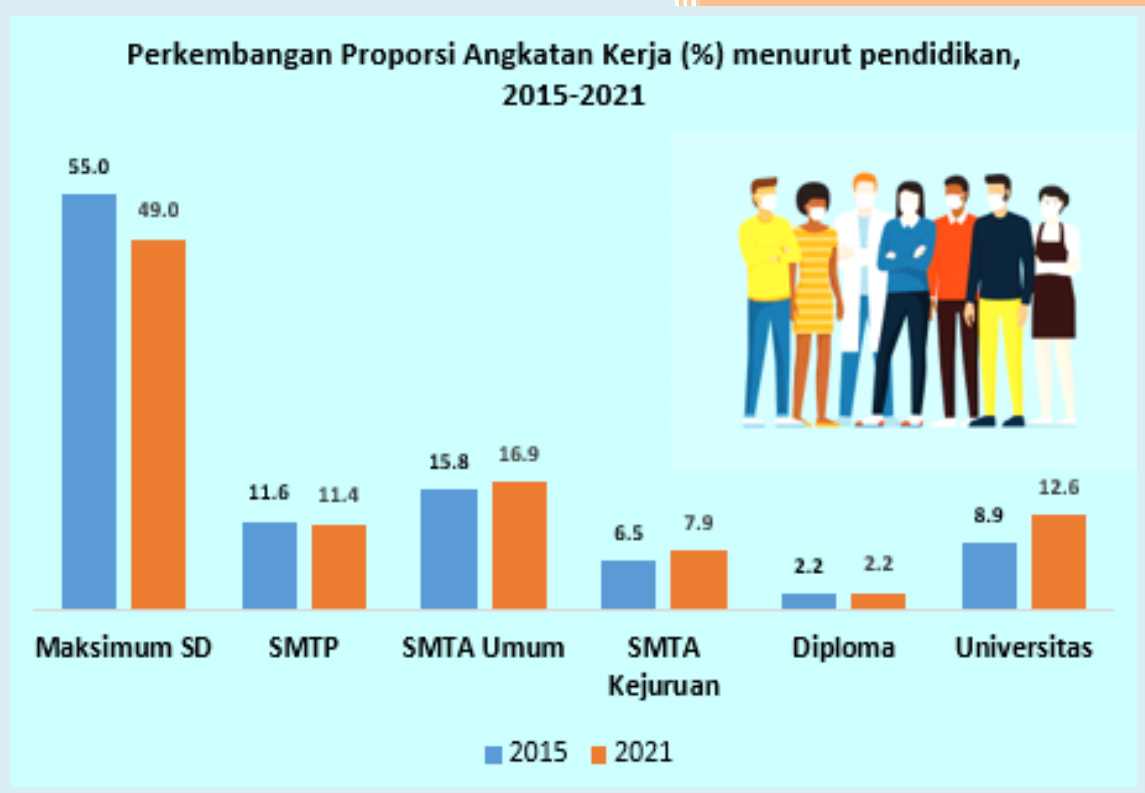


RENCANA TENAGA KERJA PROVINSI GORONTALO 2023-2026



**Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi
PROVINSI GORONTALO
2022**

RENCANA TENAGA KERJA PROVINSI GORONTALO 2023-2026

**Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi
PROVINSI GORONTALO
2022**

PERENCANAAN TENAGA KERJA PROVINSI GORONTALO 2020 - 2024

Pengarah:

Pj. GUBERNUR GORONTALO
DR. Ir. Hendra Hamka, M.Si

Pj. SEKRETARIS DAERAH
Drs. Syukri Botutihe, MM

Penanggung Jawab:

Kepala Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi
Bambang Trihandoko, SP, MSi

Penanggung Jawab Kegiatan:

Ir. Rugaya Biki, Msi
(Sekretaris Dinas)

Pelaksana Kegiatan:

Masrul, ST
(Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi)

Dibiayai dari Anggaran APBD 2022

Tenaga Ahli: Ir. Rusthamrin H. Akuba, MS, Ph.D

Diterbitkan oleh: Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo

Copyright © Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo

ISSN:

All rights reserved

SAMBUTAN

GUBERNUR GORONTALO

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakaatuh.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pembangunan nasional secara keseluruhan dan pembangunan daerah khususnya. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki dimensi yang berkaitan dengan pelaksanaan pembinaan dan pendayagunaan angkatan kerja serta perlindungan dan kesejahteraan. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan mempunyai sifat yang sangat inklusif, karena melibatkan banyak pihak, baik lembaga pemerintah, swasta maupun masyarakat.

Sebagaimana dalam pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Guna mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut diperlukan perencanaan tenaga kerja yang terarah dan berkesinambungan. Sebagaimana diamanatkan Pasal 7 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja.

Demikian juga menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah, lingkungan kerja yang kurang baik, penempatan yang kurang sesuai dengan kompetensi dan kasus-kasus yang mempengaruhi para pekerja dan pengusaha yang berakibat tidak kondusifnya aktifitas perusahaan. Dalam penyelesaiannya menuntut perumusan kebijakan yang komprehensif yang mengikat seluruh pemangku kepentingan.

Upaya-upaya untuk mengatasi berbagai masalah ketenagakerjaan telah dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo dengan fokus pada upaya menurunkan tingkat pengangguran terbuka. Upaya-upaya ini telah berhasil menurunkan angka pengangguran di Provinsi Gorontalo sampai di bawah tingkat pengangguran nasional. Upaya ini masih terus dilanjutkan mengingat masalah ketenagakerjaan masih cukup





kompleks, seperti besarnya jumlah penganggur seiring jumlah angkatan kerja yang kian meningkat. Selain itu kualitas tenaga kerja yang masih rendah serta informasi pasar kerja yang relatif masih terbatas, permasalahan menyangkut pengupahan pekerja yang masih rendah baik diakibatkan produktivitas kerja yang masih rendah maupun akibat penerapan upah yang ditetapkan oleh perusahaan.

Rencana Tenaga Kerja Provinsi (RTKP) Tahun 2023-2026 yang telah tersusun ini dapat dimanfaatkan sebagai pijakan awal pembangunan ketenagakerjaan ke depan oleh setiap instansi sektoral di Provinsi Gorontalo dalam merumuskan dan mengimplementasikan berbagai kebijakan, strategi dan programnya, sehingga selaras dengan pembangunan ketenagakerjaan. Pada gilirannya akan dapat mewujudkan akselerasi pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan berupa perluasan dan penciptaan kesempatan kerja yang produktif dan remuneratif, peningkatan kualitas angkatan kerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Akhirnya saya mengharapkan Rencana Tenaga Kerja Provinsi (RTKP) ini dapat dimanfaatkan secara optimal sebagai acuan pembangunan ketenagakerjaan, dan saya juga menyampaikan terima kasih serta penghargaan atas terbitnya buku Rencana Tenaga Kerja Provinsi (RTKP) Tahun 2023-2026 ini.

Gorontalo, September 2022

Pj. Gubernur,

DR. IR. HAMKA HENDRA NOER, M.Si

KATA PENGANTAR

Kepala Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi

Rencana Tenaga Kerja Provinsi (RTKP) Gorontalo Tahun 2023-2026 merupakan penjabaran perencanaan ketenagakerjaan daerah selama lima tahun mendatang. Penyusunan PTK ini merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja. Berdasarkan Undang-undang ini, Pemerintah Provinsi diwajibkan untuk menyusun Rencana Tenaga Kerja Daerah.

RTKP Gorontalo 2023-2026 memuat data dan informasi tren pertumbuhan indikator ketenagakerjaan selama 2015-2021 serta proyeksinya tahun 2012-2026. Indikator-indikator yang dibahas meliputi penduduk usia kerja, angkatan kerja, kesempatan kerja menurut sektoral, produktivitas tenaga kerja, penganggur terbuka, latihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perlindungan tenaga kerja. Data ketenagakerjaan telah disesuaikan dengan data dan informasi mutakhir, dengan menggunakan berbagai asumsi termasuk perkiraan pertumbuhan ekonomi di Provinsi Gorontalo. RTKP Gorontalo 2023-2026 disusun mengacu pada RTK Nasional 2019-2024 dan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Gorontalo 2023-2026.

RTKP Gorontalo 2023-2026 ini merupakan rencana indikatif yang digunakan untuk pembinaan ketenagakerjaan di seluruh sektor ekonomi serta unit teknis ketenagakerjaan. Oleh karena itu, variabel, koefisien, dan angka-angka yang terdapat di dalamnya dapat dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan nyata yang terjadi. RTKP ini diharapkan dapat menjadi pedoman/acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan di seluruh sektor ekonomi daerah.

RTKP ini dapat menjembatani kerjasama antar sektor perekonomian daerah untuk menanggulangi pengangguran dan pengentasan



kemiskinan. Buku ini juga dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam kajian ketenagakerjaan pada umumnya serta bidang pelatihan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja.

Puji syukur ke Hadhirat Allah swt atas tersusunnya RTKP Gorontalo 2023-2026. Dalam kesempatan ini kami juga menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada anggota Tim Penyusun serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan RTKP Tahun 2023-2026 ini.



Gorontalo, September 2022

Kepala Dinas,

Bambang Trihandoko, SP, M.Si

RINGKASAN EKSEKUTIF

Ketenagakerjaan masih menjadi masalah utama pembangunan terutama pengembangan sumberdaya manusia di Provinsi Gorontalo. Populasi penduduk tahun 2021 sebanyak 1.180.948 jiwa dengan kepadatan penduduk 105 jiwa/km². Laju pertumbuhan penduduk pada 2010-2020 sebesar 1,16% per tahun. Penduduk Usia Kerja (PUK) tahun 2021 sebanyak 905.361 orang atau 76,7%. Laju pertumbuhan PUK sebesar rata-rata 1,54% per tahun. Angkatan kerja berjumlah 596.968 orang atau 65,9% dari jumlah PUK yang berarti 34,1% termasuk bukan angkatan kerja. Laju pertumbuhan angkatan kerja sebesar 2,40% per tahun. Penduduk Yang Bekerja (PYB) sebanyak 579.009 orang atau 96,99% dari angkatan kerja dengan laju pertumbuhan 2,69% per tahun. Dengan demikian, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 65,94%. Pengangguran Terbuka sebanyak 17.959 orang yang meningkat sebesar 4,78% per tahun pada periode 2015-2021. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 3,01% pada tahun 2021 atau menurun dibanding tahun 2015 sebesar 4,61%. Produktivitas tenaga kerja sebesar Rp. 50.28 juta/orang pada tahun 2021 meningkat dari Rp. 44,70/tenaga kerja/tahun pada tahun 2015. Produktivitas tenaga kerja terbesar pada lapangan usaha real estat.

Isu-isu utama ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo meliputi: (1) Tingkat pendidikan penduduk yang bekerja didominasi oleh tenaga kerja yang belum/tidak/ tamat SD; (2) TPAK perempuan yang rendah dibanding laki-laki; (3) Penduduk yang bekerja lebih banyak pekerja formal (buruh/karyawan/PNS); (4) Tenaga profesional kurang dari 10%; (5) Proporsi tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu masih tinggi yaitu 35,9 dan (6) Pandemi Covid-19 masih berlangsung yang menyebabkan meningkatnya TPT.

Masalah penting lainnya yaitu UMP Provinsi Gorontalo sampai tahun 2021 belum sama dengan Kebutuhan Hidup Layak. Penetapan UMP setiap tahun masih sengit diperdebatkan antara pihak pemberi kerja (perusahaan, instansi lainnya) dengan para pekerja. Di satu pihak pemerintah menginginkan terjadi peningkatan investasi, di lain pihak para investor dan pengusaha mengharapkan kenaikan UMP tidak terlalu tinggi sementara para pekerja menginginkan kenaikan UMP yang sesuai bahkan melebihi KHL.

Agar isu dan tantangan ketenagakerjaan tersebut di atas tidak berkembang menjadi permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks, maka diperlukan konsep pembangunan ketenagakerjaan yang holistik, integratif, tematik dan spasial. Upaya memecahkan berbagai permasalahan ketenagakerjaan memerlukan pedoman berupa Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK) Tahun 2023-2026. Hal ini





telah diamanatkan Pasal 7 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo Peraturan Pemerintah No 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi RI Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro.

Keberhasilan untuk mengatasi pengangguran terbuka perlu dipertahankan, dengan berbagai kebijakan dan program baik di bidang perekonomian maupun ketenagakerjaan perlu dilaksanakan secara konsisten. Oleh sebab itu, penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo akan menggerakkan keterkaitan antara pembangunan perekonomian dengan pembangunan ketenagakerjaan. Untuk mencapai usaha tersebut, kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan akan dilaksanakan secara konsisten menyangkut pendayagunaan tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan tersebut akan mengarah pada Kebijakan dan Program Umum, Daerah dan Sektoral. Selain itu, dilaksanakan pula kebijakan dan program Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial yang harmonis dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Indikator Kunci Ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo 2021

NO	INDIKATOR	NILAI (Agustus 2021)	LAJU PERTUMBUHAN TAHUN 2015- 2021 (%)
1.	Jumlah penduduk (jiwa)	1.180.948	1,16
2.	Rasio jenis kelamin	101,9	-
3.	Kepadatan penduduk (jiwa/km ²)	105	-
4.	Penduduk Usia Kerja, PUK (orang/%)	905.361 (76,7%)	1,54
5.	Angkatan Kerja, AK (orang/%)	596.968 (65,90%)	2,40
6.	Penduduk Yang Bekerja, PYB (orang/%)	579.009 (96,99%)	2,69
7.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, TPAK (%)	65,94	0,59
8.	Pengangguran Terbuka, PT (orang)	17.959	-4,78
9.	Tingkat Pengangguran Terbuka, TPT (%)	3,01	-7,01
10.	Kesempatan kerja (orang)	579.009	-
11.	Kebutuhan Hidup Layak, KHL (Rp)	2.980.097	7,27
12.	Upah Minimum Provinsi, UMP (Rp)	2.800.580	0,42
13.	UMP/KHL (%)	93,6	7,8
14.	Produktivitas Tenaga Kerja (juta Rp/TK/tahun)	50,28	1,98
15.	Laju Pertumbuhan Ekonomi (%)	2,41	-

Catatan: Data tahun 2021

Daftar Isi

SAMBUTAN GUBERNUR.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 2
1.1. Latar Belakang.....	3
1.2. Dasar Hukum.....	6
1.3. Tujuan.....	10
1.4. Metodologi	11
1.4.1. Pengumpulan Data.....	11
1.4.2. Analisis Data.....	11
1.5. Sumber Data	12
1.6. Pengertian.....	12
1.7. Sistematika	14
 BAB II. KONDISI KETENAGAKERJAAN.....	 16
2.1. Kondisi Ekonomi.....	17
2.2. Penduduk Usia Kerja	20
2.2.1. Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Golongan Umur	21
2.2.2. Penduduk Usia Kerja Menurut Gender	23
2.2.3. Penduduk Usia Kerja Menurut Pendidikan.....	24
2.2.4. Penduduk Usia Kerja Menurut Wilayah.....	26
2.2.5. Penduduk Usia Kerja Menurut Daerah.....	27
2.3. Angkatan Kerja.....	28
2.3.1. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur	28
2.3.2. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	30
2.3.3. Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan	32
2.3.4. Angkatan Kerja Menurut Wilayah.....	34

2.3.5. Angkatan Kerja Menurut Daerah	35
2.4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	36
2.4.1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Umur	37
2.4.2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Gender	38
2.4.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Pendidikan	40
2.4.4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Wilayah	41
2.4.5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Daerah	42
2.5. Penduduk Yang Bekerja	43
2.5.1. Penduduk Yang Bekerja Menurut Umur	44
2.5.2. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin	46
2.5.3. Penduduk Yang Bekerja Menurut Wilayah	48
2.5.4. Penduduk Yang Bekerja Menurut Pendidikan	50
2.5.5. Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama	51
2.5.6. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan	53
2.5.7. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jam Kerja	56
2.5.8. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha	58
2.6. Pengangguran Terbuka	60
2.6.1. Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur	60
2.6.2. Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin	63
2.6.3. Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan	65
2.6.4. Penganggur Terbuka Menurut Wilayah	68
2.6.5. Penganggur Terbuka Menurut Daerah	70
2.7. Produktivitas Tenaga Kerja	74
2.8. Pelatihan Tenaga Kerja	78
2.9. Penempatan Tenaga Kerja	79
2.10. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	80
2.11. Perkembangan Upah Minimum Tenaga Kerja	81
BAB III. PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA	84
3.1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja	85
3.1.1. Proyeksi Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur	85
3.1.2. Proyeksi Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin	86
3.1.3. Proyeksi Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan	87
3.1.4. Proyeksi Penduduk Usia Kerja Menurut Wilayah	88
3.1.5. Proyeksi Penduduk Usia Kerja Menurut Daerah	89

3.2.	Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	90
3.2.1.	Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur	91
3.2.2.	Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin	92
3.2.3.	Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan.....	93
3.2.4.	Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Wilayah..	94
3.2.5.	Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Daerah....	94
3.3.	Perkiraan Angkatan Kerja	95
3.3.1.	Proyeksi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur	95
3.3.2.	Proyeksi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin	96
3.3.3.	Proyeksi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan	97
3.3.4.	Proyeksi Angkatan Kerja Menurut Wilayah.....	97
3.3.5.	Proyeksi Angkatan Kerja Menurut Daerah.....	99
BAB IV.	PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA.....	101
4.1.	Perkiraan Keadaan Perekonomian.....	102
4.2.	Perkiraan Kesempatan Kerja	107
4.2.1.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Lapangan Usaha.....	107
4.2.2.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Golongan Umur.....	109
4.2.3.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Jenis Kelamin	110
4.2.4.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Tingkat Pendidikan	110
4.2.5.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Wilayah.....	110
4.2.6.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Status Pekerjaan.....	110
4.2.7.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Jenis Pekerjaan Utama	115
4.2.8.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Jam Kerja	116
4.2.9.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Daerah.....	117
4.3.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Lapangan Usaha dan Status Pekerjaan	118
4.4.	Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Status Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan.....	120
4.5.	Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja.....	121
4.6.	Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	122

BAB V. PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA	123
5.1. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur.....	126
5.2. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin.....	128
5.3. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan	130
5.4. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Wilayah	132
5.5. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Daerah	134
5.6. Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pengangguran	137
 BAB VI. KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN	 141
6.1. Kebijakan, Strategi dan Program Nasional Pembangunan Ketenagakerjaan	142
6.1.1. Kebijakan Umum	142
6.1.2. Kebijakan Pengendalian Angkatan Kerja	144
6.1.3. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja.....	145
6.1.4. Kebijakan Sektor.....	145
6.1.5. Kebijakan Ketenagakerjaan	145
6.2. Telaah Rencana Pembangunan Daerah (RPD 2023-2026 Provinsi Gorontalo.....	164
6.3. Kebijakan, Strategi dan Program Pembangunan Ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo 2023-2027	171
6.3.1. Isu-isu Strategis Ketenagakerjaan.....	171
6.3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Ketenagakerjaan.....	173
6.3.3. Program Pembangunan Ketenagakerjaan	177
 BAB VII. PENUTUP.....	 179
DAFTAR PUSTAKA	182

Daftar Tabel

No	Judul Tabel	Halaman
2.1.	Laju Pertumbuhan PDRB (%) Menurut Lapangan Usaha Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2021	18
2.2.	Penduduk Usia Kerja Berdasarkan Golongan Umur, 2015-2021	21
2.3.	Perkembangan Penduduk Usia Kerja Menurut Gender, 2015-2021	24
2.4.	PUK menurut tingkat pendidikan, 2015-2021	24
2.5.	Proporsi PUK menurut tingkat pendidikan, 2015-2021.....	25
2.6.	Perkembangan PUK menurut daerah, 2015-2021	26
2.7.	Perkembangan PUK di Kabupaten/Kota se Provinsi Gorontalo, 2015-2021	27
2.7a.	Angkatan Kerja (AK) menurut Golongan Umur, tahun 2015-2021	29
2.8.	Perkembangan angkatan kerja menurut tingkat pendidikan, 2015-2021	33
2.9.	Perkembangan jumlah angkatan kerja menurut daerah di Provinsi Gorontalo.....	35
2.10.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menurut umur di Provinsi Gorontalo.....	37
2.11.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	38
2.12.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2020 (%).	40
2.13.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Wilayah Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2021 (%).....	41
2.14.	Perkembangan TPAK menurut daerah di Provinsi Gorontalo.....	42
2.15.	Perkembangan penduduk yang bekerja menurut golongan umur tahun 2015-2021	45
2.16.	Perkembangan jumlah penduduk yang bekerja menurut wilayah	48
2.17.	Perkembangan proporsi penduduk yang bekerja menurut wilayah	48
2.18.	Perkembangan penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan di Provinsi Gorontalo	51
2.19.	Perkembangan pekerja menurut status lapangan pekerjaan utama	53
2.20.	Perkembangan Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Jabatan di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	55
2.20.	Perkembangan Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Jabatan Versi ILO	55

2.21. Perkembangan Jumlah Penduduk Yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja per Minggu di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	57
2.22. Perkembangan penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	58
2.23. Laju pertumbuhan jumlah penganggur di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	62
2.24. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	62
2.25. Perkembangan jumlah pengangguran terbuka menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	63
2.26. Perkembangan Jumlah Penganggur Terbuka di Provinsi Gorontalo, 2015-2021 ..	66
2.27. Perkembangan jumlah Penganggur Terbuka (PT) Menurut Daerah di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	70
2.28. Perkembangan produktivitas tenaga kerja di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	75
2.29. Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Provinsi Gorontalo Tahun 2019-2021	78
2.29 ^a . Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan di BLK/LLK se Provinsi Gorontalo Tahun 2021	79
2.30. Jumlah Pencari Kerja, Bursa Kerja dan Pengantar Kerja Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2021 (orang)	80
2.31. Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2021	81
2.32. Perkembangan Upah Minimum Provinsi Gorontalo, tahun 2013-2019.....	82
3.1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	86
3.2. Perkiraan PUK menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	86
3.3. Proyeksi PUK menurut tingkat pendidikan di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027	88
3.4. Proyeksi PUK menurut Wilayah di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027	89
3.5. Proyeksi PUK menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	90
3.6. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Umur di Provinsi Gorontalo 2022-2027	91
3.6a. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo 2022-2027	92

