

PASAR TENAGA KERJA KABUPATEN BANGKALAN

Andri Wijanarko¹⁾, Yustina Chrismardani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura
e-mail: andri@trunojoyo.ac.id¹⁾

ABSTRACT

District of Bangkalan is a gateway that has been connected Madura island with Surabaya City, the capital city of East Java Province, through Suramadu bridge. This study investigates the pattern of labor demand in Bangkalan. The pattern of labor demand is very important to be known, especially by Department of Social, Manpower and Transmigration, the authorized which provide guidance and address the labor problems. The data was collected by surveys and interviews conducted toward the owner of the company (employer) in five sub districts, namely sub district of Bangkalan, sub district of Socah, sub district of Kamal, sub district of Labang and sub district of Burneh. The purpose of this research is to know the pattern of labor demand in Bangkalan so that Department of Social, Manpower and Transmigration can use to develop a precise planning strategies. Based on the survey, in 2016 there were expectations of businesses to change the workers composition who currently dominated by workers with elementary and secondary education levels. Likewise, in 2017 and 2018 will be still dominated by the high school education level of workers, followed by undergraduate level. Recommendations from this study is more attention and follow-up of the Department of Social, Manpower and Transmigration will be needed to open more Labor Training Center (BLK) in some locations, such as BLK at the sub district to train the workforce skills at the level of high school education. As well as carrying out the Job Fair which facilitates undergraduate labor to get a job.

Keywords: Labor Demand, Manpower, Training Centre, Job Fair

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi dengan berbagai definisi yang menyertainya dilakukan dengan keinginan untuk mewujudkan tujuan untuk kesejahteraan rakyat, antara lain untuk meningkatkan taraf hidup, kecerdasan, yang semakin adil dan merata serta meletakkan landasan yang kuat untuk pembangunan berikutnya, serta pencapaian tingkat distribusi pendapatan yang ideal, peningkatan upah minimum yang benar-benar mencukupi kebutuhan hidup keluarga dan lain sebagainya. Namun ternyata pembangunan belum mampu memberikan hasil seperti yang diharapkan, salah satunya bisa dilihat dari belum tersedianya lapangan kerja yang memadai bagi angkatan kerja, baik ditinjau dari segi jumlah lapangan pekerjaan, pendapatan tenaga kerja maupun kesesuaian pekerjaan terhadap keahlian dan tingkat pendidikan. Padahal pada sisi lainnya ternyata tenaga kerja memiliki peranan penting dalam proses produksi dan pembangunan. Dengan asumsi kapital dan sumber daya alam tersedia memadai, serta aplikasi dari teknologi yang memadai maka tingkat GNP yang dapat dicapai oleh suatu wilayah tergantung kepada jumlah tenaga kerja yang tersedia (Perkins et al. 2012). Secara sederhana jumlah tenaga kerja yang tersedia dimaksudkan

sebagai jumlah orang yang memiliki potensi untuk siap bekerja.

Eksistensi tenaga kerja dapat dilihat dari beberapa perspektif, salah satunya adalah peranannya yang penting sebagai faktor produksi. Faktor produksi adalah input yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Dua faktor produksi yang memiliki peranan penting adalah modal dan tenaga kerja. Modal adalah seperangkat sarana yang dipergunakan oleh tenaga kerja, misalnya derek pada pekerjaan bangunan, kalkulator akuntan dan lain sebagainya. Sedangkan tenaga kerja adalah waktu yang dihabiskan orang untuk bekerja (Mankiw 2007).

Dalam keterkaitannya dengan faktor produksi yang lain, tenaga kerja atau rumah tangga menerima pendapatan dari perusahaan dan menggunakannya untuk membayar pajak kepada pemerintah, mengkonsumsi barang dan jasa, dan menabung melalui pasar uang. Sedangkan perusahaan menerima pendapatan dari penjualan barang dan jasa dan menggunakannya untuk membayar faktor-faktor produksi dari pasar input. Rumah tangga dan perusahaan meminjam di pasar keuangan untuk membeli barang investasi, seperti rumah dan pabrik. Pemerintah memperoleh pendapatan dari pajak dan menggunakannya untuk membayar belanja pemerintah (Mankiw 2007).

Pemerintah, sebagai bagian dari pasar tenaga kerja memiliki tugas mengatur besaran upah minimum yang berlaku. Salah satu manfaat dari ketentuan pemerintah berupa upah minimum tersebut adalah dampak yang ditimbulkan terhadap tingkat pendapatan pekerja. Hal tersebut sejalan dengan konsep *neoclassical model of labor-leisure choice* yang menjelaskan tentang faktor pendorong bagi seorang tenaga kerja untuk menawarkan tenaganya hingga berapa lama waktu berkerja di pasar kerja. Seorang tenaga kerja dinyatakan mencapai kepuasan (*Utility*) bilamana telah dapat melakukan konsumsi barang (C) dan mendapatkan waktu luang (L) (Borjas 2016). Artinya semakin tinggi *budget line* maka tingkat kepuasan yang akan diperoleh akan semakin meningkat, sebagaimana dijelaskan pada mekanisme kurva *indifference*.

