

ANALISIS PENCIPTAAN LAPANGAN KERJA DI KOTA SEMARANG (ANALYSIS OF JOB CREATION IN SEMARANG)

Karningsih

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
Email: nining_kar@yahoo.co.id

ABSTRACT

Workforce development can be viewed from two aspects, namely supplies or labor supply and labor demand or requirement. Manpower development in Central Java province aimed at balancing between labor supply with labor demand. Employment issues in the city of Semarang is urgent to solve one of which is the high Unemployment rate . The purpose of this study to analyze the creation of jobs in the city, in order to reduce the number of unemployed. Sources of data obtained from primary data using interviews (in-depth interview) and Focused Group Discussion (FGD) and secondary data collected by the method of documentation. The research variables are supplies or labor supply (supply) and demand or labor requirements (demand). Engineering analysis using analysis of Strength, Weakness, Opportunity and Threat (SWOT). Results of this study indicate that the overall employment number is far fewer than the number of unemployed. As a result, the number of unemployed is difficult reduced (backlog). Job opportunities in the field of trade and services is quite open and evolving, but in terms of the availability of labor engaged in trade and services not in accordance with the needs. Employment strategy is to open opportunities as possible for investment is in any field. Job creation or business needs to pay attention to other aspects of the investment, industry, trade, cooperatives and SMEs, as well as the Business needs to be raised so that the efforts to reduce the unemployment rate can be realized, and the longer the backlog of unemployed will decrease.

Keywords: *Supply, Demand, Employment, Labor, Labor Force.*

PENDAHULUAN

Pembangunan tenaga kerja dapat dilihat dari dua aspek yaitu suplai atau penawaran kerja dan *demand* atau permintaan tenaga kerja. Pembangunan tenaga kerja diarahkan pada menyeimbangkan antara penyediaan tenaga kerja (penawaran) dengan permintaan tenaga kerja (kebutuhan tenaga kerja). Pada sisi penyediaan tenaga kerja terdapat beberapa unsur antara lain angkatan kerja, kualitas tenaga kerja, dan pengangguran, Sedangkan dari sisi permintaan ada jumlah kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja, dan penyerapan tenaga kerja.

Pada saat ini masih terdapat kesenjangan antara laju pertumbuhan

angkatan kerja dengan kesempatan kerja. Kesenjangan ini harus segera diatasi, karena sesuai amanat pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negaranya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak. Hal tersebut ditindaklanjuti dengan menetapkan kewenangan yang besar di bidang ketenagakerjaan bagi pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian (Pasal 13 Undang-Undang

No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007).

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan salah satunya mengatur tentang perluasan tenaga kerja. Pada Pasal 39 disebutkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Pasal 39 tersebut menjamin warganegara untuk memiliki kesempatan bekerja, dengan memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengendalikannya Angkatan kerja yang jumlahnya selalu meningkat adalah dengan secara alamiah melalui pembatasan kelahiran. Faktor demografi sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap jumlah dan komposisi angkatan kerja. Keberhasilan menurunkan angka kelahiran dan kematian juga justru berdampak pada pertumbuhan penduduk usia kerja yang jauh lebih cepat dari pada pertumbuhan penduduk secara keseluruhan.

Pengendalian angkatan kerja juga dapat dilakukan dengan memberi kesempatan pada angkatan kerja usia muda (usia sekolah) untuk menempuh pendidikan setinggi mungkin. Mewujudkan pendidikan yang berbasis pada pasar kerja (*labour market based*). Prosesnya selama ini adalah

product oriented, yaitu dunia pendidikan lebih fokus pada upaya menghasilkan lulusan yang berkualitas. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan mengubah *product oriented* menjadi *labour market oriented* sehingga diharapkan dapat menjawab kebutuhan pasar kerja akan tenaga kerja berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Konsep *link and match* antara dunia pendidikan dan dunia ketenagakerjaan perlu didefinisikan dengan memasukkan pendekatan *market labour based*. Jenis-jenis pendidikan kejuruan dan keterampilan kerja didasarkan pada analisis kebutuhan peluang-peluang kerja yang ada, dan yang diproyeksikan akan besar kebutuhannya.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah %tase penduduk yang mencari pekerjaan terhadap angkatan kerja. Pada tahun 2007 TPT Kota Semarang sebesar 11,39%, Pada tahun 2008 sampai dengan tahun 2010 mengalami kenaikan menjadi 11,48% (2008), 11,49% (2009) dan 14,96% pada tahun 2010. Angka pengangguran terbuka yang cukup tinggi merupakan permasalahan tersendiri dalam bidang ketenagakerajaan, yang mendesak untuk dipecahkan.

