocokan tenaga kerja dengan kebutuhan industri, pengembangan kewirausahaan, serta dashboard analitik untuk mendukung pengambilan kebijakan berbasis data.

b. Gagasan utama/ide inovasi
EMAS MIMIKA (Ekosistem Manajemen Akses dan Sinergi SDM Mimika) merupakan sebuah ekosistem digital kolaboratif yang dirancang untuk menghubungkan masyarakat, pemerintah daerah, dunia usaha, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, komunitas, media, dan program Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan dalam satu platform terpadu guna mendukung pembangunan sumber daya manusia (SDM) Kabupaten Mimika.

Gagasan utama inovasi ini berangkat dari kondisi bahwa berbagai program pengembangan SDM di Kabupaten Mimika selama ini telah dilaksanakan oleh banyak pihak, namun masih berjalan secara terpisah sehingga belum memberikan hasil yang optimal. Masyarakat harus mencari informasi pekerjaan, pelatihan, sertifikasi, beasiswa, maupun bantuan pemberdayaan dari berbagai sumber. Di sisi lain, perusahaan kesulitan memperoleh tenaga kerja lokal yang sesuai dengan kebutuhan, sementara pemerintah belum memiliki data SDM yang terintegrasi sebagai dasar penyusunan kebijakan pembangunan.

Melalui EMAS MIMIKA, seluruh layanan tersebut dihimpun dalam satu ekosistem sehingga masyarakat cukup mengakses satu platform untuk memperoleh berbagai informasi dan layanan yang dibutuhkan. Setiap masyarakat memiliki profil kompetensi yang memuat data pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, sertifikasi, serta minat kerja. Berdasarkan data tersebut, sistem akan memberikan rekomendasi secara otomatis mengenai peluang kerja, pelatihan, sertifikasi, magang, beasiswa, program pemberdayaan UMKM, maupun program CSR yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing pengguna.

Bagi dunia usaha, EMAS MIMIKA menyediakan basis data talenta lokal sehingga perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Bagi pemerintah daerah, platform ini menyediakan dashboard analitik yang menampilkan kondisi SDM Kabupaten Mimika secara real-time sebagai dasar dalam menyusun kebijakan pembangunan, merancang program pelatihan,

menentukan prioritas pemberdayaan masyarakat, serta mengevaluasi efektivitas berbagai program pembangunan.

c. Metode Pembaharuan (upaya yang akan dilakukan sebelum dan sesudah inovasi)
Metode pembaharuan pada EMAS MIMIKA (Ekosistem Manajemen Akses dan Sinergi SDM Mimika) dilakukan melalui transformasi dari sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang sebelumnya berjalan secara sektoral menjadi sebuah ekosistem digital yang terintegrasi dan kolaboratif. Selama ini berbagai program pembangunan SDM, seperti pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, penyaluran tenaga kerja, beasiswa, pemberdayaan masyarakat, serta program Corporate Social Responsibility (CSR), telah dilaksanakan oleh berbagai pemangku kepentingan. Namun, pelaksanaannya masih berlangsung secara terpisah sehingga belum mampu menghasilkan sinergi yang optimal dalam meningkatkan kualitas dan daya saing SDM Kabupaten Mimika.

Melalui EMAS MIMIKA, pendekatan tersebut diubah dengan mengintegrasikan seluruh pemangku kepentingan ke dalam satu ekosistem digital yang memungkinkan proses pemetaan potensi masyarakat, peningkatan kompetensi, pencocokan tenaga kerja dengan kebutuhan industri, hingga monitoring dan evaluasi pembangunan SDM dilakukan secara terpadu dan berbasis data. Adapun pembaharuan yang ditawarkan melalui EMAS MIMIKA adalah sebagai berikut.

