



# LAPORAN

## PENYUSUNAN DOKUMEN PERENCANAAN TENAGA KERJA MAKRO KOTA KEDIRI TAHUN 2023 - 2027



Tim Kajian  
Subagyo  
Faisol  
Diah Ayu Septi Fauji

Tahun  
**2022**

*Kerjasama*  
**Dinas Koperasi Usaha Mikro dan  
Tenaga Kerja Kota Kediri**  
*dengan*  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan berkah, rahmad dan hidayah-Nya, Tim Kajian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri dapat menyusun Laporan Akhir Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro Tahun 2023 – 2027 di Kota Kediri.

Laporan Akhir ini disusun setelah melakukan keseluruhan tahapan dalam kajian, mulai observasi, pengumpulan data, analisis data dan dua kali melakukan Forum Group Diskusi. Tim Kajian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh stakeholder yang memberikan masukan yang sangat signifikan dalam rangka memperkaya dan menyempurnakan kajian yang telah dilakukan, sehingga hasil kajian ini dapat bermanfaat dalam rangka Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro Tahun 2023 – 2027 di Kota Kediri.

Tidak lupa ucapan terimakasih kami sampaikan kepada Bapak Kepala Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri yang telah memberi kepercayaan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri dalam menyusun kajian ini.

Kediri, 10 Desember 2022

Ketua Tim Kajian,

**Dr. Subagyo, M.M.**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Kata Pengantar .....	ii
Daftar Isi .....	iii
Daftar Gambar .....	v
Daftar Tabel .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Tujuan Kajian .....	5
1.3. Manfaat Kajian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENELITIAN TERDAHULU .....</b>	<b>6</b>
2.1. Kondisi Ekonomi .....	6
2.1.1 Produk Domestik Regional Bruto .....	7
2.1.2 Struktur Ekonomi .....	8
2.2. Pertumbuhan Ekonomi .....	11
2.3. Penduduk Usia Kerja (PUK) .....	14
2.3.1 Potret PUK menurut Tingkat Pendidikan .....	15
2.3.2 Potret PUK menurut Jenis Kelamin .....	16
2.3.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja .....	17
2.4. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) .....	19
2.5. Faktor yang mempengaruhi TPT .....	21
2.6. Teknik Peramalan .....	23
2.7. Penelitian Terdahulu .....	26
<b>BAB III METODOLOGI</b>	
3.1. Metode Kajian .....	30
3.2. Sumber Data Kajian .....	33
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.4. Metode Analisis .....	34
3.5. Definisi Operasional Variabel Kajian .....	36
3.6. Kerangka Pemikiran .....	39

<b>BAB IV</b>	<b>KONDISI KETENAGAKERJAAN .....</b>	<b>40</b>
4.1.	Potret Penduduk Usia Kerja (PUK) .....	41
4.1.1	PUK Menurut Tingkat Pendidikan .....	41
4.1.2	PUK Menurut Jenis Kelamin .....	42
4.2.	Potret Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) .....	43
4.2.1	TPAK Menurut Tingkat Pendidikan .....	43
4.3.2	TPAK Menurut Jenis Kelamin .....	46
4.3.	Potret Penduduk Angkatan Kerja (PAK).....	48
4.3.1	PAK Menurut Tingkat Pendidikan .....	48
4.3.2	PAK Menurut Jenis Kelamin .....	51
4.4.	Potret Penduduk Yang Bekerja (PYB).....	53
4.4,1	PYB Menurut Tingkat Pendidikan .....	53
4.4.2	PYB Menurut Jenis Kelamin .....	55
4.4.3	PYB Menurut Lapangan Usaha .....	56
4.5.	Potret Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) .....	57
4.5.1	TPT Menurut Jenis Kelamin .....	58
4.6.	Potret Produktifitas Tenaga Kerja.....	59
<b>BAB V</b>	<b>PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>62</b>
5.1.	Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK).....	62
5.1.1	Perkiraan PUK Menurut Tingkat Pendidikan .....	62
5.1.2	Perkiraan PUK Menurut Jenis Kelamin.....	64
5.2.	Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) ....	65
5.2.1	Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan .....	65
5.2.2	Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin .....	67
5.3.	Perkiraan Penduduk Angkatan Kerja (PAK) .....	68
5.3.1	Perkiraan PAK Menurut Tingkat Pendidikan .....	68
5.3.2	Perkiraan PAK Menurut Jenis Kelamin .....	70
<b>BAB VI</b>	<b>PERKIRAAN KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA.....</b>	<b>72</b>
6.1.	Perkiraan Perekonomian.....	72
6.2.	Perkiraan Kesempatan Kerja .....	74

6.3.	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usagha	76
6.4.	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan	77
6.5.	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin ....	79
6.6.	Perkiraan Produktifitas Tenaga Kerja .....	80
<b>BAB VII</b>	<b>PERKIRAAN KETENAGAAKEKRJAAN KOTA KEDIRI .....</b>	<b>81</b>
7.1.	Perkiraan Pengangguran Tahun 2023-2027	
7.2.	Perkiraan PAK Tahun 2023-2027.....	82
7.3.	Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka 2023-2027 ...	82
<b>BAB VIII</b>	<b>KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....</b>	<b>84</b>
8.1.	Kesimpulan .....	85
8.2.	Rekomendasi .....	85
1.	Kebijakan Umum.....	85
2.	Kebijakan Investasi .....	87
3.	Kebijakan Pendidikan .....	88
4.	Kebijakan Kesehatan .....	89
5.	Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan .....	89
6.	Kebijakan Sektoral .....	91
<b>BAB IX</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>96</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Trend Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Kediri .....	3
Gambar 2.1	Jumlah PUK Menurut Tingkat Pendidikan .....	14
Gambar 2.2	Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin .....	15
Gambar 2.3	Struktur Ketenagakerjaan di Indonesia.....	20
Gambar 2.4	Teknik Peramalan .....	24
Gambar 3.1	Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1	Jumlah PUK Menurut Tingkat Pendidikan .....	41
Gambar 4.2	Jumlah PUK Menurut Jenis Kelamin .....	43
Gambar 4.3	TPAK Menurut Tingkat Pendidikan .....	45
Gambar 4.4	TPAK Menurut Jenis Kelamin .....	47
Gambar 4.5	Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan .....	50
Gambar 4.6	Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	52
Gambar 4.7	Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan .....	55
Gambar 4.8	Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin.....	56
Gambar 4.9	Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha.....	58
Gambar 4.10	TPT Menurut Tingkat Pendidikan .....	60
Gambar 4.11	TPT Menurut Jenis Kelamin .....	61
Gambar 4.12	Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha ....	63
Gambar 5.1	Perkiraan PUK Menurut Tingkat Pendidikan .....	65
Gambar 5.2	Perkiraan PUK Menurut Jenis Kelamin .....	67
Gambar 5.3	Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan .....	69
Gambar 5.4	Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin .....	70
Gambar 5.5	Perkiraan PUK Menurut Tingkat Pendidikan .....	72
Gambar 5.5	Perkiraan PUK Menurut Jenis Kelamin .....	74
Gambar 6.1	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan	81
Gambar 7.1	Perkiraan Angkatan Kerja dan PYB 2023-2027.....	82
Gambar 7.2	Perkiraan TPT 2023-2027 .....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Tingkat Pengangguran Terbuka .....	2
Tabel 2.1.	PDRB ADHK 2010 Menurut Lapangan Usaha .....	7
Tabel 2.2.	PDRB ADKB Menurut Lapangan Usaha .....	10
Tabel 2.3.	Laju PDRB ADHK 2010 Menurut Lapangan Usaha .....	13
Tabel 2.4.	Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan.....	15
Tabel 2.5.	Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	17
Tabel 3.1.	Alternatif Metode Peramalan Dengan Trend Waktu .....	36
Tabel 4.1	PUK Menurut Tingkat Pendidikan .....	41
Tabel 4.2	PUK Menurut Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3	TPAK Menurut Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 4.4	TPAK Menurut Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.5	PAK Menurut Tingkat Pendidikan .....	49
Tabel 4.6	PAK Menurut Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.7	Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan .....	54
Tabel 4.8	Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.9	PYB Menurut Lapangan Usaha .....	57
Tabel 4.10	TPT Menurut Tingkat Pendidikan .....	59
Tabel 4.11	TPT Menurut Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.12	Produktifitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha .....	62
Tabel 5.1	Perkiraan PUK Menurut Tingkat Pendidikan .....	63
Tabel 5.2	Perkiraan PUK Menurut Jenis Kelamin.....	64
Tabel 5.3	Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan .....	66
Tabel 5.4	Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin.....	67
Tabel 5.5	Perkiraan PAK Menurut Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 5.6	Perkiraan PAK Menurut Jenis Kelamin.....	70

Tabel 6.1	Perkiraan Perekonomian .....	73
Tabel 6.2	Elastisitas Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha ..	75
Tabel 6.3	Elastisitas Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha ...	76
Tabel 6.4	Elastisitas Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha ...	76
Tebel 6.5	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha....	77
Tabel 6.6	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan.	78
Tabel 6.7	Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	79
Tabel 6.8	Perkiraan produktifitas Tenaga Kerja .....	81
Tabel 7.1	Perkiraan Pengangguran Tahun 2023-2027.....	81
Tabel 7.2	Perkiraan Tingkat Penganghuran Terbuka (1) .....	83
Tabel 7.3	Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (2).....	83

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 yang telah berlangsung sejak bulan Maret 2020 semakin menyadarkan akan besarnya pengaruh gangguan eksternal terhadap kondisi perekonomian suatu daerah. Selanjutnya gangguan terhadap perekonomian akan mengganggu pertumbuhan dan perkembangan ketenagakerjaan, yang tentunya akan mempengaruhi perkembangan kesejahteraan sosial di suatu wilayah. Dua faktor utama penyebab menurunnya kesejahteraan sosial adalah menurunnya daya beli diukur dengan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) riil per kapita dan berkurangnya kesempatan kerja yang menyebabkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) meningkat.

Pasal 27 ayat (2)<sup>1</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, oleh karena itu maka pembangunan ketenagakerjaan harus ditujukan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Pada aspek ketenagakerjaan, Peraturan Daerah Kota Kediri tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Kediri Tahun 2020-2024<sup>2</sup>, juga menyatakan bahwa pandemi Covid-19 telah berdampak pada permasalahan ketenagakerjaan mulai dari perusahaan atau industri yang tidak beroperasi, efisiensi jumlah tenaga kerja, sampai dengan penurunan jumlah kesempatan kerja. Hal tersebut berimbas pada meningkatnya jumlah pengangguran terbuka di tahun 2021 menjadi

---

<sup>1</sup> UUD 1945, *Undang-Undang Dasar Negara RI 1945*, vol. 105, 1945.

<sup>2</sup> Perwali Kota Kediri Nomor 3 2022, *Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Kediri Tahun 2020 - 2024*, n.d.

6,4 % (BPS, 2022)<sup>3</sup>. Secara rinci data tentang Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2018-2021 menurut tingkat pendidikan dijelaskan dalam Tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan 2018-2021

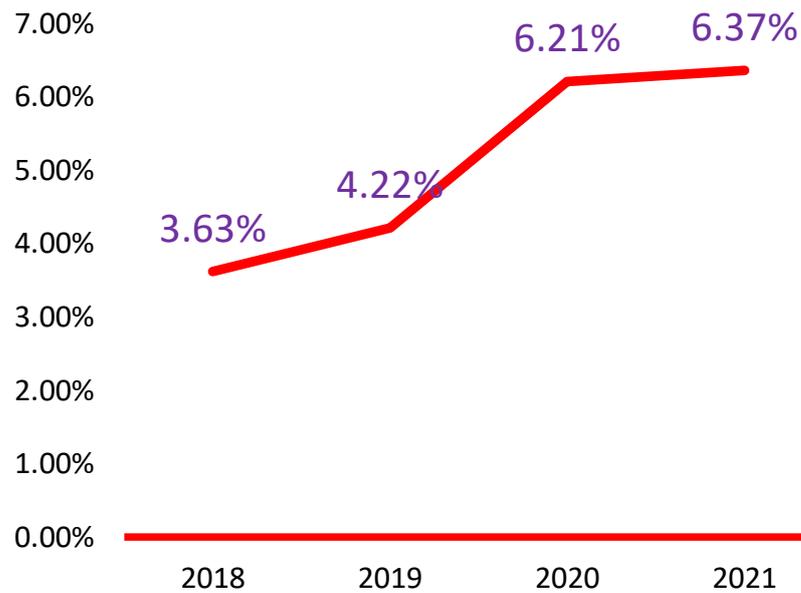
	2018	2019	2020	2021
Maksimum SD	1,5%	1,6%	4,2%	4,9%
SMP	0,0%	2,6%	4,6%	4,3%
SMTA Umum	5,4%	5,4%	5,4%	5,1%
SMTA Kejuruan	5,3%	5,0%	11,0%	10,2%
Diploma	0,0%	6,1%	2,6%	4,9%
Universitas	5,2%	5,7%	6,4%	7,1%
Jumlah	3,6%	4,2%	6,2%	6,4%

Sumber: BPS Kota Kediri, Data Diolah

Pengangguran terbuka merupakan angkatan kerja yang tidak bekerja/tidak mempunyai pekerjaan, yang mencakup angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan yang punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja<sup>4</sup>, sedang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah perbandingan antara jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja dan biasanya dinyatakan dalam persen; Gambar 1.1. menunjukkan trend tingkat pengangguran terbuka tahun 2018-2021.

<sup>3</sup> BPS, *Kota Kediri Dalam Angka*. BPS Kota Kediri, 2021, <https://www.bps.go.id/>.

<sup>4</sup> Sjafrizal, *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal. 35, 2016.



Gambar 1.1. Trend Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Kediri  
 Sumber: BPS, Kota Kediri, modified

Di saat yang bersamaan, tantangan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sampai dengan Global Citizenship juga memberikan dampak pada aspek ketenagakerjaan, dimana arus bebas antar negara di kawasan ASEAN, maupun global mendorong persaingan pada pasar tenaga kerja terampil. Secara positif, MEA maupun Global Citizenship akan memperluas pasar bagi produk dan jasa, serta tenaga kerja, namun di sisi yang lain akan berdampak negatif bagi tenaga kerja lokal yang tidak dapat bersaing dengan tenaga kerja terampil dari luar negeri. Dalam menghadapi kondisi tersebut, Kota Kediri harus mempersiapkan tenaga kerja dengan kompetensi yang memadai agar mampu bersaing dengan tenaga kerja dari daerah lain maupun dari negara lain.

Dalam perspektif hukum, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>5</sup>. UU ini menyatakan bahwa dalam rangka menyusun perencanaan tenaga kerja

<sup>5</sup> KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003," *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).

meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro. Rencana Tenaga Kerja Daerah merupakan bentuk perencanaan tenaga kerja makro pada tingkat daerah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang perluasan kesempatan kerja<sup>6</sup>. Perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia. Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan kerja yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja. Sedangkan kesempatan kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja yang sudah ada.

Melihat kompleksitas permasalahan yang ada, diperlukan intervensi kebijakan serta langkah-langkah strategis penanganan yang bersifat komprehensif dan terintegrasi. Hal ini diperlukan karena permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya menjadi tanggung jawab instansi pembina ketenagakerjaan semata, mengingat masalah pengangguran adalah masalah bersama. Meski tidak bisa dipungkiri, instansi pembina ketenagakerjaan menjadi *leading sector* dalam menangani persoalan pengangguran. Dalam penanganan isu pengangguran, dibutuhkan kontribusi yang besar dan sinergis dari instansi lainnya untuk bersama-sama melakukan intervensi terhadap permasalahan ketenagakerjaan di Kota Kediri. Dalam konteks inilah maka perencanaan tenaga kerja yang disusun bersama lintas sektor terkait akan sangat bermanfaat untuk dijadikan salah satu pedoman bagi pemangku kepentingan, khususnya yang menyangkut penentuan arah kebijakan ketenagakerjaan yang terintegrasi di Kota Kediri.

---

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah RI, *Peraturan Pemerintah RI Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja*, 2013.

## **1.2. Tujuan Kajian**

Tujuan dilaksanakannya kajian tentang Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kota Kediri tahun 2023 – 2027 adalah sebagai berikut:

1. Memotret situasi ketenagakerjaan Kota Kediri saat ini dengan berbagai karakteristiknya;
2. Memperkirakan persediaan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya;
3. Memperkirakan kesempatan kerja dengan berbagai karakteristiknya;
4. Memperkirakan tingkat pengangguran terbuka;
5. Menyusun rumusan kebijakan ketenagakerjaan

## **1.3. Manfaat Kajian**

Manfaat yang diharapkan dengan dilaksanakan kajian ini adalah'

1. Memberikan berbagai informasi ketenagakerjaan yang dapat digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan, penentuan strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan di Kota Kediri;
2. Memberikan pijakan dasar yang perlu ditindaklanjuti bagi perumusan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang berbasis empiris, program pembangunan daerah, serta sebagai acuan penyusunan rencana tenaga kerja di Kota Kediri
3. Memberikan rekomendasi alternatif kebijakan dalam menangani masalah ketenagakerjaan;
4. Memberikan rekomendasi strategi dan intervensi serta program masalah ketenagakerjaan bagi pengambil kebijakan;

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN PENELITIAN TERDAHULU

#### 2.1. Kondisi Ekonomi

Evaluasi kinerja makro suatu perekonomian dilakukan dengan melihat perkembangan angka-angka pertumbuhan ekonomi, stabilitas tingkat harga umum, dan lapangan kerja atau tingkat pengangguran terbuka. Kinerja ekonomi makro merupakan hasil interaksi permintaan dan penawaran agregat. Evaluasi kinerja ekonomi makro, terutama dalam perspektif jangka panjang amat bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang karakteristik fundamental sisi permintaan dan penawaran agregat. Untuk itu diperlukan pemahaman tentang karakteristik sisi permintaan dan penawaran.

Tujuan pembangunan ekonomi secara multidimensional yaitu untuk menciptakan pertumbuhan dan perubahan struktur ekonomi, perubahan sosial, mengurangi atau menghapuskan kemiskinan, mengurangi ketimpangan (*disparity*), dan pengangguran<sup>7</sup>. Sejalan dengan hal tersebut, maka pembangunan ekonomi daerah membutuhkan adanya kerjasama diantara pemerintah, sektor swasta (*private sector*), dan masyarakat dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh wilayah tersebut dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja seluas-luasnya. Indikator keberhasilan pembangunan ditunjukkan oleh pertumbuhan ekonomi dan berkurangnya ketimpangan baik di dalam distribusipendapatan penduduk maupun antar wilayah. Berbagai masalah timbul dalam kaitan dengan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi wilayah, dan terus mendorong perkembangan konsep-konsep pertumbuhan ekonomi wilayah. Dalam kenyataannya banyak fenomena tentang pertumbuhan ekonomi wilayah. Kesenjangan (ketimpangan) wilayah dan pemerataan pembangunan menjadi permasalahan utama dalam pertumbuhan wilayah. Beberapa perbedaan

---

<sup>7</sup> Mudrajat Kuncoro, *Ekonomi Pembangunan Teori, Masalah, Dan Kebijakan, Edisi Ke 3, Unit Penerbit Dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta, Hal. 1 - 574, n.d.*

antara wilayah dapat dilihat dari beberapa persoalan seperti, potensi wilayah, pertumbuhan ekonomi, investasi (domestik dan asing), luas wilayah, konsentrasi industri, transportasi, pendidikan, budaya dan lain sebagainya.

### 2.1.1. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) <sup>8</sup> adalah jumlah nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari seluruh kegiatan perekonomian di seluruh daerah dalam tahun tertentu atau periode tertentu dan biasanya satu tahun. Laju pertumbuhan ekonomi yang dihitung berdasarkan perubahan PDRB atas dasar harga konstan tahun yang bersangkutan terhadap tahun sebelumnya merupakan salah satu indikator makro untuk melihat perekonomian secara riil di suatu wilayah. Pertumbuhan ekonomi dapat dipandang sebagai pertambahan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh semua sektor kegiatan ekonomi yang ada di suatu wilayah selama kurun waktu tertentu.

Tabel 2.1.  
PDRB Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha  
Tahun 2018-2021

Lapangan Usaha Industry	PDRB ADHK (Juta Rupiah)			
	2018	2019	2020	2021
A Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan <i>Agriculture, Forestry &amp; Fishery</i>	192.926,3	191.896,9	197.455,2	197.623,4
B Pertambangan dan Penggalian <i>Mining &amp; Quarrying</i>	32,7	32,4	30,0	29,65
C Industri Pengolahan <i>Manufacturing</i>	67.989.719,8	71.862.095,2	67.283.439,2	68.298.646,56
D Pengadaan Listrik dan Gas <i>Electricity &amp; Gas</i>	8.464,9	8.696,9	8.692,5	8.830,85
E Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang <i>Water supply, Sewerage, Waste Management &amp; Remediation Activities</i>	17.687,7	18.123,5	18.953,5	20.104,46
F Konstruksi <i>Construction</i>	1.495.412,1	1.554.943,7	1.446.935,9	1.500.021,12

<sup>8</sup> BPS, Kota Kediri Dalam Angka. BPS Kota Kediri.

G	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor <i>Wholesale &amp; Retail Trade; Repair of Motor Vehicles &amp; Motorcycles</i>	8.950.779,2	9.361.023,7	8.195.446,5	8.999.406,26
H	Transportasi dan Pergudangan <i>Transportation &amp; Storage</i>	376.635,2	397.331,7	394.638,1	419.128,14
I	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum <i>Accommodation &amp; food Service Activities</i>	1.347.392,1	1.444.978,9	1.296.533,3	1.339.283,29
J	Informasi dan Komunikasi <i>Information &amp; Communication</i>	2.116.922,2	2.160.081,0	2.545.007,4	2.691.372,95
K	Jasa Keuangan dan Asuransi <i>Financial &amp; Insurance Activities</i>	795.744,1	841.501,9	845.239,5	861.012,04
L	Real Estat <i>Real Estate Activities</i>	402.508,2	420.151,3	428.554,3	429.857,23
M, N	Jasa Perusahaan <i>Business Activities</i>	177.834,0	185.477,9	172.428,7	173.108,79
O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib <i>Public Administration &amp; Defence; Compulsory Social Security</i>	308.090,6	326.064,4	318.597,6	319.837,21
P	Jasa Pendidikan <i>Education</i>	691.656,0	736.219,5	759.508,5	749.579,71
Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial <i>Human Health and Social Work Activities</i>	160.376,0	169.946,3	186.834,3	197.165,22
R,S, T,U	Jasa lainnya <i>Other Service Activities</i>	305.498,2	322.951,1	276.684,3	280.587,34
	<b>Produk Domestik Regional Bruto Gross Regional Domestic Product</b>	<b>85.337.679,5</b>	<b>90.001.516,3</b>	<b>84.374.978,8</b>	<b>86.485.594,27</b>

Sumber: BPS Kota Kediri, Data Diolah

### 2.1.2. Struktur Ekonomi

Besarnya peranan berbagai lapangan usaha ekonomi dalam memproduksi barang dan jasa sangat menentukan struktur ekonomi suatu daerah. Struktur ekonomi yang terbentuk dari nilai tambah yang diciptakan oleh setiap lapangan usaha menggambarkan seberapa besar ketergantungan

suatu daerah terhadap kemampuan berproduksi dari setiap lapangan usaha.

Selama lima tahun terakhir yaitu tahun 2017-2021 struktur perekonomian Kota Kediri didominasi oleh 5 (lima) kategori lapangan usaha, diantaranya yaitu: Industri Pengolahan, Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil, dan Sepeda Motor; Informasi dan Komunikasi, Kontruksi, serta Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum. Hal ini dapat dilihat dari peranan tiap lapangan usaha terhadap pembentukan PDRB Kota Kediri.

Peranan terbesar dalam pembentukan PDRB ADHB Kota Kediri tahun 2021 dihasilkan oleh lapangan usaha Industri Pengolahan, yaitu mencapai 81,88 persen (angka ini menurun dari 82,13 persen di tahun 2020). Selanjutnya lapangan usaha Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil, dan Sepeda Motor sebesar 9,11 persen (naik dari 8,67 persen di tahun 2020).

Kemudian lapangan usaha Informasi dan Komunikasi sebesar 2,07 persen (turun dari 2,08 persen di tahun 2020), disusul oleh lapangan usaha Konstruksi sebesar 1,62 persen (turun dari 1,64 persen di tahun 2020). Berikutnya lapangan usaha Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum sebesar 1,48 persen (tetap dari 1,48 persen di tahun 2020). Diantara kelima lapangan usaha tersebut, Industri Pengolahan adalah satu satunya kategori yang mengalami peningkatan peranan. Lapangan usaha konstruksi peranannya berangsur menurun. Lapangan usaha Jasa keuangan dan asuransi peranannya berfluktuasi namun cenderung menurun, kemudian sektor pendidikan juga berfluktuasi namun cenderung menurun. Lapangan Usaha sector Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan peranannya lamban dan cenderung menurun. Penyebab menurunnya peranan Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan adalah berkurangnya luas lahan pada lapangan usaha tersebut dan produktifitasnya yang sulit ditingkatkan serta anomali cuaca yang sulit diprediksi. Lambatnya kenaikan harga produk lapangan usaha tersebut dibandingkan produk lain juga menjadi penyebab turunnya peranan lapangan usaha Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan.

Pergeseran peranan ekonomi terbesar dari lapangan usaha Pertanian ke Industri Pengolahan dan Perdagangan. Sebelumnya peranan ekonomi

lapangan usaha Pertanian masih mendominasi. Hal ini salah satunya disebabkan oleh daya dukung sumber daya alam yang terus menurun dan minat bertani berkurang sehingga sulit untuk dipacu produksinya.