Sampai dengan saat ini penyediaan lapangan kerja di Kota Semarang masih belum seimbang dengan jumlah angkatan kerja baru setiap tahunnya. Angkatan kerja baru seperti lulusan SMK dan lulusan perguruan tinggi jumlahnya meningkat setiap tahun. Lulusan SMK yang masuk angkatan kerja pada tahun 2011 sebesar 9.572 orang dan lulusan perguruan tinggi pada tahun 2011 di Kota Semarang sebesar 5.127 orang. Apabila angkatan kerja baru tersebut tidak tertampung di pasar kerja, maka akan menambah angka pengangguran. Akibatnya jumlah penganggur tidak berkurang secara signifikan dan menjadi *backlog* (jumlah penganggur yang belum bisa diselesaikan pada suatu tahun sehingga menumpuk atau

terakumulasi). Peningkatan kesempatan kerja dan perbaikan kualitas tenaga kerja yang berdaya saing perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah melalui berbagai cara antara lain adalah peningkatan kualitas tenaga kerja dan peningkatan investasi. . Masalah lain, yang tak kalah pentingnya adalah pelaksanaan otonomi daerah yang dalam banyak hal seringkali tidak mendukung terciptanya lapangan kerja atau "tidak ramah" terhadap tenaga kerja.

Secara teoritis, ada tiga cara pokok untuk menciptakan kesempatan kerja atau berusaha dalam jangka panjang. **Cara pertama** adalah dengan memperlambat laju pertumbuhan penduduk yang diharapkan dapat menekan laju pertumbuhan penawaran tenaga kerja. **Cara kedua** adalah dengan meningkatkan intensitas pekerja dalam menghasilkan output (*labour intensity of output*). **Cara ketiga** adalah melalui pertumbuhan ekonomi. Cara ini dilaksanakan dengan syarat-syarat tertentu karena pertumbuhan ekonomi tidak secara langsung mempengaruhi peningkatan kesempatan kerja. Oleh karena itu, peran pemerintah menjadi strategis dan krusial untuk merancang strategi pertumbuhan ekonomi yang tinggi, tetapi juga "ramah" terhadap ketenagakerjaan (*employment friendly- growth*). Melihat fenomena ini maka dalam penelitian ini akan dibahas tentang analisis penciptaan lapangan kerja di Kota Semarang.

BAHAN DAN METODA

a. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari informan, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen, data statistik dan buku-buku laporan baik yang diterbitkan secara resmi maupun tidak. Jenis penelitian deskriptif analisis.

b. Metode Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

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 SKPD terkait, atau mencari dari sumber lain selanjutnya dicopy baik dalam bentuk hard copy maupun soft copy.

Teknik analisis menggunakan analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman (*Strength, Weakness, Opportunity and Threat- SWOT*). Analisis SWOT diawali dengan melakukan identifikasi masing-masing komponen berdasarkan kondisi data yang diperoleh. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Supply side* (ketersediaan / penawaran tenaga kerja) dan *Demand Side* (permintaan tenaga kerja/kebutuhan tenaga kerja), instrument yang digunakan meliputi Daftar isian Kebutuhan Data, *Interview Guide*, *Focus Group Discussion* (FGD) dengan SKPD terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proyeksi Penawaran / Persediaan Tenaga Kerja Keseluruhan

Persediaan Tenaga Kerja adalah jumlah angkatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya. Angkatan kerja adalah jumlah penduduk usia kerja yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang tidak bekerja sama sekali (pengangguran). Angkatan kerja secara kualitas dilihat dari tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki.

Proyeksi persediaan tenaga kerja adalah gambaran prakiraan persediaan tenaga kerja pada tahun-tahun yang akan datang. Proyeksi tenaga kerja secara keseluruhan adalah proyeksi jumlah dan

kualitas tenaga kerja secara keseluruhan di Kota Semarang. Proyeksi secara keseluruhan dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Proyeksi

persediaan tenaga kerja digunakan untuk memperkirakan jumlah dan kualitas tenaga kerja atau angkatan kerja yang siap memasuki pasar kerja di Kota Semarang.

Tabel 1. Proyeksi Jumlah Penduduk Kota Semarang menurut Usia dan Jenis Kelamin Tahun 2012 – 2017.

