

## KAJIAN PENINGKATAN KETERAMPILAN TENAGA KERJA

Oleh: Hermansyah Masran

### Abstract

*The purpose of this study is to analyze the current employment situation in Palalawan Regency as well as estimates of future visits from the demand side and availability. Research locations covering 12 Districts as well as existing companies in Pelalawan District. Methods of data collection used are interviews, seeking and observation. They are analyzed by using SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) and discrepancy analysis. The result of the study shows that during the period 2009 - 2013 population growth rate is at 4.46%, employment growth rates in the range of 4:30%, economic growth rates in the range of 5.50% and employment growth approximately 4.47%. The study recommends a policy of employment in the sector of economic, social, culture, territory, potential sectors of agriculture, plantation, fishery and animal husbandry, mining and energy, and the education sector.*

Kata-kata kunci: tenaga kerja, kerja.kabupaten Palalawan

Sebelum otonomi daerah Kabupaten Pelalawan merupakan bagian dari Kabupaten Kampar dan terletak di wilayah pembantu Bupati II. Pemekaran menjadi Kabupaten definitif disetujui berdasarkan UU No. 53 Tahun 1999 dan diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri tanggal 12 Oktober 1999. Peresmian operasionalnya dilakukan oleh Bapak Gubernur Riau pada tanggal 5 Desember 1999 dengan Ibukota Pangkalan Kerinci. Setelah diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri, pada awalnya Kabupaten Pelalawan hanya terdiri dari 4 Kecamatan, 83 Desa dan 4 Kelurahan.

Dalam perkembangannya kemudian, sesuai dengan tuntutan pembangunan, perkembangan ekonomi, pertumbuhan penduduk dan dinamika yang berkembang dalam kehidupan masyarakat, meningkatnya volume kerja dan beban tugas yang harus diemban oleh aparat di tingkat kecamatan dan desa/kelurahan maka jumlah wilayah kecamatan dan desa didalam kabupaten Pelalawan juga mengalami pemekaran. Sejak Tahun 2001 Kabupaten Pelalawan mengalami pemekaran wilayah menjadi 10 kecamatan. Sehubungan dengan keinginan untuk lebih mempercepat akselerasi pembangunan wilayah, Kabupaten Pelalawan saat ini telah berkembang menjadi 12 Kecamatan dengan 106 Desa dan 14 Kelurahan.

Kabupaten Pelalawan merupakan Daerah Strategis yang terletak di pesisir Timur Pulau Sumatera dengan wilayah daratan yang merentang di sepanjang bagian hilir Sungai Kampar serta berdekatan dengan Selat Melaka. Kabupaten Pelalawan yang beribukotakan Pangkalan Kerinci dengan luas wilayah  $\pm 12.490,43$  Km<sup>2</sup> yang terdiri dari 12 (dua belas)

Kecamatan, 93 (sembilan puluh tiga) desa dan 12 (dua belas) Kelurahan. Penduduknya berjumlah ± 214.485 jiwa. Kabupaten Pelalawan terkenal akan kekayaan alamnya. Kekayaan alam ini merupakan salah satu nilai yang sangat menarik bagi para investor untuk menanamkan modalnya baik itu di sektor Perkebunan, Pertanian, Perindustrian dan Perdagangan, Pertambangan, dan sebagainya. Letak Kabupaten Pelalawan menjadi sangat strategis, karena sebagian besar daerahnya dilalui oleh jalan darat utama dari Sumatera ke Pulau Jawa. Sedangkan daerah perairannya juga sangat strategis karena dekat dengan pusat perdagangan internasional, Batam, Malaysia dan Singapura.<sup>1</sup>

Kerja adalah kegiatan manusia yang kreatif dan produktif sebagai kenyataan pokok yang harus dijadikan pegangan. Dengan kerjanya, umat manusia telah meraih begitu banyak kemajuan dan perubahan ekonomi. Juga dengan kerja, manusia sudah melahirkan revolusi-revolusi seperti revolusi industri, revolusi borjuis, sistem negara serta perubahan-perubahan politik lainnya seperti demokrasi. Kerja manusia pun telah menghasilkan berbagai produk kebudayaannya terutama ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>2</sup>

Dalam setiap kerja selalu terjadi hubungan kerja. Secara teknis, pemilik tenaga kerja berhubungan dengan alat-alat kerja. Secara sosial, pemilik tenaga kerja berhubungan dengan sesamanya dan mereka diatur dalam hubungan kerja tertentu. Dalam hubungan kerja sekarang ini terdapat segelintir pemilik alat-alat produksi (modal), sedangkan mayoritas lainnya justru hanya memiliki tenaga kerja. Akibatnya, seluruh hasil kerja bukanlah menjadi milik mayoritas pemilik tenaga kerja, melainkan segelintir pemilik modal.<sup>3</sup>

Semakin maju kegiatan kerja, semakin banyak pula pembagian kerjanya, karena semakin banyak bagian-bagian dalam rangkaian kerja. Pembagian kerja dalam bidang ekonomi, tercakup dalam sektor pertanian, sektor industri dan sektor jasa. Dari sektor-sektor ini juga terjadi pembagian kerja ke dalam cabang kehutanan dan perkebunan, cabang industri pakaian jadi dan mobil, serta cabang jasa angkutan umum dan jasa perbankan.

Untuk menghadapi masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Pelalawan yang dinamis jelas membutuhkan perencanaan tenaga kerja yang cermat yang didasarkan pada sejumlah informasi yang dihasilkan melalui pendekatan ilmiah. Untuk keperluan itu, informasi dasar yang dibutuhkan adalah potret situasi ketenagakerjaan saat ini serta perkiraannya di masa mendatang dilihat dari sisi permintaan maupun ketersediaan.

Pendekatan teori ketenagakerjaan yang digunakan dalam kajian ini menggunakan konsep dasar angkatan kerja (*Standard Labor Force Concept*). Dalam pendekatan ini penduduk dikelompokkan menjadi penduduk usia kerja dan penduduk bukan usia kerja. Penduduk usia kerja dibedakan atas dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Pengukurannya didasarkan pada periode hunjukan (*time references*).<sup>4</sup>

Konsep dan defenisi yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan adalah sebagai berikut<sup>5</sup>:

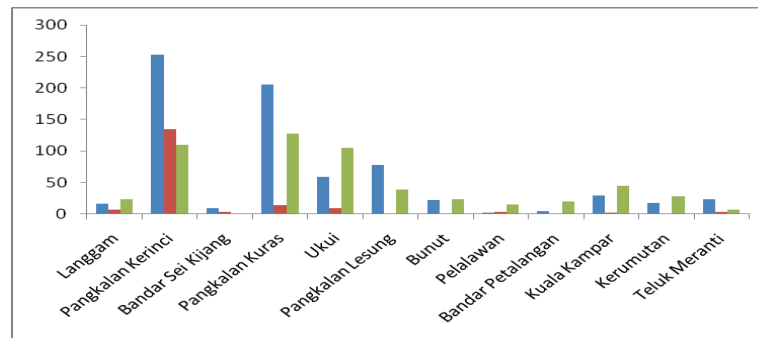
1. Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau mempunyai pekerjaan, sementara tidak bekerja dan yang mencari kerja.
2. Bulan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang kegiatannya tidak bekerja maupun mencari kerja.
3. Bekerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan paling sedikit selama satu jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu.
4. Mencari pekerjaan adalah seseorang yang tidak bekerja dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas).
6. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah penduduk usia kerja yang mencari kerja terhadap jumlah angkatan kerja.
7. Pendidikan tertinggi yang ditamatkan (tingkat pendidikan) adalah seseorang yang meninggalkan sekolah setelah mengikuti pelajaran pada kelas tertinggi suatu tingkatan sekolah sampai akhir dengan mendapatkan tanda tamat/ijazah, baik dari sekolah negeri maupun swasta.
8. Lapangan usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/tempat bekerja/perusahaan/kantor di mana seseorang bekerja.
  - a. Pertanian, mencakup pertanian tanaman pangan, perkebunan, peternakan, kehutanan, perburuan, dan perikanan.
  - b. Industri, mencakup industri pengolahan
  - c. Perdagangan, mencakup perdagangan barang, rumah makan dan hotel.
  - d. Jasa-jasa, mencakup jasa-jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan.
  - e. Lainnya, mencakup pertambangan, penggalian, listrik, gas, air, bangunan, konstruksi, angkutan, pergudangan, komunikasi, lembaga keuangan, asuransi,

real estat, usaha persewaan, jasa perusahaan, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang tidak/belum jelas.