3.7. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Provinsi Gorontalo 2022-2027.....	93
3.8. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Wilayah di Provinsi Gorontalo 2022-2027.....	94
3.9. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Wilayah di Provinsi Gorontalo 2022-2027.....	95
3.10. Proyeksi angkatan kerja menurut golongan umur di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027	96
3.11. Proyeksi angkatan kerja menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027	96
3.12. Proyeksi angkatan kerja menurut tingkat pendidikan Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027	97
3.13. Proyeksi angkatan kerja menurut wilayah di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027	98
3.13 ^a . Proyeksi angkatan kerja menurut daerah di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027	99
4.1. Proyeksi PDRB tahun 2022-2027.....	103
4.2. Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo 2022-2027	104
4.3. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha.....	108
4.4. Proyeksi kesempatan kerja menurut golongan umur di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027 basis data 2015-2021	110
4.5. Proyeksi kesempatan kerja menurut golongan umur di Provinsi Gorontalo tahun 2019-2025 basis data 2013-2018	110
4.6. Proyeksi Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Provinsi Gorontalo Tahun 2019-2025 basis data 2013-2018.....	112
4.7. Proyeksi Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	113
4.8. Proyeksi KK menurut wilayah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	113
4.9. Proyeksi kesempatan kerja menurut status pekerjaan di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	114
4.10. Proyeksi kesempatan kerja menurut jenis pekerjaan utama di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	115
4.11. Proyeksi kesempatan kerja menurut jam kerja di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	116
4.12. Proyeksi kesempatan kerja menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027....	117

4.13. Tambahan kesempatan kerja menurut status pekerjaan dan lapangan usaha di Provinsi Gorontalo, 2022-2027.....	119
4.14. Tambahan Kesempatan Kerja menurut Status pekerjaan dan tingkat pendidikan di Provinsi Gorontalo, 202-2027.....	120
4.15. Target penempatan tenaga kerja	121
4.16. Target pencapaian indikator hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027.....	122
5.1. Perkiraan jumlah penganggur terbuka di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	127
5.2. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Umur di Provinsi Gorontalo, 2022-2027.....	128
5.3. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario pesimis).....	129
5.4. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario pesimis).....	130
5.5. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario pesimis).....	130
5.6. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario optimis).....	130
5.7. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka (PT) Menurut Tingkat Pendidikan	131
5.8. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka (PT) Menurut Tingkat Pendidikan di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario optimis).....	132
5.8a. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan di Provinsi Gorontalo (Skenario Pesimis).....	132
5.8b. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan di Provinsi Gorontalo (Skenario Pesimis).....	133
5.9. Perkiraan penganggur terbuka menurut wilayah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Pesimis).....	134
5.10. Perkiraan penganggur terbuka menurut wilayah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Optimis)	134
5.11. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Wilayah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Pesimis).....	134

5.12. Perkiraan TPT menurut wilayah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Optimis).....	135
5.13. Perkiraan jumlah Penganggur Terbuka menurut Daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Pesimis).....	136
5.13. Perkiraan jumlah Penganggur Terbuka menurut Daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Optimis)	136
5.14. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Pesimis).....	137
5.15. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Optimis)	137
5.16. Prakiraan dampak Covid-19 di Indonesia.....	138
5.17. Prediksi pengurangan serapan tenaga kerja menurut sektor tahun 2020	140
6.1. Rencana capaian indikator makro pembangunan di Provinsi Gorontalo, 2023-2027	171
Lampiran 1. Program Pembangunan Ketenagakerjaan 2023-2026.....	185

Daftar Gambar

No	Judul Tabel	Halaman
2.1.	Pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo dan Indonesia, 2013-2021	17
2.2.	Proporsi PUK Perempuan dan Laki-laki, 2015-2021	23
2.3.	Perkembangan Proporsi PUK menurut daerah, 2015-2021	26
2.4.	Proporsi PUK Kabupaten/Kota tahun 2021	27
2.5.	Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur tahun 2021	29
2.6.	Proporsi Angkatan Kerja menurut Komposisi Umur periode 2015-2021	30
2.7.	Perkembangan jumlah angkatan kerja menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	31
2.8.	Perkembangan proporsi angkatan kerja menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	31
2.9.	Perkembangan proporsi angkatan kerja menurut.....	32
2.10.	Hubungan antara TPAK dan PDRB di Provinsi Gorontalo	36
2.11.	TPAK menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo.....	39
2.12.	Perkembangan dan kesenjangan TPAK Perdesaan dan Perkotaan	41
2.13.	TPAK menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2021.....	42
2.13.	Penduduk yang bekerja menurut generasi di Provinsi Gorontalo tahun 2021	44
2.14.	Nilai korelasi antara PDRB dengan Jumlah Penduduk Yang Bekerja (PYB) menurut Golongan Umur	46
2.15.	Proporsi penduduk yang bekerja menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo ...	46
2.16.	Perkembangan Pekerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	47
2.17.	Proporsi penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan di Provinsi Gorontalo (%)	50
2.18.	Perkembangan pekerja menurut Status pekerjaan utama.....	52
2.19.	Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	54
2.20.	Persentase penduduk yang Bekerja Menurut Jam Kerja di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	56

2.21. Laju pertumbuhan proporsi penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha di Provinsi Gorontalo, 2015-2021.....	59
2.22. Perkembangan jumlah penganggur terbuka di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	61
2.23. Tren proporsi pengangguran terbuka menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo	63
2.24. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	64
2.25. Proporsi penganggur terbuka menurut pendidikan di Provinsi Gorontalo, 2021...	65
2.26. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Tingkat Pendidikan di Provinsi Gorontalo, 2015-2021.....	67
2.27. Pengangguran di wilayah perkotaan dan perdesaan di Provinsi Gorontalo.....	68
2.28. Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Wilayah di Provinsi Gorontalo, 2015-2021	69
2.29. Perkembangan TPT Menurut Daerah di Provinsi Gorontalo, 2015-2021.....	71
2.30. Perkembangan TPT Menurut Daerah di Provinsi Gorontalo pada masa Pandemi Covid-19, 2015-2021	71
2.31. Tren pertumbuhan ekonomi dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Gorontalo, 2007-2021	72
2.32. Perkembangan produktivitas tenaga kerja di Povinsi Gorontalo, 2015-2021	76
2.33. Perkembangan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten dan Kota se Provinsi Gorontalo, 2015-2021	77
2.34. Kesenjangan UMP dan KHL di Provinsi Gorontalo, 2013-2022	82
3.1. Proyeksi PUK Menurut Umur di Provinsi Gorontalo, 2022-2027.....	87
3.2. Proyeksi PUK Menurut Daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	89
3.3. Proporsi angkatan kerja menurut wilayah di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027	98
4.1. Laju pertumbuhan ekonomi triwulanan Provinsi Gorontalo vs Sulampua dan Nasional (Sumber: BPS).....	105
4.2. Laju pertumbuhan ekonomi triwulanan Provinsi Gorontalo vs Sulampua dan Nasional (Sumber: BPS).....	109
4.3. Proyeksi Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027	111
4.4. Kesempatan kerja menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027.....	117

5.2.	Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka pada Agustus 2020	139
5.2.	Pengurangan serapan tenaga kerja menurut sektor akibat dampak Pandemi Covid-19 di Provinsi Gorontalo.....	140
6.1.	Strategi Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo 2023-2026.....	175

Halaman dikosongkan



Pertanian, kehutanan dan perikanan menyerap tenaga kerja terbesar di Provinsi Gorontalo yaitu sebanyak 173913 orang pada tahun 2021

BAB I

Pendahuluan

“Sesungguhnya Allah mencintai hamba yang bekerja dan barangsiapa yang bekerja keras untuk keluarganya, maka ia seperti mujahid di jalan Allah.” (HR. Ahmad)

- 1.1. Latar Belakang**
- 1.2. Dasar Hukum**
- 1.3. Tujuan**
- 1.4. Metodologi**
- 1.5. Sumber Data**
- 1.6. Pengertian**
- 1.7. Sistematika**

1.1. Latar Belakang

Tiga determinan utama yang mempengaruhi penyusunan rencana tenaga kerja Provinsi Gorontalo (RTKP) 2022-2027. **Pertama**, Pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 yang telah berlangsung sejak bulan Maret 2020 telah mempengaruhi perekonomian global, nasional dan daerah. Pembatasan-pembatasan kegiatan sosial ekonomi masyarakat dalam upaya mencegah penyebarannya telah menyebabkan penurunan pertumbuhan ekonomi dan juga peningkatan pengangguran. Indeks Pengetatan (Stringency Index)¹ Indonesia pada 1 Januari 2022 sebesar 66.67 (Peringkat 19 tertinggi) menurun menjadi 30.55 pada 11 Juli 2022².

Dampak pandemi Covid-19 terhadap perekonomian Indonesia tahun 2020 dapat dilihat dari kontraksi ekonomi dan semakin tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Pertumbuhan ekonomi pada kuartal I-2020 menjadi 2,97 persen, turun dibanding dengan kuartal IV-2019 4,97 persen. Pada kuartal II-2020, pertumbuhan ekonomi mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 5,32 persen, dan mulai membaik pada kuartal II-2021 sebesar 7,07 persen. Secara keseluruhan pada tahun 2020, perekonomian Indonesia mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 2,07 persen, dimana kontraksi ekonomi ini telah menyebabkan



*Tiga determinan
Rencana Tenaga
Kerja Provinsi
(RTKP) Gorontalo
2022-2027*

*Pandemi Covid-19;
Revolusi Industri 4.0
dan Society 5.0; serta
Rencana Pem-
angunan Daerah
2023-2026 Provinsi
Gorontalo*



¹ Indeks Pengetatan dihitung menggunakan 13 indikator yaitu penutupan sekolah, penutupan tempat kerja, pembatasan kegiatan publik, pembatasan orang berkumpul, penutupan transportasi umum, persyaratan stay-at-home, kampanye informasi publik, pembatasan pergerakan internal, pengendalian perjalanan internasional, kebijakan uji Covid-19, perluasan penelusuran kontak, penggunaan masker dan kebijakan vaksinasi.

² Hale, T., Angrist, N., Goldszmidt, R. et al. A global panel database of pandemic policies (Oxford COVID-19 Government Response Tracker). *Nat Hum Behav* 5, 529–538 (2021). <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01079-8>.



**Tiga determinan
Rencana Tenaga
Kerja Provinsi
(RTKP) Gorontalo
2022-2027**

*Pandemi Covid-19;
Revolusi Industri 4.0
dan Society 5.0; serta
Rencana Pem-
angunan Daerah
2023-2026 Provinsi
Gorontalo*



TPT meningkat dari 4,97 persen pada Agustus 2019 menjadi 7,07 persen pada Agustus 2020, sebelum menurun menjadi sebesar 6,26 persen pada Feb 2021. Jumlah orang miskin juga meningkat dari 24,79 juta orang pada September 2019 menjadi 27,55 juta orang pada September tahun 2020. Penambahan jumlah orang miskin menyebabkan tingkat kemiskinan naik menjadi di atas 10 persen. Data-data tersebut di atas menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 telah menyebabkan target-target pencapaian kinerja ekonomi gagal tercapai dan bahkan jauh dibawah target. Misalnya target pertumbuhan ekonomi yang sebesar 4,8 persen - 5,1 persen per tahun, realisasinya mengalami kontraksi pertumbuhan menjadi sebesar 2,07 persen. Demikian pula tingkat pengangguran yang ditargetkan lebih rendah dari 6 persen, namun dalam realisasinya menjadi lebih tinggi dari 7 persen angkatan kerja³.

Pengaruh Covid-19 terhadap kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo. Secara keseluruhan penduduk usia kerja yang terdampak oleh pandemi Covid-19, menjadi pengangguran, bukan angkatan kerja, berkurang jam kerjanya, hingga menjadi sementara tidak bekerja, sebesar 39.127 orang atau 4,36 persen dari total penduduk usia kerja. Jumlah penduduk yang menjadi pengangguran akibat pandemi Covid-19 sebanyak 1.120 orang. Angka ini mencapai 5,66 persen dari total pengangguran Februari 2022. Dampak pandemi covid-19 paling dirasakan oleh penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja, yaitu sekitar 88,88 persen dari total terdampak.

Tingkat pengangguran terbuka (TPT) tahun 2019 sebesar 3,47% lebih rendah dari TPT tingkat nasional yaitu 5,01%. Pada bulan Februari 2020, TPT tercatat sebesar 3,29% dibanding TPT nasional 4,99%. TPT Provinsi Gorontalo bulan Februari 2020 menurun dibanding TPT bulan

³ Kementerian Ketenagakerjaan RI. 2021. Reviu Rencana Tenaga Kerja Nasional 2022-2024. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan. h:1

Februari 2019. Pada bulan Februari 2021, TPT meningkat menjadi 3,41% atau terjadi peningkatan sebesar 0,12% dibanding Februari 2020. TPT Februari 2022 sebesar 3,25 persen atau mengalami penurunan 0,16 persen poin dibandingkan Februari 2021 dan mengalami penurunan 0,04 persen poin jika dibandingkan Februari 2020⁴.

Kedua, lingkungan strategis global yang mempengaruhi pembangunan ketenagakerjaan yaitu Revolusi Industri 4.0. Pada era ini proses produksi barang dan jasa termasuk pelayanan dilakukan secara ‘cerdas’ (*intelligent production*) yang telah terintegrasi dengan *Artificial Intelligent* (AI), IoT (*Internet of Things*), teknologi ‘Cloud’ dan ‘big data’. Pada era Revolusi Industri 4.0 dicirikan dengan digitalisasi semua aspek kehidupan masyarakat yang mengarah pada penggunaan teknologi virtual yang dikenal dengan “metaverse”.

Revolusi industri keempat dapat meningkatkan laju mobilitas informasi, efisiensi organisasi industri, dan membantu meminimalkan kerusakan lingkungan.⁵ Di lain pihak, revolusi industri 4.0 dalam lima tahun ke depan akan menghapus 35 persen pekerjaan. Bahkan dalam 10 tahun ke depan jenis pekerjaan yang akan hilang meningkat hingga 75 persen. Hal ini disebabkan pekerjaan yang dilakukan manusia selangkah demi selangkah digantikan dengan teknologi digital. Alhasil, proses produksi lebih cepat dan mudah didistribusikan secara massal dengan keterlibatan manusia yang minimal. Di Amerika Serikat, misalnya, perkembangan sistem perbankan online telah mempermudah proses transaksi layanan perbankan. Akibatnya, 48.000 teller bank harus menghadapi pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.⁶



“Revolusi industri 4.0 dalam lima tahun ke depan akan menghapus 35 persen pekerjaan. Bahkan dalam 10 tahun ke depan jenis pekerjaan yang akan hilang meningkat hingga 75 persen”



⁴ <https://gorontalo.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/851/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-3-25-persen-.html>

⁵ Schwab, K. (2017). The fourth industrial revolution. Crown Business Press.

⁶ Tjandrawina, R.R. (2016). Industri 4.0: Revolusi industri. abadini. Dan pengaruhnya pada. Bidang kesehatan dan bioteknologi. Jurnal Medicinus, Vol 29, Nomor 1, Edisi April.



Setiap daerah di-
wajibkan menyusun
Rencana Tenaga
Kerja Daerah sesuai
UU No 13 Tahun
2003 Tentang
Ketenagakerjaan



Ketiga, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab IV Pasal 7 dan 8 mengamanatkan bahwa dalam Pembangunan Ketenagakerjaan wajib menjadikan Perencanaan Tenaga Kerja sebagai acuan dan pedoman. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, menetapkan dan sekaligus mengamanatkan agar dilaksanakan berbagai aspek yang berkaitan dengan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah, mulai dari penyusunan, pelaksanaan hingga penyusunan laporan, monitoring, evaluasi dan pembinaan Perencanaan Tenaga Kerja. Masa jabatan Gubernur dan Wakil Gubernur periode 2017-2022 telah berakhir sehingga penyusunan Rencana Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo harus disesuaikan dengan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Gorontalo 2023-2026 sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 15 Tahun 2022.

Rencana Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo telah disusun untuk periode 2020-2024. Sehubungan dengan perubahan dinamika lingkungan strategis di atas maka disusunlah Rencana Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo 2023-2026.

1.2. Dasar Hukum

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Rencana Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo Tahun 2020-2024 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

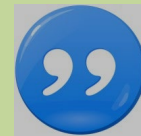
UU ini menyatakan bahwa “dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan

tenaga kerja”. Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengamanatkan agar penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan berpedoman pada perencanaan tenaga kerja tersebut. Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur informasi yang tercakup dalam perencanaan tenaga kerja serta sumber informasi tersebut.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah ini mendefinisikan Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Rencana Tenaga Kerja (RTK) adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan Tenaga Kerja Makro (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 kerjaseluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah tersebut berisi pula mengenai jenis informasi ketenagakerjaan, sumber informasi ketenagakerjaan, tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan, jenis dan tata cara penyusunan PTK, tata cara pelaksanaan PTK, pemantauan, evaluasi dan pembinaan, serta pembiayaan.



“Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan”





Pemerintah perlu memperluas kesempatan kerja dengan menciptakan lapangan kerja baru dan atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia



3. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.

Perluasan kesempatan kerja dalam Peraturan Pemerintah ini didefinisikan sebagai 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. Pasal 3 PP Nomor 33 Tahun 2013 menyebutkan bahwa kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud adalah didasarkan atas perencanaan tenaga kerja nasional dan daerah di setiap sektor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro.

Perencanaan Tenaga Kerja dijabarkan sebagai proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Perencanaan Tenaga Kerja (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. PTK Makro menghasilkan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Makro.

Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi yang selanjutnya disebut PTK Provinsi, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di provinsi.

Tujuan PTK Makro dalam Pasal 2 yaitu: (a). Menyediakan tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa; (b). mempermudah pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang meliputi, perluasan kesempatan kerja, peningkatan pendayagunaan tenaga kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Dalam Pasal 8 Peraturan Menteri ini menyebutkan bahwa penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja dipergunakan untuk menyusun PTK Makro yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan: (a). persediaan tenaga kerja; (b). kebutuhan akan tenaga kerja; dan (c). keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja;

5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Keputusan Menteri ini mengatur tentang Pembentukan TIM, data dan informasi, model perencanaan tenaga kerja, penyusunan rencana kerja (sitematika) dan penutup. Pada lampiran disajikan contoh analisis dari indikator ketenagakerjaan.

6. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.



“Tujuan PTK Makro, yaitu: (a). Menyediakan tenaga kerja; (b). mempermudah pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan”.





**Pemerintah Daerah
wajib menyusun
perencanaan tenaga
kerja yang meliputi
perencanaan tenaga
kerja makro dan
perencanaan tenaga
kerja mikro.**



Pada Bab II Pasal 4 butir (a) disebutkan bahwa dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah wajib menyusun perencanaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro. Selanjutnya pada Pasal 5 dinyatakan Perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, disusun secara periodik dan sistematis.

1.3. Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026 ini adalah memberikan berbagai informasi ketenagakerjaan yang dapat digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo.

Tujuan dari penyusunan Rencana Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026 adalah sebagai berikut:

1. Memotret situasi ketenagakerjaan saat ini dan dampak perekonomian terhadap penciptaan kesempatan kerja dengan berbagai karakteristiknya.
2. Memperkirakan persediaan tenaga kerja tahun 2023-2026 dengan berbagai karakteristiknya;
3. Memperkirakan kesempatan kerja yang akan datang dengan berbagai karakteristik, baik yang ditimbulkan oleh pertumbuhan ekonomi maupun faktor lainnya.
4. Memperkirakan angkatan kerja yang belum terserap (pengangguran terbuka) tahun 2023-2026.

5. Menyusun kebijakan, strategi dan program dalam menangani masalah ketenagakerjaan.

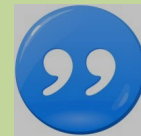
1.4. Metodologi

1.4.1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei. Data dasar yang digunakan yaitu data sekunder 'time series' ketenagakerjaan tahun 2015 dan 2021, terdiri atas: (1) Penduduk Usia Kerja (PUK); (2) Angkatan Kerja (AK); Penduduk Yang Bekerja (PYB); Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK); Penganggur Terbuka; Pelatihan kerja, Bursa Kerja; Hubungan industrial dan jaminan sosial pekerja; serta PDRB. Data PUK, AK, TPAK dan Penganggur dipilah menurut umur, gender, tingkat pendidikan dan wilayah (perkotaan dan perdesaan). Data PYB dipilah menurut umur, gender, tingkat pendidikan dan wilayah (perkotaan dan perdesaan), lapangan usaha, status pekerjaan, jenis pekerjaan utama serta jam kerja.

1.4.2. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk: (1) menghitung laju pertumbuhan indikator ketenagakerjaan 2015-2021; (2) proyeksi indikator ketenagakerjaan 2022-2027; (3) perhitungan kebutuhan tenaga kerja; (4) perhitungan produktivitas tenaga kerja; dan (5) perhitungan kebutuhan pelatihan dan penempatan tenaga kerja. Teknis analisis mengikuti pedoman sesuai dengan Keputusan Menetri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Provinsi dan Kabupaten/Kota. Analisis menggunakan Aplikasi Perhitungan Proyeksi Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang dikembangkan oleh Kementerian Tenaga RI.



“Teknis analisis mengikuti pedoman sesuai dengan Keputusan Menetri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Provinsi dan Kabupaten/Kota. Analisis menggunakan Aplikasi Perhitungan Proyeksi Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang dikembangkan oleh Kementerian Tenaga RI”.





Sumber data utama yaitu: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Agustus 2015-2021 dan Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Gorontalo bulan Agustus 2015-2021.



1.5. Sumber Data

Sumber data utama yang digunakan adalah data hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilaksanakan bulan Agustus mulai dari tahun 2015 sampai tahun 2021. Data tersebut telah dipublikasi dalam bentuk Laporan dari Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Agustus 2015-2021 dan Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Gorontalo bulan Agustus 2015-2021. Data lainnya yaitu Provinsi Gorontalo Dalam Angka 2015-2022 yang diperoleh dari BPS Provinsi Gorontalo. Data UMP dan data penunjang lainnya diperoleh dari Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

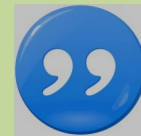
1.6. Pengertian

Beberapa istilah ketenagakerjaan yang digunakan dalam RTKP ini mengacu kepada definisi dari BPS, sebagai berikut:

1. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
2. Angkatan Kerja adalah penduduk usia 15 tahun dan lebih yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.
3. Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga, atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.
4. Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, minimal satu jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu.

Kegiatan tersebut termasuk kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi dan mereka yang mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, misal karena sakit, cuti, menunggu panen, mogok, dan sebagainya.