Tabel 1
Jumlah Pekerja di Kabupaten Bangkalan Tahun 2014

INDIKATOR	JAWA TIMUR	BANGKALAN	PERSEN
Pria	11.577.438	245.130	2,1%
Wanita	7.729.070	201.387	2,6%
Total	19.306.508	446.517	2,3%

Sumber : Data BPS 2014

Demikian juga di wilayah Kabupaten Bangkalan yang semenjak tahun 2010 telah terhubung dengan ibukota Propinsi Jawa Timur melalui Jembatan Suramadu. Hingga tahun 2014 ternyata jumlah pekerja Kabupaten Bangkalan masih berkontribusi hanya 2,3% dari seluruh jumlah pekerja di Jawa Timur, dengan masih didominasi pekerja pria sejumlah 245.130 orang (54,8 persen dari total pekerja).

Sedikit jumlah pekerja di Kabupaten Bangkalan menunjukkan bahwa tingkat perkembangan permintaan tenaga kerja yang belum terlalu besar, hal ini dapat disebabkan berbagai faktor. Antara lain masih dominannya sektor primer, belum sesuainya tingkat pendidikan dengan kualifikasi perusahaan yang membutuhkan atau tingginya permintaan upah oleh buruh. Informasi terkait

dengan pola permintaan tenaga kerja ini sangat penting untuk diketahui, antara lain yaitu dapat diketahui jenis dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pasar kerja serta jenis keterampilan teknis pendukungnya, baik itu dalam jangka pendek maupun jangka menengah. Dan dalam perspektif yang lebih luas, dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja maka jumlah pengangguran dapat dikurangi.

Terlebih bagi Bidang Ketenagakerjaan pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berwenang mengembangkan ketenagakerjaan dan menangani masalah pengangguran di Kabupaten Bangkalan dapat menggunakan hasil penelitian tersebut dalam menyusun strategi perencanaan tenaga yang lebih jelas.

Pasar Tenaga Kerja

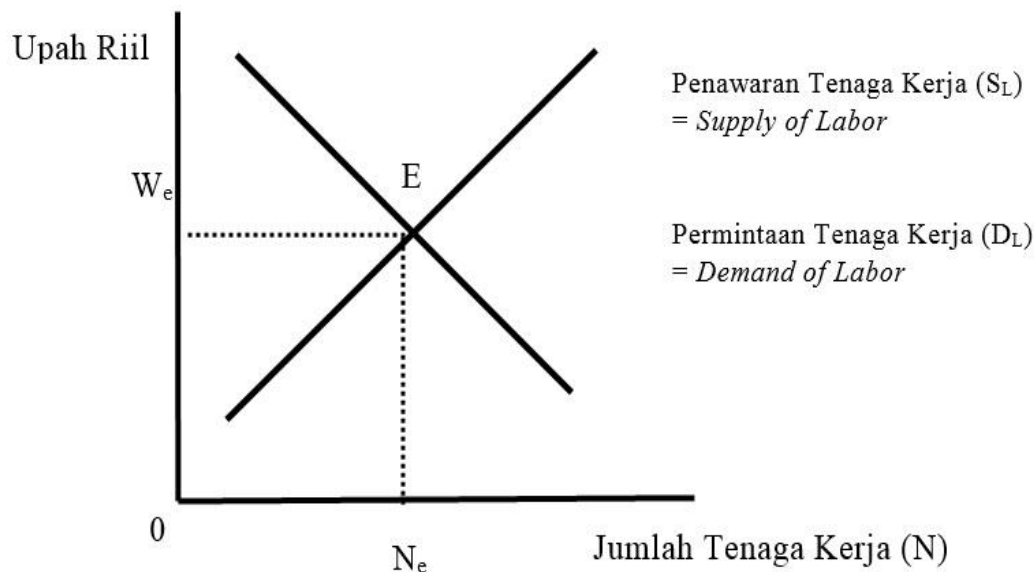
Mekanisme penawaran dan permintaan pada pasar tenaga kerja membutuhkan interaksi dari beberapa pelakunya, yaitu tenaga kerja itu sendiri, pengusaha dan pemerintah (Borjas 2016). Pelaku yang pertama, yaitu tenaga kerja harus memutuskan apakah akan bekerja atau tidak, berapa jam waktu yang digunakan untuk bekerja, seberapa besar usaha dan tenaga yang harus dicurahkan untuk pekerjaannya, jenis keahlian yang dibutuhkan, kapan harus keluar dari pekerjaan tertentu, apakah harus bergabung dengan serikat pekerja dan lain sebagainya. Setiap keputusan tersebut memiliki motivasi untuk mengoptimalkan dan memilih keputusan terbaik dari berbagai jenis pilihan yang ada. Dalam pembahasan lebih lanjut, penambahan jumlah tenaga kerja bukan hanya sekedar menambahkan berapa orang dalam suatu pasar kerja, namun juga dari aspek kuantitas dan kualitas keahlian yang akan diberikan kepada pemberi kerja. Seorang tenaga kerja akan berusaha mencurahkan segenap tenaga dan waktunya agar bisa mendapatkan peningkatan penghasilan untuk kebutuhan hidupnya.

Pelaku pasar tenaga kerja berikutnya adalah pengusaha yang harus memutuskan hingga berapa banyak dan berasal dari keahlian apakah yang akan direkrut dan diberhentikan, durasi masa kerja, seberapa banyak modal yang akan digunakan untuk mempekerjakan dan apakah akan menempatkan tenaga kerja pada lingkungan yang aman atau relatif beresiko. Tidak berbeda dengan tenaga kerja, perusahaan juga memiliki motif ekonomi dalam kegiatan produksinya.

