

PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN

Upaya Pengentasan Pengangguran
di Provinsi Banten



Lestari Agusalim

PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN

Upaya Pengentasan Pengangguran di Provinsi Banten

Lestari Agusalim

PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN

Upaya Pengentasan Pengangguran di Provinsi Banten

Edisi Pertama

Copyright @ 2022

ISBN 978-623-377-690-5

15.5 x 23 cm

147 h.

cetakan ke-1, 2022

Penulis

Lestari Agusalim

Penerbit

Madza Media

Anggota IKAPI: No.273/JTI/2021

Kantor 1: Jl. Pahlawan, Simbatan, Kanor, Bojonegoro

Kantor 2: Jl. Bantaran Indah Blok H Dalam 4a Kota Malang

redaksi@madzamedia.co.id

www.madzamedia.co.id

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi dengan cara apapun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotocopy tanpa izin sah dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa (TYME) karena atas rahmat dan karunia-Nya buku ini bisa diselesaikan pada waktunya. Penulisan buku ini didasarkan pada niat untuk ikut serta dalam memberikan sumbang saran kepada semua pihak dalam rangka menyusun perencanaan tenaga kerja daerah sebagai upaya untuk mengatasi persoalan pengangguran, khususnya di Provinsi Banten.

Buku ini pada awalnya ditulis pada akhir tahun 2015. Pada tahun tersebut, penulis mencoba melakukan perkiraan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja hingga tahun 2022 agar pemerintah Provinsi Banten dapat membuat kebijakan yang dapat menekan angka pengangguran. Di dalam buku, pembaca disajikan pembahasan mengenai alasan diperlukan perencanaan ketenagakerjaan, teori-teori berkaitan dengan ketenagakerjaan, gambaran umum ketenagakerjaan, perkiraan persediaan tenaga kerja, perkiraan kebutuhan tenaga kerja, perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, serta rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan di Provinsi Banten.

Penulis menyadari bahwa buku ini tentu saja masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan karena menyangkut ketersediaan waktu dan data. Masukan dan kritik

yang konstruktif dari pembaca akan sangat berguna untuk penyempurnaan buku ini ke depannya. Semoga buku ini dapat memberikan gambaran dan acuan dalam perencanaan pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Banten.

Jakarta, 7 September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi	iii
Daftar Gambar.....	vi
Daftar Tabel	vii
1 Perencanaan Tenaga Kerja	1
A. Pengertian Perencanaan Tenaga Kerja	1
B. Jenis Perencanaan Tenaga Kerja	3
C. Tujuan Perencanaan Tenaga Kerja	4
D. Peranan Perencanaan Tenaga Kerja	5
E. Tahap-Tahap Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja Makro	7
2 Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	8
A. Permintaan Tenaga Kerja.....	8
B. Penawaran Tenaga Kerja	10
C. Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	13
D. Pengangguran	14
3 Teori Pertumbuhan Ekonomi.....	19
A. Teori Pertumbuhan Solow.....	20
B. Teori Pertumbuhan Rostow	23
C. Teori Pertumbuhan Kuznet.....	26
D. Hubungan Pertumbuhan Ekonomi dan Pengangguran.....	29
4 Permasalahan Ketenagakerjaan Provinsi Banten.....	32
5 Pemodelan Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja	38
A. Kerangka Pemikiran.....	38

B.	Jenis dan Sumber Data	40
C.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
D.	Teknik Pengolahan Data.....	42
E.	Metode Analisis Data	42
6	Potret Ketenagakerjaan Provinsi Banten	45
A.	Angkatan Kerja, Penduduk yang Bekerja, dan Pengangguran.....	46
B.	Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Perkerjaan Utama.....	47
C.	Penduduk yang Bekerja Menurut Status Perkerjaan Utama.....	48
D.	Penduduk yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja	49
E.	Penduduk yang Bekerja Menurut Pendidikan	50
F.	Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan	51
7	Perkiraan Persediaan Tenaga Kerja	53
A.	Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan	53
B.	Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK)	56
C.	Perkiraan Angkatan Kerja	62
D.	Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68
8	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja.....	74
A.	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur	75
B.	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan	77
C.	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	78

D. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota	79
E. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha Utama	80
F. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan	82
G. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan	84
H. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja	85
9 Perkiraan Keseimbangan Antara Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja	87
A. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur	88
B. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan	90
C. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan	92
D. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota	93
10 Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan	96
A. Rekomendasi Kebijakan Umum	97
B. Rekomendasi Kebijakan Pengendalian Angkatan Kerja	100
C. Rekomendasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja	101
D. Rekomendasi Kebijakan Pelatihan Tenaga Kerja	113
E. Rekomendasi Kebijakan Migrasi	118
Daftar Pustaka	132
Profil Penulis	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	14
Gambar 3.1	Kurva Hukum Okun.....	31
Gambar 4.1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Banten Tahun 2002-2014.....	35
Gambar 5.1	Kerangka Pemikiran	40
Gambar 10.1	Migrasi Risen dan Pengangguran di Provinsi Banten 2005-2020	121

DAFTAR TABEL

Tabel 6. 1	Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, 2014-2015.....	47
Tabel 6. 2	Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, 2014-2015 (dalam ribuan).....	48
Tabel 6. 3	Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama, 2014-2015 (dalam ribuan).....	49
Tabel 6. 4	Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja Per Minggu, 2014-2015 (dalam ribuan).....	50
Tabel 6. 5	Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan, 2014-2015 (dalam ribuan).....	51
Tabel 6. 6	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan, 2014-2015 (dalam ribuan).....	52
Tabel 7. 1	Perkiraan Distribusi PDRB ADHK (=2010) Menurut Lapangan Usaha (Persen).....	54
Tabel 7. 2	Perkiraan PDRB ADHK (=2010) Menurut Lapangan Usaha (Miliar Rupiah).....	55
Tabel 7. 3	Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur.....	58
Tabel 7. 4	Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 7. 5	Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	61
Tabel 7. 6	Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Kabupaten/Kota.....	62

Tabel 7. 7	Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur.....	65
Tabel 7. 8	Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 7. 9	Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin	67
Tabel 7. 10	Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota	68
Tabel 7. 11	Perkiraan TPAK Menurut Golongan Umur.....	70
Tabel 7. 12	Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 7. 13	Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin	72
Tabel 7. 14	Perkiraan TPAK Menurut Kabupaten/Kota	73
Tabel 8. 1	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur	76
Tabel 8. 2	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan.....	78
Tabel 8. 3	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin	79
Tabel 8. 4	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota	80
Tabel 8. 5	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha Utama.....	82
Tabel 8. 6	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerja.....	84
Tabel 8. 7	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan.....	85
Tabel 8. 8	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja.....	86
Tabel 9. 1	Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur	88
Tabel 9. 2	Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) Menurut Golongan Umur.....	89
Tabel 9. 3	Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan	91

Tabel 9. 4	Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan.....	92
Tabel 9. 5	Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin	92
Tabel 9. 6	Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin	93
Tabel 9. 7	Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota	94
Tabel 9. 8	Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota	95

PERENCANAAN TENAGA KERJA

A. Pengertian Perencanaan Tenaga Kerja

Konsep Perencanaan tenaga kerja dapat mempunyai definisi berbagai macam, dimana kesemuanya pada dasarnya memiliki pengertian yang sama. Menurut undang-undang No.13 Tahun 2003, perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Menurut LE Richter (dalam Swasono dan Sulistyarningsih, 1987) yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses pengumpulan informasi secara reguler, dan analisis situasi dan *trend* untuk masa kini dan masa depan dari permintaan dan penawaran tenaga kerja, termasuk faktor-faktor yang menyebabkan ketidakseimbangan, dan penyajian pilihan pengambilan keputusan kebijakan dan program aksi, sebagai bagian dari proses perencanaan (pembangunan) untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa

perencanaan tenaga kerja mengandung beberapa unsur sebagai berikut:

1. Pengumpulan informasi secara reguler untuk pembuatan suatu *assessment* (penilaian keadaan);
2. Pembuatan perkiraan tenaga kerja yang dibutuhkan dan tenaga kerja yang tersedia di masa depan;
3. Membuat analisis identifikasi adanya ketidakseimbangan antara tenaga kerja yang dibutuhkan dan yang tersedia;
4. Identifikasi beberapa alternatif pemecahan masalah ketidakseimbangan tersebut;
5. Adanya integrasi dari rencana tersebut dengan rencana pembangunan ekonomi untuk merencanakan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro.

Dengan demikian, proses perencanaan tenaga kerja menyangkut berbagai kegiatan mulai dari pengumpulan data pembuatan analisa dan perumusan saran kebijakan/program untuk memecahkan masalah-masalah yang timbul. Kegiatan pengumpulan data dan analisa itu sendiri adalah merupakan kegiatan yang dilaksanakan secara terus menerus dibidang ketenagakerjaan, sedangkan analisa dilaksanakan dengan menggunakan teori-teori dan model-model berikut dengan menggunakan data yang dikumpulkan. Kegiatan analisa ketenagakerjaan (*manpower analysis*) yang berusaha untuk mengamati, menganalisis dan memuat kesimpulan-kesimpulan adalah termasuk dalam kegiatan perencanaan tenaga kerja.

B. Jenis Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Perencanaan tenaga kerja mikro adalah perencanaan tenaga kerja yang dilaksanakan dalam kesatuan unit organisasi seperti perusahaan, lembaga pemerintahan atau swasta dan lain-lain dimana unit organisasi tersebut mempunyai tujuan yang akan dicapai seperti suatu tingkat penjualan tertentu, pengisian suatu struktur organisasi dan lain-lain dan untuk mencapainya diperlukan tenaga kerja. Masalah yang timbul biasanya adalah kekurangan pegawai, kekurangan keterampilan, kebutuhan penggantian dan lain-lain (Swasono dan Sulistyarningsih, 1987).

Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Perencanaan tenaga kerja mikro adalah perencanaan tenaga kerja yang dilakukan dengan jalan membuat agregasi menurut sektor atau menurut jenis jabatan dan lain-lain, biasanya untuk wilayah tertentu seperti Negara, provinsi atau kabupaten/kota. Perencanaan ini biasanya merupakan bagian yang integral dari pada perencanaan sosial ekonomi daripada wilayah tersebut dan karenanya merupakan bagian dari perencanaan pembangunan. Masalah yang hendak dipecahkan adalah kekurangan atau kelebihan tenaga kerja untuk jenis jabatan dan wilayah tertentu (Swasono dan Sulistyarningsih, 1987).

C. Tujuan Perencanaan Tenaga Kerja

Tujuan perencanaan tenaga kerja terdiri dari tujuan konvensional dan tujuan pemerataan. Tujuan konvensional perencanaan tenaga kerja yang terdapat pada literatur PTK, terutama adalah untuk mendukung pembangunan. Hal ini timbul karena adanya anggapan yang muncul pada tahun 50-an, bahwa pendidikan adalah salah satu investasi dalam proses ekonomi. Kemudian pada tahun 60-an berkembang suatu perencanaan yang berdasarkan alokasi optimal sumber daya dan hampir pada waktu yang sama timbul pendekatan *social demand*. Kemudian tahun 70-an bersamaan dengan perkembangan pendekatan kebutuhan dasar timbul pendekatan baru dalam PTK, yaitu tujuan pemerataan dan perluasan kesempatan kerja. Selain tujuan-tujuan tersebut masih ada tujuan yang sifatnya merupakan tanggapan pada masalah yang timbul pada waktu tertentu di suatu negara, seperti untuk menggantikan tenaga kerja asing, meningkatkan partisipasi pendidikan dan lain-lain (Swasono dan Sulistyarningsih, 1987).

Pendekatan perencanaan tenaga kerja, pemenuhan kebutuhan pembangunan ekonomi dan pendekatan aplikasi sumber daya manusia sering tidak cocok satu sama lain. Bagi kebutuhan pembangunan ekonomi mungkin dibutuhkan beberapa teknisi mekanik, tetapi dari pendekatan alokasi optimal mungkin akan lebih baik menggunakan dana pendidikan yang terbatas itu untuk melatih anak-anak putus sekolah atau bahkan yang tidak pernah mengenyam bangku

pendidikan. Tujuan pembangunan tenaga kerja ini dimaksudkan sebagai upaya untuk mempekerjakan atau menggunakan angkatan kerja secara penuh dan secara produktif sehingga meningkatkan kemakmuran bangsa dan mengurangi angka kemiskinan.

Tujuan lainnya dari perencanaan tenaga kerja ini adalah mendukung adanya pertumbuhan ekonomi yang memadai yang diukur dengan Produk Regional Bruto. Dimana kita ketahui bahwa PDB merupakan salah satu ukuran suatu negara.

D. Peranan Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dengan peranan pemerintah dalam melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan. Dimana kita ketahui tujuan Negara secara nasional tercapainya masyarakat adil dan makmur, adapun tujuan dalam bidang ketenagakerjaan termuat dalam pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar 1945 yaitu “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Perencanaan ketenagakerjaan dapat memberikan informasi mengenai prospek mendatang pada pasar kerja (*labor market*) untuk masa sektor swasta adalah keadaan pasar kerja secara umum atau beberapa jenis jabatan dan keahlian di wilayah tertentu. Lebih jauh dapat memberikan informasi pengangguran. Pengangguran merupakan salah satu masalah paling mendasar di dalam pelaksanaan pembangunan, sehingga kebijaksanaan dan program

pembangunan perlu diarahkan untuk perluasan kesempatan kerja. Kebijakan perluasan kesempatan kerja merupakan bagian integral dari kebijakan pembangunan secara keseluruhan. Dari beberapa tujuan, maka perencanaan tenaga kerja harus menjangkau hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Tenaga Kerja
 - a. Menentukan kebutuhan tenaga kerja untuk mencapai target pembangunan dalam sektor tertentu.
 - b. Menentukan kebutuhan tenaga kerja yang terampil untuk proyek-proyek prioritas.
 - c. Mencari kemungkinan ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja sebagai bahan pemecahan masalah.
- 2) Pelatihan perencanaan kejuruan dan pendidikan
 - a. Memperkirakan kebutuhan tenaga kerja yang terampil masa kini dan masa depan.
 - b. Menentukan kapasitas lembaga latihan.
 - c. Menentukan kebutuhan latihan untuk pedesaan.
- 3) Pelaksanaan antar kerja (*Employment service*)
 - a. Membuat evaluasi situasi kerja dipasar lokal.
 - b. Memberi informasi pada pencari kerja mengenai prospek pekerjaan diwilayah tersebut.
 - c. Membuat identifikasi persoalan yang timbul di pasar kerja lokal.

- 4) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja
 - a. Identifikasi proyek/kegiatan yang dapat menyerap tenaga kerja.
 - b. Identifikasi sektor regional yang dapat menyerap tenaga kerja.

Dalam melaksanakan hal tersebut terdapat beberapa dimensi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Dimensi waktu, perencanaan tenaga kerja harus dapat memberikan indikasi untuk masa kini dan masa datang.
- 2) Dimensi nasional, dalam arti bahwa perencanaan tenaga kerja harus dapat memberikan indikasi ketenagakerjaan secara nasional.
- 3) Dimensi regional, perencanaan tenaga kerja harus dapat memberikan indikasi ketenagakerjaan secara regional.

E. Tahap-Tahap Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai perencanaan tenaga kerja makro. Adapun tahapan pokok dalam perencanaan tenaga kerja ini menurut (Swasono dan Sulityaningsih, 1987) yaitu:

- 1) Penentuan tujuan
- 2) Penentuan klasifikasi
- 3) Pembuatan perkiraan kebutuhan tenaga kerja
- 4) Pembuatan perkiraan persediaan tenaga kerja
- 5) Pembuatan revisi
- 6) Perhitungan ketidakseimbangan
- 7) Penentuan strategi
- 8) Pembuatan program aksi

TEORI PERMINTAAN DAN PENAWARAN TENAGA KERJA

A. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan adalah suatu hubungan antar harga dan kuantitas. Apabila kita membicarakan permintaan akan suatu komoditi, merupakan hubungan antara harga dan kuantitas komoditi yang para pembeli bersedia untuk membelinya. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan adalah hubungan antara tingkat upah (yang ditilik dari perspektif seorang majikan adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk dipekerjakan (dalam hal ini dapat dikatakan, dibeli) (Bellante, 1990).

Permintaan tenaga kerja dibedakan dengan kebutuhan tenaga kerja (*man power needs*) yang tanpa memperhatikan tingkat upah. Artinya, kebutuhan tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan sejumlah produk masyarakat dalam satuan waktu tertentu dengan tidak memperhatikan faktor upah (Suroto, 1992).

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa.

Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Akan tetapi pengusaha memperkerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Simanjuntak, 1985). Pengusaha harus dengan kombinasi agar diperoleh keuntungan maksimal. Agar mencapai keuntungan penerimaan yang lebih besar daripada tambahan terhadap tambahan biayanya. Semakin menambah jumlah tenaga kerja maka jumlah produksi akan semakin meningkat, akan tetapi untuk menambah jumlah pekerja harus menghitung seberapa keuntungan yang kita dapat. Laba adalah pendapatan total dikurangi biaya total, maka laba yang dihasilkan oleh seorang pekerja tambahan sama dengan kontribusinya bagi pendapatan perusahaan dikurangi gajinya.

a. Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek

Fungsi produk memperlihatkan hubungan yang terjadi antara berbagai *input* faktor produksi dan *output* perusahaan. Dengan teknologi tertentu, semakin banyak *input* pekerja dan modal yang digunakan semakin besar *output* yang dihasilkan (Ananta, 1990).

b. Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang

Perbedaan antara permintaan terhadap pekerja dalam jangka pendek dan jangka panjang adalah bahwa dalam jangka panjang semua *input* produksi dapat berubah. Dalam jangka pendek, yang bisa berubah hanya *input* yang menjadi fokus pembahasan.

B. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) adalah sejumlah orang (jam orang atau jam kerja) yang tersedia dan dapat dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat upah tertentu. Pengertian penawaran tenaga kerja, dimana artinya sama, tetapi persediaan tenaga kerja tidak mempertimbangkan tingkat upah. Jadi penyediaan tenaga kerja merupakan sejumlah orang yang tersedia, mampu dan bersedia untuk melakukan pekerjaan dengan tidak memperhatikan faktor upah (Suroto, 1992). Karena tenaga kerja merupakan bagian penduduk, maka perencanaan ketenagakerjaan tidak terlepas dari perencanaan kependudukan. Jumlah penduduk menurut susunan umur dan jenis kelamin dapat dikatakan sebagai proksi determinan penawaran pekerja.

a. Penawaran tenaga kerja dalam jangka pendek

Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Jadi, dari ketiga komponen tersebut jumlah tenaga kerja keseluruhan

yang ditawarkan tergantung pada upah pasar (Arfida, 2003).

Jangka pendek dimaksudkan sebagai periode waktu dimana tidak mungkin dilakukan sejumlah penyesuaian dan sejumlah keadaan tidak dapat diubah. Penyesuaian jam kerja dan penyesuaian angkatan kerja yang akan dibahas adalah dari individu-individu dalam rumah tangga yang ada dengan ukuran jumlah tertentu.

b. Penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang

Dalam jangka pendek, individu diasumsikan tidak dapat mengubah modal manusianya. Individu hanya dapat menyesuaikan jam kerjanya. Dia tidak dapat meningkatkan keahliannya. Dalam jangka panjang, individu dapat mengubah modal manusianya. Usaha ini disebut investasi dalam modal manusia. Investasi ini berujud pengorbanan penggunaan waktu pasar untuk meningkatkan keahlian individu tersebut. Pengorbanan penggunaan waktu pasar berarti kesediaan mengalami penurunan jumlah komoditi pasar yang digunakan dalam proses produksi rumah tangganya. Dengan kata lain, investasi dalam modal manusia dapat mengurangi kepuasan dimasa kini, walaupun diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dimasa depan (Ananta, 1990).

Untuk mengetahui persediaan/penawaran tenaga kerja dapat diketahui dengan metode proyeksi penduduk dan angkatan kerja meliputi, Metode Aritmetis, Geometris dan Eksponensial. Ketiga metode ini merupakan metode yang

sangat sederhana untuk suatu perencanaan kependudukan pada umumnya dan ketenagakerjaan pada khususnya (Ananta, 1990).

Metode Aritmatis mengasumsikan bahwa pertumbuhan penduduk (atau angkatan kerja atau jumlah pekerja) selalu terjadi dalam jumlah (*absolut*) yang tetap. Dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$P_t = P_0 + t.b$$

Dimana :

P_t = jumlah penduduk / angkatan kerja di tahun t (suatu masa depan)

P_0 = jumlah penduduk/ angkatan kerja ditahun dasar

t = jarak waktu (jumlah tahun) dari P_0 ke P_t

b = kenaikan absolut tiap tahun yang mengasumsikan konstan

Metode Geometris dan Eksponensial merupakan perbaikan dari metode Aritmatis. Kedua metode ini tidak mengasumsikan bahwa kenaikan absolut selalu sama dari tahun ke tahun. Kedua metode ini mengasumsikan bahwa angka pertumbuhan tidak berubah dari tahun ke tahun. Asumsi kedua metode ini seringkali lebih sesuai dengan kenyataan dibandingkan dengan asumsi metode Aritmatis. Namun bila metode aritmatik tidak mempersoalkan dari mana menghitung pertumbuhan *absolute* yang konstan, kedua metode ini tidak mempersoalkan dari mana menghitung angka pertumbuhan yang konstan. Dimana rumusnya adalah sebagai berikut :

$$P_t = P_0 \cdot (1 + r)^t$$

Dimana :

P_t = jumlah penduduk / angkatan kerja di tahun t (suatu masa depan)

P_0 = jumlah penduduk/ angkatan kerja ditahun dasar

r = angka pertumbuhan (dalam desimal) per tahun yang diasumsikan konstan

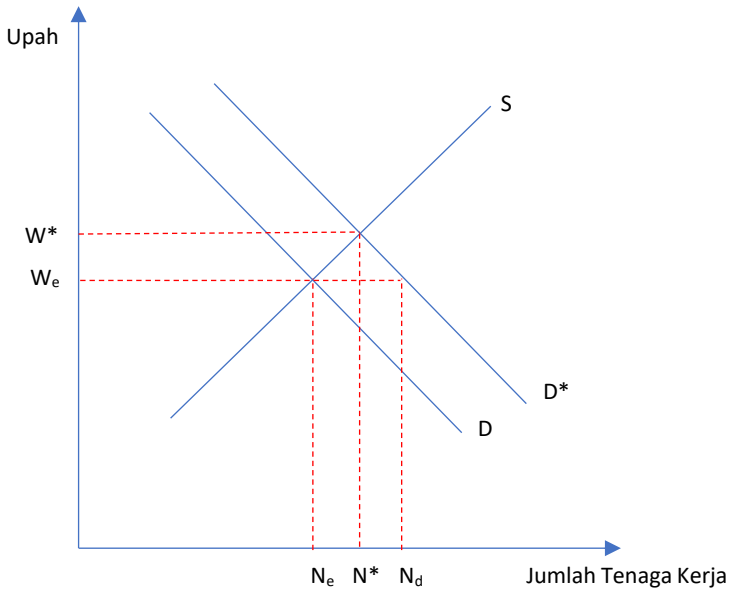
t = jarak waktu (tahun) dari P_0 ke P_t .

C. Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Di dalam pasar tenaga kerja terdapat permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja yang secara bersama menentukan suatu tingkat upah keseimbangan dan suatu penggunaan tenaga kerja keseimbangan. Apabila D dan S mewakili skedul permintaan dan penawaran semula, maka tingkat upah keseimbangan adalah W_e , sedangkan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam keseimbangan adalah N_e yang ditentukan oleh interaksi permintaan D dan S . Dimana pada saat permintaan tenaga kerja naik akan membawa kenaikan ke D , maka terdapat kelebihan permintaan tenaga kerja $N_d - N_e$ pada tingkat penggunaan tenaga kerja N^* (Bellante, 1990).

