

**Pembangunan Ketenagakerjaan dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja
(Studi Kasus Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja di Kota Surakarta)**

Oleh:

**Y. Setyohadi Pratomo
didik_vani@yahoo.co.id**

Abstract

The problem of employment in the city of Surakarta is high unemployment. One of the efforts that must be made to reduce unemployment is to increase competitiveness so that the population of the workforce in Surakarta has job opportunities. The purpose of this study is to describe the conditions of employment in the city of Surakarta, describe the problems of employment and formulate a strategy, the policy direction of increasing labor competitiveness in the city of Surakarta in order to reduce unemployment. This type of research in this study is a qualitative descriptive study, which describes the conditions of labor competitiveness, competitiveness issues and strategies to improve labor competitiveness in the city of Surakarta. The result of the research is that the competitiveness of workers in Surakarta City is lacking because many workers do not have certification. The link and match of vocational education is still not yet realized so there is a buil dup of vocational graduates who are not absorbed. Fighting spirit Workers in Surakarta City are not high enough to meet job vacancies in various places in Indonesia and even abroad. The recommendations of this research are to improve the skills of job seekers in accordance with the needs of the labor market and provide or seek certification of expertise in the workforce. Link and match vocational education must be improved so that graduates of vocational schools can immediately be absorbed by the labor market.

Keywords: Labor Competitiveness, Unemployment

Abstrak

Permasalahan ketenagakerjaan di Kota Surakarta tingginya angka pengangguran. Upaya yang harus dilakukan untuk menurunkan pengangguran salah satunya adalah peningkatan daya saing agar penduduk angkatan kerja di Kota Surakarta memiliki kesempatan kerja. Tujuan penelitian adalah menggambarkan kondisi ketenaga kerjaan di Kota Surakarta, menggambarkan permasalahan ketenaga kerjaan dan merumuskan strategi, arah kebijakan peningkatan daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta dalam rangka mengurangi angka pengangguran. Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif. Hasil penelitian adalah Daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta kurang karena banyak tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikasi. Link and match pendidikan kejuruan (SMK) masi belum terwujud sehingga terjadi penumpukan lulusan SMK yang tidak terserap. Semangat juang Tenaga kerja di Kota Surakarta kurang tinggi untuk memenuhi lowongan pekerjaan di berbagai tempat di Indonesia bahkan di Luar Negeri. Rekomendasi penelitian ini adalah Meningkatkan ketrampilan pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan memberikan atau mengupayakan sertifikasi keahlian pada tenaga kerja. Link and match pendidikan kejuruan (SMK) harus ditingkatkan agar lulusan sekolah kejuruan segera dapat terserap oleh pasar tenaga kerja.

Kata Kunci: Daya Saing Ketenagakerjaan, Pengangguran

A. Pendahuluan

Indonesia secara bertahap telah mengalami perbaikan baik dari segi resesi ekonomi dan stagnansi, meskipun demikian pertumbuhannya tetap tidak dapat mengatasi permasalahan pengangguran. Bahkan, permasalahan pengangguran saat ini telah menjadi isu strategis nasional. Beberapa ancaman yang dapat meningkatkan angka pengangguran antara lain pertumbuhan jumlah lulusan SMK semakin tinggi yang tidak diimbangi oleh lapangan pekerjaan yang memadai sehingga lulusan SMK tidak dapat langsung terserap oleh pasar kerja; berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) bahwa tenaga asing bebas masuk ke Indonesia dengan perijinan yang jauh lebih mudah; ancaman Industry 4.0 tahun 2030 yang kemungkinan akan mem-PHK pekerja dalam jumlah banyak. Revolusi industri generasi keempat ini ditandai dengan kemunculan superkomputer, robot pintar, kendaraan tanpa pengemudi, editing genetik dan perkembangan neuroteknologi yang memungkinkan manusia untuk lebih mengoptimalkan fungsi otak. Hal inilah yang disampaikan oleh Klaus Schwab, *Founder dan Executive Chairman of the World Economic Forum* dalam bukunya *The Fourth Industrial Revolution*. Revolusi industri generasi keempat, telah menemukan pola baru ketika disruptif teknologi (*disruptive technology*) hadir begitu cepat dan mengancam keberadaan perusahaan-

perusahaan *incumbent*. Sejarah telah mencatat bahwa revolusi industri telah banyak menelan korban dengan matinya perusahaan-perusahaan raksasa. Lebih dari itu, pada era industri generasi keempat ini, ukuran besar perusahaan tidak menjadi jaminan, namun kelincahan perusahaan menjadi kunci keberhasilan meraih prestasi dengan cepat. Hal ini ditunjukkan oleh Uber yang mengancam pemain-pemain besar pada industri transportasi di seluruh dunia atau Airbnb yang mengancam pemain-pemain utama di industri jasa pariwisata. Ini membuktikan bahwa yang cepat dapat memangsa yang lambat dan bukan yang besar memangsa yang kecil.¹

Kota Surakarta sebagai salah satu kota besar di Provinsi Jawa Tengah juga tidak luput dari permasalahan terkait ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di Kota Surakarta adalah masalah pengangguran yang masih cukup tinggi. Pengangguran merupakan indikator yang cukup penting dibidang ketenagakerjaan, jika merujuk pada besaran jumlah pengangguran maka dapat dilihat sampai sejauh mana angkatan kerja yang ada terserap dalam pasar kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah presentase penduduk yang mencari pekerjaan terhadap angkatan kerja. Pada tahun 2013 – 2017 menurut data BPS Jawa Tengah TPT Kota Surakarta sebesar mengalami peningkatan. Tahun 2015 TPT Kota Surakarta sebesar 4,39% kemudian pada tahun 2017 turun menjadi 4,47% (Disnakerperin Kota Surakarta, 2018). Mengingat masih tingginya angka pengangguran, maka harus terus diupayakan pengurangan jumlah pengangguran di Kota Surakarta. Upaya yang harus dilakukan untuk menurunkan pengangguran salah satunya adalah peningkatan daya saing agar penduduk angkatan kerja di Kota Surakarta memiliki kesempatan kerja. Hal tersebut sangat perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah, masyarakat dan kalangan dunia usaha melalui pendidikan formal maupun informal.

Tulisan ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi ketenaga kerjaan di Kota Surakarta, menggambarkan permasalahan ketenaga kerjaan dan merumuskan strategi, arah kebijakan peningkatan daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta dalam rangka mengurangi angka pengangguran.

B. Tinjauan Pustaka

¹ Klaus Schwab dalam Andreas Hassim, Revolusi Industri 4.0; 17 Juni 2016; <http://id.beritasatu.com/home/revolusi-industri-40/145390>

1. Industri 4.0

Perkembangan perekonomian global selain memberikan peluang bagi penyerapan tenaga kerja, namun sekaligus juga menjadi ancaman dalam upaya pengurangan pengangguran. Pengembangan industri modern menuntut adanya penggunaan teknologi dalam proses produksi dan pelayanan. Industri di Eropa dan Amerika serta Jepang dan Korea misalnya mereka sudah mulai membangun industri modern yang disebut dengan Industry 4.0 (*Industry Four Point Zero*).

Dalam Baskoro dijelaskan: *Industry 4.0 creates what has been called a "smart factory". Within the modular structured smart factories, cyber-physical systems monitor physical processes, create a virtual copy of the physical world and make decentralized decisions. Over the Internet of Things, cyber-physical systems communicate and cooperate with each other and with humans in real time, and via cloud computing, both internal and cross-organizational services are offered and used by participants of the value chain.*²

Selanjutnya Bernard Marr mengatakan, *There are differences between a typical traditional factory and an Industry 4.0 factory. In the current industry environment, providing high-end quality service or product with the least cost is the key to success and industrial factories are trying to achieve as much performance as possible to increase their profit as well as their reputation. In this way, various data sources are available to provide worthwhile information about different aspects of the factory. In this stage, the utilization of data for understanding current operating conditions and detecting faults and failures is an important topic to research. e.g. in production, there are various commercial tools available to provide overall equipment effectiveness (OEE) information to factory management in order to highlight the root causes of problems and possible faults in the system. In contrast, in an Industry 4.0 factory, in addition to condition monitoring and fault diagnosis, components and systems are able to gain self-awareness and self-predictiveness, which will provide management with more insight on the status of the factory. Furthermore, peer-to-peer comparison and fusion of health information from various components provides a precise health*

² Baskoro dan Kuntoro, 2017, *Analisis Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur*, Jurnal Biometrika dan Kependudukan, Volume 6 No. 2 Desember 2017, P 106 - 114