5. Pengangguran yang dimaksud adalah pengangguran terbuka. Penganggur terbuka terdapat empat kategori terdiri dari: (i) mereka yang tidak punya pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan, (ii) mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, (iii) mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, (iv) mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.
6. TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) adalah persentase penduduk usia 15 tahun keatas yang merupakan angkatan kerja.
7. TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.
8. Jenis Kegiatan/Lapangan Usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan/instansi dimana seseorang bekerja seperti digolongkan dalam Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI)/Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLUI).
9. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Menurut Pendekatan Produksi, PDRB adalah jumlah nilai barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi di wilayah suatu daerah dalam jangka waktu tertentu (biasanya 1 tahun). Menurut Pendekatan Pengeluaran, PDRB merupakan jumlah balas jasa yang diterima faktor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu.



Analisis dilakukan terhadap 7 indikator ketenagakerjaan, meliputi: (1) Penduduk Usia Kerja; (2) Angkatan Kerja; (3) Penduduk Yang Bekerja; (4) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja; (5) Penduduk Yang Menganggur dan Tingkat Pengangguran Terbuka; (6) Persediaan Tenaga Kerja; dan (7) Kebutuhan Tenaga Kerja .





**Penulisan RTK
Provinsi Gorontalo
Tahun 2022-2026
mengacu pada
Keputusan Menetri
Tenaga Kerja dan
Transmigrasi RI
Nomor 309 Tahun
2013 tentang Pe-
doman Provinsi dan
Kabupaten/Kota**



10. Persediaan Tenaga Kerja adalah jumlah penduduk yang sudah siap untuk bekerja, disebut angkatan kerja (labour force) yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas.
11. Kebutuhan Tenaga Kerja (kesempatan kerja) adalah jumlah lapangan kerja dalam satuan orang yang dapat disediakan oleh seluruh sektor ekonomi dalam kegiatan produksi. Dalam arti yang lebih luas, kebutuhan ini tidak hanya menyangkut jumlahnya, tetapi juga kualitasnya (pendidikan atau keahliannya).

1.7. Sistematika

Penulisan RTK Provinsi Gorontalo Tahun 2022-2026 mengacu pada Keputusan Menetri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Provinsi dan Kabupaten/Kota, terdiri atas 7 (tujuh) bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : KONDISI KETENAGAKERJAAN

BAB III : PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA

BAB IV : PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

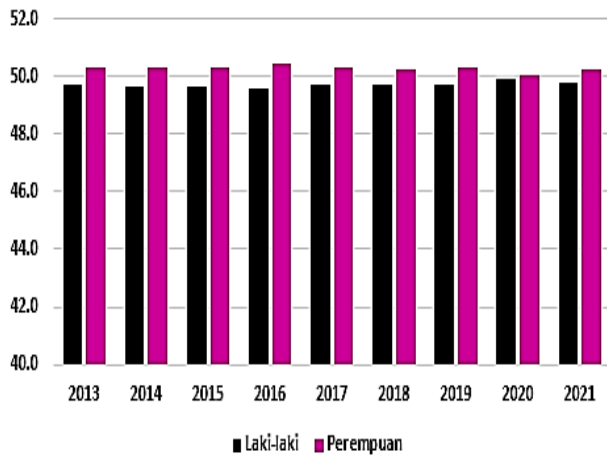
BAB V : PERKIRAAN KESEIMBANGAN TENAGA KERJA

BAB VI : KEBIJAKAN DAN PROGRAM

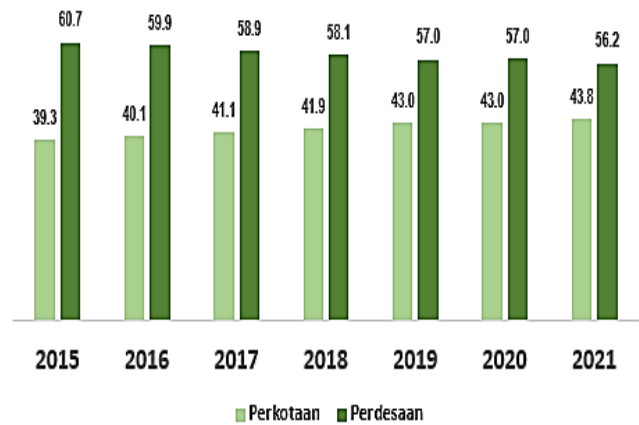
BAB VII : PENUTUP

DAFTAR PUSTAKA

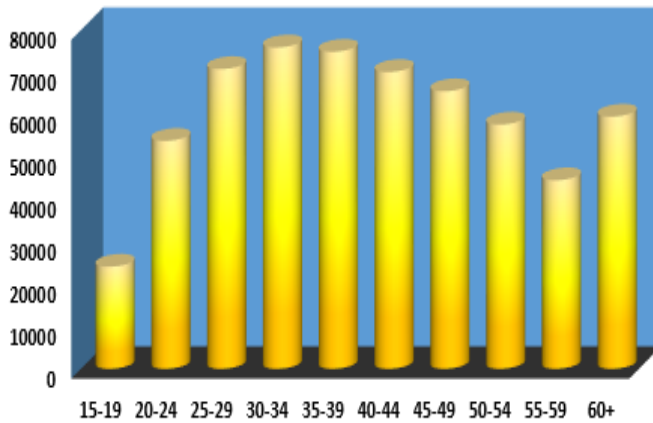
Proporsi PUK Laki-laki dan Perempuan (%), 2013-2021



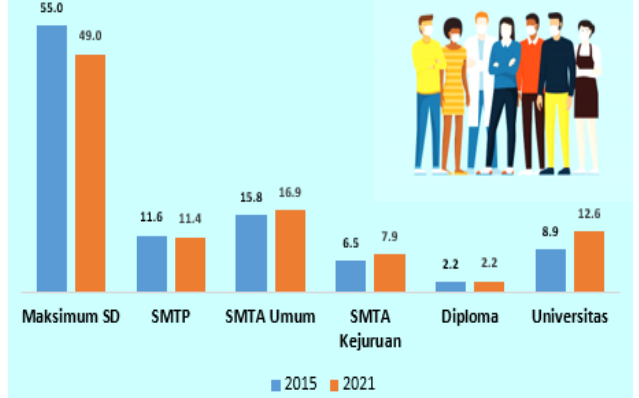
Proporsi PUK menurut Daerah



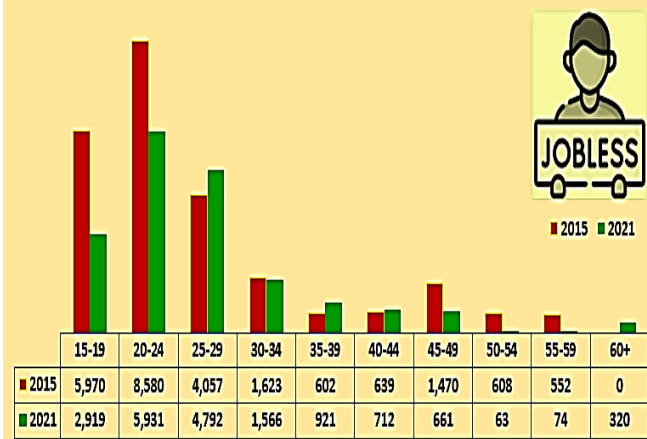
Angkatan Kerja Menurut Umur 2021



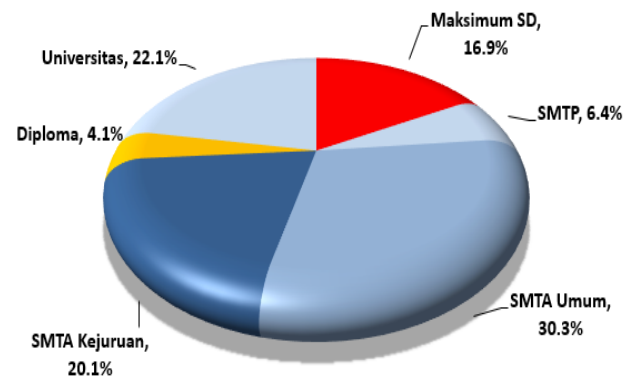
Perkembangan Proporsi Angkatan Kerja (%) menurut pendidikan, 2015-2021



Jumlah penganggur terbuka menurut umur di Provinsi Gorontalo, 2015-2021



Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan, 2021



BAB II

Kondisi Ketenagakerjaan

"Sungguh aku marah kepada orang yang menganggur, yang tidak melakukan amal dunia maupun amal akhirat" (HR. at-Thabrani)

GARIS BESAR BAHASAN

- 2.1. Perekonomian
- 2.2. Penduduk Usia Kerja
- 2.3. Angkatan Kerja
- 2.4. Penduduk Yang Bekerja
- 2.5. Produktivitas Tenaga Kerja
- 2.6. Pelatihan Tenaga Kerja
- 2.7. Penempatan Tenaga Kerja
- 2.8. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 2.9. Pengawasan Ketenagakerjaan

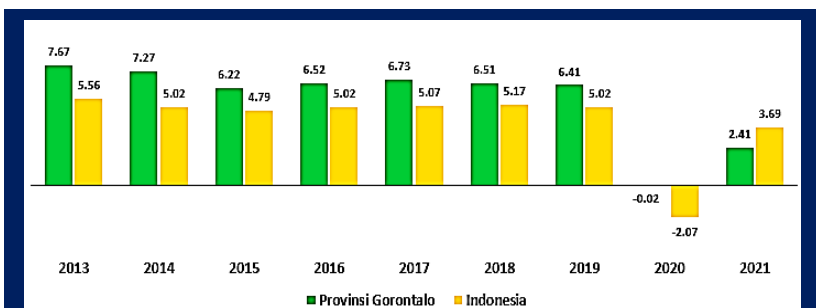
2.1. Kondisi Ekonomi

Keadaan perekonomian suatu negara atau suatu wilayah dicirikan oleh pertumbuhan ekonominya. Pertumbuhan ekonomi adalah perkembangan produksi barang dan jasa di suatu wilayah perekonomian pada tahun tertentu terhadap nilai tahun sebelumnya yang dihitung berdasarkan PDB/PDRB atas dasar harga konstan (BPS, 2021).

Pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo periode 2015-2019 menunjukkan tren meningkat dari 6,22% pada tahun 2015 menjadi 6,41% pada tahun 2019. Pada tahun 2016-2019 terjadi penurunan pertumbuhan ekonomi yaitu 6,52% tahun 2016 menjadi 6,41% pada tahun 2019. Penurunan yang tajam terjadi pada tahun 2020 dengan pertumbuhan ekonomi -0,02% dan pertumbuhan ekonomi nasional menurun sebesar -2,07%. Pertumbuhan ekonomi yang negatif pada tahun 2020 adalah akibat pandemi Covid-19. Meskipun terjadi penurunan, pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo masih lebih tinggi dari laju pertumbuhan ekonomi nasional dalam pada masa Pandemi Covid-19 tahun 2020. Perbaikan pertumbuhan ekonomi terjadi pada tahun 2021 yaitu Provinsi Gorontalo sebesar 2,41% dan nasional 3,69%. Pertumbuhan ekonomi Gorontalo lebih lambat dari pertumbuhan ekonomi nasional (Gambar 2.1).



Pandemi Covid-19 menyebabkan pertumbuhan ekonomi yang negatif pada tahun 2020. Perbaikan pertumbuhan ekonomi terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 2,41% dan nasional 3,69%. Pertumbuhan ekonomi Gorontalo lebih lambat dari pertumbuhan ekonomi nasional



Gambar 2.1. Pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo dan Indonesia, 2013-2021

Penurunan kinerja perekonomian tahun 2020 dibanding tahun 2019 terjadi karena penurunan kinerja sektor unggulan seperti Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan, Transportasi dan Pergudangan, Konstruksi, Penyediaan akomodasi dan Makan minum, Informasi dan Komunikasi, Jasa Keuangan dan Asuransi serta Jasa Pendidikan dengan nilai pertumbuhan negatif. Perkembangan Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Gorontalo menurut sektor disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Laju Pertumbuhan PDRB (%) Menurut Lapangan Usaha Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2021

No	Lapangan Usaha	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	4.24	6.43	9.07	7.64	6.32	-1.61	1.78
2	Pertambangan dan Penggalian	3.95	0.08	4.71	3.24	5.02	-0.5	2.16
3	Industri Pengolahan	4.66	6.58	3.46	6.74	11.62	1.12	5.35
4	Pengadaan Listrik dan Gas	1.72	12.04	8.48	9.11	8.56	11.71	2.64
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	2.46	14.92	16.28	12.9	13.61	1.19	-0.60
6	Konstruksi	9.77	5.09	2.48	2.46	2.39	-0.17	1.24
7	Pedagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	5.73	9.91	9.59	10.06	11.88	-1.38	3.41
8	Transportasi dan Pergudangan	9.67	6.47	5.32	4.66	4.64	-4.61	1.72
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	8.05	8.71	10.62	7.64	6.6	-1.08	3.97
10	Informasi dan Komunikasi	9.8	10.23	10.57	9.82	7.82	7.16	3.27
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	10.15	18.45	9.87	4.11	0.74	13.46	8.97
12	Real Estate	8.22	8.31	5.32	5.62	8.2	0.87	-3.59
13	Jasa Perusahaan	5.57	5.91	5.51	5.63	5.66	-6.49	1.21
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan jaminan Sosial Wajib	3.76	-0.09	0.08	1.91	2.66	0.01	-0.03
15	Jasa Pendidikan	7.14	3.78	6.21	9.37	9.31	5.17	2.45
16	Jasa Kesehatan dan kegiatan Sosial	10.64	8.48	4.94	8.53	9.26	1.95	5.01
17	Jasa Lainnya	4.92	3.54	3.54	3.85	4.87	-4.65	2.25
	Produk Domestik Regional Bruto Prov. Gorontalo	6.22	6.52	6.73	6.51	6.41	-0.02	2.41
	LP NASIONAL (%)	4.79	5.02	5.07	5.17	5.02	-2.07	3.69

Sumber: BPS Provinsi Gorontalo (2022)

Aktivitas perekonomian mulai menunjukkan perbaikan pada tahun 2021 dengan meningkatnya laju pertumbuhan ekonomi dari -0.02 pada tahun 2020 menjadi 2.41% pada tahun 2021. Laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo pada tahun 2021 masih lebih rendah dari laju pertumbuhan ekonomi nasional yang sebesar 3.61%. Pada periode 2015-2019, laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo selalu lebih tinggi dari laju pertumbuhan ekonomi nasional. Hal ini menunjukkan perbaikan ekonomi Provinsi Gorontalo setelah Pandemi Covid-19 lambat. Lapangan usaha yang memiliki laju pertumbuhan terbesar (>5%) yaitu: (1) Jasa keuangan dan asuransi 8.97%; (2) Industri pengolahan 5.35%; dan (3) Jasa kesehatan dan kegiatan sosial 5.01%. Lapangan usaha yang masih memiliki pertumbuhan negatif yaitu: (1) Real estat -0.59%; (2) Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang -0.60%; dan (3) Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan jaminan Sosial Wajib -0.03%.

Pertumbuhan ekonomi memiliki hubungan positif yang kuat dengan tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi menciptakan lapangan kerja baru dengan intensitas yang berbeda-beda antara satu negara dengan negara lainnya. Di negara-negara Uni Eropa, elastisitas tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi pada periode 2000-2010 sebesar +0.37 (Herman, 2011:64).⁷

Hasil yang berbeda terjadi di Indonesia. Pada periode 2005-2009 dan 2010-2014, laju pertumbuhan ekonomi menunjukkan peningkatan dari 5.6% pada 2005-2009 menjadi 5.7% pada 2010-2014. Sebaliknya, elastisitas tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi menurun dari 0.5



Pertumbuhan ekonomi memiliki hubungan positif yang kuat dengan tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi menciptakan lapangan kerja baru



⁷ Herman, Emilia. 2011. The Impact of Economic Growth Process on Employment in European Union Countries. The Romanian Economic Journal, Year XIV, no. 42. p47-67.



Di Provinsi Gorontalo, setiap kenaikan PDRB sebesar Rp. 1 Milyar maka jumlah tenaga kerja yang diserap sebanyak 6 orang.



pada 2005-2009 menjadi 0,3 pada 2010-2014.⁸ Pertumbuhan ekonomi tidak diikuti dengan pertumbuhan jumlah pekerja. Penurunan elastisitas pekerja terutama disebabkan penurunan pekerja di sektor pertanian dan pertambangan/penggalan.

Hubungan antara PDRB atas harga konstan (X) dan jumlah penduduk yang bekerja (Y) tahun 2010-2021 diperoleh persamaan regresi linier:

$$PYB = 360989.5 + 6.21 \text{ PDRB} (R^2 = 0.832^{**})$$

Setiap kenaikan PDRB sebesar Rp. 1 Milyar maka jumlah tenaga kerja yang diserap sebanyak 6 orang.

Elastisitas penyerapan tenaga kerja diperoleh dengan menggunakan model Cob-Douglas dengan persamaan:

$$PYB = 16629.6 \text{ PDRB}^{0.34} (R^2 = 0.898^*)$$

Elastisitas penyerapan tenaga kerja sebesar +0.34 yang berarti bahwa setiap kenaikan PDRB sebesar 1% meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.34%.

Berdasarkan kajian yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa laju pertumbuhan ekonomi berdampak pada pekerja. Dampaknya terhadap pekerja berbeda-beda antar negara dan kawasan. Peningkatan PDRB atas harga konstan di Provinsi Gorontalo menyebabkan peningkatan penyerapan tenaga kerja.

2.2. Penduduk Usia Kerja

Penduduk usia kerja (PUK) tahun 2015-2021 mengalami pertumbuhan sebesar 1,54 persen per tahun. Pada tahun 2015, jumlah PUK sebanyak

⁸ Allen, Emma. R. 2016. Analysis of trends and challenges in Indonesian Labour Market. ADB Papers on Indonesia. No. 16, March 2016. Asian Development Bank. p. 6-7.

813.506 orang meningkat menjadi 905.361 orang pada tahun 2021. Pertambahan PUK sebanyak 91.855 orang atau rata-rata 15.309 orang per tahun. Peningkatan ini terjadi karena faktor-faktor demografis seperti tingkat kelahiran, kematian dan migrasi penduduk baik masuk ataupun keluar.

2.2.1. Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Golongan Umur

Pada periode 2015-2021, semua penduduk usia kerja dari berbagai golongan umur mengalami laju pertumbuhan positif kecuali PUK umur 15-19 tahun dan PUK umur 20-24 tahun. Laju pertumbuhan PUK 15-19 tahun sebesar -0.277% dan PUK 20-24 tahun -1.167%. PUK 50 tahun ke atas mengalami pertumbuhan terbesar lebih dari 4% per tahun. Sementara laju pertumbuhan PUK pada kelompok usia kurang dari 50 tahun lebih kecil dari 3% (Tabel 2.2).

Tabel 2.2. Penduduk Usia Kerja Berdasarkan Golongan Umur, 2015-2021

No	Golongan Umur	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	LAJU PERTUMBUHAN (%) 2015-2021
1	15-19	108,291	108,258	107,802	107,214	107061	97948	98935	-1.495
2	20-24	105,132	106,848	107,806	108,485	109329	97361	97851	-1.189
3	25-29	94,614	96,676	98,897	101,225	103163	98472	96652	0.356
4	30-34	88,171	88,763	89,544	90,672	91057	97581	96692	1.549
5	35-39	87,367	87,406	87,163	87,176	88599	93623	95263	1.453
6	40-44	81,548	83,113	84,100	85,032	86372	87912	87957	1.269
7	45-49	69,389	71,807	73,848	76,044	77515	79607	82015	2.825
8	50-54	55,403	57,648	59,652	62,086	64981	70658	71961	4.455
9	55-59	42,981	44,829	46,374	48,259	50518	56410	58419	5.248
10	60-64	31,707	33,506	34,724	36,321	38756	39426	41226	4.473
11	65+	48,903	49,277	53,531	56,375	59384	74747	78390	8.182
Jumlah		813,506	828,131	843,441	858,889	876735	893745	905361	1.80

Sumber: BPS Provinsi Gorontalo (2015-2020)



Sejak tahun 2015, penduduk usia 60+ tahun meningkat dengan laju pertumbuhan 6.95% per tahun. Pada tahun 2021, 1 dari 8 penduduk Provinsi Gorontalo adalah penduduk berusia 60 tahun ke atas.



Penduduk usia di atas 60 tahun meningkat pesat sejak tahun 2015 yaitu rata-rata sebesar 6.95% per tahun. Proporsinya pada tahun 2021 sebesar 8.09% dari total penduduk dan 13.21% dari total penduduk usia kerja. Pada tahun 2021, 1 dari 8 penduduk Provinsi Gorontalo adalah penduduk berusia 60 tahun ke atas.

Fenomena ini terjadi secara global. PBB (2017)⁹ melaporkan bahwa populasi global berusia 60 tahun atau lebih berjumlah 962 juta pada tahun 2017, dua kali lebih banyak dari tahun 1980 yaitu 382 juta orang tua di seluruh dunia. Jumlah lansia diperkirakan akan berlipat ganda lagi pada tahun 2050, diproyeksikan mencapai hampir 2,1 miliar. Pada tahun 2030, orang tua diperkirakan melebihi jumlah anak di bawah usia 10 tahun (1,41 miliar berbanding 1,35 miliar). Selanjutnya pada tahun 2050, akan ada lebih banyak orang tua berusia 60 atau lebih dari remaja dan pemuda di usia 10-24 (2,1 miliar berbanding 2,0 miliar). Pada tahun 2017, populasi penduduk berusia 60 tahun ke atas di Indonesia sebesar 8.6% dari total populasi dan diperkirakan meningkat menjadi 19.2% pada tahun 2050. WHO (2021)¹⁰ memperkirakan pada periode 2015-2050, proporsi penduduk dunia yang berusia 60 tahun ke atas meningkat dari 12% menjadi 22%. Pada tahun 2030, 1 dari 6 penduduk dunia berusia 60 tahun ke atas.