Pemerintah adalah pelaku dalam pasar tenaga kerja yang ketiga, yang memiliki peranan dalam menentukan pajak penghasilan yang dikenakan kepada tenaga kerja, menentukan subsidi dan menentukan besarnya upah minimum. Peranan pemerintah melalui regulasinya tersebut akan memiliki dampak terhadap ekuilibrium di pasar tenaga kerja serta mengatur tata aturan dalam pasar tenaga kerja.

Ketiga pemain tersebut akan berinteraksi dalam pasar tenaga kerja yang salah satu masalahnya adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand of labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*), pada suatu tingkat tertentu. Ketidakseimbangan ini dapat berupa (Kusumosuwidho 2015) :

- a) Penawaran yang lebih besar dibanding permintaan terhadap tenaga kerja (*excess supply of labor*).
- b) Permintaan yang lebih besar dibanding penawaran tenaga kerja (*excess demand of labor*).



Sumber : (Kusumosuwidho 2015)

Gambar 1
Kurva Penawaran & Permintaan Tenaga Kerja

Gambar 1 menggambarkan bahwa antara jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga yang diminta yaitu sebesar N_e pada tingkat upah keseimbangan W_e . Perpotongan kedua kurva tersebut terjadi pada titik E .

Kondisi ini menggambarkan bahwa semua orang yang ingin bekerja dapat tertampung dengan jumlah lapangan pekerjaan yang diminta oleh pengusaha. Kondisi ini disebut dengan *Full Employment* pada tingkat upah W_e (Kusumosuwidho 2015). Sedangkan bentuk kurva penawaran tenaga kerja yang memiliki slope positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi upah akan menyebabkan jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat pula (Borjas 2016).

Permintaan Tenaga kerja

Permintaan akan tenaga kerja (*labor*) memiliki karakteristik yang berbeda dengan permintaan akan barang (*goods*). Permintaan tenaga kerja dipengaruhi permintaan akan barang, atau yang lebih dikenal dengan *derived demand*. Sebagaimana dikemukakan oleh (Freeman 1979) bahwa permintaan barang tergantung besarnya permintaan barang. Ketika permintaan barang mengalami perubahan (dengan asumsi hal lainnya tetap) maka permintaan tenaga kerja akan berubah pada arah yang sama.

Permintaan adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas, sedangkan pembahasan tentang permintaan akan suatu komoditi, maka hal ini menyangkut hubungan antara harga dan kuantitas komoditi yang akan dibeli. Dalam konteks ketenagakerjaan, permintaan adalah hubungan antara antara tingkat upah (yang dilihat dari perspektif seorang pengusaha adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan (Arfida 2003).

Kurva permintaan secara umum menggambarkan jumlah maksimum yang

dikehendaki seorang pembeli pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu. Dalam konteks ketenagakerjaan, kurva permintaan menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang oleh seorang pengusaha bersedia untuk mempekerjakannya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

(Arfida 2003) menjelaskan beberapa hal yang menjadi determinasi permintaan tenaga kerja, yaitu (a) Tingkat Upah, yang merupakan biaya kurva diperhitungkan untuk mencari titik optimal kuantitas tenaga kerja yang akan dipergunakan. Makin tinggi tingkat upah makin sedikit tenaga kerja yang diminta, begitu pula sebaliknya ; (b) Teknologi, kemampuan menghasilkan tergantung dengan teknologi yang dipakai. Semakin efektif teknologi, makin besar artinya bagi tenaga kerja dalam mengaktualisasikan keterampilan dan kemampuan ; (c) Produktivitas ; (d) Kualitas tenaga kerja dan (e) Fasilitas modal.

Freeman lebih lanjut menjelaskan bahwa interaksi antara jumlah permintaan tenaga kerja pada suatu pengusaha, industri atau perekonomian secara umum dapat dijelaskan dalam dua tahap (Freeman 1979). Pada tahap pertama masih berkonsentrasi antara hubungan tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya terutama permintaan barang tetap.

Hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang diminta dapat dilihat pada kurva permintaan tenaga kerja (*The Demand Curve for Labor*) yang memiliki kemiringan negatif. Kurva permintaan tenaga kerja dengan kemiringan negatif tersebut berarti bahwa kenaikan tingkat upah tenaga kerja akan mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja (Freeman 1979).

Tahap kedua dari analisis Freeman lebih terfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi pergeseran kurva permintaan tersebut, terutama faktor perubahan dalam permintaan barang dan jasa (*Commodities*) yang merupakan *output* dari sektor industri dan perubahan dalam hal teknologi produksi (*Technology of Production*).