Gerakan kenaikan tingkat upah mendorong meningkatkan jumlah tenaga kerja yang tersedia bahkan pada hakikatnya, tingkat upah itu harus naik untuk menghapus kelebihan permintaan yang ditentukan oleh tanggapan skedul penawaran tenaga kerja terhadap perubahan tingkat upah. Jadi, tingkat penggunaan tenaga

kerja dalam keseimbangan secara bersama-sama ditentukan oleh keputusan rumah tangga maupun perusahaan yang dimana kedua keputusan itu dipengaruhi oleh tingkat upah (Bellante, 1990).



Gambar 2.1 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

D. Pengangguran

1. Pengertian Pengangguran

Pengangguran adalah masalah yang sering kali menghantui baik negara maju maupun negara berkembang. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi tidak hanya dapat mengganggu stabilitas keamanan, namun juga stabilitas politik dan juga ekonomi. Oleh karena itu, setiap pemerintah di semua negara selalu

berusaha agar pengangguran terjadi berada pada tingkat yang wajar.

Mengacu pada Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, pengangguran didefinisikan sebagai; (1) penduduk yang aktif mencari pekerjaan, (2) penduduk yang sedang mempersiapkan usaha/pekerjaan baru, (3) penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, (4) kelompok penduduk yang tidak aktif mencari pekerjaan dengan alasan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Sedangkan, tingkat pengangguran terbuka adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran. Berikut adalah cara menghitung tingkat pengangguran terbuka.

Angkatan Kerja = Pekerja + Pengangguran

Sedangkan tingkat pengangguran dirumuskan:

$$\text{Tingkat Pengangguran} = \frac{\text{Jumlah Pengangguran}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100$$

2. Penganggur dan Setengah Penganggur

Pendekatan angkatan kerja yang membedakan orang yang bekerja dan menganggur pada dasarnya menimbulkan tiga pokok masalah pokok yaitu:

- a. Menyangkut penentuan batas jam kerja yang berbeda. Dalam hal ini belum dapat dirumuskan

dasar konseptual untuk memilih batas jam kerja yang tepat.

- b. Perbedaan tenaga kerja atas dua golongan yang bekerja dan yang menganggur tidak menggambarkan masalah tenaga kerja yang sebenarnya.
- c. Perbedaan atas orang yang bekerja dan menganggur tidak menunjukkan apa-apa mengenai tingkat pendapatan dan produktivitas seseorang.

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut dikembangkan pendekatan penggunaan tenaga kerja (*labour utilization approach*).

Dengan pendekatan ini dibedakan angkatan kerja dalam tiga golongan yaitu orang yang:

- a. Menganggur, yaitu orang yang sama sekali tidak bekerja dan berusaha mencari pekerjaan.
- b. Setengah menganggur, yaitu mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja dilihat dari segi jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan.
- c. Bekerja penuh atau cukup dimanfaatkan, yaitu bekerja yang bekerja sesuai dengan jam kerja yang semestinya (biasanya 8 jam kerja).

Sedangkan setengah penganggur sendiri dapat dikelompokkan berdasarkan jumlah jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan menjadi dua kelompok:

- 1) Setengah penganggur kentara yakni mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu.
- 2) Setengah penganggur tidak kentara atau penganggur terselubung, yakni mereka yang produktivitas kerja dan pendapatannya rendah (Simanjuntak, 1998).

3. Jenis-Jenis Pengangguran

Menurut sebab terjadinya, ada beberapa masalah yang dianggap sebagai penyebab timbulnya pengangguran. Dari penyebab pengangguran tersebut timbul beberapa istilah tentang pengangguran. Menurut Simanjuntak (1998) dan Susanti, Ikhsan, dan Widyanti (2000) adalah sebagai berikut:

a. Pengangguran Friksional

Pengangguran Friksional adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk waktu yang diperlukan selama prosedur pelamaran dan seleksi atau terjadi karena faktor jarak atau kurang informasi. Dapat pula terjadi karena kurangnya mobilitas pencari kerja dimana lowongan pekerjaan justru terdapat bukan di sekitar tempat tinggal si pencari kerja. Dapat pula para pencari kerja tidak mengetahui dimana adanya lowongan pekerjaan dan begitu pula dengan pengusaha tidak mengetahui dimana tersedianya tenaga-tenaga yang

sesuai. Jenis pengangguran ini bersifat sementara, dan waktu pengangguran ini dapat dipersingkat dengan penyediaan informasi pasar kerja yang lengkap.

b. Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural timbul karena adanya perubahan struktural dalam perekonomian. Perubahan dalam struktur perekonomian ini menimbulkan kebutuhan akan tenaga kerja dengan jenis atau tingkat keterampilan yang berbeda. Keadaan ini menyebabkan keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja tidak sesuai dengan tuntutan yang ada. Untuk mengatasinya diperlukan adanya suatu program tambahan latihan untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan yang baru tersebut. Umumnya jangka waktu yang diperlukan untuk mengatasi masalah ini lebih lama dibanding dengan pengangguran friksional.

c. Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman terjadi karena pergantian musim. Sebagai contoh adalah petani. Di luar waktu menanam dan panen mereka menganggur untuk menunggu waktu panen berikutnya. Biasanya penganggur jenis ini tidak banyak disoroti.

TEORI PERTUMBUHAN EKONOMI

Secara umum, pertumbuhan ekonomi didefinisikan sebagai peningkatan kemampuan dari suatu perekonomian dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa. Pertumbuhan ekonomi adalah salah satu indikator yang amat penting dalam melakukan analisis tentang pembangunan ekonomi yang terjadi pada suatu negara. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian akan menghasilkan tambahan pendapatan masyarakat pada suatu periode tertentu. Karena pada dasarnya aktivitas perekonomian adalah suatu proses penggunaan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan *output*, maka proses ini pada gilirannya akan menghasilkan suatu aliran balas jasa terhadap faktor produksi yang dimiliki oleh masyarakat. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi maka diharapkan pendapatan masyarakat sebagai pemilik faktor produksi juga akan meningkat.

Dengan perkataan lain bahwa pertumbuhan ekonomi lebih menunjuk kepada perubahan yang bersifat kuantitatif (*quantitative change*) dan biasanya diukur dengan menggunakan data Produk Domestik Bruto (PDB) atau pendapatan atau nilai akhir pasar (*total market value*) dari barang-barang akhir dan jasa-jasa (*final goods and services*) yang dihasilkan dari suatu

perekonomian selama kurun waktu tertentu (biasanya satu tahun).

Perlu diketahui bahwa pertumbuhan ekonomi berbeda dengan pembangunan ekonomi, kedua istilah ini mempunyai arti yang sedikit berbeda. Kedua-duanya memang menerangkan mengenai perkembangan ekonomi yang berlaku. Tetapi biasanya, istilah ini digunakan dalam konteks yang berbeda. Pertumbuhan selalu digunakan sebagai suatu ungkapan umum yang menggambarkan tingkat perkembangan sesuatu negara, yang diukur melalui persentase pertambahan pendapatan nasional riil. Istilah pembangunan ekonomi biasanya dikaitkan dengan perkembangan ekonomi di negara-negara berkembang. Dengan perkataan lain, dalam mengartikan istilah pembangunan ekonomi, ahli ekonomi bukan saja tertarik kepada masalah perkembangan pendapatan nasional riil, tetapi juga kepada modernisasi kegiatan ekonomi, misalnya kepada usaha merombak sektor pertanian yang tradisional, masalah mempercepat pertumbuhan ekonomi dan masalah pemerataan pembagian pendapatan (Sukirno S, 2006).

A. Teori Pertumbuhan Solow

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator yang amat penting dalam menilai kinerja suatu perekonomian, terutama untuk melakukan analisis tentang hasil pembangunan ekonomi yang telah dilaksanakan suatu negara atau suatu daerah. Ekonomi dikatakan mengalami pertumbuhan apabila produksi barang dan jasa meningkat dari tahun sebelumnya. Dengan demikian, pertumbuhan

ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian dapat menghasilkan tambahan pendapatan atau kesejahteraan masyarakat pada periode tertentu. Pertumbuhan ekonomi suatu negara atau suatu wilayah yang terus menunjukkan peningkatan, maka itu menggambarkan bahwa perekonomian negara atau wilayah tersebut berkembang dengan baik.

Terjadinya pertumbuhan ekonomi akan menggerakkan sektor-sektor lainnya sehingga dari sisi produksi akan memerlukan tenaga kerja produksi. Suatu pandangan umum menyatakan bahwa tingkat pertumbuhan ekonomi (*growth*) berkorelasi positif dengan tingkat penyerapan tenaga kerja (*employment rate*). Tetapi ada juga dugaan bahwa dengan produktivitas yang tinggi bisa berarti akan lebih sedikit tenaga kerja yang dapat diserap. Berpijak dari teori pertumbuhan ekonomi yang dikemukakan oleh Solow tentang fungsi produksi agregat (Dornbusch, Fischer, dan Startz, 2004) menyatakan bahwa *output* nasional (sebagai representasi dari pertumbuhan ekonomi disimbolkan dengan *Y*) merupakan fungsi dari modal (kapital=*K*) fisik, tenaga kerja (*L*) dan kemajuan teknologi yang dicapai (*A*). Faktor penting yang mempengaruhi pengadaan modal fisik adalah investasi), dalam arti bahwa pertumbuhan ekonomi yang tinggi diduga akan membawa dampak positif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja seperti ditunjukkan oleh model berikut:

$$Y = A.F(K,L)$$

di mana Y adalah *output* nasional (kawasan), K adalah modal (kapital) fisik, L adalah tenaga kerja, dan A merupakan teknologi. Y akan meningkat ketika *input* (K atau L , atau keduanya) meningkat. Faktor penting yang mempengaruhi pengadaan modal fisik adalah investasi. Y juga akan meningkat jika terjadi perkembangan dalam kemajuan teknologi yang terindikasi dari kenaikan A . Oleh karena itu, pertumbuhan perekonomian nasional dapat berasal dari pertumbuhan *input* dan perkembangan kemajuan teknologi yang disebut juga sebagai pertumbuhan total faktor produktivitas.

Model Solow dapat diperluas sehingga mencakup sumberdaya alam sebagai salah satu *inputnya*. Dasar pemikirannya yaitu *output* nasional tidak hanya dipengaruhi oleh K dan L saja tetapi juga dipengaruhi oleh lahan pertanian atau sumberdaya alam lainnya seperti cadangan minyak. Perluasan model Solow lainnya adalah dengan memasukkan sumberdaya manusia sebagai modal (*human capital*). Dalam literatur, teori pertumbuhan seperti ini terkategori sebagai teori pertumbuhan endogen dengan pionirnya Lucas dan Romer. Lucas menyatakan bahwa akumulasi modal manusia, sebagaimana akumulasi modal fisik, menentukan pertumbuhan ekonomi; sedangkan Romer berpandangan bahwa pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh tingkat modal manusia melalui pertumbuhan teknologi.

Secara sederhana, dengan demikian, fungsi produksi agregat dapat dimodifikasi menjadi sebagai berikut:

$$Y = A.F(K, H, L)$$

Pada persamaan di atas, H adalah sumberdaya manusia yang merupakan akumulasi dari pendidikan dan pelatihan. Menurut Mankiw, Romer, dan Weil (1992) kontribusi dari setiap *input* pada persamaan tersebut terhadap *output* nasional bersifat proporsional. Suatu negara yang memberikan perhatian lebih kepada pendidikan terhadap masyarakatnya *ceteris paribus* akan menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik dari pada yang tidak melakukannya. Dengan kata lain, investasi terhadap sumberdaya manusia melalui kemajuan pendidikan akan menghasilkan pendapatan nasional atau pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila investasi tersebut dilaksanakan secara relatif merata, maka tingkat penyerapan tenaga kerja akan semakin meningkat.

B. Teori Pertumbuhan Rostow

Dari Dalam teori ini dikatakan bahwa proses pembangunan bersifat universal dengan tahap-tahap yang sama dan bersifat linear. Proses pembangunan yang universal tersebut akan melalui lima tahap, yaitu: (1) masyarakat tradisional (*traditional society*); (2) prasyarat untuk tinggal landas (*precondition for take off*); (3) tinggal landas (*take off*); (4) menuju kedewasaan (*drive to maturity*); dan (5) konsumsi massa yang tinggi (*high mass consumption*) (Damanhuri, *et al.*, 1997).

1. Masyarakat Tradisional

Pada tahap ini, dicirikan masih adanya stagnasi dalam produktivitas, masyarakat bercorak agraris, struktur sosial hirarkis, dan peluang meraih kemajuan bersifat terbatas (Damanhuri, *et al.*, 1997). Sebenarnya, banyak tanah dapat digarap, skala dan pola perdagangan dapat diperluas, manufaktur dapat dibangun dan produktivitas pertanian dapat ditingkatkan sejalan dengan peningkatan penduduk dan pendapatan nyata. Tetapi fakta menunjukkan bahwa keinginan untuk menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi modern secara teratur dan sistematis bertumpuk pada adanya suatu batas, yaitu tingkat *output* per kapita yang dapat dicapai (Jinghan, 2004).

2. Masyarakat Prasyarat untuk Lepas Landas (*precondition for take-off*)

Pada tahap ini, ciri masyarakat tradisional mulai luntur dan "*the idea of progress*" telah mulai tumbuh, kemudian kegiatan pendidikan telah menyesuaikan terhadap kebutuhan kegiatan ekonomi modern. Tabungan masyarakat, kegiatan investasi, perdagangan (nasional dan internasional) semakin penting. Kemudian, bentuk negara yang terdesentralisasi dikerahkan untuk menghadapi kekuatan yang menghambat pembangunan. Dan, pembangunan infrastruktur (jalan, komunikasi, dan seterusnya) sangat diprioritaskan.

3. Masyarakat Lepas Landas (*take-off*)

Masyarakat secara keseluruhan telah berhasil menyingkirkan halangan-halangan yang dapat mengganggu pertumbuhan yang reguler. Pada tahap ini, terdapat tiga kondisi yang harus dipenuhi: (1) tingkat investasi sekitar 10 persen dari PDB yang dapat menyamai pertumbuhan produksi riil per kapita, (2) penciptaan sebanyak mungkin sektor industri yang menjadikan sektor ini memainkan peran menentukan untuk pertumbuhan yang tinggi, dan (3) terdapatnya instrumen politik, sosial, dan institusional yang memudahkan proses pertumbuhan yang berkelanjutan. Jadi, tinggal landas tersebut didahului oleh suatu rangsangan atau dorongan kuat, seperti perkembangan suatu sektor penting atau revolusi politik yang membawa perubahan mendasar dalam proses produksi, atau kenaikan proporsi investasi neto menjadi lebih dari 10 persen dari pendapatan nasional yang melampaui pertumbuhan penduduk.

4. Masyarakat Menuju Kedewasaan (*drive to maturity*)

Pada tahap ini, dicirikan adanya: (1) kemajuan teknologi ditopang oleh struktur industri yang dominan, (2) teknologi modern telah mengendalikan semua sektor ekonomi, (3) struktur produksi ditandai oleh dominannya industri berat dan barang-barang modal (*capital goods*) telah secara penuh diproduksi dalam negeri. Pada waktu suatu negara berada pada tahap

kedewasaan teknologi, ada tiga perubahan penting yang terjadi:

- a. Sifat tenaga kerja berubah. Ia berubah menjadi terdidik. Orang lebih suka tinggal atau hidup di kota daripada di desa. Upah nyata mulai meningkat dan para pekerja mengorganisasi diri untuk mendapatkan jaminan sosial dan ekonomi yang lebih besar.
 - b. Watak para pengusaha berubah. Pekerja keras dan kasar berubah menjadi manajer efisien yang halus dan sopan.
 - c. Masyarakat merasa bosan pada keajaiban industrialisasi dan menginginkan sesuatu yang baru menuju perubahan lebih jauh.
5. Konsumsi Massa yang Tinggi (*high mass consumption*)

Ciri yang menonjol pada tahap ini adalah berkembangnya produksi barang-barang konsumsi tahan lama (*durable consumption goods*) dan jasa (*service*) menjadi sektor ekonomi yang utama dan secara massal masyarakat mempunyai tingkat daya beli dan tingkat kemampuan berkonsumsi berbagai tingkat kebutuhan (primer, sekunder, tersier) yang sangat tinggi.

C. Teori Pertumbuhan Kuznet

Pertumbuhan ekonomi adalah kenaikan kapasitas dalam jangka panjang dari negara yang bersangkutan untuk menyediakan berbagai barang ekonomi kepada penduduknya. Kenaikan kapasitas itu sendiri ditentukan

atau dimungkinkan oleh adanya kemajuan atau penyesuaian-penyesuaian teknologi, institusional (kelembagaan), dan ideologis terhadap berbagai tuntutan keadaan yang ada (Todaro, 2003). Masing-masing dari ketiga komponen pokok dari definisi itu sangat penting untuk diketahui terlebih dahulu, yaitu:

Kenaikan *output* secara berkesinambungan adalah manifestasi dari apa yang disebut sebagai pertumbuhan ekonomi, sedangkan kemampuan menyediakan berbagai jenis barang merupakan tanda kematangan (*economic maturity*) dari suatu negara.

Perkembangan teknologi merupakan dasar bagi berlangsungnya suatu pertumbuhan ekonomi secara berkesinambungan. Ini adalah suatu kondisi yang sangat diperlukan, tetapi tidak cukup itu saja (jadi, di samping perkembangan atau kemajuan teknologi masih dibutuhkan faktor-faktor lain).

Guna mewujudkan potensi pertumbuhan yang terkandung di dalam teknologi baru, maka perlu diadakan serangkaian penyesuaian kelembagaan, sikap, dan ideologi. Inovasi dibidang teknologi tanpa diikuti dengan inovasi sosial sama halnya dengan lampu pijar tanpa listrik (potensi ada, akan tetapi tanpa *input* komplementernya maka hal itu tidak bisa membuahkan hasil apa pun).

Pertumbuhan ekonomi modern merupakan pertanda penting di dalam kehidupan perekonomian. Menurut

Kuznets, terdapat enam ciri pertumbuhan ekonomi modern yang muncul dalam analisis yang didasarkan pada produk nasional dan komponennya, penduduk, dan tenaga kerja. Dari keenam ciri itu, dua diantaranya adalah kuantitatif yang berhubungan dengan pertumbuhan produksi nasional dan pertumbuhan penduduk, yang dua lainnya berhubungan dengan peralihan struktural dan dua lagi dengan penyebaran internasional (Jinghan, 2004).

Keenam ciri tersebut ialah: (1) Laju pertumbuhan penduduk dan produk per kapita: pertumbuhan ekonomi modern ditandai dengan laju kenaikan produk per kapita yang tinggi diikuti dengan laju pertumbuhan penduduk yang cepat; (2) Peningkatan produktivitas: pertumbuhan ekonomi modern terlihat dari semakin meningkatnya laju produk per kapita terutama sebagai akibat adanya perbaikan kualitas *input* yang meningkatkan efisiensi atau produktivitas per unit *input*; (3) Laju perubahan struktural yang tinggi: perubahan struktural dalam pertumbuhan ekonomi modern mencakup peralihan dari kegiatan pertanian ke non-pertanian, dari industri ke jasa, perubahan dalam skala unit-unit produksi dan peralihan dari perusahaan perseorangan menjadi perusahaan berbadan hukum, serta perubahan status kerja buruh; (4) Urbanisasi: pertumbuhan ekonomi modern ditandai pula dengan semakin banyaknya penduduk dari perdesaan ke daerah perkotaan. (5) Ekspansi negara maju: pertumbuhan ekonomi modern terpusat di negara Eropa dan jajahannya di seberang

lautan. Ekspansi negara-negara maju yang bermula dari bangsa-bangsa Eropa akibat revolusi teknologi dibidang transportasi dan komunikasi. (6) Arus barang, modal, dan orang antar bangsa: pertumbuhan ekonomi modern menunjukkan bahwa telah terjadi arus barang, modal, dan orang antar bangsa yang semakin meningkat sejak kuartal kedua abad ke-19 sampai perang dunia pertama (PD I) tetapi mulai mundur pada PD I dan berlanjut sampai akhir PD II.

D. Hubungan Pertumbuhan Ekonomi dan Pengangguran

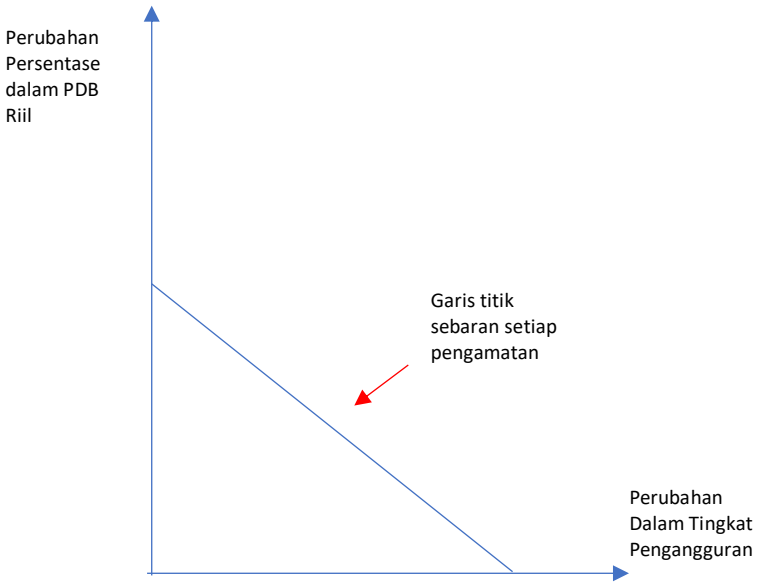
Gambaran secara menyeluruh dari kondisi perekonomian suatu daerah dapat diperoleh dengan mengukur tingkat pertumbuhan ekonominya yang kita kenal dengan konsep Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sebagai salah satu indikator makro ekonomi. Dalam konsep penghitungan PDRB, yang dihitung adalah nilai bruto dari seluruh barang dan jasa yang dihasilkan oleh semua unit ekonomi dalam wilayah yang diukur. Salah satu aspek untuk melihat kinerja perekonomian adalah seberapa efektif penggunaan sumber-sumber daya yang ada sehingga lapangan pekerjaan merupakan fokus dari pembuat kebijakan. Angkatan kerja merupakan jumlah total dari pekerja dan pengangguran, sedangkan pengangguran merupakan jumlah angkatan kerja yang menganggur.

Pertumbuhan ekonomi dan pengangguran memiliki hubungan yang erat karena penduduk yang bekerja berkontribusi dalam menghasilkan barang dan jasa sedangkan pengangguran tidak memberikan kontribusi.

Studi yang dilakukan oleh ekonom Arthur Okun mengindikasikan hubungan negatif antara pertumbuhan ekonomi dengan pengangguran, apabila pertumbuhan ekonomi meningkat maka tingkat pengangguran akan turun sehingga meningkatkan kesempatan kerja. Pergerakan bersama dari *output* dan pengangguran yang luar biasa ini berbarengan dengan hubungan numerikal yang sekarang dikenal dengan nama Hukum Okun.

Arthur Okun pernah menyusun hubungan empiris antara pengangguran dan *output* selama siklus bisnis yang dikenal dengan Hukum Okun (Mankiw, 2000), yang menyatakan bahwa terdapat kaitan yang erat antara tingkat pengangguran dengan GDP (*Gross Domestic Product*) riil, di mana terdapat hubungan yang negatif antara tingkat pengangguran dengan GDP riil. Okun menggunakan data tahunan dari Amerika Serikat yang kemudian dianalisis dan disimpulkan bahwa untuk setiap penurunan 2 persen GDP yang berhubungan dengan GDP potensial, angka pengangguran meningkat sekitar 1 persen. Hukum Okun menyediakan hubungan yang sangat penting antara pasar *output* dan pasar tenaga kerja, yang menggambarkan asosiasi antara pergerakan jangka pendek pada GDP riil dan perubahan angka pengangguran (Samuelson and Nordhaus, 2004). Ilustrasi mengenai hubungan antara perubahan persentase PDB riil dengan perubahan dalam tingkat pengangguran sebagai mana yang ditemukan oleh Okun

kemudian disebut sebagai Hukum Okun dapat di lihat pada Gambar 3.2.