9. Status pekerjaan adalah kedudukan seseorang dalam unit usaha/kegiatan dalam melakukan pekerjaan.
  - a. Berusaha sendiri, adalah bekerja atau berusaha dengan menanggung resiko secara ekonomis tanpa bantuan orang lain.
  - b. Berusaha dibantu buruh tidak tetap, adalah bekerja atau berusaha atas resiko sendiri dan menggunakan buruh/karyawan tak dibayar dan/atau buruh/karyawan tidak tetap.
  - c. Berusaha dibantu buruh tetap, adalah bekerja atau berusaha atas resiko sendiri dan mempekerjakan paling sedikit satu orang buruh/karyawan tetap yang dibayar.
  - d. Buru/Karyawan, adalah seseorang yang berkerja pada orang lain atau instansi/kantor/perusahaan secara tetap dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang.
  - e. Pekerja bebas, adalah seseorang yang berekrja pada orang lain/majikan/institusi/kantor/perusahaan yang tidak tetap (lebih dari satu majikan dalam sebulan terakhir) dengan menerima upah atau imbalan baik berupa uang maupun barang, dan baik dengan sistem pembayaran harian maupun borongan.
  - f. Pekerja tidak dibayar (pekerja keluarga), adalah seseorang yang berkerja membantu orang lain yang berusaha dengan tidak mendapat upah/gaji, baik berupa uang maupun barang.
10. Jumlah jam kerja adalah lama waktu (dalam jam) yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan yang dilakukan selama seminggu yang lalu.

### **Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Pelalawan**

Jumlah persediaan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan penduduk. Semakin tinggi prosentase pertumbuhan penduduk semakin besar pula jumlah persediaan tenaga kerja, yang selanjutnya menuntut ketersediaan lapangan kerja yang memadai agar terhindar dari terjadinya kesenjangan yang besar antara *supply* dengan *demand* tenaga kerja, yang juga berarti memperkecil jumlah pengangguran.<sup>6</sup>



Gambar .1. Jumlah Tenaga Kerja Menurut Kecamatan Tahun 2008

Keterangan : ■ IKAHH ■ ILME  
■ KAIK

Dari jumlah total 1.445 tenaga kerja di Kabupaten Pelalawan, terdapat 724 orang tenaga kerja yang bekerja di jenis usaha IKAHH, 177 orang yang bekerja di jenis usaha ILME, dan 544 orang yang bekerja di bidang KAIK. Sebagai ibukota kabupaten dan pusat industri serta perdagangan di Kabupaten Pelalawan, Kecamatan Pangkalan Kerinci memiliki jumlah tenaga kerja yang paling besar, yaitu sebanyak 498 orang, dan diikuti oleh Pangkalan Kuras dengan 346 orang tenaga kerja. Kecamatan yang paling sedikit jumlah tenaganya adalah Bandar Sei Kijang, yaitu sebanyak 14 orang.

Berdasarkan data yang ada pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pelalawan, bahwa jumlah tenaga kerja (penduduk usia di atas 15 tahun) di Kabupaten Pelalawan pada Tahun 2008 berjumlah 147.993 orang, terdiri dari laki-laki 78.344 orang dan perempuan 69.649 orang tersebar di 12 kecamatan. Jumlah tenaga kerja yang terbanyak terdapat di Kecamatan Pangkalan Kuras berjumlah 22.858 orang, dan yang paling sedikit jumlahnya terdapat di Kecamatan Pelalawan, yaitu sebanyak 8.824 orang.

Pencari Kerja Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pelalawan Dari Tahun 2003-2008.

Berdasarkan data pencari kerja yang mendaftar pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pelalawan dari Tahun 2003 hingga 2008 mengalami pertumbuhan yang cukup tajam. Hal ini sejalan dengan lajunya pertumbuhan penduduk Kabupaten Pelalawan. Pada Tahun 2003, jumlah pencari kerja yang mendaftar berjumlah 214 orang, dan pada Tahun 2004 pencari kerja yang mendaftar hanya bertambah 5 orang menjadi 219 orang. Tetapi pada Tahun 2005, jumlah pencari kerja yang mendaftar meningkat tajam menjadi 1.547 orang. Kemudian pada Tahun 2006, meningkat kembali menjadi 1.810 orang. Tahun 2007,

jumlah tenaga kerja yang mendaftar menjadi 2.082 orang. Kecenderungan ini terus berlangsung hingga ke Tahun 2008, yang pada tahun tersebut jumlah tenaga kerja yang mendaftar 2.337 orang.<sup>7</sup>

Tabel 1  
Jumlah dan Pertumbuhan Pencari Kerja yang Mendaftar  
Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pelalawan  
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2003-2008

No.	Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	2003	130	84	214
2	2004	134	85	219
3	2005	896	651	1.547
4	2006	1.048	762	1.810
5	2007	1.205	877	2.082
6	2008	1.353	984	2.337
	Pertumbuhan	1.076	794	1.870
	Rata-rata	215	159	374

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pelalawan Setelah Di Olah Kembali

#### Kesempatan Kerja Menurut Sektor/Lapangan Usaha

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pelalawan diketahui bahwa pada Tahun 2003 terdapat 72.682 kesempatan kerja, pada Tahun 2004 terdapat 75.936 kesempatan kerja, atau naik 4,48 %, Tahun 2005 terdapat 79.318 kesempatan kerja (naik 4,45 %) Tahun 2006 terdapat 82.915 kesempatan kerja (naik 4,53%), Tahun 2007 terdapat 86.557 kesempatan kerja atau naik sebanyak 4,42 %, dan Tahun 2008 terdapat 89.884 kesempatan kerja atau naik sebanyak 4,46 %, dari Tahun 2007. Berdasarkan data tersebut, maka pertumbuhan kesempatan kerja dari Tahun 2003 sampai dengan Tahun 2008 mengalami pertumbuhan rata-rata pertahun sebesar 4,47 % kesempatan kerja. Data yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pelalawan juga menyatakan bahwa sektor usaha bidang pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan tetap merupakan bidang usaha yang memberikan kesempatan kerja cukup luas, yakni rata-rata 54,84 %. Kemudian diikuti oleh sektor perdagangan yang mencapai angka rata-rata 26,62 %. Sementara itu sektor keuangan dan jasa menempati urutan ketiga dengan kesempatan kerja rata-rata 9,72 %. Pada urutan keempat diduduki oleh sektor transportasi dan komunikasi sebesar 6,37 %. Pada urutan kelima diduduki oleh sektor usaha yang berkaitan dengan pertambangan dan industri sebesar 2,66 % dan pada urutan terbawah adalah sektor usaha yang berhubungan dengan listrik, gas, air minum dan konstruksi yaitu rata-rata 1,43 %.