Pergeseran (*shift*) yang terjadi dalam jangka pendek adalah perubahan sepanjang kurva permintaan itu sendiri, sedangkan dalam jangka panjang perubahan permintaan akan tenaga kerja terjadi karena pertambahan hasil produksi (*output*) secara besar-besaran, peningkatan produktivitas kerja karyawan dan penggunaan teknologi baru

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini meliputi keseluruhan proses dan kegiatan untuk mengetahui pola permintaan tenaga kerja di Kabupaten Bangkalan sebagai acuan dalam menentukan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan, yang antara lain meliputi :

- a. Pengumpulan data primer melalui survey kepada pelaku dunia usaha di Kabupaten Bangkalan yang memakai tenaga kerja dengan instrumen kuesioner. Responden adalah pelaku usaha yang akan dibagi berdasarkan lokasi utama di Kab. Bangkalan, yaitu :
 - Kecamatan Bangkalan
 - Kecamatan Socah
 - Kecamatan Kamal
 - Kecamatan Labang
 - Kecamatan Burneh

- b. Melakukan pengumpulan data yang berasal dari hasil survey Tenaga Kerja Nasional (SAKERNAS) yang diterbitkan oleh Biro Pusat Statistik (BPS) dan data Bangkalan dalam Angka.
- c. Melakukan pengumpulan data tambahan dari dinas dan instansi terkait, seperti Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Teknik Analisis

Analisis sekunder adalah teknik analisis penelitian sosial dengan cara menggunakan data-data yang tersedia sebelum penelitian (dokumentasi). Analisis sekunder digunakan untuk menggambarkan berbagai praktik analitis yang menggunakan pra-data yang ada, baik untuk menyelidiki pertanyaan-pertanyaan penelitian baru atau untuk memeriksa kembali pertanyaan-pertanyaan penelitian utama untuk tujuan menguatkan. Analisis sekunder biasanya sangat cocok untuk data statistik yang telah lengkap dan terdokumentasi dengan baik.

Sedangkan untuk analisis data primer menggunakan metode survey. Tujuan penelitian survey adalah untuk meneliti tentang karakteristik dari seluruh kelompok yang hendak diteliti atau populasi dengan meneliti sebagian (subset) dari kelompok populasi tersebut yang selanjutnya disebut dengan sampel. Hasil dari survey terhadap sampel tersebut kemudian digeneralisasikan atau diberlakukan kepada populasi. Penelitian survey biasanya didefinisikan sebagai *sebuah penelitian atau penelitian tentang kelompok besar melalui penelitian langsung dari subset (sampel) dari kelompok tersebut*.

Teknik yang digunakan adalah diantaranya: (1) wawancara terstruktur (*structured interview*); (2) statistik survei dan kuesioner (*statistical surveys and questionnaires*) kelompok responden atau fokus studi yang akan bermanfaat untuk membandingkan / kontras tanggapan peserta untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Pertanyaan kunci dari penelitian ini adalah ekspektasi permintaan tenaga kerja beberapa tahun kedepan, sehingga dapat diidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasar tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan.

Pemeriksaan dan Pengolahan Data

Pemeriksaan dilakukan terhadap seluruh langkah-langkah kegiatan. Pemeriksaan terdiri dari dua tahap, Tahap pertama yaitu pemeriksaan/pengawasan lapangan yang bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pencacah (*enumerator*) melakukan teknik survey dengan benar dan memilih responden sesuai dengan ketentuan kerangka sampel yang telah ditentukan.

Tahap kedua adalah pemeriksaan dokumen hasil pencacahan. Hal yang perlu dilakukan dalam pemeriksaan dokumen adalah mengenai konsistensi isian, kewajaran dan validitas. Tahap ini perlu dilakukan sebagai langkah awal sebelum kuesioner masuk tahap pengolahan data agar memberikan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

Tahapan pengolahan komputer sendiri merupakan kegiatan memasukkan data dari kuesioner yang ada ke dalam *worksheet-worksheet* yang ada melalui program entry yang telah disediakan. Setelah didapatkan database, kemudian dilakukan pengolahan untuk mendapatkan data *agregat* sesuai dengan format tabel yang diinginkan.

Obyek penelitian

Pada survey ini, responden adalah pelaku usaha yang akan dibagi berdasarkan sektor usaha dan skala usaha berdasarkan sektor usaha yang memiliki jumlah pekerja terbanyak jumlah tenaga kerja yaitu sejumlah 100 perusahaan (lihat Tabel 1). Beberapa aspek yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah status perusahaan, lama beroperasi, jumlah tenaga kerja/karyawan, omzet, jumlah estimasi kenaikan tenaga kerja dari berbagai tingkat pendidikan, dan lain sebagainya.

Tabel 2
Daftar Responden Pelaku Usaha

Kecamatan	JUMLAH RESPONDEN
Bangkalan	36
Socah	15
Kamal	29
Labang	5
Burneh	15
Total	100

Sumber: Data Primer, 2015

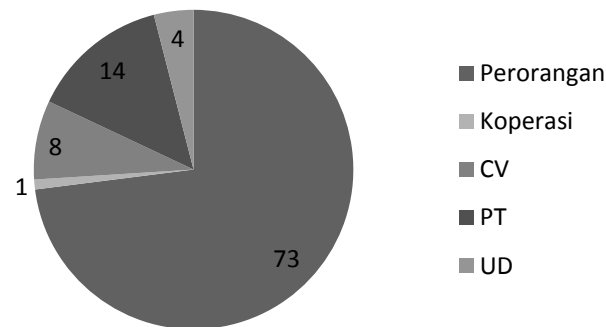
Kerangka sampel yang digunakan dalam survey ini adalah *Stratified Cluster Random Sampling*. Pada metode ini seluruh populasi dibagi menjadi beberapa *cluster* (kelompok) yang memiliki karakter sama atau hampir sama, dan menentukan *cluster* berdasarkan strata atau tingkatan sesuai dengan kriteria penelitian. Langkah selanjutnya adalah memilih secara *random* (acak) unit-unit individu penelitian di masing-masing *cluster* dan strata yang akan digunakan sebagai sampel responden.