Kel. Usia	Jenis Kelamin	Tahun					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
0-4	Laki-laki	192.009	192.282	192.555	192.828	193.102	193.376
	Perempuan	177.444	177.696	177.948	178.201	178.454	178.707
	Jumlah	369.454	369.978	370.504	371.030	371.557	372.084
15- 64	Laki-laki	554.256	555.043	555.832	556.621	557.411	558.202
	Perempuan	567.686	568.492	569.299	570.108	570.917	571.728
	Jumlah	1.121.943	1.123.536	1.125.131	1.126.729	1.128.329	1.129.931
65+	Laki-laki	32.523	32.569	32.615	32.662	32.708	32.754
	Perempuan	42.371	42.431	42.491	42.552	42.612	42.672
	Jumlah	74.895	75.001	75.107	75.214	75.321	75.428

Sumber: BPS, Kota Semarang 2012.

Dari Tabel 1 di atas Berdasarkan proyeksi jumlah penduduk tersebut diperkirakan jumlah penduduk usia produktif cenderung meningkat. Proyeksi jumlah penduduk digunakan untuk memproyeksi jumlah angkatan kerja dan jumlah penganggur di Kota Semarang. Proyeksi penduduk tersebut di atas menggunakan pendekatan TPAK. Hasil proyeksi menunjukkan bahwa penduduk usia produktif Kota Semarang tahun 2017 meningkat dari 1.121.943 orang pada tahun 2012 menjadi 1.129.931 orang pada tahun 2017. Banyaknya penduduk usia produktif (15-64) tahun memiliki implikasi bahwa

mereka yang termasuk angkatan kerja harus diberikan pekerjaan agar tingkat kesejahteraan mereka semakin baik.

Proyeksi lulusan SMA/SMK/MA yang diperkirakan akan masuk pasar kerja cukup besar. Proyeksi lulusan SMA/SMK/MA yang akan masuk pada pasar kerja menggunakan pendekatan Kohort. Lulusan SMA/SMK/MA yang masuk pada pasar kerja diperkirakan akan mengalami peningkatan, berdasarkan perhitungan proyeksi angkatan kerja yang tidak bekerja atau tidak terserap di pasar kerja dari lulusan SMK dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kondisi Jumlah Siswa SMP/MTs, SMA/SMK/MA, lulusan SMP, Lulusan SMK, dan Lulusan SMK yang bekerja Di Kota Semarang Tahun 2009-2011.

NO	URAIAN	2009			2010			2011		
		L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml
1	Jumlah siswa SMP/MTs (kelas 1,2,3)									
	Kelas VII	12.357	11.86	24.217	12.458	11.722	24.18	12.395	11.686	24.081
	Kelas VIII	12.363	11.784	24.147	12.014	11.773	23.787	12.030	11.619	23.649
	Kelas IX	11.598	11.741	23.339	11.481	11.548	23.029	11.290	11.557	22.847
2	Jumlah siswa SMA/SMK/MA (kelas 1,2,3)									
	Kelas X	12.975	12.395	25.370	13.180	12.323	25.503	12.929	12.269	25.198
	Kelas XI	11.389	11.446	22.835	11.664	11.702	23.366	11.867	11.851	23.718
	Kelas XII	11.762	11.369	23.131	11.473	11.180	22.653	11.527	11.668	23.195
3	Jumlah lulusan SMP	9.338	9.428	18.766	10.909	11.270	22.179	10.556	10.968	21.524
5	Jumlah lulusan SMK	4.926	3.890	8.816	4.804	4.058	8.862	4.865	4.707	9.572
6	Jumlah lulusan SMP yang melanjutkan ke SMA/SMK/MA	12.777	12.304	25.081	13.027	12.304	25.331	13.460	12.975	26.435
7	Jumlah lulusan SMA/SMK/MA yang bekerja	1.724	1.362	3.086	1.777	1.501	3.279	1.946	1.883	3.829
8	Jumlah lulusan SMA/SMK/MA tidak bekerja	3.202	2.529	5.730	3.027	2.557	5.583	2.919	2.824	5.743

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Semarang 2012.

Tabel 2 di atas adalah tabel siswa SMA/SMK/MA dan siswa SMP/MTs yang diperkirakan akan menambah persediaan tenaga kerja, pada masa lima tahun yang akan datang. Dengan tingkat relevansi rata-rata sebesar 42,5%, jumlah lulusan SMA/SMK/MA yang bekerja pada tahun 2011 sebesar 3.829 orang. Dengan demikian lulusan yang tidak bekerja dan memberikan kontribusi pada jumlah pengangguran sebesar 5.743 orang.