Tabel 2.2.  
Distribusi PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Tahun 2017-2021

Kategori	Lapangan Usaha	Distribusi PDRB ADHB (%)				
		2017	2018	2019	2020	2021
A	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan <i>Agriculture, Forestry &amp; Fishery</i>	0,26	0,24	0,22	0,24	0,24
B	Pertambangan dan Penggalian <i>Mining &amp; Quarrying</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	Industri Pengolahan <i>Manufacturing</i>	81,28	81,53	82,04	82,13	81,88
D	Pengadaan Listrik dan Gas <i>Electricity &amp; Gas</i>	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
E	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang <i>Water supply, Sewerage, Waste Management &amp; Remediation Activities</i>	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
F	Konstruksi <i>Construction</i>	1,86	1,77	1,67	1,64	1,62
G	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor <i>Wholesale &amp; Retail Trade; Repair of Motor Vehicles &amp; Motorcycles</i>	9,51	9,54	9,31	8,67	9,11
H	Transportasi dan Pergudangan <i>Transportation &amp; Storage</i>	0,43	0,43	0,42	0,45	0,44
I	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum <i>Accommodation &amp; food Service Activities</i>	1,59	1,55	1,55	1,48	1,48
J	Informasi dan Komunikasi <i>Information &amp; Communication</i>	1,89	1,78	1,67	2,08	2,07
K	Jasa Keuangan dan Asuransi <i>Financial &amp; Insurance Activities</i>	0,95	0,94	0,92	0,97	0,94
L	Real Estat <i>Real Estate Activities</i>	0,41	0,40	0,39	0,42	0,40
M,N	Jasa Perusahaan <i>Business Activities</i>	0,21	0,21	0,20	0,20	0,19
O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib <i>Public Administration &amp; Defence; Compulsory Social Security</i>	0,35	0,35	0,36	0,39	0,37
P	Jasa Pendidikan <i>Education</i>	0,76	0,75	0,74	0,82	0,76

Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial <i>Human Health and Social Work Activities</i>	0,17	0,17	0,17	0,20	0,19
R,S,T,U	Jasa lainnya <i>Other Service Activities</i>	0,33	0,32	0,31	0,29	0,28
<b>Produk Domestik Regional Bruto</b> <b><i>Gross Regional Domestic Product</i></b>		<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Sumber: BPS Kota Kediri<sup>9</sup>, Data Diolah

## 2.2. Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator makro untuk melihat kinerja perekonomian secara riil di suatu wilayah<sup>10</sup>. Laju pertumbuhan ekonomi dihitung berdasarkan perubahan PDRB atas dasar harga konstan tahun yang bersangkutan terhadap tahun sebelumnya. Pertumbuhan ekonomi dapat dipandang sebagai penambahan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh semua lapangan usaha kegiatan ekonomi yang ada di suatu wilayah selama kurun waktu setahun.

Berdasarkan harga konstan 2010, nilai PDRB Kota Kediri pada tahun 2021 menurun. Penurunan tersebut dipengaruhi oleh menurunnya produksi hampir di seluruh lapangan usaha yang sudah bebas dari pengaruh inflasi. Nilai PDRB Kota Kediri pada tahun 2021 atas dasar harga konstan 2010, mencapai 86.485.594,27 juta rupiah. Angka tersebut naik dari 84.374.978,8 juta rupiah pada tahun 2020. Hal tersebut menunjukkan bahwa selama tahun 2021 terjadi peningkatan ekonomi sebesar 2,5 persen, sangat signifikan positif jika dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi tahun sebelumnya yang mencapai nilai negatif -6,3 persen

Penurunan ekonomi selama 2020 diangka -6,3 persen disebabkan oleh adanya wabah pandemi Covid 19 yang awalnya menimpa Kota Wuhan di Tiongkok. Covid 19 ini masih terus menyebar ke seluruh dunia, dengan hampir 39 juta kasus terkonfirmasi di 189 negara dan berdasarkan data

<sup>9</sup> Badan Pusat Statistik Kota Kediri, *Produk Domestik Regional Bruto Menurut Lapangan Usaha 2017-2021*, n.d., <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.

<sup>10</sup> Sjafrizal, *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal. 35.

*Worldometers*, total kasus infeksi virus corona di seluruh dunia telah mencapai 114.663.777. Dari jumlah itu, sebanyak 2.542.462 orang meninggal dunia, dan 90.189.959 orang dinyatakan pulih.

Selain wabah Covid 19, tentunya ada faktor lain yang mempengaruhi penurunan ekonomi Kota Kediri Tahun 2020, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Dari sisi eksternal diantaranya kondisi perekonomian nasional dan regional yang juga menurun serta harga komoditas yang cenderung di level yang rendah. Faktor lainnya yang turut menghambat kinerja ekonomi Kota Kediri di Tahun 2020, diantaranya adalah menurunnya tiga sektor yang dominan, yakni Sektor Industri Pengolahan, Konstruksi dan Perdagangan. Namun demikian, masih ada sektor yang mengalami pertumbuhan, diantaranya adalah Sektor Pertanian, Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi. Di Tahun 2020 (masa Covid 19) dari 17 kategori, terdapat 9 sektor yang mengalami pertumbuhan.

Pertumbuhan ekonomi tertinggi di tahun 2021 dicapai oleh lapangan usaha Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor, yaitu sebesar 9,81 persen. Sedangkan yang terendah dialami lapangan usaha Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan, yakni 0,09 persen. Kemudian, terdapat 5 lapangan usaha yang mengalami penurunan, yaitu lapangan usaha Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan sebesar 0,09 yang sebelumnya diangka 2,90 di tahun 2020, lapangan usaha Informasi dan Komunikasi, diangka 5,75 yang sebelumnya sebesar 17,82, kemudian lapangan usaha Real Estat sebesar 0,30, yang sebelumnya diangka 2,00, lapangan usaha Jasa Pendidikan, yaitu sebesar -1,31 persen, yang sebelumnya diangka 3,16, kemudian penurunan pertumbuhan juga terjadi pada lapangan usaha Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial sebesar 5,53 yang sebelumnya diangka 9,94. Terdapat 12 lapangan usaha yang mengalami perubahan pertumbuhan signifikan adalah: lapangan usaha Pertambangan dan Penggalian sebesar -1,06 persen yang sebelumnya diangka lebih besar namun negatif sebesar -7,63, lapangan usaha Industri Pengolahan sebesar 1,51 persen yang sebelumnya diangka negatif sebesar -6,37. Lapangan usaha Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah sebesar 6,07

persen. Lapangan usaha Pengadaan Listrik dan Gas sebesar 1,59 yang sebelumnya di angka negative yaitu -0,05. Kemudian lapangan usaha konstruksi sebesar 3,67 persen. Lapangan usaha Transportasi dan Pergudangan sebesar 6,21 persen yang sebelumnya diangka negatif -0,68 persen. Lapangan usaha Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum yaitu sebesar 3,30 persen yang sebelumnya ada diangka -10,27, kemudian lapangan usaha Jasa Keuangan dan Asuransi sebesar 1,87 persen yang sebelumnya diangka 0,44 persen. dan lapangan usaha yang mengalami perubahan pertumbuhan yang paling tinggi adalah terjadi pada lapangan usaha Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor sebesar 9,81 persen yang sebelumnya diangka negative -12,45 persen.

Tabel 2.3  
Laju Pertumbuhan PDRB Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Tahun 2017-2021

Kategori	Lapangan Usaha	Laju Pertumbuhan PDRB ADHB (%)				
		2017	2018	2019	2020	2021
A	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan <i>Agriculture, Forestry &amp; Fishery</i>	0,33	1,63	-0,53	2,90	0,09
B	Pertambangan dan Penggalian <i>Mining &amp; Quarrying</i>	-0,96	-0,98	-0,87	-7,63	-1,06
C	Industri Pengolahan <i>Manufacturing</i>	4,71	5,38	5,70	-6,37	1,51
D	Pengadaan Listrik dan Gas <i>Electricity &amp; Gas</i>	2,36	3,11	2,74	-0,05	1,59
E	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang <i>Water supply, Sewerage, Waste Management &amp; Remediation Activities</i>	3,53	3,66	2,46	4,58	6,07
F	Konstruksi <i>Construction</i>	3,18	4,76	3,98	-6,95	3,67
G	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor <i>Wholesale &amp; Retail Trade; Repair of Motor Vehicles &amp; Motorcycles</i>	8,78	6,34	4,58	-12,45	9,81
H	Transportasi dan Pergudangan <i>Transportation &amp; Storage</i>	7,59	8,37	5,50	-0,68	6,21

I	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum <i>Accommodation &amp; food Service Activities</i>	8,28	4,78	7,24	-10,27	3,30
J	Informasi dan Komunikasi <i>Information &amp; Communication</i>	3,79	3,91	2,04	17,82	5,75
K	Jasa Keuangan dan Asuransi <i>Financial &amp; Insurance Activities</i>	4,37	5,77	5,75	0,44	1,87
L	Real Estat <i>Real Estate Activities</i>	5,95	2,76	4,38	2,00	0,30
M,N	Jasa Perusahaan <i>Bussiness Activities</i>	6,51	5,58	4,30	-7,04	0,39
O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib <i>Public Administration &amp; Defence; Compulsory Social Security</i>	2,97	6,07	5,83	-2,29	0,39
P	Jasa Pendidikan <i>Education</i>	6,39	6,31	6,44	3,16	-1,31
Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial <i>Human Health and Social Work Activities</i>	6,94	6,99	5,97	9,94	5,53
R,S,T,U	Jasa lainnya <i>Other Service Activities</i>	4,80	3,87	5,71	-14,33	1,41
<b>Produk Domestik Regional Bruto <i>Gross Regional Domestic Product</i></b>		<b>5,14</b>	<b>5,43</b>	<b>5,47</b>	<b>-6,25</b>	<b>2,50</b>

Sumber: BPS Kota Kediri, data diolah

### 2.3. Penduduk Usia Kerja

Penduduk merupakan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi modal utama dalam pembangunan khususnya pembangunan ketenagakerjaan, baik sebagai obyek sekaligus subyek pembangunan<sup>11</sup>. Data penduduk memiliki peranan strategis dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan pemanfaatan hasil pembangunan. Melalui pengolahan, analisa, dan interpretasi data penduduk akan diketahui profil penduduk di suatu wilayah yang pada akhirnya dapat dijadikan dasar dalam menentukan prioritas utama pembangunan sekaligus menentukan arah kebijakan pengembangan penduduk menjadi sumber daya yang handal dalam pembangunan. Penduduk Usia Kerja (PUK) adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Kuantitas dan tren PUK ini tergantung pada naik turunnya jumlah penduduk secara

<sup>11</sup> Mudrajat Kuncoro, *Ekonomi Pembangunan Teori, Masalah, Dan Kebijakan, Edisi Ke 3, Unit Penerbit Dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta, Hal. 1 - 574.*

keseluruhan sesuai dengan terjadinya perubahan factor-faktor demografi. Berdasarkan data BPS Tahun 2018-2021, pada Tahun 2018 jumlah total PUK yaitu sebanyak 223.609 orang kemudian meningkat sebesar 0,94 persen pada Tahun 2019 menjadi 225.715 orang. Peningkatan tersebut juga terjadi pada 2 tahun berikutnya yaitu sebesar 2,21 persen Tahun 2020 menjadi 230.694 orang dan 0,89% persen pada Tahun 2021 menjadi 232.740 orang.

### 2.3.1 Potret Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Kediri pada Tahun 2018-2021 sebagian besar didominasi oleh penduduk berpendidikan SMTA Umum, yaitu mencapai 54.000 lebih orang di setiap tahun atau sekitar 24 persen lebih dari jumlah keseluruhan PUK. Secara umum proporsi jumlah PUK dengan pendidikan SMTA Umum pada tahun 2018-2021 cenderung fluktuatif perkembangannya, yaitu sebesar 8,2 persen pada tahun 2019, kemudian mengalami kenaikan di Tahun 2020 menjadi 230.694 orang atau terjadi kenaikan 6,5 persen, dan menurun lagi menjadi 3,1 persen pada tahun 2021.

Tabel 2.4

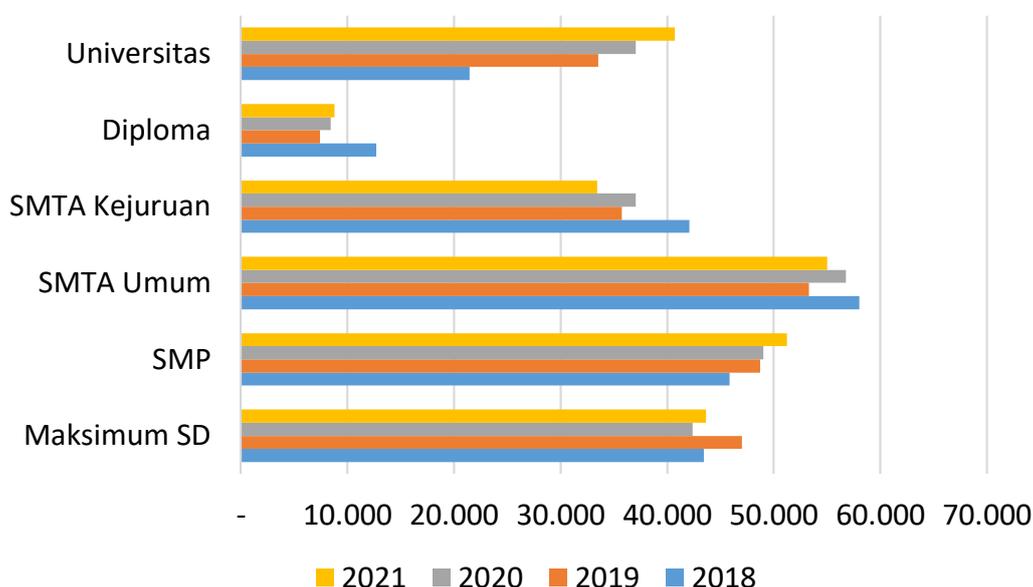
Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2018 - 2021.

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021
Maksimum SD	43.451	47.030	42.390	43.622
SMP	45.861	48.728	49.014	51.232
SMTA Umum	58.035	53.277	56.750	54.988
SMTA Kejuruan	42.092	35.751	37.060	33.445
Diploma	12.701	7.413	8.431	8.758
Universitas	21.469	33.516	37.049	40.696
Jumlah	223.609	225.715	230.694	232.740

Sumber: BPS Kota Kediri, Data Diolah

Kecenderungan jumlah PUK berpendidikan SMP cenderung mengalami penurunan selama 2018-2021, dari 6,3 persen pada tahun 2018 menjadi 4,5 persen pada tahun 2021. Penurunan proporsi PUK tersebut mendorong peningkatan proporsi pada jenjang pendidikan di atasnya yaitu SMA/K,

Diploma, dan Universitas. Secara grafis jumlah penduduk usia kerja menurut tingkat pendidikan dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 2.1. Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kota Kediri Tahun 2018-2021

### 2.3.1 Potret Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

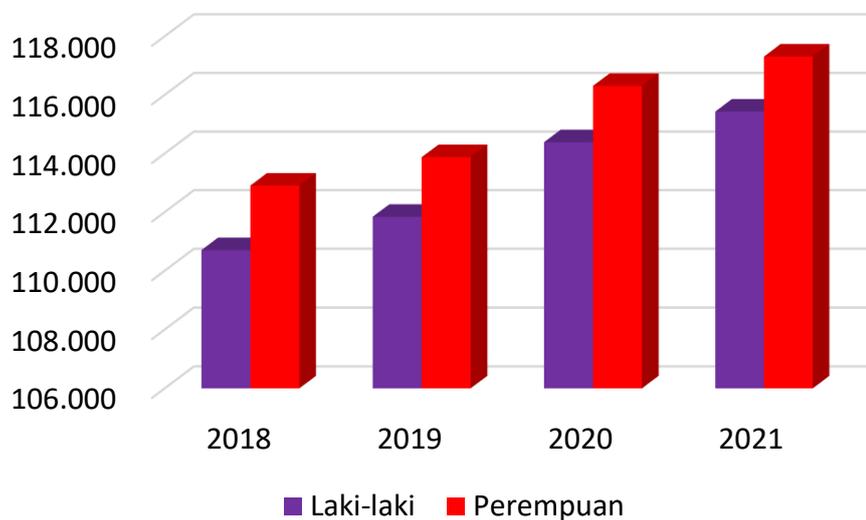
Secara umum jumlah PUK di Kota Kediri Tahun 2018 - 2021 didominasi oleh perempuan yang mencapai angka di atas 50 persen. Pada Tahun 2019 PUK perempuan menunjukkan peningkatan sebesar 0,86 persen dari tahun sebelumnya dan kembali meningkat pada Tahun 2020 dengan peningkatan masing-masing sebesar 2,14 persen

Tabel 2.5  
Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2018-2021

Jenis Kelamin	2018	2019	2020	2021
Laki-laki	110.703	111.841	114.386	115.431
Perempuan	112.906	113.874	116.308	117.309
Jumlah	223.609	225.715	230.694	232.740

Sumber: BPS Kota Kediri, Data Diolah

PUK laki-laki selama periode Tahun 2018-2021 proporsinya cenderung mengalami peningkatan yaitu dari sebesar 49,51 persen pada Tahun 2019, kemudian naik lamban menjadi 49,55 persen pada Tahun 2020, dan naik lagi menjadi 49,58 persen pada Tahun 2021. Sebaliknya proporsi PUK perempuan mengalami penurunan dari 50,49 persen Tahun 2019, turun menjadi 50,45 persen Tahun 2020. Penurunan proporsi tersebut juga terjadi pada tahun berikutnya yaitu menjadi 50,42 persen Tahun 2021. Secara grafis jumlah penduduk usia kerja menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 2.2. Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Kota Kediri Tahun 2018-2021

### 2.3.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Angkatan Kerja menurut Badan Pusat Statistik<sup>12</sup> adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Indikator ini bermanfaat untuk

<sup>12</sup> BPS, Kota Kediri Dalam Angka. BPS Kota Kediri.

mengetahui jumlah penduduk yang berpotensi untuk bekerja. Semakin tinggi jumlah angkatan kerja, berarti semakin banyak jumlah penduduk yang berpotensi untuk bekerja.

Menurut definisi BPS<sup>13</sup>, TPAK adalah persentase penduduk usia 15 tahun keatas yang merupakan angkatan kerja. Jadi TPAK menurut umur adalah rasio antara penduduk yang bekerja dan pencari kerja menurut umur tertentu, misalnya 30- 34 tahun dibandingkan jumlah penduduk usia 30-34 tahun pada tahun yang sama. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah. Semakin tinggi TPAK menunjukkan bahwa semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (*labor supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian.

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, pada suatu tingkat upah keseimbangan tersebut dapat berubah lebih besarnya penawaran dibandingkan permintaan terhadap tenaga kerja (adanya *excess supply of labour*) dan, lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand of labour*). Salah satu teori yang menjelaskan tentang masalah ketenagakerjaan adalah Teori Fei-Ranis (1964)<sup>14</sup>, yang berkaitan dengan negara berkembang dan mempunyai ciri-ciri sumber daya alam belum dapat diolah, penduduknya masih bergantung pada sektor pertanian, tingginya angka pengangguran, serta tingkat pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi. Menurutnya terdapat tiga tahapan pembangunan ekonomi dalam kondisi kelebihan buruh:

- a) Para pengangguran semu (yang tidak menambah output pertanian) dialihkan ke sektor industri dengan upah institusional yang sama;

---

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> and G. Ranis. Fei, J.C., *Development of the Labor- Surplus Economy: Theory and Policy*. Homewood, Irwin, Illinois., 1964.

- b) Tahap dimana pekerja pertanian menambah output tetapi memproduksi lebih kecil dari upah institusional yang mereka peroleh, dialihkan pula ke sektor industry;
- c) Tahap ditandai oleh awal pertumbuhan swasembada pada saat buruh pertanian menghasilkan output lebih besar dari pada perolehan upah institusional;

#### 2.4. Tingkat Pengangguran Terbuka

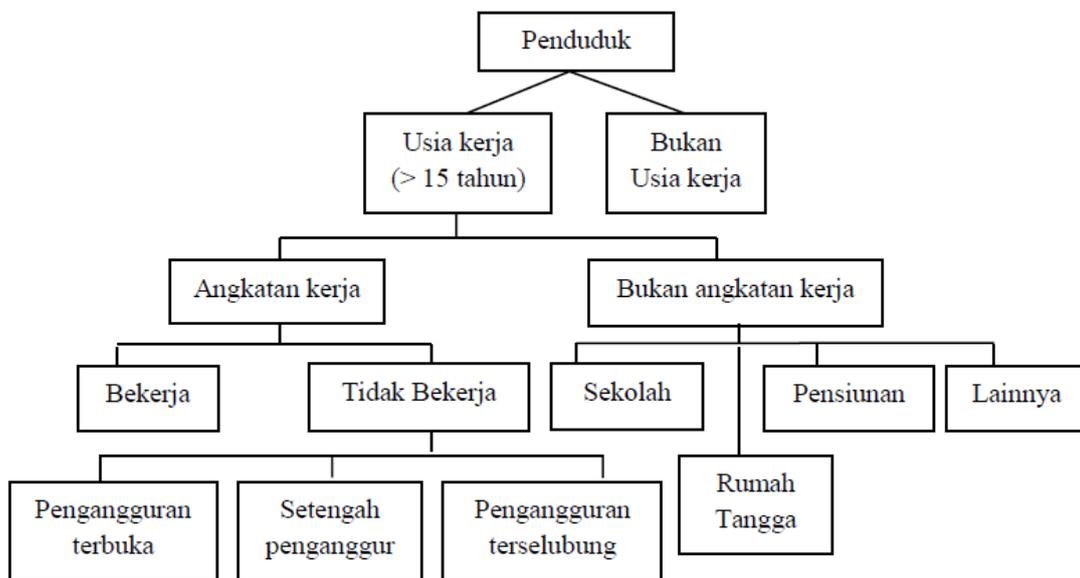
Ukuran angkatan kerja yang sering digunakan adalah tingkat pengangguran terbuka. Salah satu masalah mendasar yang dihadapi suatu Negara / wilayah adalah masalah pengangguran. Tingkat pengangguran terbuka umumnya didefinisikan sebagai proporsi angkatan kerja yang tidak bekerja dan mencari pekerjaan<sup>15</sup>. Ukuran ini dapat digunakan untuk mengindikasikan seberapa besar penawaran kerja yang tidak dapat terserap dalam pasar kerja di sebuah negara atau wilayah. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan pengangguran dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (*production contered development*). Namun pada kenyataanya masalah ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota di Indonesia masih banyak yang belum bisa diatasi oleh pemerintah.

Pengangguran sendiri didefinisikan sebagai penduduk 15 tahun ke atas yang melakukan kegiatan sedang mencari pekerjaan, dan atau sedang mempersiapkan usaha, atau merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, atau sudah mendapat pekerjaan tetapi belum mulai bekerja selama seminggu yang lalu. Pengangguran dibedakan menjadi tiga yaitu, pengangguran terbuka, pengangguran terselubung, dan setengah menganggur. Pengangguran terbuka merupakan suatu nilai yang menunjukkan jumlah penduduk usia kerja yang sedang mencari pekerjaan, atau sedang

---

<sup>15</sup> Mudrajat Kuncoro, *Otonomi & Pembangunan Daerah, Reformasi, Perencanaan, Strategi, Dan Peluang*. Erlangga. Jakarta., 2004.

mempersiapkan usaha, atau merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, atau sudah punya pekerjaan tetapi belum memulai bekerja. Pengangguran terselubung adalah seorang yang bekerja tetapi penghasilan yang diperoleh tidak mencukupi kebutuhan hidupnya. Sedangkan yang dimaksud dengan setengah menganggur adalah mereka yang bekerja kurang dari jam kerja normal (dalam hal ini kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja) dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2015). Struktur yang lebih sederhana tentang ketenagakerjaan dapat dilihat pada Gambar 2.3 sebagai berikut:



Gambar 2.3. Struktur Ketenagakerjaan di Indonesia  
Sumber: <sup>16</sup>BPS, modified

Secara umum konsep pengangguran terbuka dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu pengangguran yang pernah bekerja (memiliki pengalaman kerja) dan pengangguran yang memang tidak pernah bekerja sebelumnya. Indikator tingkat pengangguran terbuka (TPT) sering digunakan pemerintah dalam menilai keberhasilan kinerjanya di bidang ketenagakerjaan. Upaya

<sup>16</sup> BPS, Kota Kediri Dalam Angka. BPS Kota Kediri.

perubahan struktural yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan kesempatan kerja sebagai usaha peningkatan kesejahteraan penduduk seringkali tidak dapat menjangkau seluruh elemen penduduk itu sendiri. Kesempatan dan peluang yang dimiliki tiap penduduk tentu berbeda satu dengan lainnya. Demikian pula dalam proses pembangunan, masalah-masalah seperti kemiskinan dan pengangguran merupakan eksese negatif dari pelaksanaan pembangunan seperti juga terciptanya kesenjangan sosial. Pengangguran terjadi sebagai akibat dari tidak sempurnanya pasar tenaga kerja, atau tidak mampunya pasar tenaga kerja dalam menyerap tenaga kerja yang ada. Akibatnya timbul sejumlah pekerja yang tidak diberdayakan dalam kegiatan perekonomian. Ini merupakan akibat tidak langsung dari *supply* (penawaran) tenaga kerja di pasar tenaga kerja melebihi *demand* (permintaan) tenaga kerja untuk mengisi kesempatan kerja yang tercipta.

## 2.5. Faktor yang mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terbuka

Penyebab terjadinya pengangguran terbuka yang utama adalah semakin meningkatnya jumlah angkatan kerja namun peluang untuk mendapatkan kesempatan kerja sangat kecil atau penduduk yang bekerja lebih sedikit. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat pengangguran yaitu tidak sesuainya keahlian dan keterampilan yang dimiliki angkatan kerja dengan spesifikasi pekerjaan perusahaan, ketidaksesuaian antara gaji yang ditawarkan perusahaan dengan yang diminta oleh pekerja yang mempengaruhi kondisi hidup seseorang. Pertambahan angkatan kerja dipengaruhi oleh meningkatnya jumlah penduduk usia kerja<sup>17</sup>. Di lain sisi, perusahaan formal (industrial) menjadi sektor usaha yang menyerap banyak tenaga kerja, sehingga banyaknya jumlah perusahaan industry mempengaruhi laju perekonomian daerah yang berdampak pada tingkat pengangguran. Permasalahan utama selanjutnya dan mendasar dalam

---

<sup>17</sup> Jefri Setiawan, Moch. Saleh, and Lilis Yulianti, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015," *Journal Ekuilibrium* II, no. 1 (2017): 31-37.

ketenagakerjaan di Indonesia adalah masalah upah yang rendah dan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada tingkat pengangguran yang tinggi. Hal tersebut disebabkan karena penambahan tenaga kerja baru jauh lebih besar dibandingkan dengan pertumbuhan lapangan kerja yang dapat disediakan setiap tahunnya.