Data Primer yang digunakan merupakan data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro 2001). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara (*in-depth interview*) dengan responden.

HASIL PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dengan metode survey terhadap 100 responden yang tersebar di 4 kecamatan ini didominasi oleh unit usaha perorangan yang mencapai 73 persen, disusul responden berbentuk PT (14 persen), kemudian bentuk lainnya yaitu CV, UD dan Koperasi sehingga berdasarkan jenis sebaran ini tampak responden mayoritas berasal dari UMKM (Gambar 2).

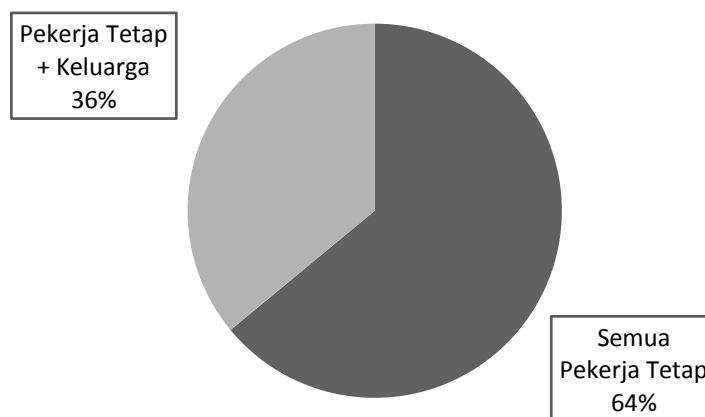
Hal ini bukan tanpa maksud, karena UMKM merupakan salah satu pendorong pembangunan ekonomi nasional di Indonesia. Pada awalnya, keberadaan UMKM dianggap sebagai sumber penting dalam penciptaan kesempatan kerja dan motor penggerak utama pembangunan ekonomi daerah di pedesaan. Namun, pada era globalisasi saat ini dan mendatang, peran keberadaan UMKM semakin penting yakni sebagai salah satu sumber devisa ekspor non-migas Indonesia (Tambunan 2002).



Sumber : Data Survey, 2015

Gambar 2
Status Perusahaan Responden

Berdasarkan status pekerja, tampak pada Gambar 3 bahwa 64 persen responden merekrut pekerjaannya sebagai pekerja tetap, sedangkan sisanya (36 persen) merupakan perusahaan yang masih melibatkan keluarganya pada usaha yang dikelolanya. Masih terlibatnya keluarga pada aktivitas usaha ini menunjukkan model produksi yang berjalan masih dalam taraf belum terlalu kompleks sehingga keluarga dapat dengan mudah membantu produksinya.



Sumber : Data Survey, 2015

Gambar 3
Status Pekerja

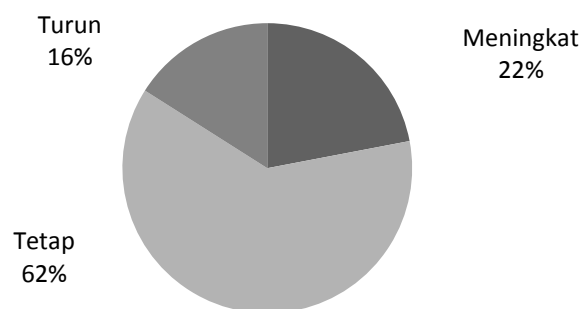
Perspektif Permintaan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan

Bagian pembahasan yang menarik adalah kurang berkembangnya permintaan tenaga kerja di lokasi penelitian yaitu sejumlah 62 persen, sementara yang mengalami peningkatan hanya 22 persen (Gambar 4). Berdasarkan teori permintaan tenaga kerja yaitu *derived demand*, maka salah satu penyebab perubahan permintaan tenaga kerja adalah adanya perubahan pada permintaan

atas produk yang dihasilkan perusahaan tersebut (Borjas 2016). Sehingga secara teoritik, di lokasi penelitian tidak terjadi peningkatan signifikan atas produk barang/jasa yang dihasilkan. Guna membuktikan hal tersebut dibutuhkan analisis lanjutan yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

Dari jumlah 22 persen unit usaha yang meningkat tersebut, ternyata rata-rata kenaikannya mencapai 48 persen, sedangkan sebaliknya sebesar 16 persen unit usaha yang mengalami penurunan memiliki rata rata penurunan jumlah pekerja sebesar 26,96 persen.