Meningkatnya penduduk usia 60 tahun ke atas dan menurunnya proporsi penduduk usia di bawah 15 tahun disebabkan perbaikan kesehatan sehingga usia harapan hidup meningkat, menurunnya fertilitas atau keberhasilan program keluarga berencana dan berkembangnya

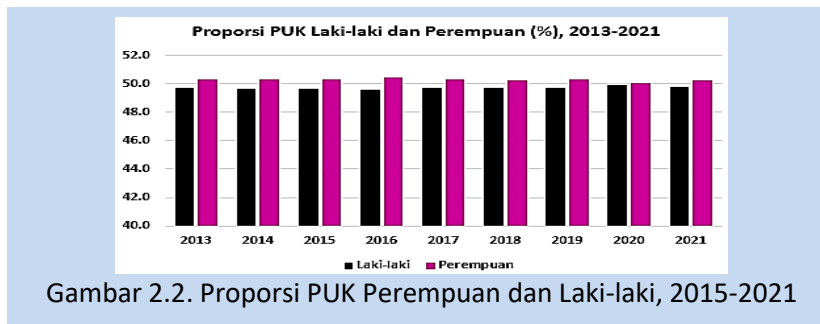
⁹ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). World Population Ageing 2017 - Highlights (ST/ESA/SER.A/397).

¹⁰ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

pola hidup “*Childfree*”.¹¹ Semakin meningkatnya penduduk usia 60 tahun ke atas disebut sebagai Bonus Demografi Kedua atau “*Second Demographic Devidend*”.¹² Hal ini menunjukkan bahwa penduduk usia 60 tahun ke atas sebagai tenaga kerja merupakan salah satu sumber pertumbuhan ekonomi.

2.2.2. Penduduk Usia Kerja Menurut Gender

Proporsi perempuan usia kerja pada periode 2015-2021 lebih tinggi dari proporsi laki-laki usia kerja, yaitu berkisar 50.1-50.4%. Namun demikian, laju pertumbuhan laki-laki usia kerja sebesar 1.83% lebih tinggi dari laju pertumbuhan perempuan usia kerja, 1.77% (Tabel 2.3). Proporsi penduduk usia kerja perempuan mengalami penurunan dari tahun ke tahun dengan laju pertumbuhan proporsi sebesar -0.083% per tahun.



Tabel 2.3. Perkembangan Penduduk Usia Kerja Menurut Gender, 2015-2021

No	Jenis Kelamin	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju Pertumbuhan (%)
1	Laki-laki	404,119	410,489	420,169	427,657	434,443	446,190	450,656	1.83
2	Perempuan	409,387	417,642	425,395	431,944	439,547	447,555	454,705	1.77
	Jumlah	813,506	828,131	845,564	859,601	873,990	893,745	905,361	1.80

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Agustus di Indonesia (2015-2021)

¹¹ *Childfree* yaitu pola hidup suami isteri tidak memiliki anak karena pilihan atau sebab lainnya (https://en.wikipedia.org/wiki/Voluntary_childlessness)

¹² *Second Demographic Devidend* yaitu sumber-sumber pertumbuhan ekonomi baru yang dihasilkan oleh pertambahan penduduk lanjut usia (Lee, R. D. & Andrew Mason. 2016. What is Demographic Devidend?. Finance and Development, A quarterly magazine of the IMF September 2006, Volume 43, Number 3).



Tiga determinan
Rencana Tenaga
Kerja Provinsi
(RTKP) Gorontalo
2022-2027

Pandemi Covid-19;
Revolusi Industri 4.0
dan Society 5.0; serta
Rencana Pem-
angunan Daerah
2023-2026 Provinsi
Gorontalo





PUK berpendidikan maksimum SD masih mendominasi tetapi proporsinya semakin menurun.

PUK berpendidikan universitas mengalami peningkatan yang pesat.



2.2.3. Penduduk Usia Kerja Menurut Pendidikan

Penduduk usia kerja (PUK) pada setiap tingkat pendidikan periode 2015-2021 menunjukkan peningkatan kecuali PUK berpendidikan maksimum SD. Laju pertumbuhan PUK tertinggi dicapai oleh tingkat pendidikan tinggi (universitas) sebesar 12.32% (Tabel 2.4). Penurunan PUK dengan tingkat pendidikan SD sebesar -0.60% per tahun.

Proporsi PUK dengan tingkat pendidikan maksimum SD masih yang tertinggi yaitu berkisar 45.69-53.88% pada periode 2015-2021. Proporsi PUK pendidikan SD dan SMP menurun masing-masing sebesar -2.36% dan -0.23%. Proporsi PUK dengan tingkat pendidikan SMA sampai Universitas meningkat. Proporsi PUK pendidikan universitas mengalami peningkatan tertinggi yaitu 10.33% (Tabel 2.5).

Tabel 2.4. PUK menurut tingkat pendidikan, 2015-2021

PENDIDIKAN	TAHUN							Laju Pertumbuhan (%) 2015-2021
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
≤SD	438284	401930	426607	437603	420396	408353	422689	-0.60
SMP	132852	146846	154581	139379	146093	161609	145863	1.57
SMTA Umum	126867	134718	132057	147639	141694	156276	157777	3.70
SMTA Kejuruan	52104	58730	57855	69180	76977	70259	78635	7.10
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	13397	19067	t	t	t	t	t	t
UNIVERSITAS	50002	66840	74464	65799	91575	97248	100397	12.32
JUMLAH	813506	828131	845564	859601	876735	893745	905361	1.80

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia 2015-2021 (BPS)

Tabel 2.5. Proporsi PUK menurut tingkat pendidikan, 2015-2021

TINGKAT PENDIDIKAN	TAHUN							Laju Pertumbuhan (%) 2015-2021
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
≤SD	53.88	48.53	50.45	50.91	47.95	45.69	46.69	-2.36
SMP	16.33	17.73	18.28	16.21	16.66	18.08	16.11	-0.23
SMTA Umum	15.60	16.27	15.62	17.18	16.16	17.49	17.43	1.87
SMTA Kejuruan	6.40	7.09	6.84	8.05	8.78	7.86	8.69	5.21
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	1.65	2.30	t	t	t	t	t	t
UNIVERSITAS	6.15	8.07	8.81	7.65	10.45	10.88	11.09	10.33

Sumber: Hasil analisis

Peningkatan PUK yang berpendidikan SMTA Umum sampai Perguruan tinggi mencerminkan peningkatan kompetensi SDM tenaga kerja. Makin tinggi tingkat pendidikan PUK diharapkan kesempatan kerja makin luas, lebih produktif dan kemungkinan untuk memperoleh pendapatan yang tinggi. Tantangan terbesar ke depan yaitu mengurangi proporsi PUK yang berpendidikan maksimal SD.

2.2.4. Penduduk Usia Kerja Menurut Wilayah

PUK daerah perdesaan lebih banyak dari PUK daerah perkotaan. Namun demikian, laju pertumbuhan PUK di perkotaan sebesar 3.46% lebih tinggi dibandingkan laju pertumbuhan PUK di perdesaan yang sebesar 0.49% (Tabel 2.6). Proporsi PUK di perdesaan semakin menurun sementara PUK di perkotaan semakin meningkat (Gambar 2.3). Hal ini terjadi karena urbanisasi ke daerah perkotaan.

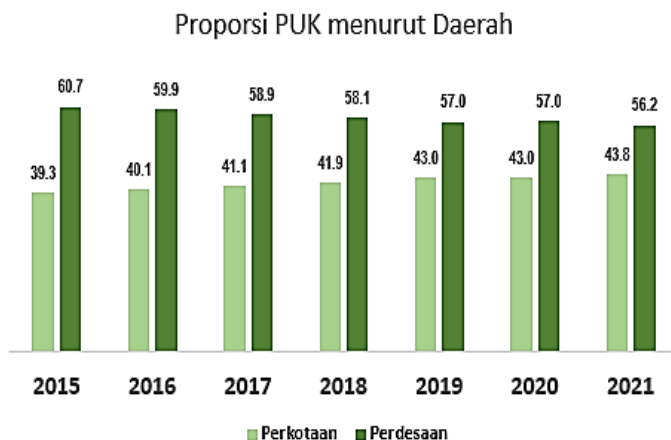


Proporsi PUK daerah perkotaan semakin meningkat karena urbanisasi meningkatkan tekanan terhadap ketersediaan lapangan kerja di perkotaan



Tabel 2.6. Perkembangan PUK menurut daerah, 2015-2021

WILAYAH	TAHUN							Laju Pertumbuhan (%) 2015-2021
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Perkotaan	319,858	331,874	347,517	359,993	377,280	384,012	396,897	3.46
Perdesaan	493,648	496,257	498,047	499,608	499,455	509,733	508,464	0.49
JUMLAH	813,506	828,131	845,564	859,601	876,735	893,745	905,361	1.80



Gambar 2.3. Perkembangan Proporsi PUK menurut daerah, 2015-2021



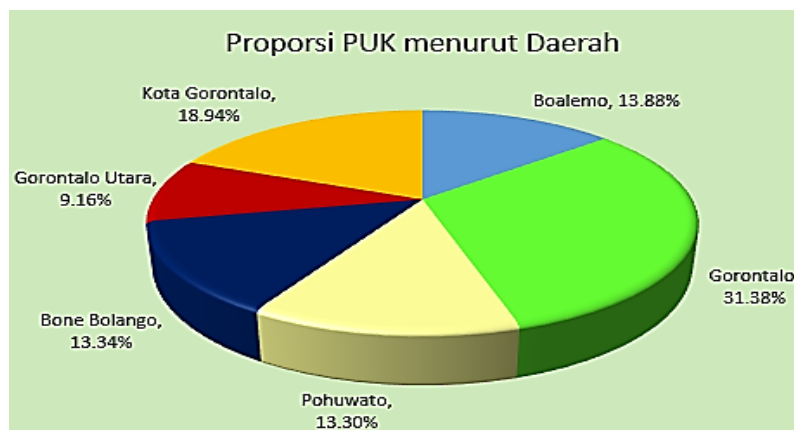
Proporsi PUK terbesar terdapat di Kabupaten Gorontalo (>30%)

Perkembangan PUK tercepat terdapat di Kabupaten Boalemo, Kabupaten Bone Bolango dan Kota Gorontalo (>2%)



2.2.5. Penduduk Usia Kerja Menurut Daerah

PUK terbanyak terdapat di Kabupaten Gorontalo dengan proporsi lebih dari 30% pada periode 2015-2021. Gorontalo Utara memiliki proporsi PUK terendah sebesar 9.16% (Gambar 2.4). Perkembangan PUK terpesat terjadi di Kabupaten Boalemo sebesar 2.95% diikuti oleh Kabupaten Bone Bolango 2.58% dan Kota Gorontalo 2.09% (Tabel 2.7).



Gambar 2.4. Proporsi PUK Kabupaten/Kota tahun 2021

Tabel 2.7. Perkembangan PUK di Kabupaten/Kota se Provinsi Gorontalo, 2015-2021

No	KABUPATEN/KOTA	TAHUN							Laju Pertumbuhan (%) 2015-2021
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Boalemo	105557	108465	112433	114855	120150	122227	125682	2.95
2	Gorontalo	265389	263843	270925	273351	275452	282745	284124	1.14
3	Pohuwato	110230	103855	109571	112074	115624	118658	120377	1.48
4	Bone Bolango	103637	110230	114102	116041	117886	119114	120775	2.58
5	Gorontalo Utara	77237	87070	79485	80484	81147	82101	82889	1.18
6	Kota Gorontalo	151456	154668	159048	162796	166476	168900	171514	2.09
	Provinsi Gorontalo	813506	828131	845564	859601	876735	893745	905361	1.80

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Bulan Agustus di Indonesia (BPS Pusat, 2015-2021)

2.3. Angkatan Kerja

Angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja berumur 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi, dalam pengertian bekerja atau berusaha mencari pekerjaan. Sebagaimana penduduk usia kerja, angkatan kerja dapat dilihat dari klasifikasi seperti golongan umur, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

Jumlah angkatan kerja tahun 2015 sebanyak 517.788 orang dan pada tahun 2015 berkembang menjadi 598.968 orang pada tahun 2020. Selama periode 2015-2021, angkatan kerja bertambah sebanyak 79.180 orang dengan laju pertumbuhan 2,40% per tahun. Perkembangan angkatan kerja terbukti sangat terkait dengan ukuran populasi dan kinerja ekonomi. Tingkat populasi dan kinerja ekonomi yang lebih tinggi meningkatkan jumlah angkatan kerja. Tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan berpengaruh positif angkatan kerja. Sementara biaya hidup tidak berdampak. Kepemilikan rumah mengurangi jumlah angkatan kerja karena kemungkinan mengubah pola mobilitas pekerja. Oleh karena itu, angkatan kerja dapat menjadi salah satu indikator kemajuan ekonomi.



Angkatan Kerja meningkat dengan laju pertumbuhan 2,40% per tahun. Proporsi terbesar AK yaitu pada golongan umur 20-49 tahun.



2.3.1. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Angkatan kerja (AK) menurut golongan umur pada tahun 2015-2021 proporsi terbesarnya adalah pada golongan usia produktif antara 20-49 tahun yaitu lebih besar dari 10%. Proporsi AK usia 15-19 tahun rata-rata 5.12% (Tabel 2.7a).

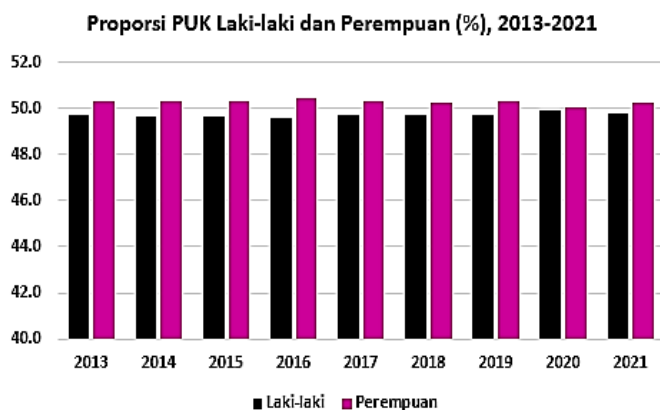
Pada tahun 2021, jumlah AK golongan umur 25-44 tahun tergolong besar yaitu di atas 70.000 orang pada masing-masing golongan umur (Gambar 2.5). Golongan umur ini adalah yang paling matang secara fisik maupun mental, atau pendidikan dan pengalamannya, serta yang

paling besar pula kebutuhannya untuk masuk pasar kerja. Kelompok umur produktif ini juga cenderung fluktuatif.

Tabel 2.7a. Angkatan Kerja (AK) menurut Golongan Umur, tahun 2015-2021

GOLONGAN UMUR	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju pertumbuhan (%) 2015-2021
15-19	27507	28705	35090	29913	30439	27320	24127	-2.16
20-24	60761	65925	61000	69031	65524	53908	53832	-2.00
25-29	67470	72511	59048	74118	78386	74552	70804	0.81
30-34	65851	68217	70151	71699	71382	77026	75898	2.39
35-39	69091	70470	75482	71420	70469	72617	74887	1.35
40-44	63085	69501	65468	68709	69281	70037	70100	1.77
45-49	55126	61041	63498	63493	62236	63489	65553	2.93
50-54	43531	44012	47135	49007	51587	56539	57684	4.80
55-59	30061	39080	28972	35549	36858	42005	44529	6.77
60+	35305	42734	41922	45941	49734	56480	59554	9.11
JUMLAH	517788	562196	547766	578880	585896	593973	596968	2.40

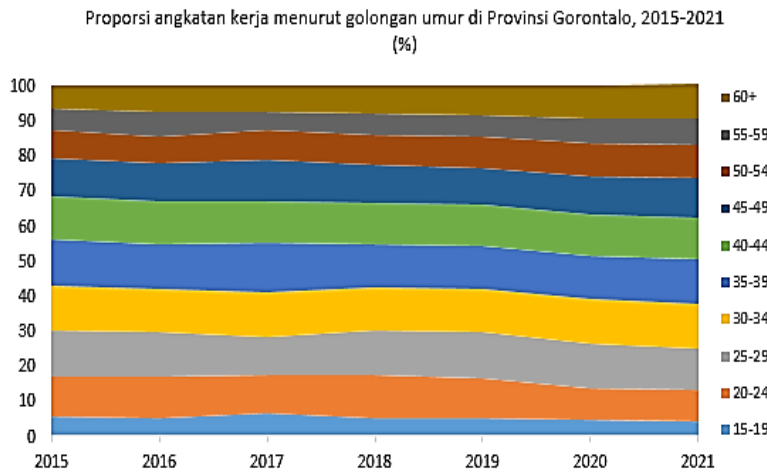
Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Bulan Agustus 2015-2021 (BPS)



Gambar 2.5. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur tahun 2021

Angkatan kerja golongan umur 15-24 menurun pada periode 2015-2021 dengan laju pertumbuhan -2.00-2.16%. Angkatan kerja golongan usia 25-59 tahun bertambah rata-rata dengan kisaran 0.81-6.77%. Laju pertumbuhan AK golongan umur 60+ (lansia) adalah yang paling besar yaitu 9,11% (Gambar 2.6).

Penurunan AK usia 15-24 tahun dan peningkatan AK usia 60+ tahun merupakan salah satu indikator bahwa Provinsi Gorontalo sedang memasuki era bonus demografi kedua.



Gambar 2.6. Proporsi Angkatan Kerja menurut Komposisi Umur periode 2015-2021

2.3.2. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jumlah angkatan kerja (AK) kedua jenis kelamin menunjukkan peningkatan setiap tahun. AK laki-laki meningkat rata-rata 1.81% per tahun dan AK perempuan 3,4% per tahun pada periode 2015-2021. AK menurut jenis kelamin pada tahun 2015-2021 didominasi oleh angkatan kerja laki-laki. Proporsi angkatan kerja laki-laki berkisar antara 60,5-63,8%. Persentase angkatan kerja perempuan berkisar 36,2-39,5% (Gambar 2.7).

Proporsi angkatan kerja pria menurun setiap tahun dengan laju pertumbuhan rata-rata sebesar -0,579% per tahun. Di lain pihak, proporsi angkatan kerja perempuan meningkat rata-rata sebesar 0,91% per tahun (Gambar 2.8). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak perempuan yang masuk angkatan kerja.

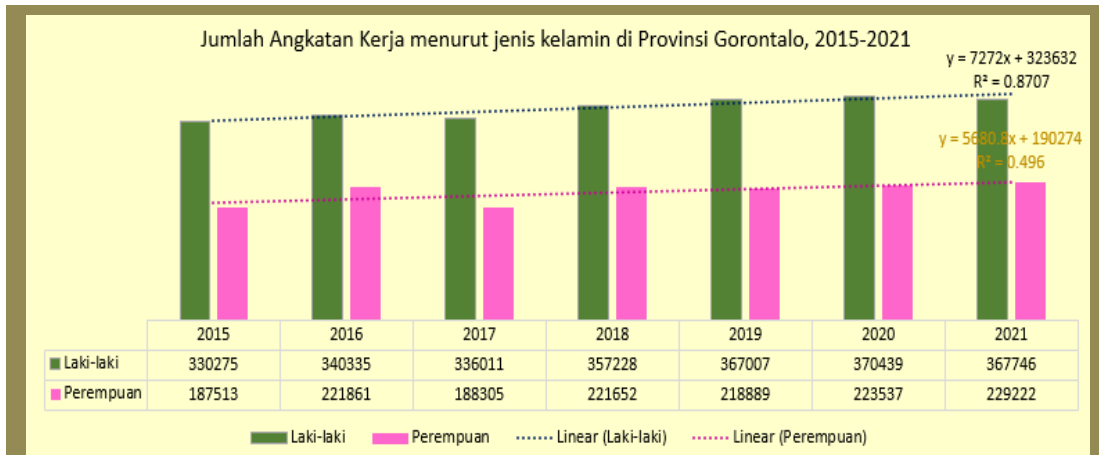


Provinsi Gorontalo berada dalam bonus demografi. Lebih dari 75% populasi penduduk adalah penduduk usia kerja.

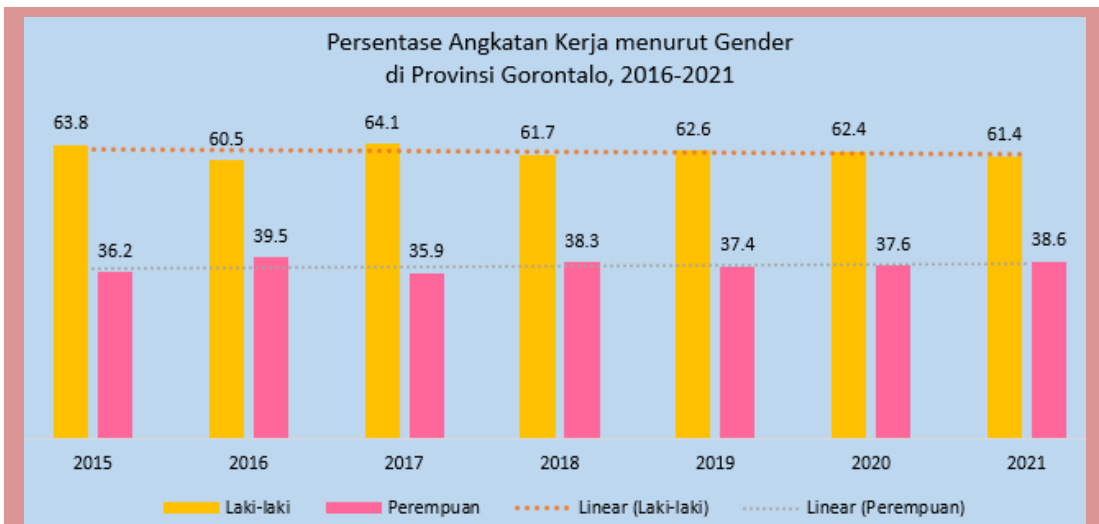
Second Demographic Dividend atau Second Demographic Bonus:

1 dari 10 orang angkatan kerja adalah angkatan kerja berumur 60 tahun ke atas sebagai sumber pertumbuhan ekonomi baru/





Gambar 2.7. Perkembangan jumlah angkatan kerja menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo, 2015-2021



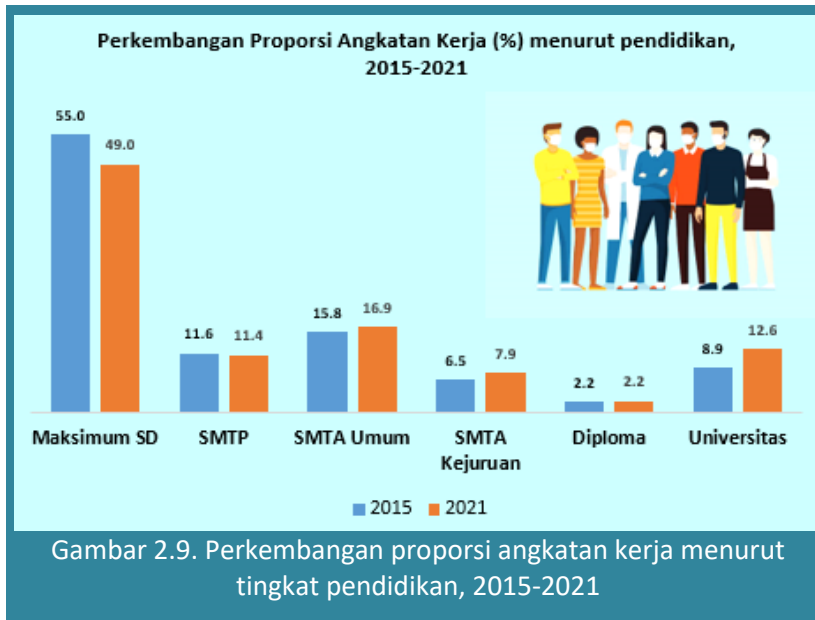
Gambar 2.8. Perkembangan proporsi angkatan kerja menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

“THERE IS NO TOOL FOR DEVELOPMENT MORE EFFECTIVE THAN THE EMPOWERMENT OF WOMEN”

Kofi Anan
Mantan Sekretaris Jenderal PBB

2.3.3. Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Angkatan kerjanya masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan maksimum sekolah dasar. Proporsi AK berpendidikan maksimum SD pada tahun 2021 sebanyak 49% menurun dari tahun 2015 sebesar 55,0%. Penurunan ini menunjukkan terjadi peningkatan tingkat pendidikan dari angkatan kerja. Hal ini juga terlihat dari meningkatnya proporsi angkatan kerja dengan tingkat pendidikan SMTA Kejuruan dan PT (Gambar 2.9). Proporsi terendah adalah AK berpendidikan Diploma 2,2%.