*prediction in component and system levels and force factory management to trigger required maintenance at the best possible time to reach just-in-time maintenance and gain near-zero downtime.*³ (Ada perbedaan antara pabrik tradisional dan pabrik Industri 4.0. Dalam lingkungan industri saat ini, menyediakan layanan berkualitas tinggi atau produk dengan biaya terendah adalah kunci keberhasilan dan pabrik-pabrik industri berusaha untuk mencapai kinerja sebanyak mungkin untuk meningkatkan laba mereka serta reputasi mereka. Dengan cara ini, berbagai sumber data tersedia untuk memberikan informasi berharga tentang berbagai aspek pabrik. Pada tahap ini, pemanfaatan data untuk memahami kondisi operasi saat ini dan mendeteksi kesalahan dan kegagalan merupakan topik penting untuk diteliti. misalnya dalam produksi, ada berbagai alat komersial yang tersedia untuk memberikan informasi keefektifan peralatan menyeluruh (OEE) kepada manajemen pabrik untuk menyoroti akar masalah dan kesalahan yang mungkin terjadi dalam sistem. Sebaliknya, di pabrik Industri 4.0, di samping pemantauan kondisi dan diagnosis kesalahan, komponen dan sistem dapat memperoleh kesadaran diri dan prediksi diri, yang akan memberikan manajemen dengan lebih banyak wawasan tentang status pabrik. Selain itu, perbandingan peer-to-peer dan fusi informasi kesehatan dari berbagai komponen memberikan prediksi kesehatan yang tepat dalam komponen dan tingkat sistem dan memaksa manajemen pabrik untuk memicu pemeliharaan yang dibutuhkan pada waktu terbaik untuk mencapai pemeliharaan tepat waktu dan mendapatkan *downtime* mendekati nol).

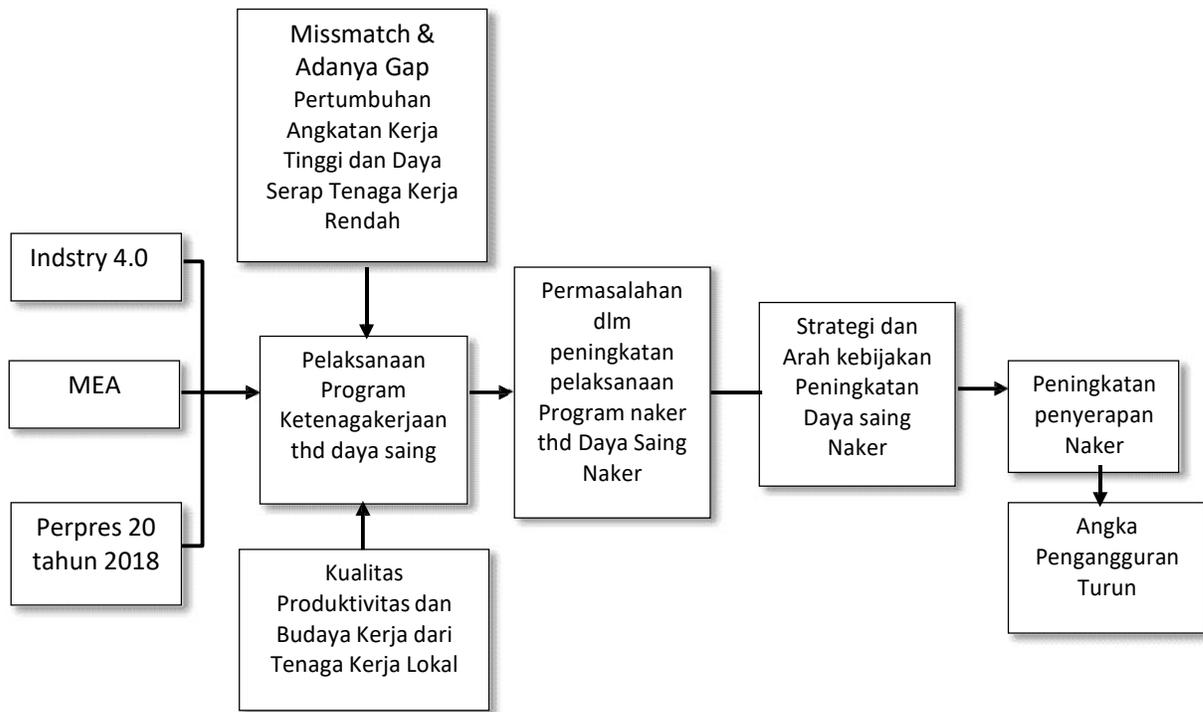
2. Daya Saing Tenaga Kerja

Kondisi industri yang saat ini cenderung padat teknologi (modern) hanya membutuhkan relatif sedikit tenaga kerja, sehingga ke depan daya serap industri terhadap tenaga kerja semakin sedikit. Perlu adanya upaya untuk peningkatan daya saing tenaga kerja agar ancaman Industri 4.0 terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja dapat diantisipasi. Menghadapi kondisi seperti itu peningkatan daya saing tenaga kerja menjadi sangat penting. Selain itu dengan adanya kesepakatan dalam Masyarakat Ekonomi Asean serta terbitnya Peraturan Presiden Tahun 2018 tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia juga merupakan ancaman serius bagi tenaga kerja Indonesia khususnya di Kota Surakarta. Dengan berlakunya ketiga hal tersebut

³ Bernard Marr, 2018, What is Industry 4.0? Super Easy Explanation, Forbes, England.

keberadaan tenaga kerja Indonesia diperkirakan akan kalah bersaing dengan Tenaga Kerja Asing atau tenaga kerja Indonesia tidak akan banyak terserap pada industri modern atau “smart industry”. Pelaksanaan program ketenagakerjaan yang berkaitan dengan daya saing tenaga kerja akan sulit dilakukan terutama penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Kondisi demikian masih ditambah dengan pertumbuhan angkatan kerja di Kota Surakarta relatif tinggi. Tingginya pertumbuhan angkatan kerja ini akan menambah supply tenaga kerja, apabila tambahan angkatan kerja adalah tenaga kerja tidak berkahlian, maka dipastikan akan sulit bersaing dan dapat berpotensi menambah angka pengangguran terbuka. Oleh karena itu dalam pelaksanaan program tenaga kerja perlu dilakukan pengkajian agar ditemukan permasalahan dalam pelaksanaan program yang berkaitan dengan peningkatan daya saing tenaga kerja. Permasalahan tersebut selanjutnya akan diselesaikan dengan penyusunan strategi dan arah kebijakan serta kegiatan, dengan demikian peningkatan kapasitas dan kompetensi tenaga kerja akan dapat dilakukan. Berdasarkan hasil kajian ini diharapkan dilakukan tindak lanjut peningkatan daya saing tenaga kerja Kota Surakarta yang kemudian dapat diikuti dengan adanya peningkatan penyerapan dan penempatan tenaga kerja sehingga seterusnya akan menurunkan angka pengangguran.



Gambar 1 Kerangka Pikir Pembngunan Dayasaing Tenaga kerja

Pengembangan daya saing tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1) **Peningkatan Kualitas Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja**

Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat) adalah proses penyusunan gambaran kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja (diklat) di masa depan secara sistematis, dalam rangka mewujudkan tenaga kerja mandiri yang kompeten dan profesional di bidangnya agar mampu bersaing di bursa kerja/dunia industri baik nasional maupun internasional. Perencanaan diklat merupakan acuan dan pedoman yang memberikan arah dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja agar pendidikan dan pelatihan kerja yang dilaksanakan dapat :

- a) meningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja mandiri, kompeten dan profesional untuk memenuhi pasar kerja;
- b) meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar dapat bersaing dan bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri; dan

- c) meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang sudah bekerja untuk meningkatkan kualitas dan produktivitasnya.

Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai peranan yang sangat substansial dalam menentukan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan, yaitu melalui peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang merupakan subyek pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan kerja yang terencana dengan baik akan mampu menghasilkan angkatan kerja yang berdaya saing tinggi, sehingga mampu bersaing di pasar kerja dalam dan luar negeri. ⁴

Sehubungan dengan itu, maka pelatihan harus direncanakan dengan baik. Perencanaan dimaksud bukan hanya menyangkut jenis kejuruan ataupun daya tampung saja, tetapi juga mencakup :

- a) Pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan, yaitu meliputi persamaan, akses, serta keadilan/kewajaran.
- b) Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, yaitu meliputi input, proses, dan output. Misalnya, peningkatan kapasitas instruktur, pengembangan program pelatihan dan jenis kejuruan, peningkatan rasio (instruktur/siswa diklat, instruktur/workshop, siswa/ruang kelas, dsb), pengembangan modul dan model pelatihan, pengembangan standardisasi kompetensi, peningkatan sertifikasi, efisiensi biaya pelatihan per siswa, peningkatan kualitas siswa diklat, peningkatan sistem rekrutmen peserta diklat, peningkatan keterkaitan diklat dengan dunia industri, dan sebagainya.
- c) Peningkatan efisiensi, yaitu merujuk pada hasil yang maksimal dengan biaya yang wajar. Misalnya, peningkatan angka kelulusan, rasio keluaran/masukan, angka kenaikan kelas/transisi, penurunan angka mengulang, dan peningkatan angka kehadiran.
- d) Peningkatan relevansi, yaitu merujuk kepada kesesuaian hasil diklat dengan kebutuhan (kebutuhan peserta diklat dan dunia industri).