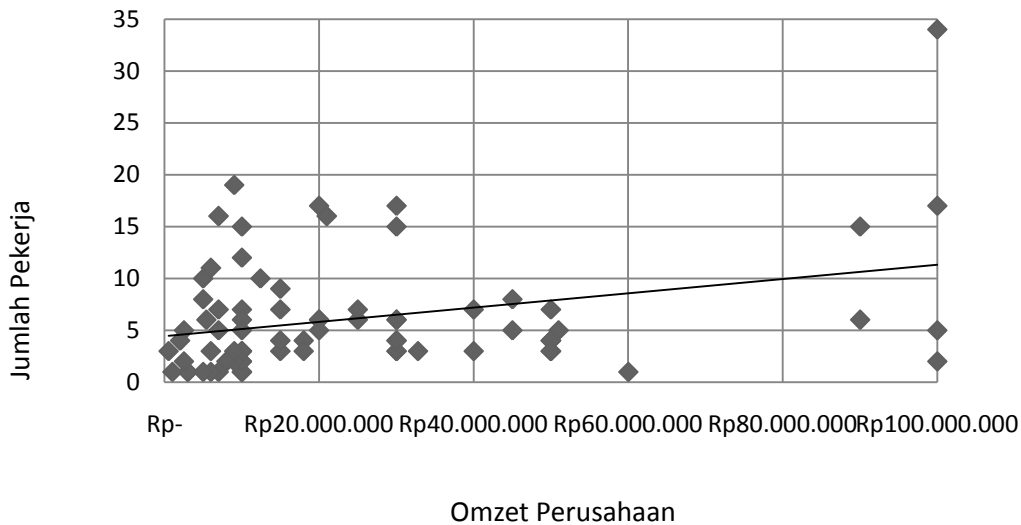
JUMLAH PEKERJA DIBANDING TAHUN LALU



Sumber : Data Survey, 2015

Gambar 4
Jumlah Pekerja Dibandingkan dengan Tahun Sebelumnya

Kenaikan sebesar 48 persen tersebut disebabkan banyak hal, yang secara umum dikarenakan meningkatnya produksi yang disebabkan meningkatnya permintaan barang, demikian juga yang ingin mempercepat waktu produksi sehingga jumlah produksi barang/jasa meningkat. Hal ini sesuai dengan konsep *derived demand* yang menyatakan permintaan tenaga kerja merupakan fungsi turunan dari permintaan barang (Borjas 2016). Dan sebaliknya, unit usaha yang mengalami penurunan rata rata 26,96 persen tersebut disebabkan adanya penurunan permintaan atas barang/jasa yang diproduksi, serta semakin kompetitifnya persaingan pasar. Artinya salah satu upaya yang dapat dilakukan agar permintaan tenaga kerja meningkat adalah mengembangkan unit usahanya, hal ini sesuai dengan kondisi 76 responden yang scatterplot-nya menunjukkan adanya *slope* yang positif yaitu adanya hubungan antara omzet yang semakin besar dengan jumlah pekerja yang juga akan semakin besar pula (Gambar 5). 76 responden tersebut merupakan unit usaha yang memiliki omzet kurang sama dengan Rp 100juta.

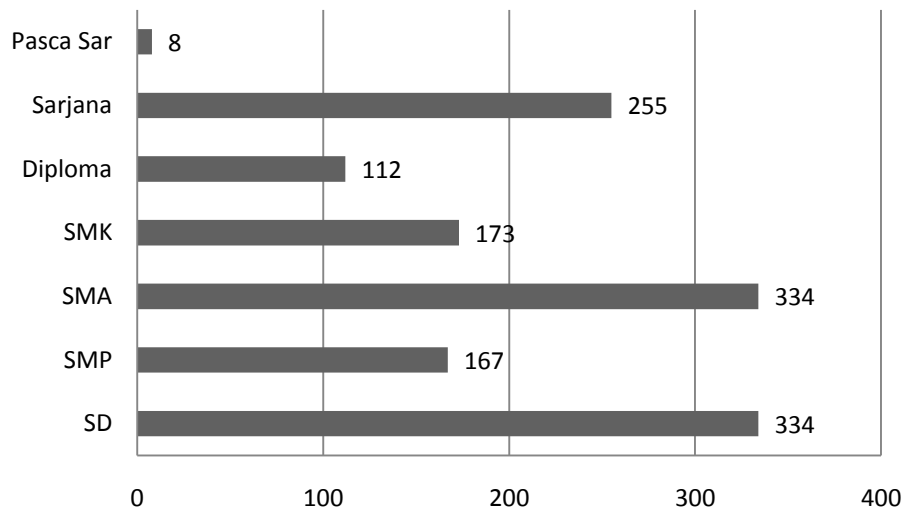


Sumber: Data Survey, 2015

Gambar 5
Scatterplot antara Jumlah Pekerja dan Omzet Unit Usaha Dibawah Rp 100juta

Berdasarkan kondisi tersebut, maka perlu menjadi perhatian bagi banyak pihak, terlebih Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bangkalan yang harus menggandeng dinas atau instansi terkait, mengingat masalah permintaan tenaga kerja tidak hanya sebatas pada area bidang ketenagakerjaan saja.

Salah satu dinas yang harus dilibatkan adalah Dinas Koperasi dan UMKM karena dinas tersebut bertugas mengembangkan usaha mikro dan kecil agar dapat bertahan dan berkembang. Banyak program kerja dan kegiatan yang dapat dilaksanakan, antara lain bimbingan teknis dan pelatihan bagi pengelola /pemilik usaha dalam mengelola usahanya, serta pelatihan teknis yang dapat dilakukan juga agar karyawannya memiliki keahlian yang lebih tinggi. Dinas Perindustrian dan Perdagangan juga dapat dilibatkan, khususnya bagi pengusaha kelas menengah atas, yang biasanya telah memiliki proses produksi yang lebih kompleks sehingga kebutuhan program kerja dan kegiatan berbeda dengan Dinas Koperasi & UMKM. Dengan meningkatkan sinergi antar dinas, maka permasalahan dari sisi permintaan tenaga kerja dapat lebih terkelola dengan baik, dan diharapkan dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi pengembangan perusahaan tersebut.

