

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan sumberdaya utama suatu perekonomian (Mankiw, 2007), oleh karena itu diperlukan perencanaan pembangunan sumberdaya manusia (ketenagakerjaan) yang terintegrasi dan menyeluruh oleh pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja itu sendiri (Elfindri dan Bachtiar, 2004). Ada empat permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (Kemenakertrans, 2012). Permasalahan *pertama* adalah terbatasnya kesempatan kerja. Situasi perekonomian Indonesia mengalami tantangan yang cukup berat dengan adanya krisis ekonomi yang melanda negara Eropa saat ini. Pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam beberapa tahun terakhir diklaim meningkat, terlihat pada triwulan kedua 2012 mencapai 6,4 persen. Namun tingkat pertumbuhan ekonomi tersebut tidak dapat menyerap angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar kerja dan jumlah pengangguran yang telah ada.

Permasalahan *kedua* adalah rendahnya kualitas angkatan kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Februari 2012, rendahnya kualitas angkatan kerja terindikasi dari perkiraan komposisi angkatan kerja yang sebagian besar berpendidikan SD ke bawah yaitu 47,87 persen, SMP 18,28 persen dan yang berpendidikan tinggi hanya 9,72 persen. Hal ini berdampak kepada daya saing dan kompetensi dalam memperoleh kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar negeri. Permasalahan *ketiga* adalah tingginya pengangguran. Pada Februari 2012, angkatan kerja Indonesia berjumlah 120,41 juta orang. Dari jumlah itu, pengangguran terbuka mencapai 7,61 juta orang atau 6,32 persen. Selanjutnya

permasalahan *keempat* yakni globalisasi arus barang dan jasa. Permasalahan ini sangat terkait dengan bidang ketenagakerjaan. Sebagai contoh dalam sistem perdagangan bebas baik dalam kerangka WTO, APEC, AEC dan AFTA mempengaruhi migrasi pekerja dari suatu negara ke negara lain yang telah menjadi salah satu modalitas perdagangan jasa yang harus ditaati oleh setiap negara anggota.

Melihat fenomena diatas bidang ketenagakerjaan sebagai salah satu agenda pembangunan diperkirakan akan menghadapi tantangan yang semakin berat dan kompleks. Kualitas angkatan kerja diperkirakan semakin meningkat, oleh karena itu tuntutan ketersediaan kesempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan merupakan hal yang vital. selain itu, dengan semakin terbukanya pasar bebas maka upaya peningkatan kualitas agar mampu bersaing di pasar internasional maupun pasar dalam negeri menjadi hal yang wajib dilakukan. Industrialisasi ke depan juga diperkirakan akan semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi sehingga, perlindungan tenaga kerja dituntut untuk sesuai dengan perkembangan tersebut (RPJP Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi 2010-2025)

Sejalan dengan teori klasik yang mengemukakan bahwa perekonomian berada pada kondisi full employment (Sukirno, 2011), maka untuk mendekati kondisi tersebut Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi tahun 2010-2025 diarahkan pada usaha untuk mengatasi pengangguran, peningkatan kualitas tenaga kerja, penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan penegakan hukum dan norma ketenagakerjaan.

Sebagaimana di Indonesia, Kabupaten Padang Pariaman juga menghadapi persoalan yang cukup rumit dibidang ketenagakerjaan. Persoalan utamanya adalah tingkat pengangguran yang tinggi dan rendahnya kualitas tenaga kerja (Antara Sumbar, 07/12/2012). Hal ini dibuktikan dengan fakta empiris bahwa Tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2012 adalah 7,31 persen yang artinya dari 100 orang angkatan kerja terdapat 7-8 orang yang menganggur. Angka ini berada diatas tingkat pengangguran Sumatera Barat dan Indonesia pada tahun yang sama yang hanya 6,52 persen dan 6,32 persen. Disamping itu jika dibandingkan dengan seluruh kabupaten di Sumatera Barat, tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Padang Pariaman berada pada peringkat ketiga (BPS,2012). Selanjutnya permasalahan rendahnya kualitas dapat dideteksi dari masih rendahnya tenaga kerja terdidik di Kabupaten Padang Pariaman. Tahun 2012 hanya terdapat 34,68 persen angkatan kerja yang terdidik di Kabupaten Padang Pariaman. (Pusdatinaker, 2012).