Gambar 3. 1 Kurva Hukum Okun

Gambar 3.1 tersebut merupakan titik sebar dari perubahan dalam tingkat pengangguran pada sumbu horizontal dan perubahan persentase dalam GDP riil pada sumbu vertikal. Gambar ini menunjukkan dengan jelas bahwa perubahan dalam tingkat pengangguran dari tahun ke tahun sangat erat kaitannya dengan perubahan GDP riil tahun ke tahun, seperti terlihat pada garis titik sebar pengamatan yang ber-*slope* negatif.

4



PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN PROVINSI BANTEN

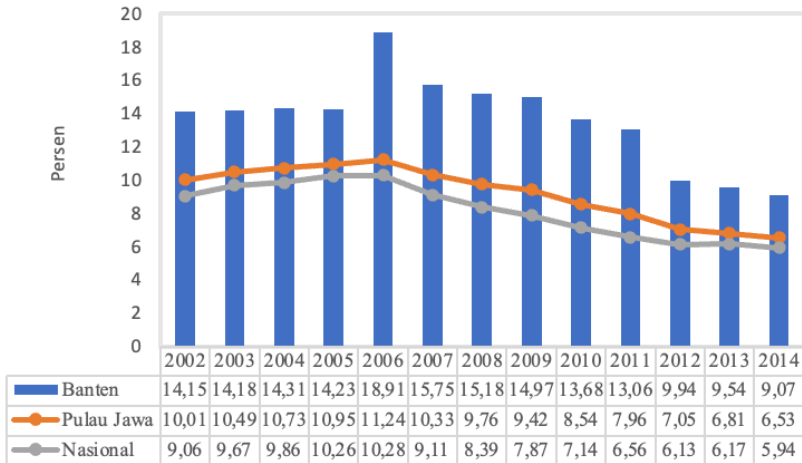
Keberhasilan pembangunan nasional khususnya di bidang ketenagakerjaan ditentukan oleh ketersediaan informasi yang akurat mengenai perkiraan jumlah kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja baik pada di tingkat nasional, regional, sektoral menurut struktur umur, pendidikan serta karakteristik-karakteristik demografi lain. Di sisi permintaan, kebutuhan tenaga kerja dipengaruhi perubahan-perubahan yang dinamis pada sisi permintaan *output* di tingkat nasional dan sektoral. Perkembangan *output* nasional dan sektoral dapat dilihat dari perkembangan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional maupun sektoral. Secara teoritis, dengan semakin tingginya tingkat pertumbuhan *output* secara nasional dan sektoral akan memperbesar kemungkinan terjadinya peningkatan kebutuhan tenaga kerja baik di tingkat nasional maupun sektoral. Namun, permintaan tenaga kerja secara tepat dalam arti kuantitas masih sangat sulit diukur. Jumlah penduduk yang bekerja (*employment*) sering kali digunakan sebagai ukuran terhadap kebutuhan tenaga kerja, meskipun demikian jumlah pekerja secara statistik bukanlah satu-satunya ukuran terbaik. Di

Indonesia, jumlah pekerja sering kali tidak responsif terhadap perubahan permintaan *output* nasional maupun sektoral. Hal ini disebabkan karena longgarnya definisi bekerja yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

Dalam upaya untuk menciptakan kesempatan kerja, ada beberapa kendala diantaranya banyak terbentur berbagai kendala yang kompleks baik itu yang berasal dari internal maupun eksternal. Kendala yang berasal dari internal misalnya masih banyaknya gejolak dari pekerja dengan berbagai tuntutan baik yang bersifat normatif maupun non normatif sehingga perlu pembinaan baik terhadap pekerja maupun pengusaha agar tercipta kondisi dunia usaha yang kondusif. Selain itu banyaknya regulasi dan perilaku birokrasi yang kurang kondusif bagi pengembangan usaha baik itu ditingkat nasional maupun daerah menjadi penyebab tersendatnya penciptaan kesempatan kerja yang diharapkan. Sedangkan faktor eksternal yang masih menjadi kendala dalam penciptaan kesempatan kerja yang banyak misalnya perilaku proteksionis negara-negara maju dalam menerima ekspor dari negara-negara berkembang seperti negara kita dan keadaan pasar global yang fluktuatif. Faktor tenaga kerja merupakan faktor penting dalam kegiatan ekonomi, hal ini telah dibuktikan oleh negara-negara maju seperti Jepang, Singapura dan Korea Selatan. Dilihat dari segi kekayaan alam, negara-negara tersebut tidak lebih kaya di banding Indonesia, namun negara-negara tersebut jauh lebih maju. Kemajuan negara tersebut banyak dipengaruhi oleh kapasitas tenaga kerjanya.

Sampai saat ini masalah ketenagakerjaan masih cukup kompleks, seperti besarnya jumlah penganggur. Dari aspek ekonomi, pengangguran merupakan hasil dari ketidakmampuan pasar kerja dalam menyerap angkatan kerja yang tersedia. Penyebabnya karena jumlah lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja, juga kompetensi pekerja tidak sesuai dengan pasar kerja.

Bila dilihat kondisi tenaga kerja di dalam negeri, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Provinsi Banten sangat memprihatinkan karena berada diperingkat kedua setelah Provinsi Maluku. Pada tahun 2014, TPT Provinsi Banten sebesar 9,07 persen berada di bawah Provinsi Maluku sebesar 10,51 persen. Bila dibandingkan dengan rata-rata TPT Seluruh Provinsi di Pulau Jawa, sepanjang tahun 2002-2014 Provinsi Banten menempati urutan tertinggi, begitu pula bila dibandingkan dengan rata-rata TPT secara nasional. Pada tahun 2014, TPT di Pulau Jawa sebesar 6,53 persen, dan TPT secara nasional sebesar 5,94 persen. Gambaran kondisi TPT Provinsi Banten, Pulau Jawa, dan nasional tahun 2002-2014 dapat dilihat pada Gambar 4.1. Dengan mempertimbangkan realitas tersebut, maka pemerintah Provinsi Banten perlu membuat perencanaan ketenagakerjaan untuk masa mendatang agar TPT mengalami penurunan drastis, dan tidak menjadi provinsi dengan TPT yang terburuk.



Gambar 4. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Banten Tahun 2002-2014

Tingginya tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Banten secara langsung maupun tidak langsung dapat berdampak terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik yang semakin meningkat. Pemerintah provinsi dan kabupaten/kota harus dapat secara cermat membaca aspirasi masyarakat akan kebutuhan kesempatan kerja, kemudian merespons dan mengakomodasikannya dalam agenda pemerintah daerah serta menuangkan ke dalam arah kebijakan serta program pembangunan (Agusalim, 2016).

Dalam upaya untuk mengurangi pengangguran, ada beberapa kendala diantaranya banyak terbentur berbagai kendala yang kompleks baik itu yang berasal dari internal maupun eksternal. Kendala yang berasal dari internal misalnya masih banyaknya gejolak dari pekerja dengan berbagai tuntutan baik yang bersifat normatif maupun non normatif sehingga

perlu pembinaan baik terhadap pekerja maupun pengusaha agar tercipta kondisi dunia usaha yang kondusif. Selain itu banyaknya regulasi dan perilaku birokrasi yang kurang kondusif bagi pengembangan usaha baik itu ditingkat nasional maupun daerah menjadi penyebab tersendatnya penciptaan kesempatan kerja yang diharapkan. Sedangkan faktor eksternal yang masih menjadi kendala dalam pengurangan pengangguran adalah faktor migrasi risen yang masuk ke Provinsi Banten. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar *et al.*, (2013), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara jumlah penganggur dengan migrasi risen masuk di Provinsi Banten. Kenaikan jumlah pengangguran yang ada di Provinsi Banten dari tahun 2005 sampai dengan 2010 ternyata senada dengan kenaikan jumlah migrasi risen masuk yang ada di Provinsi Banten. Keterkaitan hubungan antara jumlah pengangguran dengan jumlah migrasi risen masuk dapat dibuktikan dengan data jumlah pengangguran tahun 2005 sebesar 661,618 jiwa, dan pada periode yang sama jumlah migrasi risen masuk sebesar 290,876 jiwa. Pada tahun 2010 data yang ada mengatakan bahwa jumlah pengangguran dan jumlah migrasi risen masuk mengalami kenaikan yaitu masing-masing 726,377 jiwa dan 465,080 jiwa.

Persoalan utama Provinsi Banten adalah tingginya TPT. Oleh karena itu, dalam pembangunan ke depan perlu ditetapkan pengembangan berbasis sumber daya manusia. Maka untuk itu perlunya di susun Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD) Provinsi Banten, melalui PTKD dapat diperkirakan persediaan tenaga kerja yang ada dan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang

akan datang. Dengan demikian dapat dirumuskan berbagai kebijakan dan program, agar persediaan tenaga kerja ke depan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, begitu pula untuk mengembangkan pembangunan di berbagai sektor lapangan usaha diperlukan tenaga kerja seperti apa. Keberhasilan pemerintah dalam mencapai sasaran pokok pembangunan di bidang ketenagakerjaan pada akhirnya ditentukan oleh kemampuan pemerintah dalam mempengaruhi kedua sisi permintaan dan penawaran. Dalam pelaksanaannya, perubahan dari kedua sisi tersebut dapat disiasati dengan menetapkan pilihan strategi kebijakan dan penetapan target target pembangunan. Di dalam buku ini, perencanaan tenaga kerja dilakukan selama periode 2018-2022 mendatang secara spesifik, dipengaruhi oleh penetapan variabel-variabel eksogen (misal pencapaian target inflasi, harga bahan bakar, eksternal, nilai tukar riil, harga beras, dan lain-lain) serta variabel eksogen yang tidak dapat dikuasai, misalnya perubahan harga minyak dan harga-harga produk ekspor.

Dengan demikian, potret ketenagakerjaan untuk periode 2018-2022 mendatang sangat tergantung dari pilihan-pilihan skenario yang ditetapkan pada saat ini. Sebagai contoh, jika pemerintah bertekad menurunkan angka pengangguran, misal 5 persen per tahun, maka dapat diketahui asumsi-asumsi apa yang harus dipenuhi.

PEMODELAN PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

Adapun metodologi kegiatan ini yang digunakan terdiri dari kerangka pemikiran, jenis dan sumber data yang dikumpulkan dan kemudian digunakan, teknik pengumpulan data, dan metode pengolahan data. Secara lebih jelas metodologi ini dapat diperlihatkan sebagai berikut:

A. Kerangka Pemikiran

Pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan

ketenagakerjaan tersebut diperlukan perencanaan tenaga kerja yang terarah dan berkesinambungan, sebagaimana diamanatkan Pasal 7 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, bahwa penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja.

Berdasarkan data BPS tahun 2014 tingkat penganggur terbuka di Provinsi Banten adalah kedua terburuk dibandingkan dengan provinsi lainnya, setelah Provinsi Maluku (10,51%), yakni sebesar 9,07 persen. Secara nasional tingkat pengangguran terbuka hanya sebesar 5,94 persen. Di Provinsi Banten, selama ini tingkat pengangguran sangat sangat dibandingkan provinsi-provinsi lain, bahkan paling buruk di Pulau Jawa.

Tingginya tingkat pengangguran ini tidak hanya menimbulkan efek bagi kehidupan ekonomi, melainkan juga menimbulkan berbagai masalah di bidang sosial, seperti kemiskinan dan kerawanan sosial. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peningkatan kuantitas angkatan kerja harus dibarengi dengan peningkatan sumber daya manusia (SDM). Di sinilah peran Rencana Tenaga Kerja Provinsi (PTKP), karena untuk mengatasi masalah tenaga kerja dan pengangguran perlu disusun suatu strategi/perencanaan yang terpola dan terpadu di bidang ketenagakerjaan.



Gambar 5. 1 Kerangka Pemikiran

B. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari, BPS Provinsi Banten, Bappeda Provinsi Banten, berbagai literatur, internet, dan instansi terkait lainnya. Data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

1. PDRB ADHB menurut lapangan usaha Provinsi Banten tahun 2010-2014
2. PDRB ADHK (=2010) menurut lapangan usaha Provinsi Banten tahun 2010-2014
3. Penduduk Usia Kerja (PUK) menurut golongan umur, tingkat pendidikan dan jenis kelamin tahun 2010-2014
4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut golongan umur, tingkat pendidikan dan jenis kelamin tahun 2010-2014
5. Angkatan Kerja menurut golongan umur, tingkat pendidikan dan jenis kelamin tahun 2010-2014

6. Penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha, golongan umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin, status pekerjaan utama, jabatan, dan jam kerja tahun 2010-2014
7. Pengangguran terbuka menurut golongan umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin tahun 2010-2014
8. data lainnya yang relevan dan mendukung.

C. Teknik Pengumpulan Data

Keberhasilan dalam pengumpulan data merupakan syarat bagi keberhasilan suatu penelitian. Sedangkan keberhasilan dalam pengumpulan data tergantung pada metode yang digunakan. Berkaitan dengan hal tersebut maka pengumpulan data diperlukan guna mendapatkan data-data yang obyektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil.

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh kenyataan yang mengungkapkan data-data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan metode dokumentasi, yaitu suatu cara memperoleh data atau informasi tentang hal-hal yang ada kaitannya dengan penelitian dengan jalan melihat kembali laporan tertulis yang lalu baik berupa angka maupun keterangan (Arikunto 1998).

D. Teknik Pengolahan Data

Metode pengolahan data dalam kegiatan ini dilakukan secara sederhana, dengan gambar, tabulasi, dan grafik dengan menggunakan bantuan *software* SPSS dan Microsoft Office Excel. Selain itu, metode pengolahan data ini dilakukan dengan memadukan antara informasi yang didapatkan di lapangan yang sesuai dengan metode analisis yang digunakan.

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua metode analisis ekonometrika, yaitu metode eksponensial dan metode geometrik. Metode eksponensial berguna untuk menduga dan memprediksi *trend* pertumbuhan ekonomi. Metode geometrik digunakan untuk menduga dan memprediksi *trend* pertumbuhan penduduk, penduduk usia kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja, dan angkatan kerja.

Rumus persamaan eksponensial (Agusalim, 2016):

$$P_t = P_0 e^{rt}$$

dan

$$r = \frac{1}{t} \ln \left(\frac{P_t}{P_0} \right)$$

Keterangan:

P_t = jumlah penduduk / angkatan kerja di tahun t (suatu masa depan)

P_0 = jumlah penduduk/ angkatan kerja ditahun dasar

r = laju pertumbuhan (indikator)

t = periode waktu antara tahun dasar dan tahun t (dalam tahun)

e = bilangan pokok dari sistem logaritma natural yang besarnya adalah 2,7182818

Rumus persamaan geometrik:

$$P_t = P_0 \cdot (1 + r)^t$$

dan

$$r = \left(\frac{P_t}{P_0} \right)^{\frac{1}{t}} - 1$$

Dimana :

P_t = jumlah penduduk /angkatan kerja di tahun t (suatu masa depan)

P_0 = jumlah penduduk/angkatan kerja ditahun dasar

r = angka pertumbuhan (dalam desimal) per tahun yang diasumsikan konstan

t = jarak waktu (tahun) dari P_0 ke P_t .

Perkiraan kebutuhan penduduk yang bekerja menggunakan "*Manpower Requirement Approach*" yaitu metode yang memperkirakan kebutuhan tenaga kerja untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi tertentu. Untuk memperkirakan kebutuhan penduduk yang bekerja atau kesempatan kerja dengan menggunakan pendekatan elastisitas:

Menurut Simanjuntak (2001), elastisitas kesempatan kerja adalah perbandingan laju kesempatan kerja dengan laju pertumbuhan ekonomi (PDRB Provinsi Banten).

$$E = \frac{\text{Laju pertumbuhan kesempatan kerja}}{\text{Laju pertumbuhan pendapatan nasional}}$$

$$E = \frac{\Delta N/N}{\Delta Y/y} = \frac{\% \Delta N}{\% \Delta Y}$$

Sedangkan untuk sektor ekonomi bisa ditulis sebagai berikut:

$$E = \frac{\Delta N_i/N_i}{\Delta Y_i/Y_i} = \frac{\% \Delta N_i}{\% \Delta Y_i}$$

Dimana:

E = elastisitas

N = jumlah kesempatan kerja

Y = Jumlah PDRB

i = sektor ekonomi

Rumus di atas bisa digunakan untuk menghitung pertumbuhan kesempatan kerja. Menurut Simanjuntak (2001), jika laju pertumbuhan kesempatan kerja dinyatakan dengan k dan laju pertumbuhan PDRB dinyatakan dengan g maka bisa dirumuskan sebagai berikut:

$$k = E \times g$$

Atau laju pertumbuhan kesempatan kerja (k) sama dengan elastisitas kesempatan kerja (E) dikalikan dengan laju pertumbuhan PDRB (g).

6

POTRET KETENAGAKERJAAN PROVINSI BANTEN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang mencakup segala aspek yang mempunyai kaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Masalah pokok ketenagakerjaan yang kita hadapi saat ini antara lain adalah (1) rendahnya pendayagunaan angkatan kerja yang tersedia yang mengakibatkan adanya pengangguran terbuka. (2) masih rendahnya kualitas angkatan kerja yang ditandai oleh tingkat pendidikan formal di Provinsi Banten didominasi oleh tamatan sekolah dasar, dan (3) rendahnya produktivitas, perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Ada banyak hal yang dapat dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan diantaranya adalah meningkatkan penciptaan kesempatan kerja, merumuskan strategi dan arah kebijakan ketenagakerjaan yang tepat, menyusun perangkat peraturan ketenagakerjaan yang memadai dan lain-lain. Salah satu sarana yang dapat digunakan untuk mendukung perumusan strategi, kebijakan dan program ketenagakerjaan yang tepat adalah dengan melakukan

penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah (PTKD) Provinsi Banten dalam rangka mengurangi pengangguran. Perencanaan dilakukan dengan memahami kondisi ketenagakerjaan yang ada saat ini.

A. Angkatan Kerja, Penduduk yang Bekerja, dan Pengangguran

Data ketenagakerjaan dewasa ini semakin diperlukan, terutama untuk evaluasi dan perencanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Tabel 6.1 memberikan gambaran keadaan ketenagakerjaan selama setahun terakhir. Pada bulan Agustus 2015 tercatat jumlah penduduk yang aktif secara ekonomi sebesar 5,34 juta orang. Angka ini tidak berbeda signifikan dibanding dengan bulan yang sama tahun sebelumnya, hanya turun sebesar tiga ribu orang.

Penurunan jumlah angkatan kerja pada bulan Agustus 2015 dibanding keadaan bulan Agustus 2014 diiringi penurunan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 1,60 poin. Pada bulan Agustus 2015, TPAK tercatat sebesar 62,24 persen. Pada periode Agustus 2014–Agustus 2015, jumlah penduduk yang terserap dalam dunia kerja turun sebesar 29 ribu orang pada Agustus 2015. Pada sisi lain, penduduk yang menganggur meningkat sebanyak 25 ribu orang menjadi 509 ribu orang pada Agustus 2015. Peningkatan jumlah penduduk yang menganggur terlihat pula pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang naik dari 9,07 persen (Agustus 2014) menjadi 9,55 persen pada Agustus 2015.

Tabel 6. 1 Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, 2014-2015

Jenis Kegiatan Utama	Satuan	2014		2015	
		Februari	Agustus	Februari	Agustus
Angkatan Kerja (000)	orang	5.479	5.338	5.697	5.335
Bekerja (000)	orang	4.938	4.854	5.208	4.825
Penganggur (000)	orang	541	484	489	509
Bukan Angkatan Kerja (000)	orang	2.764	3.024	2.771	3.236
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	66,47	63,84	67,28	62,24
Tingkat Pengangguran Terbuka	%	9,87	9,07	8,58	9,55
Pekerja tidak penuh (000)	orang	939	991	964	886
Setengah penganggur (000)	orang	306	389	280	313
Paruh waktu (000)	orang	633	602	684	573

Sumber: BPS Provinsi Banten, 2015

B. Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Perkerjaan Utama

Struktur penduduk yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama selama setahun terakhir tidak mengalami perubahan, hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 6.2. Penyerapan tenaga kerja masih didominasi oleh sektor Industri dan sektor Perdagangan, hotel dan restoran yang masing-masing menyerap 1,20 juta dan 1,19 juta orang atau sekitar 24,84 persen dan 24,66 persen penduduk yang bekerja. Secara keseluruhan, tidak terjadi perubahan jumlah penduduk yang bekerja di masing-masing sektor. Turunnya jumlah penduduk yang bekerja secara total, disertai dengan turunnya jumlah orang yang bekerja di sektor Industri, sektor Jasa Kemasyarakatan, dan sektor Lainnya (sektor Pertambangan dan Penggalian dan sektor Listrik, Air, dan Gas).

Tabel 6. 2 Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, 2014-2015 (dalam ribuan)

Lapangan Pekerjaan Utama	2014		2015	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus
Pertanian	712	605	695	628
Industri	1.088	1.273	1.322	1.199
Konstruksi	244	278	286	287
Perdagangan	1.267	1.155	1.259	1.190
Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi	325	335	294	359
Keuangan	297	231	283	284
Jasa Kemasyarakatan	939	885	1.020	825
Lainnya	66	92	49	53
Jumlah	4.938	4.854	5.208	4.825

Sumber: BPS Provinsi Banten, 2015

C. Penduduk yang Bekerja Menurut Status Perkerjaan Utama

Dari enam jenis status pekerjaan yang terekam pada Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas 2015), dapat diidentifikasi 2 kelompok utama terkait kegiatan ekonomi formal dan informal. Kegiatan formal terdiri dari mereka yang berusaha dibantu buruh tetap dan mereka yang berstatus buruh/karyawan. Sementara kelompok kegiatan informal umumnya adalah mereka yang berstatus di luar itu. Berdasarkan Tabel 6.3 tampak bahwa pekerja yang berstatus “buruh/karyawan” memiliki jumlah yang tertinggi dibandingkan dengan status pekerjaan yang lain yaitu sebesar 2,83 juta. Angka ini meningkat sebesar 48 ribu orang pada periode Agustus 2014-Agustus 2015.

Tabel 6. 3 Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama, 2014-2015 (dalam ribuan)

Status Pekerjaan Utama	2014		2015	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus
Berusaha sendiri	777	790	863	728
Berusaha dibantu buruh tidak tetap	436	352	412	377
Berusaha dibantu buruh tetap	218	154	230	139
Buruh/Karyawan	2.788	2.779	3.070	2.827
Pekerja bebas	315	481	320	456
Pekerja keluarga/tak dibayar	404	297	313	298
Jumlah	4.938	4.854	5.208	4.825

Sumber: BPS Provinsi Banten, 2015

D. Penduduk yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja

Secara umum, komposisi jumlah penduduk yang bekerja menurut jam kerja per minggu tidak mengalami perubahan berarti dari waktu ke waktu. Penduduk yang dianggap sebagai pekerja penuh, yaitu penduduk yang bekerja pada kelompok 35 jam ke atas per minggu. Dalam setahun terakhir pekerja tidak penuh (jumlah jam kerja kurang dari 35 jam per minggu) turun sebanyak 105 ribu orang. Di samping itu, penduduk yang bekerja kurang dari 15 jam per minggu pada Agustus 2015 mengalami penurunan sebesar 44 ribu orang dibanding keadaan Agustus 2014.