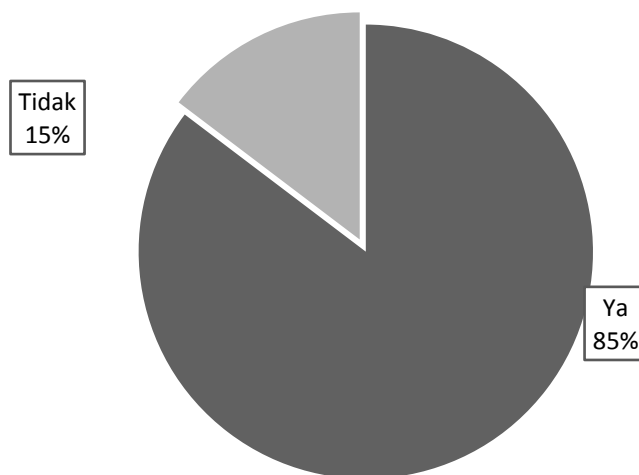


Sumber : Data Diolah, 2015

Gambar 6
Sebaran Pekerja Berdasar Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data pada Gambar 6 diatas, tampak bahwa jumlah pekerja terbanyak adalah pada tingkat pendidikan SD dan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan yang masih rendah ternyata masih mendominasi. Pada tingkat pendidikan ini yang dibutuhkan adalah skill atau keterampilan teknis pada tataran yang belum kompleks sehingga membutuhkan adanya pengembangan keterampilan agar para pekerja pada tingkat pendidikan ini dapat masuk pada jenjang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tingkat madya.

Bentuk pelatihan yang dibutuhkan dapat dilakukan pada Balai Latihan Kerja (BLK) yang dikelola oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bangkalan. Jenis pelatihan yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan pengguna yang berbasis kompetensi, antara lain (a) Pelatihan Las, yang antara lain meliputi las listrik dan las asetelin ; (b) Pelatihan otomotif, yang meliputi mekanik mobil bensin/diesel dan mekanik sepeda motor ; (c) Pelatihan Kelistrikan, yang antara lain meliputi teknik listrik industri dan otomasi, instalasi tenaga listrik bangunan sederhana dan teknik pendingin ; (d) Pelatihan aneka kejuruan, yang meliputi operator jahit muda, madya dan mahir ; (e) Pelatihan Kejuruan Teknologi Informasi, yang meliputi desain grafis, teknisi komputer dan teknisi jaringan komputer ; (f) Pelatihan Bangunan, yang meliputi pelatihan juru gambar (AutoCad), pelatihan tukang dan pelatihan meubeler dan (g) Pelatihan Tata Niaga yaitu komputer perkantoran. Diharapkan dengan tersedianya berbagai pelatihan tersebut maka keterampilan pekerja dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil produksi dari berbagai unit usaha tersebut. Hal tersebut menjadi penting karena saat ini masih terdapat 15 persen unit usaha yang menilai kondisi pekerjanya belum sesuai dengan harapannya (Gambar 7), yang dikhawatirkan adalah jangan sampai pelaku usaha yang merasa belum puas dengan kondisi pekerjanya justru mengurangi jumlah pekerja, yang apabila hal tersebut terjadi secara masif akan menyebabkan penawaran tenaga kerja di Kabupaten Bangkalan akan meningkat.