Persoalan lain muncul dari kondisi penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan data dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Padang Pariaman, pada Tahun 2012 dari 3.126 orang pencari kerja yang tercatat, hanya 16 orang yang terserap disektor produktif dan 121 orang menjadi TKI ke Malaysia. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja. Disatu sisi terdapat kelebihan persediaan tenaga kerja (labor surplus), sedangkan penyerapannya sangat minim dibandingkan jumlah pencari kerja yang tercatat. Kenyataan ini menimbulkan ketimpangan yang cukup jauh dalam neraca tenaga kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, instansi yang membidangi ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/ Kota mesti membuat rencana tenaga kerja makro dan menyampaikannya secara berkala kepada Bupati/ Walikota sebagai bahan penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan kabupaten/kota. Namun di Kabupaten Padang Pariaman sendiri belum membuat dokumen perencanaan tenaga kerja makro yang dapat dipergunakan sebagai acuan penyusunan kebijakan, strategi, dan program ketenagakerjaan (Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kabupaten Padang Pariaman, 2013). Hal ini tentu saja akan mempersulit dalam mengambil kebijakan ketenagakerjaan yang merupakan salah satu bagian dari agenda pembangunan.

Visi Kabupaten Padang Pariaman dalam RPJP tahun 2005-2025 adalah “Padang Pariaman Tahun 2025 Unggul dibidang Agribisnis dan Perdagangan Berdasarkan Sumberdaya Manusia yang Berkualitas”. (Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman No. 2 Tahun 2010). Mutu sumberdaya manusia yang baik dapat diraih dengan perencanaan sumberdaya daya manusia/ ketenagakerjaan yang baik pula (Sugarda, 1990)

Syahrudin, (2002) mengemukakan bahwa perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan melalui sisi persediaan dan sisi kebutuhan. Perencanaan tenaga kerja yang mencakup dan memperhitungkan kebutuhan tenaga kerja, persediaan tenaga kerja dan penggabungan dari keduanya ini dapat menyelesaikan beberapa masalah

ketenagakerjaan, misalnya untuk menganalisa tingkat pengangguran dan produktivitas tenaga kerja (Swasono, 1987).

Studi mengenai perencanaan pengembangan ketenagakerjaan sudah banyak dilakukan (lihat umpamanya Maryanti (2012), Alijore dan Yinusa (2011), Castel, Phiri, dan Stampini (2010), Monrizal, (2010), Choi (2007), Yazfinedi, (2006), Kapsos (2005), Ferlini (2005), Lukisari (2003). Meskipun demikian dalam penelitian diatas belum ada yang meneliti secara terintegrasi mengenai sisi persediaan, kebutuhan, produktivitas, neraca tenaga kerja dan basis penyerapan tenaga kerja dalam menetapkan arah kebijakan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan fenomena diatas, maka aspek ketenagakerjaan sangat penting untuk dikaji di Kabupaten Padang Pariaman. studi ini akan menganalisis secara komprehensif persoalan- persoalan ketenagakerjaan di Kabupaten Padang Pariaman, kemudian berdasarkan persoalan- persoalan tersebut dilakukan proyeksi persediaan, kebutuhan, produktifitas dan keseimbangan ketenagakerjaan sehingga diakhir penelitian dapat dirumuskan arah kebijakan yang tepat dalam dunia ketenagakerjaan di Kabupaten Padang Pariaman, dan semua ini akan diulas melalui penelitian yang berjudul ” ***PERENCANAAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN PADANG PARIAMAN TAHUN 2015-2020***”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, secara khusus penulis sangat tertarik untuk menganalisis Perencanaan Pengembangan Ketenagakerjaan Di Kabupaten