Sebelum Inovasi	Sesudah Inovasi (EMAS MIMIKA)
Program pengembangan SDM dilaksanakan oleh berbagai instansi secara terpisah.	Seluruh program pengembangan SDM terintegrasi dalam satu ekosistem kolaboratif berbasis digital.
Informasi lowongan kerja, pelatihan, sertifikasi, beasiswa, dan pemberdayaan tersebar di berbagai media.	Masyarakat memperoleh seluruh informasi melalui satu platform terpadu (one stop service).
Data pencari kerja, kompetensi masyarakat, dan kebutuhan industri belum terhubung.	Data masyarakat, kompetensi, dan kebutuhan dunia usaha terintegrasi sehingga proses pencocokan (matching) dapat dilakukan secara otomatis dan lebih akurat.
Program pelatihan sering belum sepenuhnya disusun berdasarkan kebutuhan dunia kerja.	Rekomendasi pelatihan dan sertifikasi disusun berdasarkan analisis kebutuhan industri dan profil kompetensi masyarakat.
Perusahaan mengalami kesulitan memperoleh tenaga kerja lokal yang sesuai dengan kebutuhan.	Perusahaan dapat mengakses basis data talenta lokal yang telah dipetakan berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan sertifikasi.
Program CSR perusahaan berjalan sendiri-sendiri dan belum terintegrasi dengan kebutuhan pembangunan SDM daerah.	Program CSR dapat diarahkan berdasarkan data kebutuhan masyarakat sehingga lebih tepat sasaran dan memberikan dampak yang lebih besar.
Pemerintah belum memiliki data SDM yang terintegrasi sebagai dasar pengambilan kebijakan.	Pemerintah memperoleh dashboard analitik SDM secara real-time sebagai dasar penyusunan kebijakan dan evaluasi pembangunan berbasis data.

Monitoring hasil pelatihan dan penempatan kerja masih dilakukan secara manual dan terpisah.	Seluruh proses mulai dari pelatihan, sertifikasi, penempatan kerja, hingga pengembangan karier dapat dimonitor melalui satu sistem yang terintegrasi.

Pembaharuan utama yang ditawarkan EMAS MIMIKA bukan sekadar digitalisasi layanan, melainkan transformasi paradigma pembangunan SDM Kabupaten Mimika dari pendekatan program-oriented menjadi talent-oriented. Sebelumnya, pembangunan berfokus pada pelaksanaan program oleh masing-masing instansi. Melalui EMAS MIMIKA, seluruh program diarahkan pada pengelolaan perjalanan talenta masyarakat secara berkelanjutan, mulai dari identifikasi potensi, peningkatan kompetensi, penempatan kerja, hingga pengembangan karier dan kewirausahaan.

d. Keterlibatan aktor inovasi: stakeholder pentahelix yang perlu dilibatkan dan perannya
Keberhasilan implementasi EMAS MIMIKA (Ekosistem Manajemen Akses dan Sinergi SDM Mimika) memerlukan kolaborasi berbagai pemangku kepentingan melalui pendekatan Pentahelix, yaitu pemerintah, dunia usaha, akademisi, komunitas, dan media. Setiap aktor memiliki peran yang saling melengkapi sehingga pembangunan sumber daya manusia (SDM) di Kabupaten Mimika dapat dilakukan secara terpadu, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata masyarakat serta dunia usaha.

Pemerintah berperan sebagai regulator, koordinator, dan penyedia layanan publik melalui penyusunan kebijakan, integrasi data lintas OPD, penyediaan program pelatihan, sertifikasi, beasiswa, serta pemanfaatan dashboard EMAS MIMIKA sebagai dasar pengambilan keputusan dan perencanaan pembangunan SDM berbasis data.

Dunia usaha berperan sebagai pengguna tenaga kerja sekaligus mitra pembangunan melalui penyediaan informasi kebutuhan tenaga kerja, kesempatan magang, rekrutmen tenaga kerja lokal, pelaksanaan program Corporate Social Responsibility (CSR), serta pemberian masukan terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia industri.

Akademisi, yang terdiri atas perguruan tinggi, SMK, Balai Latihan Kerja (BLK), dan lembaga pelatihan, berperan dalam meningkatkan kualitas SDM melalui penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, sertifikasi kompetensi, penelitian, inovasi, serta penyelarasan kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja.

Komunitas, termasuk organisasi masyarakat, organisasi kepemudaan, lembaga adat, serta organisasi Orang Asli Papua (OAP), berperan dalam menjangkau masyarakat, melakukan pendampingan, memberikan edukasi, membantu pendataan potensi SDM, serta memastikan bahwa program pembangunan dapat diakses secara inklusif oleh seluruh lapisan masyarakat.