Menurut Mankiw (2007)<sup>18</sup>, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran. Selain itu, upah juga merupakan kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya. Penetapan tingkat upah yang dilakukan pemerintah pada suatu negara akan memberikan pengaruh terhadap besarnya tingkat pengangguran yang ada. Semakin tinggi besaran upah yang ditetapkan oleh pemerintah akan berakibat pada penurunan jumlah orang yang bekerja pada negara tersebut (Kaufman dan Hotchkiss, 1999). Indikator ekonomi selanjutnya yang berpengaruh terhadap tingkat pengangguran adalah pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang meningkat diharapkan dapat menyerap tenaga kerja di negara tersebut. Karena dengan kenaikan pendapatan nasional dapat meningkatkan kapasitas produksi. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan laju pertumbuhan ekonomi suatu negara dapat dikaitkan dengan tingginya jumlah pengangguran di suatu negara (Mankiw, 2007). Oleh karena itu, tingginya tingkat pertumbuhan ekonomi menjadi indikator keberhasilan pembangunan yang dijadikan pemerintah sebagai sasaran utama dalam pelaksanaan pembangunan. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian dapat menghasilkan kenaikan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat pada periode waktu tertentu. Pertumbuhan ekonomi suatu negara atau wilayah yang meningkat menunjukkan bahwa perekonomian masih terus berkembang dengan baik. Proses untuk mengukur maju atau mundur dari suatu perekonomian dan pembangunan suatu daerah, dapat dilihat atau diukur dari jumlah pengangguran yang ada di daerah tersebut, karena

---

<sup>18</sup> N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi, (Edisi 6)*. Jakarta: Penerbit Erlangga., 2007.

pengangguran mengindikasikan parameter sejahtera atau tidaknya penduduk suatu daerah. Angka pengangguran yang rendah dapat mencerminkan pertumbuhan ekonomi yang baik, serta dapat mencerminkan adanya peningkatan kualitas taraf hidup penduduk.

## 2.6. Teknik Peramalan

Untuk melakukan proyeksi terhadap beberapa indikator yang ada, diperlukan teknik peramalan (forecasting) yang tepat<sup>19</sup>. Untuk teknik peramalan sendiri, terdapat dua jenis metode yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif bersifat subyektif dan berdasarkan pengalaman pengambil keputusan. Metode peramalan kuantitatif menggunakan data kuantitatif di masa lalu untuk melakukan peramalan pada periode yang akan datang.

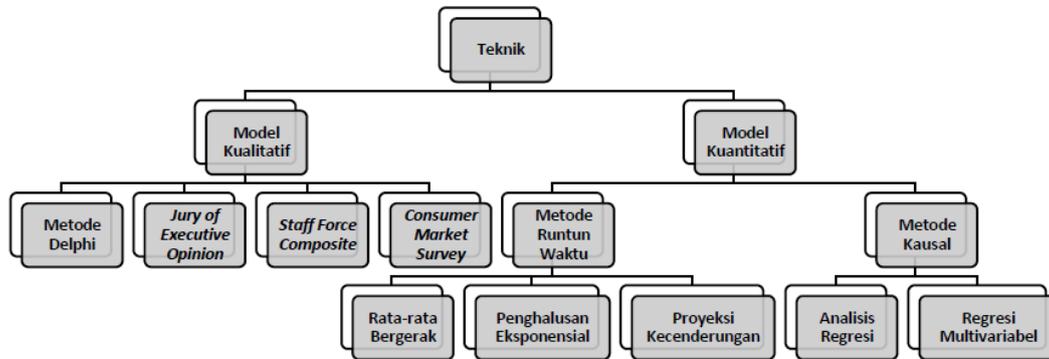
Metode Kualitatif sendiri terdiri dari beberapa metode yaitu Delphi, Jury of Executive Opinion, Staff Force Composite, dan Consumer Market Survey. Sementara untuk metode kuantitatif terdiri dari dua metode yaitu metode runtun waktu, dan metode kausal. Metode runtun waktu terbagi lagi menjadi metode rata-rata bergerak, penghalusan eksponensial, dan proyeksi kecenderungan. Sedangkan metode kausal terbagi menjadi metode analisis regresi dan regresi multivariabel.

Kualitas suatu peramalan yang disusun, di samping ditentukan oleh metode yang digunakan, juga ditentukan baik tidaknya informasi yang digunakan. Selama informasi yang digunakan tidak dapat meyakinkan, maka hasil peramalan yang disusun juga akan sukar dipercaya akan ketepatannya. Metode peramalan dapat memberikan cara pengerjaan yang teratur dan terarah, sehingga dengan demikian dapat dimungkinkan penggunaan teknik-teknik penganalisaan yang lebih maju. Dengan penggunaan teknik-teknik tersebut, maka diharapkan dapat memberikan tingkat kepercayaan atau

---

<sup>19</sup> Helmi Erlando, Yundari, "Pemodelan Regresi Semiparametrik Spline Truncated Pada Data Tingkat Pengangguran," *Buletin Ilmiah Math. Stat. dan Terapannya (Bimaster)* 11, no. 3 (2022): 523–532.

keyakinan yang lebih besar, karena dapat diuji dan dibuktikan penyimpangan atau deviasi yang terjadi secara ilmiah.



Gambar 2.4. Teknik Peramalan  
Sumber: Widodo, 2006<sup>20</sup>

Manfaat dari adanya teknik peramalan dapat dilihat pada saat pengambilan keputusan. Setiap orang akan selalu dihadapkan pada pengambilan keputusan. Banyaknya variabel pertimbangan dalam pengambilan keputusan, tentu saja akan membuat proses ini menjadi cukup rumit. Karena keputusan yang baik adalah keputusan yang didasarkan atas pertimbangan apa yang akan terjadi pada waktu keputusan itu dilaksanakan. Apabila kurang tepat teknik peramalan yang kita susun, maka tentu saja berpengaruh terhadap kualitas keputusan yang kita ambil. Oleh karenanya, pengambilan keputusan merupakan masalah yang selalu kita hadapi. Dalam suatu organisasi, ramalan dibutuhkan untuk memberikan informasi kepada pimpinan sebagai dasar untuk membuat suatu keputusan dalam berbagai kegiatan, seperti penjualan, permintaan, persediaan keuangan dan sebagainya.

Dari uraian diatas kita mendapat gambaran bahwa peranan peramalan sangat penting, baik dalam proses penelitian, perencanaan maupun pengambilan keputusan. Baik tidaknya hasil suatu penelitian dalam suatu

<sup>20</sup> J. Widodo, "Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Banyu Media Publishing. Malang," 2006.

kegiatan sangat ditentukan oleh ketepatan ramalan yang dibuat. Oleh karena itu, ketepatan dari ramalan tersebut merupakan hal yang sangat penting. Walaupun demikian perlu didasari bahwa suatu ramalan adalah tepat ramalan, dimana selalu ada unsur kesalahannya. Sehingga yang penting diperhatikan adalah usaha untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan. Peramalan dapat dibedakan dari beberapa aspek tergantung dari cara melihatnya. Apabila dilihat dari sifatnya, maka peramalan dapat dibedakan atas dua macam, yaitu:

- 1) Peramalan subjektif, yaitu peramalan yang didasarkan atas perasaan atau intuisi dari orang yang menyusunnya. Dalam hal ini, pandangan dari orang yang menyusunnya sangat menentukan baik tidaknya hasil ramalan tersebut.
- 2) Peramalan objektif, yaitu peramalan yang didasarkan atas data yang relevan pada masa lalu, dengan menggunakan teknik-teknik dan metode-metode dalam penganalisaan data tersebut.

Berdasarkan sifat ramalan yang telah disusun, maka ramalan dapat dibedakan atas dua macam, yaitu:

- 1) Peramalan kualitatif, peramalan yang didasarkan atas data kualitatif yaitu data masa lalu. Hasil peramalan yang dibuat sangat tergantung pada orang yang menyusunnya. Hal ini penting karena hasil peramalan tersebut ditentukan berdasarkan pikiran yang bersifat intuisi, pendapat dan pengetahuan serta pengalaman dari penyusunannya. Biasanya peramalan ini didasarkan atas hasil penyelidikan.
- 2) Peramalan kuantitatif, yaitu peramalan yang sangat mengandalkan pada data historis yang dimiliki. Hasil peramalan yang dibuat sangat tergantung pada metode yang dipergunakan dalam peramalan tersebut. Dengan metode yang berbeda akan diperoleh hasil peramalan yang berbeda, adapun yang perlu diperhatikan dari penggunaan metode-metode tersebut adalah baik tidaknya metode yang dipergunakan sangat ditentukan oleh perbedaan atau penyimpangan antara hasil peramalan dengan kenyataan yang terjadi.

Menurut Markidakis, Wheelwright dan McGee (1983)<sup>21</sup>, peramalan kuantitatif dapat diterapkan bila tiga kondisi berikut terpenuhi, yaitu:

- 1) Informasi mengenai keadaan di waktu lalu tersedia.
- 2) Informasi tersebut dapat dikuantitatifkan dalam bentuk data numerik (angka).
- 3) Informasi tersebut dapat diasumsikan bahwa pola masa lalu akan terus bersambung sampai pada masa yang akan datang dan kondisi ini disebut asumsi yang konstan.

## 2.7. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penyusunan kajian ini:

- 1) Penelitiannya Apriliansyah Mahmud; dan Ernawati Pasaribu (2021)<sup>22</sup> bertujuan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran terbuka juga untuk menjawab atas permasalahan keterkaitan antar wilayah tersebut melalui model spasial, hasil menunjukkan variabel yang diduga memiliki keterkaitan wilayah adalah variabel tingkat pengangguran terbuka, jumlah penduduk miskin serta pendapatan regional daerah bruto. Selain itu, diketahui juga bahwa model spasial error layak digunakan dalam permodelan sebab memiliki nilai Akaike Information Criteria paling kecil.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Rena Armita Sari, Rr Retno Sugiharti (2022)<sup>23</sup> yang menyatakan faktor penting yang dapat memperlihatkan seberapa besar angkatan kerja yang telah bekerja. Dengan banyaknya angkatan kerja yang tidak bekerja menyebabkan beban ketergantungan

---

<sup>21</sup> V.E. Markidakis, S., Wheelwright, S.C., dan McGee, *Forecasting: Methods and Applications*. John Wiley & Sons. New Yoirk. P. 89., 1983.

<sup>22</sup> Apriliansyah Mahmud and Ernawati Pasaribu, "Permodelan Spasial Pada Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Bangka Belitung Tahun 2018," *Engineering, MATHematics and Computer Science (EMACS) Journal* 3, no. 2 (2021): 47–58.

<sup>23</sup> Rr Retno Sugiarti Rena Armita Sari, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Di Indonesia," *JIEP: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan* 5, no. 2 (2022): 603–616.

menjadi lebih besar. Dalam penelitiannya, ditunjukkan bahwa TPAK dipengaruhi oleh pertumbuhan jumlah UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah), konsumsi rumah tangga, dan juga upah minimum. Dalam pengolahan data, digunakan pendekatan ECM (Error Correction Model) yang melihat pengaruhnya baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

- 3) Penelitiannya Jefri Setiawan, Moch. Saleh, dan Lilis Yuliati (2017)<sup>24</sup> dalam penelitiannya memberi temuan bahwa berdasarkan pemilihan data panel, diperoleh data terbaik dengan model Fix Effect (FEM). Hasil analisis regresi data panel menggunakan model FEM menunjukkan bahwa PDRB dan jumlah penduduk berpengaruh negatif signifikan terhadap tingkat pengangguran di provinsi Jawa Timur. Sementara UMK tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran di provinsi Jawa Timur. Dengan penelitian ini bisa mengetahui bahwa PDRB, Jumlah Penduduk, dan UMK sangat berpengaruh terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Timur.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni dan Cut Khairani (2020)<sup>25</sup>, Penelitiannya bertujuan mengamati dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran perempuan dan kebijakan-kebijakan yang dilakukan untuk mengatasi pengangguran perempuan di Provinsi Aceh. Hasil analisis ditemukan bahwa jumlah angkatan kerja perempuan lebih kecil dibandingkan dengan angkatan kerja laki laki, namun tingkat pengangguran terbuka perempuan jauh lebih besar dibandingkan tingkat pengangguran terbuka laki-laki, sehingga pemerintah harus memperhatikan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan mengatasi pengangguran di Provinsi Aceh untuk dapat mengarahkan ke kesempatan kerja untuk perempuan

---

<sup>24</sup> Setiawan, Saleh, and Yuliati, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015."

<sup>25</sup> Cut Khairani Sri Wahyuni, "Analisis Pengangguran Perempuan Di Provinsi Aceh," *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen Aceh* XIV, no. 2 (2020): 27–32.

- 5) Penelitiannya Angga Setyo Darmawan, dan Mustika Noor Mifrah (2022)<sup>26</sup>, Penelitiannya bertujuan untuk menganalisis Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada saat dan sebelum adanya pandemi Covid-19 dari sisi IPM, PDRB, UMP, dan inflasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan nilai TPT di Indonesia pada periode sebelum dan saat pandemi Covid-19. Selain itu, faktor yang mempengaruhi nilai TPT dalam periode 2010-2021 yaitu laju pertumbuhan PDRB, IPM dan Covid 19. Sedangkan nilai tingkat UMP dan inflasi tidak berpengaruh signifikan pada TPT. Hasil penelitiannya merekomendasikan pada pengambil kebijakan dalam menangani pengangguran terbuka di Indonesia lebih menitik beratkan pada faktor-faktor mikroekonomi.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Maulana, Herman Sambodo, Goro Binardjo (2022)<sup>27</sup>. Penelitiannya bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja di Pulau Jawa. Variabel penelitian ini meliputi pendidikan/rata-rata lama sekolah (X1), rata-rata upah minimum (X2), dan kesehatan/rata-rata angka harapan hidup (X3). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi liner berganda dengan mentransformasi model dalam bentuk logaritma natural. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data panel, yaitu dengan menggabungkan data time series dan cross section dari tahun 2011 sampai 2020 dan 6 provinsi di Pulau Jawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata lama sekolah (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja, sedangkan rata-rata upah minimum (X2) dan rata-rata angka harapan (X3) hidup memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja.

---

<sup>26</sup> Mustika Noor Mifrahi Angga Setyo Darmawan, "Analisis Tingkat Pengangguran Terbuka Di Indonesia Periode Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19," *Jurnal Kebijakan Ekonomi dan Keuangan* 1, no. 1 (2022): 111–118.

<sup>27</sup> Rizky Maulana, Herman Sambodo, and Goro Binardjo, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Di Pulau Jawa," *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 24, no. 3 (2022): 529–536.

7) Penelitiannya Erlando, Yundari, Helmi (2022)<sup>28</sup>; Tujuan penelitiannya untuk memodelkan faktor-faktor yang mempengaruhi TPT di Indonesia menggunakan regresi semiparametrik spline truncated serta menentukan faktor yang mempengaruhi TPT secara signifikan. Dalam penelitian ini digunakan 5 variabel yang diduga berpengaruh terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi semiparametrik spline truncated untuk pemodelan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia tahun 2018 menggunakan kombinasi knot (3,3,3,3). Untuk nilai GCV minimumnya yaitu sebesar 3,167255 sedangkan untuk nilai koefisien determinasi sebesar 23,10% dengan variabel prediktor yang berpengaruh yaitu Angka Partisipasi Kasar (APK) SD dan SMP, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Laju Pertumbuhan PDRB. TPT Indonesia tahun 2018 yaitu sebesar 5,30% sedangkan provinsi yang memiliki TPT tertinggi yaitu Provinsi Banten sebesar 8,47% dan provinsi yang memiliki TPT terendah yaitu Provinsi Bali yaitu sebesar 1,40%.

---

<sup>28</sup> Erlando, Yundari, "Pemodelan Regresi Semiparametrik Spline Truncated Pada Data Tingkat Pengangguran."

## BAB III METODOLOGI

### 3.1. Metode Kajian

Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kota Tahun 2023 - 2027 ini diharapkan bermanfaat sebagai pijakan dasar yang perlu ditindaklanjuti bagi perumusan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang berbasis empiris, program pembangunan daerah, serta sebagai acuan penyusunan rencana tenaga kerja di Kota Kediri.

Adapun metode yang digunakan dalam menyusun Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kota Kediri Tahun 2023 – 2027 yaitu menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yang mengacu pada metodologi dalam Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi Dan Kabupaten/Kota yang tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 309 Tahun 2013<sup>29</sup>, sebagai berikut:

1. Tabulasi data ketenagakerjaan Kota Kediri tahun 2023-2027 sebagai gambaran situasi ketenagakerjaan dan merupakan data dasar dalam penyusunan perkiraan.
2. Pendekatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) digunakan untuk memperkirakan besaran jumlah persediaan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya. Ukuran yang dipergunakan untuk menentukan besaran tingkat partisipasi angkatan kerja adalah rasio antara angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja.

$$TPAK = \frac{\text{Angkatan Kerja (AK)}}{\text{Penduduk Usia Kerja (PUK)}} \times 100\%$$

TPAK dikelompokkan dalam berbagai karakteristik yaitu menurut

---

<sup>29</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Permen RI Nomor 309 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi Dan Kabupaten/Kota*, 2013.

tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan golongan umur.

3. Pendekatan elastisitas digunakan sebagai metode untuk memperkirakan besaran jumlah kebutuhan tenaga kerja dengan berbagai karakteristik. Elastisitas merupakan koefisien daya serap lapangan kerja<sup>30</sup>. Koefisien ini menunjukkan besarnya persentase perubahan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau diminta terhadap besarnya persentase perubahan PDRB sektoral;

$$E_i = \frac{Rl_i}{Ry_i}$$

Dimana:

$E_i$  = Elastisitas tenaga kerja sektor  $i$  per tahun (%)

$Rl_i$  = Laju pertumbuhan penduduk yang bekerja

sektor  $i$  per tahun (%)  $Ry_i$  = Laju pertumbuhan

ekonomi (PDRB) sektor  $i$  per tahun (%)

Proyeksi kesempatan kerja dengan pendekatan elastisitas dilakukandengan tahapan yaitu:

- a) Mentabulasi data historis penduduk yang bekerja dan PDRB berdasarkan harga konstan tahun yang sama menurut lapangan usaha;
- b) Menghitung laju pertumbuhan penduduk yang bekerja dan laju pertumbuhan PDRB setiap lapangan usaha;
- c) Menghitung elastisitas setiap lapangan usaha;
- d) Melakukan perubahan elastisitas sesuai dengan rencana pembangunan ketenagakerjaan ke depan;
- e) Memasukan data perkiraan laju pertumbuhan ekonomi menurut lapangan usaha di masa yang akan datang;
- f) Menghitung laju pertumbuhan kesempatan kerja menurut

---

<sup>30</sup> Ni Wayan Yuni Lestari and Anak Agung Istri Ngurah Marhaeni, "Elastisitas Kesempatan Kerja Sektoral Di Kabupaten/Kota Provinsi Bali," *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana* 5, no. 12 (2017): 1513–1539, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eep/article/view/24582>.

lapangan usaha sampai dengan tahun proyeksi, yaitu mengalikan antara elastisitas perubahan dengan perkiraan ekonomi menurut lapangan usaha menggunakan rumus:

$$rl_{ai} = E_{ai} \times ry_{ai}$$

*Dimana:*

$rl_{ai}$  = Laju pertumbuhan kesempatan kerja baru sektor  $i$

$ry_{ai}$  = Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi sektor  $i$

$E_{ai}$  = Elastisitas Perubahan  $i$

- g) Menghitung proyeksi kesempatan kerja menurut lapangan usaha, sampai dengan tahun proyeksi.
4. Proyeksi produktivitas tenaga kerja diperoleh dari proyeksi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut lapangan usaha dibagi dengan proyeksi penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha, dengan rumus sebagai berikut<sup>31</sup>:

$$Prod TKi = \frac{PDRBi}{PYBi}$$

*Dimana:*

Prod Tki = Produktivitas tenaga kerja sektor  $i$

PDRBi = Produk Domestik Regional Bruto sektor  $i$

PYBi = Penduduk yang bekerja di sektor  $i$

5. Penyusunan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja menggunakan data dasar yaitu data ketenagakerjaan tahun 2018-2021 dan data ekonomi tahun 2018-2021;
6. Berdasarkan perkiraan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa yang akan datang, maka jumlah penganggur di masa yang akan datang dapat diperkirakan.
7. Untuk memperkirakan besarnya persediaan dan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang, dibuat proyeksi persediaan dan kebutuhan

---

<sup>31</sup> RI, *Permen RI Nomor 309 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi Dan Kabupaten/Kota.*

tenaga kerja yang mengacu pada pertumbuhan ekonomi masa mendatang.

8. Untuk mengetahui keseimbangan/ kesenjangan antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja diperlukan Neraca Tenaga Kerja yaitu pengurangan antara proyeksi Angkatan Kerja (AK) dengan proyeksi Kesempatan Kerja (KK) berbagai karakteristik dengan menggunakan rumus:

$$NTK = PAK - PKK$$

Dimana:

NTK = Neraca Tenaga Kerja PAK = Proyeksi Angkatan Kerja

PKK = Proyeksi Kesempatan Kerja

### 3.2. Sumber Data Kajian

Sumber Data dan Informasi untuk menyusun Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kota Kediri Tahun 2023-2027 diperoleh dari publikasi yaitu:

- a. Badan Pusat Statistik (BPS);
- b. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA);
- c. Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- d. Dinas Sektoral;
- e. Sumber lainnya

Data dan informasi sebagai dasar perkiraan/ proyeksi baik dari sisi persediaan maupun kebutuhan adalah sebagai berikut:

- Persediaan Tenaga Kerja
  - a) Penduduk Usia Kerja (PUK) menurut tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan golongan umur;
  - b) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan golongan umur;
  - c) Angkatan Kerja (AK) menurut tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan golongan umur.
- Kebutuhan Tenaga Kerja

- a) Penduduk Yang Bekerja (PYB) menurut lapangan usaha, tingkat pendidikan, jenis kelamin, golongan umur, dan status pekerjaan utama;
- b) Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan harga konstan menurut Lapangan Usaha;
- c) Perkiraan Pertumbuhan Ekonomi atau PDRB menurut lapangan usaha;
- d) Produktivitas Tenaga Kerja;
- e) Penganggur Terbuka Menurut tingkat pendidikan, dan jenis kelamin;

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Keberhasilan dalam pengumpulan data merupakan syarat bagi keberhasilan suatu penelitian. Sedangkan keberhasilan dalam pengumpulan data tergantung pada metode yang digunakan. Berkaitan dengan hal tersebut maka pengumpulan data diperlukan guna mendapatkan data yang obyektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh kenyataan yang mengungkapkan data-data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam kajian ini digunakan metode dokumentasi, yaitu suatu cara memperoleh data atau informasi tentang hal-hal yang ada kaitannya dengan kajian penelitian dengan jalan melihat kembali laporan tertulis yang lalu baik berupa angka maupun keterangan (Arikunto, 2006)<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

### 3.4. Metode Analisis

Metode analisis ini berguna untuk memproyeksikan indikator makro ekonomi Kota Kediri dengan menggunakan analisis trend. Data yang digunakan dalam penelitian selama kurun waktu 2018-2021, yang mana peramalan yang dilakukan untuk memproyeksikan variabel ekonomi makro dalam kurun waktu 2023-2027, yang berguna bagi pemerintah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Pada peramalan ekonomi makro Kota Kediri akan digunakan metode regresi linear dan nonlinear. Metode ini menggunakan variabel waktu sebagai variabel bebasnya. Model regresi linear yang dapat digunakan yaitu dengan metode trend linier. Sementara itu, metode regresi non-linear yang akan digunakan untuk peramalan, yaitu dengan regresi eksponensial dan polinomial, dan lain-lain.

Dalam menentukan penggunaan salah satu diantara beberapa metode tersebut yaitu dengan menggunakan scatter diagram data observasi. Bila scatter diagramnya menunjukkan kenaikan secara linier maka akan kita gunakan metode regresi trend linier. Namun jika scatter diagramnya berbentuk sebuah parabola baik terbuka keatas atau terbuka kebawah maka metode yang cocok untuk digunakan yaitu metode regresi non-linear polinomial. Begitu juga, jika scatter diagram tersebut tidak memperlihatkan bahwa bukan berbentuk linier maupun parabola maka diperhatikan secara rinci apakah kenaikan secara berlipat ganda atau hitung lebih dahulu logaritma data asli dan gambarkan. Jika ternyata setelah hal itu dilakukan memperlihatkan bentuk linier maka metode yang cocok untuk digunakan untuk data tersebut adalah dengan regresi non-linear eksponensial.

Alternatif metode trend yang digunakan adalah seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1

## Alternatif Metode Peramalan Dengan Tren Waktu

Metode	Persamaan
(1) Linear	$Y_t = \beta_0 + \beta_1 T$
(2) Logarithmic	$Y_t = \beta_0 + \beta_1 \ln(T)$
(3) Inverse	$Y_t = \beta_0 + \beta_1 / T$
(4) Quadratic	$Y_t = \beta_0 + \beta_1 T + \beta_2 T^2$
(5) Cubic	$Y_t = \beta_0 + \beta_1 T + \beta_2 T^2 + \beta_3 T^3$
(6) Compound	$Y_t = \beta_0 \beta_1^T$
(7) Power	$Y_t = \beta_0 T^{\beta_1}$
(8) S	$Y_t = e^{(\beta_0 + \beta_1 / T)}$
(9) Growth	$Y_t = e^{(\beta_0 + \beta_1 T)}$
(10) Exponential	$Y_t = \beta_0 e^{\beta_1 T}$
(11) Logistic	$Y_t = (1/u + \beta_0 \beta_1^T)^{-1}$

## 3.5. Definisi Operasional Variabel Kajian

1. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
2. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh.
3. Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut PTK Kabupaten/Kota, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di

kabupaten/ kota.