Padang Pariaman Tahun 2015-2020, dengan beberapa pertanyaan mendasar sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah kondisi persediaan, kebutuhan, produktivitas dan neraca tenaga kerja periode 2005-2012 di Kabupaten Padang Pariaman ?
- b. Bagaimanakah proyeksi persediaan, kebutuhan, produktivitas dan neraca tenaga kerja di Kabupaten Padang Pariaman periode 2015-2020?
- c. Bagaimanakah arah kebijakan dan program ketenagakerjaan yang sesuai di Kabupaten Padang Pariaman periode 2015-2020?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya :

- a. Mendeskripsikan perkembangan persediaan, kebutuhan, produktivitas dan neraca tenaga kerja periode 2005-2012 di Kabupaten Padang Pariaman.
- b. Menyusun dan menganalisis proyeksi persediaan, kebutuhan, produktivitas dan neraca tenaga kerja di Kabupaten Padang Pariaman periode 2015-2020.
- c. Merumuskan arah kebijakan dan program ketenagakerjaan di Kabupaten Padang Pariaman periode 2015-2020.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini meliputi :

- a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan masukan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

- b. Diharapkan dapat diperoleh informasi yang berguna bagi Pemerintah Daerah dalam merencanakan dan merumuskan arah kebijakan khususnya di bidang ketenagakerjaan

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Agar lebih fokusnya penelitian ini, maka akan dibatasi dengan ruang lingkup sebagai berikut:

1. Daerah penelitian adalah Kabupaten Padang Pariaman
2. Penelitian ini dimulai dengan menggunakan data time series tahun 2005. Hal ini karena adanya pemekaran kota pariaman dan mentawai dari Kabupaten Padang pariaman tahun 2002, sehingga data kependudukan selanjutnya untuk keperluan proyeksi adalah berdasarkan SUPAS 2005. Kemudian untuk melihat analisis kondisi eksisting dilakukan sampai tahun 2012, karena data ketenagakerjaan terbaru saat penulis mengumpulkan data adalah data tahun 2012. Selanjutnya pada penelitian ini akan dilakukan proyeksi yang dimulai dari tahun 2015 sampai 2020. Sementara itu untuk tahun 2013 dan 2014 tidak dilakukan proyeksi karena penelitian ini mulai dilakukan pada akhir tahun 2013 dan diperkirakan akan selesai pertengahan 2014. Oleh karena itu, agar lebih aplikatifnya penelitian ini, periode proyeksi dimulai pada tahun 2015.
3. Unsur ketenagakerjaan yang akan diteliti dibatasi mengenai persediaan (menurut umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan), kebutuhan (berdasarkan sektor, jam kerja, status pekerjaan dan pendidikan), produktifitas tenaga kerja dan keseimbangan/neraca tenaga kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan sistematis mengenai isi tesis serta untuk kemudahan penyusunan dan pembatasan masalah, maka secara garis besar penulisan tesis ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup penelitian serta Sistematika Penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari konsep-konsep, teori-teori yang menjadi landasan penelitian dari berbagai literatur, penelitian- penelitian terdahulu dan kerangka analisis

Bab III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini Memuat tentang lokasi, sumber data, metode yang digunakan untuk mendapatkan dan menganalisis data-data yang diteliti dalam pelaksanaan penelitian.

Bab IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini mendeskripsikan secara umum mengenai kondisi dan karakteristik Obyek penelitian.

Bab V HASIL PENELITIAN

Bab ini mendeskripsikan mengenai *existing condition*, menyusun dan menganalisis proyeksi

BAB VI KEBIJAKAN DAN PROGRAM

Bab ini menjabarkan arah kebijakan dan program yang sesuai dengan temuan penelitian.

Bab VII KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini menjelaskan secara singkat kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan beberapa saran bagi pihak terkait.