⁴ Rahmah D, Murgianto. 2016. Pengaruh PDRB dan Upah Minimum terhadap Tingkat Pengangguran di Kota Surabaya tahun 2010–2014. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2.

- e) Pengembangan kapasitas, yaitu merupakan upaya yang dilakukan secara sistematis untuk menyiapkan kapasitas lembaga diklat, baik fisik maupun non-fisik agar sanggup menjalankan tugas dan fungsi dalam menghasilkan output pelatihan yang baik.⁵

2) Pemenuhan Kebutuhan Tenaga kerja

Kebutuhan tenaga kerja adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya. Kebutuhan akan tenaga kerja terdiri dari dua aspek yaitu aspek kewilayahan dan aspek sektor. Kebutuhan tenaga kerja secara kewilayahan digunakan untuk menggambarkan prediksi jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan di tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota. Dasar penghitungan kebutuhan tenaga kerja adalah jumlah kesempatan kerja yang ada atau diprediksikan ada pada kurun waktu tertentu. Kesempatan kerja yang dirinci menurut wilayah dan sektor akan memberikan panduan bagi pengambil kebijakan penempatan tenaga kerja untuk mengisi kebutuhan tersebut dengan tenaga kerja yang tersedia. Prediksi kebutuhan tenaga kerja dihitung dengan menggunakan metode elastisitas, ekonometri dan input – output (I – O).⁶

3) Peningkatan Kesempatan Kerja

Dengan menggunakan data sensus penduduk, jumlah penduduk yang bekerja biasanya dipandang mencerminkan jumlah kesempatan kerja yang ada. Dalam pengertian ini “kesempatan kerja” bukanlah lapangan pekerjaan yang masih terbuka, walaupun komponen yang terakhir ini akan menambah kesempatan kerja yang ada pada waktu yang akan datang. Pada waktu tertentu “lapangan pekerjaan yang masih terbuka” cukup banyak sementara jumlah pencari kerja (pengangguran) banyak juga. Hal ini dapat terjadi karena kurang baiknya distribusi “lapangan kerja yang masih terbuka” itu bertalian dengan pola penyebaran penduduk, ataupun karena alasan lain seperti ketrampilan atau keahlian dari pencari kerja.

⁵ Muhdar, HM, Potret Tenaga Kerja Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, Dan Kemiskinan Di Indonesia: Masalah dan Solusi, Al-Buhuts Volume 11 Nomor 1 Juni 2015, Halaman 42-66, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ab>

⁶ Maulida Indriyani, Peran Tenaga Kerja Indoneis dalam Pembangunan Ekonomi Nasional, Ggema Keadilan, Edisi Jurnal, Univeristas Diponegoro, 2016.

Penciptaan kesempatan kerja merupakan instrumen yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan. Keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai. Jadi, penciptaan kesempatan kerja harus dijadikan strategi pokok dalam pembangunan. Dengan demikian perbaikan ekonomi dapat dirasakan manfaatnya secara riil oleh masyarakat, berupa tumbuhnya kesempatan kerja yang luas, berkualitas, dan produktif.

Penciptaan kesempatan kerja pada hakikatnya menjadi tanggung jawab dari berbagai pihak, meliputi pemerintah, dunia usaha, dunia pendidikan, dan masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja merupakan salah satu hak dasar yang dijamin Undang-Undang Dasar 1945. Penciptaan kesempatan kerja juga memiliki peran yang strategis dalam pengentasan kemiskinan serta peningkatan kesejahteraan dan daya beli masyarakat, sesuai dengan upaya pencapaian konsep SDGs (*Sustainable Development Goals*).⁷

4) Peningkatan kualitas Pelatihan dan Kompetensi Kerja

Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitudes*) yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pelatihan dan kompetensi kerja merupakan salah satu cara yang paling utama untuk mendongkrak atau meningkatkan kualitas angkatan kerja serta meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, yaitu yang memiliki kompetensi individu, kompetensi sosial, dan kompetensi profesi yang tinggi. Kompetensi individu ditujukan agar angkatan kerja memiliki kemampuan fisik dan mental yang unggul, berpendidikan, sehat jasmani dan rohani, religius, dan memiliki idealisme. Kompetensi sosial ditujukan agar angkatan kerja memiliki sikap

⁷ Nursetyo, Analisis Pengaruh Variabel Makroekonomi Regional Terhadap Tingkat Kemiskinan Perkotaan (Studi Kasus 44 Kota di Indonesia Tahun 2007-2010), Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Tahun 2013.

toleran, kerjasama yang baik, nasionalis, komunikatif, serta mampu berinteraksi secara positif dengan orang lain dan mampu berkomunikasi dalam bahasa internasional. Sementara itu kompetensi profesi diarahkan untuk membangun kemampuan angkatan kerja dalam menguasai bidang profesi tertentu yang bertaraf internasional, memiliki berbagai keahlian dan keterampilan, memiliki kecepatan dalam menyesuaikan diri pada pekerjaan dan lingkungan yang baru, menguasai pengetahuan dan keterampilan/keahlian sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi, mampu menciptakan pekerjaan untuk dirinya sendiri, memiliki etos kerja yang tinggi, disiplin, dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan selalu mengutamakan kualitas hasil kerjanya.⁸

Melalui pelatihan dan kompetensi kerja diharapkan terwujud tenaga kerja berkualitas yang mampu bersaing secara global dalam mengisi kesempatan kerja yang berstandar internasional di era persaingan/perdagangan bebas saat ini, sehingga berimplikasi terhadap pengurangan pengangguran, peningkatan produktivitas, dan peningkatan kesejahteraan pekerja. Pada gilirannya, hal ini juga akan berdampak positif pada penciptaan kesempatan kerja baru itu sendiri.

Keberadaan Pelatihan dan Kompetensi Kerja sangat penting dan krusial dalam pembangunan ketenagakerjaan karena fungsi utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja atau sumberdaya manusia, yang mana merupakan subyek dan obyek pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri. Agar mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka peningkatan kualitas angkatan kerja melalui pelatihan dan kompetensi kerja harus dilaksanakan secara optimal dan konsisten, terutama dari segi peraturan perundangan, kelembagaan, sumberdaya manusia, program pelatihan, pengembangan sistem dan metoda, manajemen, serta pendanaannya.⁹

Permasalahan yang berkaitan daya saing tenaga kerja adalah ketidaksesuaian antara lapangan pekerjaan yang tersedia dengan kualifikasi, dengan

⁸ Haidy N, Pasay A, Indrayani R. 2012. Pengangguran, Lama Mencari Kerja, dan Reservation Wage Tenaga Kerja Terdidik. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, Vol. 12, No. 2.

⁹ Septiantin, A., Mawardi, Rizki, M. 2016. Pengaruh Inflasi dan Tingkat Pengangguran terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal ekonomi*, Vol. 2, No. 2.

kapasitas atau kompetensi tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja saat ini membutuhkan ketrampilan tertentu, peluang ini harus ditangkap dengan menyediakan tenaga kerja dengan kualifikasi sesuai dengan permintaan.

C. Metode Penelitian

Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan kondisi daya saing tenaga kerja, permasalahan daya saing dan strategi peningkatan daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta. Variabel yang dikaji dalam pekerjaan Kajian Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan Terhadap Daya Saing di Kota Surakarta adalah : persediaan tenaga kerja, Kebutuhan Tenaga kerja, Pengangguran, Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.

Data yang digunakan untuk Penyusunan Kajian Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan Terhadap Daya Saing di Kota Surakarta adalah data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari informan, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen, data statistic dan buku-buku laporan baik yang diterbitkan (*published*) maupun tidak (*unpublished*).

Teknik pengumpulan data primer menggunakan metode wawancara mendalam (*indepth interview*) dan *Focused Group Discussion* (FGD), sedangkan data sekunder dikumpulkan dengan metode dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan cara mengirim daftar isian kebutuhan data kepada instansi atau lembaga terkait, atau mencari dari sumber lain selanjutnya dicopy baik dalam bentuk *hardcopy* maupun *soft copy*.