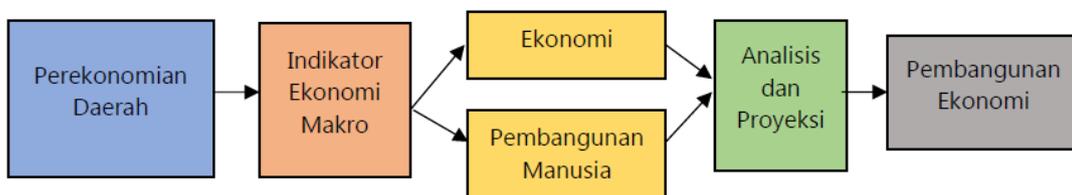
4. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro, adalah hasil kegiatan PTK Makro yang meliputi seluruh sektoral atau satu sektoral/ sub sektoral di tingkat nasional, atau satu daerah.
5. Rencana Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota yang selanjutnya disebut RTK Kabupaten/ Kota, adalah hasil kegiatan PTK Kabupaten/ Kota yang memuat perkiraan dan rencana persediaan tenaga kerja, perkiraan dan rencana kebutuhan akan tenaga kerja, serta neraca dan program pembangunan ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota.
6. Persediaan Tenaga Kerja adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.
7. Kebutuhan akan tenaga kerja adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.
8. Neraca tenaga kerja adalah keseimbangan atau kesenjangan jumlah dan kualitas antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya.
9. Metoda adalah cara kerja yang teratur dan sistematis untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan.
10. Metoda penghitungan persediaan tenaga kerja adalah cara kerja yang teratur dan sistematis untuk memperkirakan jumlah dan kualitas angkatan kerja.
11. Metoda penghitungan kebutuhan akan tenaga kerja adalah cara kerja yang teratur dan sistematis untuk memperkirakan jumlah dan kualitas kesempatan kerja.
12. Penduduk Usia Kerja yang selanjutnya disingkat PUK, adalah jumlah penduduk yang berumur 15 (lima belas) tahun atau lebih, yang disebut juga tenaga kerja.
13. Angkatan Kerja yang selanjutnya disingkat AK, adalah jumlah dan

kualitas PUK yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.

14. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang selanjutnya disingkat TPAK, adalah rasio antara jumlah AK dengan jumlah PUK.

### 3.6. Kerangka Pemikiran

Pembangunan ekonomi merupakan serangkaian usaha kebijaksanaan ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat, memperluas kesempatan kerja, meratakan distribusi pendapatan, meningkatkan hubungan ekonomi antar-wilayah di dalam region maupun antar-region, dan mengembangkan ekonomi secara sektoral maupun antar-lintas sektoral yang lebih menguntungkan didukung dengan strategi peningkatan sumber daya manusia. Pada kegiatan ini, sebelum menetapkan kebijakan pembangunan ekonomi, terlebih dahulu menetapkan indikator ekonomi makro yang akan di analisis dan dilakukan proyeksi. Indikator tersebut meliputi: pertumbuhan ekonomi; PDRB; jumlah penduduk; pengangguran; ketenagakerjaan. Indikator-indikator tersebut selanjutnya dilakukan analisis kinerja berdasarkan data historis, kemudian dilakukan proyeksi melalui pengolahan statistik. Dari hasil analisis tersebut dapat dirumuskan bahan untuk menentukan kebijakan apa yang akan dilakukan untuk meningkatkan pembangunan ekonomi di Kota Kediri di tahun mendatang.



Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran Kajian

## **BAB IV**

### **KONDISI KETENAGAKERJAAN**

#### **4.1. Potret Penduduk Usia Kerja (PUK) Kota Kediri**

Penduduk merupakan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi modal utama dalam pembangunan khususnya pembangunan ketenagakerjaan, baik sebagai obyek sekaligus subyek pembangunan<sup>33</sup>. Data penduduk memiliki peranan strategis dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan pemanfaatan hasil pembangunan. Melalui pengolahan, analisa, dan interpretasi data penduduk akan diketahui profil penduduk di suatu wilayah yang pada akhirnya dapat dijadikan dasar dalam menentukan prioritas utama pembangunan sekaligus menentukan arah kebijakan pengembangan penduduk menjadi sumber daya yang handal dalam pembangunan. Penduduk Usia Kerja (PUK) adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Kuantitas dan tren PUK ini tergantung pada naik turunnya jumlah penduduk secara keseluruhan sesuai dengan terjadinya perubahan factor-faktor demografi. Berdasarkan data BPS Tahun 2018-2021, pada Tahun 2018 jumlah total PUK yaitu sebanyak 223.609 orang kemudian meningkat sebesar 0,94 persen pada Tahun 2019 menjadi 225.715 orang. Peningkatan tersebut juga terjadi pada 2 tahun berikutnya yaitu sebesar 2,21 persen Tahun 2020 menjadi 230.694 orang dan 0,89% persen pada Tahun 2021 menjadi 232.740 orang.

##### **4.1.1 Potret Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan**

Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Kediri pada Tahun 2018-2021 sebagian besar didominasi oleh penduduk berpendidikan SMTA Umum, yaitu mencapai 54.000 lebih orang di setiap tahun atau sekitar 24 persen lebih dari jumlah keseluruhan PUK. Secara umum proporsi jumlah PUK dengan pendidikan SMTA Umum pada tahun 2018-2021 cenderung fluktuatif perkembangannya, yaitu sebesar 8,2 persen pada tahun 2019, kemudian

---

<sup>33</sup> Mudrajat Kuncoro, *Ekonomi Pembangunan Teori, Masalah, Dan Kebijakan, Edisi Ke 3, Unit Penerbit Dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta, Hal. 1 - 574.*

mengalami kenaikan di Tahun 2020 menjadi 230.694 orang atau terjadi kenaikan 6,5 persen, dan menurun lagi menjadi 3,1 persen pada tahun 2021.

Tabel 4.1.

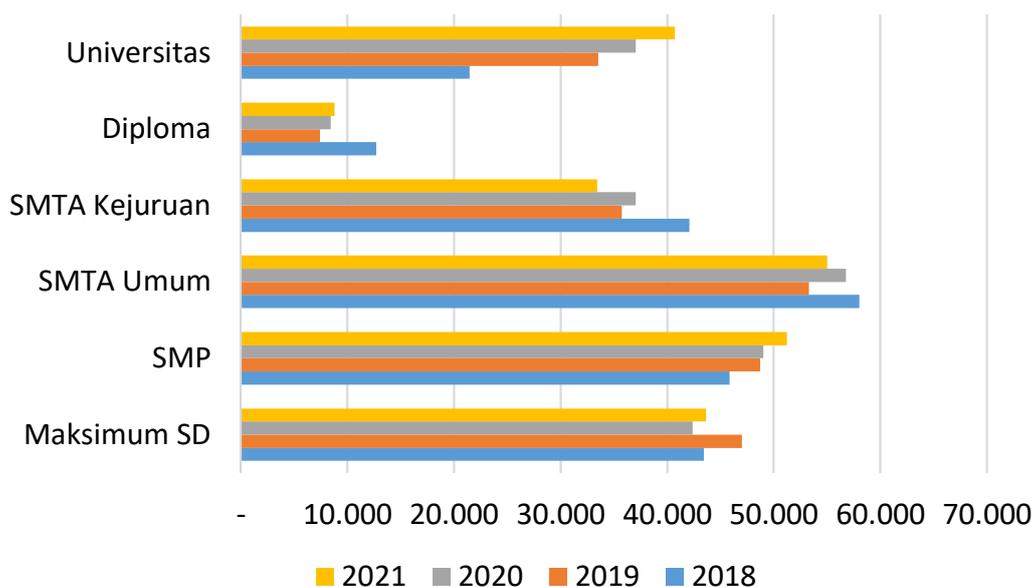
Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2018 - 2021.

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021
Maksimum SD	43.451	47.030	42.390	43.622
SMP	45.861	48.728	49.014	51.232
SMTA Umum	58.035	53.277	56.750	54.988
SMTA Kejuruan	42.092	35.751	37.060	33.445
Diploma	12.701	7.413	8.431	8.758
Universitas	21.469	33.516	37.049	40.696
Jumlah	223.609	225.715	230.694	232.740

Sumber: BPS Kota Kediri<sup>34</sup>

Kecenderungan jumlah PUK berpendidikan SMP cenderung mengalami penurunan selama 2018-2021, dari 6,3 persen pada tahun 2018 menjadi 4,5 persen pada tahun 2021. Penurunan proporsi PUK tersebut mendorong peningkatan proporsi pada jenjang pendidikan di atasnya yaitu SMA/K, Diploma, dan Universitas. Secara grafis jumlah penduduk usia kerja menurut tingkat pendidikan dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:

<sup>34</sup> Badan Pusat Statistik Kota Kediri, *Kota Kediri Dalam Angka 2022*, n.d.



Gambar 4.1. Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

#### 4.1.2 Potret Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Secara umum jumlah PUK di Kota Kediri Tahun 2018 - 2021 didominasi oleh perempuan yang mencapai angka di atas 50 persen. Pada Tahun 2019 PUK perempuan menunjukkan peningkatan sebesar 0,86 persen dari tahun sebelumnya dan kembali meningkat pada Tahun 2020 dengan peningkatan masing-masing sebesar 2,14 persen

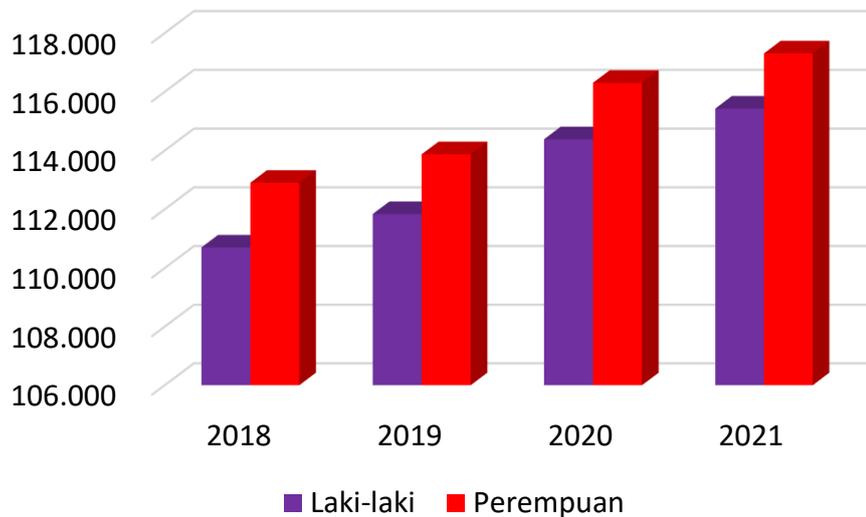
Tabel 4.2.  
Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2018-2021

Jenis Kelamin	2018	2019	2020	2021
Laki-laki	110.703	111.841	114.386	115.431
Perempuan	112.906	113.874	116.308	117.309
Jumlah	223.609	225.715	230.694	232.740

Sumber: BPS Kota Kediri, 2021

PUK laki-laki selama periode Tahun 2018-2021 proporsinya cenderung mengalami peningkatan yaitu dari sebesar 49,51 persen pada Tahun 2019, kemudian naik lambat menjadi 49,55 persen pada Tahun 2020, dan naik lagi menjadi 49,58 persen pada Tahun 2021. Sebaliknya proporsi PUK perempuan

mengalami penurunan dari 50,49 persen Tahun 2019, turun menjadi 50,45 persen Tahun 2020. Penurunan proporsi tersebut juga terjadi pada tahun berikutnya yaitu menjadi 50,42 persen Tahun 2021. Secara grafis jumlah penduduk usia kerja menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Kota Kediri Tahun 2018-2021

#### 4.2. Potret Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah suatu indikator ketenagakerjaan yang memberikan gambaran tentang penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari. TPAK didefinisikan sebagai persentase jumlah Angkatan Kerja (AK) terhadap Penduduk Usia Kerja (PUK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kota Kediri pada tahun 2018-2021 menunjukkan tren peningkatan, dimana angka tersebut menunjukkan bahwa Kota Kediri memiliki jumlah pasokan tenaga kerja yang makin banyak dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 tercatat TPAK sebesar 65,09 persen, pada Tahun 2019 sebesar 64,60 persen, dan tahun 2020 sebesar 66,00 persen. Kemudian pada tahun 2021, TPAK mengalami kenaikan menjadi sebesar 67,28 persen

#### 4.2.1 Potret Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pelaksanaan pendidikan dasar dua belas tahun merupakan salah satu cara atau upaya yang dilakukan pemerintah untuk memenuhi tuntutan dunia. Perkembangan pengetahuan seseorang yang tingkat pendidikannya lebih tinggi dan lamanya menempuh pendidikan akan memiliki pekerjaan dan upah yang lebih baik dibandingkan dengan pendidikan yang lebih rendah. Apabila upah pekerja mencerminkan produktivitas, maka semakin banyak penduduk yang memiliki pendidikan tinggi maka semakin tinggi produktivitas dan ekonomi akan tumbuh dengan baik.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kota Kediri pada tahun 2018-2021 dengan nilai yang paling tinggi yaitu pada tingkat pendidikan Universitas dengan nilai rata-rata TPAK antara 88,81 persen. Sementara itu TPAK terendah pada tahun 2018-2021 yaitu pada pendidikan SMP dengan persentase rata-rata 48,66 persen.

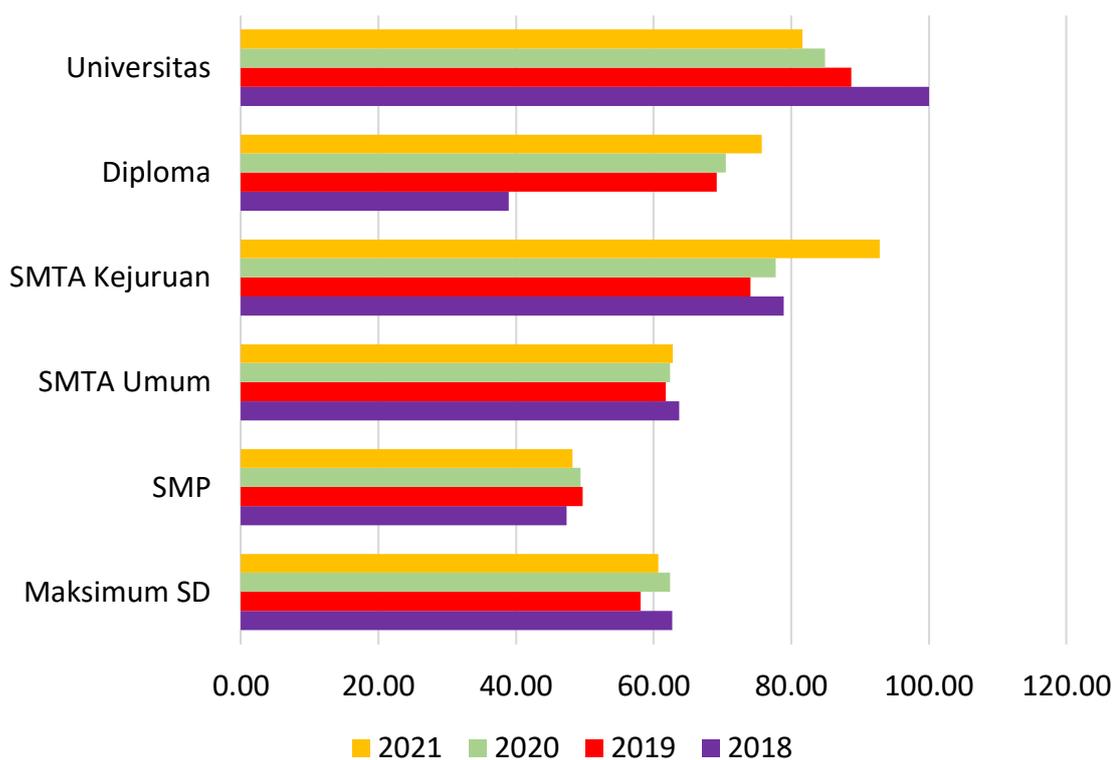
Tabel 4.3  
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan  
Tahun 2018-2021

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	Rata-rata
Maksimum SD	62,70	58,10	62,43	60,71	60,98
SMP	47,34	49,70	49,38	48,20	48,66
SMTA Umum	63,75	61,80	62,36	62,78	62,78
SMTA Kejuruan	78,87	74,07	77,74	92,84	80,88
Diploma	38,89	69,15	70,48	75,69	63,55
Universitas	100,00	88,69	84,91	81,62	88,81
Jumlah	65,09	64,60	66,00	67,28	

Sumber: BPS Kota Kediri<sup>35</sup>, Tahun 2021

<sup>35</sup> Ibid.

Tabel 4.3. menunjukkan bahwa perkembangan TPAK pada tingkat pendidikan SMTA Umum, dan SMTA Kejuruan pada tahun 2018-2021 menunjukkan fluktuasi, namun secara umum masih menunjukkan peningkatan dimana TPAK pada pendidikan SMTA Umum tahun 2018 sebesar 63,75 persen kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan dengan angka 61,80 persen, dan 2 tahun kemudian meningkat lagi sebesar 62,78 pada Tahun 2021. Demikian pula halnya dengan pendidikan SMTA Kejuruan, dimana selama tahun 2018-2021 TPAK pada kelompok ini mencapai rata-rata 80,88 persen. Sementara itu TPAK pada pendidikan SMP relatif paling rendah jika dibandingkan dengan kelompok SMTA maupun Universitas, dimana pada kelompok SMP rata-rata TPAK selama tahun 2018-2021 mencapai 48,66 persen. Secara grafis TPAK menurut tingkat pendidikan dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 4.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kota Kediri Tahun 2018-2021

Menurut pendidikan, Gambar 4.3. diatas memperlihatkan adanya perbedaan pola antara pendidikan minimum SD, SMP, SMPTA dan pendidikan tinggi (diploma dan universitas). Untuk pendidikan minimum SD terlihat bahwa TPAK cenderung lamban berubah dari tahun 2018 sampai tahun 2021, sedangkan untuk pendidikan universitas terlihat polanya dari tahun 2018 menurun ditahun 2019 sampai tahun 2021 kemudian meningkat pada tahun 2021.

#### 4.2.2 Potret Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan ketimpangan dalam pembangunandapat terlihat melalui indeks ketimpangan gender (IKG) (BPS, 2019).IKG mencerminkan kesenjangan dalam pembangunan akibat adanya ketimpangan pencapaian antara laki-laki dan perempuan. Permasalahan yang tercermin melalui IKG dapat dilihat secara lebih mendalam melalui komponen penyusunnya. BPS (2019) menjelaskan, salah satu komponen tersebut adalah status ekonomi yang dilihat melalui partisipasi pada pasartenaga kerja, diukur menggunakan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) penduduk usia 15 tahun ke atas menurut jenis kelamin.

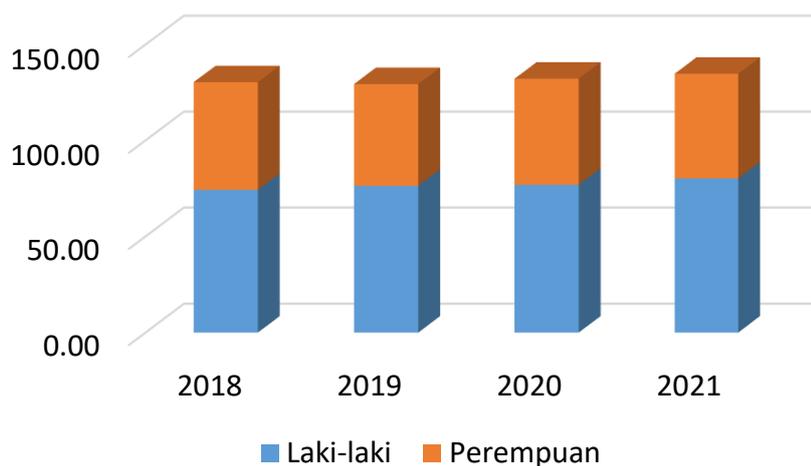
Tabel 4.4 dibawah ini memperlihatkan perbedaan angka antara TPAK laki-lai dan TPAK perempuan. Secara umum TPAK penduduk laki-laki lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan, dimana pada periode tahun 2018 - 2021 tercatat bahwa TPAK laki-laki berkisar 80,14 persen, sedangkan TPAK perempuan berkisar 54-63 persen. Pada periode tahun 2018 - 2021 nilai TPAK laki-laki memiliki tren peningkatan. Pada tahun 2018 TPAK laki-laki sebesar 74,22 persen kemudian naik menjadi 76,30 persen pada tahun 2019. Peningkatan ini kembali terjadi pada tahun 2020 yaitu dengan nilai 76,83. Kemudian pada tahun 2021, TPAK laki-laki mengalami peningkatan lagi menjadi 80,14 persen

Tabel 4.4  
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin  
Tahun 2018-2021

Jenis Kelamin	2018	2019	2020	2021
Laki-laki	74,22	76,30	76,83	80,14
Perempuan	56,15	53,10	55,35	54,63
<b>Jumlah</b>	65,09	64,60	66,00	67,28

Sumber: BPS Kota Kediri, Tahun 2021

Kecenderungan TPAK perempuan lebih rendah jika dibandingkan dengan laki-laki yaitu dipengaruhi oleh peran ganda perempuan dalam rumah tangga dan komitmen mereka untuk aktif di dalam pasar kerja. Selain itu semakin terbukanya kesempatan pendidikan bagi perempuan di berbagai sektor akan diikuti oleh peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Hal ini terlihat pada kecenderungan TPAK perempuan di Kota Kediri yang meningkat dari 53,10 persen pada tahun 2019 menjadi 55,35 persen pada tahun 2020. Sementara pada tahun 2021, TPAK perempuan mengalami penurunan menjadi 54,63 persen. Secara grafis TPAK menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 4.4 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin  
Kota Kediri Tahun 2018-2021

Gambar 4.4 memberi gambaran bahwa TPAK perempuan selalu lebih rendah dari TPAK laki-laki. Hal ini diduga mencerminkan budaya paternalistik dimana ada pembagian pekerja secara seksual dimana laki-laki bekerja mencari nafkah dan perempuan mengurus rumah tangga dan mengasuh anak. Namun paham modern mengatakan bahwa perempuan cenderung mempunyai pilihan, apakah dia akan memilih bekerja atau tinggal di rumah membesarkan anak. Tingkat partisipasi yang cenderung statis dari tahun ke tahun, disebabkan tidak semua orang bersedia meluangkan waktu di pasar kerja, yang pada umumnya ditemukan pada perempuan (Adioetomo dan Indrayanti, 2018). Bagi perempuan terdapat dua pilihan bekerja dengan turut partisipasi dalam pasar kerja atau meluangkan waktu untuk rumah tangga atau keluarga mereka. Secara total perempuan datanya menunjukkan setengah meluangkan waktu untuk rumah tangga dan keluarga dan setengah berpartisipasi dalam pasar kerja hal ini ditunjukkan oleh TPAK yang tidak bergerak jauh dari angka lima puluhan. TPAK perempuan tahun 2020 menunjukkan peningkatan yang terbesar yaitu 55.35 persen dibanding peningkatan tahun-tahun sebelumnya yang mengalami penurunan.

#### 4.3. Potret Penduduk Angkatan Kerja (PAK)

Angkatan Kerja (AK) merupakan bagian dari Penduduk Usia Kerja (PUK) berumur 15 Tahun ke atas, sehingga jumlah angkatan kerja sangat tergantung pada jumlah penduduk usia kerja yang masuk ke dalam angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja di Kota Kediri pada periode tahun 2018-2021 memiliki tren peningkatan, yaitu 145.556 orang pada tahun 2018 meningkat menjadi 145.802 orang pada tahun 2019. Kemudian peningkatan tersebut kembali terjadi pada tahun 2020 dengan jumlah sebanyak 152.265 orang pada tahun 2020, dan 156.591 orang pada tahun 2021.