Tabel 12  
Jumlah dan Persentase Kesempatan Kerja  
Menurut Sektor dan Lapangan Usaha  
Tahun 2003-2008

No.	Sektor Usaha	2003		2004		2005		2006		2007		2008	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Pertanian	40,706	56.01	42,634	56.15	44,496	56.10	46,440	56.01	48,468	55.76	44,459	56.01
2	Pertambangan dan Industri	2,013	2.77	2,097	2.76	2,148	2.71	2,200	2.65	2,266	2.65	2,145	2.71
3	Listrik, Gas dan Konstruksi	1,170	1.61	1,176	1.55	1,180	1.49	1,190	1.44	1,197	1.43	1,183	1.50
4	Perdagangan	19,106	26.29	19,902	26.21	20,898	26.35	21,948	26.51	23,034	26.49	26,978	26.37
5	Transportasi dan Komunikasi	3,311	4.56	3,485	4.59	3,765	4.75	4,068	4.91	4,357	5.17	4,797	4.80
6	Keuangan dan Jasa	6,376	8.77	6,642	5.04	6,831	8.61	7,025	8.47	7,155	8.50	7,806	7.88

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pelalawan Setelah Di Olah Kembali

#### Kesempatan Kerja Menurut Jabatan

Apa bila data yang terdapat pada Tabel 13 diklasifikasikan berdasarkan jabatan, maka kesempatan kerja pada jabatan usaha pertanian, kehutanan, perkebunan dan perikanan merupakan jabatan kerja yang mendominasi. Jika pada Tahun 2003 terdapat 26.871 jabatan kerja dalam bidang usaha pertanian, kehutanan, perkebunan dan perikanan untuk laki dan 11.604 jabatan kerja untuk perempuan, maka pada Tahun 2004 jumlah tersebut meningkat menjadi 28.424 jabatan kerja untuk laki-laki dan 11.740 jabatan kerja untuk perempuan. Demikian juga pada Tahun 2005 hingga tahun 2006, jabatan kerja dalam bidang ini masih merupakan kesempatan kerja yang dominan. Sementara kesempatan kerja pada jabatan tenaga produksi, operator dan tenaga kasar menduduki urutan kedua bagi tenaga kerja laki-laki, yakni mencapai angka 11.306 pada Tahun 2003, 11.960 pada Tahun 2004, 12.580 pada Tahun 2005, 13.419 pada Tahun 2006, Tahun 2007 terdapat 13.401, dan Tahun 2008 terdapat 13.473 jabatan kerja.

Tabel 13  
 Jumlah dan Pertumbuhan Kesempatan Kerja  
 Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin Kabupaten Pelalawan  
 Tahun 2003-2008

No.	Sektor Usaha	2003		2004		2005		2006		2007		2008	
		Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr
1	Profesional dan Teknisi	1,640	327	1,713	342	1,815	346	1,924	351	2,009	366	2,048	390
2	Manajer dan Ketatalaksanaan	2,461	554	2,571	579	2,723	585	2,886	590	3,014	619	3,072	659
3	Tata Usaha	148	156	156	162	165	164	175	166	183	173	185	185
4	Dagang	820	557	857	582	908	588	962	590	1,004	621	1,024	661
5	Pertanian, Kehutanan, Perkebunan, Peternakan dan Perikanan	25,690	12,442	26,840	12,998	28,443	13,139	30,144	13,253	31,475	13,877	32,082	14,785
6	Tenaga Produksi, Operator dan Tenaga Kasar	11,144	864	11,642	903	12,338	913	13,076	935	13,654	966	13,917	1,031
7	Lainnya	8,248	7,661	8,617	8,004	9,131	8,090	9,677	8,186	10,104	8,512	10,300	9,102

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pelalawan Setelah Di Olah Kembali

### Produktivitas Kerja

Salah satu indikator makro untuk mengukur tingkat kemauan suatu daerah adalah perkembangan PDRB (*product domestic regional brutto*) yang merefleksikan tingkat pertumbuhan ekonomi, disamping tingkat inflasi dan pengangguran.

Laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Pelalawan baik secara agrigat maupun menurut lapangan usaha atau sektor dapat dilihat pada pertumbuhan PDRB atas dasar harga konstan maupun harga berlaku.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pelalawan diketahui bahwa PDRB Kabupaten Pelalawan pada Tahun 2003 berdasarkan harga konstan mencapai angka Rp. 279.304.410.000,00 atau naik 6,18 % dari Tahun 2002, dan atas dasar harga berlaku mencapai angka Rp. 810.872.780.000,00. Kemudian pada Tahun 2004, PDRB Kabupaten Pelalawan berdasarkan harga konstan mencapai angka Rp.295.610.100.000,00 (naik 5,84 %) dan berdasarkan harga berlaku mencapai angka Rp. 889.152.000.000,00. Jumlah pendapatan tersebut pada Tahun 2005 menjadi Rp. 312.616.960.000,00 atas dasar harga konstan (naik 5,76 %) dan Rp. 984.093.060.000,00 atas dasar harga berlaku. Demikian pula halnya dengan Tahun 2006, PDRB Kabupaten Pelalawan atas dasar harga konstan menjadi Rp. 329.810.892.800,00 (naik 5.50 % ) dan atas dasar harga berlaku menjadi Rp.1.038.218.178.000.00. Kemudian pada Tahun 2007, PDRB Kabupaten Pelalawan mencapai angka Rp. 347.125.964.700,00 (naik 5,25 %) atas dasar harga konstan dan Rp. 1.092.724.632.000,00 atas dasar harga berlaku. Dengan



demikian, pertumbuhan ekonomi Kabupaten Pelalawan selama periode 2003 - 2008 mencapai angka pertumbuhan sebesar 5,71 % rata-rata tiap tahun.

## **PEMBAHASAN**

Dari profil yang dikemukakan di atas, maka masalah yang dihadapi dalam bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Pelalawan meliputi;

### 1. Pertumbuhan jumlah penduduk yang relatif tinggi

Dilihat dari perkembangan penduduk, ternyata sejak Tahun 2003-2008 pertumbuhan penduduk Kabupaten Pelalawan selalu menjukan pertumbuhan yang cukup tinggi, meskipun pertumbuhan tersebut cenderung menunjukkan gejala penurunan prosentase.

### 2. Jumlah tenaga kerja yang mayoritas berada pada usia produktif

Jumlah tenaga kerja yang mayoritas berada dalam usia produktif (15-44 tahun) menimbulkan masalah tersendiri berupa persaingan yang semakin ketat untuk mendapatkan kesempatan kerja.

### 3. Ketidak seimbangan jumlah berdasarkan perbedaan gender

Dari data yang dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa jumlah pencari kerja lebih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, sementara tenaga kerja perempuan kurang termotivasi dan kurang berkesempatan untuk mendapatkan peluang yang sama.

### 4. Tingkat pendidikan pencari kerja yang relatif rendah

Data yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa mayoritas pencari kerja adalah mereka yang berlatang belakang pendidikan SLTA

### 5. Motivasi dan semangat kemandirian berusaha yang masih lemah

Generasi muda sebagai angkatan kerja muda dalam memandang dunia kerja secara umum terdapat kelemahan seperti kurangnya motivasi dan semangat untuk bekerja sendiri/mandiri. Mereka pada umumnya lebih suka melamar pekerjaan untuk menjadi pegawai negeri, bekerja di kantor atau pada pihak lain.