Teknik analisis yang digunakan dalam penyusunan Kajian Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan Terhadap Daya Saing di Kota Surakarta sebagai berikut.

a. Analisis Kebijakan

Merupakan analisis untuk menghasilkan dan memindahkan informasi yang relevan dengan kebijakan, sehingga dapat dimanfaatkan di tingkat politik dalam rangka memecahkan masalah-masalah kebijakan (William N. Dunn, 2000).

b. Analisis Kecenderungan (*Trend*)

Analisis berdasarkan kecenderungan atau trend yang ada berdasarkan capaian data series selama kurun waktu tertentu. Dari data dasar selanjutnya dianalisis kecenderungan atau perubahan baik positif maupun negatif (meningkat atau menurun) untuk menentukan langkah apa yang seharusnya dilakukan.

c. **Penghitungan Proyeksi Penduduk**

Proyeksi penduduk biasanya telah dilakukan oleh lembaga atau instansi yang berwenang memproyeksikan penduduk seperti BPS dan BKKBN. Namun apabila belum ada instansi yang melakukan proyeksi dapat melakukan sendiri dengan menggunakan metodologi kependudukan, *geometric* atau *linear* sederhana.

d. **Proyeksi Penduduk Usia Kerja (PUK)**

Proyeksi PUK merupakan selisih antara hasil proyeksi penduduk dengan penduduk yang berumur kurang dari 15 tahun. Cara menghitungnya menggunakan rumus :

$$PUK = P - PUK < 15$$

Keterangan :

P = Penduduk

P < 15 = Penduduk usia di bawah 15 tahun

PUK = Penduduk usia kerja

Proyeksi PUK menurut karakteristik selain golongan umur dilakukan melalui beberapa tahap dengan menggunakan pendekatan linear sederhana yaitu :

$$y = a + bx$$

Keterangan :

y = Proyeksi PUK

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \sum \frac{x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \cdot \sum_{i=1}^n Y_i}{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \sum_{i=1}^n (X_i)^2}$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Parameter

x = Tahun

atau pendekatan geometrik :

$$\text{PUK}_q = \text{PUK}_0 (1 + r)^m$$

Keterangan:

PUK_q = Penduduk usia kerja tahun perkiraan

PUK_0 = Data dasar perkiraan PUK

r = Laju pertumbuhan PUK

m = Selisih tahun perkiraan (q) dengan data tahun dasar (0)

Dengan :

$$r = \left\{ \left(\frac{P_t}{P_0} \right)^{\frac{1}{n}} - 1 \right\} \times 100$$

Keterangan :

r = Laju pertumbuhan penduduk usia kerja

P_t = Jumlah penduduk usia kerja data akhir tahun t

P_0 = Jumlah penduduk usia kerja pada tahun awal

n = Selisih antara tahun 0 dan t

e. Penghitungan Persediaan Tenaga Kerja

1) Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Analisis perhitungan persediaan tenaga kerja menggunakan pendekatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), dan pendekatan Kohort. Penghitungan dengan pendekatan TPAK harus tersedia data Jumlah penduduk menurut kelompok umur dan proyeksi jumlah penduduk menurut kelompok umur dari instansi terkait yang digunakan sebagai dasar penghitungan persediaan tenaga kerja melalui pendekatan TPAK.

Setelah dihitung proyeksi PUK selanjutnya dihitung proyeksi TPAK dengan menggunakan rumus regresi sederhana yaitu :

$$Y = a + bx.$$

Keterangan :

Y = Proyeksi TPAK

a = Konstanta

b = Parameter

x = Tahun

2) Proyeksi Angkatan Kerja (AK)

Setelah melakukan proyeksi TPAK selanjutnya melakukan proyeksi Angkatan Kerja (AK). Untuk memproyeksikan AK diperoleh dengan mengalikan antara proyeksi PUK dengan proyeksi TPAK dengan karakteristik dan tahun yang sama dengan rumus :

$$AK = PUK \times TPAK$$

Proyeksi tersebut dilakukan per kelompok umur.

Pendekatan kohort dipergunakan untuk memperkirakan jumlah angkatan kerja pada kurun waktu tertentu dengan melihat keluaran pada tiap tingkat pendidikan yang akan masuk pasar kerja.

Penghitungannya dengan menggunakan rumus :

$$AK = PUKTS + PUKSD + PUKSMTP + PUKSMTA + PUKDip + PUKS1$$

Keterangan :

AK = Angkatan Kerja

PUKTS = PUK Tidak Sekolah yang diperkirakan masuk pasar kerja.

PUKSD = PUK SD yang keluar (drop out) dan lulus tetapi tidak melanjutkan dan diperkirakan masuk pasar kerja.

PUKSMTP = PUK SMTP yang keluar (drop out) dan lulus tetapi tidak melanjutkan dan diperkirakan masuk pasar kerja.

PUKSMTA = PUK SMTA yang keluar (drop out) dan lulus tetapi tidak melanjutkan dan diperkirakan masuk pasar kerja.

PUK Dip = PUK Dip yang keluar (drop out), lulus dan diperkirakan masuk pasar kerja.

PUK S1 = PUK S1 yang keluar (drop out), lulus dan diperkirakan masuk pasar kerja.

D. Hasil Penelitian

1. Gambaran Kondisi Supply Daya Saing Tenaga Kerja

Gambaran kondisi supply daya saing tenaga kerja yang terdapat di suatu wilayah dapat merupakan gambaran kondisi dari ketersediaan penduduk usia kerja yang mampu bersaing dalam pasar kerja. Gambaran kondisi supply tenaga kerja pada suatu wilayah dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya adalah penduduk usia kerja, angkatan kerja, penduduk usia kerja berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, jumlah pekerja formal & informal, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), jumlah pencari kerja,serta gambaran supply tenaga kerja SMK.

a. Penduduk Usia Kerja

Gambaran kondisi ketenagakerjaan yang terdapat di suatu wilayah dapat dilihat melalui beberapa indikator, salah satunya dengan melihat jumlah penduduk usia kerja yang terdapat di wilayah tersebut. Penduduk usia kerja merupakan penduduk yang telah memasuki usia 15 tahun dan lebih. Kota Surakarta memiliki jumlah penduduk usia kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan penduduk bukan usia kerja. Jumlah penduduk usia kerja yang terdapat di Kota Surakarta mengalami kondisi cenderung meningkat pada tahun 2013 hingga 2016, kemudian pada tahun 2017 sedikit mengalami penurunan hingga menjadi 392.396 jiwa. Perkembangan jumlah penduduk usia kerja dan bukan usia kerja di Kota Surakarta dapat dilihat pada grafik berikut.



Sumber : Dispendukcapil Kota Surakarta, 2017

Gambar 2
Perkembangan Jumlah Penduduk Usia Kerja dan Bukan Usia Kerja
di Kota Surakarta Tahun 2013-2017

Grafik di atas terlihat bahwa rata-rata pertumbuhan penduduk usia kerja sebesar 0,91% per tahun. Dengan rata-rata pertumbuhan penduduk usia kerja sebesar 0,91%, proyeksi penduduk usia kerja sampai dengan tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Proyeksi Penduduk Usia Kerja
Kota Surakarta Tahun 2018 – 2022 (jiwa)

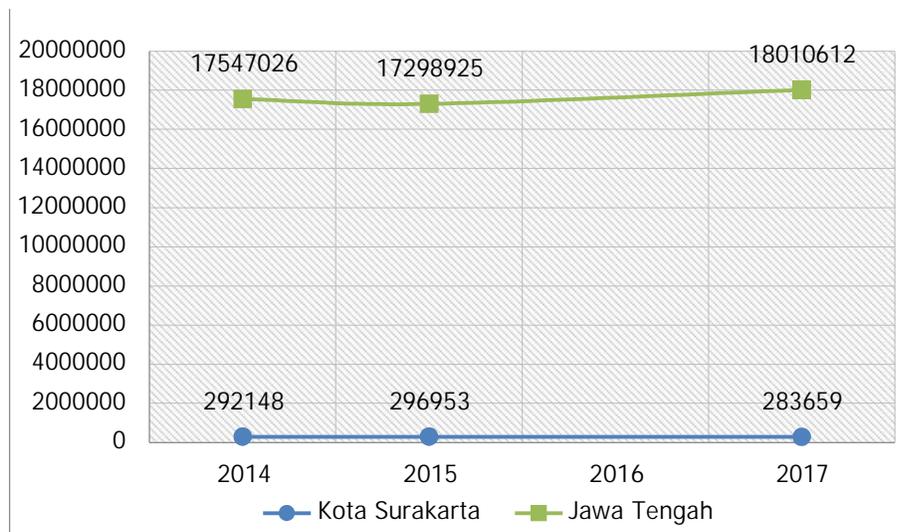
Uraian	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Penduduk Usia Kerja	395.967	399.570	403.206	406.875	410.578

Sumber : Dispendukcapil Kota Surakarta, 2017 (diolah)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Penduduk Usia Kerja Kota Surakarta pada tahun 2022 diproyeksikan sebesar 410.578 jiwa. Dengan penduduk usia kerja sebesar itu ketersediaan tenaga kerja di Kota Surakarta relatif cukup besar.

b. Angkatan Kerja

Angkatan kerja merupakan salah satu indikator ketenagakerjaan yang menunjukkan jumlah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Berdasarkan data dari BPS Jawa Tengah, kondisi angkatan kerja yang terdapat di Kota Surakarta cenderung mengalami peningkatan pada tahun 2014 hingga 2015, namun pada tahun 2017 jumlah angkatan kerja di Kota Surakarta mengalami penurunan menjadi 283.659. Hal tersebut sejalan dengan kondisi jumlah penduduk usia kerja yang juga mengalami penurunan pada tahun 2017. Berbeda dengan kondisi angkatan kerja di Kota Surakarta, kondisi angkatan kerja di Provinsi Jawa Tengah cenderung lebih fluktuatif di tiap tahunnya.