Tabel 6. 4 Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja Per Minggu, 2014-2015 (dalam ribuan)

Jumlah Jam Kerja per Minggu	2014		2015	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus
1-7	35	44	39	27
8-14	116	156	172	129
15-24	353	363	355	323
25-34	435	428	398	407
1-34	939	991	964	886
0 *) dan 35+	3.999	3.863	4.244	3.939
Jumlah	4.938	4.854	5.208	4.825

*) *Sementara tidak bekerja*

Sumber: BPS Provinsi Banten, 2015

E. Penduduk yang Bekerja Menurut Pendidikan

Penyerapan tenaga kerja hingga Agustus 2015 masih didominasi oleh penduduk bekerja berpendidikan rendah yaitu SD ke bawah 1.78 juta (36,79 persen) dan Sekolah Menengah Atas Umum sebanyak 897 ribu orang (18,58 persen). Penduduk bekerja berpendidikan tinggi sebanyak 696 ribu orang mencakup 150 ribu orang (3,11 persen) berpendidikan Diploma dan sebanyak 546 ribu orang (11,31 persen) berpendidikan Universitas.

Perbaikan kualitas pekerja ditunjukkan oleh kecenderungan menurunnya penduduk bekerja berpendidikan rendah (SMP ke bawah) dan meningkatnya penduduk bekerja berpendidikan menengah (SMU/SMK) serta berpendidikan tinggi (diploma & universitas). Dalam setahun terakhir, penduduk bekerja berpendidikan rendah menurun dari 2,72 juta orang (55,97 persen) pada Agustus

2014 menjadi 2,54 juta orang (52,62 persen) pada Agustus 2015. Sementara itu, penduduk bekerja berpendidikan menengah SMU/SMK meningkat dari 1,55 juta orang (31,93 persen) pada Agustus 2014 menjadi 1.59 juta orang (32,95 persen) pada Agustus 2015. Penduduk bekerja berpendidikan tinggi juga meningkat dari 587 ribu orang (12,09 persen) pada Agustus 2014 menjadi 696 ribu orang (14,42 persen) pada Agustus 2015.

Tabel 6. 5 Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan, 2014-2015 (dalam ribuan)

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2014		2015	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus
SD Ke bawah	1.864	1.829	1.810	1.775
Sekolah Menengah Pertama	804	888	839	764
Sekolah Menengah Atas	896	939	1.057	897
Sekolah Menengah Kejuruan	654	611	660	693
Diploma I/II/III	201	175	185	150
Universitas	519	412	656	546
Jumlah	4.938	4.854	5.208	4.825

Sumber: BPS Provinsi Banten, 2015

F. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan

Jumlah pengangguran pada Agustus 2014 mencapai 509 ribu orang, dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang meningkat, dimana TPT dari Agustus 2015 sebesar 9,55 persen meningkat dibanding TPT Agustus 2014 sebesar 9,07 persen. Pada Agustus 2015, TPT untuk pendidikan Sekolah Menengah Atas menempati posisi tertinggi yaitu sebesar 13,48 persen disusul oleh TPT SMP sebesar 12,38 persen dan

TPT SMK sebesar 12,36 persen. Jika dibandingkan keadaan Agustus 2014, TPT pada semua tingkat pendidikan mengalami peningkatan, kecuali pada tingkat pendidikan universitas dan SMK.

Tabel 6. 6 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan, 2014-2015 (dalam ribuan)

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2014		2015	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus
SD Ke bawah	10,97	5,90	6,47	6,72
Sekolah Menengah Pertama	15,22	11,99	13,40	12,38
Sekolah Menengah Atas	10,44	11,67	10,19	13,48
Sekolah Menengah Kejuruan	6,97	13,38	10,70	12,36
Diploma I/II/III	2,33	2,84	4,14	6,66
Universitas	1,66	5,68	3,90	4,43
Jumlah	9,87	9,07	8,58	9,55

Sumber: BPS Provinsi Banten, 2015

PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA

A. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan

Struktur ekonomi Provinsi Banten periode 2018-2022 diproyeksikan akan didominasi oleh sektor industri pengolahan, perdagangan, perdagangan dan eceran dan reparasi mobil dan sepeda motor, konstruksi, dan *real estate*. Nilai kontribusi sektor-sektor tersebut pada tahun 2022 masing-masing sebesar 35,18 persen, 14,19 persen, 10,20 persen, dan 8,24 persen. Bila dibandingkan dengan tahun 2018, dari keempat sektor tersebut, kontribusi sektor industri pengolahan diperkirakan akan mengalami penurunan, yang mana pada tahun 2018 sebesar 36,15 persen. Penurunan ini relatif kecil. Sedangkan ketiga sektor dominan yang lain akan mengalami pertumbuhan positif setiap tahunnya. Perlu diperhatikan, walaupun kontribusi sektor industri pengolahan mengalami penurunan setiap tahun, pada tahun 2022, sektor ini tetap mendominasi struktur ekonomi Provinsi Banten.

Sektor pengadaan air, pertambangan dan penggalian, dan sektor jasa perusahaan merupakan sektor yang paling

sedikit kontribusinya. Pada tahun 2018 ketiga sektor ini memberi kontribusi masing-masing sebesar 0,08 persen, 0,67 persen, dan 1,01 persen saja. Pada tahun 2022 kontribusi ketiganya masih tetap kecil, masing-masing sebesar 0,08 persen, 0,58 persen, dan 1,04 persen. Selama periode 2018-2022, sektor pengadaan air tidak mengalami perubahan, sektor pertambangan dan penggalian mengalami penurunan, sebaliknya sektor jasa perusahaan mengalami peningkatan walaupun relatif kecil.

Tabel 7. 1 Perkiraan Distribusi PDRB ADHK (=2010) Menurut Lapangan Usaha (Persen)

No	Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022
1	Pertanian, Kehutanan, & Perikanan	5,19	5,12	5,06	5,00	4,95
2	Pertambangan & Penggalian	0,67	0,64	0,62	0,60	0,58
3	Industri Pengolahan	36,15	35,87	35,62	35,39	35,18
4	Pengadaan Listrik dan Gas	1,04	1,01	0,98	0,95	0,92
5	Pengadaan Air	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08
6	Konstruksi	9,69	9,83	9,96	10,08	10,20
7	Perdagangan & Eceran, dan Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	13,93	14,00	14,07	14,13	14,19
8	Transportasi & Pergudangan	6,49	6,52	6,54	6,56	6,58
9	Penyediaan Akomodasi & Makan Minum	2,31	2,31	2,31	2,31	2,31
10	Informasi dan Komunikasi	5,61	5,73	5,84	5,94	6,04
11	Jasa Keuangan	2,85	2,88	2,91	2,93	2,95
12	Real Estate	8,08	8,13	8,17	8,20	8,24

No	Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022
13	Jasa Perusahaan	1,01	1,02	1,02	1,03	1,04
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	1,69	1,68	1,68	1,67	1,66
15	Jasa Pendidikan	2,71	2,69	2,67	2,65	2,64
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1,07	1,05	1,04	1,03	1,02
17	Jasa Lainnya	1,43	1,43	1,43	1,43	1,43
PDRB		100	100	100	100	100

Sumber: BPS 2015, diolah

Tabel 7. 2 Perkiraan PDRB ADHK (=2010) Menurut Lapangan Usaha
(Miliar Rupiah)

No	Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022
1	Pertanian, Kehutanan, & Perikanan	22.406,78	23.132,68	23.858,59	24.584,50	25.310,40
2	Pertambangan & Penggalian	2.871,00	2.898,80	2.926,60	2.954,40	2.982,20
3	Industri Pengolahan	155.929,87	161.936,64	167.943,40	173.950,17	179.956,94
4	Pengadaan Listrik dan Gas	4.488,93	4.546,51	4.604,10	4.661,69	4.719,27
5	Pengadaan Air	362,36	372,26	382,15	392,05	401,95
6	Konstruksi	41.794,42	44.384,97	46.975,52	49.566,08	52.156,63
7	Perdagangan & Eceran, dan Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	60.099,77	63.216,88	66.333,98	69.451,09	72.568,20
8	Transportasi & Pergudangan	27.992,51	29.414,44	30.836,38	32.258,31	33.680,24
9	Penyediaan Akomodasi & Makan Minum	9.948,35	10.421,11	10.893,86	11.366,62	11.839,37

No	Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022
10	Informasi dan Komunikasi	24.219,54	25.886,12	27.552,70	29.219,28	30.885,86
11	Jasa Keuangan	12.304,01	13.001,28	13.698,54	14.395,80	15.093,06
12	Real Estate	34.868,62	36.688,03	38.507,43	40.326,84	42.146,24
13	Jasa Perusahaan	4.345,75	4.585,52	4.825,29	5.065,06	5.304,83
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	7.298,28	7.600,67	7.903,07	8.205,47	8.507,87
15	Jasa Pendidikan	11.696,65	12.142,64	12.588,62	13.034,61	13.480,60
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	4.599,03	4.750,90	4.902,78	5.054,65	5.206,52
17	Jasa Lainnya	6.161,19	6.451,66	6.742,13	7.032,60	7.323,08
PDRB		431.387,06	451.431,11	471.475,16	491.519,20	511.563,25

Sumber: BPS 2015, diolah

B. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK)

Jumlah penduduk merupakan potensi pembangunan manakala penduduk tersebut berkualitas. Sebaliknya, dengan jumlah dan pertumbuhan penduduk yang pesat tetapi kualitasnya rendah maka akan menjadi beban bagi proses pembangunan. Adanya perbaikan kesehatan membawa pengaruh pada penurunan tingkat fertilitas dan mortalitas sehingga mempengaruhi jumlah penduduk usia kerja.

Jumlah dan komposisi penduduk akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi, sedangkan komposisi penduduk akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang merupakan penggerak pembangunan. Kecenderungan penduduk yang terus bertambah di Provinsi Banten akan memengaruhi

jumlah penduduk usia kerja. Diperkirakan penduduk usia kerja Provinsi Banten pada periode 2018-2022 jumlahnya akan mengalami peningkatan. Dalam periode tersebut diperkirakan terjadi penambahan penduduk usia kerja sebanyak 153,033 orang sehingga pada tahun 2022 diperkirakan jumlah PUK di Provinsi Banten sebanyak 8.738.278 orang.

Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Golongan Umur

Pertumbuhan penduduk yang masih tinggi telah berdampak terhadap tingginya jumlah tenaga kerja terutama tenaga kerja berusia muda. Tenaga kerja ini terdiri atas kumpulan bekerja dan pencari kerja, yang bersekolah, ibu rumah tangga, pensiun dan lain-lain. Jumlah tenaga kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor demografi yaitu penambahan penduduk dan migrasi. Tingginya pertumbuhan penduduk juga berdampak pada banyaknya jumlah PUK usia muda baik yang mencari pekerjaan maupun yang bersekolah.

Pola pertumbuhan penduduk usia kerja berbeda-beda untuk setiap golongan umur. Dari segi pertumbuhan penduduk, diperkirakan pada periode 2018-2022, pertumbuhan penduduk usia kerja mengalami kenaikan untuk semua golongan umur kecuali golongan umur 20-24 dan 40-44. Dari segi proporsinya, penduduk usia golongan umur 20-24 tahun mengalami penurunan setiap tahun, yaitu

dari 12,40 persen di tahun 2018 menjadi 12,09 persen di tahun 2022. Hal yang sama berlaku untuk golongan 40-44 tahun, yaitu selama periode tersebut mengalami penurunan proporsi setiap tahun.

Pada golongan umur 50 tahun ke atas, terjadi pertumbuhan jumlah yang cukup tinggi, dengan laju 5,18 persen dalam periode 2018-2022. Dan secara proporsi, mengalami kenaikan, yaitu dari 10,21 persen di tahun 2018 menjadi 10,55 persen di tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa harapan hidup di Provinsi Banten cukup tinggi yang disebabkan oleh membaiknya tingkat kesehatan masyarakat dan pemenuhan gizi sehingga mendorong peningkatan harapan hidup masyarakatnya.

Tabel 7. 3 Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

Golongan Umur	2018	2019	2020	2021	2022
15-19	1.296.578	1.221.938	1.296.738	1.302.371	1.310.653
20-24	1.064.868	982.014	1.045.640	1.050.182	1.056.861
25-29	1.177.467	1.052.799	1.168.488	1.173.564	1.181.027
30-34	1.187.410	1.178.570	1.181.027	1.186.157	1.193.700
35-39	911.109	946.209	950.380	954.508	960.578
40-44	937.685	960.608	920.199	924.196	930.073
45-49	617.686	683.800	650.712	653.538	657.694
50-54	515.627	584.371	519.840	522.098	525.418
55+	876.815	1.011.273	912.481	916.444	922.273
Jumlah	8.585.245	8.621.583	8.645.504	8.683.057	8.738.278

Sumber: BPS 2015, diolah

Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan penduduk usia kerja menjadi salah satu indikator kualitas tenaga kerja di suatu wilayah. Selama periode 2018-2022 mayoritas penduduk usia kerja di Provinsi Banten masih berpendidikan maksimal SD. Kondisi ini sangat memprihatinkan karena tenaga kerja merupakan penggerak pembangunan. Proporsi PUK yang hanya berpendidikan maksimal SD ini pada tahun 2018 diperkirakan sebesar 39,86 persen, naik menjadi 40,65 persen pada tahun 2022. Hal yang cukup memprihatinkan juga bila dilihat dari segi laju pertumbuhan, kelompok berpendidikan maksimal SD ini mengalami peningkatan jumlah, yaitu dari 3.422.095 pada tahun 2018 menjadi 3.552.014 pada tahun 2022 atau mengalami peningkatan sebesar 3.80 persen.

Secara umum, penduduk usia kerja berdasarkan tingkat pendidikan pada periode tahun 2018-2022, komposisinya mengalami peningkatan, kecuali untuk Penduduk Usia Kerja berpendidikan Universitas/ sederajat.

Jumlah PUK berpendidikan SLTP mengalami kenaikan, dalam periode 2018-2022 ini mengalami pertumbuhan sebesar 0,31 persen, yaitu pada tahun 2018 2.024.763 orang menjadi 2.031.102 orang pada tahun 2022. Dari segi proporsi juga mengalami penurunan, yaitu 23,58 persen di tahun 2018 menjadi 23,24 persen di tahun 2022.

Jumlah PUK berpendidikan SLTA/ sederajat mengalami kenaikan, dalam periode 2018-2022 ini mengalami

pertumbuhan sebesar 1,05 persen, yaitu dari 2.024.763 orang pada tahun 2018 menjadi 2.031.102 orang pada tahun 2022. Dari segi proporsi kelompok ini juga mengalami penurunan, yaitu dari 28,30 persen di tahun 2018 menjadi 28,09 persen di tahun 2022.

PUK berpendidikan Universitas/ sederajat juga menunjukkan perkembangan yang kurang baik, dimana untuk tingkat pendidikan Universitas/ sederajat, laju pertumbuhannya negatif sebesar -1,24 persen dalam periode 2018-2022 tersebut. Kondisi ini merupakan hal yang memprihatinkan karena menunjukkan masyarakat Provinsi Banten yang berpendidikan tinggi lebih cenderung berdomisili di wilayah lain untuk memperoleh pekerjaan.

Tabel 7. 4 Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
Maksimum SD	3.422.095	3.344.726	3.514.329	3.529.594	3.552.041
SLTP	2.024.763	1.968.252	2.009.538	2.018.266	2.031.102
SLTA/Sederajat	2.429.364	2.554.347	2.428.812	2.439.362	2.454.875
Universitas/Sederajat	709.023	754.258	692.826	695.835	700.260
Jumlah	8.585.245	8.621.583	8.645.504	8.683.057	8.738.278

Sumber: BPS 2015, diolah

Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Jenis Kelamin

Dilihat dari proporsi PUK menurut jenis kelamin, diketahui bahwa PUK laki-laki lebih besar dari PUK perempuan dalam kurun waktu 2018-2022. Selama periode

tersebut, PUK laki-laki bertambah sebanyak 80.138 orang atau mengalami kenaikan sebesar 1.83 persen, sedangkan PUK perempuan juga bertambah sebesar 72.896 orang atau naik 1,73 persen. Dengan demikian selama tahun 2018-2022 pertambahan PUK laki-laki lebih besar dari pertambahan PUK perempuan.

Tabel 7. 5 Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2018	2019	2020	2021	2022
Laki-Laki	4.376.984	4.390.527	4.409.800	4.428.955	4.457.122
Perempuan	4.208.261	4.231.056	4.235.703	4.254.102	4.281.156
Jumlah	8.585.245	8.621.583	8.645.504	8.683.057	8.738.278

Sumber: BPS 2015, diolah

Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Kabupaten/Kota

Di periode 2018-2022 pertumbuhan PUK tertinggi ada di Kabupaten Lebak, yaitu sebesar 5,95 persen sehingga PUK pada tahun 2018 yang berjumlah 836.118 orang naik menjadi 883.929 orang pada tahun 2022. Sedangkan pertumbuhan PUK terkecil (bahkan negatif) ada di Kota Tangerang Selatan. Pada tahun 2018 PUK berjumlah 1.134.925 orang, turun menjadi 1.119.619 orang pada tahun 2022 atau mengalami laju pertumbuhan negatif sebesar -1.35 persen.

Dari sisi proporsi, PUK terbesar ada di Kabupaten Tangerang, pada tahun 2018 sebesar 27,70 persen, turun menjadi 27,13 persen pada tahun 2022. Urutan kedua ada di Kota Tangerang yang pada tahun 2018 sebesar 17,90 persen, dan turun menjadi 17,66 persen pada tahun 2022. Kota

Tangerang Selatan menempati urutan ketiga, juga menunjukkan penurunan. Pada tahun 2018 proporsinya 13,22 persen, dan pada tahun 2022 menjadi 12,81 persen. Kota Cilegon, walaupun dari segi laju pertumbuhan bukan yang paling rendah, tetapi merupakan kota yang paling rendah proporsi PUK-nya. Pada tahun 2018 proporsinya 3,49 persen, pada tahun 2022, dengan laju pertumbuhan 1,57 persen, proporsinya tetap tidak mengalami perubahan.

Tabel 7. 6 Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	2018	2019	2020	2021	2022
Kab. Pandeglang	836.118	829.285	874.545	878.343	883.929
Kab. Lebak	892.375	887.474	935.407	939.470	945.445
Kab. Tangerang	2.378.457	2.413.036	2.345.309	2.355.496	2.370.476
Kab. Serang	1.056.706	1.047.262	1.101.551	1.106.336	1.113.372
Kota Tangerang	1.537.184	1.540.760	1.526.386	1.533.016	1.542.765
Kota Cilegon	300.007	299.668	301.490	302.799	304.725
Kota Serang	449.472	450.484	453.084	455.052	457.946
Kota Tangerang Selatan	1.134.925	1.153.613	1.107.732	1.112.544	1.119.619
Jumlah	8.585.245	8.621.583	8.645.504	8.683.057	8.738.278

Sumber: BPS 2015, diolah

C. Perkiraan Angkatan Kerja

Angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja, sehingga jumlah angkatan kerja sangat bergantung pada jumlah penduduk usia kerja yang masuk ke dalam angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi, yaitu sebagai sarana produksi. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber produksi untuk menghasilkan barang, tenaga kerja

lebih penting dari pada sarana produksi yang lainnya, seperti; bahan mentah, tanah, air dan sebagainya. Pada periode tahun 2018-2022 jumlah angkatan kerja diperkirakan akan terus mengalami peningkatan sejalan dengan penambahan jumlah penduduk usia kerja. Pada tahun 2018 jumlah angkatan kerja diperkirakan sebesar 5.518.637 orang dan pada tahun 2022 akan mengalami kenaikan sebesar 3,38 persen dengan jumlah 5.705.338 orang.

Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Secara struktur, angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja, sehingga jumlah angkatan kerja sangat bergantung pada jumlah penduduk usia kerja yang masuk ke dalam angkatan kerja. Di Provinsi Banten, pada periode 2018-2022 jumlah angkatan kerja berdasarkan golongan umur diperkirakan akan terus mengalami peningkatan seiring dengan penambahan jumlah penduduk usia kerja.

Dari segi struktur angkatan kerja berdasarkan golongan umur ini, angkatan kerja terbanyak diperkirakan ada pada golongan umur 30-34 tahun. Pada tahun 2018 diperkirakan persentasenya adalah 15,72 persen, dan di tahun 2022 mengalami penurunan dengan laju pertumbuhan 2,53 persen sehingga proporsinya menjadi 15,59 persen. Posisi terbesar kedua ada pada golongan umur di bawahnya, yaitu 25-29 tahun. Pada tahun 2018 golongan umur ini diperkirakan mencapai tahun 15,78 persen dari total

angkatan kerja, dan mengalami penurunan pada tahun 2022 komposisinya turun menjadi 15.05 persen.

Kelompok umur yang proporsinya paling kecil adalah golongan umur 50-54 tahun. Pada tahun 2018 angkatan kerja golongan umur ini diperkirakan sebesar 372.898 orang dan meningkat menjadi 387.797 orang pada tahun 2022, secara proporsi juga naik perlahan, angkatan kerja ini naik menjadi 6,80 persen.

Perlu diperhatikan, golongan umur 15-19 tahun, proporsinya masih cukup tinggi, yaitu 7,18 persen pada tahun 2018, dan mengalami kenaikan proporsi pada tahun 2022 menjadi 8,12 persen. Hal ini merupakan kondisi yang memprihatinkan, karena golongan umur ini merupakan golongan umur yang tidak seharusnya menjadi angkatan kerja, tetapi seharusnya masih duduk di bangku sekolah. Sedangkan golongan umur 55 tahun ke atas, proporsinya cukup rendah, yaitu 7,47 persen pada tahun 2018, naik menjadi 7,67 persen pada tahun 2022. Adanya peningkatan umur 55 tahun ke atas ini dimungkinkan oleh masuknya kembali mereka yang telah pensiun ke pasar kerja karena terdesak oleh kebutuhan keluarga yang semakin tinggi dan membaiknya tingkat kesehatan sehingga masih mampu melakukan aktivitas ekonomi.

Tabel 7. 7 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Golongan Umur	2018	2019	2020	2021	2022
15-19	396.326	406.299	465.763	471.574	463.064
20-24	777.897	700.576	744.076	748.499	750.354
25-29	870.908	760.139	869.082	857.194	858.781
30-34	867.508	879.239	856.074	872.514	889.472
35-39	662.293	692.400	698.751	698.574	706.045
40-44	696.586	730.215	692.039	706.595	717.832
45-49	462.023	510.674	480.843	487.015	494.204
50-54	372.898	415.087	373.567	377.356	387.797
55+	412.197	470.102	431.015	438.757	437.790
Jumlah	5.518.637	5.564.731	5.611.211	5.658.078	5.705.338

Sumber: BPS 2015, diolah

Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Walaupun mengalami penurunan baik jumlah maupun komposisi, pada periode 2018-2022, angkatan kerja dengan tingkat pendidikan SD masih mendominasi angkatan kerja di Provinsi Banten. Pada tahun 2018 proporsinya sebesar 37,85 persen dari total angkatan kerja, dan pada tahun 2022 proporsinya turun menjadi 36,42 persen. Berkurangnya jumlah maupun proporsi angkatan kerja yang berpendidikan SD menunjukkan bahwa terjadi perbaikan kualitas angkatan kerja di Provinsi Banten.

Angkatan kerja berpendidikan SLTP menunjukkan perkembangan yang cukup memprihatinkan, yaitu kelompok ini secara proporsi, menempati urutan ketiga terbesar. Pada tahun 2018 proporsinya sebesar 19,31 persen. Dalam periode 2018-2022, terjadi laju pertumbuhan sebesar 1,17 persen tetapi proporsinya turun menjadi 18,90 persen.

Angkatan kerja berpendidikan SLTA/ sederajat menempati posisi kedua, dengan laju pertumbuhan sebesar 6,99 persen selama periode 2018-2022, proporsinya naik dari 32,01 persen pada tahun 2018 menjadi 33,12 persen pada tahun 2022.

Angkatan kerja SLTA/ sederajat dan Universitas/ sederajat menunjukkan perkembangan yang menggembirakan. kedua tingkat pendidikan ini menunjukkan pertumbuhan yang luar biasa. Periode 2018-2022 laju pertumbuhannya angkatan kerja berpendidikan SLTA/ sederajat sebesar 12,56,990 persen dan Universitas/ sederajat sebesar 10,34 persen. Dari sisi proporsi, angkatan kerja berpendidikan SLTA/ sederajat sebesar 32,01 persen di tahun 2018 naik menjadi 33,12 persen pada tahun 2022. Angkatan kerja berpendidikan Universitas/ sederajat pada tahun 2018 proporsinya 10,83 persen dan di tahun 2022 proporsinya 11,56 persen.