##### 4.3.1 Potret Penduduk Angkatan Kerja (PAK) menurut Tingkat Pendidikan

Angkatan Kerja (AK) di Kota Kediri pada Tahun 2018-2021 sebagian besar didominasi oleh penduduk berpendidikan SMTA Umum, yaitu mencapai

32.000 lebih orang di setiap tahun atau sekitar 30 persen lebih dari jumlah keseluruhan angkatan kerja. Secara umum proporsi jumlah penduduk dengan pendidikan maksimum SD pada tahun 2018- 2021 cenderung fluktuatif. Pada tahun 2018 sebesar 27.242 persen, kemudian naik menjadi 27,325 persen pada tahun 2019. Penurunan proporsi terjadi pada dua tahun berikutnya yaitu sebesar 26,464 persen pada tahun 2020, dan 26.481 persen pada tahun 2021. Kecenderungan fluktuatif terjadi pada angkatan kerja berpendidikan SMP selama 2018-2021, dari 21.710 persen pada tahun 2018 naik menjadi 24,219 persen pada tahun 2019. Kemudian turun lagi menjadi 24.202 pada tahun 2020, kemudian pada tahun 2021, mengalami kenaikan menjadi 24,695 persen. Kecenderungan fluktuatif proporsi angkatan kerja tersebut mendorong peningkatan yang berubah-ubah proporsi angkatan kerja dengan pendidikan di atasnya yaitu SMA/K, Diploma. Sementara itu, terjadi tren menaik pada angkatan kerja dengan pendidikan Universitas yaitu dari angka 21.469 persen pada tahun 2018, menjadi 29.727 persen pada tahun 2019, kemudian 2 tahun berikut mengalami kenaikan dari 31.458 pada tahun 2020 naik menjadi 33.215 pada tahun 2021

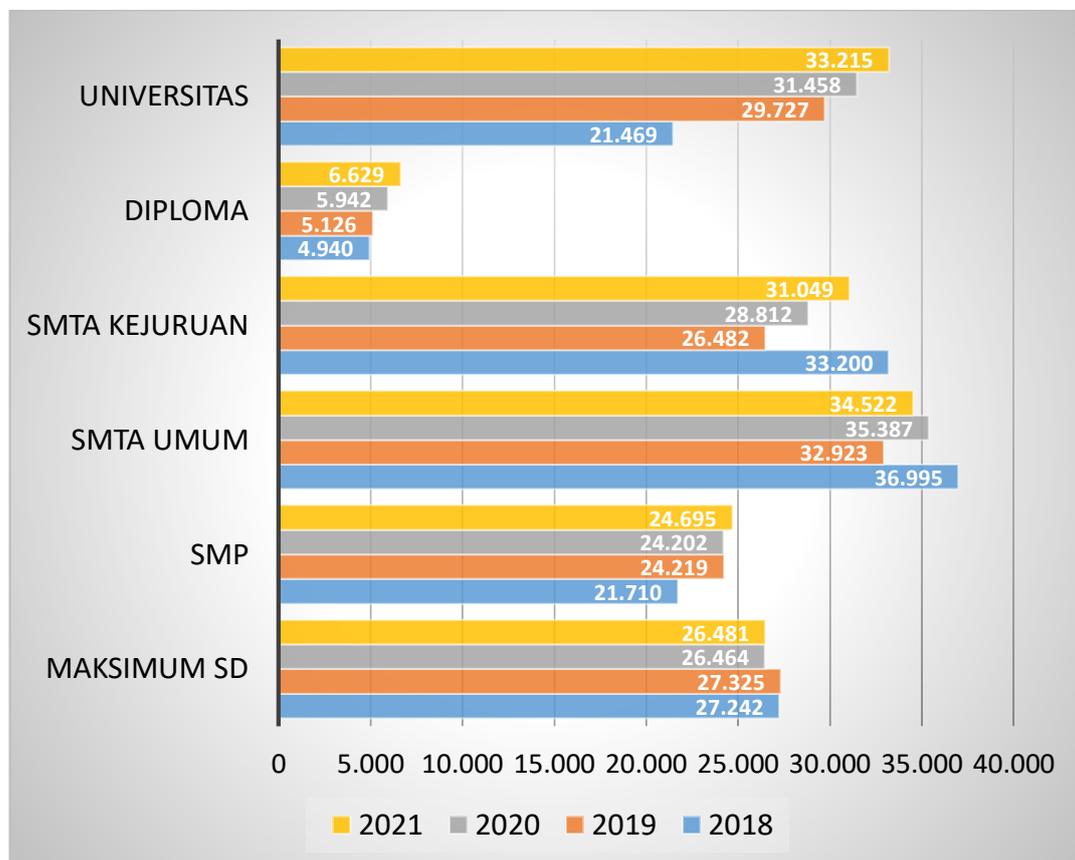
Tabel 4.5

Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2018-2021

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Maksimum SD	27.242	27.325	26.464	26.481
SMP	21.710	24.219	24.202	24.695
SMTA Umum	36.995	32.923	35.387	34.522
SMTA Kejuruan	33.200	26.482	28.812	31.049
Diploma	4.940	5.126	5.942	6.629
Universitas	21.469	29.727	31.458	33.215
<b>Jumlah</b>	<b>145.556</b>	<b>145.802</b>	<b>152.265</b>	<b>156.591</b>

Sumber: BPS Kota Kediri, Tahun 2021

Angkatan kerja dengan pendidikan SMA/K masing-masing mengalami pertumbuhan fluktuatif, dimana pada tahun 2018 angkatan kerja dengan pendidikan SMTA Umum mencapai 36.995 persen turun menjadi 32.923 persen pada tahun 2019. Kemudian naik lagi menjadi 35.387 persen Pada tahun 2020, angkatan kerja yang berpendidikan SMTA Kejuruan mengalami pertumbuhan yang sama, yaitu fluktuatif. Sementara itu, angkatan kerja dengan pendidikan Universitas mengalami pertumbuhan yang cukup baik, yaitu dari 21.469 persen pada tahun 2018 menjadi 33.215 persen pada tahun 2021. Secara grafis Angkatan Kerja menurut tingkat pendidikan dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 4.5

Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kota Kediri Tahun 2018-2021

Dari Gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa capaian investasi pendidikan di Kota Kediri menunjukkan kenaikan yang cukup bermakna. Tetapi investasi sosial, bidang pendidikan, memang memerlukan waktu yang panjang untuk melihat hasilnya. Juga adanya anak-anak yang sudah berada di angkatan kerja menunjukkan kegagalan investasi pendidikan masa lalu apapun penyebabnya. Oleh karenanya, mulai sekarang penting melakukan investasi *human capital* dengan kualitas yang tinggi sejak usia dini untuk nantinya menggantikan angkatan kerja yang ada yang berpendidikan rendah (umumnya sudah senior yang dalam waktu dekat akan keluar dari angkatan kerja baik itu pensiun atau meninggal). Artinya perlu generasi baru yang akan masuk angkatan kerja, harus dapat menggantikan generasi lama (tua) dengan pendidikan yang lebih tinggi dan berkualitas

#### 4.3.2 Potret Penduduk Angkatan Kerja (PAK) menurut Jenis Kelamin

Masuknya perempuan dalam angkatan kerja merupakan sumber daya yang dapat menjadi penggerak dan pendorong pembangunan suatu negara. Hal ini merupakan kunci untuk menuju keberhasilan *Sustainable Development Goals (SDGs)* dalam mencapai kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan dan anak perempuan. Psacharopoulos dan Tzannatos (1989) menyatakan bahwa peran perempuan dalam partisipasi angkatan kerja akan memberikan dampak yang nyata pada kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi. Perempuan yang masuk ke dalam pasar kerja memiliki potensi untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga dari upah yang mereka peroleh. Ini akan membantu rumah tangga untuk lepas dari kemiskinan. Selain itu, konsumsi rumah tangga terhadap barang dan jasa dapat meningkat seiring dengan bertambahnya pendapatan.

Komposisi angkatan kerja di Kota Kediri pada tahun 2018- 2021 didominasi oleh angkatan kerja yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu mencapai 59 persen. Pada Tahun 2018 angkatan kerja berjenis kelamin laki-laki berjumlah 82.162 orang sementara itu angkatan kerja perempuan berjumlah 63.394

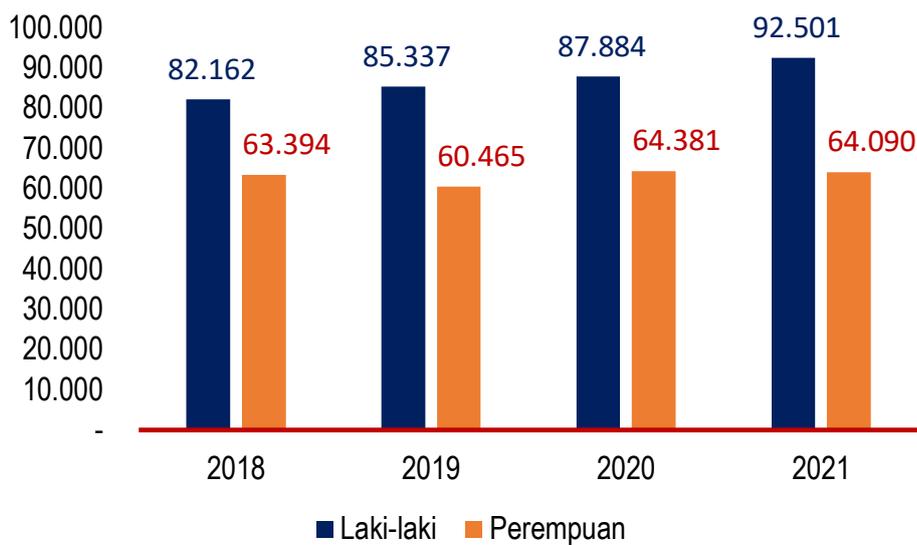
orang. Pada Tahun 2019 angkatan kerja berjenis kelamin laki-laki sebanyak 85.337 orang atau sebesar 58,5 persen, sedangkan jumlah angkatan kerja perempuan sebanyak 60.465 orang atau 41.5 persen. Pada tahun 2020 angkatan kerja jenis kelamin laki-laki mengalami peningkatan menjadi 57,7 persen sedangkan jenis kelamin perempuan meningkat menjadi 42 persen. Demikian pula pada tahun 2021, proporsi angkatan kerja jenis kelamin laki-laki menjadi 59 persen sedangkan jenis kelamin perempuan meningkat menjadi 40,9 persen

Tabel 4.6  
**Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin  
Tahun 2018-2021**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Laki-laki	82.162	85.337	87.884	92.501
Perempuan	63.394	60.465	64.381	64.090
<b>Jumlah</b>	<b>145.556</b>	<b>145.802</b>	<b>152.265</b>	<b>156.591</b>

Sumber: BPS Kota Kediri, Tahun 2021

Secara umum penduduk angkatan kerja menurut jenis kelamin menunjukkan tren meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan komposisi angkatan kerja perempuan tersebut dimungkinkan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain meningkatnya tingkat pendidikan perempuan, pendapatan, serta perubahan gaya hidup keluarga yang mendorong perempuan untuk berbagi peran dalam menghidupi kebutuhankeluarga. Secara grafis angkatan kerja menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 4.6

Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kota Kediri Tahun 2018-2021

#### 4.4. Potret Penduduk Yang Bekerja (PYB)

Bagian ini akan menyajikan gambaran tentang kondisi penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan dan menurut jenis kelamin. Selain itu disajikan pula kondisi penduduk bekerja yang dirinci menurut lapangan pekerjaan (yaitu yang terserap di lapangan usaha sector pertanian, sector industri pengolahan, dan sector jasa). Data yang digunakan adalah data Sakernas dalam rentang waktu 2019-2022. Dalam kurun waktu tersebut satu tahun terakhir sebelumnya yaitu 2019-2020 adalah saat dunia termasuk Indonesia mengalami pandemi Covid-19 yang diperkirakan berdampak cukup luas pada perekonomian dan tentunya penduduk yang bekerja sebagai pelaku kegiatan ekonomi. Penduduk yang bekerja adalah bagian dari angkatan kerja yaitu penduduk usia 15 tahun ke atas yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi (Definisi BPS).

#### 4.4.1 Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan

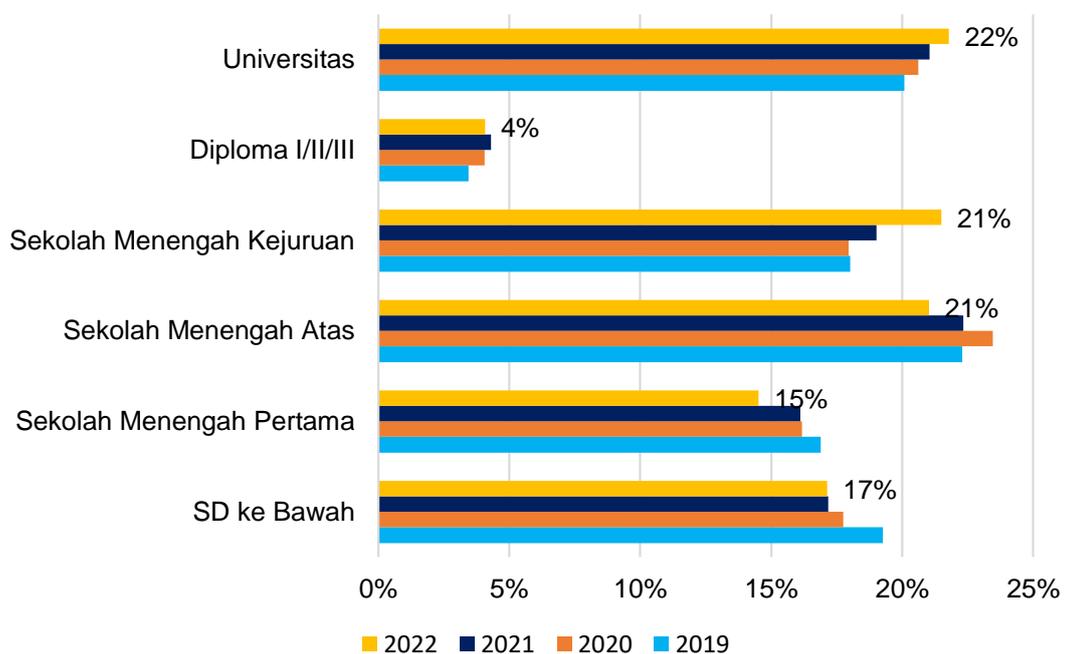
Penduduk Yang Bekerja (PYB) di Kota Kediri pada periode 2019-2022 didominasi oleh penduduk yang berpendidikan Universitas dengan proporsi lebih dari 22 persen dari jumlah keseluruhan penduduk yang bekerja. Kemudian dominasi urutan ke dua adalah penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan SMK dengan peroleh angka 33.661 di tahun 2022 atau 21 persen dari jumlah keseluruhan penduduk yang bekerja. Meskipun demikian, proporsi penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan SMP, cenderung mengalami penurunan pada tahun 2019-2022. Tercatat bahwa besaran proporsi tahun 2019 yaitu sebesar 17 persen, kemudian turun menjadi 16 persen pada tahun 2020, dan 15 persen pada tahun 2022. Hal yang sama juga terjadi pada penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan SMA dan Universitas. Namun, untuk proporsi penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan SMK cenderung menunjukkan trend meningkat, tercatat besaran proporsi tahun 2019 sebesar 18%, kemudian menaik menjadi 21 persen pada tahun 2022. Hal yang sama terjadi pada penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan diploma yaitu sebesar 2 persen dari total jumlah keseluruhan penduduk yang bekerja di tahun 2019, pada tahun 2022 menjadi 4%.

Tabel 4.7  
Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan

PYB Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2022				
	2019	2020	2021	2022
SD ke Bawah	26.899	25.356	25.188	26.836
Sekolah Menengah Pertama	23.594	23.085	23.633	22.725
Sekolah Menengah Atas	31.146	33.491	32.759	32.923
Sekolah Menengah Kejuruan	25.148	25.644	27.890	33.661
Diploma I/II/III	4.813	5.787	6.306	6.379
Universitas	28.045	29.441	30.844	34.117
<b>Jumlah</b>	<b>139.645</b>	<b>142.804</b>	<b>146.620</b>	<b>156.641</b>

Sumber: BPS Kota Kediri, 2022

Dilihat dari proporsinya, Penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan Universitas menempati posisi terbanyak dalam hal proporsi terhadap jumlah keseluruhan total penduduk yang bekerja, yaitu dengan persentase antara 22 persen, disusul kemudian dengan pendidikan SMA dan SMK yaitu sebanyak 21 persen masing-masing. Sementara itu penduduk dengan pendidikan Diploma, hanya menyumbang proporsi 4 persen. Secara grafis jumlah penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 4.7  
Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Kota Kediri  
Tahun 2019-2022

#### 4.4.2 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin

Penduduk yang bekerja di Kota Kediri pada periode 2019 – 2022 didominasi oleh penduduk laki-laki, yaitu berkisar antara 58 persen. Pada tahun 2019 penduduk laki-laki yang bekerja 80.965 orang, sementara itu penduduk perempuan yang bekerja sebanyak 58.680 orang. Jumlah

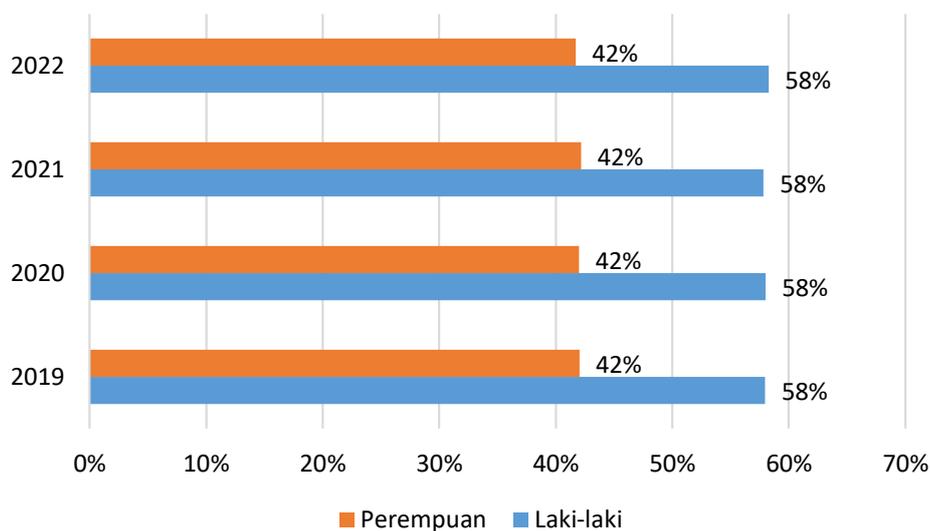
penduduk yang bekerja terus mengalami peningkatan sampai tahun 2022 dengan jumlah penduduk laki-laki menjadi sebanyak 91.288 orang dan jumlah penduduk perempuan menjadi sebanyak 65.354.

Tabel 4.8  
Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin Kota Kediri  
Tahun 2019-2022

Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2017-2021				
Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022
Laki-laki	80.965	82.850	84.788	91.288
Perempuan	58.680	59.954	61.832	65.354
Jumlah	139.645	142.804	146.620	156.641

Sumber: BPS Kota Kediri, 2022

Dilihat dari proporsinya, Pada tahun 2022 penduduk laki – laki masih mendominasi dalam hal proporsi jumlah keseluruhan total penduduk yang bekerja yaitu 58 persen, sementara itu penduduk perempuan yang bekerja sebesar 42 persen. Secaragrafis jumlah penduduk yang bekerja menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 4.8  
Proporsi Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin Kota Kediri  
Tahun 2018-2021

#### 4.4.3 Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha

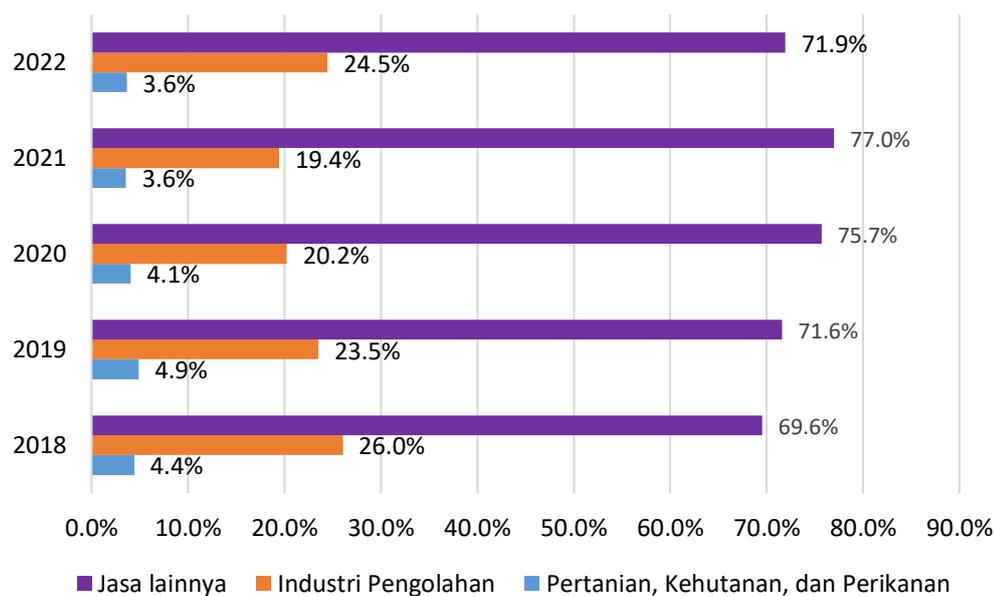
Berdasarkan jumlah Penduduk Yang Bekerja (PYB) di Kota Kediri selama tahun 2018-2022, maka dapat diketahui bahwa PYB terbanyak terletak pada sektor lapangan usaha jasa. Dimana, yang mencakup sektor lapangan usaha jasa dalam hal ini meliputi 11 lapangan usaha berkategori mulai dari G, H, I sampai dengan U (yaitu Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan, dan Angkutan, Pengudangan, dan Komunikasi, Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan, Jasa Kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan). Ke sebelas lapangan usaha tersebut memiliki PYB sebesar 112.657 orang pada tahun 2022.

Tabel 4.9  
Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Kota Kediri  
Tahun 2018-2022

Kategori		2018	2019	2020	2021	2022
A,B	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	6.192	6.815	5.809	5.206	5.684
C,D, E, F	Industri Pengolahan	36.518	32.831	28.917	28.513	38.300
G,H,I, s.d. U	Jasa lainnya	97.568	99.999	108.078	112.901	112.657
	JUMLAH	140.278	139.645	142.804	146.620	156.641

Sumber: BPS Kota Kediri, 2022

Sementara itu, proporsi PYB menurut lapangan usaha menunjukkan bahwa sektor lapangan usaha Pertanian sebesar 3,6 persen dari total keseluruhan PYB di Kota Kediri periode Tahun 2022. Sektor lapangan usaha Pertanian dalam hal ini meliputi Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan, Pertambangan, dan Penggalian. Kemudian untuk sektor lapangan usaha Industri Pengolahan memiliki PYB sebesar 24,5 persen dari total keseluruhan PYB di Kota Kediri periode Tahun 2022. Di Tahun 2022 lapangan usaha lapangan usaha Jasa memiliki PYB terbanyak yaitu sebesar 71,9 persen atau dari total keseluruhan di Kota Kediri yaitu sebesar 112.657 orang. Secara grafis PYB menurut Lapangan Usaha dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 4.9  
Proporsi Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Kota Kediri  
Tahun 2018-2022

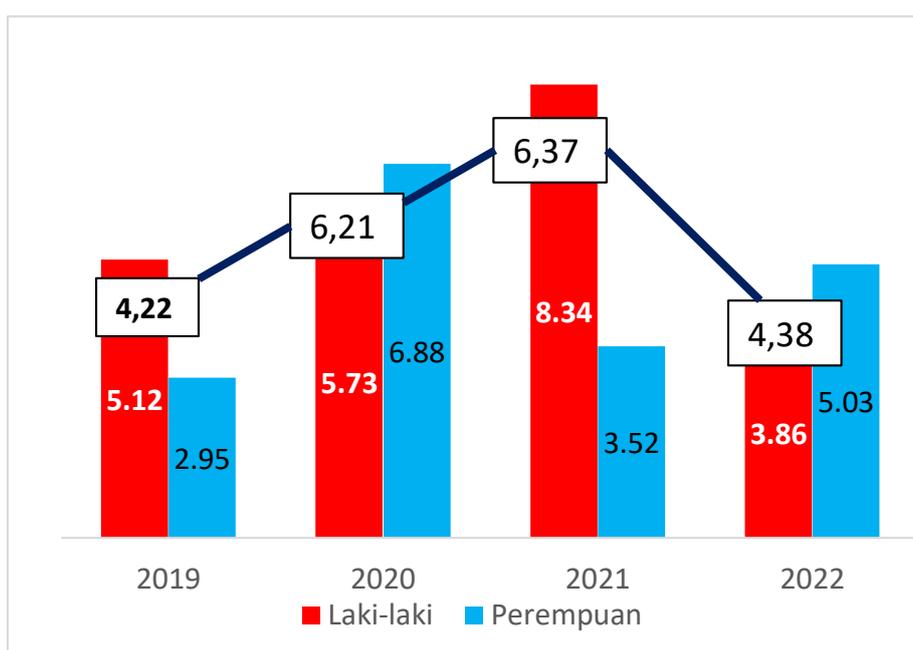
#### 4.5. Potret Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan persentase jumlah penganggur terbuka terhadap jumlah angkatan kerja. Secara umum pada tahun 2019-2022 tingkat pengangguran terbuka di Kota Kediri mengalami trend yang fluktuatif, dimana pada tahun 2019 tercatat TPT sebesar 4,22 persen, pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 6,21 persen, Kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan lagi menjadi lebih tinggi yaitu sebesar 6,37 persen. Hal ini dimungkinkan karena melemahnya ekonomi global sehingga banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja, disamping itu banyak perusahaan baru yang melakukan efisiensi tenaga kerja akibat Pandemi Covid-19 sehingga terjadi penurunan jumlah lowongan kerja. Kemudian, setelah pasca Covid-19 pada tahun tahun 2022, TPT mengalami penurunan yang signifikan menjadi sebesar 4,38 persen.

Tabel 4.10 Keadaan Ketenagakerjaan Tahun 2019-2022

Keadaan Ketenagakerjaan	2019	2020	2021	2022
Penduduk Usia Kerja	225.715	230.694	232.489	234.274
Angkatan Kerja	145.802	152.265	156.591	163.821
Bekerja	139.645	142.804	146.620	156.641
Pengangguran	6.157	9.461	9.971	7.180
Bukan Angkatan Kerja	79.913	78.429	75.898	70.453

Sumber: BPS Kota Kediri, 2022



Gambar 4.10  
Keadaan Perkembangan TPT Tahun 2019-2022

#### 4.5.1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Tingkat pengangguran terbuka menurut jenis kelamin pada 2019-2022 di Kota Kediri cenderung trend naik turun. Pada Tahun 2019 tingkat penganggur laki-laki tercatat 45,12 persen, tahun 2020 naik menjadi 5,73 persen. Kemudian, pada tahun 2021 TPT laki-laki mengalami peningkatan yang cukup tinggi mencapai 8,34 persen. Keadaan ini dimungkinkan karena fenomena Covid 19 yang dimana keadaan tersebut menyebabkan banyak pemutusan

hubungan kerja. Namun, pada tahun 2022, dimana keadaan pasca pandemic, TPT laki mengalami penurunan yang signifikan, yaitu 3,83 persen.

Tabel 4.11  
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin

	2019	2020	2021	2022
Tingkat Pengangguran Terbuka	4.22%	6.21%	6.37%	4.38%
Laki-laki	5.12%	5.73	8.34	3.86
Perempuan	2.95%	6.88	3.52	5.03
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	64.60	66.00	67.35	69.93
Laki-laki	76.30	76.83	80.24	78.55
Perempuan	53.10	55.35	54.68	61.44

Sumber: BPS Kota Kediri, 2022

Hal yang sama terjadi pada TPT perempuan juga cenderung mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2019 mencapai 2,95 persen kemudian menaik kembali pada tahun berikutnya mencapai 6,88 persen pada tahun 2020, namun pada tahun 2021 cenderung menurun mencapai 3,52 persen. Secara umum TPT perempuan menunjukkan perkembangan yang fluktuatif.