Sumber : Berita Resmi Statistik Ketenagakerjaan Jawa Tengah, 2017

Gambar 3
Perkembangan Angkatan Kerja Kota Surakarta dan
Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014-2017

Komponen pembentuk jumlah angkatan kerja adalah jumlah penduduk usia 15 tahun lebih yang bekerja dan tidak bekerja (pengangguran terbuka). Total angkatan kerja tiap tahunnya mengalami angka yang fluktuatif, hal tersebut tidak sejalan dengan terus meningkatnya jumlah penduduk di Kota Surakarta. Jika dilihat dari komponen pembentuknya, maka jumlah penduduk yang bekerja lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah penduduk yang tidak bekerja (pengangguran terbuka).

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja cenderung fluktuatif dengan rata-rata pertumbuhan 1,1%. Dengan rata-rata pertumbuhan tersebut, proyeksi angkatan kerja, dan pengangguran terbuka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Proyeksi Jumlah Angkatan Kerja dan Pengangguran Terbuka
di Kota Surakarta Tahun 201 – 2022

Tahun	Proyeksi Angkatan Kerja								
	L	P	Bekerja	L	P	Pengangguran Terbuka	L	P	Total Angkatan Kerja

2018	149.126	125.387	274.513	6.415	5.463	11.878	155.541	130.850	286.391
2019	150.766	126.767	277.532	6.281	5.348	11.629	157.047	132.115	289.161
2020	152.424	128.161	280.585	6.149	5.236	11.385	158.573	133.397	291.970
2021	154.101	129.571	283.672	6.020	5.126	11.145	160.121	134.697	294.817
2022	155.796	130.996	286.792	5.893	5.018	10.911	161.689	136.014	297.704

Sumber : Berita Resmi Statistik Ketenagakerjaan Jawa Tengah, 2017

(diolah)

Proyeksi angkatan kerja sebesar itu pada tahun 2022 berasal dari akumulasi Angkatan kerja taun sebelumnya ditambah dengan PUK Tidak Sekolah yang diperkirakan masuk pasar kerja, PUK SD yang keluar (drop out) dan lulus tetapi tidak melanjutkan dan diperkirakan masuk pasar kerja; PUK SMTP yang keluar (drop out) dan lulus tetapi tidak melanjutkan dan diperkirakan masuk pasar kerja; PUK SMTA yang keluar (drop out) dan lulus tetapi tidak melanjutkan dan diperkirakan masuk pasar kerja ; PUK Dip yang keluar (drop out), lulus dan diperkirakan masuk pasar kerja; PUK S1 yang keluar (drop out), lulus dan diperkirakan masuk pasar kerja. Pada tahun 2018 dan 2019 tambahan angkatan kerja terbesar di Kota Surakarta diperkirakan berasal dari lulusan SMK yang masuk pasar kerja. Jumlah perkembangan jumlah siswa SMK masuk pasar kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Jumlah Lulusan SMK, Lulusan SMK yang diterima di Pasar Kerja di Kota Surakarta Tahun 201 – 2022

NO	Uraian	Jumlah Lulusan				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Jumlah lulusan SMK se Surakarta	5615	5565	5431	5189	5057
2	Jumlah lulusan SMK yang diterima di pasar kerja se Surakarta	2965	2832	3791	2815	2424
3	Jumlah lulusan SMK yang diterima dipasar kerja melalui BKK se Surakarta	1902	2187	1209	2016	1741
4	Lulusan SMA yang tidak mendapatkan pekerjaan	748	446	431	358	892

Sumber: BPSMK Wilayah Solo, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah siswa SMK yang diterima bekerja pada berbagai sektor cukup besar. Jumlah Siswa SMK yang tidak diterima bekerja dan menambah angka pengangguran relatif kecil yaitu sebesar rata-rata 17,64%. Proyeksi siswa SMK yang akan masuk pasar kerja terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Proyeksi Jumlah Lulusan SMK yang akan masuk angkatan kerja
di Kota Surakarta Tahun 201 – 2022

NO	Uraian	Jumlah Lulusan SMK
1	2019	6.457
2	2020	6.686
3	2021	7.094
4	2022	7.193

Sumber: BPSMK Wilayah Solo, 2018

Jumlah lulusan SMK yang diperkirakan masuk pasar kerja cukup besar jumlahnya. Mereka termasuk dalam kategori tenaga kerja trampil, yang apabila tidak dapat mendapatkan pekerjaan setelah mereka lulus, akan menambah angka pengangguran terbuka. Berdasarkan data *past performance*, lulusan SMK yang tidak bekerja relative sedikit jumlahnya.

c. Penduduk Usia Kerja Berdasarkan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Kondisi ketenagakerjaan juga tidak terlepas dari kondisi pendidikan. Apabila dilihat dari segi pendidikan maka hal ini akan mencerminkan kualitas tenaga kerja yang terdapat di suatu wilayah. Kondisi ketenagakerjaan dari segi pendidikan dapat dilihat melalui data penduduk usia kerja berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Melalui data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar angkatan kerja di Kota Surakarta pada tahun 2018 merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas Kejuruan. Sedangkan untuk angkatan kerja Diploma maupun Universitas jumlahnya cenderung masih rendah.

d. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Tingkat pengangguran terbuka merupakan indikator ketenagakerjaan yang ditunjukkan untuk melihat seberapa besar jumlah pengangguran di Kota Surakarta dibandingkan dengan jumlah penduduk yang termasuk pada kategori angkatan kerja. Besar kecilnya tingkat pengangguran terbuka mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang termasuk dalam pengangguran.

Perkembangan tingkat pengangguran terbuka menunjukkan penurunan tahun (2013-2017), yaitu pada tahun 2017 menjadi sebesar 4,47%, dibandingkan dengan kondisi pada tahun 2013 sebesar 7,22%. Dengan kondisi tingkat pengangguran terbuka tahun 2017 sebesar 4,47%, Kota Surakarta berada di bawah rata-rata Provinsi Jawa Tengah (4,57%) dan Nasional (5,50%) serta terendah kedua diantara kota lainnya setelah Kota Salatiga (4,47%). Kondisi tingkat pengangguran terbuka Kota Surakarta tahun 2017 menunjukkan bahwa dari 100 penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja ataupun dengan kondisi tersedia untuk memproduksi barang dan jasa (angkatan kerja) sebanyak 5-6 orang merupakan pengangguran.

Sampai dengan tahun 2022 TPT Kota Surakarta diproyeksikan menurun sampai pada angka 3,67% pada tahun 2022. Kondisi ini terjadi apabila pertumbuhan ekonomi tumbuh sebesar 5,5% - 6,0%, karena dengan pertumbuhan ekonomi sebesar itu maka dayaserap tenaga kerja akan relatif konstan sekitar 0,2% dari jumlah pengangguran terbuka per tahun.

Kota Surakarta merupakan kota dengan pertumbuhan ekonomi cukup tinggi dengan bertumpu pada sektor unggulan yaitu sektor perdagangan, jasa dan industri. Dengan pertumbuhan yang cukup tinggi dan dinamika perekonomian cukup besar menjadikan Kota Surakarta menjadi salah satu daya tarik masyarakat untuk mencari pekerjaan. Masyarakat di luar Kota Surakarta berdatangan ke Kota Surakarta untuk mencari pekerjaan pada sektor-sektor modern. Banyaknya pencari kerja yang berasal dari luar Kota Surakarta yang datang dan kemudian berdomisili di Kota Surakarta untuk mencari pekerjaan menjadi tantangan tersendiri bagi pembangunan ketenagakerjaan. Sementara itu kualitas tenaga kerja di Kota Surakarta belum sepenuhnya memiliki kompetensi dan ketrampilan yang cukup untuk bersaing

di pasar kerja. Kualitas tenaga kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja, semakin tinggi kompetensi dan ketrampilan semakin tinggi daya saing tenaga kerja dan diharapkan semakin tinggi terserap pada pasar kerja. Sementara jumlah angkatan kerja yang datang dari luar Kota Surakarta menjadi pesaing besar bagi angkatan kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan yang tersedia. Dengan kondisi tersebut, naik turunnya tingkat pengangguran terbuka di Kota Surakarta dapat dipengaruhi oleh tingkat serapan angkatan kerja dalam dunia kerja yang besarnya dipengaruhi oleh persaingan antara angkatan kerja lokal dengan luar Kota Surakarta.

e. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Perkembangan angkatan kerja di Kota Surakarta pada tahun 2013-2017 cenderung mengalami penurunan dari angka 72,57% pada Tahun 2013 menjadi 66,44% pada Tahun 2017, kondisi tersebut tidak relevan dengan Jawa Tengah dan Nasional yang sama-sama mengalami kenaikan pada tahun 2017. Dengan kondisi tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 66,44%, Kota Surakarta berada di atas rata-rata Provinsi Jawa Tengah (69,11%) dan Nasional (66,67%). Dibandingkan dengan kota lainnya di Jawa Tengah TPAK Kota Surakarta tahun 2017 berada di posisi terendah kedua setelah Kota Magelang (65,32). Selama kurun waktu 2013 – 2017 pertumbuhan TPAK fluktuatif, dengan rata-rata pertumbuhan 0,5% per tahun, maka proyeksi TPAK sampai dengan tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan
di Kota Surakarta Tahun 2018 – 2022

No	Tahun	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)
1	2018	66,83
2	2019	67,21
3	2020	67,60
4	2021	67,99
5	2022	68,39

Sumber : Berita Resmi Statistik Ketenagakerjaan Jawa Tengah, 2017 (diolah)

Proyeksi di atas menunjukkan bahwa TPAK pada tahun 2022 relatif tinggi, namun apabila kondisi iklim investasi meningkat dan kesempatan

bekerja berkembang, maka angka tersebut cenderung akan lebih besar dan meningkat pula.

f. Jumlah Pencari Kerja

Keadaan ketenagakerjaan dapat dilihat pula melalui jumlah pencari kerja yang terdapat di suatu wilayah. Perkembangan jumlah pencari kerja yang terdapat di Kota Surakarta dari tahun 2014-2018 mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2014 menuju tahun 2015 jumlah pencari kerja menurun dari 1744 orang menjadi 1041 orang. Kemudian pada tahun 2016 hingga 2017 jumlah pencari kerja di Kota Surakarta naik menjadi 1131 orang dan 1502 orang. Kemudian pada tahun 2018 kembali menurun menjadi 772 orang. Mayoritas pencari kerja yang terdapat di Kota Surakarta merupakan pencari kerja dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sederajat.

g. Gambaran Supply Tenaga Kerja SMK

Sekolah Menengah Kejuruan atau yang disingkat SMK merupakan lanjutan Sekolah Menengah Pertama atau sederajat yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan dengan mengedepankan materi dan lebih banyak pada praktik. Secara khusus SMK mempersiapkan tamatannya menjadi tenaga terampil dan siap terjun ke dalam masyarakat luas. Kota Surakarta sebagai salah satu kota besar di Provinsi Jawa Tengah memiliki setidaknya 49 SMK yang terdiri dari 9 SMK Negeri dan 40 SMK Swasta. Terdapat sebanyak 47 kompetensi keahlian yang tersebar pada seluruh SMK. Berikut merupakan data SMK serta jumlah lulusan yang terdapat di Kota Surakarta.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 47 kompetensi keahlian yang disediakan oleh SMK baik Negeri maupun Swasta untuk dapat mawadahi masyarakat Kota Surakarta untuk dapat meningkatkan keterampilan sehingga dapat lebih memiliki daya saing di pasar kerja. Jika dilihat dari jumlah lulusan SMK dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Kemudian tiga kompetensi keahlian yang paling banyak tersedia di Kota Surakarta adalah akuntansi, teknik pemesinan, dan administrasi perkantoran. Berdasarkan hasil wawancara, kompetensi keahlian yang disediakan pada umumnya dibuka berdasarkan peminat dari kompetensi tersebut dan seringkali tidak mengacu pada kebutuhan pasar kerja yang terdida.

Dari data yang ada menunjukkan bahwa tidak seluruh lulusan SMK dapat diterima di pasar kerja. Jumlah penyerapan lulusan SMK di Kota Surakarta dari tahun 2016 ke tahun 2018 terlihat terus mengalami penurunan, bahkan pada tahun 2018 dari 5057 lulusan hanya 4165 lulusan yang dapat diterima di pasar kerja. Hal tersebut dapat menggambarkan adanya fenomena ketidaksesuaian (*miss match*) antara pendidikan dan perkembangan masyarakat/kebutuhan tenaga kerja yang kemudian menyebabkan kesenjangan yang cukup signifikan hingga menyebabkan bertambahnya angka pengangguran.

2. Gambaran Kondisi Permintaan Tenaga Kerja

Kota Surakarta merupakan salah satu kota besar di Provinsi Jawa Tengah akhirnya menjadikannya sebagai salah satu kota tujuan penduduk sekitar untuk mencari pekerjaan. Pencari kerja secara umum dibedakan dalam dua tipe, yaitu pencari kerja yang terdaftar di Disnakerperin dan pencari kerja yang tidak mendaftarkan diri ke Disnakerperin. Saat ini Sektor pekerjaan yang dituju diantaranya adalah sektor perdagangan, jasa-jasa, dan industri. Berikut merupakan data jumlah pencari kerja yang telah mendaftarkan diri ke Disnakerperin Kota Surakarta pada tahun 2016 dimana di dalamnya juga terdapat data pencari kerja yang ditempatkan dan dihapuskan.

Pada tahun 2016 terdapat 1.128 pencari kerja yang terdaftar, hanya 569 orang yang berhasil ditempatkan. Berdasarkan data dari Disnakerperin Kota Surakarta, pada tahun 2016 telah terdapat 1.050 lowongan kerja yang tersedia di Kota Surakarta. Angka penempatan tenaga kerja ini mengalami penurunan jika dibandingkan tahun 2015 yang mencapai 827 pencari kerja yang berhasil ditempatkan. Akan tetapi jika dilihat dari jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia pada tahun 2016 mengalami penurunan, dimana pada tahun 2015 tersedia 1.202 lowongan pekerjaan sedangkan pada tahun 2016 hanya mencapai 1.050 lowongan pekerjaan.

Pada tahun 2016, pencari kerja laki-laki maupun perempuan dapat dikatakan cukup seimbang dimana sebanyak 54,5% atau 614 orang pencari kerja laki-laki sedangkan sisanya yaitu 45,5% atau 514 orang merupakan pencari kerja perempuan. Hal tersebut juga terjadi pada jumlah pencari kerja yang ditempatkan

di Kota Surakarta. Berimbangny jumlah pencari kerja maupun pencari kerja yang ditempatkan antara laki-laki dan perempuan tersebut mengindikasikan adanya kesetaraan gender di Kota Surakarta. Hal tersebut berarti perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam perekonomian.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, maka terlihat bahwa sebageian besar pecari kerja merupakan lulusan SMA/SMK atau sederajat. Namun demikian, jika dilihat dari penyerapan tenaga kerja khususnya lulusan SMA/SMK atau sederajat maka terlihat bahwa hanya setengah dari keseluruhan pencari kerja yang dapat ditempatkan. Jika dirunut kembali, diketahui bahwa tahun 2016 telah terdapat 1.050 lowongan pekerjaan dari berbagai lapangan usaha.

Berdasarkan data yang ada lowongan terbanyak yang tersedia pada lapangan usaha industri pengolahan (286 lowongan), kemudian jasa keuangan dan asuransi (172 lowongan), serta perdagangan besar dan eceran serta reparasi (144 lowongan). Lowongan pekerjaan yang tersedia menunjukkan bahwa 50,95% diperuntukkan untuk tenaga kerja perempuan. Meningkatnya kebutuhan akan tenaga kerja perempuan juga diimbangi dengan penempatan tenaga kerja perempuan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa di Kota Surakarta penduduknya baik laki-laki maupun perempuan memiliki kompetensi yang mumpuni. Masih terlihat adanya ketimpangan antara lowongan dan penempatan tenaga kerja yang kemudian perlu dicermati dan perlu beberapa alternatif untuk mengatasinya.

Sedangkan jika dilihat berdasarkan tujuan kerjanya, sebagian besar pencari kerja yang terdapat di Kota Surakarta ditempatkan di Kota Surakarta. Sedangkan untuk pencari kerja yang bekerja ke luar daerah dan ke luar negeri jumlahnya masih cukup sedikit. Selain itu, terlihat pula bahwa dari tahun ke tahun jumlah pencari kerja yang telah ditempatkan dan terdaftar terus mengalami penurunan.

3. Gambaran Program-Program Daya Saing Tenaga Kerja

Pelatihan tenaga kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan keterampilan pencari kerja atau masyarkat. Dengan adanya pelatihan tenaga kerja maka tenaga kerja akan lebih siap untuk bekerja secara mandiri dan mampu menerapkan disiplin ilmu yang diperolehnya baik di perusahaan maupun tempat kerja lainnya. Pelatihan tenaga kerja ini dilakukan

oleh Disnakerperin maupun lembaga pelatihan swasta yang berada di bawah binaan Disnakerperin.