Pada periode 2015-2021, angkatan kerja berpendidikan Universitas meningkat pesat sebesar 8.53%, diikuti oleh AK berpendidikan SMTA Kejuruan sebesar 5.87%. AK yang berpendidikan maksimum SD bertumbuh sangat lambat dengan laju pertumbuhan sebesar 0.45%.

AK berpendidikan maksimum SD dan SMTP menurun dengan laju pertumbuhan berturut-turut -0.76% dan -2.24% pada periode 2020-2021. Di lain pihak, AK berpendidikan Diploma dan Universitas bertambah sebesar 8.38% dan 5.45% (Tabel 2.8).



Angkatan kerja berpendidikan SD sebesar 49% dari seluruh AK di Provinsi Gorontalo pada tahun 2021. Proporsi ini menurun dari 55% pada tahun 2015.



Tabel 2.8. Perkembangan angkatan kerja menurut tingkat pendidikan, 2015-2021

No	Tingkat Pendidikan	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju pertumbuhan (%) 2015-2021	Laju pertumbuhan (%) 2020-2021
1	Maksimum SD	285,002	286,527	290,462	307,717	294,195	295,005	292,769	0.45	-0.76
2	SMTP	60,241	66,771	72,089	67,858	66,310	69,612	68,054	2.05	-2.24
3	SMTA Umum	81,944	93,053	80,265	88,571	96,727	99,884	100,844	3.52	0.96
4	SMTA Kejuruan	33,512	36,170	39,689	43,748	46,890	46,242	47,179	5.87	2.03
5	Diploma	11,238	16,194	10,816	12,832	11,182	12,172	13,192	2.71	8.38
6	Universitas	45,851	63,481	54,445	58,154	70,592	71,058	74,930	8.53	5.45
	Jumlah	517,788	562,196	547,766	578,880	585,896	593,973	596,968	2.40	0.50

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Bulan Agustus 2015-2021 (BPS)

Tingkat pendidikan angkatan kerja berpengaruh terhadap PDRB. Hubungan antara tingkat pendidikan angkatan kerja dengan PDRB periode 2010-2021 menggunakan model Cob-Douglas menunjukkan nyata secara statistik pada taraf 5% ($R^2 = 0.898$). Fungsi Cob-Douglas dari hubungan tersebut adalah sebagai berikut:

$$PDRB = 15.79 SD^{0.54} SMTP^{-0.71} SMTAU^{-0.13} SMTAK^{1.02} DIPL^{-0.30} PT^{0.17}$$

Elastisitas tingkat pendidikan SD, SMTP, SMTA-Umum, Diploma dan Universitas/PT bernilai kurang dari 1 (satu) yang berarti inelastis. Perubahan jumlah angkatan kerja dengan tingkat pendidikan tersebut tidak berpengaruh nyata pada peningkatan PDRB. Elastisitas angkatan kerja berpendidikan SMTA-Kejuruan terhadap PDRB sebesar +1.024, lebih besar 1.0 yang berarti peningkatan jumlah angkatan kerja berpendidikan SMTA-Kejuruan berpengaruh pada peningkatan PDRB.



Jumlah koefisien untuk semua tingkat pendidikan sebesar 0.602 lebih kecil 1.0. Hal ini berarti ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo berada kondisi *decreasing return to scale*. Peningkatan jumlah angkatan kerja menghasilkan PDRB dengan proporsi yang lebih kecil. Peningkatan jumlah tenaga kerja sebanyak 1% hanya menghasilkan tambahan PDRB sebesar 0.602%. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas tenaga kerja yang rendah.

2.3.4. Angkatan Kerja Menurut Wilayah

Angkatan kerja lebih banyak terdapat di perdesaan dibanding di perkotaan. Namun demikian, AK di perkotaan meningkat lebih cepat dengan laju pertumbuhan 3.93% per tahun sedangkan di perdesaan yaitu 1.35% per tahun (Tabel 2.8). Proporsi angkatan kerja di perdesaan pada periode 2015-2021, berkisar antara 57-62% sementara di perdesaan 38-43% (Gambar 2.10). Proporsi angkatan kerja di perdesaan makin menurun dengan laju pertumbuhan -1.03% per tahun. Di lain pihak proporsi AK di perkotaan meningkat dengan laju pertumbuhan 1.50% per tahun.

Tabel 2.8a. Perkembangan jumlah angkatan kerja menurut wilayah di Provinsi Gorontalo

No	Wilayah	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju Pertumbuhan (%) 2015-2021
1	Perkotaan	202854	211935	219665	232627	249835	248533	255681	3.93
2	Perdesaan	314934	350261	328101	346253	336061	345440	341287	1.35
	Jumlah	517788	562196	547766	578880	585896	593973	596968	2.40

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Bulan Agustus 2015-2021 (BPS)

Peningkatan proporsi angkatan kerja di perkotaan dan penurunan proporsi angkatan kerja di perdesaan disebabkan oleh beberapa faktor seperti urbanisasi, pergeseran dari masyarakat agraris ke masyarakat industri, perbaikan pendidikan, perubahan gaya hidup dan berkurangnya



Ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo berada kondisi decreasing return to scale. Peningkatan jumlah tenaga kerja sebanyak 1% hanya menghasilkan tambahan PDRB sebesar 0.602%.





Penyebaran angkatan kerja tidak merata di seluruh kabupaten/kota. Angkatan kerja terbanyak terdapat di Kabupaten Gorontalo



kesempatan kerja di perdesaan. Peningkatan jumlah angkatan kerja di perkotaan menghendaki perluasan kesempatan kerja baik di perkotaan maupun di perdesaan agar beban lingkungan di perkotaan dapat dikurangi.

2.3.5. Angkatan Kerja Menurut Daerah

Jumlah angkatan kerja terbanyak terdapat di Kabupaten Gorontalo dengan proporsi lebih dari 30% pada periode 2015-2021. Kabupaten Gorontalo utara memiliki jumlah angkatan kerja tersedikit berkisar antara 52.557 – 57342 orang atau 9.52-10.15% dari total angkatan kerja. Perkembangan jumlah angkatan kerja tercepat terdapat di Kabupaten Pohuwato dengan laju pertumbuhan 4.31% dan laju pertumbuhan terendah terdapat di Kabupaten Gorontalo Utara (Tabel 2.9).



Tabel 2.9. Perkembangan jumlah angkatan kerja menurut daerah di Provinsi Gorontalo

KABUPATEN/KOTA	TAHUN							Laju pertumbuhan (%) 2015-2021
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Boalemo	67186		79322	80692	82766	82067	82391	3.46
Gorontalo	163547		178528	186990	181001	186272	185046	2.08
Pohuwato	65505		66618	77640	80404	84100	84369	4.31
Bone Bolango	70798		74377	76564	77075	75857	78614	1.76
Gorontalo Utara	52557		52434	57342	56146	57155	56839	1.31
Kota Gorontalo	98195		96487	99652	108504	108522	109709	1.87
PROVINSI GORONTALO	517788	562196	547766	578880	585896	593973	596968	2.40

2.4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

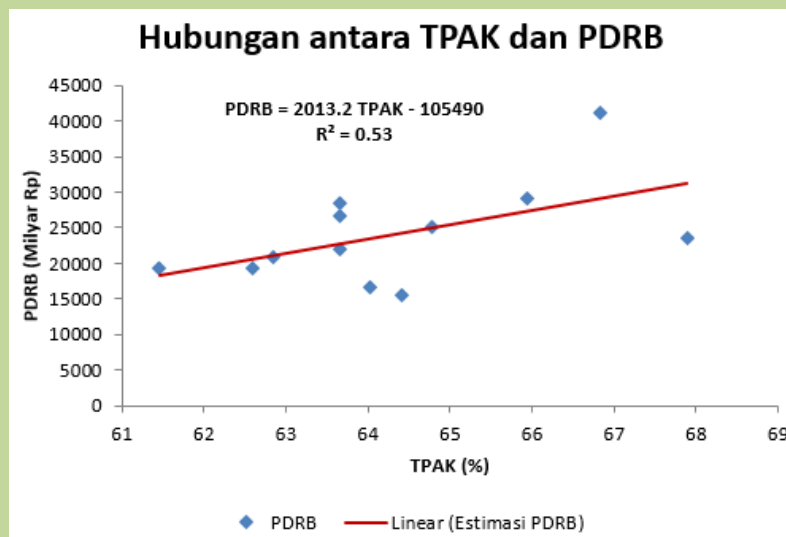
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk yang berumur lima belas ke atas. TPAK adalah salah satu indikator ketenagakerjaan yang digunakan untuk mengidentifikasi besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi di suatu wilayah. TPAK merupakan indikator untuk mengukur tingkat partisipasi tenaga kerja aktif dalam kegiatan ekonomi.

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) meningkat dari 63.65% pada tahun 2015 menjadi 65.94 % pada tahun 2021. Laju pertumbuhan TPAK rata-rata 0.59% per tahun. Semakin tinggi TPAK menunjukkan bahwa semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Hubungan regresi antara TPAK dengan PDRB disajikan pada Gambar 2.10 menunjukkan terdapat kecenderungan



TPAK meningkat rata-rata 0.59% per tahun.

Elastisitas TPAK terhadap PDRB sebesar 4.83%.



Gambar 2.10. Hubungan antara TPAK dan PDRB di Provinsi Gorontalo



Laju pertumbuhan TPAK golongan umur 60+ tahun meningkat pesat rata-rata 3.72% pertahun yang merupakan indikasi Provinsi Gorontalo memasuki era Second Demographix Bonus



meningkatnya PDRB akibat meningkatnya TPAK. Untuk mendapatkan elastisitas TPAK terhadap PDRB digunakan Model Cob-Douglas sehingga diperoleh persamaan: $PDRB = 2556138 TPAK^{4.83}$. Elastisitas TPAK sebesar 4.83 yang berarti peningkatan TPAK sebesar 1% menghasilkan tambahan PDRB sebesar 4.83%.

2.4.1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Umur

TPAK lebih dari 70% diperoleh pada golongan umur 30-59 tahun. TPAK golongan umur 15-19 tahun adalah yang terendah dan TPAK tertinggi yaitu pada golongan umur 50-54 tahun (Tabel 2.10). Pada periode 2015-2021, TPAK golongan umur 15-29 tahun menurun dengan laju pertumbuhan berkisar -2.23% sampai -0.63%. Laju pertumbuhan TPAK yang tinggi diperoleh pada golongan umur 60+ tahun sebesar 3.72% dan golongan umur 55-59 tahun yaitu 2.41%. Meningkatnya TPAK golongan umur 60+ tahun sebagai indikasi Provinsi Gorontalo berada dalam transisi menuju Bonus Demografi Ke-2 (*Second Bonus Demographic*).

Tabel 2.10. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menurut umur di Provinsi Gorontalo

GOLONGAN UMUR	TAHUN							Laju pertumbuhan (%) 2015-2021
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
15-19	25.43	26.52	32.55	27.90	28.43	27.89	22.68	-1.89
20-24	57.87	61.70	56.58	63.63	59.93	55.37	50.55	-2.23
25-29	71.41	75.00	59.71	73.22	75.98	75.71	68.76	-0.63
30-34	74.74	76.85	78.34	79.08	78.39	78.94	79.29	0.99
35-39	79.20	80.62	86.60	81.93	79.54	77.56	84.44	1.07
40-44	77.62	83.62	77.85	80.80	80.21	79.67	83.53	1.23
45-49	79.82	85.01	85.98	83.50	80.29	79.75	86.54	1.36
50-54	79.02	76.35	79.02	78.93	79.39	80.02	87.46	1.71
55-59	70.51	87.18	62.47	73.66	72.96	74.46	81.32	2.41
60+	44.16	51.62	47.50	49.56	50.68	49.47	54.99	3.72
TOTAL	63.65	67.89	64.78	63.65	66.83	63.65	65.94	0.59

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Bulan Agustus 2015-2021 (BPS)

2.4.2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Gender

TPAK perempuan lebih rendah dari TPAK laki-laki. Hal ini terjadi bukan hanya di Provinsi Gorontalo tetapi juga secara nasional dan global. TPAK laki-laki di atas 80% dan perempuan sampai tahun 2020 berada di bawah 50%. Pada tahun 2021, TPAK perempuan meningkat menjadi di atas 50% (Tabel 2.11). Di Negara-negara Asia Tenggara (termasuk Indonesia) Rata-rata TPAK perempuan berkisar antara 54.9-55.9% dan TPAK laki-laki 77.4-79.1% pada periode 2019-2022.¹³ TPAK perempuan di Indonesia dipengaruhi oleh PDRB (negatif), pendidikan (positif) dan tingkat pengangguran (positif) Sedangkan, investasi dan upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap TPAK perempuan di Indonesia.¹⁴

Tabel 2.11. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju Pertumbuhan (%)
1	Laki-laki	81.73	82.91	79.97	83.53	84.48	83.02	81.60	-0.025
2	Perempuan	45.80	53.12	44.27	51.31	49.80	49.95	50.41	1.610
	Jumlah	63.65	67.89	62.01	67.34	67.04	66.46	65.94	0.590

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Bulan Agustus 2015-2021 (BPS)

TPAK laki-laki menunjukkan tren menurun dengan laju pertumbuhan sebesar -0.025% sedangkan TPAK perempuan meningkat dengan sebesar 1.610% per tahun (Gambar 2.11). TPAK laki-laki di Indonesia sebesar 82.7% dan TPAK perempuan 53.34%. Data dari Bank Dunia (2022) menunjukkan bahwa TPAK perempuan global menurun dari 47.7% pada tahun 2015 menjadi 47.3% pada tahun 2019. TPAK laki-laki pada periode yang sama juga menurun dari 75.1% pada 2015 menjadi 74.3% pada 2019.¹⁵ Negara-negara G20 (termasuk di dalamnya

¹³ World Employment and Social Outlook: Trends 2022. Geneva: International Labour Office, 2022. p.119

¹⁴ Khairunnisa, Aulia Suci Rindayati, Wiwiek. 2020. Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/104280>

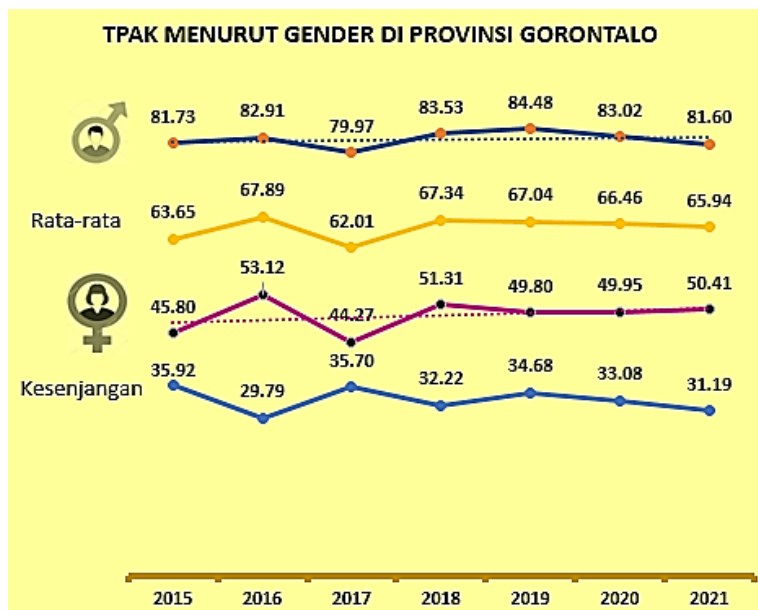
¹⁵<https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tlf-acti-zs/?gender=female&gender=male&gender=total&view=trend>



Kesenjangan TPAK laki-laki dan TPAK perempuan di Provinsi Gorontalo semakin menurun tetapi masih lebih dari 25%



Indonesia) menetapkan tujuan G20 yaitu dapat mengurangi celah TPAK laki-laki dan perempuan sebesar 25% pada periode 2014-2025. Kebijakan Pemerintah Indonesia diperkirakan tidak akan mampu mencapai Cameron *et al* (2019)¹⁶ memperkirakan Indonesia tidak dapat mencaujuan tersebut. Kesenjangan TPAK laki-laki dan TPAK perempuan di Indonesia pada tahun 2021 sebesar 29.36%. Di Provinsi Gorontalo, kesenjangan TPAK menurut gender menurun dari 35.92% pada tahun 2015 menjadi 31.19% pada tahun 2021. Faktor penyebab kesenjangan TPAK gender ini yaitu budaya, kondisi sosial dan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, program ketenagakerjaan pada periode 2023-2026 perlu difokuskan untuk mengurangi kesenjangan TPAK tersebut.



Gambar 2.11. TPAK menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo

¹⁶ Lisa Cameron, Diana Contreras Suarez & William Rowell (2019) Female Labour Force Participation in Indonesia: Why Has it Stalled?, Bulletin of Indonesian Economic Studies, 55:2, 157-192, DOI: 10.1080/00074918.2018.1530727

2.4.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Pendidikan

Tingkat karakteristik tingkat partisipasi angkatan kerja menurut pendidikan sangat penting dalam perencanaan tenaga kerja. Hal ini karena tingkat pendidikan menjadi indikator bagi kualitas tenaga kerja yang tersedia.

Pada periode 2015-2021 di Provinsi Gorontalo, TPAK menurut pendidikan ini tergolong cukup baik. Penduduk dengan **tingkat pendidikan tinggi** mempunyai TPAK tertinggi yaitu berkisar dari 85,59-100. TPAK terendah terdapat pada tingkat pendidikan SMTP sebesar 45,34-48,69%. TPAK pada penduduk usia kerja berpendidikan maksimum SD tergolong tinggi yaitu 65,03-71,29%, dibanding dengan tingkat pendidikan SMTP, SMTA umum/kejuruan (Tabel 2.12).

TPAK SD, SMTP, SMTA Umum dan Universitas mengalami peningkatan pada periode 2015-2021. TPAK penduduk yang berpendidikan Universitas meskipun tertinggi di antara tingkat pendidikan lainnya, namun peningkatannya terendah dengan laju pertumbuhan sebesar 0,20% per tahun. TPAK SMTA Kejuruan dan TPAK Diploma mengalami penurunan dengan laju pertumbuhan berturut-turut -2.46% dan -8.41%.



Angkatan Kerja yang tergolong berpendidikan Tinggi memiliki TPAK tertinggi dengan kisaran 85,59-100%.



Tabel 2.12.. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2020 (%)

PENDIDIKAN	TAHUN							Laju pertumbuhan (%) 2015-2021
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
≤SD	65.03	71.29	68.09	70.32	69.98	69.31	69.18	1.04
SMTP	45.34	45.47	46.64	48.69	45.39	48.25	47.44	0.76
SMTA Umum	64.59	69.07	60.78	59.99	44.23	44.08	65.71	0.29
SMTA Kejuruan	64.32	61.59	68.50	62.59	60.90	54.50	55.40	-2.46
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	83.88	84.93			85.90	60.40	49.50	-8.41
UNIVERSITAS	90.05	92.75	87.64	100.00	89.30	85.59	91.14	0.20
TPAK	63.65	67.89	64.78	63.65	66.83	63.65	65.94	0.59

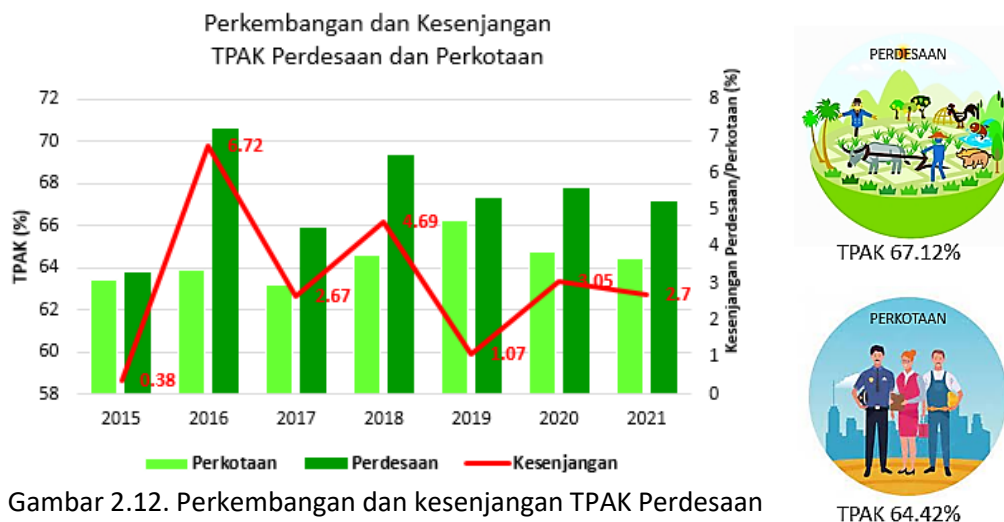
2.4.4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Wilayah

TPAK Wilayah perdesaan lebih tinggi dari TPAK Wilayah perkotaan. TPAK Wilayah perdesaan berkisar 63.80-70.58% sedangkan TPAK Wilayah Perkotaan 63.42-66.22%. TPAK wilayah perdesaan bertambah dengan laju pertumbuhan 0.849% per tahun dan TPAK Wilayah perdesaan meningkat sebesar 0.261% per tahun (Tabel 2.13). Kesenjangan TPAK antara perdesaan dan perkotaan semakin menurun terutama sejak tahun 2016. Hal ini disebabkan TPAK perdesaan menurun pada periode 2016-2021 dengan laju pertumbuhan -1.00% per tahun sementara TPAK perkotaan pada periode yang sama meningkat sebesar 0.175% per tahun (Gambar 2.12).