#### 4.6. Potret Produktifitas Tenaga Kerja

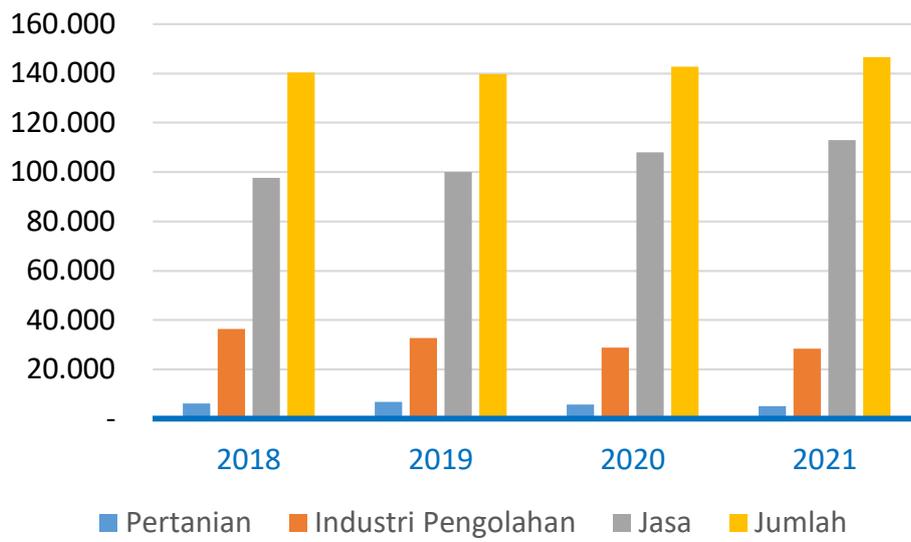
Produktivitas adalah suatu pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, perencanaan, serta aplikasi penggunaan sumber-sumber secara efisien dengan tetap menjaga kualitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu pada aspek sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal dan teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lainnya. Produktivitas tenaga kerja memegang peranan penting dalam proses pertumbuhan ekonomi suatu daerah, karena pendapatan daerah dapat diterminasi salah satunya yaitu dengan cara meningkatkan produktifitas tenaga kerja.

Tabel 4.12  
 Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha Tahun 2018-2021

Lapangan Usaha	Produktifitas (Juta Rupiah)			
	2018	2019	2020	2021
Pertanian	31,2	28,2	34,0	38,0
Industri Pengolahan	1.903,5	2.237,0	2.377,8	2.449,0
Jasa	160,2	163,7	142,7	145,8
Produk Domestik Regional Bruto	2.094,9	2.428,8	2.554,4	2.632,7

Sumber: Data Diolah, Tahun 2022

Pada tahun 2018-2021 dapat diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja di Kota Kediri mengalami peningkatan, yaitu dari 2.094,9 juta rupiah/ tenaga kerja pada tahun 2018, menjadi 2.632,7 juta rupiah/ tenaga kerja pada tahun 2021. Selama 2018-2021, lapangan usaha Industri Pengolahan merupakan sektor usaha yang memiliki produktivitas tertinggi di antara sektor lapangan usaha yang lain. Sektor Industri Pengolahan dalam hal ini mencakup lapangan usaha bidang pengadaan listrik, dan Gas, bidang Pengadaan Air, Pengolahan Sampah, Limbah dan Daur Ulang, dan bidang Konstruksi. Hal ini diketahui berdasarkan nilai produktifitas sektor Industri Pengolahan mencapai 1.903,5 juta rupiah / tenaga kerja pada tahun 2018, dan dan kemudian terus meningkat hingga tahun 2021 mencapai 2.449,0 juta rupiah / tenaga kerja. Lapangan usaha dengan produktivitas cenderung tinggi berikutnya yaitu sektor jasa, yaitu mencapai 160,2 juta rupiah/tenaga kerja, meningkat menjadi 163,7 juta rupiah / tenaga kerja, dan menurun menjadi 145,8 juta rupiah / tenaga kerja di tahun 2021. Lapangan usaha dengan rata-rata produktivitas terendah selama 2018-2021 yaitu sektor Pertanian, yaitu mencapai 31,2 juta rupiah/tenaga kerja, kemudian meningkat menjadi 38,0 juta rupiah / tenaga kerja di tahun 2021. Secara grafis produktifitas tenaga kerja menurut Lapangan Usaha dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 4.12  
 Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha Tahun 2018-2021

## **BAB V**

### **PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA**

Perkiraan kebutuhan tenaga kerja merupakan proyeksi yang penting untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pada periode tertentu. Ruang lingkup dari perkiraan kebutuhan tenaga kerja meliputi perkiraan perekonomian, perkiraan kesempatan kerja, dan perkiraan produktivitas tenaga kerja. Lebih lanjut perkiraan-perkiraan tersebut diharapkan dapat dijadikan pedoman mengenai jumlah dan jenis kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang sehingga mendukung pencapaian dari segi perekonomian di Kota Kediri

#### **5.1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja**

Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Kediri pada Tahun 2023-2027 diperkirakan akan terus mengalami peningkatan. Diperkirakan dalam lima tahun ke depan jumlah PUK akan mengalami pertumbuhan dengan rata-rata antara 1-1,32 persen per tahun, yaitu sebanyak 239.520 jiwa pada tahun 2023, sampai dengan 252.469 jiwa pada tahun 2027.

##### **5.1.1 Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan**

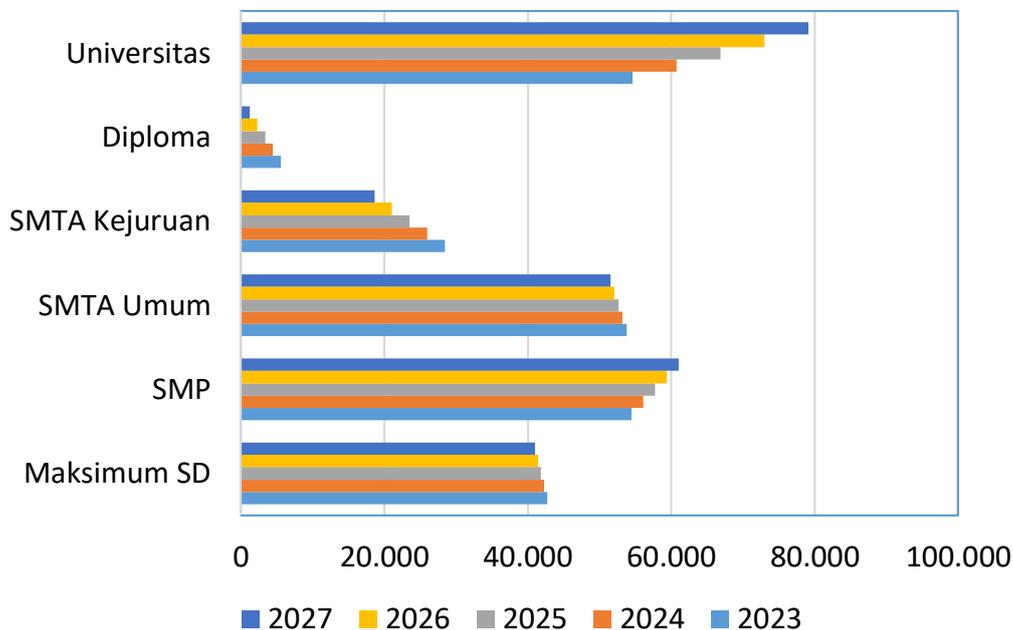
Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Kediri pada Tahun 2023-2027 diperkirakan akan didominasi oleh penduduk dengan tingkat pendidikan universitas, yaitu dengan rata-rata sebanyak 66.000 lebih penduduk atau sekitar 27,1 persen lebih dari jumlah keseluruhan PUK. Secara umum proporsi jumlah PUK dengan pendidikan universitas pada tahun 2023-2027 diperkirakan mengalami peningkatan, yaitu sebesar 22,80 persen pada tahun 2023 kemudian menurun menjadi 25,02 persen pada tahun 2024. Peningkatan proporsi ini kembali terjadi pada dua tahun berikutnya hingga mencapai 31,33 persen pada tahun 2027

Tabel 5.1.  
Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

	2023	2024	2025	2026	2027
Maksimum SD	42.678	42.265	41.852	41.440	41.027
SMP	54.448	56.088	57.728	59.368	61.008
SMTA Umum	53.779	53.212	52.645	52.078	51.512
SMTA Kejuruan	28.466	26.003	23.539	21.076	18.613
Diploma	5.542	4.461	3.380	2.299	1.218
Universitas	54.607	60.728	66.849	72.971	79.092
Jumlah	239.520	242.757	245.994	249.231	252.469

Sumber: Data Diolah, Tahun 2022

Jumlah PUK berpendidikan SMTA Kejuruan juga diperkirakan menurun selama 2023-2027, dari 11,88 persen pada tahun 2023 hingga menjadi 7,37 persen pada tahun 2027. Penurunan proporsi PUK tersebut mendorong peningkatan proporsi pada jenjang pendidikan di atasnya yaitu Universitas. Secara grafis perkiraan jumlah PUK menurut tingkat pendidikan dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 5.1.

Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

### 5.1.2 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

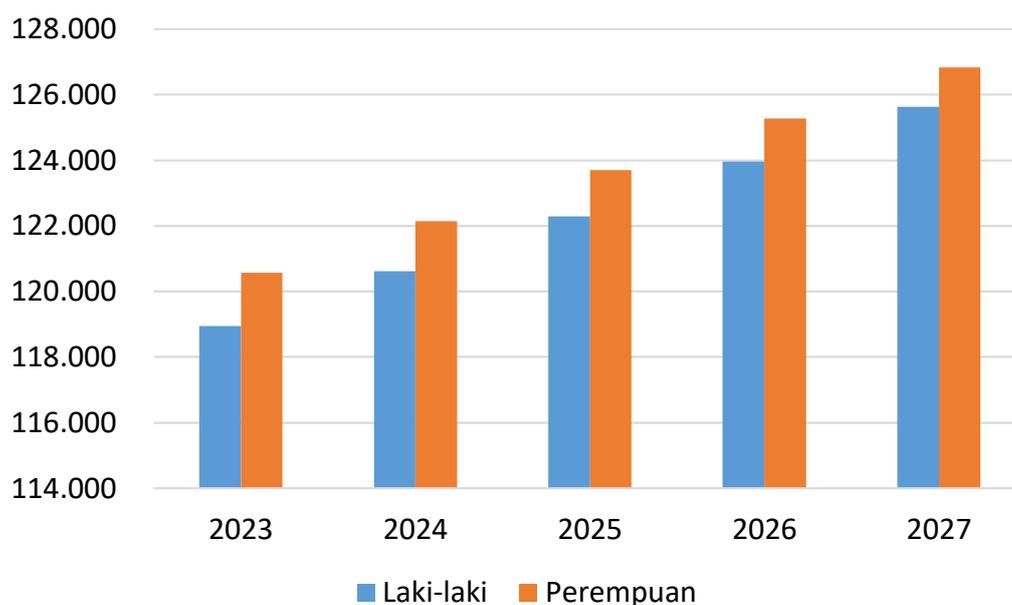
Meskipun secara fisik jumlah PUK di Kota Kediri akan didominasi oleh tenaga kerja perempuan, namun secara umum komposisi PUK selama 2023-2027 diproyeksikan akan berimbang antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan dengan selisih antara 0,5 persen dari total PUK di Kota Kediri.

Tabel 5.2  
Perkiraan Penduduk Usai Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2023	2024	2025	2026	2027
Laki-laki	118.945	120.618	122.291	123.964	125.637
Perempuan	120.574	122.139	123.703	125.267	126.832
Jumlah	239.520	242.757	245.994	249.231	252.469

Sumber: Data Diolah, Tahun 2022

Laju pertumbuhan jumlah PUK laki-laki pada tahun 2024 mencapai 1,4 persen, yaitu menjadi 120.618 jiwa. Pertumbuhan pada tahun tersebut merupakan pertumbuhan rata-rata tinggi jika dibandingkan dengan laju pertumbuhan pada tahun-tahun berikutnya, dimana pada tahun 2023 laju pertumbuhan mencapai 1,4 persen, tahun 2025 mencapai 1,5 persen, dan tahun 2027 mencapai 1,3persen. Sementara itu laju pertumbuhan jumlah PUK perempuan pada tahun 2024 mencapai 1,3 persen yaitu menjadi 122.139 jiwa. Pertumbuhan pada tahun tersebut merupakan pertumbuhan yang cukup tinggi pada PUK perempuan jika dibandingkan dengan laju pertumbuhan pada tahun-tahun berikutnya, dimana pada tahun 2024 laju pertumbuhan mencapai 1,3 persen, tahun 2025 mencapai 1,3 persen, tahun 26 mencapai 1,2 dan tahun 2025 mencapai 1,3 persen. Secara umum dapat diketahui bahwa meskipun perkiraan jumlah PUK perempuan lebih tinggi jika dibandingkan dengan laki-laki, namun laju pertumbuhan PUK perempuan justru lebih rendah. Secara grafis perkiraan jumlah PUK menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 5.2  
Perkiraan Penduduk Usai Kerja Menurut Jenis Kelamin

## 5.2. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Kediri pada tahun 2023-2027 diperkirakan akan mengalami peningkatan. Hasil proyeksi menunjukkan bahwa pada tahun 2023 TPAK Kota Kediri akan mencapai 0,69 persen, kemudian meningkat pada tahun 2025 menjadi 0,70 persen. Peningkatan tersebut kembali terjadi pada dua tahun berikutnya yaitu mencapai 0,71 persen pada tahun 2026, dan 0,72 persen pada tahun 2027.

### 5.2.1 Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan

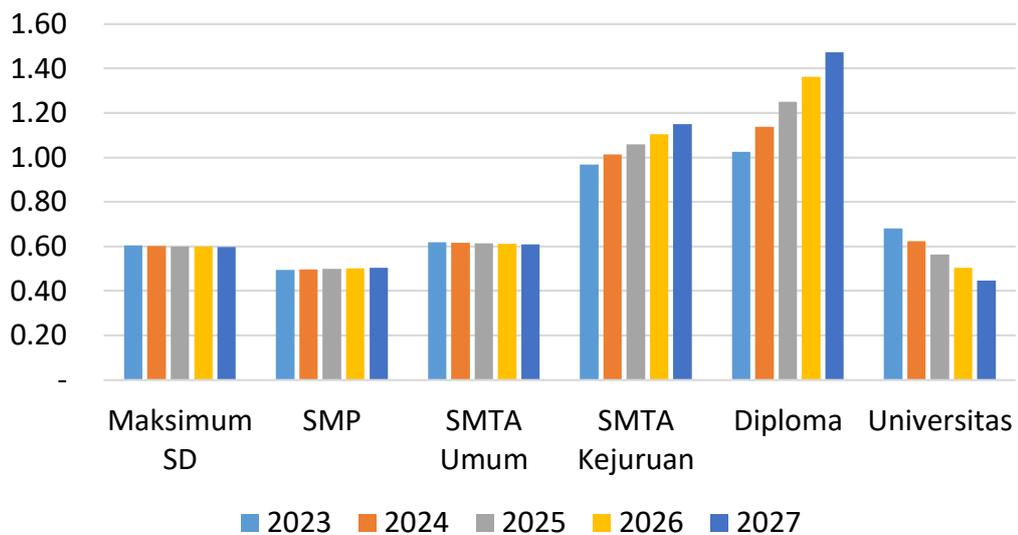
Angkatan kerja dengan pendidikan Diploma diperkirakan akan memiliki tingkat partisipasi tertinggi selama periode 2023-2027 yaitu dengan rata-rata TPAK sebesar 1,25 persen. Sementara itu pendidikan SMTA Kejuruan diperkirakan akan memiliki TPAK urutan kedua yaitu rata-rata sebesar 1,15 dan pendidikan akan memiliki TPAK terendah selama tahun 2023-2027 yaitu dengan rata – rata masing-masing sebesar 56 persen.

Tabel 5.3  
Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2023-2027

	2023	2024	2025	2026	2027
Maksimum SD	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60
SMP	0,49	0,50	0,50	0,50	0,50
SMTA Umum	0,62	0,62	0,61	0,61	0,61
SMTA Kejuruan	0,97	1,01	1,06	1,10	1,15
Diploma	1,03	1,14	1,25	1,36	1,47
Universitas	0,68	0,62	0,56	0,51	0,45
Jumlah	0,69	0,69	0,70	0,71	0,72

Sumber: Data Diolah, Tahun 2022

Jika dilihat dari segi pertumbuhan TPAK, maka dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan maksimum SD, SMTP, dan SMTA Umum masing-masing akan menunjukkan cenderung konstan. Hal ini diketahui dari nilai TPAK maksimum SD sebesar 60 persen pada tahun 2023 kemudian diangka yang tidak berubah sampai dengan tahun 2027 mencapai 60 persen. Namun, untuk pendidikan SMTA Kejuruan, Diploma dan Universitas masing-masing akan menunjukkan cenderung menurun. Hal ini diketahui dari nilai TPAK SMTA Kejuruan sebesar 4,7 persen pada tahun 2023, kemudian menjadi 4,5 persen ditahun 2024. Penurunan tersebut akan terjadi kembali pada dua tahun berikutnya yaitu mencapai 4,3 persen pada tahun 2026 dan 4,1 persen pada tahun 2027. Hal yang sama juga terjadi pada pendidikan Universitas yaitu nilai negatif dalam periode nanti di tahun 2023-2027. Secara grafis perkiraan TPAK menurut tingkat pendidikan dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 5.3  
Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2023-2027

#### 5.2.2 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Tabel 5.4

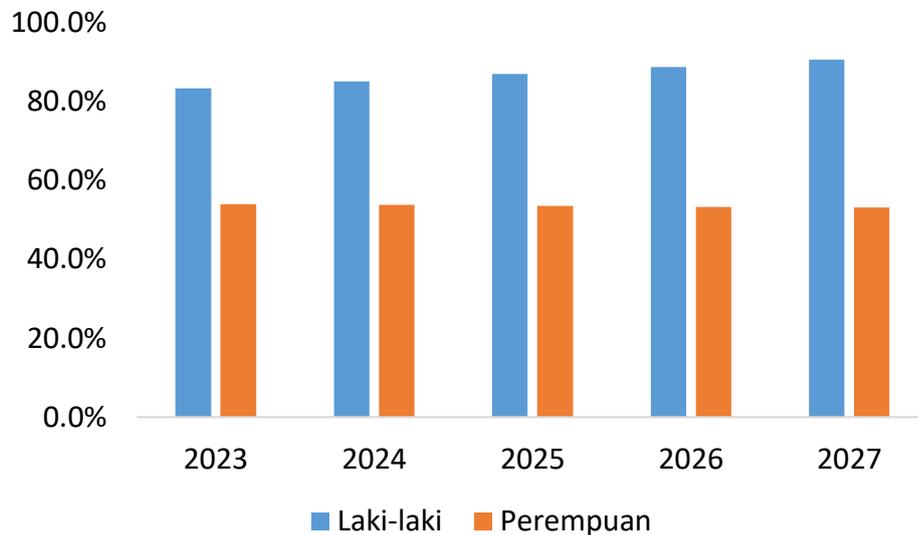
Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023-2027

Jenis Kelamin	2023	2024	2025	2026	2027
Laki-laki	0,83	0,85	0,87	0,89	0,91
Perempuan	0,54	0,54	0,54	0,53	0,53
Jumlah	0,69	0,69	0,70	0,71	0,72

Sumber: Data Diolah, Tahun 2022

Meskipun TPAK laki-laki diperkirakan lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan, namun penambahan TPAK dari tahun ke tahun tidak jauh berbeda, dimana pada periode 2023-2027. TPAK laki-laki akan bertambah dengan rata-rata 0,0112 persen, sementara itu TPAK perempuan akan bertambah dengan rata-rata 0,0116 persen. Pertumbuhan TPAK perempuan yang lebih tinggi tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor antara lain semakin terbukanya kesempatan kerja dengan adanya pengakuan peranan perempuan yang berkiprah di luar rumah tangga, adanya jaminan kerja,

perlindungan, serta hak perempuan yang semakin diperhatikan. Secara grafis perkiraan TPAK menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 5.4  
Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023-2027

### 5.3. Perkiraan Penduduk Angkatan Kerja (PAK)

Angkatan Kerja (AK) merupakan bagian dari Penduduk Usia Kerja (PUK). AK di Kota Kediri dalam lima tahun ke depan yaitu tahun 2023-2027 diproyeksikan akan mengalami peningkatan. Hasil proyeksi menunjukkan bahwa pada tahun 2023 AK di Kota Kediri akan mencapai **163.903** jiwa, kemudian meningkat pada tahun 2024 menjadi **167.859** jiwa. Peningkatan jumlah AK diperkirakan kembali terjadi pada tiga tahun berikutnya yaitu mencapai **171.816** jiwa pada tahun 2025, **175.773** pada tahun 2026, dan **179.730** jiwa pada tahun 2027.

#### 5.3.1 Perkiraan Penduduk Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Jumlah AK di Kota Kediri menurut tingkat pendidikan pada tahun 2023-2027 diperkirakan akan terus mengalami peningkatan kecuali pada kelompok AK maksimum SD, SMTA Umum, dan SMTA Kejuruan. Jumlah AK maksimum SD diperkirakan akan menurun dengan laju penurunan antara 1,2 sampai dengan 1,3 persen, sedangkan AK SMTA Umum diperkirakan akan menurun

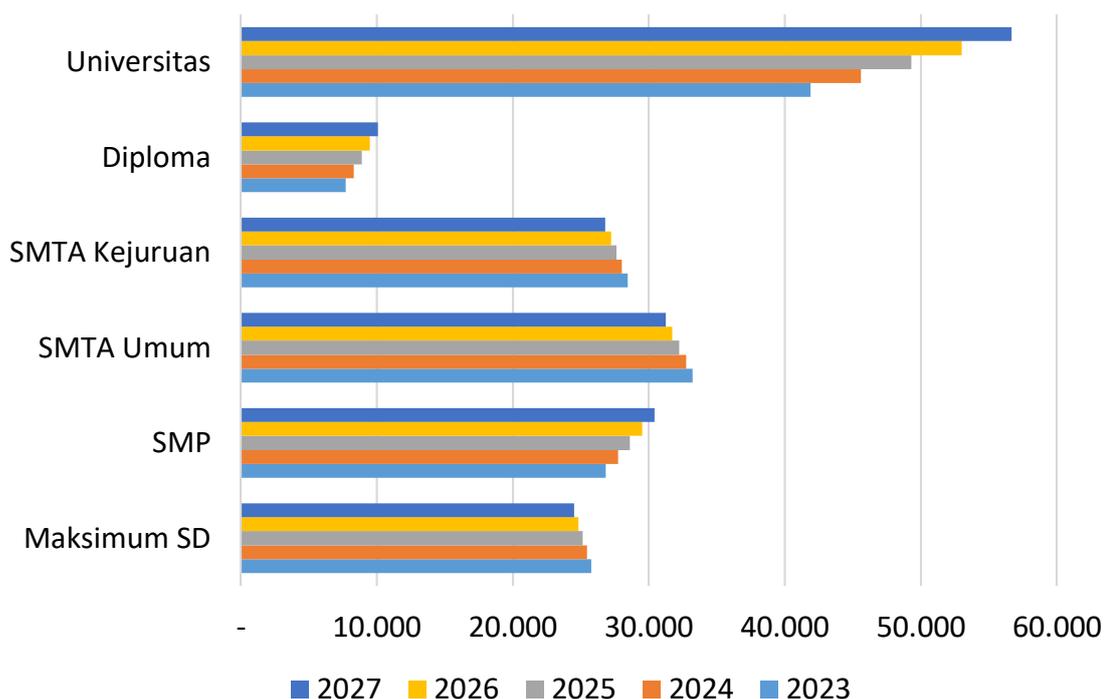
dengan laju sekitar 1,5 persen per tahun, kemudian di ikuti AK SMTA Kejuruan diperkirakan akan menurun dengan laju 1,5 persen per tahun. Penurunan AK pada kelompok pendidikan maksimum SD, SMTA Umum dan SMTA Keejuruan didorong oleh adanya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya pendidikan dasar serta adanya tuntutan dunia kerja yang membutuhkan sumber daya manusia dengan kompetensi yang tinggi.

Tabel 5.5.  
Perkiraan Penduduk Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

	2023	2024	2025	2026	2027
Maksimum SD	25.778	25.463	25.149	24.834	24.520
SMP	26.835	27.729	28.622	29.516	30.410
SMTA Umum	33.223	32.727	32.232	31.736	31.241
SMTA Kejuruan	28.443	28.030	27.618	27.206	26.794
Diploma	7.718	8.307	8.895	9.483	10.072
Universitas	41.906	45.603	49.300	52.997	56.694
<b>Jumlah</b>	<b>163.902</b>	<b>167.859</b>	<b>171.816</b>	<b>175.773</b>	<b>179.730</b>

Sumber: Data Diolah, Tahun 2022

Jumlah AK pada kelompok SMP diperkirakan akan meningkat dengan laju sekitar 3 sampai dengan 3,1 persen, sementara itu jumlah AK pada kelompok Diploma dengan laju antara 6 sampai dengan 6,9 persen. Jumlah AK kelompok universitas diperkirakan akan meningkat dengan laju sebesar 7 sampai dengan 8 persen. Secara umum perkiraan jumlah angkatan kerja menunjukkan bahwa pada kurun waktu tahun 2023-2027, angkatan kerja di Kota Kediri akan didominasi oleh pendidikan universitas. Secara grafis perkiraan jumlah PUK menurut tingkat pendidikan dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 5.5.  
Perkiraan Penduduk Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

### 5.3.2 Perkiraan Penduduk Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jumlah AK di Kota Kediri menurut jenis kelamin pada tahun 2023-2027 diperkirakan akan didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Diperkirakan dalam lima tahun kedepan jumlah PUK laki laki akan mengalami pertumbuhan dengan rata-rata 3,1 persen per tahun, yaitu sebanyak 98.718 jiwa pada tahun 2023, sampai dengan 112.144 jiwa pada tahun 2027. Namun, untuk PUK perempuan pertumbuhannya cenderung lamban bahkan konstan yaitu dalam lima tahun ke depan diperkirakan sebesar 0,9 persen per tahun, yaitu sebanyak 65.184 jiwa pada tahun 2023, sampai dengan 67.586 jiwa pada tahun 2027.