Pelatihan tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakerperin ditujukan kepada para pencari kerja yang berdomisili di Kota Surakarta. Berdasarkan data di atas maka dapat dilihat bahwa terdapat penurunan kuantitas peserta pelatihan yang diadakan oleh Diskaerperin. Meskipun dari segi kuantitas kegiatan pelatihan meningkat, akan tetapi jika dari segi jumlah peserta pelatihan menurun. Pada tahun 2015 terdapat 3 pelatihan yang diadakan dengan jumlah peserta per pelatihan adalah 60 orang kemudian menurun terus pada tahun 2018 menjadi 4 pelatihan dengan jumlah peserta hanya mencapai 10 orang. Hal ini sangat disayangkan mengingat pelatihan kerja merupakan kegiatan yang sangat bermanfaat dan dapat membantu memberikan pelatihan dan keterampilan bagi pencari kerja.

Selain pelatihan kerja yang diadakan oleh Disnakerperin, terdapat pula pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga swasta di bawah binaan Disnakerperin. Adanya lembaga pelatihan swasta tentunya juga bertujuan untuk membantu mengatasi permasalahan pengangguran di Kota Surakarta. Berdasarkan data hingga tahun 2017 telah terdapat 40 lembaga pelatihan swasta yang aktif dalam melakukan pelatihan tenaga kerja di Kota Surakarta. Berikut merupakan daftar lembaga-lembaga pelatihan kerja di bawah binaan Disnakerperin di Kota Suarakarta.

Pelatihan tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakerperin ditujukan kepada para pencari kerja yang berdomisili di Kota Surakarta. Berdasarkan data di atas maka dapat dilihat bahwa terdapat penurunan kuantitas peserta pelatihan yang diadakan oleh Diskaerperin. Meskipun dari segi kuantitas kegiatan pelatihan meningkat, akan tetapi jika dari segi jumlah peserta pelatihan menurun. Pada tahun 2015 terdapat 3 pelatihan yang diadakan dengan jumlah peserta per pelatihan adalah 60 orang kemudian menurun terus pada tahun 2018 menjadi 4 pelatihan dengan jumlah peserta hanya mencapai 10 orang. Hal ini sangat disayangkan mengingat pelatihan kerja merupakan kegiatan yang sangat bermanfaat dan dapat membantu memberikan pelatihan dan keterampilan bagi pencari kerja.

Terdapat setidaknya 40 lembaga pelatihan kerja yang disediakan oleh pihak swasta di Kota Surakarta. Lembaga pelatihan pada dasarnya dapat menjadi salah satu solusi dari permasalahan ketenagakerjaan tidak terkecuali pengangguran. Peran lembaga swasta menurut penuturan dari Disnakerperin Kota Surakarta adalah sebagai wadah bagi masyarakat untuk dapat meningkatkan keterampilan serta juga sebagai penyalur ke dunia kerja. Berdasarkan hasil wawancara pada pihak lembaga, disebutkan bahwa hampir seluruh siswa (>50%) yang mengikuti program di LPK akan disalurkan ke pasar kerja hingga mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minatnya. Hal yang perlu juga disoroti adalah dalam sistem penentuan program yang dilakukan berdasarkan peminatan dan cenderung mengesampingkan kebutuhan pasar.

Bursa kerja merupakan suatu wadah yang dapat menghubungkan antara pencari kerja dengan pihak perusahaan pencari tenaga kerja. Adanya bursa kerja dapat menjadi salah satu solusi bagi pencari kerja untuk dapat mendapatkan pekerjaan. Kegiatan ini juga dapat membantu mengurangi angka pengangguran karena secara perusahaan-perusahaan akan menyaring pencari kerja untuk kemudian dapat menjadi karyawan perusahaan. Dalam kurun waktu 2 tahun belakang ini (2018 dan 2017) Disnakerperin Kota Surakarta tidak mengadakan kegiatan bursa kerja, hal ini secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi jumlah pengangguran yang terdapat di Kota Surakarta. Padahal pada tahun 2014 dan 2015 terdapat 1 kegiatan bursa kerja, sedangkan pada tahun 2016 terdapat 6 bursa kerja di Kota Surakarta.

Meskipun demikian, untuk tingkat SMK terdapat pula Bursa Kerja Khusus (BKK) dimana lembaga ini dibentuk baik di SMK Negeri maupun Swasta sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksana pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, merupakan mitra Disnakerperin Kota Surakarta. Di Kota Surakarta sendiri telah terdapat 31 BKK yang terdapat di SMK Negeri maupun Swasta. Berdasarkan grafik di bawah ini, dapat terlihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah lulusan SMK yang diterima di pasar kerja melalui BKK cenderung mengalami penurunan. Selain itu, jumlah lulusan yang diterima dipasar kerja melalui BKK setiap tahunnya tidak mencapai 50% dari total keseluruhan siswa SMK yang lulus. Hal ini perlu diperhatikan

kembali mengingat peran BKK sebagai wadah dan pemberi layanan dalam menyalurkan lulusan SMK ke dunia usaha maupun industri sehingga dapat menjadi tenaga kerja.

E. Strategi Pengembangan Daya Saing Tenaga Kerja

Berdasarkan kondisi dan proyeksi yang telah di Permasalahan ketenagakerjaan Kota Surakarta sampai dengan saat ini adalah sebagai berikut:

1. Angka pengangguran terbuka (TPT) Kota Surakarta relatif tinggi, yaitu sebesar 4,47% pada tahun 2017, diproyeksikan akan turun pada tahun s2022 menjadi sebesar 3,67%.
2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja relatif rendah yaitu 66,44% pada tahun 2017, lebih rendah dari TPAK nasional dan Provinsi Jawa Tengah. Proyeksi angkatan kerja akan mengalami peningkatan diproyeksikan TPAK pada tahun 2022 seesar 68,39%.
3. Jumlah pencari kerja cukup banyak dengan tingkat pendidikan SMA/SMK ke atas dan pada tahun 2017 sebesar 1.502 orang. Kecamatan Banjarsari merupakan kecamatan yang memiliki jumlah pencari kerja yang terbanyak jika dibandingkan kecamatan-kecamatan lain di Kota Surakarta
4. Daya saing tenaga kerja dipengaruhi oleh angkatan kerja lemah, karena sebagian besar angkatan kerja kurang memiliki ketrampilan yang dibuktikan dengan sertifikasi.
5. Semangat berjuang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang kurang dan penganggur jarang yang mau bekerja di daerah di luar Kota Surakarta bahkan ke luar negeri.
6. Lowongan pekerjaan di Kota Surakarta cukup besar yaitu sekitar 13.000 lowongan namun tidak bisa terisi oleh tenaga kerja dari Surakarta, karena tidak sesuai dengan minat pencari kerja dan beberapa kualifikasi pekerjaan tidak bisa dipenuhi oleh tenaga kerja dari Kota Surakarta.
7. Jumlah Lulusan SMK banyak yang belum terserap pasar tenaga kerja, sedangkan lulusan SMK setiap tahun bertambah banyak, sehingga lulusan SMK memberikan kontribusi terbesar bagi angka pengangguran di Kota Surakarta. Rata-rata persentase lulusan SMK yang tidak terserap pasar kerja sebanyak 17,64%. Dengan proyeksi lulan SMK setiap tahun bertambah banyak dan yang tidak terserap tenaga kerja juga banyak.Pada tahun 2022 jumlah lulusan SMK yang tidak terserap pada pasar kerja sebanyak 1.268 orang
8. Pendidikan ketrampilan pada Lembaga Pendidikan Ketrampilan di Kota Surakarta belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Jumlah LPK di Kota Surakarta sebanyak 40 LPK dengan program pelatihan bervariasi sebanyak 71 program pelatihan, mereka belum dapat sepenuhnya dapat menyalurkan lulusannya pada perusahaan pengguna.

9. Kemampuan Disnakerperin untuk melakukan pelatihan pada tahun 2018 maksimal hanya 40 orang per tahun, sementara penganggur atau pencari kerja yang membutuhkan pelatihan cukup banyak.
10. Belum adanya lembaga sertifikasi ketrampilan tenaga kerja untuk memberikan sertifikasi tenaga kerja.
11. Kapasitas dan ketersediaan Aparatur di Kota Surakarta kurang mencukupi untuk mengelola ketenagakerjaan di Kota Surakarta.