Tabel 2.13. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Wilayah Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2021 (%)

WILAYAH	TAHUN							Laju Pertumbuhan (%)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Perkotaan	63.42	63.86	63.21	64.62	66.22	64.72	64.42	0.261
Perdesaan	63.8	70.58	65.88	69.31	67.29	67.77	67.12	0.849
TPAK	63.65	67.89	64.78	63.65	66.83	63.65	65.94	0.590

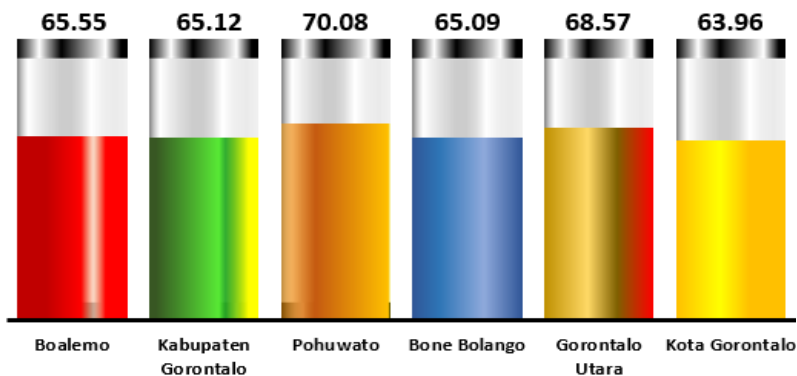
Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Bulan Agustus 2015-2021 (BPS)



Gambar 2.12. Perkembangan dan kesenjangan TPAK Perdesaan dan Perkotaan

2.4.5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Daerah

TPAK tertinggi pada tahun 2021 terjadi di Kabupaten Pohuwato sebesar 70.09% dan terendah di Kota Gorontalo sebesar 63.97% (Gambar 2.13). Peningkatan TPAK terjadi di empat kabupaten yaitu Boalemo, Gorontalo, Pohuwato dan Gorontalo Utara. Penurunan TPAK terjadi di Kabupaten Bone Bolango dan Kota Gorontalo. Laju pertumbuhan TPAK tertinggi juga diperoleh Kabupaten Pohuwato (2.788%). Penurunan TPAK terbesar terjadi di Kabupaten Bone Bolango (Tabel 2.13).



Gambar 2.13. TPAK menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2021

TPAK tertinggi di Kabupaten Pohuwato (70.08%) dan terendah di Kota Gorontalo (63.96%).

Penurunan TPAK terjadi di Kabupaten Bone Bolango dan Kota Gorontalo



Tabel 2.14. Perkembangan TPAK menurut daerah di Provinsi Gorontalo

KABUPATEN/KOTA	TAHUN							LAJU PERTUMBUHAN (%) 2015-2021
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Boalemo	63.65	Td	70.55	70.26	68.89	67.14	65.56	0.493
Gorontalo	61.63	Td	65.90	68.41	65.71	61.63	65.13	0.926
Pohuwato	59.43	Td	60.80	69.28	69.54	70.88	70.09	2.788
Bone Bolango	68.31	Td	65.18	68.31	65.38	63.68	65.09	-0.802
Gorontalo Utara	68.05	Td	65.97	71.25	69.19	69.62	68.57	0.128
Kota Gorontalo	64.83	Td	60.67	61.21	65.18	64.25	63.97	-0.225
Provinsi Gorontalo	63.65	67.89	64.78	63.65	66.83	63.65	65.94	0.590

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Bulan Agustus 2015-2021 (BPS)



Penduduk yang bekerja bertambah 85.322 orang pada periode 2015-2021 atau rata-rata 14220 orang per tahun. Laju pertumbuhan PYB sebesar 2.69% per tahun



Besaran TPAK dipengaruhi oleh beberapa faktor. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja. Upah Minimum Provinsi berhubungan negatif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja. Penanaman Modal Asing (PMA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja. Di lain pihak Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) tidak berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja. Berpengaruh atau tidaknya investasi terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tergantung pada orientasi investasi. Investasi pada industri padat karya meningkatkan TPAK sementara industri padat modal tidak meningkatkan TPAK.¹⁷

2.5. Penduduk Yang Bekerja

Penduduk yang bekerja (PYB) selama tahun 2015-2021 mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2015 penduduk yang bekerja sebanyak 493.687 orang meningkat menjadi sebanyak 579.009 pada tahun 2021. Selang 2015-2021, penduduk yang bekerja bertambah 85.322 orang atau rata-rata 14.220 per tahun. Laju pertumbuhan penduduk yang bekerja rata-rata sebesar 2,69% per tahun.

Jumlah PYB (X) berpengaruh terhadap PDRB atas harga konstan (Y), sesuai persamaan regresi linier (Gambar 2.14): $PYB = 360989.5 + 6.21 PDRB$ ($R^2 = 0.832^{**}$, taraf signifikansi 1%). Setiap kenaikan PDRB sebesar Rp. 1 Milyar maka jumlah tenaga kerja yang diserap sebanyak 6 orang. Elastisitas penyerapan tenaga kerja diperoleh dengan menggunakan model Cob-Douglas dengan persamaan: $PYB = 16629.6$

¹⁷ Maharani, A. S. 2017. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Pulau Kalimantan. Jurnal Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Fakultas Ekonomi.

PDRB^{0.34} ($R^2 = 0.898^*$). Elastisitas penyerapan tenaga kerja sebesar +0.34 yang berarti bahwa setiap kenaikan PDRB sebesar 1% meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.34%.

2.5.1. Penduduk Yang Bekerja Menurut Umur

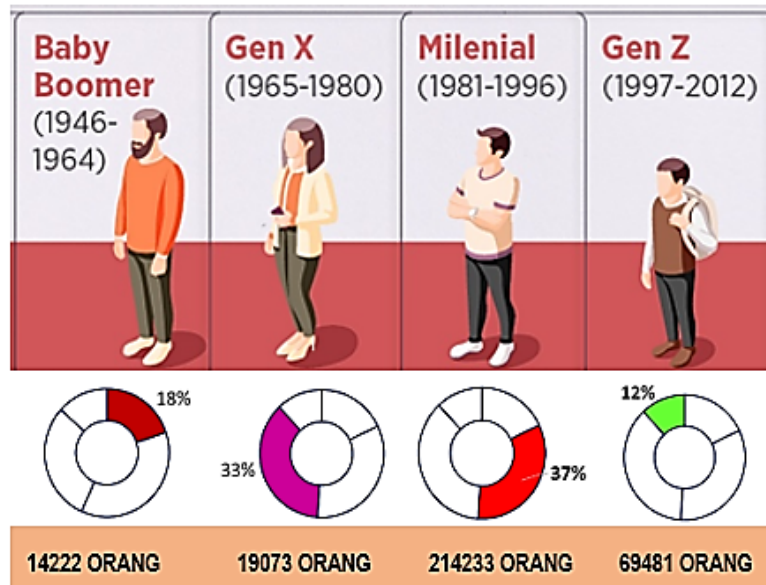
Proporsi tertinggi penduduk yang bekerja pada tahun 2021 yaitu pada golongan umur 30-34 tahun (12.84%) dan 35-39 tahun (12.77%). Jumlah penduduk yang bekerja golongan umur 15-19 tahun adalah yang terkecil dengan proporsi 3.66%. Generasi milenial mendominasi penduduk yang bekerja dengan proporsi sebesar 37% (214233 orang) disusul oleh Gen X sebesar 33% (19073 orang). Para Baby Boomer yang bekerja sebanyak 14222 orang atau 18% dari jumlah penduduk yang bekerja. Generasi Z yang bekerja sebanyak 69481 orang atau 12% dari penduduk yang bekerja (Gambar 2.13)



Generasi milenial dan Gen X mendominasi penduduk yang bekerja dengan proporsi berturut-turut 37% dan 33%



579.009 ORANG PENDUDUK YANG BEKERJA TAHUN 2021



Gambar 2.13. Penduduk yang bekerja menurut generasi di Provinsi Gorontalo tahun 2021



Jumlah PYB umur 15-19 dan 20-24 tahun menurun dengan LP masing-masing -0.26% dan -1.42% per tahun

Pandemi Covid-19 berpengaruh pada jumlah PYB golongan umur 15-19 tahun, 25-29 tahun dan 30-34 tahun.



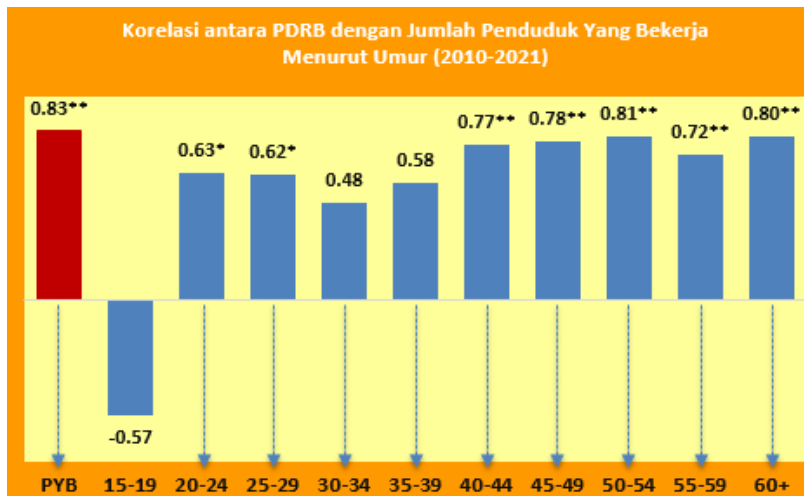
Pada periode 2015-2021, jumlah PYB golongan umur 15-19 tahun dan 20-24 tahun menurun dengan laju pertumbuhan rata-rata berturut-turut -0.26% per tahun dan -1.42% per tahun. PYB golongan umur 25 tahun ke atas meningkat dengan kisaran laju pertumbuhan 0.67-9.01%. Laju pertumbuhan tertinggi terjadi pada golongan umur 60+ tahun yaitu 9.01% (Tabel 2.15). Pada masa Pandemi Covid-19 (2020-2021), penurunan jumlah PYB terjadi pada golongan umur 15-19 tahun, 25-29 tahun dan 30-34 tahun dengan laju pertumbuhan berturut-turut -8.68%, -6.26% dan -0.72% per tahun. PYB pada golongan umur lainnya mengalami peningkatan dengan laju pertumbuhan tertinggi diperoleh pada golongan umur 55 tahun ke atas (lebih dari 7%).

Jumlah PYB 20-24 tahun, 25-29 tahun, dan golongan umur 40 tahun ke atas berkorelasi nyata dan sangat nyata dengan PDRB. Semakin banyak PYB pada golongan umur ini maka semakin meningkat PDRB. Jumlah PYB umur 15-19 tahun, 30-34 tahun dan 35-39 tahun tidak ada hubungan korelasi dengan PDRB (Gambar 2.14).

Tabel 2.15. Perkembangan penduduk yang bekerja menurut golongan umur tahun 2015-2021

Golongan Umur	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju pertumbuhan (%) 2015-2021	Laju pertumbuhan (%) 2020-2021
15-19	21,537	25,694	26,851	24,875	23,936	23224	21208	-0.26	-8.68
20-24	52,181	57,117	53,561	56,266	57,219	46310	47901	-1.42	3.44
25-29	63,413	71,684	55,253	71,829	73,525	70417	66012	0.67	-6.26
30-34	64,228	67,558	69,143	71,014	69,968	74870	74332	2.46	-0.72
35-39	68,489	70,470	74,587	70,363	69,309	71322	73966	1.29	3.71
40-44	62,446	68,725	64,772	67,981	68,518	68431	69388	1.77	1.40
45-49	53,656	60,409	63,067	63,280	61,838	61723	64892	3.22	5.13
50-54	42,923	43,197	46,702	48,863	51,365	55452	57621	5.03	3.91
55-59	29,509	39,080	28,695	35,269	36,675	41471	44455	7.07	7.20
60+	35,305	42,734	41,685	45,793	49,734	55343	59234	9.01	7.03
Jumlah	493,687	546,668	524,316	555,533	562,087	568,563	579,009	2.69	1.84

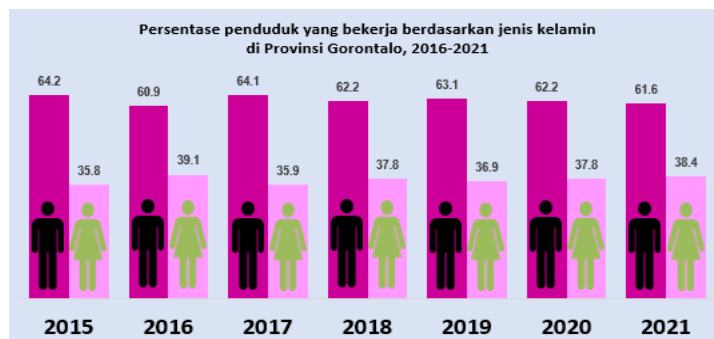
Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Bulan Agustus 2015-2021 (BPS)



Gambar 2.14. Nilai korelasi antara PDRB dengan Jumlah Penduduk Yang Bekerja (PYB) menurut Golongan Umur

2.5.2. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin

Penduduk yang bekerja menurut jenis kelamin pada periode 2015-2021 didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Persentase PYB laki-laki yang bekerja lebih dari 60% sedangkan perempuan kurang dari 40% (Gambar 2.15). Proporsi penduduk laki-laki yang bekerja terus menurun dari 64,2% tahun 2015 menjadi 61,6% pada tahun 2021. Proporsi perempuan yang bekerja meningkat dari 35,8% tahun 2015 menjadi 38,4% pada tahun 2021.



Gambar 2.15. Proporsi penduduk yang bekerja menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo



Jumlah PYB berkorelasi nyata dengan PDRB kecuali PYB golongan umur 15-19 tahun, 30-34 tahun dan 35-39 tahun.

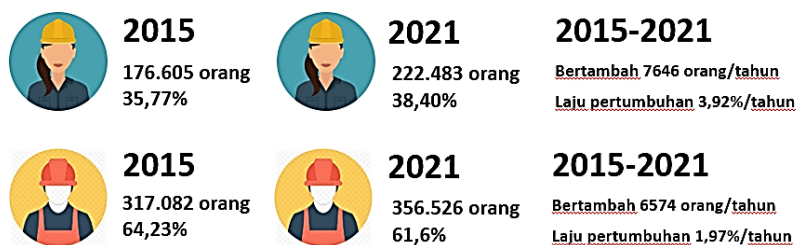




Jumlah perempuan yang bekerja meningkat pesat dibanding dengan laki-laki yang bekerja.



Pada tahun 2015, laki-laki yang bekerja sebanyak 317,082 pada tahun 2015 meningkat menjadi 356,526 orang pada tahun 2021 atau bertambah sebanyak 39.444 orang. Perempuan yang bekerja sebanyak 176.605 orang pada tahun 2015 dan meningkat menjadi 222.483 orang pada tahun 2021. Laju pertumbuhan penduduk laki-laki yang bekerja sebesar 1,97% per tahun sedangkan perempuan sebesar 3,92% per tahun (Gambar 2.16). Pada masa pandemi Covid-19, PYB perempuan meningkat dari 207.281 orang pada tahun 2019 menjadi 214.908 pada tahun 2020 dan 222.483 orang pada tahun 2021. Di lain pihak, PYB laki-laki berkurang dari 354.806 orang tahun 2019 menjadi 353.655 orang pada tahun 2020 dan kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi 356.526 orang.



KESENJANGAN PEKERJA MENURUT JENIS KELAMIN MENURUN DARI 28.5% TAHUN 2015 MENJADI 23.2% PADA TAHUN 2021

Gambar 2.16. Perkembangan Pekerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Peningkatan jumlah pekerja perempuan disebabkan oleh berbagai faktor seperti semakin meningkatnya tingkat pendidikan perempuan, peningkatan kebutuhan hidup, ketersediaan lapangan kerja bagi perempuan, gaya hidup, dan keleluasaan perempuan untuk berkiprah diluar rumah tangga untuk dapat menambah penghasilan didalam rumah tangga.

2.5.3. Penduduk Yang Bekerja Menurut Wilayah

Penduduk yang bekerja (PYB) di perkotaan dan perdesaan meningkat setiap tahun sesuai dengan peningkatan jumlah angkatan kerja di kedua wilayah tersebut. PYB di perkotaan meningkat lebih pesat dibanding PYB di perdesaan. Laju pertumbuhan PYB di perkotaan sebesar 4.19% per tahun dan di perdesaan sebesar 1.69% per tahun (Tabel 2.16).

PYB di perdesaan lebih banyak dibanding PYB di perkotaan. Pada periode 2015-2021, proporsi PYB di perdesaan berkisar 57,76-62,76%, sedangkan PYB di perkotaan 37,24-42,24% (Tabel 2.17). Proporsi PYB di perkotaan meningkat dengan laju pertumbuhan 1.45% per tahun, sementara proporsi PYB di perdesaan menurun dengan laju pertumbuhan -0,98% per tahun.



PYB di perdesaan lebih banyak dibanding PYB di perkotaan.



Tabel 2.16. Perkembangan jumlah penduduk yang bekerja menurut wilayah di Provinsi Gorontalo

DAERAH	TAHUN							Laju pertumbuhan (%) 2015-2021	Laju pertumbuhan (%) 2019-2021	Tren
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021			
Perkotaan	191225	203590	207336	226876	235634	232578	244577	4.19	3.80	
Perdesaan	302462	343078	316980	342763	326453	335985	334432	1.69	2.44	
JUMLAH	493687	546668	524316	569639	562087	568563	579009	2.69	3.01	

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Bulan Agustus 2015-2021 (BPS)

Tabel 2.17. Perkembangan proporsi penduduk yang bekerja menurut wilayah di Provinsi Gorontalo

DAERAH	TAHUN							Laju pertumbuhan (%) 2015-2021	Laju pertumbuhan (%) 2019-2021	Tren
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021			
Perkotaan	38.73	37.24	39.54	39.83	41.92	40.91	42.24	1.45	0.76	
Perdesaan	61.27	62.76	60.46	60.17	58.08	59.09	57.76	-0.98	-0.55	

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Bulan Agustus 2015-2021 (BPS)



Urbanisasi pekerja disebabkan pendapatan di perkotaan lebih tinggi, fasilitas perkotaan lebih baik dan perubahan iklim.



Data di atas menunjukkan terjadinya urbanisasi dari pekerja. Urbanisasi terjadi karena tiga faktor utama, yaitu: (1) Pendapatan lebih tinggi di perkotaan. Para ekonom telah mempertimbangkan bahwa migrasi internal terutama merupakan respons terhadap peluang pasar tenaga kerja yang berbeda di seluruh ruang, dengan pendapatan yang lebih tinggi di daerah perkotaan bertindak sebagai faktor penarik bagi penduduk pedesaan; (2) Fasilitas perkotaan yang lebih baik. Selain peluang pendapatan, akses ke fasilitas perkotaan juga dapat menjadi faktor kunci yang memotivasi migrasi desa-kota. Faktanya, karena perbedaan kompensasi yang menghu-bungkan upah dengan fasilitas dan biaya hidup; dan (3) Guncangan pendapatan di perdesaan akibat perubahan iklim dan konflik.¹⁸

Dampak dari urbanisasi pekerja dari aspek ekonomi yaitu pendapatan pekerja termasuk keluarga yang di tinggal di perdesaan dan produktivitas pekerja meningkat. Dalam kasus migrasi internal di Indonesia, Kleemens dan Magruder (2018)¹⁹ menemukan bahwa, dalam jangka pendek, migrasi internal mengurangi lapangan kerja, terutama di sektor formal yang sangat diatur di mana upah bersifat kaku, dan pekerjaan merupakan variabel penyesuaian. Pada saat yang sama, migrasi internal berdampak negatif pada upah, terutama di sektor informal yang lebih kompetitif. Meskipun migran rata-rata lebih terampil daripada penduduk asli, namun migrasi memiliki efek negatif yang lebih besar

¹⁸ Selod, H. and Forhad Shilpi. 2021. Rural-Urban Migration in Developing Countries. Lessons from the Literature. Policy Research Working Paper 9662. Development Economics Development Research Group. World Bank. May 2021.

¹⁹ Kleemans, M., & Magruder, J. (2018). Labour market responses to immigration: Evidence from internal migration driven by weather shocks. The Economic Journal, 128(613), 2032-2065.

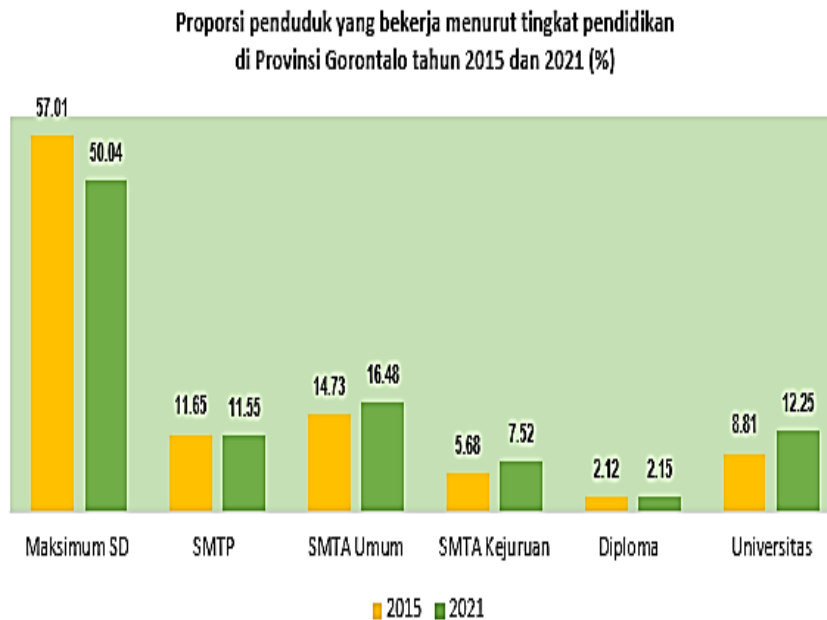
terhadap upah pekerja tidak terampil. Hal ini kemungkinan karena beberapa pekerja formal yang menganggur bergabung dengan pasar informal. Imbert dan Papp (2019)²⁰ menemukan bahwa pengurangan migrasi pekerja tidak terampil di daerah perkotaan dari program pekerjaan besar di daerah pedesaan India mengakibatkan peningkatan upah perkotaan.