Tabel 5.5.  
Perkiraan Penduduk Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

	2023	2024	2025	2026	2027
Laki-laki	98.718	102.075	105.431	108.788	112.144
Perempuan	65.184	65.784	66.385	66.985	67.586
Jumlah	163.902	167.859	171.816	175.773	179.730

Sumber: Data Diolah

Laju pertumbuhan jumlah PUK laki-laki pada tahun 2023 mencapai 3,4 persen, yaitu menjadi 98.718 jiwa. Pertumbuhan pada tahun ini merupakan pertumbuhan tertinggi jika dibandingkan dengan laju pertumbuhan pada tahun-tahun berikutnya, dimana pada tahun 2023 laju pertumbuhan mencapai 3,4 persen, tahun 2024 mencapai 3,3 persen, dan tahun 2027 mencapai 3,1 persen. Sementara itu laju pertumbuhan jumlah PUK perempuan pada tahun 2023 diperkirakan mencapai 0,9 persen yaitu menjadi 65.184 jiwa. Pertumbuhan pada tahun ini juga merupakan pertumbuhan tertinggi pada PUK perempuan jika dibandingkan dengan laju pertumbuhan pada tahun-tahun berikutnya, dimana pada tahun 2023 diperkirakan laju pertumbuhan mencapai 0,92 persen, tahun 2024 mencapai 0,91 persen, tahun 2025 mencapai 0,91 dan tahun 2026 - 2027 mencapai 0,9 persen. Secara grafis perkiraan jumlah PUK menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 5.5. Perkiraan PUK Menurut Jenis Kelamin

## BAB VI

### PERKIRAAN KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA

Perkiraan kebutuhan tenaga kerja merupakan proyeksi yang penting untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pada periode tertentu. Ruang lingkup dari perkiraan kebutuhan tenaga kerja menyajikan pembahasan tentang perkiraan perekonomian, perkiraan kebutuhan tenaga kerja yaitu jumlah penduduk yang bekerja atau pekerja yang diperkirakan akan menempati posisi pada berbagai lapangan usaha yang tersedia selama periode lima tahun ke depan yaitu tahun 2023-2027, dan perkiraan produktifitas tenaga kerja. Lebih lanjut perkiraan-perkiraan tersebut diharapkan dapat dijadikan pedoman mengenai jumlah dan jenis kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang sehingga mendukung pencapaian dari segi perekonomian di Kota Kediri

#### 6.1. Perkiraan Perekonomian

Berdasarkan pertumbuhan ekonomi dalam beberapa tahun terakhir, nilai PDRB ADHK Kota Kediri tahun 2023-2027 diperkirakan ada kecenderungan menurun dengan rata-rata sekitar 0,25 persen per tahun. PDRB tahun 2023 diperkirakan akan mengalami penurunan 0,25 persen jika dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu menjadi **85.785.965** milyar rupiah. Pada 4 tahun berikutnya yaitu tahun 2024-2027, PDRB diperkirakan akan turun dengan rata-rata 0,25 persen menjadi **85.567.685 milyar rupiah** pada tahun 2024, **85.349.406 milyar rupiah** pada tahun 2025, **85.131.127 milyar rupiah** pada tahun 2026, dan **84.912.848** milyar pada tahun 2027.

**Tabel 6.1**  
**Perkiraan Perekonomian**

	Lapangan Usaha	2023	2024	2025	2026	2027
<b>A</b>	Pertanian, Kehutanan, dan Pertanian	201.853	203.818	205.783	207.748	209.713
<b>B</b>	Pertambangan dan Penggalian	27	26	25	24	23
<b>C</b>	Industri Pengolahan	67.580.319	67.215.131	66.849.944	66.484.756	66.119.568
<b>D</b>	Pengadaan Listrik dan Gas	9.054	9.163	9.273	9.382	9.491
<b>E</b>	Pengadaan Air, Pengolahan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	21.545	22.353	23.161	23.969	24.778
<b>F</b>	Konstruksi	1.466.365	1.456.947	1.447.529	1.438.111	1.428.693
<b>G</b>	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	8.519.770	8.417.801	8.315.831	8.213.862	8.111.892
<b>H</b>	Transportasi dan Pergudangan	440.608	453.087	465.565	478.044	490.522
<b>I</b>	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	1.296.577	1.279.299	1.262.022	1.244.745	1.227.468
<b>J</b>	Informasi dan Komunikasi	3.116.243	3.327.071	3.537.899	3.748.727	3.959.555
<b>K</b>	Jasa Keuangan dan Asuransi	905.714	925.668	945.622	965.576	985.530
<b>L</b>	Real Estate	451.925	460.970	470.015	479.060	488.105
<b>M,N</b>	Jasa Perusahaan	167.684	164.961	162.239	159.516	156.794
<b>O</b>	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan	327.868	330.645	333.423	336.200	338.977

Jaminan Sosial Wajib						
<b>P</b>	Jasa Pendidikan	803.212	822.918	842.624	862.330	882.036
<b>Q</b>	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	223.120	235.846	248.571	261.297	274.022
<b>R,S,T,U</b>	Jasa lainnya	254.080	241.981	229.881	217.781	205.681
<b>Perkiraan PDRB</b>		<b>85.785.965</b>	<b>85.567.685</b>	<b>85.349.406</b>	<b>85.131.127</b>	<b>84.912.848</b>

Sumber: Data Diolah, 2022

## 6.2. Perkiraan Kesempatan Kerja (Kebutuhan Tenaga Kerja)

Kesempatan kerja merupakan jumlah yang menunjukkan berapa orang yang telah atau dapat tertampung dalam suatu lapangan usaha. Dengan demikian kesempatan kerja dapat diartikan juga sebagai permintaan atas tenaga kerja. Penciptaan kesempatan kerja merupakan salah satu langkah untuk menanggulangi tingginya angka pengangguran. Penciptaan kesempatan di Kota Kediri di berbagai sektor atau lapangan usaha sangat diharapkan sehingga memberikan peluang bagi penduduk untuk bekerja. Perkiraan kesempatan kerja tahun 2023-2027 merupakan perkiraan besarnya peluang kesempatan kerja pada tahun tersebut.

Hasil proyeksi data menunjukkan bahwa kesempatan kerja di Kota Kediri pada tahun 2023-2027 diperkirakan masih akan mengalami peningkatan. Pada tahun 2023 diperkirakan jumlah total kesempatan kerja yang dapat diserap yaitu mencapai 150.102 orang. Seiring dengan semakin membaiknya keadaan perekonomian di Kota Kediri, jumlah kesempatan kerja diperkirakan akan kembali meningkat pada tahun-tahun berikutnya hingga mencapai kesempatan kerja sebanyak 158.976 orang pada tahun 2027.

Perbedaan laju pertumbuhan ekonomi menurut lapangan usaha dan kesempatan kerja menunjukkan perbedaan elastisitas pada masing-masing sektor dalam hal penyerapan tenaga kerja. Elastisitas kesempatan kerja didefinisikan sebagai perbandingan laju pertumbuhan kesempatan kerja

dengan laju pertumbuhan ekonomi. Lebih lanjut konsep elastisitas ini dapat digunakan untuk memperkirakan penambahan kesempatan kerja di masing-masing sektor lapangan usaha.

Berdasarkan data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut lapangan usaha serta data Penduduk Yang Bekerja (PYB) tahun 2018-2021, dapat dihitung koefisien elastisitas pada masing-masing sektor lapangan usaha. Secara umum angka koefisien elastisitas kesempatan kerja tahun 2018-2019 di Kota Kediri yaitu sebesar 0,003 persen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan PDRB di Kota Kediri sebesar 1 persen, maka akan mendorong peningkatan kesempatan kerja baru sebesar 0,003 persen, kemudian angka koefisien elastisitas kesempatan kerja tahun 2020-2021 yaitu sebesar 0,011 persen, artinya bahwa setiap peningkatan PDRB di Kota Kediri sebesar 1 persen, maka akan mendorong peningkatan kesempatan kerja baru sebesar 0,011 persen.

Tabel 6.2  
Elastisitas Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha  
Tahun 2018-2019

Kategori	Lapangan Usaha	Laju PDRB 2018-2019	Laju PYB 2018-2019	Elastisitas
A,B	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan <i>Agriculture, Forestry &amp; Fishery</i>	0,65	0,267	0,410
C,D,E,F	Industri Pengolahan <i>Manufacturing</i>	16,91	0,090	0,005
G,H....U	Jasa lainnya <i>Other Service Activities</i>	60,75	-0,020	0,000
	<b>Produk Domestik Regional Bruto</b> <b>Gross Regional Domestic Product</b>	5,43	0,017	0,003

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 6.3  
Elastisitas Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha  
Tahun 2019-2020

Kategori	Lapangan Usaha	Laju PDRB 2019-2020	Laju PYB 2019-2020	Elastisitas
A,B	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan <i>Agriculture, Forestry &amp; Fishery</i>	-4,73	-0,148	0,031
C,D,E,F	Industri Pengolahan <i>Manufacturing</i>	-8,79	-0,119	0,014
G,H....U	Jasa lainnya <i>Other Service Activities</i>	-13,7	0,081	0,006
	<b>Produk Domestik Regional Bruto</b> <b><i>Gross Regional Domestic Product</i></b>	-6,25	0,023	0,004

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 6.4  
Elastisitas Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha  
Tahun 2020-2021

Kategori	Lapangan Usaha	Laju PDRB 2020-2021	Laju PYB 2020-2021	Elastisitas
A,B	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan <i>Agriculture, Forestry &amp; Fishery</i>	-0,97	-0,104	0,107
C,D,E,F	Industri Pengolahan <i>Manufacturing</i>	12,84	-0,014	0,001
G,H....U	Jasa lainnya <i>Other Service Activities</i>	33,65	0,045	0,001
	<b>Produk Domestik Regional Bruto</b> <b><i>Gross Regional Domestic Product</i></b>	2,50	0,027	0,011

Sumber: Data diolah, 2022

Selanjutnya nilai elastisitas menurut lapangan kerja tersebut di atas digunakan sebagai dasar untuk menentukan elastisitas perubahan yang pada akhirnya digunakan untuk memperkirakan jumlah kesempatan kerja tahun 2023-2027. Dengan menggunakan data perkiraan PDRB menurut lapangan usaha tahun 2023-2027, maka perkiraan kesempatan kerja dapat dihitung yaitu dengan mengalikan koefisien elastisitas perubahan dengan perkiraan laju PDRB sektoral tahun 2023-2027.

### 6..3. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha

Secara umum kesempatan kerja di Kota Kediri pada tahun 2023-2027 diperkirakan akan didominasi oleh sector jasa yaitu (sector jasa mencakup lapangan usaha perdagangan besar, eceran, rumah makan, dan hotel,

angkutan, pengudangan dan komunikasi, sector keuangan, asurnasi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan, jasa kemasyarakatan, social dan perorangan). Lapangan usaha sector jasa diperkirakan sector unggulan yang dapat menyerap tenaga kerja mencapai 123.564 orang pada tahun 2023, kemudian secara konsisten terus mengalami peningkatan hingga mencapai 145.195 orang pada tahun 2027. Lapangan usaha dengan rata-rata penyerapan tenaga kerja cenderung banyak berikutnya yaitu lapangan usaha sektor industri pengolahan yang mencakup lapangan usaha sector listrik, gas, air dan bangunan, dimana pada sektor ini jumlah tenaga kerja yang dapat diserap mencapai 21.920 orang pada tahun 2023, kemudian meningkat secara konsisten hingga mencapai 10.748 orang pada tahun 2027.

Diperkirakan terdapat sektor sektor dengan kesempatan kerja terendah yaitu sektor lapangan usaha sector pertanian, kehutanan, perburuan, perikanan, pertambagna, dan penggalian. Pada kurun waktu 5 tahun, yaitu 2023-2027 diperkirakan sektor tersebut memiliki rata-rata kesempatan kerja sebesar 3.825 orang

Tabel 6.5  
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha  
Tahun 2023-2027

Lapangan Usaha	2023	2024	2025	2026	2027
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan <i>Agriculture, Forestry &amp; Fishery</i>	4.618	4.222	3.825	3.429	3.033
Industri Pengolahan <i>Manufacturing</i>	21.920	19.127	16.334	13.541	10.748
Jasa lainnya <i>Other Service Activities</i>	123.564	128.972	134.379	139.787	145.195
<b>Produk Domestik Regional Bruto <i>Gross Regional Domestic Product</i></b>	<b>150.102</b>	<b>152.320</b>	<b>154.539</b>	<b>156.757</b>	<b>158.976</b>

Sumber: Data diolah, 2022

#### 6.4. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Kesempatan Kerja (KK) di Kota Kediri menurut tingkat pendidikan pada tahun 2023-2027 diperkirakan akan mengalami peningkatan kecuali pada kelompok pendidikan maksimum SD, SMTA Umum, dan SMTA Kejuruan. Hal

ini didorong oleh adanya kebutuhan di dunia kerja pada sumber daya manusia dengan kompetensi yang tinggi. Kesempatan kerja pada kelompok pendidikan maksimum SD diperkirakan mencapai 23.811 orang pada tahun 2023 kemudian berangsur menurun sampai dengan tahun 2027 mencapai 21.235 orang. Demikian pula halnya dengan kelompok pendidikan SMTA Umum, dimana pada tahun 2023 diperkirakan kesempatan kerja yang dapat terserap mencapai 31.561 orang kemudian mengalami penurunan hingga mencapai 29.802 orang pada tahun 2027. Hal yang sama juga pada kelompok pendidikan SMTA Kejuruan, dimana pada tahun 2023 diperkirakan kesempatan kerja yang dapat terserap mencapai 23.978 orang pada tahun 2023 kemudian mengalami penurunan hingga mencapai 19.919 orang pada tahun 2027. Berbeda halnya dengan kelompok pendidikan Diploma dan Universitas dimana masing-masing tingkat pendidikan tersebut mengalami peningkatan jumlah kesempatan kerja pada tahun 2023-2027.

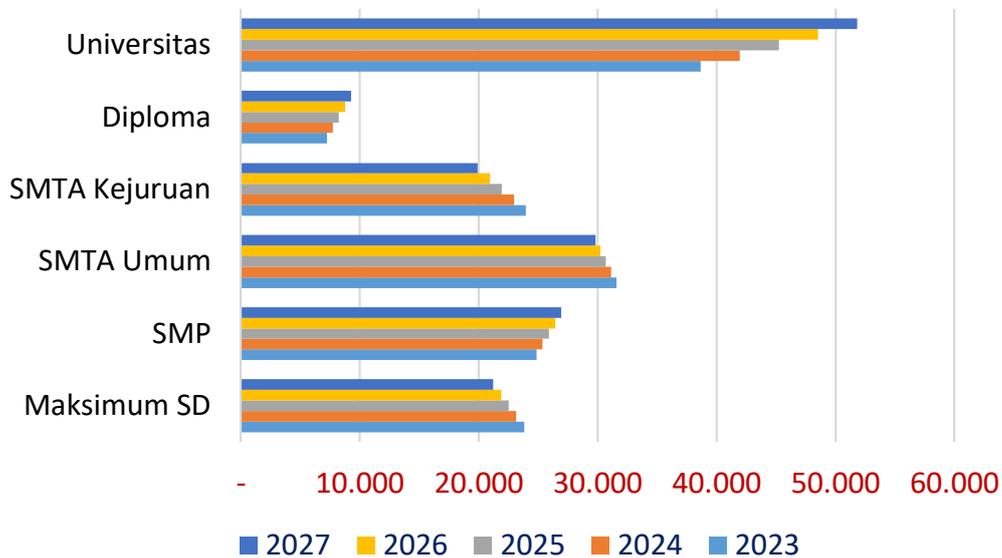
Tabel 6.6  
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan  
Tahun 2023-2027

	2023	2024	2025	2026	2027
Maksimum SD	23.811	23.167	22.523	21.879	21.235
SMP	24.847	25.373	25.899	26.425	26.951
SMTA Umum	31.561	31.121	30.681	30.241	29.802
SMTA Kejuruan	23.978	22.963	21.949	20.934	19.919
Diploma	7.237	7.744	8.251	8.758	9.266
Universitas	38.668	41.952	45.236	48.520	51.805
Jumlah	150.102	152.320	154.539	156.757	158.976

Sumber: Data Diolah, 2022

Perkembangan jumlah kesempatan kerja pada tahun 2023-2027 secara umum didominasi oleh pendidikan universitas dengan rata-rata pada tahun tersebut sebanyak 154.976 orang. Sementara itu pada tahun 2027 diperkirakan kesempatan kerja di Kota Kediri akan tetap didominasi oleh pendidikan universitas dengan jumlah sekitar 51.805 kesempatan kerja.

Secara grafis perkiraan jumlah kesempatan kerja menurut tingkat pendidikan dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 6.1  
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

#### 6.5. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Kesempatan Kerja (KK) di Kota Kediri menurut jenis kelamin pada tahun 2023-2027 diperkirakan akan mengalami peningkatan baik pada kesempatan kerja untuk laki-laki maupun perempuan. Secara umum diperkirakan kesempatan kerja akan didominasi oleh kesempatan kerja bagi angkatan kerja laki-laki, dimana pada tahun 2023 kesempatan kerja yang tersedia mencapai 88.951 kemudian mengalami peningkatan sampai dengan tahun 2027 mencapai 97.120 orang.

Tabel 6.7  
Perkiraan Kesempatan Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023-2027

	2023	2024	2025	2026	2027
Laki-laki	88.951	90.993	93.035	95.077	97.120
Perempuan	61.151	61.327	61.503	61.680	61.856
Jumlah	150.102	152.320	154.539	156.757	158.976

Sumber: Data Diolah, 2022

## 6.6. Perkiraan Produktifitas Tenaga Kerja

Perkiraan produktifitas tenaga kerja diperoleh dari proyeksi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut lapangan usaha dibagi dengan proyeksi kesempatan kerja menurut lapangan usaha. Pada tahun 2023-2027 diperkirakan produktifitas tenaga kerja di Kota Kediri akan semakin meningkat. Pada tahun 2023 diperkirakan total produktivitas tenaga kerja mencapai 3.036 juta rupiah/ tenaga kerja, kemudian meningkat secara konsisten sampai dengan tahun 2027 mencapai 3.732 juta rupiah/ tenaga kerja.

Pada tahun 2023-2027 produktivitas tenaga kerja di Kota Kediri diperkirakan akan didominasi oleh lapangan usaha sektor industri pengolahan yaitu dengan rata-rata sebesar 3.219,3 juta rupiah. Pada tahun 2023 sektor ini diperkirakan memiliki produktifitas mencapai 2.863,8 juta rupiah, kemudian meningkat pada tahun-tahun berikutnya hingga mencapai 3.574,7 juta rupiah pada tahun 2027. Sektor dengan produktifitas tertinggi berikutnya yaitu sektor jasa dengan rata-rata sebesar 117,7 juta rupiah.

Tabel 6.8  
Perkiraan Produktifitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha  
Tahun 2018-2021

Lapangan Usaha	Produktifitas (Juta Rupiah)				
	2023	2024	2025	2026	2027
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan <i>Agriculture, Forestry &amp; Fishery</i>	42,0	44,6	47,3	49,9	52,5
Industri Pengolahan <i>Manufacturing</i>	2.863,8	3.041,6	3.219,3	3.397,0	3.574,7
Jasa lainnya <i>Other Service Activities</i>	130,6	124,2	117,7	111,3	104,9
<b>Produk Domestik Regional Bruto Gross Regional Domestic Product</b>	3.036	3.210	3.384	3.558	3.732

Sumber: Data Diolah, 2022

**BAB VII**  
**PERKIRAAN KETENAGAKERJAAN KOTA KEDIRI**  
**TAHUN 2023-2027**

Pertumbuhan ekonomi yang tinggi diharapkan dapat berpengaruh langsung terhadap penciptaan kesempatan kerja sehingga dapat menekan jumlah pengangguran. Penurunan jumlah pengangguran pada akhirnya akan berdampak pada permasalahan sosial lainnya, karena angkatan kerja yang ada termanfaatkan dengan baik di sektor-sektor lapangan usaha. Perkiraan jumlah pengangguran terbuka di Kota Kediri pada periode 2023-2027 diperkirakan akan mengalami penurunan. Pada tahun 2023 pengangguran terbuka diperkirakan akan berjumlah 5.449 orang kemudian terus menurun hingga mencapai 887 orang pada tahun 2027.

7.1. Perkiraan Pengangguran Tahun 2023-2027

Mendasar pada data historis tahun 2020-2022, dapat diperkirakan bahwa jumlah penganggur terbuka menunjukkan trend menurun dari tahun ke tahun, yaitu pada tahun 2023 jumlah penganggur diperkirakan mencapai 5.449 orang, kemudian ke empat tahun kedepan pada tahun 2027, jumlah penganggur diperkirakan 887 orang.

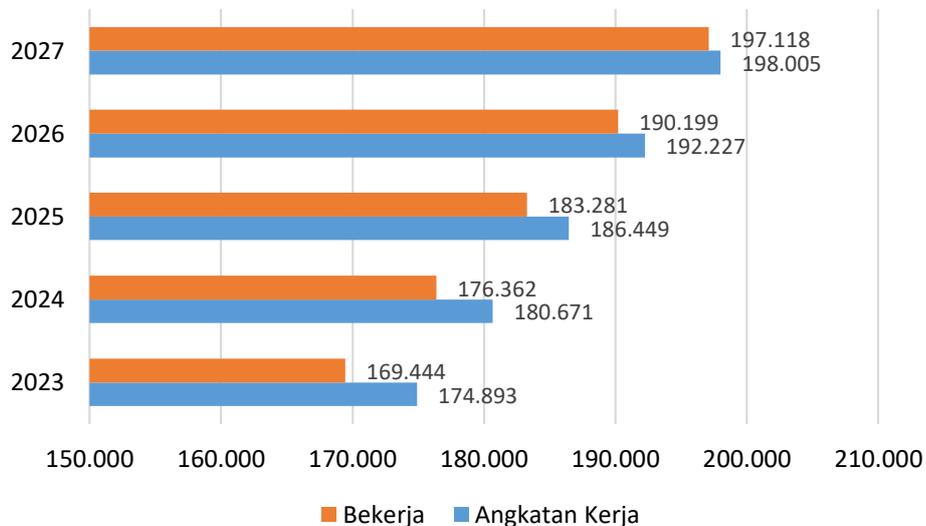
Tabel 7.1  
 Perkiraan Pengangguran Tahun 2023-2027

Ketenagakerjaan	2023	2024	2025	2026	2027
Penduduk Usia Kerja	237.856	239.646	241.436	243.226	245.016
Angkatan Kerja	174.893	180.671	186.449	192.227	198.005
Bekerja	169.444	176.362	183.281	190.199	197.118
Pengangguran	5.449	309	3.168	2.028	887
Bukan Angkatan Kerja	62.963	58.975	54.987	50.999	47.011

Sumber: Data Diolah, 2022

## 7.2. Perkiraan Angkatan Kerja Kota Kediri Tahun 2023-2027

Terkait dengan angkatan kerja menunjukkan trend meningkat, yaitu pada tahun 2023, diperkirakan penduduk angkatan kerja akan mencapai 174.893, kemudian akan meningkat diangka 180.671 pada tahun 2024, dan trend meningkat ini diperkirakan terjadi mencapai diangka 198.005 pada tahun 2027. Secara grafis perkiraan PAK dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 7.1. Perkiraan Angkatan Kerja dan PYB Tahun 2023-2027

## 7.3. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2023-2027

Dasar analisis perkiraan TPT Tahun 2023-2027 adalah menggunakan dua pendekatan data historis jumlah pengangguran dan jumlah angkatan kerja, yaitu pendekatan pertama menggunakan periode tahun 2019 - 2022, dan pendekatan kedua menerapkan data historis tahun 2020 – 2022. Dua pendekatan ini diterapkan adalah untuk melihat perbandingan hasil analisis proyeksi TPT, pada saat kondisi sebelum pandemic Covid 19 dan setelah pandemic. Mendasar pada kondisi tersebut, perkiraan TPT tahun 2023-2027 memberikan gambaran trend yang berbeda. Pendekatan pertama memberikan perkiraan bahwa TPT akan mencapai 5.46 % di tahun, dan empat

tahun ke depan menunjukkan trend meningkat yaitu TPT mencapai 5.71 pada tahun 2027.

Tabel 7.2 Perkiraan TPT tahun 2023-2027 dengan pendekatan pertama

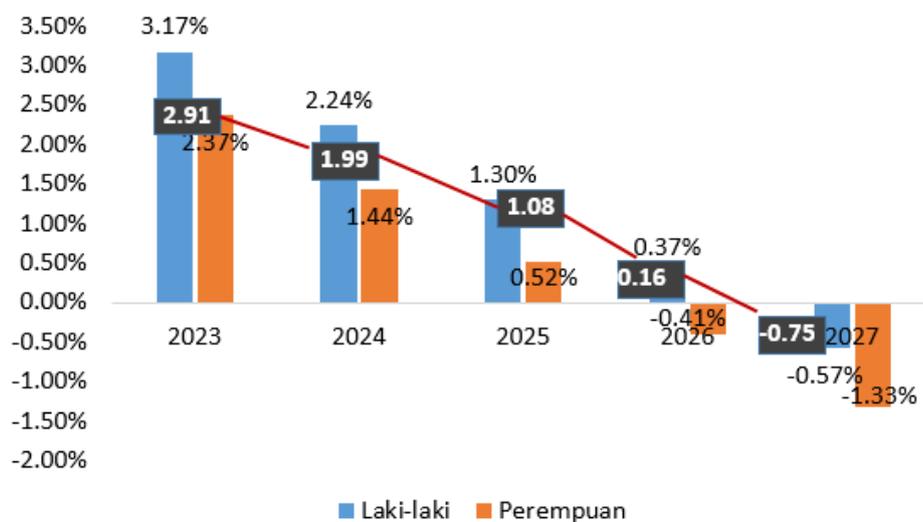
	2023	2024	2025	2026	2027
Tingkat Pengangguran Terbuka	5.46%	5.52%	5.58%	5.65%	5.71%
Laki-laki	5.47%	5.35%	5.24%	5.12%	5.00%
Perempuan	5.32%	5.60%	5.89%	6.18%	6.47%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 7.3 Perkiraan TPT tahun 2023-2027 dengan pendekatan kedua

	2023	2024	2025	2026	2027
Tingkat Pengangguran Terbuka	2.91%	1.99%	1.08%	0.16%	-0.75%
Laki-laki	3.17%	2.24%	1.30%	0.37%	-0.57%
Perempuan	2.37%	1.44%	0.52%	-0.41%	-1.33%

Kemudian, dengan pendekatan kedua memberik gambaran yang berbeda, yaitu pada tahun 2023 TPT diperkirakan mencapai 2.91%, kemudian di tahun berikutnya menunjukkan trend menurun yaitu 1.99 % pada tahun 2024, dan seterusnya sampai pada tahun 2027 TPT di angka negative 0.75%. secara grafis perkiraan TPT 2023-2027 dapat dilihat secara diagram sebagai berikut:



Gambar 7.2. Trend Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2023-2027 pendekatan kedua

## **BAB VIII**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Kompleksitas permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan membutuhkan perencanaan, penanganan masalah, sampai dengan pembangunan ketenagakerjaan yang komprehensif, dan sistematis. Oleh karena itu perencanaan tenaga kerja harus menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan perencanaan pembangunan secara menyeluruh yang melibatkan berbagai bidang terkait. Hal ini sangat penting mengingat otoritas penciptaan kesempatan kerja yang ada pada dinas yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan berkaitan dengan mekanisme penyaluran di pasar kerja, pelatihan, pembinaan hubungan industrial, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan produktivitas. Selain itu penciptaan kesempatan kerja yang terkait dengan perekonomian dan kebijakan lainnya secara praktis berada pada fungsi instansi yang lain. Lebih lanjut setiap kebijakan, strategi, dan program dalam perencanaan ketenagakerjaan hanya akan bermanfaat atau menjadi kenyataan apabila hal tersebut telah menjadi bagian komitmen dari semua bagian yang terlibat dalam penerapannya.