Berdasarkan analisis potensi dan permasalahan di atas, strategi yang dilakukan untuk mengatasi lemahnya daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta adalah:

- Mengoptimalkan implementasi Rencana Aksi Daerah (RAD) Ketenagakerjaan untuk meningkatkan penempatan kerja lokal.
- Mengoptimalkan implementasi Rencana Aksi Daerah (RAD) Ketenagakerjaan untuk mengurangi ancaman industri 4.0.
- Mengoptimalkan upaya penanggulangan pengangguran dengan membatasi pekerja dari luar daerah.
- Mengoptimalkan ketrampilan Tenaga kerja dengan meningkatkan peran serta pada Lembaga Pelatihan Swasta.
- Mendorong masyarakat atau pencari kerja untuk memanfaatkan bursa kerja online untuk mengurangi ancaman pekerja dari luar kota datang ke Kota Surakarta.
- Meningkatkan daya serap lulusan SMK dengan mengoptimalkan penempatan tenaga kerja di luar daerah atau luar negeri.
- Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dengan mengoptimalkan ketrampilan penganggur dan penempatan tenaga kerja di Kota Surakarta.
- Mengoptimalkan Balai Latihan Kerja dan *Solo Technopark* untuk peningkatan Kompetensi Tenaga kerja untuk mengisi lowongan di luar daerah.
- Mengoptimalkan kegiatan Pelatihan Tenaga kerja dengan meningkatkan kapasitas melalui pendanaan dari pemerintah Pusat.
- Meningkatkan TPAK dengan memanfaatkan peluang kerja di luar negeri dan luar daerah.
- Meningkatkan daya serap lulusan SMK dengan mengoptimalkan penempatan tenaga kerja di luar daerah atau luar negeri.
- Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan mengoptimalkan BLK dan meningkatkan kualitas dan kapasitas program pelatihan Tenaga Kerja.

- Mengembangkan ketrampilan di bidang teknologi informasi kepada tenaga kerja agar mereka siap menghadapi munculnya *Smart Industry*.
- menodorong semangat juang tenaga di Kota Surakarta agar mereka mau bersedia bekerja di luar kota atau di luar negeri.
- Menyelenggarakan program pelatihan tenaga kerja di bidang IT dan marketing untuk mengurangi ancaman datangnya Industry 4.0.
- Meningkatkan kapasitas Lembaga Pelatihan Ketenagakerjaan melalui fasilitasi *link and match*.
- Meningkatkan jumlah peserta pelatihan tenaga kerja dengan mengusulkan pendanaan dari pusat dan provinsi.
- Mengembangkan dan menciptakan lembaga sertifikasi Ketrampilan Tenaga kerja untuk mengurangi datangnya Tenaga Kerja asing.
- Meningkatkan kapasitas ASN untuk mengelola ketenagakerjaan di Kota Surakarta.

Agar strategi yang telah disusun dapat terlaksana arah kebijakan yang dilakukan untuk mengatasi lemahnya daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta adalah :

- Meningkatkan penempatan tenaga kerja khususnya di tingkat lokal.
- Peningkatan pelaksanaan RAD Ketenagakerjaan khususnya dalam hal daya saing naker.
- Peningkatan perlindungan terhadap pekerja lokal Kota Surakarta.
- Peningkatan ketrampilan Tenaga kerja terutama pada lembaga Pelatihan Ketrampilan Swasta.
- Peningkatan kapasitas bursa kerja on line khususnya bagi para pencari kerja.
- Peningkatan penempatan tenaga kerja di luar daerah atau luar negeri khususnya bagi lulusan SMK.
- Pengembangan Balai Latihan Kerja dan *Solo Technopark* untuk peningkatan Kompetensi Tenaga kerja untuk mengisi lowongan di luar daerah.
- Memotivasi pencari kerja agar bersedia bekerja di luar daerah dan luar negeri.
- Peningkatan kapasitas Lembaga Pelatihan Ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan *link and match*.
- Pengembangan dan penciptaan lembaga sertifikasi Ketrampilan Tenaga kerja untuk mengurangi datangnya Tenaga Kerja Asing.

F. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja adalah:

- a. Daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta kurang karena banyak tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikasi.
- b. Link and match pendidikan kejuruan (SMK) masi belum terwujud sehingga terjadi penumpukan lulusan SMK yang tidak terserap.
- c. Semangat juang Tenaga kerja di Kota Surakarta kurang tinggi untuk memenuhi lowongan pekerjaan di berbagai tempat di Indonesia bahkan di Luar Negeri.

2. Rekomendasi

- a. Meningkatkan ketrampilan pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan memberikan atau mengupayakan sertifikasi keahlian pada tenaga kerja.
- b. Link and match pendidikan kejuruan (SMK) harus ditingkatkan agar lulusan sekolah kejuruan segera dapat tererap oleh pasar tenaga kerja.
- c. Melakukan sosialisasi secara instensi dan memotivasi agar para pencari kerja memiliki semangat juang yang tinggi agar mampu memenuhi lowongan pekerjaan di berbagai tempat di Indonesia bahkan di Luar Negeri.
- d. Bappeda Kota Surakarta perlu melakukan komunikasi dan koordinasi antar Dinas atau OPD serta berbagai lembaga maupun akademisi sehingga dapat membangun sinergitas kelembagaan yang baik untuk dapat mendukung peningkatan daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta.
- e. Dinas atau OPD dapat lebih aktif dan saling berkoordinasi dalam mendukung peningkatan daya saing tenaga kerja.
- f. Dinas atau OPD juga turut bertanggung jawab dan mendampingi keberlanjutan pelaksanaan peningkatan daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta. Pendampingan dilakukan secara intensif kepada masyarakat sehingga dapat merubah pola pikir masyarakat dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kota Surakarta.
- g. Dinas Pendidikan khususnya MKKS Provinsi perlu mengkaji kembali terkait dengan kompetensi keahlian yang disediakan oleh SMK di Kota Surakarta agar sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang ada saat ini.

- h. Pemerintah Kota Surakarta perlu menggandeng berbagai pihak baik swasta maupun akademisi untuk dapat bersama merumuskan program-program peningkatan daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta.
- i. Pemerintah Kota Surakarta perlu melakukan kajian yang lebih detail terkait dengan karakteristik tenaga kerja Kota Surakarta dalam mendukung peningkatan daya saing tenaga kerja.
- j. Pemerintah hendaknya menetapkan indikator capaian target yang jelas dan terukur sehingga dapat mempermudah dalam melakukan monitoring dan evaluasi serta mempermudah dalam menentukan tindakan lebih lanjut.
- k. Pemerintah khususnya pihak Bappeda Kota Surakarta dapat melakukan monitoring dan evaluasi secara bertahap sehingga dapat diketahui dapat diketahui permasalahan yang terjadi dalam peningkatan daya saing tenaga kerja di Kota Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Baskoro dan Kuntoro, 2017, Analisis Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur, Jurnal Biometrika dan Kependudukan, Volume 6 No. 2 Desember 2017, P 106 – 114
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2011. Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Jawa Timur 2010–2011.
- Badan Pusat Statistik Jatim (BPS Jatim). 2015. Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Kabupaten/Kota dan Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2005–2015. Jawa Timur.
- Haidy N, Pasay A, Indrayani R. 2012. Pengangguran, Lama Mencari Kerja, dan Reservation Wage Tenaga Kerja Terdidik. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia, Vol. 12, No. 2.
- Imron, A. 2016. Hak-Hak Kaum Buruh Jangan Terbelenggu oleh Pemasangan Kepentingan Pemilik Modal. Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol. 3, No. 1.
- Isti, Q., Dhiyah, F. 2013. Pengaruh Tingkat Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Tingkat Pengangguran di Jawa Timur. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE), Vol. 1, No. 3.
- Izzaty, Sari R. 2013. Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 4, No. 2.
- Klaus Schwab dalam Andreas Hassim, Revolusi Industri 4.0; 17 Juni 2016; <http://id.beritasatu.com/home/revolusi-industri-40/145390>
- Maulida Indriyani, Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional, Ggema Keadilan, Edisi Jurnal, Univeristas Diponegoro, 2016.
- Muhdar, HM, Potret Tenaga Kerja Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, Dan Kemiskinan Di Indonesia: Masalah dan Solusi, Al-Buhuts Volume 11 Nomor 1 Juni 2015, Halaman 42-66, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ab>

- Nursetyo, Analisis Pengaruh Variabel Makroekonomi Regional Terhadap Tingkat Kemiskinan Perkotaan (Studi Kasus 44 Kota di Indonesia Tahun 2007-2010), Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Tahun 2013.
- Rahmah D, Murgianto. 2016. Pengaruh PDRB dan Upah Minimum terhadap Tingkat Pengangguran di Kota Surabaya tahun 2010–2014. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2.
- Septiantin, A., Mawardi, Rizki, M. 2016. Pengaruh Inflasi dan Tingkat Pengangguran terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal ekonomi*, Vol. 2, No. 2.
- Setyowati, E. 2009. Analisis Tingkat Partisipasi Wanita dalam Angkatan Kerja di Jawa Tengah Periode Tahun 1982–2000. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 10, No. 2.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.