2.5.4. Penduduk Yang Bekerja Menurut Pendidikan

Karakteristik PYB menurut tingkat pendidikan ditamatkan merupakan gambaran kualitas penduduk yang bekerja. Di Provinsi Gorontalo kualitas sumber daya manusia yang bekerja menurut pendidikan ditamatkan dari tahun 2015-2021 sebagian besar masih di dominasi oleh mereka yang berpendidikan maksimum Sekolah Dasar. Pada tahun 2015, proporsi penduduk yang bekerja dengan pendidikan maksimum



50,04 % penduduk yang bekerja berpendidikan maksimum SD pada tahun 2021. Proporsi ini menurun dari 57,01% pada tahun 2015



Gambar 2.17. Proporsi penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan di Provinsi Gorontalo (%)

²⁰ Imbert, C., & Papp, J. (2019). Short-term Migration, Rural Public Works, and Urban Labor Markets: Evidence from India. *Journal of the European Economic Association*, 18(2), 927-963.



*Laju pertumbuhan
PYB berpendidikan
SMTA Kejuruan dan
Universitas tertinggi.*



SD sebanyak 57,01% menurun menjadi 50,04% pada tahun 2021. Proporsi penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan minimal setara SMTP, SMTA Umum, SMTA Kejuruan, Diploma dan Universitas meningkat (Gambar 2.17).

Laju pertumbuhan PYB periode 2015-2021 sebesar 2,69% per tahun (Tabel 2.18). PYB untuk semua tingkat pendidikan menunjukkan peningkatan jumlah dengan laju pertumbuhan berkisar antara 0,48-8,51% per tahun. Laju peningkatan terbesar terjadi pada PYB berpendidikan Universitas (8,51%) dan terendah pada PYB berpendidikan SD (0,48%). Pertambahan PYB berpendidikan universitas rata-rata

sebanyak 5497 orang per tahun dan PYB berpendidikan maksimum SD rata-rata 1654 orang per tahun.

Tabel 2.18. Perkembangan penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan di Provinsi Gorontalo

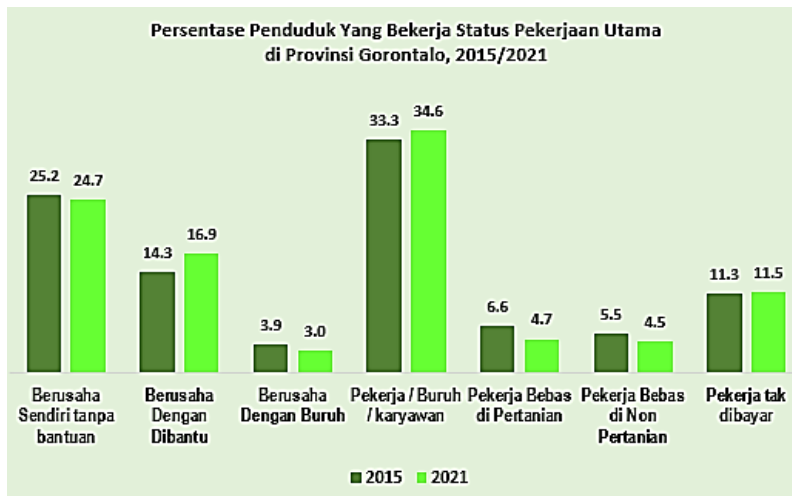
Tingkat Pendidikan	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju pertumbuhan (%)
Maksimum SD	281,462	281,607	286,329	303,205	290,994	289,518	289,734	0.48
SMTP	57,527	66,072	69,857	66,395	63,692	67,633	66,900	2.55
SMTA Umum	72,723	87,843	73,030	80,544	90,355	91,058	95,396	4.63
SMTA Kejuruan	28,034	34,250	32,747	38,474	40,541	41,749	43,565	7.62
Diploma	10,471	15,218	10,503	11,890	10,976	11,739	12,458	2.94
Universitas	43,470	61,678	51,850	55,025	65,529	66,866	70,956	8.51
Jumlah	493,687	546,668	524,316	555,533	562,087	568,563	579,009	2.69

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2015-2021

2.5.5. Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama

Penduduk yang bekerja menurut status pekerjaan utama dapat diklasifikasi menjadi dua kelompok besar yaitu status pekerjaan utama di sektor formal (kegiatan ekonomi formal) dan sektor informal (kegiatan ekonomi informal). Pada periode 2015-2021, jumlah terbesar

penduduk bekerja sebagai pekerja/buruh/karyawan (sektor formal) dan penduduk yang bekerja sendiri tanpa bantuan (sektor informal). Pada tahun 2015, proporsi PYB sektor formal mencapai 33,30% meningkat menjadi 34,6% pada tahun 2021. Proporsi PYB sektor informal menurun dari 66,70% pada tahun 2015 menjadi 65,4% pada tahun 2021 (Gambar 2.18).



Gambar 2.18. Perkembangan pekerja menurut Status pekerjaan utama

PYB dengan status pekerjaan utama berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, buruh/karyawan/pegawai dan pekerja tidak dibayar mengalami peningkatan dengan laju pertumbuhan berkisar 2.37-5.62% per tahun. Pekerja bebas di sektor pertanian dan non pertanian serta berusaha dibantu buruh tetap menurun dengan laju pertumbuhan berturut-turut rata-rata -2.72%, -0.72% dan -1.50% per tahun. Laju pertumbuhan tertinggi terjadi pada jumlah penduduk yang bekerja yang berusaha dengan dibantu sebesar 5,62% per tahun. Laju pertumbuhan penduduk yang bekerja tak dibayar sebesar 3,01% (Tabel 2.19).



Pekerja sektor formal masih dominan di antara penduduk yang bekerja dan jumlahnya meningkat setiap tahun.

Wirausahawan yang terdiri pekerja yang berusaha sendiri dan berusaha dibantu oleh buruh tidak tetap meningkat setiap tahun. Jumlahnya melampaui pekerja sektor informal.

Pekerja di sektor pertanian menurun yang berdampak pada ketersediaan tenaga kerja di sektor pertanian.



Tabel 2.19. Perkembangan pekerja menurut status lapangan pekerjaan utama

NO	STATUS PEKERJAAN*)	TAHUN							Laju pertumbuhan (%)
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Berusaha sendiri	124472	131916	131695	142666	128294	131433	143237	2.37
2	Berusaha dibantu buruh tidak tetap	70515	87761	76797	84275	92826	98497	97883	5.62
3	Berusaha dibantu buruh tetap	19155	20277	17633	14571	20314	19469	17490	-1.50
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	164178	196671	189439	200617	215521	195905	200292	3.37
5	Pekerja bebas di Pertanian	32437	25661	24973	26854	29066	25988	27494	-2.72
6	Pekerja bebas di Non Pertanian	27220	20756	23622	31045	22655	24777	26043	-0.73
7	Pekerja tidak dibayar	55710	63626	60157	55505	53411	72494	66570	3.01
	JUMLAH	493687	546668	524316	555533	562087	568563	579009	2.69

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2015-2021



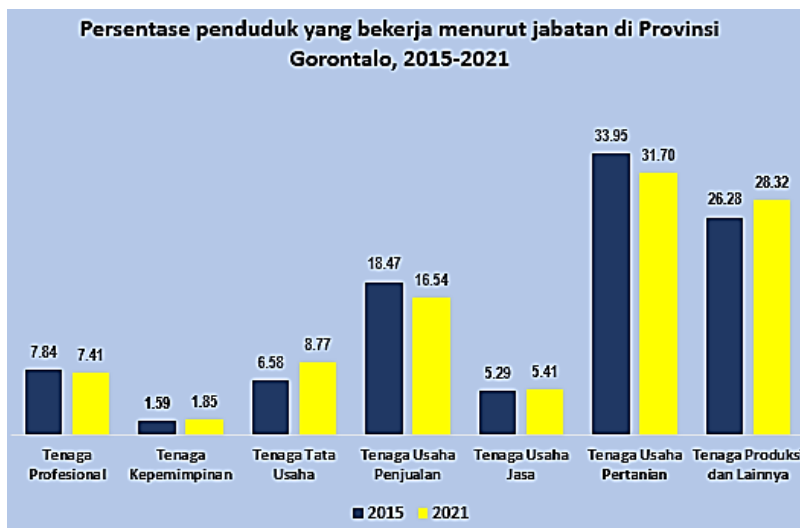
Pekerja dengan jabatan tenaga usaha pertanian dan tenaga produksi mendominasi jumlah penduduk yang bekerja. Proporsinya menurun dari 33,95% pada tahun 2015 menjadi 31,70% pada tahun 2021.



Kesimpulan yang diperoleh dari data tersebut, yaitu: (1) sektor formal masih menjadi lapangan pekerjaan utama; (2) terjadi peningkatan jumlah wirausaha (pekerja yang berusaha sendiri dan berusaha dibantu buruh tidak tetap); (3) penduduk yang bekerja tidak dibayar meningkat; dan (4) pekerja bebas di sektor pertanian dan non pertanian menurun.

2.5.6. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan

Penduduk yang bekerja menurut jabatan tahun 2015-2021 masih didominasi pada jabatan tenaga usaha pertanian dan tenaga produksi lainnya. Proporsi tenaga usaha pertanian pada tahun 2015 sebesar 33,95% dan pada tahun 2021 menurun menjadi 31,70%. Penurunan proporsi juga terjadi pada PYB profesional dan tenaga usaha penjualan. Peningkatan proporsi jumlah penduduk yang bekerja terjadi pada jabatan tenaga kepemimpinan, tata usaha, usaha jasa dan tenaga produksi lainnya (Gambar 2.19).



Gambar 2.19. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Laju pertumbuhannya pada periode 2015-2021 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah PYB pada semua jabatan. Peningkatan terbesar terjadi pada Tenaga Tata Usaha (7,73%) dan Tenaga Kepemimpinan (5,35%). Laju pertumbuhan terendah terjadi pada Tenaga Usaha Penjualan (0,83%) (Tabel 2.20). Pertambahan jumlah terbesar terjadi pada tenaga produksi lainnya sebanyak rata-rata 5696 orang per tahun, disusul oleh tenaga tata usaha 3.051 orang dan tenaga usaha pertanian 2655 orang per tahun. Pada masa Pandemi Covid-19 (2019-2020), terjadi penurunan PYB untuk jabatan tenaga profesional, tenaga kepemimpinan, tenaga usaha jasa dan tenaga produksi dan lainnya.

Pada tahun 2022, diintroduksi penggolongan baru dari PYB menurut jabatan oleh Kementerian Tenaga Kerja RI disesuaikan dengan penggolongan dari ILO. Namun data yang tersedia sampai tahun 2021 masih menggunakan penggolongan sebagaimana pada Tabel 2.20. Data tersebut selanjutnya dicoba dengan menggunakan penggolongan baru yang hasilnya disajikan pada Tabel 2.21.



Tenaga tata usaha mengalami pertumbuhan terbesar yaitu 7,73% per tahun.

Pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan PYB untuk jabatan tenaga profesional, tenaga kepemimpinan, tenaga usaha jasa dan tenaga produksi lainnya.



Tabel 2.20. Perkembangan Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Jabatan di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Jabatan	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju pertumbuhan (%)
Tenaga Profesional	38,718	49,946	43896	43,934	44,452	42117	42891	1.72
Tenaga Kepemimpinan	7,827	11,245	8273	12,778	12,929	10510	10703	5.35
Tenaga Tata Usaha	32,489	53,828	33512	37,461	37,903	49881	50797	7.73
Tenaga Usaha Penjualan	91,172	77,711	78592	86,170	87,187	94063	95791	0.83
Tenaga Usaha Jasa	26,120	43,283	30350	34,402	34,808	30786	31352	3.09
Tenaga Usaha Pertanian	167,599	165,831	170989	164,199	166,136	180215	183526	1.52
Tenaga Produksi dan Lainnya	129,762	138,020	158704	176,589	178,672	160991	163949	3.97
Jumlah	493,687	539,864	524316	555,533	562,087	568,563	579,009	2.69

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2015-2021

Tabel 2.20. Perkembangan Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Jabatan Versi ILO di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

NO	JENIS PEKERJAAN/JABATAN*)	TAHUN							Laju pertumbuhan (%)
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Manajer	7827	11245	8273	12778	13278	10510	10684	5.32
2	Profesional	38718	49946	43896	43934	43904	42117	42816	1.69
3	Teknisi dan Asisten Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Tenaga Tata Usaha	32489	53828	33512	37461	45618	49881	50708	7.70
5	Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	91172	77711	78592	86170	91846	95063	96640	0.98
6	Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	167599	165831	170989	164199	169647	180215	183204	1.49
7	Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan Abdi	2897	7804	-	-	6861	5638	5732	12.05
8	Operator dan Perakit Mesin	26120	42283	30350	34402	31880	30786	31296	3.06
9	Pekerja Kasar	126865	138020	158704	176589	159053	155353	157929	3.72
	JUMLAH	493687	546668	524316	555533	562087	569563	579009	2.69

Penduduk yang bekerja sebagai pekerja terampil pertanian, kehutanan dan perikanan masih yang terbanyak yaitu 31,64%, disusul pekerja kasar 27,28% dan tenaga usaha jasa dan penjualan 16,69%. Pertumbuhan terbesar terjadi pada pekerja pengolahan, kerajinan dan abdi (12,05% per tahun), tenaga tata usaha 7,70% per tahun dan manajer 5,32% per tahun.

2.5.7. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jam Kerja

Perbaikan perekonomian tercermin dari meningkatnya berbagai kegiatan produksi barang dan jasa di berbagai sektor lapangan usaha. Peningkatan tersebut dapat dicapai jika penduduknya bekerja penuh dan melaksanakannya pada jam kerja normal (lebih dari 35 jam seminggu). Pada tahun 2015-2021, persentase penduduk yang bekerja 35 jam atau lebih per minggu lebih dari 60% dan yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu kurang dari 40%. Pada tahun 2021, PYB 35 jam atau lebih mencapai 64,11% dibanding yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu sebesar 35,89%. Namun demikian, persentase PYB yang bekerja 35 jam atau lebih menunjukkan tren menurun dari tahun ke tahun (Gambar 2.20).

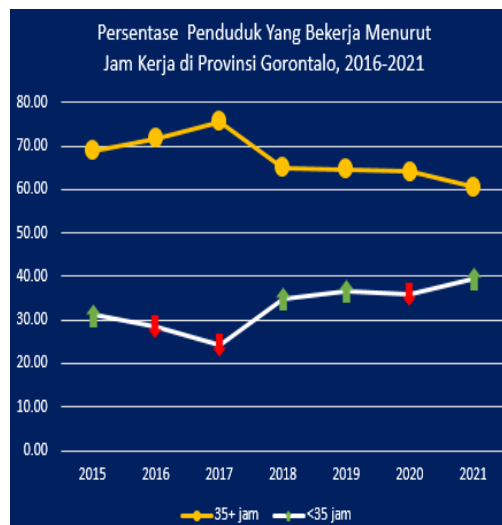


Penduduk yang bekerja selama 35 jam per minggu menurun pada periode 2015-2021.

Penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu meningkat pada periode 2015-2020.



Gambar 2.20.
Persentase penduduk yang Bekerja Menurut Jam Kerja di Provinsi Gorontalo, 2015-2021





Penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam/minggu (setengah menganggur) meningkat selama masa Pandemi Covid-19. Sebaliknya PYB lebih dari 35 jam lebih menurun.



Jumlah PYB untuk untuk semua golongan jam kerja mengalami peningkatan, kecuali PYB yang bekerja 35-44 jam per minggu dan >60 jam per minggu. Peningkatan terbesar terjadi jumlah PYB 0 jam (penduduk yang sementara tidak bekerja), 1-9 jam dan 10-14 jam dengan laju peningkatan berturut-turut sebesar 11,78%, 10,95% dan 9,47% (Tabel 2.21). Laju pertumbuhan PYB terendah terjadi pada jam kerja >60 jam per minggu (-0,57%) dan jam kerja 35-44 jam per minggu (-0,31%).

Pada masa Pandemi Covid-19, peningkatan tertinggi terjadi pada penduduk yang bekerja selama 0 jam per minggu dan 15-24 jam per minggu dengan laju pertumbuhan berturut-turut 16,65% dan 15,03% pada periode 2019-2020. Pada periode ini, penduduk yang bekerja 1-9 jam per minggu, 25-34 jam per minggu dan 45-59 jam per minggu berkurang dengan laju pertumbuhan berturut-turut -6,86%, 7,20% dan -0,54%. Dibandingkan dengan tahun 2020, penduduk yang bekerja selama 0-34 jam per minggu pada tahun 2021 mengalami peningkatan dengan kisaran laju pertumbuhan 2,66-26,46%. Penduduk yang bekerja selama 35 jam atau lebih berkurang rata-rata 3,95% per tahun.

Tabel 2.21. Perkembangan Jumlah Penduduk Yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja per Minggu di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Jam Kerja	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju pertumbuhan (%) 2015-2021	Laju pertumbuhan (%) 2019-2020
0*	13,625	14,733	5,260	11,534	18,017	21017	26,579	11.78	16.65
1-9	12,957	18,790	6,980	24,088	25,278	23545	24172	10.95	-6.86
10-14	16,368	28,011	5,564	25,685	26,589	27434	28165	9.47	3.18
15-24	53,885	42,048	19,134	57,411	54,269	62425	70898	4.68	15.03
25-34	57,134	51,393	21,070	75,383	75,035	69633	79084	5.57	-7.20
35-44	123,419	119,673	63,890	126,010	124,756	126133	121151	-0.31	1.10
45-59	129,516	165,262	82,751	151,133	151,875	151057	145090	1.91	-0.54
>60	86,783	106,758	33,385	84289	86,269	87319	83870	-0.57	1.22
Jumlah	493,687	546,668	238,034	555,533	562,087	568,563	579,009	2.69	1.15

2.5.8. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha

Penduduk yang bekerja pada tahun 2021 terbanyak di sektor pertanian (173913 orang), disusul sektor perdagangan dan eceran, reparasi dan perawatan mobil (104927 orang, dan Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial (53.139 orang) (Tabel 2.22). Laju pertumbuhan penduduk yang bekerja di real estat adalah yang tertinggi (21,10% per tahun), disusul informasi dan komunikasi 17,61% per tahun dan penyediaan akomodasi makan minum 11,55% per tahun. Jumlah penduduk yang bekerja di usaha pertambangan dan penggalian berkurang dengan laju pertumbuhan 3,75% per tahun serta yang bekerja dalam usaha pengadaan listrik dan gas berkurang dengan laju pertumbuhan -6,96% per tahun.

Tabel 2.22. Perkembangan penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

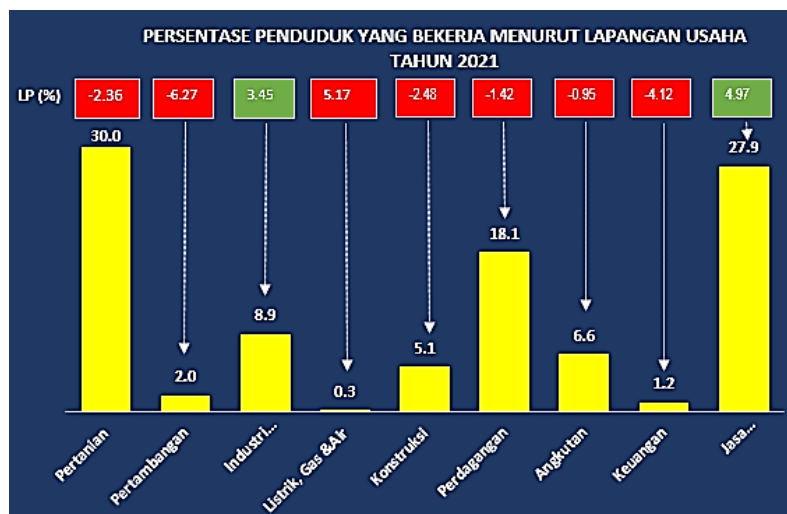
NO	LAPANGAN USAHA	TAHUN							Laju pertumbuhan (%) 2015-2021
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	171104	167445	173899	167142	172483	182369	173913	0.27
2	Pertambangan dan Penggalian	14330	12994	12252	15474	11794	10650	11394	-3.75
3	Industri Pengolahan	37471	44134	44809	62332	49949	47167	51301	5.38
4	Pengadaan Listrik dan Gas	1252	2219	1408	1332	1329	1503	812	-6.96
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	433	504	1188	463	982	337	708	8.54
6	Konstruksi	29486	28350	36019	35103	31802	28816	29746	0.15
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	83605	86479	84208	92277	103327	100461	104927	3.86
8	Transportasi dan Pergudangan	33397	36577	36002	36667	38258	36919	38010	2.18
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	15563	28534	19430	19551	24736	26701	29982	11.55
10	Informasi dan Komunikasi	1011	1443	2558	2545	3740	3436	2675	17.61
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	3566	7178	5502	5223	8402	6784	6786	11.32
12	Real Estat	39	628	249	154	257	145	123	21.10
13	Jasa Perusahaan	4325	2605	3980	4490	4089	6136	6424	6.82
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial	40105	48921	37429	41079	50844	49028	53139	4.80
15	Jasa Pendidikan	29522	44926	34142	34660	34027	30296	32466	1.60
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	7113	9351	9104	10014	10245	13505	13120	10.74
17	Jasa Lainnya	21365	24380	22137	27027	21823	24310	23483	1.59
	JUMLAH	493687	546668	524316	555533	568087	568563	579009	2.69



Pandemi Covid-19 menyebabkan peningkatan jumlah penduduk yang bekerja di sektor pertanian, pengadaan listrik dan gas, penyediaan akomodasi dan makan minum, jasa perusahaan, jasa kesehatan dan kegiatan sosial, dan jasa lainnya mengalami peningkatan sementara penduduk yang bekerja di lapangan usaha lainnya mengalami penurunan berkisar 2,77% sampai 65,68%.