Mekanisme perencanaan tenaga kerja di Kota Kediri dimulai dengan upaya identifikasi permasalahan yang ada. Setelah dilakukan identifikasi terhadap masalah ketenagakerjaan yang mempengaruhi/ menghambat pencapaian tujuan pembangunan, selanjutnya dikaji alternatif solusi sesuai dengan kondisi masing-masing sektor lapangan usaha. Selanjutnya ditetapkan kebijakan, strategi dan program terkait yang digunakan sebagai acuan dalam pembangunan ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 tahun yang akan datang. Secara umum permasalahan terkait ketenagakerjaan berkaitan dengan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Daerah tahun 2022 khususnya pada item pertumbuhan ekonomi dan PDRB sektor unggulan.

## **8.1 KESIMPULAN**

Berkaitan dengan ketenagakerjaan maka beberapa masalah pokok yang dapat disimpulkan dalam kajian ini antara lain yaitu:

1. Kesempatan kerja yang terbatas sehingga terjadi ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan ketersediaan kesempatan kerja.
2. Efisiensi pada sektor industri yang berdampak pada pengurangan atau penghentian produksi, serta pengurangan tenaga kerja sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
3. Lapangan kerja formal yang relatif terbatas, serta determinasi angkatan kerja dari luar Kota Kediri.
4. Kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia yang memiliki pendidikan tinggi masih terbatas.
5. Permasalahan terkait hubungan industrial masih relatif tinggi.
6. Masih lemahnya struktur industri terutama pada keterkaitan antara industri hulu dan hilir, belum banyak IKM yang memperhatikan pentingnya sertifikasi produk sehingga kalah bersaing dengan produk luar dan belum optimalnya pengembangan potensi-potensi destinasi wisata.

### **8.1. REKOMENDASI**

Sehubungan dengan hal tersebut diperlukan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan yang mengacu pada kondisi ketenagakerjaan yang ada dan target capaian ke arah yang lebih baik di masa yang akan datang. Untuk rekomendasi dalam kajian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Kebijakan Umum**

Permasalahan terkait ketenagakerjaan di Kota Kediri merupakan tanggung jawab bersama dari berbagai elemen yang terkait dengan penyusunan kebijakan umum. Kebijakan umum tersebut antara lain meliputi kebijakan investasi, kebijakan pendidikan, kebijakan kesehatan, dan kebijakan pengendalian penduduk. Fakta adanya kompetisi antara tenaga kerja baik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri juga menuntut adanya

peningkatan kompetensi tenaga kerja agar dapat bersaing secara regional maupun global. Oleh karena itu pemerintah harus mempunyai kebijakan dalam menghadapi persaingan pasar bebas dengan melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a) Sosialisasi mengenai tantangan Global Citizenship pada lingkup ketenagakerjaan. Global Citizenship akan berdampak pada persaingan dunia kerja. Pada aspek ketenagakerjaan, Global Citizenship akan mendorong pentingnya keterampilan atau keahlian baru, literasi bahasa, kemampuan komunikasi, sampai dengan adanya standar kualifikasi tenaga kerja agar mampu bersaing dengan tenaga kerja dari lintas negara.
- b) Peningkatan kualitas SDM; Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling krusial dalam menghadapi pasar bebas, sehingga peningkatan faktor kompetensi sumber daya manusia mutlak harus dilakukan. Salah satu upaya yang perlu dilakukan pemerintah yaitu menerapkan Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) serta sertifikasi profesi secara menyeluruh.
- c) Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM); Pemberdayaan UMKM sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing ekonomi. Pemberdayaan tersebut terkait dengan kualitas maupun kuantitas UMKM yang bukan hanya dalam konteks pasar lokal namun lebih dari harus menyentuh pasar global. Lebih lanjut, ekspor produk-produk UMKM harus semakin tinggi agar produk lokal memiliki kemampuan untuk bersaing dengan produk di pasar global.
- d) Meningkatkan daya saing industri nasional; Kebijakan industri nasional harus berorientasi jangka panjang yaitu meningkatkan daya saing nasional dengan atau tanpa investor asing.
- e) Perbaikan infrastruktur; Dalam hal pusat logistik, dukungan infrastruktur sangat penting untuk mendukung kelancaran akses distribusi.
- f) Reformasi kelembagaan dan pemerintah; Penguatan kelembagaan dan

pemerintah dalam hubungan yang kooperatif dengan dunia usaha sangat dibutuhkan dalam kaitannya dengan urusan administrasi perijinan usaha, dukungan terhadap produk lokal, sampai dengan kemudahan dalam hal pemasaran.

## **2. Kebijakan Investasi**

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan sangat kerkaitan dengan kebijakan ekonomi daerah. Salah satu kebijakan ekonomi daerah yang berdampak langsung pada aspek ketenagakerjaan yaitu kebijakan investasi. Oleh karena itu, diperlukan program penguatan sektor swasta karena penguatan tersebut merupakan kunci penciptaan lapangan kerja yang lebih besar. Pemerintah Daerah Kota Kediri berperan dalam hal menciptakan iklim usaha yang kondusif, dan membuka akses terhadap sumber-sumber yang berperan pada pertumbuhan ekonomi daerah. Dalam upaya meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat, maka diperlukan keterlibatan investor baik dari lokal maupun luar negeri. Langkah yang dapat dilakukan untuk menarik investor diantaranya yaitu:

1. Memberikan kemudahan dan transparansi proses perijinan investasi;
2. Menciptakan iklim investasi yang sehat, yang didukung oleh profesionalitas dalam hal pelayanan oleh pemerintah;
3. Menyediakan sarana dan prasarana infrastruktur untuk mendukung kebutuhan investor dalam membangun pabrik/ perusahaan;
4. Mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil sesuai dengan kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan oleh investor;
5. Melakukan kerjasama dengan perusahaan melalui penyediaan fasilitas pelatihan kepada calon tenaga kerja di sekolah/ pondok pesantren untuk menciptakan sumber daya siap kerja;
6. Pemberian fasilitas, dan kemudahan bagi investor;
7. Mewujudkan kepastian berusaha dan kepastian hukum bagi dunia usaha;
8. Jaminan kondusifitas dan keberlangsungan berusaha (yaitu diwujudkanny hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pekerja, pengusaha dengan pemerintah sebagai

fasilitatornya, maka diharapkan situasi ketenagakerjaan di Kota Kediri akan senantiasa kondusif dan semakin menumbuhkan peluang usaha dan investasi di Kota Kediri khususnya di bidang industri.

### **3. Kebijakan Pendidikan**

Tersediannya penduduk usia kerja yang terdidik dan terampil merupakan dasar perencanaan tenaga kerja karena factor pendidikan pada umumnya akan membuka perluasan dan peluang pasar kerja yang lebih tinggi. Kebijakan di bidang pendidikan tidak dapat secara langsung mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, namun pendidikan sebagai sebuah proses akumulasi pengetahuan diharapkan dapat mendorong angkatan kerja menjadi semakin produktif. Arah kebijakan di bidang pendidikan yang terkait dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

1. Pelaksanaan wajib belajar 12 tahun yang berkualitas
2. Peningkatan manajemen guru, pendidikan keguruan dan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja (LPTK)
3. Peningkatan akses, kualitas dan relevansi dengan pendidikan tinggi
4. Peningkatan keterampilan kerja dan penguatan di bidang pendidikan
5. Peningkatan efisiensi pembiayaan pendidikan
6. Peningkatan mutu dan relevansi pendidikan yang dinamis dan mampu menyesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja
7. Peningkatan kualitas tenaga pendidik sesuai dengan syarat kompetensi
8. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pendidikan yang terstandar, serta berbasis teknologi
9. Peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik
10. Penguasaan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan dalam rangka mendorong penguatan daya saing ekonomi dan kualitas sumber daya manusia.

#### **4. Kebijakan Kesehatan**

Kesehatan merupakan modal awal dan sekaligus merupakan indikator tingkat kesehatan masyarakat. Kebijakan di bidang kesehatan merupakan factor pendukung bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Lebih lanjut, ketrampilan serta produktifitas yang tinggi dari sumber daya manusia membutuhkan peningkatan pada aspek kesehatan yang dapat dilakukan melalui kebijakan sebagai berikut:

1. Peningkatan mutu dan akses pelayanan serta informasi kesehatan oleh lembaga pemerintah maupun non pemerintah;
2. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dasar dan rujukan
3. Peningkatan pelayanan jaminan kesehatan masyarakat melalui lembaga BPJS;
4. Pemenuhan ketersediaan alat kesehatan serta penguatan pada pengawasan obat dan makanan, serta peningkatan status gizi masyarakat;
5. Peningkatan sarana prasarana, serta jumlah tenaga kesehatan yang terstandar dan terakreditasi;

#### **5. Kebijakan Pendidikan Pelatihan**

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, serta etos kerja pada tingkat dan ketrampilan serta keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan. Berdasarkan proyeksi produktifitas tenaga kerja tahun 2023-2027, maka sektor lapangan usaha yang menjadi prioritas dalam pendidikan dan pelatihan yaitu lapangan sektor jasa yaitu mencakup perdagangan besar, eceran, rumahh amakan dan hotel, angkutan, pengudangan, dan komunikasi, keuangan dan asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan, jasa kemasyarakatan, social dan usaha perorangan. Hal ini sangat penting untuk dilakukan agar produktifitas tenaga kerja pada sektor tersebut dapat mengalami peningkatan. Proyeksi jumlah angkatan kerja berdasarkan pendidikan juga menunjukkan bahwa laju

pertumbuhan kelompok SMTA Kejuruan cukup tinggi jika dibandingkan dengan kelompok pendidikan dibawahnya. Hal ini menunjukkan bahwa Ak SMTA Kejuruan yang membutuhkan pelatihan akan semakin besar, sehingga menuntut peningkatan dalam hal jumlah pelaksanaan pelatihan, anggaran, kapasitas lembaga pelatihan kerja dan instruktur. Untuk mengurangi jumlah tenaga kerja yang harus dilatih maka diperlukan penambahan jumlah dan kapasitas di masing-masing SMTA Kejuruan di Kota Kediri. Hal ini dimaksudkan agar siswa lulusan SMTP diarahkan untuk dapat melanjutkan ke SMA kejuruan sehingga semakin banyak lulusan terampil yang siap masuk ke pasar kerja.

Dalam rangka pelaksanaan pelatihan yang efektif, maka diperlukan strategi yang terencana dan terarah antara lain:

1. Adanya perencanaan pelatihan berdasarkan pada kebutuhan secara sektoral, jenis pekerjaan, dan tingkat pendidikan dan status pekerjaan.
2. Mendayagunakan seluruh potensi lembaga pelatihan baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta serta membangun Balai Latihan Kerja (BLK) yang baru.
3. Peningkatan pelatihan kepada angkatan kerja baru.
4. Membangun *link and match* antara program pendidikan dan program pelatihan dengan dunia kerja.
5. Pengembangan pola pelayanan untuk memperoleh informasi pelatihan, sertifikasi, pemagangan dan penempatan tenaga kerja bagi calon tenaga kerja (angkatan kerja), serta kemudahan akses melalui teknologi informasi.
6. Pengembangan vokasi yang meliputi bidang pendidikan terapan yaitu SMK, BLK Plus, Politeknik dengan memperbanyak guru atau instruktur teknis.

## 6. Kebijakan Sektoral

Kebijakan sektoral menjadi ujung tombak dalam penciptaan kesempatan kerja. Oleh karena itu, kebijakan sektoral harus diarahkan pada pengembangan aktivitas produksi sesuai dengan ruang lingkup lapangan usaha yang berorientasi pada perluasan lapangan kerja.

### 1. Sektor Industri Pengolahan

Sektor industri pengolahan diharapkan tetap menjadi motor penggerak perekonomian di Kota Kediri, sejalan dengan upaya menumbuhkan pengembangan produk-produk prioritas berdaya saing global. Peranan atau daya saing sector industri pengolahan terhadap tenaga kerja memberikan dampak signifikan dalam pengurangan pengangguran. Hal ini salah satunya ditunjukkan dengan proyeksi kesempatan kerja di sector industri pengolahan yang memberikan kontribusi sekitar 34% di tahun 2023 - 2024 dari total pengangguran 9.445 orang. Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam kebijakan sector industri pengolahan khususnya UMK untuk dapat meningkatkan daya serapnya terhadap tenaga kerja adalah sebagai berikut;

1. Peningkatan nilai tambah pada produk olahan hasil usaha mikro
2. Penambahan volume usaha mikro
3. Pelatihan manajemen usaha mikro
4. Promosi dan fasilitasi pemasaran hasil usaha mikro
5. Pemberdayaan Usaha Mikro, dan mewujudkan kolaborasi antara usaha mikro dan mitra usaha lain
6. Pengembangan usaha mikro dengan orientasi peningkatan skala usaha menjadi usaha kecil;

### 2. **Sektor Jasa, yaitu meliputi sector perdagangan Besar, eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor**

Sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor merupakan salah satu sektor unggulan yang masuk di klasifikasi sector Jasa di Kota Kediri dalam penyerapan tenaga kerja, dimana daya serap sektor ini

terhadap tenaga kerja diproyeksikan akan terus meningkat dengan rata-rata kesempatan kerja mencapai 134 orang lebih per tahun selama tahun 2023-2027. Seiring dengan terus meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan berbagai barang dan jasa yang distribusinya merupakan aktivitas perdagangan, maka pengembangan usaha perdagangan di masa depan sangat prospektif. Beberapa kebijakan yang dapat dilakukan yaitu:

- a) Mewujudkan iklim usaha dan investasi yang kondusif melalui penegakan hukum, penyederhanaan sistem dan penyederhanaan perijinan.
- b) Melakukan revitalisasi pasar-pasar tradisional agar mampu bersaing dengan pasar modern.
- c) Pengembangan kerjasama perdagangan dalam mendukung promosi produk unggulan daerah.
- d) Meningkatkan kemampuan kewirausahaan UMKM dan sistem kelembagaan koperasi.

3. **Sektor Transportasi dan Pergudangan;** Sub transportasi dan pergudangan merupakan salah satu penopang bagi sektor lainnya khususnya sektor yang berkaitan dengan industri dan perdagangan. Sektor ini menjadi sangat penting karena berkaitan dengan aspek distribusi. Daya serap sektor transportasi dan pergudangan terhadap tenaga kerja diproyeksikan akan terus meningkat sebagaimana dijelaskan dalam sector jasa. Kebijakan sektoral yang dapat diterapkan pada sektor ini diantaranya yaitu:

- a) Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana perhubungan yang terintegrasi dalam sistem jaringan transportasi.
- b) Meningkatkan kelancaran pelayanan angkutan jalan secara terpadu melalui penataan sistem jaringan dan ijin trayek, serta manajemen lalu lintas.

- c) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang transportasi, termasuk kemampuan manajemen dan operasional untuk meningkatkan level kompetensi.
  - d) Menciptakan iklim kompetisi yang sehat dengan menciptakan regulasi struktur pasar industri transportasi untuk menghindari monopoli dalam penyediaan sarana transportasi.
4. Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum
- Sektor penyediaan akomodasi dan makan minum merupakan sector yang mencakup penyediaan akomodasi penginapan jangka pendek untuk pengunjung wisata serta penyediaan makanan dan minum untuk konsumsi. Sektor ini sangat penting karena dapat membuka peluang usaha atau unit bisnis bagi masyarakat di sekitar obyek wisata. Kebijakan sectoral yang dapat diterapkan pada sector ini adalah:
- 1. Pengembangan sarana dan prasarana obyek wisata untuk meningkatkan daya tarik wisata local
  - 2. Pengembangan budaya daerah sebagai sentra-sentra industry pariwisata yang mendukung kunjungan dan atraksi wisata
  - 3. Pengembangan sertifikasi usaha pariwisata, misalnya CHSE (Cleanliness, Health, Safety dan Enviroment Sustainability) untuk mendorong kepercayaan wisatawan pada aspek akomodasi maupun tujuan yang akan dikunjungi.
5. Sektor Informasi dan Komunikasi; Sektor informasi dan komunikasi meliputi tujuh jenis usaha, yaitu: penerbitan, produksi gambar bergerak, video, perekaman suara dan penerbitan musik, penyiaran dan pemrograman (radio dan televisi), telekomunikasi, pemrograman, serta konsultasi komputer dan teknologi informasi. Sektor informasi dan komunikasi di Kota Kediri ermasuk ke klasifikasi sector jasa. Daya serap sektor ini perlu diperhatikan mengingat proyeksi pada 5 tahun ke depan akan terus meningkat selama tahun 2023 - 2027. Kebijakan sektoral yang dapat diterapkan pada sektor ini adalah Peningkatan literasi jaringan

digital kepada UMKM untuk menunjang kemudahan serta akses distribusi produk lokal.

6. **Sektor jasa perusahaan;** adalah merupakan gabungan dari dua kategori. Kategori pertama mencakup kegiatan profesional, ilmu pengetahuan dan teknik yang membutuhkan tingkat pelatihan yang tinggi dan menghasilkan ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang tersedia untuk pengguna. Kegiatan yang termasuk di dalamnya antara lain: jasa hukum dan akuntansi, jasa arsitektur dan teknik sipil, penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan, periklanan dan penelitian pasar, serta jasa profesional lainnya. Selanjutnya kategori kedua mencakup berbagai kegiatan yang mendukung operasional usaha secara umum. Kegiatan yang termasuk dalam kategori ini antara lain: jasa ketenagakerjaan, jasa agen perjalanan, jasa administrasi kantor, serta jasa penunjang usaha lainnya. Daya serap sektor jasa perusahaan terhadap tenaga kerja diproyeksikan akan terus meningkat selama tahun 2023-2027. Kebijakan sektoral yang dapat diterapkan pada sektor ini diantaranya yaitu: a). Mendorong pertumbuhan jenis usaha profesional melalui kerjasama dengan pendidikan tinggi; b). Optimalisasi jasa periklanan sebagai pendukung media promosi menjelang *event* nasional; c). Mendorong pertumbuhan jasa di bidang pariwisata dengan cara peningkatan koordinasi dengan agen-agen wisata, agen perjalanan, serta pihak lain yang terkait di dalamnya.
  
7. **Sektor Jasa Pendidikan;** Sektor jasa pendidikan meliputi kegiatan pendidikan pada berbagai bidang pekerjaan, misalnya pengajaran kegiatan olahraga, hiburan dan penunjang pendidikan, pendidikan non-formal seperti penyiaran radio dan televisi, dan lain-lain. Daya serap sektor jasa pendidikan diproyeksikan akan terus meningkat selama tahun 2023-2027. Kebijakan sektoral yang dapat diterapkan pada sektor ini diantaranya yaitu: a). Peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan vokasi, melalui standarisasi mekanisme *link and match* antara

pendidikan vokasi dan kebutuhan industri; b). Optimalisasi dana abadi penelitian yang ditujukan untuk percepatan pengembangan riset mengenai potensi daerah; c). Pemberian insentif pajak sebagai upaya untuk mendorong peran dunia usaha dan industri yang ikut andil dalam pelatihan dan pendidikan vokasi serta industri yang melakukan kegiatan penelitian dan inovasi.

8. **Sektor Jasa Lain-Lain;** Sektor lapangan usaha jasa lainnya memiliki cakupan jenis usaha yang luas meliputi kesenian, hiburan, dan rekreasi, jasa reparasi komputer dan barang keperluan pribadi dan perlengkapan rumah tangga, jasa perorangan yang melayani rumah tangga, serta jasa swasta lainnya. Daya serap sektor jasa lain-lain diproyeksikan akan terus meningkat selama tahun 2023-2027. Kebijakan sektoral yang dapat diterapkan pada sektor ini diantaranya yaitu: a). Peningkatan kompetensi pelaku usaha melalui pelatihan kerja; b). Sosialisasi mengenai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk meningkatkan daya saing pelaku usaha. c). Pengembangan subsektor wisata pada jasa agen perjalanan yang menyediakan paket wisata ke berbagai destinasi local; d). Pengembangan konsep desa wisata sebagai bagian dari kebijakan pemerataan ekonomi.

## **BAB IX**

### **PENUTUP**

Laporan Akhir Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro Kota Kediri Tahun 2023-2027 merupakan dasar acuan rencana pembangunan ketenagakerjaan selama 5 (lima) tahun ke depan yang berbasis pendayagunaan tenaga kerja melalui pengendalian tambahan angkatan kerja baru, penciptaan kesempatan kerja sektoral, perencanaan pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan ketenagakerjaan.

Laporan kajian ini dirancang untuk mengakomodir kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan yang terjadi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, laporan rencana tenaga kerja ini dapat direvisi secara berkala untuk disesuaikan dengan berbagai kebijakan sehingga tetap relevan dengan kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan daerah. Akhirnya, keberhasilan pelaksanaan rencana tenaga kerja ini akan sangat bergantung pada komitmen, integritas dan dedikasi seluruh pihak yang terkait di dalamnya, sehingga tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu untuk pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual dapat terwujud.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angga Setyo Darmawan, Mustika Noor Mifrahi. "Analisis Tingkat Pengangguran Terbuka Di Indonesia Periode Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19." *Jurnal Kebijakan Ekonomi dan Keuangan* 1, no. 1 (2022): 111–118.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Badan Pusat Statistik Kota Kediri. *Kota Kediri Dalam Angka 2022*, n.d.
- . *Produk Domestik Regional Bruto Menurut Lapangan Usaha 2017-2021*, n.d. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- BPS. *Kota Kediri Dalam Angka. BPS Kota Kediri*, 2021. <https://www.bps.go.id/>.
- Erlando, Yundari, Helmi. "Pemodelan Regresi Semiparametrik Spline Truncated Pada Data Tingkat Pengangguran." *Buletin Ilmiah Math. Stat. dan Terapannya (Bimaster)* 11, no. 3 (2022): 523–532.
- Fei, J.C., and G. Ranis. *Development of the Labor- Surplus Economy: Theory and Policy*. Homewood, Irwin, Illinois., 1964.
- KEMENPERIN. "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003." *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).
- Lestari, Ni Wayan Yuni, and Anak Agung Istri Ngurah Marhaeni. "Elastisitas Kesempatan Kerja Sektoral Di Kabupaten/Kota Provinsi Bali." *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana* 5, no. 12 (2017): 1513–1539. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eep/article/view/24582>.
- Mahmud, Apriliansyah, and Ernawati Pasaribu. "Permodelan Spasial Pada Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Bangka Belitung Tahun 2018." *Engineering, Mathematics and Computer Science (EMACS) Journal* 3, no. 2 (2021): 47–58.
- Mankiw, N. Gregory. *Makroekonomi, (Edisi 6)*. Jakarta: Penerbit Erlangga., 2007.
- Markidakis, S., Wheelwright, S.C., dan McGee, V.E. *Forecasting: Methods and Applications*. John Wiley & Sons. New Yoirk. P. 89., 1983.
- Maulana, Rizky, Herman Sambodo, and Goro Binardjo. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Di Pulau Jawa." *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 24, no. 3 (2022): 529–536.

- Mudrajat Kuncoro. *Ekonomi Pembangunan Teori, Masalah, Dan Kebijakan, Edisi Ke 3, Unit Penerbit Dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta, Hal. 1 - 574, n.d.*
- . *Otonomi & Pembangunan Daerah, Reformasi, Perencanaan, Strategi, Dan Peluang. Erlangga. Jakarta., 2004.*
- Perwali Kota Kediri Nomor 3 2022. *Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Kediri Tahun 2020 - 2024, n.d.*
- Rena Armita Sari, Rr Retno Sugiarti. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Di Indonesia." *JIEP: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan* 5, no. 2 (2022): 603–616.
- RI, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Permen RI Nomor 309 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi Dan Kabupaten/Kota, 2013.*
- RI, Peraturan Pemerintah. *Peraturan Pemerintah RI Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja, 2013.*
- Setiawan, Jefri, Moch. Saleh, and Lilis Yulianti. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015." *Journal Ekuilibrium* 11, no. 1 (2017): 31–37.
- Sjafrizal. *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal. 35, 2016.*
- Sri Wahyuni, Cut Khairani. "Analisis Pengangguran Perempuan Di Provinsi Aceh." *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen Aceh* XIV, no. 2 (2020): 27–32.
- UUD 1945. *Undang-Undang Dasar Negara RI 1945. Vol. 105, 1945.*
- Widodo, J. "Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Banyu Media Publishing. Malang," 2006.