## **Proyeksi Pertumbuhan Penduduk, Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja Kabupaten Pelalawan Tahun 2010 - 2014**

Berangkat dari dasar pemikiran dan perkembangan penduduk Kabupaten Pelalawan selama enam tahun terakhir (2003 - 2008), maka dengan mengambil angka pertumbuhan penduduk Tahun 2008 sebesar 4,00 % sebagai tahun dasar perhitungan

untuk melakukan proyeksi pertumbuhan penduduk Tahun 2010-2014, maka penduduk Kabupaten Pelalawan pada Tahun 2010 diproyeksikan berjumlah 252.022 orang dengan 50.404 keluarga. Pada Tahun 2011 diperkirakan penduduk Kabupaten Pelalawan akan berjumlah 262.078 orang dengan 52.416 keluarga. Sementara itu proyeksi penduduk Kabupaten Pelalawan untuk Tahun 2012 akan mencapai angka 272.599 orang dengan jumlah keluarga sebanyak 54.520 keluarga, dan pada Tahun 2013 diproyeksikan akan mencapai angka 283.505 orang dengan 56.701 keluarga.<sup>8</sup>

Tingginya prosentase proyeksi pertumbuhan penduduk Kabupaten Pelalawan yang melebihi angka pertumbuhan nasional, didasari oleh kenyataan bahwa Kabupaten Pelalawan merupakan salah satu daerah yang relatif masih muda dan mempunyai daya tarik bagi para pencari kerja untuk bermigrasi ke daerah ini. Sebagai daerah "baru" tentu saja menyimpan sejumlah potensi ekonomi yang dapat dikembangkan. Perkembangan ini sangat membutuhkan ketersediaan tenaga kerja. Kondisi ini memberi harapan kepada para pencari kerja dari daerah lain untuk bermigrasi ke daerah ini. Dengan demikian maka tingginya jumlah pertumbuhan penduduk lebih disebabkan oleh faktor migrasi, bukan oleh faktor fertilitas atau kelahiran.

### **Perencanaan Ketenagakerjaan Kabupaten Pelalawan**

Era reformasi yang telah bergulir sejak tahun 1998 telah membawa perubahan mendasar dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satu perubahan itu adalah perubahan dalam ketatanegaraan, yaitu dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 yang direvisi kembali menjadi Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 yang memberikan otonomi lebih luas kepada daerah. Dalam Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa Daerah Otonom diberi kewenangan yang lebih luas dalam mengelola dan mengembangkan potensi daerah. Implikasi dari pelaksanaan Otonomi Daerah ini telah melahirkan berbagai issue di antaranya dalam bidang ketenagakerjaan. Masalah tenaga kerja tempatan/lokal yang kurang mendapat porsi memadai dalam mendapatkan peluang kerja di berbagai perusahaan telah menjadi topik pembicaraan banyak kalangan. Ada pihak yang menginginkan adanya "proteksi" atau perlakuan "diskriminatif positif" terhadap tenaga kerja tempatan agar mereka mampu bersaing dengan tenaga kerja pendatang. Sementara pihak lain beranggapan bahwa persaingan merupakan fakta alamiah dan tidak perlu dibendung dengan proteksi atau perlakuan diskriminatif positif yang perlu adalah pemberdayaan

tenaga kerja tempatan agar mereka memiliki kemampuan kompetitif dan keunggulan komparatif.<sup>9</sup>

Terlepas dari perbedaan pandangan dan pendapat berbagai kalangan, yang jelas pelaksanaan pembangunan guna mewujudkan masyarakat yang berkemajuan dan berkesejahteraan perlu didukung oleh tersedianya tenaga kerja yang terampil, terlatih, terdidik dan berkualitas. Untuk itulah maka pemerintah terus melakukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan dan perluasan pendidikan yang semakin merata dan berdaya guna, peningkatan dan perluasan pendidikan keterampilan yang dibutuhkan oleh berbagai bidang pembangunan, serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin mantap. Seiring dengan hal itu, maka pembangunan di bidang ketenagakerjaan secara umum diarahkan pada peningkatan dan pembentukan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efektif, mandiri, dan diharapkan mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan kerja.

Sesungguhnya keberhasilan pembangunan di bidang ketenagakerjaan mempunyai kaitan yang sangat erat dan pengaruh timbal balik dengan keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi. Pada satu sisi, pembangunan ekonomi memerlukan tenaga kerja berkualitas dan profesional, dan di sisi lain, perluasan kesempatan kerja dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, sementara untuk mendukung keberhasilan pembangunan khususnya pertumbuhan ekonomi diperlukan langkah konkrit dalam hal penyediaan dan penggunaan tenaga kerja. Untuk maksud tersebut diperlukan adanya dukungan perencanaan tenaga kerja yang dapat memberikan arah yang jelas khususnya dalam hal penyusunan program pendidikan dan pelatihan, penyediaan dan penempatan tenaga kerja serta program perluasan kesempatan kerja untuk seluruh sektor pembangunan dengan mengacu kepada pendayagunaan seluruh angkatan kerja.

Terkait dengan hal di atas, maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pelalawan merasa perlu melakukan kegiatan penyusunan perencanaan tenaga kerja dalam bentuk proyeksi lima tahun ke depan. Hal ini penting mengingat Kabupaten Pelalawan merupakan kabupaten yang masih berusia sangat muda, memerlukan adanya suatu perencanaan yang matang tentang ketenagakerjaan, sehingga program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dapat disesuaikan dengan kebutuhan akan tenaga kerja, sementara itu tenaga kerja yang telah terdidik dan terlatih tidak hanya mampu bersaing dalam mengisi lapangan kerja yang ada, tapi juga mampu menciptakan dan memperluas lapangan kerja dan kesempatan kerja.

Perencanaan Tenaga Kerja adalah suatu rencana yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, efisien, efektif dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi/sosial secara nasional, regional dan sektoral yang bertujuan untuk memperluas kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja. Perencanaan tenaga kerja meliputi; Sistem penentuan target penggunaan tenaga kerja, sistem proyeksi dan penentuan program.

- 1). Sistem penentuan target. yaitu penentuan target pendayagunaan tenaga kerja menurut sektor, wilayah, pendidikan dan okupasi (jabatan, jenis pekerjaan).
- 2). Sistem Proyeksi. Sistem ini diperlukan untuk menentukan jumlah dan kualitas angkatan kerja baru yang masuk pasar kerja menurut jenis pendidikan dan jenis keterampilan;
- 3). Penentuan program khusus, yaitu penentuan program dalam rangka mengatasi kesenjangan antara pendayagunaan dan persediaan tenaga kerja.

### **Beberapa Isu Kebijakan Ketenagakerjaan Yang Penting**

Rencana tenaga kerja nasional melaporkan beberapa isu kebijakan penting, antara lain:<sup>10</sup> (1) penguatan lapangan usaha pertanian, (2) industri dan usaha kecil menengah yang ramah ketenagakerjaan, (3) perhatian terhadap sektor informal, (4) penetapan upah buruh yang layak, (5) otonomi daerah dan pasar kerja, (6) pemberdayaan pengusaha local, dan (7) statistik tenaga kerja. Isu-isu tersebut rasanya masih relevan dengan kondisi kabupaten Pelalawan saat ini sehingga perlu menjadi bahan pertimbangan dalam kebijakan. Lebih lanjut terhadap masing-masing isu tersebut dijelaskan seperti berikut.