Proyeksi kontribusi lulusan SMA/SMK/MA yang tidak bekerja terhadap jumlah penganggur dari tahun 2012-2017 terlihat pada tabel 3 bahwa jumlah lulusan SMA/SMK/MA yang bekerja pada tahun 2012 sebanyak 3.407 orang meningkat menjadi 4.050 orang pada tahun 2017, dan jumlah lulusan SMA/SMK/MA yang tidak bekerja menurun dari 6.327 orang tahun 2012 menjadi 6.075 orang pada tahun 2017.

Tabel 3. Proyeksi Jumlah Lulusan SMK yang bekerja dan tidak bekerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2012 – 2017.

Uraian	Jenis Kelamin	Tahun					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jmlh Lulusan SMK	Laki-laki	4.837	4.994	5.441	4.747	5.058	5.212
	Perempuan						
	Jumlah	4.897	4.988	5.163	4.86	4.886	4.914
Proyeksi Jumlah lulusan SMA/SMK/MA yang bekerja	Laki-laki	1693	1848	2176	1899	2023	2085
	Perempuan	1714	1845	2065	1944	1954	1966
	Jumlah	3407	3693	2065	3843	3978	4050
Proyeksi Jumlah lulusan SMA yang tidak bekerja	Laki-laki	3.144	3.146	3.264	2.848	3.035	3.127
	Perempuan	3.183	3.142	3.098	2.916	2.931	2.948
	Jumlah	6.327	6.289	6.362	5.764	5.966	6.075

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Semarang 2012

Berdasarkan pendekatan kohort proyeksi persediaan tenaga kerja sampai dengan tahun 2017, dapat diketahui bahwa Kota Semarang mempunyai potensi sumber daya manusia yang cukup besar, hal ini ditunjukkan dari besarnya jumlah angkatan kerja yang diperkirakan meningkat dari 788.956 orang pada tahun 2012 menjadi 1.310.982 orang pada tahun 2017. Dari keseluruhan angkatan kerja yang bekerja, 60% adalah angkatan kerja laki-laki. Sampai tahun 2017 jumlah tenaga kerja laki-laki dan perempuan juga meningkat dari 1.480.418 orang pada tahun

2012 menjadi 2.476.135 orang pada tahun 2017. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki cenderung lebih tinggi daripada TPAK perempuan, pada tahun 2012 TPAK laki-laki sebesar 71,72% dan TPAK perempuan sebesar 35,56%, hal ini berpengaruh pada Tingkat Kesempatan kerja (TKK) laki-laki yang diperkirakan meningkat sampai tahun 2017 yaitu sebesar 91,88% dan Tingkat Kesempatan Kerja perempuan sebesar 84,26%. Diskripsi ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Proyeksi Penduduk Kota Semarang Berumur 15 Tahun Ke Atas Dan Kegiatan Selama Seminggu Yang Lalu Tahun 2012 – 2017.

Uraian	Jenis Kelamin	Tahun					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Angkatan Kerja							
Bekerja	Laki-laki	467,358	518,736	575,922	638,756	708,935	786,757
	Perempuan	227,890	252,901	280,737	311,269	345,305	383,085
	Jumlah	695,246	771,635	856,657	950,024	1,054,239	1,169,840
Mencari Kerja	Laki-laki	46,126	50,039	54,424	58,664	63,930	69,563
	Perempuan	47,584	51,584	55,948	60,575	65,837	71,579
	Jumlah	93,710	101,623	110,372	119,239	129,767	141,142
Jumlah	Laki-laki	513,483	568,775	630,346	697,420	772,865	856,320
	Perempuan	275,474	304,484	336,684	371,844	411,143	454,664
	Jumlah	788,956	873,258	967,029	1,069,262	1,184,006	1,310,982
Bukan Angkatan Kerja (Org)	Laki-laki	202,475	224,747	249,470	276,911	307,371	341,182
	Perempuan	488,987	542,775	602,481	668,753	742,316	823,971
	Jumlah	691,462	767,523	851,950	945,665	1,049,688	1,165,153
Jumlah Tenaga Kerja (Org)	Laki-laki	715,959	793,522	879,816	974,331	1,080,236	1,197,502
	Perempuan	764,460	847,260	939,165	1,040,597	1,153,459	1,278,635
	Jumlah	1,480,418	1,640,781	1,818,979	2,014,927	2,233,693	2,476,135
TPT	Laki-laki	8.98%	8.80%	8.63%	8.41%	8.27%	8.12%
	Perempuan	17.27%	16.94%	16.62%	16.29%	16.01%	15.74%
	Jumlah	11.88%	11.64%	11.41%	11.15%	10.96%	10.77%
TPAK	Laki-laki	71.72%	71.68%	71.65%	71.58%	71.55%	71.51%
	Perempuan	36.04%	35.94%	35.85%	35.73%	35.64%	35.56%
	Jumlah	53.29%	53.22%	53.16%	53.07%	53.01%	52.94%
TKK	Laki-laki	91.02%	91.20%	91.37%	91.59%	91.73%	91.88%
	Perempuan	82.73%	83.06%	83.38%	83.71%	83.99%	84.26%
	Jumlah	88.12%	88.36%	88.59%	88.85%	89.04%	89.23%