Tabel 7. 8 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
Maksimum SD	2.088.625	2.026.458	2.043.384	2.060.452	2.077.662
SLTP	1.065.662	1.051.568	1.060.351	1.069.208	1.078.138
SLTA/Sederajat	1.766.475	1.843.291	1.858.687	1.874.212	1.889.866
Universitas/Sederajat	597.874	643.414	648.788	654.207	659.672
Jumlah	5.518.637	5.564.731	5.611.211	5.658.078	5.705.338

Sumber: BPS 2015, diolah

Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Total jumlah angkatan kerja di Provinsi Banten akan meningkat dari 5.518.637 orang di tahun 2018 menjadi

5.705.338 orang di tahun 2022. Laju pertumbuhan angkatan kerja laki-laki pada tahun 2018-2022 sebesar 2,83 persen, dan perempuan 4,49 persen, dengan demikian, mengalami pertumbuhan lebih kecil dari angkatan kerja perempuan.

Dari segi proporsinya, angkatan kerja laki-laki selama periode tersebut mengalami penurunan, yaitu dari 66,62 persen pada tahun 2018 menjadi 66,27 persen pada tahun 2022. Sedangkan proporsi angkatan kerja perempuan, mengalami kenaikan, yaitu dari 33,38 persen menjadi 33,73 persen. Tingginya proporsi angkatan kerja laki-laki dibandingkan dengan angkatan kerja perempuan menunjukkan bahwa dari jumlah penduduk usia kerja laki-laki hanya sebagian kecil yang bukan angkatan kerja, sebaliknya dari jumlah penduduk usia kerja perempuan hanya sepertiga yang angkatan kerja. Dengan kata lain dari penduduk usia kerja perempuan tersebut masih banyak yang bukan angkatan kerja tetapi tetap menjadi ibu rumah tangga.

Tabel 7. 9 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2018	2019	2020	2021	2022
Laki-Laki	3.676.748	3.697.445	3.692.775	3.734.496	3.780.702
Perempuan	1.841.889	1.867.286	1.918.435	1.923.582	1.924.636
Jumlah	5.518.637	5.564.731	5.611.211	5.658.078	5.705.338

Sumber: BPS 2015, diolah

Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota

Jumlah angkatan kerja dilihat persebarannya menurut Kabupaten/Kota, diperkirakan pada tahun 2018 jumlah terbesar berada di Kabupaten Tangerang yaitu sebanyak

1.561.271 orang dan pada tahun 2022 turun menjadi 1.553.355 orang. Sedangkan jumlah angkatan kerja terkecil berada di Kota Cilegon, yaitu pada tahun 2018 sebesar 284.733 orang dan naik menjadi 294.116 orang pada tahun 2022.

Tabel 7. 10 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	2018	2019	2020	2021	2022
Kab. Pandeglang	496.859	488.397	544.842	548.698	551.480
Kab. Lebak	605.843	640.645	615.677	621.365	631.550
Kab. Tangerang	1.561.271	1.529.666	1.527.267	1.540.167	1.553.355
Kab. Serang	631.957	648.860	686.109	690.466	691.445
Kota Tangerang	1.057.859	1.043.690	1.037.610	1.046.034	1.058.692
Kota Cilegon	182.810	193.176	194.678	196.151	196.640
Kota Serang	284.733	285.023	290.890	292.766	294.116
Kota Tangerang Selatan	697.305	735.273	714.139	722.431	728.060
Jumlah	5.518.637	5.564.731	5.611.211	5.658.078	5.705.338

Sumber: BPS 2015, diolah

Ditinjau dari laju pertumbuhannya, pertumbuhan angkatan kerja tertinggi berada di Kabupaten Pandeglang, yaitu sebesar 10,99 persen. Pada tahun 2018 angkatan kerja di Kabupaten Pandeglang sebesar 496.859 orang dan pada tahun 2022 sebesar 551.480 orang.

D. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Konsep angkatan kerja menjelaskan bahwa terdapat beberapa alasan sebagian penduduk menjadi angkatan kerja, antara lain karena faktor ekonomi, faktor sosial maupun faktor psikologis. Dengan terdapatnya perkembangan sosial ekonomi maka kondisi angkatan kerja juga berkembang dengan berbagai variasinya, yang pada akhirnya akan

mempengaruhi TPAK. Secara umum, semakin tinggi golongan umur, maka tingkat partisipasi angkatan kerja semakin meningkat sejalan dengan bertambahnya tuntutan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Secara umum, dalam periode 2018-2022 TPAK Provinsi Banten mengalami peningkatan setiap tahun, dimana pada tahun 2018 TPAK sebesar 64,28 persen, dan pada tahun 2022, diperkirakan TPAK-nya naik menjadi 65,29 persen. Peningkatan TPAK ini antara lain disebabkan oleh penambahan angkatan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan penambahan penduduk usia kerja sehingga berpengaruh terhadap angka partisipasi angkatan kerja. Hal ini tidak terlepas dari kondisi sosial ekonomi di Provinsi Banten yang mulai stabil, ditunjukkan dengan perkiraan pertumbuhan ekonomi yang meningkat.

Perkiraan TPAK Menurut Golongan Umur

Pola perkembangan tingkat partisipasi angkatan kerja Provinsi Banten sama dengan pola TPAK Nasional. Pada umumnya TPAK untuk golongan 15-19 tahun biasanya rendah dikarenakan pada umur ini banyak yang masih duduk di bangku sekolah. Pola penurunan ini dimungkinkan oleh keberhasilan program wajib belajar 9 tahun sehingga penduduk golongan 15-19 tahun lebih banyak duduk di bangku sekolah. Kondisi ini merupakan hal yang menggembirakan karena akan meningkatkan kualitas angkatan kerja yang akhirnya akan meningkatkan kualitas tenaga kerja.

TPAK golongan umur ini, dalam periode 2018-2022 mengalami fluktuatif setiap tahun. Pada tahun 2018 TPAK golongan umur 15-19 tahun sebesar 20,57 persen di tahun 2022 naik menjadi 35,53 persen.

Pada tahun 2018, TPAK tertinggi berada pada golongan umur 45-49 tahun yaitu sebesar 74,80 persen, dan naik menjadi 75,14 persen pada tahun 2022. Golongan umur 40-44 menempati urutan kedua pada tahun 2018 dengan TPAK sebesar 74,29 persen, kemudian naik menjadi 77,18 persen pada tahun 2022, dan menjadikan golongan umur ini menjadi yang tertinggi dalam proporsi angkatan kerja Provinsi Banten. Secara keseluruhan, TPAK mengalami peningkatan di semua golongan umur, kecuali pada golongan umur 20-24 tahun dan 25-29 tahun.

Tabel 7. 11 Perkiraan TPAK Menurut Golongan Umur

Golongan Umur	2018	2019	2020	2021	2022
15-19	30,57	33,25	35,92	36,21	35,33
20-24	73,05	71,34	71,16	71,27	71,00
25-29	73,96	72,20	74,38	73,04	72,71
30-34	73,06	74,60	72,49	73,56	74,51
35-39	72,69	73,18	73,52	73,19	73,50
40-44	74,29	76,02	75,21	76,46	77,18
45-49	74,80	74,68	73,89	74,52	75,14
50-54	72,32	71,03	71,86	72,28	73,81
55+	47,01	46,49	47,24	47,88	47,47
Jumlah	64,28	64,54	64,90	65,16	65,29

Sumber: BPS 2015, diolah

Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan

Dari tingkat pendidikan, TPAK Provinsi Banten tahun 2018-2022 menunjukkan kondisi yang membaik, yaitu TPAK

terbesar ada pada kelompok berpendidikan Universitas/ sederajat. Sedangkan TPAK terkecil ada pada kelompok berpendidikan SLTP. TPAK pada tahun 2018 menurut tingkat pendidikan menunjukkan yang berpendidikan maksimal SD mencapai 61,03 persen dan SLTP sebesar 52,63 persen. Tingkat partisipasi angkatan kerja berpendidikan maksimal SD ini menurun, dimana pada tahun 2022 sebesar 58.49 persen. Sedangkan TPAK berpendidikan SLTP meningkat menjadi 53,08 persen di tahun 2022.

Sementara itu, untuk penduduk yang berpendidikan SLTA/ sederajat pada tahun 2018 TPAK-nya sebesar 72,71 persen naik menjadi 76,98 persen di tahun 2022. TPAK berpendidikan SLTA/ sederajat ini menunjukkan perkembangan yang menggembirakan, TPAK-nya lebih tinggi dari TPAK berpendidikan SLTP dan SD. TPAK berpendidikan Universitas/ sederajat, pada tahun 2018 sebesar 84,32 persen, naik menjadi 94,20 persen di tahun 2022.

Tabel 7. 12 Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
Maksimum SD	61,03	60,59	58,14	58,38	58,49
SLTP	52,63	53,43	52,77	52,98	53,08
SLTA/Sederajat	72,71	72,16	76,53	76,83	76,98
Universitas/Sederajat	84,32	85,30	93,64	94,02	94,20
Jumlah	64,28	64,54	64,90	65,16	65,29

Sumber: BPS 2015, diolah

Kondisi yang ada pada kelompok pendidikan SD dan SLTP memberikan gambaran kondisi ketenagakerjaan pada

umumnya, baik dalam kelompok angkatan kerja maupun pada penduduk yang bekerja. Kontribusi penduduk dalam perekonomian tentunya dapat diharapkan banyak, namun masih harus dikembangkan potensi penduduk tersebut untuk lebih produktif melalui kebijakan pendidikan dan pelatihan, mengingat masih banyaknya penduduk yang bekerja berpendidikan rendah tersebut.

Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin

Apabila dilihat menurut jenis kelamin, maka diketahui TPAK laki-laki lebih besar dibandingkan TPAK perempuan. Hal ini biasa terjadi untuk negara-negara yang sedang berkembang, yaitu TPAK perempuan lebih kecil dari TPAK laki-laki. Hal ini terjadi karena kebanyakan perempuan di negara berkembang hanya mengurus rumah tangga dan mengasuh anak, sedangkan laki-laki-lah yang menjadi tulang punggung keluarga. TPAK laki-laki pada tahun 2018 sebesar 84,00 persen dan naik menjadi 84,82 persen pada tahun 2022. Sama halnya dengan TPAK perempuan mengalami kenaikan dari 43,77 persen pada tahun 2018 menjadi 44,96 persen pada tahun 2022.

Tabel 7. 13 Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2018	2019	2020	2021	2022
Laki-Laki	84,00	84,21	83,74	84,32	84,82
Perempuan	43,77	44,13	45,29	45,22	44,96
Jumlah	64,28	64,54	64,90	65,16	65,29

Sumber: BPS 2015, diolah

Perkiraan TPAK Menurut Kabupaten/Kota

TPAK berdasarkan kabupaten/kota ini bisa dikelompokkan menjadi dua, yaitu kelompok kabupaten/kota dengan TPAK di atas TPAK Provinsi Banten, yaitu Kabupaten Lebak, Kabupaten Tangerang, dan Kota Tangerang. Kelompok kedua, adalah kabupaten/kota dengan TPAK di bawah TPAK Provinsi Banten, yaitu Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Serang, Kota Cilegon, dan Kota Serang.

Kota Tangerang merupakan kabupaten/kota dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja tertinggi. Pada tahun 2018 sebesar 68,82 persen, dan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 68,62 persen. Urutan kedua adalah Kabupaten Lebak, yaitu sebesar 67,89 persen pada tahun 2018 dan pada tahun 2022 turun menjadi 66,80 persen. TPAK terendah di Provinsi Banten adalah di Kabupaten Serang, yaitu hanya sebesar 59,80 persen pada tahun 2018 dan pada tahun 2022 naik menjadi 62,10 persen.

Tabel 7. 14 Perkiraan TPAK Menurut Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	2018	2019	2020	2021	2022
Kab. Pandeglang	59,42	58,89	62,30	62,47	62,39
Kab. Lebak	67,89	72,19	65,82	66,14	66,80
Kab. Tangerang	65,64	63,39	65,12	65,39	65,53
Kab. Serang	59,80	61,96	62,29	62,41	62,10
Kota Tangerang	68,82	67,74	67,98	68,23	68,62
Kota Cilegon	60,94	64,46	64,57	64,78	64,53
Kota Serang	63,35	63,27	64,20	64,34	64,23
Kota Tangerang Selatan	61,44	63,74	64,47	64,94	65,03
Jumlah	64,28	64,54	64,90	65,16	65,29

Sumber: BPS 2015, diolah

8

PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

Kebutuhan tenaga kerja (kesempatan kerja) adalah jumlah lapangan kerja dalam satuan orang yang dapat disediakan oleh seluruh sektor ekonomi dalam kegiatan produksi. Dalam arti yang lebih luas, kebutuhan ini tidak hanya menyangkut jumlahnya, tetapi juga kualitasnya (pendidikan atau keahliannya).

Kegiatan ekonomi di berbagai lapangan usaha yang dilakukan oleh masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki dampak positif terhadap penciptaan lapangan pekerjaan. Kesempatan kerja secara kuantitatif dapat dilihat melalui pendekatan jumlah penduduk yang bekerja pada berbagai karakteristik seperti menurut golongan umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin lapangan usaha, status pekerjaan utama, jam kerja dan kabupaten/kota.

Kesempatan kerja memberikan informasi jumlah lapangan kerja yang tersedia. Berbagai kegiatan ekonomi di berbagai lapangan usaha dapat menciptakan lapangan pekerjaan, yaitu memberikan kesempatan kepada penduduk untuk bekerja. Perkiraan kesempatan kerja pada tahun 2018-2022 memberikan

indikasi besaran kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor pada periode dimaksud. Hal ini juga dapat memberikan manfaat sebagai masukan bagi perencanaan pendidikan dan pelatihan, sehingga pendidikan dan pelatihan dapat sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Diperkirakan kesempatan kerja pada tahun 2018-2022 di Provinsi Banten akan terus mengalami peningkatan yaitu 5.026.375 orang pada tahun 2018, meningkat menjadi 5.250.052 orang pada tahun 2022. Perkiraan tersebut menunjukkan bahwa dalam tahun 2018-2022 terdapat tambahan 223.678 kesempatan kerja.

A. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur

Jika dilihat menurut golongan umur, dalam periode 2018-2022, secara jumlah, semua golongan umur yang mengalami peningkatan jumlah, kecuali golongan umur 30-34 tahun. Penambahan jumlah terbesar ada pada golongan umur 15-19 tahun, yaitu dari 214.992 orang pada tahun 2018 menjadi 275.252 orang pada tahun 2022, atau mengalami pertumbuhan 28,03 persen dalam periode tersebut. Sedangkan pertumbuhan terendah berada pada golongan umur 40-44 tahun, yaitu dari 689.217 orang pada tahun 2018 menjadi 701.014 orang pada tahun 2022 atau mengalami pertumbuhan dengan laju 1,71 persen.

Dari sisi proporsi, pada periode 2018-2022 ini, penduduk yang bekerja diperkirakan didominasi oleh golongan umur 30-34 tahun, dengan proporsi 16,85 persen dari total keseluruhan penduduk yang bekerja pada tahun

2018 dengan berjumlah 736.601 orang , lalu pada tahun 2022 terjadi penurunan sebesar 6.076 orang sehingga proporsinya turun menjadi 16.01 persen.

Pada Kelompok umur 15-19 tahun, secara proporsi diperkirakan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, yaitu dari 4,28 persen di tahun 2018 menjadi 5,24 persen di tahun 2022. Dari segi jumlah, terjadi kenaikan yaitu sebesar 28,03 persen, dari 214.992 orang pada tahun 2018 menjadi 275.252 orang pada tahun 2022.

Gejala menarik, seperti yang terjadi pada provinsi lain, terjadi pertambahan penduduk yang bekerja pada golongan umur 55+ tahun ke atas. Hal ini menunjukkan masih adanya peluang bekerja bagi usia lanjut, dan membaiknya tingkat kesehatan penduduk pada usia tersebut.

Tabel 8. 1 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur

Golongan Umur	2018	2019	2020	2021	2022
15-19	214.992	224.266	269.740	272.319	275.252
20-24	604.208	567.849	608.717	614.538	621.156
25-29	790.612	694.271	797.838	805.468	814.142
30-34	846.842	830.306	823.930	831.809	840.767
35-39	645.950	675.967	687.446	694.019	701.493
40-44	689.217	713.976	686.976	693.545	701.014
45-49	455.596	500.160	477.018	481.579	486.765
50-54	370.104	407.942	371.649	375.203	379.243
55+	408.853	464.192	421.605	425.637	430.220
Jumlah	5.026.374	5.078.930	5.144.919	5.194.116	5.250.052

Sumber: BPS 2015, diolah

B. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan indikator yang penting dalam perencanaan kesempatan kerja, karena pendidikan dijadikan tolak ukur kualitas kesempatan kerja. Pada periode tahun 2018-2022 komposisi kesempatan kerja masih didominasi oleh penduduk yang berpendidikan maksimal SD. Pola pertumbuhannya, setiap tahun terjadi kenaikan jumlah yang relatif kecil. Pada tahun 2018 golongan umur pendidikan Sekolah Dasar berjumlah 1.959.062 orang, dan pada tahun 2022 kelompok ini berjumlah 1.978.392 orang. Artinya selama periode 2018-2022 terjadi peningkatan jumlah penduduk usia kerja berpendidikan Sekolah Dasar ke bawah sebesar 19.331 orang atau terjadi pertumbuhan positif sebesar 0,99 persen.

Kesempatan kerja pada periode yang sama untuk penduduk yang berpendidikan lebih tinggi mengalami peningkatan. Untuk jenjang pendidikan SLTP diperkirakan mengalami peningkatan sebanyak 21.391 orang atau meningkat dengan laju pertumbuhan 2,28 persen. Pada jenjang pendidikan SLTA/ sederajat mengalami penambahan sebanyak 118.125 orang pada periode yang sama. Dari segi laju pertumbuhannya, pertumbuhan tertinggi ada pada tingkat pendidikan Universitas yaitu sebesar 11,37 persen atau mengalami penambahan sebanyak 64.831 orang, diikuti tingkat pendidikan SLTA/ sederajat sebesar 7,58 persen.

Peningkatan jumlah penduduk yang bekerja pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi dikarenakan pasar kerja sekarang ini menuntut sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi pendidikan tinggi. Tingginya laju pertumbuhan kesempatan kerja bagi tingkat pendidikan universitas/ sederajat ini juga menunjukkan bahwa kebutuhan lulusan universitas dalam aktivitas perekonomian di Provinsi Banten semakin meningkat.

Tabel 8. 2 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
Maksimum SD	1.959.062	1.913.908	1.938.775	1.957.314	1.978.392
SLTP	938.782	928.878	940.946	949.944	960.174
SLTA/Sederajat	1.558.157	1.621.644	1.642.714	1.658.422	1.676.281
Universitas/Sederajat	570.374	614.500	622.484	628.437	635.204
Jumlah	5.026.374	5.078.930	5.144.919	5.194.116	5.250.052

Sumber: BPS 2015, diolah

C. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Kesempatan kerja berdasarkan jenis kelamin dapat menggambarkan besarnya kesempatan kerja untuk tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki. Kesempatan kerja laki-laki lebih mendominasi dibandingkan untuk tenaga kerja perempuan. Dari segi proporsi, tenaga kerja laki-laki menurun tipis sedangkan proporsi tenaga kerja perempuan menunjukkan peningkatan. Dari segi laju pertumbuhan, dalam periode 2018-2022 kesempatan kerja laki-laki pertumbuhannya lebih rendah dari kesempatan kerja perempuan, yaitu dalam periode tersebut, kesempatan

kerja laki-laki laju pertumbuhannya 4,33 persen, dan bagi perempuan 4,69 persen.

Pada tahun 2018 tenaga kerja laki-laki yang diperkirakan berjumlah 3.343.695 orang, naik menjadi 3.488.488 orang pada tahun 2022 atau mengalami penambahan sebesar 144.793 orang. Sedangkan untuk kesempatan kerja perempuan, pada tahun 2018 diperkirakan sebanyak 1.682.679 orang dan pada tahun 2022 naik menjadi 1.761.564 orang atau mengalami penambahan 78.884 orang.

Tabel 8. 3 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2018	2019	2020	2021	2022
Laki-Laki	3.343.695	3.376.259	3.418.631	3.451.320	3.488.488
Perempuan	1.682.679	1.702.671	1.726.288	1.742.796	1.761.564
Jumlah	5.026.374	5.078.930	5.144.919	5.194.116	5.250.052

Sumber: BPS 2015, diolah

D. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota

Kesempatan kerja terbesar pada periode 2018-2022 di Provinsi Banten berada di Kabupaten Tangerang. Proporsi kesempatan kerja di kabupaten ini mengalami penurunan, dari 27,65 persen pada tahun 2018, menjadi 26,93 persen di tahun 2022. Kesempatan kerja terbesar ke dua berada di Kota Tangerang, yaitu 19,44 persen pada tahun 2018 turun menjadi 18,68 persen pada tahun 2022. Dari Jumlah, semua kabupaten/kota di Provinsi Banten yang mengalami kenaikan jumlah kesempatan kerja. Bila dilihat dari sisi pertumbuhan kesempatan kerja, Kabupaten Pandeglang menempati urutan pertama dengan laju pertumbuhan

sebesar 17,77 persen. Di urutan kedua ditempati oleh Kabupaten Serang dengan laju pertumbuhan sebesar 13,72 persen. Pada posisi ketiga diisi oleh Kota Serang dengan laju pertumbuhan kesempatan kerja sebesar 5,80 persen. Kabupaten/Kota yang mengalami pertumbuhan kesempatan kerja terlambat ditempati oleh Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan dengan pertumbuhan kesempatan kerja masing-masing sebesar 0,37 persen dan 1,20 persen.

Tabel 8. 4 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	2018	2019	2020	2021	2022
Kab. Pandeglang	440.286	455.736	508.136	512.995	518.519
Kab. Lebak	568.139	581.478	567.663	573.091	579.262
Kab. Tangerang	1.389.794	1.405.580	1.385.602	1.398.851	1.413.916
Kab. Serang	551.341	555.137	614.407	620.282	626.961
Kota Tangerang	977.192	965.753	961.154	970.345	980.795
Kota Cilegon	171.562	170.951	176.034	177.717	179.631
Kota Serang	255.322	257.375	264.733	267.264	270.142
Kota Tangerang Selatan	672.739	686.921	667.191	673.571	680.824
Jumlah	5.026.374	5.078.930	5.144.919	5.194.116	5.250.052

Sumber: BPS 2015, diolah

E. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha Utama

Berdasarkan sektor lapangan usaha utama, laju kesempatan kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu laju kesempatan yang positif dan negatif. Lapangan usaha yang mengalami pertumbuhan positif adalah sektor industri, sektor perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi, sektor jasa kemasyarakatan sosial dan perorangan, dan

sektor jasa. Sektor jasa kemasyarakatan sosial dan perorangan merupakan sektor yang paling tinggi laju pertumbuhannya pada periode 2018-2022, yaitu sebesar 11,00 persen. Pada tahun 2018 kesempatan kerja pada sektor ini sebesar 851.218 orang. Di tahun 2022 naik menjadi 944.831 orang atau ada penambahan kesempatan kerja sebesar 93.613 orang. Sektor perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi menempati urutan ke dua dengan laju pertumbuhan dalam periode tersebut sebesar 8,36 persen. Pada urutan ketiga ditempati oleh sektor jasa lainnya dengan laju pertumbuhan 2,68 persen. Sedangkan sektor Industri menempati urutan keempat, dengan laju pertumbuhan sebesar 1,69 persen.