#### **1. Penguatan Lapangan Usaha Pertanian**

Lapangan usaha pertanian perlu diperkuat karena sebagian besar pekerja Indonesia masih mengandalkan lapangan usaha itu, dan sumbangan sektor ini terhadap PDRB di sejumlah daerah masih sangat besar.<sup>11</sup> Hal ini sangat relevan dengan kondisi Kabupaten Pelalawan dimana sektor pertanian mendominasi kesempatan kerja di daerah ini yang mana selama 5 tahun (2006-2010) di prediksi rata-rata sebesar 55,71%.

#### **2. Industri dan Usaha Kecil Menengah yang Ramah Ketenagakerjaan**

Akhir-akhir ini seringkali industri kecil menengah memberikan dampak negatif terhadap kehidupan masyarakat, yaitu pengelolaan limbah industri yang kurang ramah lingkungan. Ini senada dengan isu dalam perencanaan tenaga kerja nasional 2004-2009 yang menjelaskan bahwa “pengalaman krisis ekonomi menuntut perhatian

lebih besar terhadap jenis-jenis industri manufaktur yang dapat mendorong pertumbuhan yang ramah tenaga kerja (*employment-friendly growth*). Industri-industri tersebut bercirikan tidak terlalu tergantung pada bahan baku impor (namun berbasis sumberdaya lokal), berorientasi pada pasar domestik yang dapat memberikan *input* bagi industri-industri yang sangat tergantung pada impor.

### 3. Perhatian terhadap Sektor Informal

Sektor informal merupakan peluang kerja yang paling fleksibel, karena kemudahan untuk memasukinya, dan barangkali yang lebih penting di dalam era globalisasi, tidak terkait secara langsung oleh dampak negatif dari globalisasi tersebut. Dalam hal ini analisis menunjukkan bahwa sektor informal di Kabupaten Pelalawan jumlahnya selalu meningkat. Sehubungan dengan itu sebelum perekonomian mencapai tingkat dimana semua pelaku pasar terlibat dalam kelembagaan perekonomian modern, maka lapangan usaha ini tidak dapat diabaikan sebagai menyerap tenaga kerja.

### 4. Penetapan Upah Buruh yang Layak

Di era otonomi ini sering terjadi demo dari para karyawan perusahaan yang menuntut kenaikan upah. Hal ini antara lain disebabkan adanya kesenjangan pendapatan dengan tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi. Namun disisi lain para pengusaha mengeluh karena daya beli masyarakat yang rendah. Berdasarkan standar upah buruh minimal (UMR) Kabupaten Pelalawan tahun 2007 merupakan salah satu faktor menciptakan stabilitas perekonomian dan pembangunan, maka peranan pemerintah dalam menangani tekanan kenaikan upah buruh perlu diperhatikan. Di satu sisi, pemerintah berkewajiban menyediakan sistem pengaman atau jaring sosial yang efektif untuk menjamin tidak ada buruh yang "terjatuh" dan diabaikan hak-hak hidup layak; di sisi lain, pemerintah harus realistis bahwa situasi yang dihadapi pengusaha masih belum kondusif untuk memberikan balas jasa pekerjaan yang layak. Dalam hal ini pemerintah harus mendorong dialog yang cerdas antara pihak buruh dan pengusaha untuk mencapai konsensus dalam penetapan upah buruh. Namun disisi lain pemerintah juga "memiliki kewajiban moral" untuk menyediakan acuan normatif dalam penetapan upah layak yang berbasis empiris (pengamatan lapangan) serta memperoleh pengakuan sepenuhnya dari pihak-pihak yang berkepentingan.

#### 5. Otonomi Daerah dan Pasar Kerja

Dalam era otonomi daerah, tantangan pemerintah kabupaten/kota dalam bidang ketenagakerjaan adalah melakukan analisis situasi, merencanakan, serta memonitor proses pembangunan yang bertumpu pada sumberdaya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas. Hal ini berarti perlunya model pembangunan yang kondusif bagi penciptaan lapangan kerja tanpa diskriminatif sehingga terjadi persaingan yang positif.

#### 6. Pemberdayaan Pengusaha Lokal

Dalam otonomi daerah, masyarakat lokal seringkali minta perhatian yang lebih dibanding para migrasi. Kondisi seperti ini seringkali merupakan hal yang dilematis bagi Disnakertran karena bertentangan dengan isi UUD 1945 bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kehidupannya. Dalam hal ini perencanaan tenaga kerja nasional menyatakan “upaya yang bersifat langsung untuk menciptakan lapangan pekerjaan dapat ditempuh melalui pemberdayaan serta pemberian kesempatan bagi pengusaha lokal untuk menggarap proyek-proyek pembangunan sarana fisik dasar (gedung sekolah, sarana kesehatan dasar, irigasi pertanian, pembangunan jalan) (Depnakertran, 2005).

#### 7. Statistik Tenaga Kerja

Sistem statistik tenaga kerja di Indonesia harus diakui masih lemah sehingga perlu dikembangkan (Depnakertran, 2005). Lemahnya statistik di Disnakertran akan menjadi salah satu penghambat dalam pengambilan keputusan terkait dengan ketenagakerjaan.

### **PENCIPTAAN KESEMPATAN KERJA SEKTORAL**

Perluasan kesempatan kerja menyangkut berbagai elemen, seperti: kebijakan investasi, moneter, fiskal, pendidikan, maupun kebijakan penggunaan teknologi. Oleh sebab itu diperlukan koordinasi antar departemen teknis yang terkait sehingga memiliki aktifitas yang sinergis untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja sesuai dengan kegiatan ekonomi di daerah tersebut. Dengan demikian setiap departemen teknis melalui kegiatannya akan menuju satu tujuan untuk dapat menciptakan kesempatan kerja yang berkelanjutan.

Untuk mendukung percepatan kesempatan kerja di Kabupaten Pelalawan diperlukan berbagai kebijakan diberbagai sektor pekerjaan seperti berikut.<sup>12</sup>

#### 1. Lapangan Usaha Pertanian

Di Kabupaten Pelalawan, lapangan usaha Pertanian memiliki peranan yang paling dominan dalam penyerapan kesempatan kerja. Kegiatan produksi lapangan usaha pertanian di daerah ini sebagian besar berupa kebun sawit dan kebun karet. Kedua jenis lapangan usaha produksi ini pada umumnya kegiatannya bersifat rutinitas dan kurang memerlukan tambahan tenaga kerja (kecuali pembukaan lahan baru) sehingga tambahan tenaga kerja dalam jangka panjang (*long times*) tidak akan meningkatkan tingkat produktivitasnya. Oleh sebab itu jenis usaha produksi lahan pertanian di Kabupaten Pelalawan kurang baik untuk dijadikan andalan penyerapan tenaga kerja di masa depan. Meskipun demikian, karena saat ini (*short times*) masih menyerap tenaga kerja yang palig tinggi, maka pengembangan lapangan usaha ini masih diperlukan dengan tetap memperhatikan lingkungan hidup.

2. Lapangan usaha Pertambangan dan Industri

Lapangan usaha ini mencakup pertambangan minyak dan gas bumi (migas), penggalian, dan kegiatan industri. Unit usaha ini produknya sangat strategis bagi perekonomian Indonesia karena merupakan komoditi ekspor utama Indonesia, namun demikian khususnya di Kabupaten Pelalawan memiliki sumbangan terhadap serapan tenaga kerja yang cukup kecil. Selain itu, aktivitas lapangan usaha ini mempunyai keterkaitan yang erat dengan kegiatan lapangan usaha lain.