Sumber: Disnakertran Kota Semarang 2011, diolah.

Proyeksi berdasarkan kohort pada tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa sampai dengan tahun 2017 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) diproyeksikan menurun namun tidak terlalu dratis. Penurunan ini diasumsikan karena adanya pengendalian di sisi suplay tenaga kerja dengan mencegah maupun mengurangi PHK seminimal mungkin. Asumsi lain adalah Program Sekolah Kejuruan dengan program *link and match* semakin baik, sehingga siswa yang lulus

SMK semakin banyak terserap ke tenaga kerja (bekerja).

Sedangkan pada tabel 5, dapat diketahui bahwa pencari kerja secara umum juga diprediksikan meningkat. Peningkatan ini pada jenjang pendidikan SMA/SMK dan Perguruan tinggi terjadi peningkatan yang cukup besar. Kondisi ini menunjukkan dari aspek persediaan tenaga kerja terdidik semakin banyak. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Proyeksi Pencari Kerja di Kota Semarang Berdasarkan Pendidikan Tahun 2012 – 2017 (orang).

Pendidikan	Tahun 2012			Tahun 2013			Tahun 2014			Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
SD	25	38	63	25	37	62	26	37	62	26	36	62	27	35	62	27	34	62
SMP	148	301	450	165	395	559	183	517	700	203	677	880	225	887	1113	250	1163	1413
SMA	2839	2480	5319	2936	2584	5520	3036	2693	5728	3139	2806	5945	3246	2924	6169	3356	3046	6402
D1,D2	34	56	90	43	58	100	53	59	112	66	61	127	81	63	145	101	65	166
D3	385	621	1007	428	690	1117	475	765	1240	527	850	1377	585	943	1528	649	1047	1696
PT	1120	1420	2540	1133	1464	2596	1145	1509	2654	1158	1556	2713	1170	1604	2774	1183	1654	2837
JUMLAH	4552	4916	9468	4729	5227	9956	4917	5580	10497	5118	5986	11104	5334	6456	11791	5567	7009	12576

Sumber: Disnakertran Kota Semarang 2012, diolah.

2. Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja

a. Proyeksi Jumlah

Permintaan/Kebutuhan Tenaga Kerja 2012-2017

Berdasarkan hasil proyeksi yang dilakukan untuk 5 tahun ke depan (2012-2017) menunjukkan adanya peningkatan, dengan asumsi bahwa kondisi tingkat pertumbuhan ekonomi dan investasi sama dengan tahun dasar analisis.

Pada tahun perencanaan 2012 diperkirakan jumlah kebutuhan tenaga kerja

sebanyak 15.500 orang dan kondisi tersebut meningkat sampai dengan tahun 2017 yang mencapai 25.385 orang. Dari hasil proyeksi tersebut terlihat bahwa komposisi antara kebutuhan tenaga kerja laki-laki dan perempuan lebih banyak pada tenaga kerja laki-laki. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil proyeksi kebutuhan tenaga kerja untuk tahun 2012-2017 dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Proyeksi Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Secara Keseluruhan Tahun 2012-2017.

Jenis Kelamin	Jumlah Permintaan Tenaga Kerja (orang/thn)					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Laki-laki	7.900	9.000	10.325	11.800	13.490	15.425
Perempuan	7.600	8.000	8.480	8.950	9.400	9.960
Jumlah	15.500	17.000	18.805	20.750	22.890	25.385

Disnakerstran, Kota Semarang, 2011

Berdasarkan proyeksi jumlah kebutuhan tenaga kerja menunjukkan hasil proyeksi selama 5 tahun ke depan, dapat diketahui adanya peningkatan kebutuhan tenaga kerja dengan kualifikasi tingkat pendidikan minimal D2, sedangkan untuk tingkat pendidikan SD sampai dengan SMA

tidak banyak mengalami peningkatan bahkan cenderung stabil. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil proyeksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Proyeksi Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2012-2017 (orang).