Sektor industri merupakan penyerap tenaga kerja paling banyak ditahun 2018, yaitu sebesar 1.302.555 orang. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan kesempatan kerja sebesar 22.076 orang kerja. Hal lain yang menarik adalah, sektor pertanian mengalami penurunan penyerapan tenaga kerja sebesar -2,15 persen. Dimana, pada tahun 2018 kesempatan kerja sektor ini sebesar 753.558 orang turun sebesar 16.199 orang pada tahun 2022, sehingga kesempatan kerjanya menjadi 737.360 orang. Secara proporsi, sektor pertanian mengalami penurunan. Pada tahun 2018 proporsinya 14,99 persen tetapi pada tahun 2022, proporsinya menurun menjadi 14,04 persen. Hal ini menunjukkan perkembangan yang cukup menggembirakan, karena penurunan kesempatan kerja di sektor ini menunjukkan sektor-sektor

yang lain mulai berperan dalam menyerap tenaga kerja di Provinsi Banten.

Sektor industri secara proporsi menjadi yang paling dominan selama periode 2018-2022 dengan proporsi 25,91 persen pada tahun 2018 dan naik menjadi 25,23 persen pada tahun 2022. Hal ini cukup menggembirakan karena sektor ini, di masa depan diharapkan menjadi tulang punggung perekonomian di Provinsi Banten.

Tabel 8. 5 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha Utama

Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022
Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	753.558	633.034	722.594	729.504	737.360
Industri	1.302.555	1.332.008	1.298.105	1.310.518	1.324.631
Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi	1.186.186	1.208.993	1.259.652	1.271.697	1.285.392
Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	851.218	926.376	925.911	934.765	944.831
Lainnya	932.856	978.519	938.657	947.632	957.838
Jumlah	5.026.374	5.078.930	5.144.919	5.194.116	5.250.052

Sumber: BPS 2015, diolah

F. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan

Status pekerjaan utama adalah kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha/kegiatan. Hal ini sering disebut berdasarkan sektor formal dan sektor informal. Pekerja formal meliputi buruh/karyawan/pegawai dan mereka yang berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar. Sedangkan yang lainnya adalah

disebut sebagai pekerja informal. Contohnya pekerja yang berusaha sendiri tanpa bantuan maupun dengan bantuan, bekerja bebas di sektor pertanian maupun non pertanian, dan yang bekerja tanpa dibayar.

Penduduk yang bekerja dalam kategori formal pada tahun 2018 diperkirakan sebesar 60,36 persen dan turun menjadi 56,20 persen pada tahun 2022. Dengan demikian, pada tahun 2022, di Provinsi Banten, lebih dari separuh kesempatan kerja berada di sektor formal. Dalam kategori formal ini, proporsi penduduk yang bekerja dengan dibantu buruh tetap (pengusaha/majikan) pada tahun 2018 sebesar 3,17 persen, turun menjadi 2,84 persen pada tahun 2022. Sedangkan pekerja/buruh/karyawan diperkirakan sebesar 57,19 persen pada tahun 2018, turun menjadi 53,36 persen pada tahun 2022.

Bila penduduk yang bekerja pada sektor formal mengalami penurunan, lain halnya dengan pekerjaan informal. Proporsi penduduk yang bekerja pada pekerjaan informal ini selama periode 2018-2022 diperkirakan mengalami kenaikan. Peningkatan terbesar terjadi pada status berusaha dibantu pekerja tidak tetap/pekerja tidak dibayar, yang pada tahun 2018 sebesar 7,47 persen, naik menjadi 9,21 persen pada tahun 2022.

Tabel 8. 6 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	2018	2019	2020	2021	2022
Berusaha Sendiri	848.748	826.216	945.396	954.436	964.714
Berusaha Dibantu Pekerja Tidak Tetap/Pekerja Tidak Dibayar	375.261	368.754	473.847	478.378	483.530
Berusaha Dibantu Pekerja Tetap/Pekerja Dibayar	159.317	161.401	146.175	147.573	149.162
Buruh/Karyawan/Pekerja	2.874.673	2.907.948	2.745.510	2.771.763	2.801.612
Pekerja Bebas	490.316	503.824	496.221	500.966	506.361
Pekerja Tidak Dibayar	278.059	310.788	337.770	341.000	344.672
Jumlah	5.026.374	5.078.930	5.144.919	5.194.116	5.250.052

Sumber: BPS 2015, diolah

G. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan

Penduduk yang bekerja menurut jenis jabatan pada periode 2018-2022 diperkirakan masih didominasi oleh mereka yang bekerja dengan jabatan sebagai tenaga produksi, operator alat-alat angkutan, pekerja kasar dan lainnya yang mencapai 39,19 persen pada tahun 2018, dan pada tahun 2022 naik menjadi 39,31 persen. Urutan kedua ada pada tenaga usaha penjualan yang pada tahun 2018 diperkirakan sebesar 17,01 persen, kemudian naik menjadi 19,34 persen pada tahun 2022. Tenaga Profesional, Teknisi dan yang Sejenis/Kepemimpinan Ketatalaksanaan/ Tata Usaha dan yang Sejenis menempati urutan ke tiga dengan 18,41 persen pada tahun 2018, turun menjadi 17,96 persen pada tahun 2022. Walaupun proporsinya mengalami penurunan, tetapi, kesempatan kerjanya mengalami peningkatan sebesar 11.357 orang dengan laju 1,88 persen. Bertambahnya kesempatan kerja bagi tenaga profesional,

tata usaha dan tenaga usaha jasa, sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang cukup signifikan, sehingga diharapkan berdampak positif dalam penciptaan dan perluasan kesempatan kerja. Tenaga Usaha Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan menempati urutan keempat dengan proporsi yang menurun.

Tabel 8. 7 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan

Jabatan	2018	2019	2020	2021	2022
1	925.328	923.366	923.808	932.642	942.685
2	854.772	943.431	994.997	1.004.511	1.015.329
3	535.342	532.513	495.580	500.319	505.707
4	741.312	617.794	708.181	714.953	722.652
5	1.969.621	2.061.825	2.022.353	2.041.691	2.063.678
Jumlah	5.026.374	5.078.930	5.144.919	5.194.116	5.250.052

Sumber: BPS 2015, diolah

Keterangan:

1. Tenaga Profesional, Teknisi dan yang sejenis/Kepemimpinan Ketatalaksanaan/ Tata Usaha dan yang Sejenis
2. Tenaga Usaha Penjualan
3. Tenaga Usaha Jasa
4. Tenaga Usaha Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan
5. Tenaga Produksi, Operator Alat-alat Angkutan, Pekerja Kasar dan Lainnya

H. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja

Jam Kerja dapat digunakan sebagai salah satu indikator produktivitas pekerja. Semakin lama jam kerja diasumsikan

produktivitas pekerja juga semakin tinggi. Dari seluruh penduduk yang bekerja di Provinsi Banten pada tahun 2018 diperkirakan sekitar 74,46 persen dari mereka bekerja lebih dari 35 jam seminggu, di tahun 2022 proporsinya naik menjadi 77,53 persen. Pada tahun 2018, penduduk yang bekerja 15-34 jam seminggu proporsinya 15,67 persen, naik menjadi 16,13 persen. Penduduk yang bekerja 1-14 jam seminggu diperkirakan pada tahun 2018 proporsinya 4,11 persen, turun menjadi 3,55 persen di tahun 2022.

Penduduk yang sementara tidak bekerja dalam seminggu, pada tahun 2018 proporsinya 5,76 persen, dan pada tahun 2022 turun menjadi 2,79 persen. Kelompok sementara tidak bekerja, kelompok 1-14 jam, dan kelompok 15-34 jam dikategorikan sebagai penduduk setengah penganggur karena bekerja kurang dari 35 jam seminggu. Proporsi kelompok penduduk setengah menganggur ini sebesar 25,54 persen pada tahun 2018, dan menurun pada tahun 2022 menjadi 22,47 persen. Hal ini perlu mendapat apresiasi karena berarti pada periode 2018-2022 terjadi penurunan jumlah setengah penganggur.

Tabel 8. 8 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja

Jabatan	2018	2019	2020	2021	2022
Sementara Tidak Bekerja					
1-14 Jam	289.620	105.924	143.516	144.889	146.449
15-34 Jam	206.628	209.451	182.851	184.599	186.587
≥ 35 Jam	787.443	827.665	829.774	837.709	846.730
Jumlah	3.742.683	3.935.890	3.988.778	4.026.919	4.070.285
Jumlah	5.026.374	5.078.930	5.144.919	5.194.116	5.250.052

Sumber: BPS 2015, diolah

PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

Analisis keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja dapat dilihat dari perbandingan antara laju pertumbuhan angkatan kerja dengan pertumbuhan kesempatan kerja selama periode 2018-2022. Selama periode tersebut, pertumbuhan angkatan kerja mencapai 3,38 persen sementara kesempatan kerja bertumbuh dengan 4,45 persen. Dengan demikian kondisi tersebut cukup bagus karena berakibat pada penurunan jumlah pengangguran terbuka.

Masalah pengangguran merupakan manifestasi dari belum efektifnya daya dukung perekonomian, yaitu penyediaan kesempatan kerja yang merupakan salah satu kebutuhan masyarakat yang paling hakiki. Masalah pengangguran ini pada umumnya disebabkan laju pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja yang cukup tinggi, sedangkan jumlah kesempatan kerja yang diciptakan oleh perekonomian, masih terbatas.

Jumlah penganggur terbuka di Provinsi Banten pada periode 2018-2022, diperkirakan akan terus menurun. Pada

tahun 2018 jumlah penganggur terbuka diperkirakan sebanyak 492.262 orang dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 8,92 persen. Jumlah ini diperkirakan akan mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2022, yaitu menjadi 455.286 orang dengan tingkat pengangguran yaitu, 7,98 persen. Perlu upaya lebih bagi pemerintah Provinsi Banten untuk menurunkan tingkat pengangguran, sehingga tidak lagi menjadi yang terburuk di Pulau Jawa.

A. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Apabila dilihat dari golongan umur, diperkirakan penganggur tertinggi dalam periode 2018-2022 didominasi oleh mereka yang berusia di bawah 20 tahun. Kondisi ini sangat dimungkinkan karena pada usia kurang dari 20 tahun merupakan pekerja anak, sehingga sektor formal tidak berani mempekerjakan mereka, sedangkan pada golongan usia 20-24 tahun, sebagian angkatan kerja masih mencari jati diri, sehingga masih sering memilih-milih pekerjaan.

Tabel 9. 1 Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Golongan Umur	2018	2019	2020	2021	2022
15-19	165.525	176.047	153.851	160.691	154.904
20-24	162.393	129.804	116.792	118.649	119.339
25-29	80.014	65.888	71.711	68.266	68.647
30-34	26.808	50.069	42.310	41.187	40.223
35-39	20.971	18.231	24.059	21.959	22.240
40-44	13.300	18.179	19.212	17.703	18.336
45-49	10.194	11.905	13.670	12.873	13.061
50-54	6.093	8.333	9.592	8.840	8.685
55+	6.964	7.344	15.094	13.794	9.852
Jumlah	492.262	485.801	466.292	463.962	455.286

Sumber: BPS 2015, diolah

Sementara kecilnya jumlah penganggur di atas 55 tahun dimungkinkan karena sebetulnya mereka sudah termasuk dalam usia pensiun, namun bagi mereka yang memutuskan untuk kembali bekerja diperkirakan tidak mengandalkan pada pekerjaan formal. Dengan tidak mengandalkan pekerjaan formal, untuk usia di atas 55 tahun mampu menciptakan pekerjaan sendiri atau melakukan pekerjaan yang dikelola keluarga.

Dari sisi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), TPT tertinggi ada pada golongan umur 15-19 tahun, yaitu pada tahun 2018 sebesar 41,76 persen dan pada tahun 2022 turun menjadi 33,03 persen, baru kemudian diikuti oleh TPT kelompok usia 20-24 tahun, yaitu 20,88 persen pada tahun 2018, dan turun menjadi 15,90 persen pada tahun 2022. Sedangkan TPT terendah berada pada golongan umur 50-54, yaitu hanya 1,63 persen pada tahun 2018, dan naik menjadi 2,24 persen pada tahun 2022.

Tabel 9. 2 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) Menurut Golongan Umur

Golongan Umur	2018	2019	2020	2021	2022
15-19	41,76	43,33	33,03	34,08	33,45
20-24	20,88	18,53	15,70	15,85	15,90
25-29	9,19	8,67	8,25	7,96	7,99
30-34	3,09	5,69	4,94	4,72	4,52
35-39	3,17	2,63	3,44	3,14	3,15
40-44	1,91	2,49	2,78	2,51	2,55
45-49	2,21	2,33	2,84	2,64	2,64
50-54	1,63	2,01	2,57	2,34	2,24
55+	1,69	1,56	3,50	3,14	2,25
Jumlah	8,92	8,73	8,31	8,20	7,98

Sumber: BPS 2015, diolah

B. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Masyarakat berharap banyak dengan mengenyam pendidikan tinggi, yakni untuk mendapatkan pekerjaan yang didambakan dan kemudian meningkatkan taraf hidup mereka. Namun demikian, kendala terbatasnya persediaan lapangan pekerjaan mengakibatkan tidak terserapnya tenaga kerja yang berpendidikan tinggi oleh pasar tenaga kerja. Hal ini akan mengakibatkan ketidakpercayaan atau kekurangpercayaan terhadap lembaga pendidikan. Selain itu, kesempatan kerja yang terbatas telah membuat kompetisi semakin ketat antar pencari kerja dan sering kali mereka melamar dan menerima pekerjaan seadanya meskipun tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya.

Secara umum, pada periode 2018-2022 pengangguran lulusan SLTA/ sederajat menempati urutan pertama dengan angka 42,32 persen dari total jumlah penganggur pada tahun 2018 dan 46,91 persen pada tahun 2022. Kemudian diikuti oleh lulusan SLTP sebesar 25,77 persen pada tahun 2018 naik menjadi 25,91 persen pada tahun 2022. Data ini menunjukkan bahwa proporsi pengangguran pada tahun 2022 lebih banyak didominasi oleh lulusan SLTA/ sederajat. Tingginya penganggur lulusan SLTA/ sederajat ini dimungkinkan karena makin selektifnya pencari kerja dalam merekrut pekerja dengan mengutamakan yang mempunyai keahlian, sehingga lulusan SLTA/ sederajat dianggap belum

mempunyai keahlian yang cukup untuk memasuki dunia kerja.

Lulusan Universitas/ sederajat memperlihatkan perkembangan yang menggembirakan. Pada tahun 2018 penganggur berpendidikan universitas ini berjumlah 27.501 orang dan pada tahun 2022 turun menjadi 24.467 orang.

Tabel 9. 3 Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
Maksimum SD	129.564	112.550	104.609	103.138	99.269
SLTP	126.880	122.690	119.405	119.264	117.965
SLTA/Sederajat	208.318	221.647	215.973	215.790	213.585
Universitas/ Sederajat	27.501	28.914	26.304	25.771	24.467
Jumlah	492.262	485.801	466.292	463.962	455.286

Sumber: BPS 2015, diolah

Dari sisi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), memperlihatkan perkembangan yang berfluktuasi. Pada tahun 2018 kelompok berpendidikan SLTP paling tinggi TPT-nya, yaitu sebesar 11,91 persen, tetapi pada tahun 2022 TPT berpendidikan Universitas/ sederajat ini turun menjadi 10,94 persen. Sama halnya dengan lulusan SLTA/ sederajat mengalami penurunan dari 11,79 persen menjadi 11,30 persen selama periode 2018-2022.

Lulusan Universitas/ sederajat memiliki TPT terendah dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya, dimana [ada tahun 2018 TPT-nya sebesar 4,60 persen dan turun

menjadi 3,71 persen pada tahun 2022. Urutan kedua diikuti oleh pendidikan maksimal SD.

Tabel 9. 4 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
Maksimum SD	6,20	5,55	5,12	5,01	4,78
SLTP	11,91	11,67	11,26	11,15	10,94
SLTA/Sederajat	11,79	12,02	11,62	11,51	11,30
Universitas/Sederajat	4,60	4,49	4,05	3,94	3,71
Jumlah	8,92	8,73	8,31	8,20	7,98

Sumber: BPS 2015, diolah

C. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Secara umum, pada tahun 2018 penganggur perempuan diperkirakan lebih sedikit dari jumlah penganggur laki-laki. Penganggur laki-laki ini diperkirakan mengalami penurunan, yaitu dari 67,66 persen pada tahun 2018 menjadi 64,18 persen pada tahun 2022. Sedangkan proporsi penganggur perempuan dalam periode yang sama mengalami peningkatan, yaitu dari 32,34 persen, menjadi 35,82 persen.

Tabel 9. 5 Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2018	2019	2020	2021	2022
Laki-Laki	333.053	321.186	274.145	283.176	292.214
Perempuan	159.209	164.615	192.147	180.787	163.072
Jumlah	492.262	485.801	466.292	463.962	455.286

Sumber: BPS 2015, diolah

Pada tahun 2018 Tingkat Pengangguran Terbuka penganggur laki-laki lebih tinggi dari TPT penganggur perempuan, tetapi pada tahun 2022 terjadi hal sebaliknya. bahkan TPT penganggur laki-laki ini lebih rendah dari TPT secara keseluruhan pada tahun 2022. Pada tahun 2018 TPT penganggur laki-laki sebesar 9,06 persen, pada tahun 2022 turun menjadi 7,73 persen. Sedangkan TPT penganggur perempuan pada tahun 2018 sebesar 8,64 persen dan turun menjadi 8,47 persen pada tahun 2022.

Tabel 9. 6 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2018	2019	2020	2021	2022
Laki-Laki	9,06	8,69	7,42	7,58	7,73
Perempuan	8,64	8,82	10,02	9,40	8,47
Jumlah	8,92	8,73	8,31	8,20	7,98

Sumber: BPS 2015, diolah

D. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota

Pada tahun 2018, pengangguran terbesar ada di tiga kabupaten/kota yaitu Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang Selatan dan Kabupaten Serang. Pada tahun 2018, di Kabupaten Tangerang jumlah penganggur sebesar 171.477 orang. Di Kota Tangerang Selatan 80.667 orang dan di Kabupaten Serang sebesar 80.616 orang. Pada Tahun 2022, pengangguran terbesar terjadi di Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang, dan Kabupaten serang dengan proporsi masing-masing sebesar 30,63 persen, 17,11 persen, dan 14,16 persen. Berdasarkan Tabel 9.7, selama periode 2018-2022 terlihat pengangguran di Kabupaten Tangerang menurun

signifikan yaitu sebesar 32.038 orang, disusul dengan Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Serang dengan penurunan masing-masing sebesar 23.612 orang dan 16.133 orang. Kenaikan pengangguran tertinggi selama periode 2018-2022 terjadi di Kota Tangerang Selatan dengan kenaikan sebesar 22.670 orang, disusul oleh Kabupaten Lebak dengan kenaikan sebesar 14.584 orang.

Tabel 9. 7 Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	2018	2019	2020	2021	2022
Kab. Pandeglang	56.574	32.662	36.706	35.703	32.961
Kab. Lebak	37.704	59.168	48.014	48.275	52.287
Kab. Tangerang	171.477	124.086	141.665	141.316	139.440
Kab. Serang	80.616	93.723	71.703	70.184	64.483
Kota Tangerang	80.667	77.937	76.455	75.689	77.897
Kota Cilegon	11.248	22.225	18.644	18.433	17.008
Kota Serang	29.412	27.648	26.157	25.502	23.973
Kota Tangerang Selatan	24.566	48.353	46.948	48.861	47.236
Jumlah	492.262	485.801	466.292	463.962	455.286

Sumber: BPS 2015, diolah

Pada tahun 2018, Tingkat Pengangguran Terbuka tertinggi berada di Kabupaten Serang, disusul oleh Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Tangerang dengan TPT masing-masing sebesar 12,76 persen, 11,39 persen, dan 10,98 persen. Pada tahun 2022, TPT tertinggi berada di Kabupaten Serang, Kabupaten Tangerang, dan Kota Cilegon yaitu sebesar 9,33 persen, 8,98 persen, dan 9,65 persen. Berdasarkan Tabel 9.8 terdapat hampir semua

kabupaten/kota di Provinsi Banten mengalami penurunan TPT kecuali Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Serang.

Tabel 9. 8 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	2018	2019	2020	2021	2022
Kab. Pandeglang	11,39	6,69	6,74	6,51	5,98
Kab. Lebak	6,22	9,24	7,80	7,77	8,28
Kab. Tangerang	10,98	8,11	9,28	9,18	8,98
Kab. Serang	12,76	14,44	10,45	10,16	9,33
Kota Tangerang	7,63	7,47	7,37	7,24	7,36
Kota Cilegon	6,15	11,51	9,58	9,40	8,65
Kota Serang	10,33	9,70	8,99	8,71	8,15
Kota Tangerang Selatan	3,52	6,58	6,57	6,76	6,49
Jumlah	8,92	8,73	8,31	8,20	7,98

Sumber: BPS 2015, diolah



REKOMENDASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN

Permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan merupakan hal yang bersifat kompleks dan sangat luas, bersifat multi dimensional antara berbagai faktor, baik faktor ekonomi, faktor sosial, faktor politik dan sebagainya. Masalah pokok ketenagakerjaan yang kita hadapi pada saat ini antara lain adalah (1) rendahnya pendayagunaan angkatan kerja yang tersedia yang mengakibatkan banyaknya pengangguran terbuka; (2) rendahnya kualitas angkatan kerja yang ditandai oleh tingkat pendidikan formal didominasi oleh tamatan sekolah dasar, termasuk di dalamnya mereka yang belum tamat dan yang tidak pernah sekolah; dan (3) rendahnya produktivitas, perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang hingga saat ini pada umumnya dirasakan masih jauh dari memadai.

Sebagaimana diketahui bahwa pemecahan terhadap masalah ketenagakerjaan sangat membutuhkan upaya yang terpadu, terkoordinasi dan terencana dari banyak pihak yang terkait. Selain itu prasyarat utama lainnya yang harus dimiliki adalah adanya komitmen untuk mengarusutamakan

ketenagakerjaan dalam setiap aspek pembangunan yang benar-benar kuat dari semua pihak mulai dari tingkat kebijakan hingga tingkat paling penting untuk menjamin bahwa kebijakan ketenagakerjaan dan pembangunan yang telah dirumuskan dapat terwujud menjadi rangkaian kegiatan yang efektif. Perlu disadari bahwa sesungguhnya otoritas penciptaan kesempatan kerja yang ada pada Dinas yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan adalah penyaluran mekanisme pasar kerja, pelatihan, pembinaan hubungan industrial, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan produktivitas, sedangkan penciptaan kesempatan kerja yang terkait dengan perekonomian dan kebijakan lainnya secara praktis berada pada fungsi instansi lain, bukan pada instansi ketenagakerjaan. Selain itu, mengingat cakupan bidang ketenagakerjaan tersebut sangat luas dan rumit, maka peran serta aktif seluruh pihak menjadi salah satu kunci utama kesuksesan pembangunan ketenagakerjaan.

Sehubungan dengan itu, maka kebijakan komprehensif yang dibutuhkan adalah kebijakan berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja, pembinaan angkatan kerja dan peningkatan produktivitas, perlindungan dan kesejahteraan pekerja, serta berkaitan dengan migrasi. Secara lebih rinci, uraian kebijakan tersebut adalah sebagai berikut.