3. Lapangan usaha Listrik, Gas, Konstruksi

Lapangan usaha ini peranannya dalam penciptaan kesempatan kerja relatif kecil. Hasil estimasi selama kurun waktu 2009-2013 diperkirakan akan mampu menyerap tenaga kerja rata-rata sebanyak 1.367 orang atau sekitar 1,39% dari total kesempatan kerja yang tercipta. Meskipun relatif kecil dalam penyerapan tenaga kerja, peranan lapangan usaha ini khususnya listrik dan gas tidak dapat diabaikan mengingat keterkaitannya dengan lapangan usaha lain, khususnya industri, konstruksi dan perdagangan.

4. Lapangan Usaha Perdagangan

Pada dasarnya kegiatan lapangan usaha perdagangan itu sangat luas dan beragam, mulai dari perdangan yang kecil (seperti: warung, dan toko) hingga perdagangan yang besar (seperti agen, dan distributor). Oleh sebab itu lapangan usaha ini mampu memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam penciptaan kesempatan kerja.

5. Lapangan Usaha Transportasi dan Komunikasi

Akhir-akhir ini kenyamanan transportasi dan kelancaran komunikasi menjadi harapan setiap insan di semua daerah termasuk di Kabupaten Pelalawan. Pada kurun waktu

2009-2013 diperkirakan akan terdapat rata-rata sekitar 4.973 orang terserap di lapangan usaha ini (atau 5,06%). Angka-angka itu hanya terealisasi jika ditunjang oleh kebijaksanaan yang memadai sehingga dapat memotivasi perkembangan usaha di sektor ini. Melihat semakin besarnya motivasi masyarakat untuk menggunakan sarana transportasi dan komunikasi yang lebih nyaman saat ini memungkinkan angka tersebut untuk berkembang lebih besar lagi. Oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai kebijakan yang menghambat perkembangan lapangan usaha tersebut seperti: (a) monopoli segmen usaha pengangkutan, (b) perbaikan iklim kompetisi dalam penyediaan sarana transportasi, (c) jaminan kepastian hukum dan kepastian usaha, (d) peningkatan kualitas dan kuantitas SDM terkait dengan lapangan usaha tersebut agar mampu bersaing di pasarglobal.

#### 6. Lapangan Usaha Keuangan dan Jasa

Lapangan usaha ini memiliki peranan dalam pembentukan PDB maupun penciptaan kesempatan kerja yang relatif kecil. Akan tetapi, posisinya sangat strategis bagi pengembangan lapangan usaha lain dalam sektor riil (sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap penciptaan kesempatan kerja). Kebijakan bidang keuangan dan perbankan dalam memfasilitasi pemberian kredit UKM, misalnya, akan sangat mendukung kebijakan lapangan usaha industri yang "ramah" ketenagakerjaan. Hal yang sama adalah kebijaksanaan dalam hal kemudahan untuk memperoleh kredit usaha pertanian dan nelayan berskala kecil atau menengah. Hal ini jelas akan sangat membantu kebijaksanaan sektor pertanian yang "ramah" ketenagakerjaan. Karena kebijakan tersebut akan meningkatkan operasional kegiatannya yang akan memerlukan memerlukan tambahan tenaga kerja.

Bertolak dari berbagai kemungkinan penciptaan kesempatan kerja sektoral yang saling terkait seperti tersebut di atas, maka direkomendasikan perlunya menyusun prioritas kebijakan-kebijakan pembangunan yang berbasis perekonomian kerakyatan seperti berikut:

1. Mengembangkan lapangan usaha perdagangan dan industri kecil yang ramah penyerapan tenaga kerja
2. Memberikan pelatihan dan pendampingan usaha kecil sesuai dengan peluang usaha di daerah tersebut
3. Memperkuat posisi tawar (*bargaining position*) tenaga kerja terhadap upah dan hak-hak yang harus diterimanya



4. Mengembangkan kemitraan antara dunia usaha dengan tenaga kerja yang saling menguntungkan, baik bagi pemilik modal (investor) maupun tenaga kerja.
5. Menciptakan kebijakan yang dapat mendorong akses demokrasi ekonomi untuk menumbuhkembangkan minat masyarakat untuk berwirausaha dalam kegiatan ekonominya sehingga dapat membuka kesempatan kerja baru yang lebih banyak.
6. Tersedianya lembaga khusus di Kabupaten Pelalawan yang melakukan kegiatan pelatihan untuk menumbuhkembangkan unit-unit usaha kecil

## **KESIMPULAN**

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikemukakan dan angka-angka proyeksi dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) daerah Kabupaten Pelalawan maupun oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan diketahui bahwa selama periode 2009 - 2013 pertumbuhan penduduk berada pada angka 4,46 %, pertumbuhan tenaga kerja pada kisaran angka 4.30 %, ekonomi tumbuh pada kisaran angka 5,50 % dan kesempatan kerja tumbuh sekitar 4,47 %.
2. Seiring dengan penambahan penduduk, maka jumlah tenaga kerja di Kabupaten Pelalawan juga mengalami penambahan yang cukup tajam pula. Hal ini bukan semata-mata karena faktor kelahiran melainkan lebih didominasi oleh faktor migrasi.
3. Pertumbuhan kesempatan kerja dari tahun 2007 s/d 2010 menunjukkan angka pertumbuhan yang cukup kecil, yakni di kisaran 4,47 %. Hal ini menimbulkan konsekuensi berupa makin membesarnya jumlah tenaga kerja yang belum mendapatkan kesempatan kerja.

Pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja pada tiap tahunnya cenderung menunjukkan angka pertumbuhan yang cukup besar.

Berdasarkan dari angka-angka proyeksi tersebut maka dapat dirumuskan beberapa rekomendasi sebagai dasar menyusun kebijakan yang berkaitan dengan Kajian Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan, yaitu:

### Alternatif Kegiatan

1. Program Terpadu dan Berkesinambungan

Kebijakan ketengakerjaan secara umum dapat dipikah dalam tiga kelompok. *Pertama*, kebijakan yang secara tidak langsung mengarah pada sasaran tetapi memberikan dasar tercapainya suasana yang mendukung perluasan kesempatan kerja. *Kedua*, kebijakan yang secara langsung mengarah pada peningkatan kesempatan kerja

bagi para pencari kerja. *Ketiga*, kebijakan khusus menjangkau masyarakat melalui upaya khusus kebijakan ketenagakerjaan.

Kebijakan tidak langsung diarahkan pada penciptaan kondisi yang menjamin kelangsungan setiap upaya peningkatan kesempatan kerja yang merata, penyediaan sarana peningkatan keterampilan kerja, penyempurnaan peraturan daerah yang menunjang ketenagakerjaan. Dalam kerangka kebijakan ini, strategi atau arah baru kebijakan ketenagakerjaan memadukan beberapa variabel yang berpengaruh kepada perumusan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Pelalawan, yaitu :

- *Pertama*, pemihakan kepada tenaga kerja dengan merumuskan kebijakan-kebijakan yang melindungi tenaga kerja terutama tenaga kerja lokal dan yang berpendidikan rendah, tetapi bukan berarti mengisolasi atau menutupi persaingan, tetapi lebih mengarahkan kepada pemberdayaan tenaga kerja dan pencari kerja tersebut dengan menciptakan suasana dan iklim kebijakan yang sehat untuk memungkinkan tenaga kerja dan pencari kerja mendapatkan pekerjaan yang meningkatkan kualitas hidup dan perekonomiannya.
- *Kedua*, pemberian otonomi dan pendelegasian wewenang serta pengkoordinasian yang terintegratif antara Dinas Tenaga Kerja dengan dinas dan instansi terkait untuk merencanakan, melaksanakan, pengendalian, pengawasan perihal yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan dengan bantuan pembiayaan yang cukup melalui APD ataupun bantuan khusus serta bantuan khusus ke bantuan blok.
- *Ketiga*, modernisasi melalui penajaman dan pemantapan arah dari struktur ekonomi, sosial dan budaya, dengan proses yang berlangsung secara alamiah, yaitu yang menghasilkan harus menikmati. Begitu pula sebaliknya yang menikmati haruslah yang menghasilkan.