Pendi- dikan	2012			2013			2014			2015			2016			2017		
	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml
SD	50	30	80	50	25	75	50	25	75	40	25	65	40	25	65	40	25	65
SMP	270	500	770	250	500	750	250	500	750	250	450	700	250	450	700	250	400	650
SMA	3.100	2.240	5.340	3.100	2.000	5.100	3.100	1.750	4.850	3.000	1.375	4.375	3.000	1.250	4.250	3.000	1.000	4.000
D1-D2	130	130	260	350	325	675	725	830	1.555	750	850	1.600	1.300	1.000	2.300	2.155	1.200	3.355
D3	550	600	1.150	800	650	1.450	1.200	750	1.950	1.150	750	1.900	1.600	750	2.350	2.000	835	2.835
S1	3.800	4.100	7.900	4.450	4.500	8.950	5.000	4.625	9.625	6.610	5.500	12.110	7.300	5.925	13.225	7.980	6.500	14.480
Jumlah	7.900	7.600	15.500	9.000	8.000	17.000	10.325	8.480	18.805	11.800	8.950	20.750	13.490	9.400	22.890	15.425	9.960	25.385

Sumber: Disnakertran Kota Semarang 2012, diolah.

b. Proyeksi Permintaan/Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Kelompok Sektor (2012-2017)

Laju pertumbuhan PDRB Kota Semarang selama 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa sektor perdagangan merupakan sektor dengan laju pertumbuhan terbesar. Dari data di Tabel 8 dapat diketahui proyeksi laju pertumbuhan PDB Total dan sektoral atas harga konstan menunjukkan bahwa sektor-sektor yang mengalami laju pertumbuhan diatas pertumbuhan total di tahun 2017 adalah sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran (7,65%); Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan (8,38%) serta Jasa-jasa lainnya (11,95%). Sedangkan sektor yang mengalami penurunan tajam adalah sektor

pertanian (0,47%) dan sektor pertambangan dan penggalian (0,94%). Secara umum sektor-sektor yang mengalami peningkatan adalah sektor Listrik, Gas dan Air Bersih; Perdagangan, Hotel dan Restoran; Keuangan, Persewaan, Jasa Perusahaan dan jasa-jasa. Sedangkan sektor-sektor yang mengalami penurunan selama 5 tahun proyeksi adalah sektor pertanian dari 1,53% pada tahun 2012 menjadi 0,47 pada tahun 2017; pertambangan dan penggalian dari 2,10% pada tahun 2012 menjadi 0,94 pada tahun 2017; secara fluktuatif penurunan juga terjadi pada sektor industri pengolahan; bangunan; pengangkutan dan telekomunikasi. Hal ini dapat terlihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Proyeksi Laju Pertumbuhan PDRB Atas Dasar Harga Konstan 2000 Kota Semarang Tahun 2012-2017 (%).

Sektor	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pertanian	1,53	1,32	1,11	0,89	0,68	0,47
Pertambangan dan penggalian	2,10	1,87	1,64	1,40	1,17	0,94
Industri Pengolahan	5,42	5,35	5,28	5,20	5,13	5,05
Listrik, Gas dan Air Bersih	4,86	4,94	5,02	5,10	5,18	5,26
Bangunan	7,00	6,96	6,92	6,89	6,85	6,81
Perdagangan, Hotel dan Restoran	6,83	7,00	7,16	7,32	7,48	7,65
Pengangkutan dan telekomunikasi	5,97	5,88	5,79	5,70	5,61	5,52
Keuangan, Persewaan, Jasa Perusahaan	6,03	6,50	6,97	7,44	7,91	8,38
Jasa-jasa	8,78	9,42	10,05	10,69	11,32	11,95
PDRB KOTA SEMARANG	6,52	6,63	6,74	6,85	6,95	7,06

Sumber: Disnakertrans tahun 2012, diolah.

3. Analisis Keseimbangan Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja Serta Analisis SWOT

a. Analisis Keseimbangan Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Untuk menentukan keseimbangan tenaga kerja dilakukan dengan melihat antara proyeksi kesempatan kerja dengan

proyeksi ketersediaan tenaga kerja menurut lapangan usaha. Hal ini untuk melihat seberapa besar kelebihan angkatan kerja (penganggur terbuka) maupun kekurangan angkatan kerja untuk semua lapangan usaha. Adapun hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Proyeksi Keseimbangan Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha di Kota Semarang Tahun 2012-2017.