A. Rekomendasi Kebijakan Umum

Kebijakan umum adalah kebijakan yang erat kaitannya dengan penciptaan iklim yang kondusif dalam rangka perluasan dan penciptaan kesempatan kerja. Oleh karena itu,

kebijakan dimaksud harus dikembangkan secara serasi, terpadu dan saling mendukung guna perluasan dan penciptaan kesempatan kerja yang produktif dan remuneratif yang antara lain:

1. Menyusun perencanaan tenaga kerja daerah sebagai acuan dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
2. Menciptakan kesempatan kerja melalui investasi .
3. Menciptakan iklim investasi yang sehat.
4. Memperbaharui program-program perluasan kesempatan kerja yang antara lain melalui kredit mikro, pengembangan UKM, serta program pengentasan kemiskinan.
5. Menyempurnakan kebijakan program pendukung pasar kerja dengan mendorong terbentuknya informasi pasar kerja.
6. Menyediakan informasi pasar kerja yang akurat dengan mengoptimalkan Bursa Kerja Online dan menyebarluaskan informasi pasar kerja.
7. Pemberdayaan kelembagaan serta peningkatan koordinasi fungsional antar instansi/lembaga, baik secara vertikal maupun horizontal, guna lebih mengefektifkan program-program pemecahan permasalahan ketenagakerjaan, baik dalam rangka penciptaan lapangan kerja baru, pendidikan serta pelatihan.

8. tenaga kerja, peningkatan produktivitas, dan perlindungan serta pengawasan tenaga kerja agar tidak tumpang tindih antara satu dengan lainnya.
9. Pemberdayaan lembaga-lembaga ketenagakerjaan dan dunia usaha.
10. Pengembangan potensi daerah dan produk unggulan daerah serta pemanfaatan sumber daya alam secara optimal melalui pengembangan ekonomi kreatif.
11. Meningkatkan penempatan tenaga kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
12. Mengawasi penyusunan Peraturan Daerah agar tidak bertentangan dengan kebijakan perluasan dan penciptaan kesempatan kerja.
13. Mengurangi biaya transaksi dan praktik ekonomi biaya tinggi baik untuk tahapan memulai (*start-up*) maupun tahapan operasi suatu bisnis.
14. Penataan yang berkesinambungan terhadap regulasi dan pemangkasan birokrasi dalam prosedur perijinan dan pengelolaan usaha dengan prinsip transparansi dan tata pemerintahan yang baik.
15. Menjamin kepastian usaha dan meningkatkan penegakan hukum.
16. Meningkatkan sarana dan prasarana (infrastruktur) guna memfasilitasi pembangunan ekonomi dan pemberdayaan ekonomi.
17. Meningkatkan jiwa kewirausahaan masyarakat.

18. Meningkatkan akses UKM kepada sumber daya produktif.
19. Memfasilitasi peningkatan kapasitas kelembagaan dalam pengurusan perijinan investasi dan koordinasi antar lembaga di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten untuk mempermudah investasi.
20. Memfasilitasi pengembangan kapasitas aparatur pemerintahan Provinsi Banten dengan prioritas peningkatan kemampuan dalam pelayanan publik dan penyiapan strategis investasi.

B. Rekomendasi Kebijakan Pengendalian Angkatan Kerja

Permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Banten dimana terjadi ketimpangan pasar kerja yang ditandai dengan kelebihan tenaga kerja, disebabkan terutama oleh struktur ekonomi yang belum mampu menyerap seluruh angkatan kerja yang ada. Peningkatan kualitas angkatan kerja khususnya usia muda akan memberikan kontribusi dalam mengubah struktur penduduk golongan berpendidikan rendah ke pendidikan yang lebih tinggi. Pengembangan tingkat pendidikan selain meningkatkan kualitas juga produktivitas. Pembangunan pendidikan untuk mengatasi pengangguran dalam era reformasi dan globalisasi menuntut pada pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan daya saing tinggi, menghasilkan produk yang berkualitas dan mampu menyerap perkembangan ilmu dan teknologi.

Kebijakan pengendalian tambahan angkatan kerja dapat dilakukan melalui:

1. Pembangunan infrastruktur pendidikan untuk penyediaan fasilitas pendidikan dan biaya pendidikan yang murah. Hal ini diharapkan angkatan kerja yang akan masuk ke pasar kerja dapat dikendalikan, karena mereka akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Pemberian kemudahan-kemudahan masuk ke perguruan tinggi sehingga diharapkan akan terjadi peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja Universitas/ sederajat sebesar 84,32 persen pada tahun 2018 menjadi sebesar 94,20 persen tahun 2022. Dengan peningkatan TPAK tersebut diharapkan angkatan kerja pendidikan rendah akan berkurang.
3. Tersedianya lembaga-lembaga pelatihan yang kurikulum pelatihannya berorientasi pada dunia kerja.
4. Untuk jangka panjang melalui pengendalian pertumbuhan penduduk yaitu dengan program Keluarga Berencana.

C. Rekomendasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja

Kebijakan ketenagakerjaan yang diarahkan pada perluasan kesempatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan guna menyediakan sebanyak mungkin lapangan kerja yang produktif dan remuneratif. Dengan demikian, dengan adanya kebijakan ini, bukan sekedar untuk menanggulangi pengangguran, tetapi juga untuk

memberikan pekerjaan yang memberikan pendapatan layak, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Upaya perluasan dan penciptaan kesempatan kerja ditentukan oleh banyak faktor, seperti investasi, sumber daya alam, jiwa wirausaha (*entrepreneurship*) masyarakat dan sebagainya. Upaya perluasan dan penciptaan kesempatan kerja bukan saja tanggung jawab instansi yang bertanggung jawab terhadap pembangunan ketenagakerjaan, tetapi juga lintas sektor, swasta, perguruan tinggi, atau bahkan setiap individu yang memiliki kepekaan terhadap peluang usaha.

Faktor utama yang berkaitan dengan upaya menciptakan permintaan terhadap tenaga kerja adalah perkembangan usaha ekonomi yang produktif dengan berbagai skala dan jenis yang tentu membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Sedangkan faktor utama yang berkaitan dengan upaya penyediaan tenaga kerja adalah pembinaan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja yang ada. Selain itu, kebijakan tersebut harus pula dapat mencakup seluruh wilayah Provinsi Banten dengan efektivitas yang sama serta mampu menggerakkan dan merangkul partisipasi seluruh elemen masyarakat, seperti dunia usaha, serikat pekerja, dan dunia pendidikan.

Sektor Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Peternakan, dan Perikanan

Lapangan usaha sektor pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, dan perikanan bukan merupakan sektor primadona dalam penyerapan lapangan pekerjaan di Provinsi Banten. Kegiatan produksi sektor pertanian ini yang dicirikan oleh semakin sempitnya rata-rata kepemilikan tanah, tingkat produktivitas rendah, kualitas produksi relatif rendah dan nilai tukar produk pertanian yang rendah, yang tidak mampu mengimbangi kenaikan harga barang dan jasa sektor lainnya. Hal tersebut membuatnya kurang berperan dalam penyerapan tenaga kerja, seperti terlihat dari tahun 2018 sampai dengan 2022 mengalami penurunan, yaitu dari 753.558 orang tahun 2018 menjadi 737.360 orang pada tahun 2022.

Perlu dikemukakan bahwa dengan alasan penyerapan kesempatan kerja yang semakin berkurang, rata-rata luas lahan pertanian semakin menurun, tingkat pendidikan anak-anak petani pedesaan semakin meningkat, tambahan pasokan tenaga kerja di pedesaan lebih tinggi dari pada kebutuhan kerja di pertanian, maka ke depan diperkirakan partisipasi generasi muda yang bekerja di pertanian semakin rendah, di samping kurang berminat juga karena faktor insentif bekerja di luar pertanian semakin kuat. Akibatnya generasi muda akan meninggalkan pekerjaan pertanian dan cenderung mencari pekerjaan di perkotaan.

Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam kebijakan bidang sektor pertanian antara lain adalah:

1. Penyediaan sarana dan prasarana produksi, pemberdayaan kelembagaan, penerapan inovasi dan teknologi pertanian untuk mengembangkan industri pengolah hasil pertanian (tanaman pangan dan hortikultura).
2. Pengembangan sistem dan sumberdaya penyuluh pertanian.
3. Pengembangan sektor peternakan diarahkan pada peningkatan skala usaha melalui rintisan pola agribisnis, fasilitasi desain produk, penanganan produksi dan pengendalian penyakit ternak.
4. Rintisan pengembangan *one village one product*.
5. Pembangunan terminal agribisnis daerah.
6. Pengembangan sentra-sentra produksi perikanan menuju pengembangan kawasan minapolitan.
7. Mengembangkan pusat perbenihan dalam mewujudkan pertanian berkelanjutan guna meningkatkan pendapatan petani.
8. Memperkuat peran serta pemerintah dalam pengaturan, pembinaan dan penguatan modal masyarakat dalam industri pengolahan hasil pertanian.
9. Meningkatkan peran masyarakat dalam industri pengolahan hasil pertanian.

10. Mempertahankan lahan pangan berkelanjutan dalam mencapai ketahanan pangan dan konservasi sumberdaya air.
11. Mengembangkan ketahanan pangan dan agribisnis pertanian guna pemenuhan kebutuhan pangan dalam jumlah yang memadai, tersedia di setiap waktu, beragam, bergizi seimbang, bermutu, aman, dan terjangkau oleh daya beli masyarakat.
12. Meningkatkan dan mengembangkan produk unggulan hasil hutan.
13. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya hutan secara optimal dengan tetap memperhatikan daya dukung lahan dan kelestariannya dalam rangka penyediaan bahan baku industri secara lokal.
14. Pemanfaatan lahan secara optimal untuk usaha pertanian dengan tetap memperhatikan daya dukung lahan dan kelestariannya
15. Membangun sistem informasi agrobisnis.
16. Pengembangan produk unggulan daerah yang berbasis pada pertanian
17. Peningkatan kualitas petani dan produktivitas pertanian, perikanan, peternakan dan kehutanan.
18. Peningkatan infrastruktur pedesaan untuk meningkatkan pengembangan kegiatan ekonomi pertanian di pedesaan.
19. Pengadaan sarana dan prasarana teknologi pertanian/perkebunan tepat guna.

20. Penerapan teknologi pertanian/perkebunan modern dalam hal bercocok tanam.
21. Membuka jejaring dan kemitraan untuk meningkatkan distribusi dan pemasaran hasil perkebunan.
22. Meningkatkan keterampilan dan pemberian stimulan usaha pengolahan produk ikan.
23. Meningkatkan peran sumberdaya kelautan dan pesisir.
24. Meningkatkan tata niaga produk perikanan.
25. Peningkatan konsumsi makan ikan melalui promosi 'Gemar Makan Ikan' di masyarakat.
26. Meningkatkan kegiatan usaha ekonomi produktif perempuan.
27. Pengembangan budi daya akua kultur yang berkelanjutan dan perikanan tangkap untuk ketahanan pangan dan pengurangan kemiskinan.
28. Sertifikasi hak atas tanah untuk pembudidaya.

Sektor Industri

Peranan sektor industri dalam penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten menempati urutan pertama terbesar yakni sebanyak 1.302.555 orang tahun 2018. Pada tahun 2022 sektor ini, diperkirakan dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 1.324.631 orang. Dengan demikian pada tahun 2018-2022 terdapat penambahan penyerapan tenaga kerja cukup tinggi yakni sebanyak 22.076 orang.

Sehubungan dengan itu, maka kebijakan sektor industri perlu diarahkan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Pengembangan regulasi, fasilitasi dan iklim usaha bagi masuknya investasi sektor industri.
2. Pengembangan Industri Kecil dan Menengah yang mampu memanfaatkan posisi dalam rantai nilai industri dan potensi sumber daya lokal melalui pengembangan sentra UMKM, kemitraan usaha, pengembangan kelembagaan dan kewirausahaan UMKM.
3. Pendampingan dan pelatihan usaha.
4. Bantuan akses permodalan dan pemasaran.
5. Integrasi kebijakan dengan sektor penyedia dan pasar.
6. Kerjasama antar pemerintah daerah dengan lembaga keuangan dalam penyediaan akses modal.
7. Membangun kemitraan dengan pola sub kontrakting, inti plasma, waralaba, kerja sama dagang dengan pola bapak angkat melalui pemanfaatan dana CSR.
8. Optimalisasi produk untuk suplai kebutuhan pasar lokal.
9. Memperkuat kapasitas kelembagaan pasar dalam menjamin berkembangnya aktivitas usaha khususnya industri kreatif.
10. Memberdayakan dan meningkatkan industri kecil dan kerajinan rakyat yang memberi nilai tambah daya tarik wisata.
11. Mengembangkan budaya daerah sebagai sentra-sentra industri pariwisata yang mendukung kunjungan dan atraksi wisata.

12. Meningkatkan daya saing dan daya tarik investasi melalui promosi kemudahan prosedur dan fasilitas pendukung.
13. Membangun industri yang padat karya agar dapat mengurangi pengangguran.
14. Mendorong dan meningkatkan jumlah masyarakat usia produktif untuk menjadi profesional di bidang industri sesuai dengan keahliannya.
15. Meningkatkan kemampuan perajin disektor IKM (Industri Kecil dan Menengah), baik secara kuantitas maupun kualitas.
16. Menyediakan rencana tata ruang yang mampu menunjang investasi di bidang industri.
17. Membuat regulasi yang mendorong tumbuhnya ekonomi kerakyatan, mendorong berkembangnya BUMD dan lembaga-lembaga ekonomi produktif, serta mampu menciptakan peluang usaha yang kondusif.
18. Menerapkan teknologi tepat guna (TTG) dalam membangun UMKM.
19. Membangun kelengkapan fasilitas zona industri.
20. Peningkatan koordinasi antar pemerintah Provinsi Banten, dunia usaha dan masyarakat sehingga terwujud kekuatan bersama yang saling mendukung peningkatan efisiensi, produktivitas, profesionalisme dan peran serta seluruh pelaku di sektor industri.
21. Pengembangan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan untuk meningkatkan kemampuan di bidang teknologi

industri yang disesuaikan dengan arah pengembangan industri rumah tangga pedesaan.

Sektor Perdagangan, Rumah Makan, dan Jasa Akomodasi

Sektor perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi merupakan sektor kedua terbesar dalam penyediaan lapangan pekerjaan. Hal tersebut terlihat dari posisinya yang hampir selalu kedua tertinggi dari lapangan usaha utama yang ada. Pada tahun 2018 sektor perdagangan ini diperkirakan mampu menyediakan lapangan kerja sebanyak 1.186.186 orang dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi sebanyak 1.285.392 orang. Sektor ini mencakup perdagangan besar, eceran dan rumah makan serta jasa. Kegiatan yang tercakup dalam sektor perdagangan tergolong sangat luas dan beragam, mulai dari perdagangan kecil seperti warung makanan hingga perdagangan besar seperti keagenan dan distributor.

Seiring dengan terus meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan berbagai barang dan jasa yang penyampaianya adalah melalui aktivitas perdagangan, maka prospek pengembangan usaha perdagangan ini menjadi cerah. Kebijakan yang perlu ditempuh untuk mengembangkan penyerapan tenaga kerja pada sektor perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi adalah:

1. Pengembangan regulasi, fasilitasi dan iklim usaha serta sarana prasarana perdagangan dalam mendukung sistem distribusi barang produksi dan konsumsi;
2. Pengembangan kerjasama perdagangan dalam rangka mendukung promosi produk unggulan daerah.
3. Mengembangkan bidang Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dengan:
 - Meningkatkan kemampuan kewirausahaan UMKM dan sistem kelembagaan Koperasi.
 - Meningkatkan skala usaha KUMKM melalui fasilitasi pembiayaan, pengembangan kerjasama, promosi dan akses pasar, pengembangan inovasi dan teknologi serta standarisasi desain produk.
 - Membangun dan meningkatkan lembaga ekonomi mikro dan menengah dengan sistem bagi hasil yang proporsional. Strategi yang direncanakan adalah membangun lembaga-lembaga ekonomi mikro dan menengah dengan sistem bagi hasil.
 - Menumbuhkan wirausaha baru untuk memberdayakan ibu rumah tangga.
 - Peningkatan keterampilan pelaku UMKM.
 - Penyediaan lahan promosi bagi pelaku UMKM.
4. Pemberian informasi perdagangan lewat penyuluhan.
5. Merevitalisasi pasar-pasar tradisional agar mampu bersaing dengan pasar modern.
6. Peningkatan pemasaran hasil produksi pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, serta produk

unggulan di Provinsi Banten di tingkat nasional dan tingkat internasional melalui pembangunan jejaring kerjasarna regional, atau pemerintahan/lembaga pusat, provinsi dan kabupaten.

7. Membentuk kelompok-kelompok usaha produktif hasil pertanian, perkebunan, dan kehutanan dalam rangka perluasan akses pasar.
8. Membangun pasar tradisional yang nyaman, aman, bersih dan indah.
9. Membangun sarana pasar induk bagi pedagang beras, hasil bumi lain, sayur dan buah-buahan.
10. Pengembangan usaha masyarakat sekitar objek wisata melalui usaha perdagangan dengan pendirian kios-kios, jasa pemandu wisata, dan jasa lainnya.
11. Penataan dan pengembangan serta tata niaga perdagangan besar dan eceran serta hotel dan restoran.
12. Promosi keunikan produk-produk usaha restoran Provinsi Banten (wisata kuliner).
13. Pengembangan kampung budaya.

Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan

Cakupan dari lapangan usaha sektor jasa ini jasa pemerintahan umum dan pertahanan, jasa kemasyarakatan pemerintahan dan swasta serta jasa perseorangan. Kesempatan kerja yang ada untuk tahun-tahun mendatang terbilang cukup besar, dan hal ini diharapkan akan terus bertambah besar. Mempersiapkan para tenaga kerja yang

kompeten diharapkan akan membuat tenaga kerja yang berada pada sektor ini bertambah. Segala aspek yang meliputi sarana komunikasi, pendidikan dan ilmu pengetahuan, politik, dunia kerja dan prasarana perkantoran, rumah tangga, kesehatan, hiburan, pertelevisian hingga kebutuhan aksesoris dan pernak-pernik kehidupan yang lain mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan yang sangat pesat tersebut mendorong permintaan terhadap jasa tertentu yang sangat beragam dan pada gilirannya menciptakan peluang besar dalam bisnis jasa, khususnya tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus.

Peranan kegiatan layanan jasa dalam penyerapan tenaga kerja tergolong besar yang menduduki urutan keempat dengan penyerapan tenaga kerja sebesar 851.218 orang pada tahun 2018, meningkat menjadi 944.831 orang tahun 2022. Mengingat kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan jasa semakin meningkat dari waktu ke waktu, maka prospek pengembangan sektor ini menjadi cukup cerah.

Untuk pengembangan sektor jasa kemasyarakatan, sosial, dan perorangan diperlukan kebijakan antara lain:

1. Optimalisasi peran subsektor swasta dalam pengembangan ekonomi Provinsi Banten.
2. Bantuan promosi dalam pengembangan subsektor swasta.
3. Pendampingan dan pelatihan pelaku jasa subsektor swasta.
4. Bantuan akses permodalan dan informasi.

D. Rekomendasi Kebijakan Pelatihan Tenaga Kerja

Kebijakan pelatihan tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Peningkatan kualitas tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan formal pelatihan kerja, dan pengembangan di tempat kerja sebagai salah satu kesatuan sistem pengembangan SDM yang komprehensif dan terpadu. Pelatihan kerja akan semakin penting peranannya dalam peningkatan kualitas tenaga kerja, karena dibutuhkan kemampuan dalam mengantisipasi perubahan teknologi dan persyaratan kerja.

Berikut akan diuraikan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pelatihan yang difokuskan kepada kewirausahaan dan untuk menjadi pekerja/buruh/karyawan.

Pelatihan Berdasarkan Status Pekerjaan Utama

1. Berusaha Sendiri Tanpa Bantuan dan Berusaha dengan Dibantu

Pada tahun 2022 diperkirakan terdapat 632.692 orang yang bekerja sendiri tanpa bantuan dan berusaha dengan dibantu. Mereka perlu mendapatkan pelatihan dengan fokus kewirausahaan. Dengan banyaknya tenaga kerja yang perlu dilatih maka dibutuhkan anggaran yang besar yang harus disediakan. Selain itu, jumlah tenaga pelatihan, instruktur, serta daya tampung lembaga

pelatihan itu sendiri perlu ditambah mengingat besarnya tenaga kerja yang perlu dilatih.

- a. Program pelatihan yang potensial dikembangkan untuk kelompok berusaha sendiri tanpa bantuan dan dibantu di antaranya:
 - b. Pelatihan tata boga
 - c. Pelatihan pertukangan
 - d. Pelatihan meubel
 - e. Pelatihan elektronika
 - f. Pelatihan otomotif
 - g. Pelatihan komputer
2. Pekerja/Buruh/Karyawan

Pada tahun 2022 diperkirakan jumlah pekerja/buruh/karyawan sebesar 2.801.612 orang. Mereka perlu dilatih untuk menjadi pekerja/buruh/karyawan. Banyak dari mereka adalah yang berpendidikan SLTA/sederajat ke bawah. Prioritas pelatihan yang bisa dikembangkan bagi mereka yang akan menjadi pekerja/buruh/karyawan di antaranya:

- a. Pelatihan otomotif
- b. Pelatihan teknologi mekanik
- c. Pelatihan elektronika
- d. Pelatihan komputer, sekretaris
- e. Pelatihan operator mesin
- f. Pelatihan pembukuan/akuntansi
- g. Pelatihan perhotelan, dan lain-lain.

Pelatihan Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Selain prioritas pelatihan tersebut di atas, pelatihan yang perlu dilakukan juga bisa didasarkan pada jenis pekerjaan yang akan dimasuki pencari kerja. Dari beberapa jenis jabatan yang ada, dapat kita bedakan jenis pelatihan prioritasnya agar pelatihannya lebih terarah dan luarannya dapat diserap pasar kerja.

1. Pertanian

Di sektor pertanian, ada beberapa jenis pelatihan yang perlu dikembangkan, misalnya:

- a. Pelatihan peternak unggas
- b. Pelatihan operator mesin pertanian dan kehutanan
- c. Pelatihan pekerja pertanian, perkebunan, dan pembibitan
- d. Pelatihan petani dan nelayan
- e. Pelatihan pekerja pertanian dan peternakan

2. Industri

Untuk sektor industri perlu disesuaikan dengan potensi daerah dan jenis industri yang ada di daerah masing-masing. Hal ini diperlukan agar jenis pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Beberapa jenis pelatihan yang bisa dikembangkan, di antaranya:

- a. Pelatihan pembuat roti, kue kering
- b. Pelatihan tukang jahit
- c. Pelatihan penyulam
- d. Pelatihan tukang kayu dan meubel

- e. Pelatihan operator mesin jahit

3. Konstruksi

Di bidang konstruksi, jenis pelatihan yang masih bisa dikembangkan di antaranya:

- a. Pelatihan tukang pemula (tukang kayu, tukang konstruksi, tukang batu)
- b. Pelatihan operator alat berat, *mechanical engineer*
- c. Pelatihan K-3 konstruksi
- d. Pelatihan tukang bekisting dan perancah
- e. Pelatihan operator *tower crane*
- f. Pelatihan pengawas lapangan
- g. Pelatihan juru hitung kuantitas

4. Jasa-jasa

Pada Sektor Jasa, sebenarnya banyak pelatihan yang bisa dikembangkan, karena sektor ini memerlukan tenaga kerja dengan tingkat keterampilan yang tinggi. Beberapa jenis pelatihan yang bisa dikembangkan di antaranya:

- a. Pelatihan montir kendaraan
- b. Pelatihan pemangkas rambut, perias, dan perawat kecantikan
- c. Pelatihan pembantu dan pembersih rumah tangga
- d. Pelatihan pengemudi
- e. Pelatihan tukang jahit, pembuat pakaian, dan pembuat topi, dan lain-lain.

5. Sektor Lainnya

Untuk sektor lainnya yang masih bisa dikembangkan, untuk menambah keterampilan tenaga kerja yang akan memasuki pasar kerja, di antaranya:

- a. Pelatihan Teknisi Teknik Mesin
- b. Pelatihan Teknisi Teknik Listrik
- c. Pelatihan Juru Masak
- d. Pelatihan Operator Komputer dan Mesin Pengolah Data
- e. Pelatihan Pelayan Restoran dan Bar
- f. Pelatihan Perakit Peralatan Listrik, dan lain-lain.