#### Kebijakan dan Sasaran

Berkaitan dengan pemahaman program ketenagakerjaan, perlu ditekankan tiga hakekat dari program ketenagakerjaan, yaitu :

- *Pertama*, sebagai strategi untuk pemicu dan pemacu gerakan penanggulangan pengangguran, yang memerlukan kepedulian dan peranserta segenap unsur pemerintah, masyarakat dan dunia usaha dalam bentuk kemitraan yang berwawasan kebangsaan.
- *Kedua*, sebagai strategi penajaman program pembangunan nasional dibidang ketenagakerjaan yang diarahkan kepada pencari kerja dan tenaga kerja, sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian dan profesi mereka.

- *Ketiga*, sebagai strategi untuk membuka permasalahan pengangguran di masyarakat dan meningkatkan kapasitas masyarakat untuk melakukan proses perubahan struktur masyarakat yang maju, mandiri dan sejahtera.

Berdasarkan pertimbangan di atas, pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Pelalawan haruslah mencakup beberapa sasaran sebagai berikut :

1. Mengupayakan terbukanya peluang dan akses yang lebih besar bagi tenaga kerja mandiri terhadap kepemilikan aset produksi dalam usaha skala kecil dan menengah.
2. Memperkuat posisi tawar menawar (*bargaining position*) bagi tenaga kerja terhadap upah dan hak-hak yang harus diterimanya.
3. Mengembangkan kemitraan antara dunia usaha dengan tenaga kerja atas dasar saling menguntungkan baik pemilik modal/investor dengan tenaga kerja sebagai aset produksi.
4. Berkembangnya sistem pendidikan yang secara integratif mendorong proses peningkatan kualitas manusia sekaligus peningkatan keterampilan profesi yang berorientasi pada kebutuhan lapangan pekerjaan.
5. Ditingkatkannya keterampilan profesi praktis (pertanian dan non pertanian) bagi semua angkatan kerja, baik yang belum maupun yang sudah bekerja, terutama untuk meningkatkan pekerja terampil (*skilled labours*).
6. Terlaksananya sistem pendidikan dan keterampilan yang berorientasi pada penguasaan teknologi menengah dan tinggi di bidang pertanian, perkebunan, perikanan, perdagangan, jasa maupun sektor usaha lainnya. Masing-masing sektor harus bisa menunjang sektor lainnya. Bidang pertanian dan perkebunan serta perikanan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor agribisnis dan agroindustri, sehingga akan tercipta sentra-sentra ekonomi yang dapat membuka lapangan kerja.
7. Dikembangkannya kebijakan yang dapat mendorong akses demokratis ekonomi, dalam rangka mendorong tumbuhnya minat masyarakat untuk berkompetisi dan mengembangkan kegiatan ekonomi yang diharapkan akan dapat membuka kesempatan kerja baru yang lebih banyak.
8. Melaksanakan kebijakan pembangunan industri yang lebih diarahkan pada penguatan industri kecil dan menengah disamping juga meraih investor untuk membuka industri besar yang mengarah kepada terbukanya kesempatan kerja di sektor industri yang lebih banyak.

9. Melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya tenaga kerja mandiri dan cikal bakal lapisan wirauaha baru yang tangguh.
10. Meningkatkan upaya pemerataan pembangunan antar kecamatan, mengingat kegiatan perekonomian yang menunjang ketenagakerjaan tersebar di seluruh Kabupaten Pelalawan

### **Rekomendasi Ketenagakerjaan Per Sektor**

#### **1. Sektor Ekonomi**

Dapat diambil kesimpulan bahwa secara makro kemampuan ekonomi dan pertumbuhan penduduk yang besar khususnya besarnya angka migrasi penduduk muda di Kabupaten Pelalawan cukup rentan dalam masalah ketenagakerjaan. Sehingga upaya untuk terus meningkatkan alternatif memperluas lowongan kerja dengan cara meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menekan pertumbuhan penduduk di masa mendatang harus mendapat perhatian yang cukup besar.

#### **2. Sektor Sosial Budaya**

1). Dari perspektif ini terlihat bahwa penduduk Kabupaten Pelalawan merupakan penduduk yang perspektifnya tentang etos kerja termasuk baik. Artinya, penduduk memandang bekerja merupakan salah satu usaha pemenuhan kebutuhan, baik kebutuhan ekonomi, maupun kebutuhan aktualisasi diri serta kebutuhan untuk pengembangan kualitas diri yang lebih baik.

2). Jika dihubungkan dengan mentalitas bersaing dalam hal bekerja, penduduk Kabupaten Pelalawan kurang mempunyai etos bersaing. Kebijakan yang harus dipertimbangkan oleh Pemerintah Kabupaten Pelalawan adalah melatih tenaga kerja yang masih belum bekerja untuk diberikan pelatihan-pelatihan yang berkualitas yang bisa digunakan oleh para pencari kerja sebagai modal keterampilan jika mereka berkeinginan bekerja di perantauan sebagai manifestasi bentuk etos bersaing.

3). Perlindungan terhadap pekerja tempatan dengan perlakuan khusus

#### **3. Sektor Potensi Wilayah Pertanian, Perkebunan, Perikanan dan Peternakan**

1). Sampai akhir tahun perencanaan 2010 I dalam Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Pelalawan tahun 2005 (RTRW-2005), telah ditetapkan bahwasanya, dari seluruh wilayah Kabupaten Pelalawan potensi pengembangan wilayahnya mengarah kepada usaha agrikultural dan perkebunan.

- 2). Perkebunan memiliki peranan yang sangat dominan bagi Kabupaten Pelalawan, baik ditinjau dari sisi ekonomi maupun pemanfaatan lahan. Secara ekonomi, kontribusi sub sektor perkebunan di dalam sistem PDRB mencapai 19,00 %, hal tersebut sangat bermakna secara agregatif sub sektor perkebunan berpotensi untuk menjadi salah satu sektor unggulan. Disamping itu sub sektor perkebunan juga dikenal memiliki dampak ganda maupun sebaran dampak yang cukup luas, terutama bagi peningkatan ekonomi dan ketenagakerjaan masyarakat setempat.
  - 3). Potensi utama yang juga ada di Kabupaten Pelalawan adalah perairan dan peternakan. Dua potensi besar ini pada prinsipnya harus dikembangkan secara optimal sebab potensi ini pada dasarnya sama dengan potensi perkebunan yaitu banyak menyerap tenaga kerja khususnya tenaga kerja mandiri yang diharapkan tenaga-tenaga kerja yang telah sukses dibidang ini akan membuka kesempatan kerja baru bagi para pencari kerja.
  - 4). Disamping itu keunggulan dari Kabupaten Pelalawan adalah sebagai daerah penyangga untuk Kota Pekanbaru, daerah-daerah Kabupaten Pelalawan yang berbatasan dengan Kota Pekanbaru bisa dimanfaatkan sebagai daerah (zona) industri. Salah satu contoh adalah di Kecamatan Bandar Sikijang.
4. Sektor Pertambangan dan Energi
- 1). Perlu upaya kebijakan Pemerintah Kabupaten Pelalawan untuk mengoptimalkan potensi sumberdaya bahan tambang dan energi. Diharapkan optimalisasi pemanfaatan sumberdaya bahan tambang dan energi ini akan memberikan efek ganda langsung dan tidak langsung yang akan meningkatkan pertumbuhan perekonomian dan penekanan angka pengangguran. Sepanjang pengelolaannya dterukur dan memperhatikan kelesatrian alam.
  - 2). Perlunya pengelolaan padat karya yang memperhatikan kelesatrian lingkungan hidup dalam pengelolaan dan pemanfaatan bahan tambang galian C.
5. Sektor Pendidikan
- 1). Pemerintah Kabupaten Pelalawan harus tetap konsisten untuk mengembangkan pendidikan di Kabupaten Pelalawan. Sampai saat ini di Kabupaten Pelalawan belum begitu banyak pendidikan yang mengarah kepada kejuruan. Untuk tingkatan pendidikan menengah atas, seharusnya pemerintah lebih banyak membuka sekolah kejuruan seperti otomotif, ekonomi, pariwisata, pertanian,