Lapangan Usaha	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pertanian	5.720	13.010	22.252	33.924	48.622	67.093
Pertambangan dan penggalian Listrik, Gas dan Air Bersih	456	988	1.606	2.322	3.152	4.109
Industri Pengolahan	-3.835	-7.870	-12.108	-16.548	-21.192	-26.039
Bangunan	3.743	8.328	13.902	20.633	28.717	38.381
Perdagangan, Hotel dan Restoran	29.327	65.478	109.809	163.924	229.732	309.499
Pengangkutan dan telekomunikasi	4.113	9.131	15.207	22.514	31.255	41.663
Keuangan, Persewaan, Jasa Perusahaan	-1.516	-3.361	-5.582	-8.234	-11.384	-15.108
Jasa-jasa	-1.331	-4.227	-9.086	-16.406	-26.809	-41.070
Jumlah	36.677	81.479	136.000	202.130	282.094	378.527

Sumber : Disnakertran Kota Semarang, 2012 yang diolah

Hasil dari perhitungan dari Tabel 9 menunjukkan bahwa:

- Hasil perhitungan yang positif menunjukkan bahwa pada sektor tersebut terdapat kelebihan tenaga kerja (pengangguran terbuka), yang termasuk dalam kelompok ini adalah sektor Pertanian; Pertambangan dan penggalian Listrik, Gas dan Air Bersih; Bangunan; Perdagangan, Hotel dan Restoran; Pengangkutan dan telekomunikasi. Sektor yang paling besar ketersediaan tenaga kerja dibandingkan dengan kesempatan kerja adalah sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran yang pada tahun 2017 diperkirakan mencapai 309.499 orang.
- Hasil perhitungan yang negative menunjukkan bahwa sektor tersebut mengalami kekurangan tenaga kerja, yang termasuk dalam kelompok ini adalah sektor Industri Pengolahan; Keuangan, Persewaan, Jasa Perusahaan; Jasa-jasa. Adapun sektor yang diperkirakan masih memerlukan ketersediaan tenaga kerja terbesar di

sektor jasa-jasa yang pada tahun 2017 diperkirakan mencapai 41.070 orang.

- Secara keseluruhan antara ketersediaan tenaga kerja dengan kesempatan kerja masih menunjukkan adanya kelebihan tenaga kerja (penganggur terbuka) dimana pada tahun 2017 diperkirakan mencapai 378.527 orang.

b. Analisis SWOT

Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman (*Strength, Weakness, Opportunity and Threat – SWOT*) digunakan untuk menyusun strategi dalam rangka penciptaan lapangan pekerjaan. Analisis SWOT diawali dengan melakukan identifikasi masing-masing komponen berdasarkan kondisi data yang diperoleh. Identifikasi masing-masing unsure atau komponen adalah sebagai berikut:

1) Kekuatan

- a. Kota Semarang memiliki persediaan tenaga kerja cukup tinggi dengan tingkat pendidikan yang relatif memadai.

- b. Komitmen pemerintah kota Semarang untuk memecahkan masalah pengangguran dan ketenagakerjaan cukup tinggi.
- c. Kota Semarang sebagai Ibu Kota Provinsi memiliki daya tarik investasi cukup tinggi sehingga banyak investor memilih menanamkan modal di Kota Semarang.
- d. Pertumbuhan Investasi di Kota Semarang relatif tinggi sehingga membuka kesempatan kerja lebih luas.
- e. Ekspor berbagai komoditas dari Kota Semarang cukup tinggi membuka kesempatan kerja di sektor perdagangan luar negeri khususnya.
- f. Prasarana dan prasarana pendukung ekonomi di Kota Semarang relatif tersedia secara memadai sehingga mendukung berbagai aktivitas ekonomi.
- g. Kondisi ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja cukup tinggi dengan tingkat UMK yang memadai.
- h. Kondisi keamanan dan ketertiban relatif kondusif untuk melakukan kegiatan usaha.
- i. Perijinan investasi dan usaha relatif mudah dan cepat.

2) Kelemahan

- 1. Masih tingginya angka pengangguran terbuka.
- 2. Belum tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- 3. Persediaan tenaga kerja jauh lebih tinggi dibandingkan dengan kebutuhan tenaga kerja.
- 4. Jumlah tenaga kerja khususnya berasal dari penduduk di luar Kota Semarang yang bekerja di Kota Semarang cukup besar.