Media berperan sebagai mitra publikasi dan edukasi dengan menyebarluaskan informasi mengenai program, peluang kerja, pelatihan, keberhasilan implementasi inovasi, serta membangun kesadaran masyarakat untuk meningkatkan kompetensi dan memanfaatkan layanan yang tersedia pada EMAS MIMIKA.

e. Keunggulan/Kebaharuan inovasi
Keunggulan utama EMAS MIMIKA (Ekosistem Manajemen Akses dan Sinergi SDM Mimika) terletak pada pendekatannya yang tidak hanya menghadirkan digitalisasi layanan ketenagakerjaan, tetapi membangun sebuah ekosistem terpadu pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang menghubungkan seluruh pemangku kepentingan dalam satu platform kolaboratif. Berbeda dengan layanan yang selama ini masih berjalan secara sektoral, EMAS MIMIKA mengintegrasikan masyarakat, pemerintah daerah, dunia usaha, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, komunitas, dan media sehingga seluruh program pengembangan SDM dapat saling terhubung dan mendukung satu sama lain.

Kebaruan lainnya adalah penerapan konsep manajemen talenta daerah (regional talent management), yaitu pengelolaan SDM secara berkelanjutan mulai dari pemetaan potensi dan kompetensi masyarakat, rekomendasi pelatihan dan sertifikasi, penyaluran tenaga kerja, pengembangan kewirausahaan, hingga monitoring perkembangan karier dalam satu sistem yang terintegrasi. Pendekatan ini memungkinkan setiap masyarakat memperoleh layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimiliki.

Selain itu, EMAS MIMIKA menyediakan dashboard analitik berbasis data yang memberikan informasi mengenai kondisi SDM, kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan pelatihan, serta efektivitas berbagai program pembangunan. Dashboard ini menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran, sekaligus membantu dunia usaha memperoleh tenaga kerja lokal yang sesuai dengan kebutuhan industri.

f. Tahapan kerja inovasi atau spesifikasi produk
Tahapan kerja EMAS MIMIKA dirancang untuk membangun siklus pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi, mulai dari identifikasi potensi masyarakat hingga pemanfaatan data sebagai dasar pengambilan kebijakan pembangunan daerah. Adapun tahapan kerja inovasi adalah sebagai berikut.

1. Registrasi dan Verifikasi Data Masyarakat

   Masyarakat melakukan registrasi pada platform EMAS MIMIKA dengan melengkapi identitas, pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, sertifikasi, minat kerja, maupun potensi usaha yang dimiliki. Selanjutnya dilakukan proses verifikasi data untuk memastikan keakuratan informasi yang akan menjadi dasar layanan.

2. Pemetaan Potensi dan Kompetensi SDM

   Data yang telah terverifikasi dianalisis untuk memetakan kompetensi, keterampilan, serta potensi setiap individu. Hasil pemetaan ini membentuk basis data talenta Kabupaten Mimika yang dapat dimanfaatkan oleh pemerintah maupun dunia usaha.

3. Analisis Kebutuhan Dunia Kerja dan Program Pembangunan

   EMAS MIMIKA mengintegrasikan informasi kebutuhan tenaga kerja dari dunia usaha, kebutuhan kompetensi industri, peluang kewirausahaan, serta program pemerintah, seperti pelatihan, sertifikasi, beasiswa, dan pemberdayaan masyarakat. Tahap ini bertujuan menyelaraskan potensi masyarakat dengan kebutuhan pembangunan daerah.

4. Rekomendasi dan Pencocokan Layanan (Matching System)

   Berdasarkan hasil analisis, sistem memberikan rekomendasi secara otomatis kepada masyarakat berupa lowongan kerja, pelatihan, sertifikasi, magang, beasiswa, program UMKM, maupun program CSR yang sesuai dengan profil dan kompetensi masing-masing.

5. Pelaksanaan Program Pengembangan SDM

   Masyarakat mengikuti layanan yang direkomendasikan untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing. Pada tahap ini, pemerintah, dunia usaha, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan komunitas berkolaborasi dalam melaksanakan berbagai program pengembangan SDM.

6. Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier

   Setelah kompetensi masyarakat meningkat, dunia usaha dapat melakukan rekrutmen melalui basis data talenta yang tersedia. Selain penempatan kerja, masyarakat juga memperoleh akses terhadap pendampingan kewirausahaan dan pengembangan usaha sebagai alternatif peningkatan kesejahteraan.

7. Monitoring, Evaluasi, dan Pengambilan Kebijakan

Seluruh aktivitas dalam EMAS MIMIKA terdokumentasi secara digital dan disajikan dalam bentuk dashboard analitik. Informasi tersebut dimanfaatkan oleh pemerintah daerah untuk memantau

perkembangan kualitas SDM, mengevaluasi efektivitas program, mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, serta menyusun kebijakan pembangunan yang lebih tepat sasaran dan berbasis data.

g. Keberlanjutan inovasi: potensi pengembangan dan replikasi inovasi
EMAS MIMIKA dirancang sebagai inovasi yang tidak hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek, tetapi juga menjadi fondasi pembangunan sumber daya manusia (SDM) Kabupaten Mimika secara berkelanjutan. Keberlanjutan inovasi ini didukung oleh pendekatan kolaboratif melalui keterlibatan pemerintah, dunia usaha, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, komunitas, dan media dalam satu ekosistem yang saling terhubung.

Potensi pengembangan EMAS MIMIKA sangat terbuka seiring dengan meningkatnya kebutuhan pembangunan SDM berbasis data. Pada tahap awal, platform difokuskan untuk mengintegrasikan layanan pemetaan kompetensi, pelatihan, sertifikasi, dan penyaluran tenaga kerja. Selanjutnya, sistem dapat dikembangkan dengan menambahkan layanan pengembangan kewirausahaan, pengelolaan program CSR, inkubasi UMKM, informasi beasiswa, magang, serta dashboard analitik yang mendukung perencanaan pembangunan SDM secara lebih komprehensif. Dalam jangka panjang, EMAS MIMIKA berpotensi menjadi pusat data talenta daerah (Regional Talent Database) yang mendukung penyusunan kebijakan pembangunan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, serta pengambilan keputusan berbasis data.

Selain memiliki potensi pengembangan, EMAS MIMIKA juga memiliki peluang yang besar untuk direplikasi. Konsep inovasi ini tidak bergantung pada karakteristik wilayah tertentu, tetapi dibangun berdasarkan prinsip kolaborasi Pentahelix dan integrasi data pembangunan SDM. Oleh karena itu, model EMAS MIMIKA dapat diterapkan pada seluruh distrik di Kabupaten Mimika maupun di kabupaten/kota lain yang menghadapi tantangan serupa, seperti belum optimalnya kualitas SDM, tingginya pengangguran, belum sinkronnya kebutuhan industri dengan kompetensi tenaga kerja, serta belum terintegrasinya program pembangunan SDM antar pemangku kepentingan.

Kebaruan, Keunikan atau Keaslian

Keunggulan utama EMAS MIMIKA (Ekosistem Manajemen Akses dan Sinergi SDM Mimika) terletak pada pendekatannya yang tidak hanya menghadirkan digitalisasi layanan ketenagakerjaan, tetapi membangun sebuah ekosistem terpadu pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang menghubungkan seluruh pemangku kepentingan dalam satu platform kolaboratif. Berbeda dengan layanan yang selama ini masih berjalan secara sektoral, EMAS MIMIKA mengintegrasikan masyarakat, pemerintah daerah, dunia usaha, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, komunitas, dan media sehingga seluruh program pengembangan SDM dapat saling terhubung dan mendukung satu sama lain.

Kebaruan lainnya adalah penerapan konsep manajemen talenta daerah (regional talent management), yaitu pengelolaan SDM secara berkelanjutan mulai dari pemetaan potensi dan kompetensi masyarakat, rekomendasi pelatihan dan sertifikasi, penyaluran tenaga kerja, pengembangan kewirausahaan, hingga monitoring perkembangan karier dalam satu sistem yang terintegrasi. Pendekatan ini memungkinkan setiap masyarakat memperoleh layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimiliki.