Dari uraian di atas, diperlukan strategi yang dapat mendukung terlaksananya pelatihan yang terencana dan terarah. Strategi dimaksud antara lain:

- Adanya perencanaan pelatihan berdasarkan pada kebutuhan sektor, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan dan status pekerjaan.
- Mendayagunakan seluruh potensi lembaga pelatihan baik yang dikelola oleh pemerintah, swasta, serta perusahaan, dan membangun BLK baru, serta melakukan revitalisasi terhadap BLK (peningkatan gedung, peralatan, dan instruktur) yang sudah ada.
- Memberikan pelatihan kepada angkatan kerja baru untuk meningkatkan kualitasnya agar mampu mengisi kesempatan kerja yang ada di dalam negeri maupun luar negeri.

- Membangun *link and match* antara program pendidikan dan program pelatihan dengan dunia kerja.

E. Rekomendasi Kebijakan Migrasi

Banten merupakan salah satu provinsi tujuan migrasi dari berbagai daerah yang menempati posisi ketiga terbesar migrasi masuk, setelah Provinsi Jawa Barat dan Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2010. Hal ini disebabkan karena Banten dianggap sebagai wilayah yang menjanjikan pekerjaan bagi para pencari kerja. Banten memiliki sektor utama berupa industri yang berkembang dengan pesat Hal ini bisa dilihat dari peningkatan PDRB setiap tahunnya dari sektor industri. Selain itu, sektor industri juga menyumbang angka terbesar terhadap PDRB di Provinsi Banten. Dengan meningkatnya perkembangan sektor industri yang menyerap tenaga kerja cukup banyak, hal ini menyebabkan banyak pencari kerja yang datang dari luar Banten. Perkembangan sektor industri menarik para pencari kerja untuk bermigrasi ke Provinsi Banten karena menurut mereka dengan perkembangan sektor industri terjadi pula penambahan lowongan kerja. Tingginya angka migrasi ini menyebabkan peningkatan jumlah penduduk dan jumlah pencari kerja di Banten. Pertumbuhan penduduk yang pesat lebih disebabkan karena faktor migrasi, bukan kelahiran. Dengan meningkatnya jumlah orang yang bermigrasi ke Provinsi Banten, hal ini menyebabkan jumlah penduduk dengan umur di atas 15 tahun semakin bertambah.

Meningkatnya jumlah penduduk yang berusia di atas 15 tahun menyebabkan meningkatnya jumlah angkatan kerja di Provinsi Banten. Akhirnya, jumlah angkatan kerja di Provinsi Banten semakin bertambah. Jumlah angkatan kerja pada penduduk lokal Provinsi Banten sudah cukup banyak. Dengan ditambahkan angkatan kerja yang berasal dari luar Provinsi Banten, hal ini menyebabkan jumlah angkatan kerja yang sangat banyak.

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah, mahasiswa, para ibu rumah tangga, orang cacat dan sebagainya.

Di sisi lain, meningkatnya jumlah angkatan kerja tidak diimbangi dengan meningkatnya jumlah lowongan pekerjaan. Ketersediaan tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan sektor industri, sebagai sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja.

Kriteria tingkat pendidikan lowongan pekerjaan yang ditentukan oleh para pembuka lowongan kerja tidak sesuai dengan tenaga kerja yang tersedia. Kualitas pendidikan yang tidak memenuhi persyaratan lowongan kerja yang tersedia juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan. Rata-rata lowongan

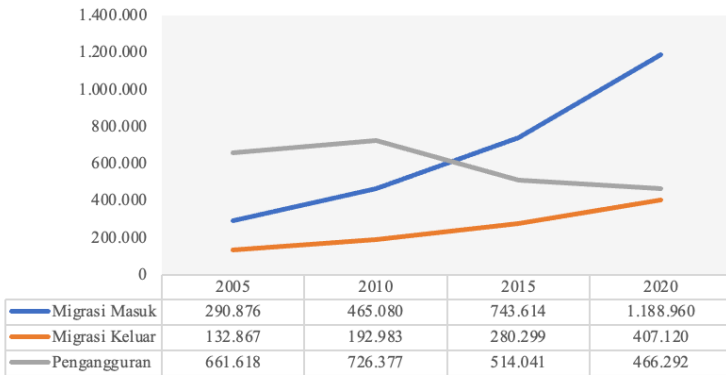
pekerjaan yang tersedia di Provinsi Banten adalah untuk lulusan SLTA/ sederajat, Namun pencari kerja lulusan SLTA yang tersedia jumlahnya melebihi kapasitas lowongan kerja yang ada.

Itulah sekilas penjelasan permasalahan pengangguran di Provinsi Banten selama periode 2005-2010. Bermula dari persepsi masyarakat luar Banten yang berpikir bahwa Provinsi Banten merupakan provinsi yang menjanjikan pekerjaan. Namun, pada kenyataannya hal tersebut tidak berlangsung demikian. Pengangguran di Banten bisa terjadi pada penduduk lokal Provinsi Banten dan penduduk pendatang tergantung pada kemampuan masing-masing individu.

Pada Gambar 10.1 terlihat kenaikan jumlah pengangguran yang ada di Provinsi Banten dari tahun 2005 sampai dengan 2010 ternyata senada dengan kenaikan jumlah migrasi risen masuk yang ada di Provinsi Banten. Keterkaitan hubungan antara jumlah pengangguran dengan jumlah migrasi risen masuk dapat dibuktikan dengan data jumlah pengangguran tahun 2005 sebesar 661.618 orang, dan pada periode yang sama jumlah migrasi risen masuk sebesar 290.876 orang. Pada tahun 2010 data yang ada mengatakan bahwa jumlah pengangguran dan jumlah migrasi risen masuk mengalami kenaikan yaitu masing-masing 726.377 orang dan 465.080 orang.

Maka dari data tersebut, menunjukkan bahwa salah satu penyebab peningkatan jumlah pengangguran di hampir

setiap tahunnya, selain karena jumlah penduduk produktif kerja yang semakin meningkat dan keterbatasan lapangan pekerjaan, serta juga disebabkan karena semakin meningkatnya jumlah penduduk pendatang (jumlah penduduk migrasi risen).



Sumber: BPS, 2015

Gambar 10. 1 Migrasi Risen dan Pengangguran di Provinsi Banten 2005-2020

Berdasarkan perkiraan pada tahun 2015-2020 jumlah penduduk migrasi risen masuk mengalami peningkatan dari 743.614 orang menjadi 1.188.960 orang. Tren yang sama terjadi dengan jumlah penduduk migrasi risen keluar meningkat dari 280.299 orang menjadi 407.120 orang. Berbeda dengan tren migrasi risen, jumlah pengangguran diperkirakan menurun dari 514.041 orang pada tahun 2015 menjadi 466.292 orang. Penurunan pengangguran ini terjadi jadi akibat migrasi yang masuk ke Provinsi Banten (1) terserap pasar kerja, (2) para pekerja mengajak keluarga

mereka tetapi bukan termasuk dalam angkatan kerja, (3) migrasi keluar meningkat, dan juga (4) adanya komitmen dari pemerintah daerah dalam mengendalikan migrasi migren sehingga tidak menjadi pengangguran di Provinsi Banten.

Peraturan atau kebijakan untuk menangani kependudukan yang dikeluarkan Provinsi Banten belum ada yang secara langsung untuk menangani masalah migrasi. Kebijakan penanganan migrasi tidak terlepas dari berkembangnya permasalahan kependudukan yang terkait dengan migrasi. Oleh karena arus migrasi merupakan hak setiap orang dan tidak memungkinkan untuk dilarang secara langsung, maka alternatif kebijakannya yang dilakukan oleh dinas/badan yang menangani bidang kependudukan baik bersifat langsung dan tidak langsung.

Kebijakan Langsung

Dinas/badan yang menangani kependudukan di tiap Provinsi mempunyai visi dan misi yang relatif sama. Namun dalam implementasinya setiap Provinsi mempunyai karakteristik tersendiri, sehingga kebijakan yang dicanangkan belum tentu dapat dilaksanakan secara menyeluruh. Ketidakseragaman dalam penanganan kependudukan ini sebagai akibat dari tidak sinkronnya penanganan kependudukan daerah satu dengan lainnya sehingga dapat menimbulkan permasalahan bagi suatu daerah.

Dalam mengatasi, mengantisipasi dan memantau administrasi kependudukan diperlukan adanya komitmen bersama antar kabupaten/kota, sehingga dapat berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu diperlukan peran fasilitator yang mengatur atau memfasilitasi antar daerah dalam administrasi kependudukan khususnya penanganan arus migrasi dan dampaknya.

Pemerintah provinsi yang meliputi beberapa kabupaten/kota sebagai fasilitator mempunyai wewenang untuk melakukan kegiatan yang terkait dengan migrasi seperti, pengkajian, sosialisasi, fasilitator, memberikan rekomendasi dan atau mengusulkan rancangan peraturan daerah mengenai:

1. Pengkajian masalah-masalah kependudukan yang ditimbulkan oleh adanya migrasi. Dalam hal ini melaksanakan pendataan dan penelitian di kelurahan padat penduduk di masing-masing kabupaten/kota.
2. Memfasilitasi penanganan masalah kependudukan di setiap kabupaten/kota yang timbul oleh adanya arus migrasi dan atau urbanisasi.
3. Melakukan penataan manajemen kependudukan dan merekomendasikannya kepada kabupaten/kota dengan membuat *database* berupa pendaftaran dan pencatatan penduduk secara komprehensif dengan tujuan sebagai berikut:
 - Menekan laju migrasi penduduk pendatang/migran ke kabupaten/kota tujuan di Provinsi Banten.

- Melakukan pengelolaan pelayanan kependudukan yang menyediakan pilihan-pilihan pelayanan dan jaminan kepastian.
- Menyediakan data kependudukan yang *up to date*.
- Memfasilitasi dalam penanganan masalah-masalah yang timbul antar daerah kabupaten/kota.
- Memberi rekomendasi alternatif pola penanganan masalah-masalah kependudukan.
- Mempunyai peraturan daerah mengenai penanganan migrasi.

Kebijakan Tidak Langsung

Permasalahan yang dihadapi dalam penanganan migrasi adalah bagaimana memecahkan masalah migrasi tersebut yang menguntungkan semua pihak. Masalah migrasi merupakan masalah yang kompleks. Secara tidak langsung, untuk memecahkan masalah itu dapat dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Pendekatan Kebijakan

a. Pemerintah Provinsi Banten sebaiknya mengintensifkan kembali Peraturan Daerah (Perda) sebagai dasar pijakan/payung hukum, mengenai Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan.

- Bagi pendatang, enam bulan pertama mereka harus memegang KTP sementara (ada uang jaminan yang didepositkan ke pemerintah kota). Setelah mendapat pekerjaan, mereka harus

mengajukan KTP Tetap. Bila setelah enam bulan tidak dapat pekerjaan, mereka akan diminta pulang atau dipulangkan ke daerah asal secara paksa (dengan biaya dari uang jaminan yang telah mereka depositkan ke pemerintah kota).

- Bagi warga miskin diberikan pelayanan pembuatan KTP secara gratis, dengan pelayanan standar.
- b. Keterlambatan penerbitan KTP yang disebabkan faktor kelalaian aparat pelaksana pelayanan (pemerintah daerah) tidak dikenakan denda.
 - c. Seluruh pemegang KTP WNI Tetap (di luar pemegang KTP Sementara), diikutsertakan dalam asuransi jiwa untuk jangka waktu sesuai masa berlaku KTP.
 - d. Mengefektifkan pelaksanaan uji coba program SIAK baik dari sisi SDM maupun perangkatnya
 - e. Melaksanakan komputerasi data kependudukan yang *online* antar dinas atau instansi/lembaga di seluruh Provinsi Banten yang didasarkan pada hasil uji coba program SIAK, sehingga mudah untuk diakses.
 - f. Kegiatan sosialisasi tentang identitas kependudukan bagi seluruh warga di Provinsi Banten. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan jalur media massa.
2. Pengorganisasian pelaksanaan dan peningkatan kapasitas sistem penyelenggaraan administrasi

kependudukan secara institusional dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Kantor Catatan Sipil serta kantor-kantor kecamatan, dengan pembagian tugas sebagai berikut:

- a. Dinas Kependudukan dan Kantor Catatan Sipil sebagai pusat kendali bertugas untuk mengolah dan menyajikan data kependudukan dan melakukan *updating* data kependudukan
 - b. Kantor Kecamatan sebagai pusat pelayanan terdepan bertugas:
 - Untuk mendukung komputerisasi kependudukan, kantor-kantor kecamatan di Provinsi Banten harus dilengkapi dengan sarana pendukung pembuatan KTP yang modern (kamera digital, mesin cetak embos, dan lain-lain).
 - Kantor-kantor kecamatan terhubung secara *online* ke Kantor Catatan Sipil, sedangkan Kantor Catatan Sipil terhubung secara *online* ke Kantor Bupati/Walikota, dan juga ke Dinas Kependudukan Provinsi Banten.
3. Pengawasan dan sanksi
- a. Untuk mengefektifkan penyelenggaraan administrasi kependudukan, secara simultan pemerintah kabupaten/kota bersama instansi terkait menggelar razia KTP.

- b. Penduduk yang melakukan pelanggaran, misalnya tidak memiliki KTP, KTP ganda atau tidak melapor diberikan teguran/sanksi/ denda.
- c. Bagi pendatang yang KTP Sementaranya habis dan/atau tidak memiliki pekerjaan akan dipulangkan secara paksa dengan biaya dari uang jaminan (deposit).
- d. Pengawasan bagi para pendatang dilakukan pada tingkat RT (Rukun Tetangga). Ketua RT wajib mengetahui bila ada pendatang baru tinggal di wilayahnya, dan untuk menjalankan fungsinya tersebut para Ketua RT harus diberikan insentif setiap bulannya.

Target Pencapaian (*Outcome*)

Pembenahan/penataan administrasi kependudukan seperti tersebut di atas dapat memberikan pencapaian/*outcome* sebagai berikut:

1. Tersedianya data kependudukan yang akurat dan *up to date*.
2. Penduduk yang masuk maupun yang ke luar Provinsi Banten serta antar kabupaten/kota dalam Provinsi Banten tercatat dan tertata dengan baik.
3. Tidak adanya KTP ganda.
4. Keluhan masyarakat terhadap kinerja pelayanan kependudukan dapat diturunkan.

5. Penduduk yang masuk ke Provinsi Banten dapat lebih selektif. Hanya pendatang yang memiliki pekerjaan, setelah enam bulan tinggal di wilayah hukum/administratif Provinsi Banten yang bisa mengajukan diri sebagai penduduk tetap Provinsi Banten.
6. Pemberi maupun penerima layanan harus sama-sama dikenakan sanksi apabila melakukan pelanggaran atau kelalaian, sehingga tercipta penyediaan layanan yang transparan dan dapat dipercaya.

Pola Penanganan Alternatif

1. Kebijakan Upah Minimum Regional. Tujuan seseorang untuk migrasi adalah untuk memperoleh kesejahteraan dan pendapatan yang lebih baik. Jika upah minimum regional atau upah minimum provinsi di luar Provinsi Banten ditingkatkan lebih besar dibandingkan dengan peningkatan upah minimum regional di Provinsi Banten, diharapkan dapat mengurangi keinginan penduduk di luar Provinsi Banten untuk migrasi ke Provinsi Banten dan meningkatkan keinginan penduduk Provinsi Banten untuk migrasi ke luar Provinsi Banten, sehingga distribusi penduduk di Indonesia lebih merata.
2. Kebijakan Pengeluaran Infrastruktur. Pembangunan infrastruktur berfungsi untuk menunjang pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, mengingat fondasi utama untuk mendorong peningkatan laju

pertumbuhan ekonomi hanya akan terjadi jika ada peningkatan stok dan perbaikan kualitas infrastruktur. Dampak pembangunan dan perbaikan infrastruktur diharapkan dapat menjadi daya tarik bagi penduduk setempat dan pendatang untuk meningkatkan aktivitas ekonominya, sehingga dapat memperluas dan membuka kesempatan kerja. Jika peningkatan jumlah anggaran pengeluaran infrastruktur di luar Provinsi Banten lebih besar dibanding peningkatan jumlah anggaran pengeluaran infrastruktur di Banten, diharapkan dapat meningkatkan jumlah migran dari Provinsi Banten ke luar Provinsi Banten, dan menurunkan jumlah migran dari luar Provinsi Banten untuk migrasi ke Provinsi Banten.

3. Daerah kabupaten/kota asal migran (*supply*) berkewajiban melakukan pencatatan atas warganya yang melakukan aktivitas harian (*commuting*) di luar wilayah administratifnya. Hasil pencatatan kemudian diserahkan kepada badan kependudukan di tingkat provinsi untuk kemudian dilakukan rekapitulasi pencatatan dan koordinasi antar kabupaten/kota.
4. Pencatatan penduduk sementara harus lebih dioptimalkan dengan mengefektifkan kewajiban lapor 1 X 24 jam untuk warga yang bertamu atau berniat tinggal/menetap untuk sementara waktu.

5. Meningkatkan pola penanganan partisipatif dengan melibatkan pihak-pihak lain, misalnya LSM, untuk turut serta menangani dampak negatif langsung urbanisasi.
6. Khusus untuk pola ulang-alik (*cummuting*) dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Untuk daerah tujuan yang dijadikan tujuan bertempat tinggal (*settlement*):
 - Mengoptimalkan pencatatan/pendataan penduduk yang berada di wilayah administratifnya, sehingga diketahui proporsi dan distribusi penduduk setempat/asli dan sementara.
 - Optimalisasi kewajiban lapor 1 X 24 jam atas tamu yang berniat tinggal sementara.
 - b. Untuk daerah tujuan yang dijadikan tujuan beraktivitas harian (*daily activity driven*):
 - Penertiban gelandangan dan pengemis (gepeng) dan penataan daerah-daerah kumuh
 - Reaktualisasi RUTR/RTRW dengan lebih memperhatikan aspek kependudukan yang berkembang di perkotaan.
7. Mengembangkan daerah-daerah pengirim. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan melalui:
 - a. Pembangun fasilitas-fasilitas perkotaan, dengan tetap mempertahankan ciri-ciri perdesaan.
 - b. Meningkatkan diversifikasi usaha dengan menambah jumlah mata pencaharian non-pertanian,

8. Pengembangan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru. Kebijakan mengembangkan pusat-pusat pertumbuhan lokal (PKL) dan wilayah (PKW), dalam upaya untuk mengimbangi pertumbuhan kota-kota besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusalim, L. 2016. Projection of Labor Needs and Productivity to Reduce Unemployment. *JEJAK: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan*, 9(2), 297-310.
- Arfida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Ananta. 1990. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 1990.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Bina Aksara. Jakarta
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Banten Dalam Angka*. BPS Provinsi Banten. Banten
- Bellante DMJ. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Damanhuri, Didin S, Heru Nugroho, Ignas Kleden, Mohtar M, Ramlan Subakti. 1997. *Tinjauan Kritis Idiologi Liberalisme dan Sosialisme*. Badan Pendidikan dan Pelatihan Departemen dalam Negeri.
- Dornbusch, Rudiger. Stanley Fischer. 1992. *Makro Ekonomi*. Jakarta. Erlangga
- Jinghan, ML. 2004. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*; penerjemah D Guritno. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mankiw N Gregory. 2000. *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta, Salemba Empat,

- Mankiw, Romer dan Weil. 1992. A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2): 407-437.
- Samuelson, Paul dan Nordhaus, William D. 1999. *Makro Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Simajuntak., PJ. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Fakultas Ekonomi UI.
- Simanjuntak, PJ. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sukirno S. 2006. *Ekonomi Pembangunan Proses Masalah dan Dasar Kebijakan*. Cetakan Ketiga. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Susanti, Hera, Moh. Ikhsan, dan Widyanti, 2000. *Indikator-Indikator Makroekonomi ed. 2*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Swasono, Yudo, Sulistyaningsih, Endang. 1987. *Metode Perencanaan Tenaga Kerja, Tingkat Nasional, Regional dan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Todaro, Michael P. 2003. *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Alih Bahasa: Aminuddin dan Drs.Mursid. Jakarta: Ghalia Indonesia.

PROFIL PENULIS



LESTARI AGUSALIM adalah dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan di Universitas Trilogi sejak tahun 2013. Ia menyelesaikan pendidikan S1 di Program Studi Ekonomi dan Studi Pembangunan di IPB (2009) dan Program Magister pada Program Studi Ilmu Ekonomi IPB (2013). Pada tahun 2019, melanjutkan studi S3 Ilmu Ekonomi di IPB University. Selama di Universitas Trilogi, pernah diamanahkan sebagai Sekretaris Pusat Studi Ekonomi Pancasila (2015-2017), Koordinator Kelas Ekstensi dan Karyawan (2017-2019), dan Kepala Biro Perencanaan dan Pengembangan (2018-2019). Sejauh ini terlibat dalam penulisan buku Sistem Ekonomi Pancasila hingga edisi keempat (2021), Naskah akademik Peraturan Daerah No.1 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Jilid II GERDABANG AGRI 2021-2026 (2020). Penyusunan Rekomendasi, Data Dan Informasi Bidang Pelayanan Dasar Pada Pengembangan Sarana Prasarana Perdesaan (2018), Hilirisasi Industri Agro: Teori, Kebijakan, dan Kajian Empiris di Indonesia (2016), Analisis Kebijakan Energi Nasional (2014), dan Proyeksi Ekonomi Indonesia: Akankah Krisis Terus Berlanjut (2013), serta menulis artikel di beberapa jurnal internasional dan jurnal terakreditasi nasional, serta media cetak nasional. Ia juga aktif terlibat sebagai ketua tim dan anggota tim ahli dalam penelitian yang didanai oleh perguruan tinggi, pemerintah pusat, dan daerah, lembaga swadaya masyarakat, serta organisasi internasional. Ia pernah mendapatkan penghargaan sebagai dosen berprestasi terbaik tingkat universitas pada tahun 2016. Selain itu, ia pernah

memenangi *call for paper* dalam Seminar Nasional dan Kongres ISEI ke-XX tahun 2018 dengan judul “Analisis Perkembangan, Kinerja, dan Daya Saing Koperasi Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi”. Email: lestariagusalim@gmail.com.



PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN

Keberhasilan pembangunan daerah khususnya di bidang ketenagakerjaan ditentukan oleh ketersediaan informasi yang akurat mengenai perkiraan jumlah kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja. Namun, tidak mudah untuk mengumpulkan dan menganalisis data, serta membuat perencanaan yang tepat untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya. Faktanya, Indonesia masih dihadapkan dengan masalah ketenagakerjaan, khususnya di Provinsi Banten, yaitu tingginya tingkat pengangguran terbuka (TPT). Masalah ini secara langsung maupun tidak langsung dapat berdampak terhadap kemiskinan, kriminalitas, dan merembet kepada masalah-masalah sosial politik yang semakin meningkat. Buku ini hadir untuk mengulas perlunya perencanaan ketenagakerjaan, mengenali persoalan dan potret ketenagakerjaan, serta memperkirakan jumlah ketersediaan dan kebutuhan tenaga kerja di Provinsi Banten. Informasi yang didapat dari hasil perkiraan tersebut dapat digunakan oleh pemerintah daerah untuk merumuskan kebijakan yang tepat dalam TPT. Kebijakan perluasan dan penciptaan kesempatan kerja mutlak dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi pengangguran, yaitu dengan menciptakan iklim usaha yang kondusif. Kebijakan ini harus dikembangkan secara serasi, terpadu, dan saling mendukung untuk perluasan dan penciptaan kesempatan kerja yang produktif. Sehubungan dengan itu, maka kebijakan komprehensif yang dibutuhkan adalah kebijakan berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja, pembinaan angkatan kerja, dan peningkatan produktivitas, perlindungan, dan kesejahteraan pekerja, serta berkaitan dengan migrasi.



Madza Media

✉ redaksi@madzamedia.co.id
🌐 www.madzamedia.co.id
📷 @madzamedia

ISBN 978-623-377-690-5