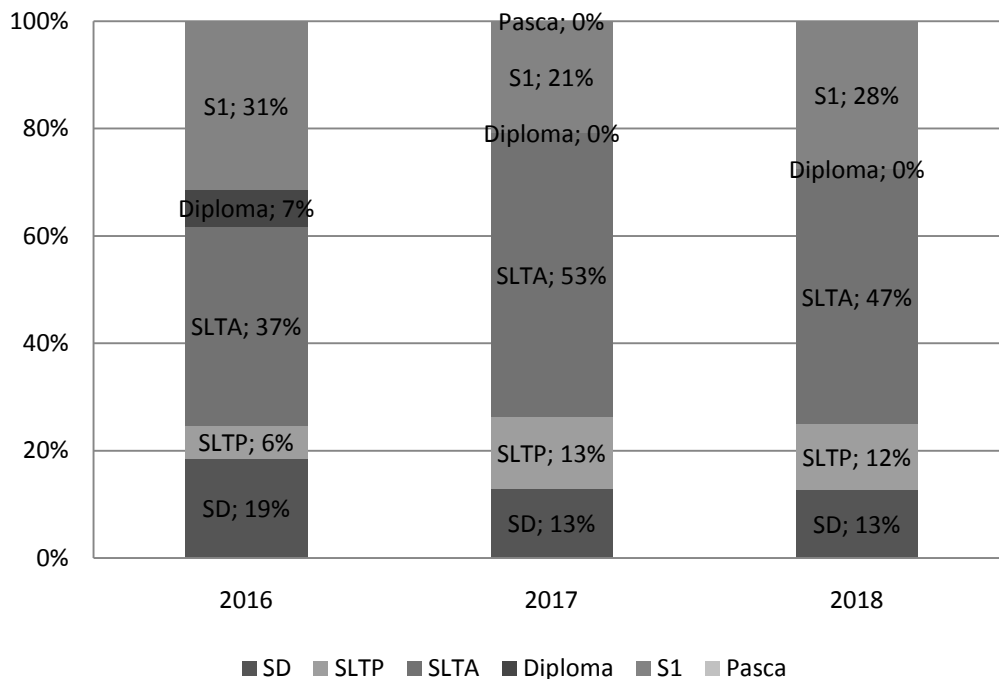
Sumber : Data Diolah, 2015

Gambar 7
Tingkat Kepuasan Pengguna Tenaga Kerja

Point penting dari penelitian ini dapat menggambarkan pola kebutuhan tenaga kerja hingga tahun 2018. Tampak pada Gambar 8 bahwa pada tahun 2016 masih ada ekspektasi dari para pelaku usaha untuk merubah komposisi pekerja yang saat ini didominasi pekerja dengan tingkat pendidikan SD dan SLTA (Gambar 6) menjadi komposisi mayoritas pekerja dengan tingkat pendidikan SLTA. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan dengan tingkat keterampilan yang lebih tinggi.

Demikian juga pada tahun 2017 dan 2018 masih didominasi pada pekerja tingkat pendidikan SLTA, yang disusul dengan level S1. Tingginya permintaan tenaga kerja level SLTA harus diantisipasi hingga beberapa tahun mendatang, yaitu dengan melakukan sinergi antara Dinas Pendidikan dengan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler yang berbasis kompetensi, seperti pelatihan desain grafis, pelatihan teknisi komputer dan lain sebagainya.

Kebutuhan tenaga kerja terbesar berikutnya adalah pada level S1, yang lebih mengarah sebagai tenaga manajerial tingkat mula. Hal ini menunjukkan adanya ekspektasi berkembangnya usaha di masa mendatang. Pihak Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bangkalan dapat bekerja sama dengan beberapa perguruan tinggi yang berada di Kabupaten Bangkalan agar dapat menyalurkan lulusan perguruan tinggi pada perusahaan yang membutuhkan melalui kegiatan Bursa Kerja, yang mempertemukan antara pencari kerja dan perusahaan pada satu event bersama. Manfaat lain dari Bursa Kerja adalah mempercepat masa tunggu alumni perguruan tinggi dan mengurangi pengangguran friksional, yaitu pengangguran yang disebabkan belum bertemunya pencari kerja dan perusahaan.



Sumber : Data Diolah, 2015

Gambar 8
Permintaan Tenaga Kerja Tahun 2016-2018

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu (1) Pada tahun 2016 masih ada ekspektasi dari para pelaku usaha untuk merubah komposisi pekerja menjadi mayoritas berpendidikan SLTA. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan dengan tingkat keterampilan yang lebih tinggi. (2) Pada tahun 2017 dan 2018 masih didominasi pada pekerja tingkat pendidikan SLTA, yang disusul dengan level S1 yang lebih mengarah sebagai tenaga manajerial tingkat mula. Hal ini menunjukkan adanya ekspektasi berkembangnya usaha di masa mendatang.

Rekomendasi

Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya perhatian dan tindak lanjut dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk dapat membuka Balai Latihan Kerja (BLK) yang lebih banyak di beberapa lokasi, yaitu BLK pada tingkat kecamatan yang dapat melatih keterampilan tenaga kerja pada tingkat pendidikan SLTA.

Tingginya permintaan tenaga kerja level SLTA harus diantisipasi hingga beberapa tahun mendatang, yaitu dengan melakukan sinergi antara Dinas Pendidikan dengan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler yang berbasis kompetensi, seperti pelatihan desain grafis, pelatihan teknisi komputer dan lain sebagainya. Sedangkan untuk kebutuhan tenaga kerja pada tingkat pendidikan S1 maka pihak Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Bangkalan dapat bekerja sama dengan beberapa perguruan tinggi yang berada di Kabupaten Bangkalan agar dapat menyalurkan lulusan perguruan tinggi pada perusahaan yang membutuhkan melalui kegiatan Bursa Kerja, yang mempertemukan antara pencari kerja dan perusahaan pada satu event bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, B. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia* 1st ed. Sofyan Khadafi & Lolita Krisnawati, eds. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Borjas, G. 2016. *Labor Economics* 7th ed. Mc. Graw-Hill Irwin. New York
- BPS, 2014. Keadaan Angkatan Kerja di Propinsi Jawa Timur tahun 2014M. S. Sapto Wintardi, S.Si. ed., Jakarta: BPS Jawa Timur. Available at: http://jatim.bps.go.id/4dm!n/pdf_publicasi/Keadaan-Angkatan-Kerja-di-Jawa-Timur-Agustus-2014.pdf.
- Freeman, R. B. 1979. *Labor Economics* 2nd ed. Prentice-Hall.
- Kuncoro, M. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta
- Kusumosuwidho, S. 2015. *Angkatan Kerja*. In S. M. Adioetomo & O. B. Samosir, eds. *Dasar-dasar Demografi*. Salemba Empat. Jakarta
- Mankiw, N. G. 2007. *Makroekonomi* 6th ed. Wibi Hardani, Devri Barnadi, & Suryadi Saat, eds. Erlangga. Jakarta
- Perkins, D.H. et al. 2012. *Economics of Development* 7th ed., W.W. Norton & Company, Inc.
- Tambunan, T. 2002. *Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia : Beberapa Isu Penting*. Salemba Empat. Jakarta