Selain itu, EMAS MIMIKA menyediakan dashboard analitik berbasis data yang memberikan informasi mengenai kondisi SDM, kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan pelatihan, serta efektivitas berbagai program pembangunan. Dashboard ini menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran, sekaligus membantu dunia usaha memperoleh tenaga kerja lokal yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Tingkat Kesiapterapan atau Keunggulan Produk

Hasil yang diharapkan dari implementasi EMAS MIMIKA adalah:

1. Terwujudnya ekosistem digital terpadu yang mengintegrasikan layanan pembangunan sumber daya manusia (SDM) Kabupaten Mimika dalam satu platform.

2. Tersedianya basis data talenta masyarakat yang memuat informasi kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan potensi tenaga kerja lokal sebagai dasar pengambilan kebijakan dan kebutuhan dunia usaha.

3. Terintegrasinya layanan informasi pekerjaan, pelatihan, sertifikasi, beasiswa, kewirausahaan, dan program pemberdayaan sehingga lebih mudah diakses oleh masyarakat.

4. Terbentuknya sistem pencocokan (matching system) antara kompetensi masyarakat dengan kebutuhan dunia kerja, dunia usaha, dan program pembangunan daerah.

Tersedianya dashboard analitik berbasis data yang mendukung pemerintah dalam perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan SDM secara lebih efektif dan tepat sasaran.

Kemanfaatan Produk Inovasi

Implementasi EMAS MIMIKA diharapkan memberikan manfaat dan dampak sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas, kompetensi, dan daya saing sumber daya manusia (SDM) Kabupaten Mimika melalui pengembangan talenta yang terintegrasi dan berkelanjutan.

2. Memperluas akses masyarakat terhadap kesempatan kerja, pelatihan, sertifikasi, beasiswa, kewirausahaan, dan berbagai program pemberdayaan sehingga mampu menekan angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

3. Memperkuat kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, akademisi, komunitas, dan media dalam penyelenggaraan pembangunan SDM yang lebih efektif, efisien, dan tepat sasaran.

4. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui penyediaan data SDM yang terintegrasi sebagai dasar penyusunan kebijakan, perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan berbasis data.

Mendukung peningkatan daya saing daerah, pemberdayaan Orang Asli Papua (OAP), serta penguatan ekonomi daerah yang inklusif dan berkelanjutan melalui pemanfaatan potensi SDM lokal secara optimal.

Tingkat Keberlanjutan

EMAS MIMIKA dirancang sebagai inovasi yang tidak hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek, tetapi juga menjadi fondasi pembangunan sumber daya manusia (SDM) Kabupaten Mimika secara berkelanjutan. Keberlanjutan inovasi ini didukung oleh pendekatan kolaboratif melalui keterlibatan pemerintah, dunia usaha, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, komunitas, dan media dalam satu ekosistem yang saling terhubung.

Potensi pengembangan EMAS MIMIKA sangat terbuka seiring dengan meningkatnya kebutuhan pembangunan SDM berbasis data. Pada tahap awal, platform difokuskan untuk mengintegrasikan layanan pemetaan kompetensi, pelatihan, sertifikasi, dan penyaluran tenaga kerja. Selanjutnya, sistem dapat dikembangkan dengan menambahkan layanan pengembangan kewirausahaan, pengelolaan program CSR, inkubasi UMKM, informasi beasiswa, magang, serta dashboard analitik yang mendukung perencanaan pembangunan SDM secara lebih komprehensif. Dalam jangka panjang, EMAS MIMIKA berpotensi menjadi pusat data talenta daerah (Regional Talent Database) yang mendukung penyusunan kebijakan pembangunan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, serta pengambilan keputusan berbasis data.

Selain memiliki potensi pengembangan, EMAS MIMIKA juga memiliki peluang yang besar untuk direplikasi. Konsep inovasi ini tidak bergantung pada karakteristik wilayah tertentu, tetapi dibangun berdasarkan prinsip kolaborasi Pentahelix dan integrasi data pembangunan SDM. Oleh karena itu, model

EMAS MIMIKA dapat diterapkan pada seluruh distrik di Kabupaten Mimika maupun di kabupaten/kota lain yang menghadapi tantangan serupa, seperti belum optimalnya kualitas SDM, tingginya pengangguran, belum sinkronnya kebutuhan industri dengan kompetensi tenaga kerja, serta belum terintegrasinya program pembangunan SDM antar pemangku kepentingan.