- 5. Supply tenaga kerja yang berasal dari lulusan SMA/SMK/MA yang tidak melanjutkan sekolah atau bekerja cukup besar.
- 6. Masyarakat terutama penganggur tidak memiliki ketrampilan cukup untuk melakukan usaha atau berwiraswasta.
- 7. Peluang usaha dan peluang kerja di sektor perdagangan dan jasa tidak mudah diakses oleh masyarakat.
- 8. Tingginya kasus PHK di Kota Semarang.
- 9. Kebijakan dan strategi penciptaan lapangan kerja secara berkesinambungan belum tersedia.

3) Peluang

- a. Kebijakan ekonomi nasional (Master Plan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia/MP3EI) memungkinkan daerah seperti kota Semarang mengembangkan potensi ekonominya dalam rangka penciptaan lapangan kerja.
- b. Daerah *hinterland* sebagai penyangga ekonomi Kota Semarang banyak mengembangkan usaha industri dan jasa, membuka peluang kerja bagi penduduk Kota Semarang.
- c. Adanya kecenderungan meningkatnya investasi di Kota Semarang yang akan meningkatkan peluang kesempatan kerja baru.

4) Ancaman

- a. Kondisi perekonomian yang flukuatif dan dalam kondisi yang kurang bagus dapat mengancam berbagai usaha di Kota Semarang.
- b. Meningkatnya jumlah pekerja dari Luar Kota Semarang diperkirakan akan banyak mengisi peluang kerja yang ada di Kota Semarang.

KESIMPULAN

Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan paling penting untuk diselesaikan. Penyediaan dan penciptaan lapangan kerja merupakan salah satu upaya untuk mengurangi pengangguran. UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatakan bahwa tugas pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan adalah menyediakan lapangan kerja bagi warganya. Berdasarkan data yang ada terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan penciptaan peluang kerja. Secara keseluruhan peluang kerja atau kesempatan kerja jumlahnya jauh lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah penganggur. Akibatnya jumlah penganggur sulit berkurang (*backlog*). Berdasarkan analisis terhadap data yang ada peluang kerja di bidang perdagangan dan jasa cukup terbuka dan berkembang namun dari sisi ketersediaan tenaga kerja yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa belum sesuai dengan kebutuhan. Strategi penciptaan lapangan kerja adalah membuka peluang sebesar-besarnya untuk investasi di bidang apa saja. Berdasarkan data yang ada daya serap tenaga kerja dari investasi yang ada selama ini cukup besar.

Dengan demikian Permasalahan peluang kerja dan lapangan pekerjaan bagi

mereka yang belum bekerja dan tidak bekerja bukan semata-mata memperhatikan aspek ketenagakerjaan saja, tetapi perlu memperhatikan juga aspek atau urusan lain yaitu penanaman modal, perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM dan permasalahan perencanaan pembangunan.

Implementasi dari Masterplan Penciptaan Lapangan Kerja Kota Semarang tahun 2012-2017 perlu diintegrasikan dalam dokumen perencanaan pembangunan yaitu RPJMD dan RKPD Kota Semarang serta diintegrasikan ke dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Terwujudnya penciptaan lapangan kerja sebagaimana direncanakan dalam masterplan ini sangat tergantung dari komitmen pemerintah Kota Semarang dalam hal ini adalah SKPD yang berkaitan dengan penciptaan lapangan kerja. Selain itu pelaksanaan masterplan ini juga sangat tergantung stakeholder yang lain yaitu masyarakat dan dunia usaha atau swasta. Sinergitas antara Pemerintah Kota dan masyarakat serta Dunia Usaha perlu digalang sehingga upaya penurunan angka pengangguran dapat terwujud. *Backlog* penganggur semakin lama akan semakin berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, Menggugat Konsep Hubungan Kerja, Bandung, Lubuk Agung, 2011.
- Chris Manning, Tadjuddin Noer Effendi, Urbanisasi Pengangguran Dan Sektor Informal Di kota , Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 2001.
- Faturochman, dkk. Dinamika Kependudukan Dan Kebijakan, Yogyakarta, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada, 2004.
- Ida Bagoes Mantra, Demografi Umum, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2007.
- Kartomo Wirosuhardjo, dkk, Kebijakan Kependudukan dan Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2000.
- Zainab Bakir, Chris Manning, Angkatan Kerja Di Indonesia, Jakarta ,CV Rajawali 2000
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (LN Tahun 2003 No. 39, TLN No, 4279