perkebunan, peternakan dan pertanian serta keterampilan usaha mandiri. Disamping itu, sudah saatnya Pemerintah Kabupaten untuk menyiapkan sebuah politeknik pertanian dan otomotif serta industri untuk menyiapkan tenaga-tenaga kerja operator yang handal dan terdidik secara profesional, sebab dengan tenaga-tenaga kerja terdidik secara profesional inilah kesempatan mereka untuk mengisi formasi kerja yang umumnya cukup banyak tersedia di bidang industri.

2). Selain menyediakan sarana pendidikan formal sudah saatnya pula Pemerintah Kabupaten Pelalawan untuk menyediakan balai latihan kerja (BLK)..

#### 6. Aspek Kebijakan Pemerintah

1). Kebijakan ketenagakerjaan yang menitikberatkan pada pengembangan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja, dan kebebasan berserikat.

2). Untuk mencapai ini pemerintah telah menetapkan strategi ketenagakerjaan diantaranya perluasan dan pengembangan kesempatan kerja. Dalam merumuskan rencana-rencana secara tepat guna untuk mencapai sasaran, dibutuhkan pemahaman yang baik tentang komposisi tenaga kerja dan angkatan kerja.

3). Koordinasi instansi yang menangani ketenaga kerjaan dengan instansi yang menangani pendidikan menengah umum dan kejuruan untuk menciptakan kurikulum yang dapat memberikan keterampilan teknis lebih memadai yang menjadi tuntutan bidang pekerjaan sebagai bidang studi pilihan.

4). Pemberian beasiswa bagi pelajar berprestasi dan kesempatan untuk ditempatkan sebagai pilihan apabila yang bersangkutan ingin langsung bekerja setamat pendidikan.

5). Pemberian pelatihan ketrampilan bagi tenaga kerja tempatan hasil seleksi daerah melalui pengiriman ke balai pelatihan tenaga kerja yang bereputasi di daerah lain atau negara tetangga dengan ikatan dinas setamat melakukan pelatihan bila berprestasi dalam pelatihan.

6). Koordinasi dengan perusahaan-perusahaan besar yang beroperasi di kabupaten untuk pelatihan dengan program magang melalui kesepakatan yang saling menguntungkan.

- 7). Koordinasi yang saling aktif dan antisipatif dengan instansi lainnya yang menangani lapangan pekerjaan baik dalam perolehan informasi maupun pembentukan program dan kegiatan penanganan bidang tenaga kerja.
- 8). Penciptaan metode sosialisasi dalam pembangunan mental dan peningkatan disiplin etos kerja yang memotivasi dan merubah perilaku dan budaya yang kurang bahkan tidak luhur di kalangan generasi muda.
- 9). Perbaikan manajemen bidang ketenagakerjaan secara berkesinambungan dalam mengatasi masalah yang terkait dengan tenaga kerja.
- 10). Pengawasan dan monitoring oleh badan pengawas daerah secara reguler yang dapat memberikan umpan balik bagi manajemen tenaga kerja, dan pengambilan keputusan oleh eksekutive tertinggi.
- 11). Pengalokasian pembiayaan yang bersumber dari APBD berdasarkan prioritas pencapaian hasil dari tiap proyek dan kegiatan yang diajukan dalam merealisasikan tujuan yang sejalan dengan visi dan misi Kabupaten Pelalawan, serta visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan.

End Notes:

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik, Kabupaten Palalawan dalam Angka Tahun 2006

<sup>2</sup> Moekijat, *Perencanaan Tenaga Kerja*, (Bandung:CV Pioner Jaya, 1977)

<sup>3</sup> Simanjuntak, Payaman. *Kompleksitas Masalah Ketenaga Kerjaan*, Jurnal Informasi Hukum Vol.I. Tahun VI 2004

<sup>4</sup> Depnakertran, *Metodologi Perhitungan Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja*, (Jakarta:Depnakertran RI, 2005)

<sup>5</sup> Ibid, hlm, 187

<sup>6</sup> Supendi, Titin, Masalah Ketenagakerjaan Berdasarkan Kosep Penganggur dan Setengah Penganggur, Warta tenaga Kerja edisi 9&10 (Sepetember-Oktober) 2004

<sup>7</sup> Badan Pusat Statistik, *Kabupaten Palalawan dalam Angka*, 2008

<sup>8</sup> Badan Pusat Statistik, Kabupaten Palalawan dalam Angka Tahun 2008, (Bapeda Palalawan (Laporan Tengah Semester ) Bekerjasam dengan BPS

<sup>9</sup> Depnakertran, *Perencanaan Ketenagakerjaan Daerah* (Jakarta:Depnakertran,2006)

<sup>10</sup> Depnakertran, *Rencana Strategis Departemen tenaga Kerja dan Trans Migrasi tahun 2005-1009* (Jakarta: Depanakertran)

<sup>11</sup> Soegiharto, Saraswati, *Potret Tenaga Kerja di Sektor Pertanian*, Warta Ketenagakerjaan Edisi 12 (November) 2004

<sup>12</sup> Depnakertran, *Rencana Tenaga Kerja Nasional 2004-2009* (Jakarta:Depnakertran bekerjasama denga BPS

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, Kabupaten Palalawan dalam Angka Tahun 2006
- Moekijat, *Perencanaan Tenaga Kerja*, (Bandung:CV Pioner Jaya, 1977)
- Simanjuntak, Payaman. *Kompleksitas Masalah Ketenaga Kerjaan*, Jurnal Informasi Hukum Vol.I. Tahun VI 2004
- Depnakertran, *Metodologi Perhitungan Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja*,(Jakarta:Depnakertran RI, 2005)
- Supendi, Titin, Masalah Ketenagakerjaan Berdasarkan Kosep Penganggur dan Setengah Penganggur, Warta ketenaga Kerjaan edisi 9&10 (Sepetember-Oktober) 2004
- Badan Pusat Statistik, *Kabupaten Palalawan dalam Angka*, 2008
- Badan Pusat Statistik, Kabupaten Palalawan dalam Angka Tahun 2008, (Bapeda Palalawan (Laporan Tengah Semester ) Bekerjasam dengan BPS
- Depnakertran, *Perencanaan Ketenagakerjaan Daerah* (Jakarta:Depnakertran,2006)
- Depnakertran, *Rencana Strategis Departemen tenaga Kerja dan Trans Migrasi tahun 2005-1009* (Jakarta: Depanakertran)
- Soegiharto, Saraswati, *Potret Tenaga Kerja di Sektor Pertanian*,Warta Ketenagakerjaan Edisi 12 (November) 2004
- Depnakertran, *Rencana Tenaga Kerja Nasional 2004-2009* (Jakarta:Depnakertran bekerjasama denga BPS