Pada tahun 2015, proporsi penduduk yang bekerja di sektor pertanian sebesar 34,66% menurun menjadi 30,04% pada tahun 2021 atau terjadi penurunan proporsi dengan laju pertumbuhan rata-rata -2,36% per tahun. Sektor lainnya yang mengalami penurunan proporsi penduduk yang bekerja yaitu pertambangan dan penggalian (-6,27% per tahun), konstruksi (-2,43% per tahun), Perdagangan (-1,42%), Angkutan (-0,95%) dan Keuangan (-4,12%) (Gambar 2.21). Pada masa pandemi Covid-19 tahun 2020 dibanding tahun 2019, jumlah penduduk yang bekerja di sektor pertanian, pengadaan listrik dan gas, penyediaan akomodasi dan makan minum, jasa perusahaan, jasa kesehatan dan kegiatan sosial, dan jasa lainnya mengalami peningkatan sementara penduduk yang bekerja di lapangan usaha lainnya mengalami penurunan berkisar 2,77% sampai 65,68%.



Gambr 2.21. Laju pertumbuhan proporsi penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Penurunan proporsi penduduk yang bekerja di sektor pertanian, kehutanan dan perikanan adalah salah satu indikasi mulai terjadinya transformasi dari masyarakat agraris ke masyarakat non agraris. Di lain

pihak, Provinsi Gorontalo tergolong daerah agraris dengan potensi pertanian secara umum yang besar. Menghadapi dilema ini maka tantangan di masa depan adalah bagaimana melakukan transformasi pembangunan pertanian berbasis budidaya ke industrialisasi pertanian yang dapat menyerap banyak tenaga kerja.

2.6. Pengangguran Terbuka

Penganggur terbuka adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang mempersiapkan usaha, mereka yang tidak mencari pekerjaan karena tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Dilihat dari tahun 2015-2021, jumlah penganggur terbuka di Provinsi Gorontalo mengalami penurunan dengan laju pertumbuhan -4,78%. Pada tahun 2015 jumlah penganggur terbuka sebanyak 24.101 orang menurun menjadi 17.959 orang pada tahun 2021. Pada masa Pandemi Covid-19 terjadi peningkatan jumlah penganggur terbuka dari 23.809 orang pada tahun 2019 menjadi 25410 orang pada tahun 2021 atau terjadi penambahan 1.601 orang (6,7%). Pada tahun 2021 terjadi pemulihan ekonomi yang diikuti oleh penurunan jumlah penganggur terbuka sebanyak 7451 orang (29,3%).

2.6.1. Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Pada tahun 2015-2021, jumlah penganggur terbuka (PT) terbanyak terdapat pada golongan umur 15-19 tahun, 20-24 tahun dan 25-29 tahun. Penurunan jumlah penganggur terbuka terjadi pada golongan umur 15-19 tahun, 20-24 tahun, 30-34 tahun, 45-49 tahun, 50-54 tahun dan 55-59 tahun. PT golongan umur 25-39 tahun, 35-44 tahun dan 60+ tahun meningkat (Gambar 2.22).



Pengangguran terbuka menurun rata-rata -4,78% per tahun.

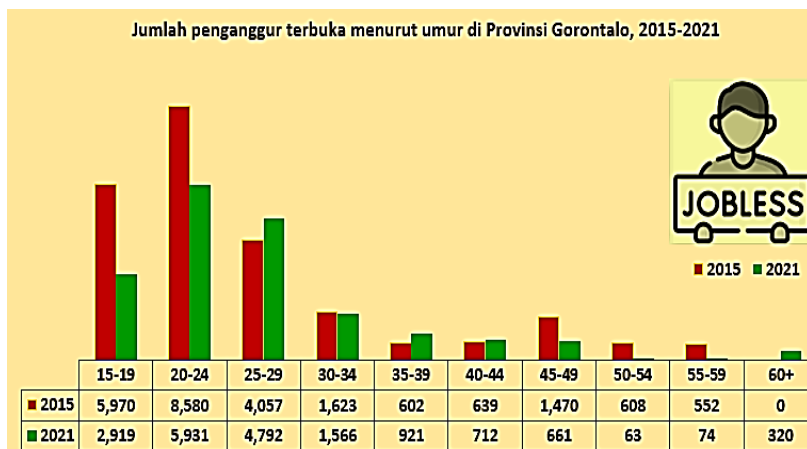
Pada masa Pandemi Covid-19 terjadi peningkatan jumlah penganggur terbuka.





TPT menurun dari 4,65% pada tahun 2015 menjadi 3,01% pada tahun 2021.

TPT tertinggi tahun 2021 pada golongan umur 15-19 tahun (12,10%)



Gambar 2.22. Perkembangan jumlah penganggur terbuka di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Laju pertambahan jumlah penganggur terbuka tertinggi diperoleh pada golongan umur 60+ tahun, 35-39 tahun dan 25-29 tahun (Tabel 2.23). Penurunan jumlah penganggur terbuka terjadi pada golongan umur 15-19 tahun (-11,24% per tahun), 20-24 tahun (-5,97% per tahun), 30-34 tahun (-0,59% per tahun), 45-49 tahun (-12,47% per tahun), 50-54 tahun (-31,47% per tahun) dan 55-59 tahun (-28,46% per tahun).

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurun dari 4.65% pada tahun 2015 menjadi 3.01% pada tahun 2021. Pada masa Pandemi Covid-19, TPT meningkat dari 4.06% pada tahun 2019 menjadi 4.28% pada tahun 2020. TPT tertinggi pada periode 2015-2021 terjadi pada umur 15-19 tahun, 20-24 tahun dan 25-29 tahun (Tabel 2.24). Pada tahun 2021, TPT tertinggi terjadi pada golongan umur 15-19 tahun (12,10%) diikuti golongan umur 20-24 tahun (11,02%) dan golongan umur 25-29 tahun (6,77%). TPT terendah terjadi pada golongan umur 50-54 tahun (0,11%). Peningkatan TPT pada periode 2015-2021 terjadi pada golongan umur 25-29 tahun (1.99% per tahun), 35-39 tahun (5.91% per tahun), 40-44 tahun (0.055% per tahun dan 60+ tahun (658% per tahun).

Tabel 2.23. Laju pertumbuhan jumlah penganggur di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Golongan Umur	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju pertumbuhan (%) 2015-2021	Laju pertumbuhan (%) 2019-2020
15-19	5,970	3,011	8,239	5,038	6,503	4,096	2,919	-11.24	-37.01
20-24	8,580	8,808	7,439	12,765	8,305	7,598	5,931	-5.97	-8.51
25-29	4,057	827	3,795	2,289	4,861	4,135	4,792	2.81	-14.94
30-34	1,623	659	1,008	685	1,414	2,156	1,566	-0.59	52.48
35-39	602	0	895	1,057	1,160	1,295	921	7.34	11.64
40-44	639	776	696	728	763	1,606	712	1.82	110.48
45-49	1,470	632	431	213	398	1,766	661	-12.47	343.72
50-54	608	815	433	144	222	1,087	63	-31.47	389.64
55-59	552	0	277	280	183	534	74	-28.46	191.80
60+	0	0	237	148	0	1,137	320	727.04	~
Jumlah	24,101	15,528	23,450	23,347	23,809	25,410	17,959	-4.78	6.72

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2015-2021

Tabel 2.24. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Golongan Umur	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Laju pertumbuhan (%) 2015-2021	Laju pertumbuhan (%) 2020-2021
15-19	21.70	10.49	23.48	16.84	21.36	14.99	12.10	-9.28	-19.30
20-24	14.12	13.36	12.20	18.49	12.67	14.09	11.02	-4.05	-21.83
25-29	6.01	1.14	6.43	3.09	6.20	5.55	6.77	1.99	22.02
30-34	2.46	0.97	1.44	0.96	1.98	2.80	2.06	-2.92	-26.29
35-39	0.87	0.00	1.19	1.48	1.65	1.78	1.23	5.91	-31.04
40-44	1.01	1.12	1.06	1.06	1.10	2.29	1.02	0.05	-55.71
45-49	2.67	1.04	0.68	0.34	0.64	2.78	1.01	-14.96	-63.75
50-54	1.40	1.85	0.92	0.29	0.43	1.92	0.11	-34.61	-94.32
55-59	1.84	0.00	0.96	0.79	0.50	1.27	0.17	-32.99	-86.93
60+	0.00	0.00	0.57	0.32	0.00	2.01	0.54	658.02	-73.31
Jumlah	4.65	2.76	4.28	4.03	4.06	4.28	3.01	-7.02	-29.68

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2015-2021

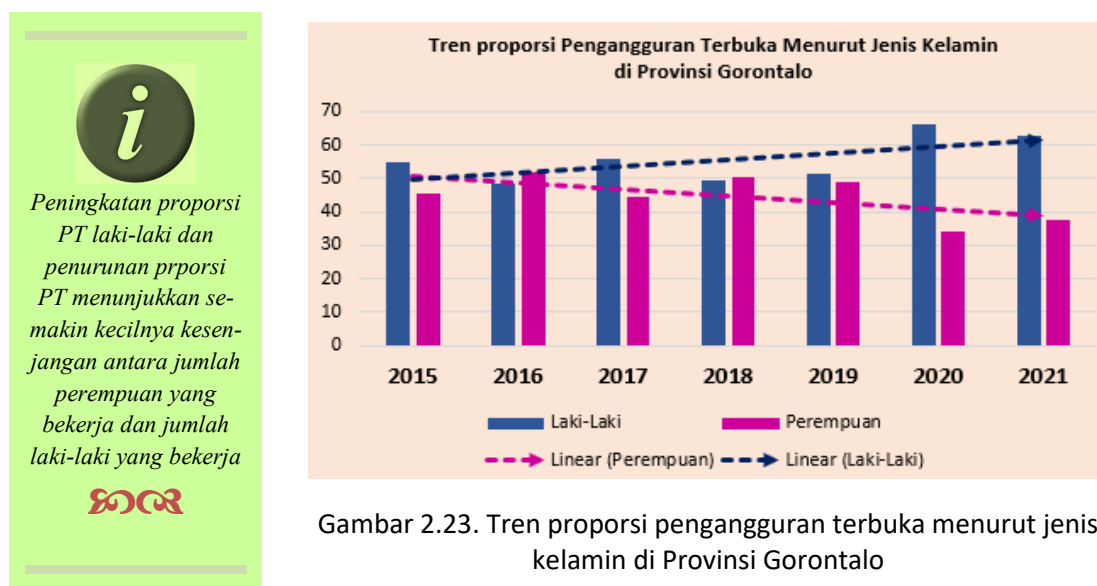
2.6.2. Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Jumlah Penganggur Terbuka (PT) laki-laki pada periode 2015-2021 menunjukkan tren menurun dari 13.193 orang pada tahun 2015 menjadi 11.220 orang pada tahun 2021 dengan laju pertumbuhan -2,66% (Tabel 2.25). Di lain pihak, PT perempuan menurun dari 10908 orang pada tahun 2015 menjadi 6.739 orang pada tahun 2021 dengan laju pertumbuhan -7,71%. Pada masa pandemi Covid-19 (2019-2020), PT laki-laki meningkat 37,56%, sedangkan PT perempuan menurun sebesar 25,69%. Proporsi PT laki-laki meningkat dari 55% pada tahun 2015 menjadi 62% pada tahun 2021. Sebaliknya, proporsi PT perempuan menurun dari 45% tahun 2015 menjadi 38% pada tahun 2021 (Gambar 2.23).

Tabel 2.25. Perkembangan jumlah pengangguran terbuka menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

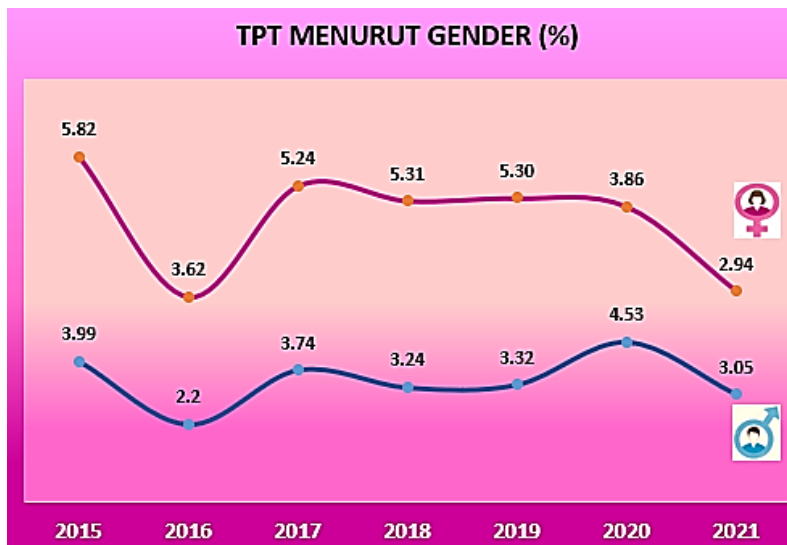
No	Jenis Kelamin	TAHUN							Laju pertumbuhan (%)
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Laki-Laki	13,193	7,488	13,038	11,572	12,201	16,784	11,220	-2.66
2	Perempuan	10,908	8,040	10,412	11,775	11,608	8,626	6,739	-7.71
	Jumlah	24,101	15,528	23,450	23,347	23,809	25,410	17,959	-4.78

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2015-2021



Gambar 2.23. Tren proporsi pengangguran terbuka menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo

Tingkat penganggur terbuka (TPT) menurut jenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan rata-rata mengalami penurunan setiap tahun pada periode 2015-2019. Akibat Pandemi Covid-19, TPT laki-laki meningkat dari 3,32% pada tahun 2019 menjadi 4,53% pada tahun 2020. Sebaliknya TPT perempuan menurun dari 5,30 pada tahun 2019 menjadi 3,86 pada tahun 2020. Pada tahun 2021, baik TPT laki-laki maupun TPT perempuan menurun dibanding TPT tahun 2020 (Gambar 2.24). Pada periode 2015-2021, TPT laki-laki menurun rata-rata 4,37% per tahun dan TPT perempuan 4,37% per tahun dan TPT perempuan menurun rata-rata 10,76% per tahun.



Gambar 2.24. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Penurunan tingkat pengangguran terbuka perempuan didorong oleh motivasi perempuan untuk bekerja. Pada tahun 2016, ILO dan Gallup bekerjasama melakukan survei dengan mengajukan pertanyaan kepada perempuan di seluruh dunia apakah mereka lebih suka bekerja dalam pekerjaan berbayar, merawat keluarga mereka, atau melakukan



Tingkat Pengangguran Terbuka perempuan (2,94%) lebih kecil dan Tingkat Pengangguran Terbuka laki-laki (3,05%) pada tahun 2021.



BOR



Peningkatan proporsi PT laki-laki dan penurunan proporsi PT menunjukkan semakin kecilnya kesenjangan antara jumlah perempuan yang bekerja dan jumlah laki-laki yang bekerja.

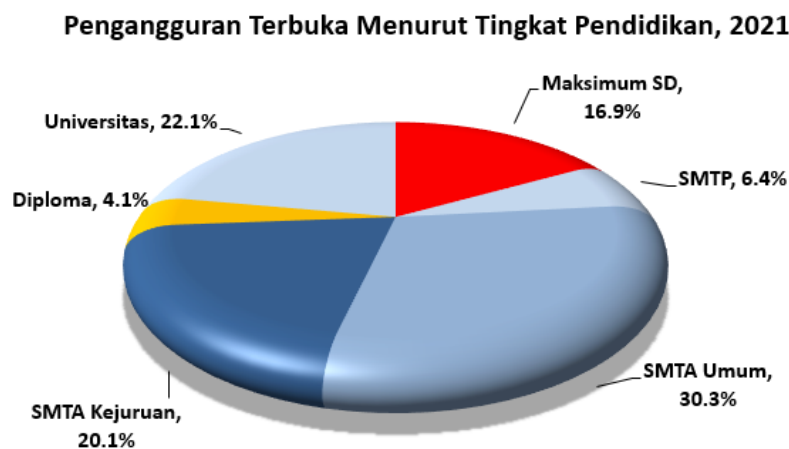
PT terbanyak terjadi pada penduduk berpendidikan SMTA Umum dan terendah pada tingkat pendidikan SMTP.



keduanya. Data menunjukkan bahwa 70% wanita – terlepas dari status pekerjaan mereka – lebih suka bekerja di pekerjaan berbayar. Di berbagai negara di semua tingkat perkembangan ekonomi, preferensi pribadi seorang wanita adalah faktor kunci dalam menentukan apakah dia akan mencari dan terlibat dalam pekerjaan berbayar. Preferensi ini sangat dipengaruhi oleh kendala sosial-ekonomi dan tekanan untuk menyesuaikan diri dengan peran gender tradisional.²¹

2.6.3. Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Pada tahun 2015-2021, jumlah penganggur terbuka (PT) yang terbanyak terjadi pada tingkat pendidikan SMTA Umum diikuti PT tingkat pendidikan Universitas, SMTA Kejuruan dan SD. Pada tahun 2021, penganggur terbuka tamatan SMTA Umum sebanyak 5.4482 orang (30,3%), SD 3.035 orang (16,9%), SMTA Kejuruan 3.614 orang (20,1%) dan tamatan perguruan tinggi/universitas sebanyak 3.974 orang (22,1%) (Gambar 2.25).



Gambar 2.25. Proporsi penganggur terbuka menurut pendidikan di Provinsi Gorontalo, 2021

²¹ The gender gap in employment: What's holding women back?. <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>

Jumlah penganggur terbuka menunjukkan penurunan setiap tahun kecuali PT yang berpendidikan universitas yang mengalami peningkatan. Jumlah penganggur terbuka berpendidikan Universitas meningkat dengan laju pertumbuhan 9,9% per tahun. Jumlah PT dengan tingkat pendidikan lainnya menurun dengan laju pertumbuhan berkisar -0,73% sampai -13,28%. Laju penurunan tertinggi terjadi pada PT berpendidikan SD dan terendah pada PT berpendidikan Diploma (Tabel 2.26). Pada masa Pandemi Covid-19 (2020), jumlah penganggur terbuka mengalami peningkatan untuk tingkat SD, SMTA Umum dan Diploma. Penurunan jumlah penganggur terbuka terjadi pada tingkat pendidikan SMTP, SMTA Kejuruan dan Universitas.

TPT menurun dari 4,65% tahun 2015 menjadi 3,01% pada tahun 2021 dengan laju penurunan -7,00%. TPT yang rendah (kurang dari 5%) terjadi pada pekerja yang berpendidikan SD dan SMTP. TPT yang tinggi (>5%) diperoleh pada tingkat pendidikan SMTA Kejuruan, SMTA Umum, Diploma dan Universitas (Gambar 2.26). Peningkatan TPT pada tahun 2020 dibanding tahun 2019 terjadi pada SMTA tingkat pendidikan SD, SMTA Umum dan Diploma.



Tingkat Pengangguran Terbuka yang rendah terjadi ada angkatan kerja berpendidikan SD dan SMTP. TPT tertinggi ditemukan pada angkatan kerja berpendidikan SMTA Umum, Diploma dan Universitas.



Tabel 2.26. Perkembangan Jumlah Penganggur Terbuka di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

NO	Tingkat Pendidikan	Tahun							Laju pertumbuhan (%)
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Maksimum SD	3,540	4,920	4133	4,512	3201	5487	3035	-2.533
2	SMTP	2,714	699	2,232	1,463	2618	1979	1154	-13.284
3	SMTA Umum	9,221	5,210	7,235	13,301	6372	8826	5448	-8.397
4	SMTA Kejuruan	5,478	1,920	6,942	5,274	6349	4493	3614	-6.697
5	Diploma	767	976	313	942	206	433	734	-0.730
6	Universitas	2,381	1,803	2,595	3,129	5063	4192	3974	8.913
	Jumlah	24,101	15,528	23450	23,347	23809	25410	17959	-4.784

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2015-2021

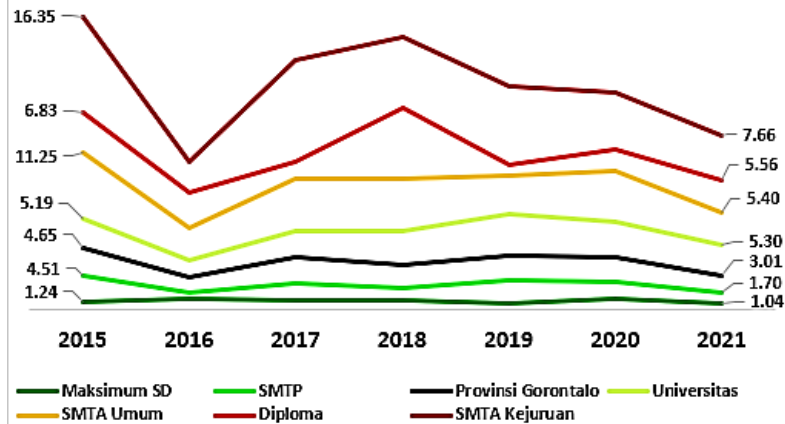


Lama sekolah mempengaruhi tingkat pendidikan. Makin tinggi pendidikan makin besar kemungkinan dapart pekerjaan.

Di Provinsi Gorontalo, TPT yang rendah didapatkan pada Angkatan Kerja berpendidikan maksimumSD.



Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan di Provinsi Gorontalo, 2015-2021



Gambar 2.26. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Tingkat Pendidikan di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Cutler *dkk* (2015)²² menemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara lama sekolah dan pengangguran. Tingkat pengangguran yang lebih tinggi dikaitkan dengan pendapatan yang lebih rendah, kepuasan hidup yang lebih rendah, obesitas yang lebih besar, dan lebih banyak merokok dan minum di kemudian hari. Tingkat pendidikan berperan proaktif dalam mengurangi tingginya persentase pengangguran. Riddell dan Song (2011)²³ menemukan hubungan positif antara tingkat pendidikan dan pekerjaan.

Di Provinsi Gorontalo, TPT yang rendah justru diperoleh pada tingkat pendidikan rendah dalam hal ini pada tingkat pendidikan maksimum

²² Cutler, D. M., Huang W., & Lleras-Muney, A. (2015). When does education matter? The protective effect of education for cohorts graduating in bad times. *Social Science & Medicine* 127, 63-73.

²³ Riddell, W. C., & Song, X. (2011). The impact of education on unemployment incidence and re-deployment success: Evidence from the US labour market. IZA Discussion Paper No. 5572. Retrieved from <ftp.iza.org/dp5572.pdf>

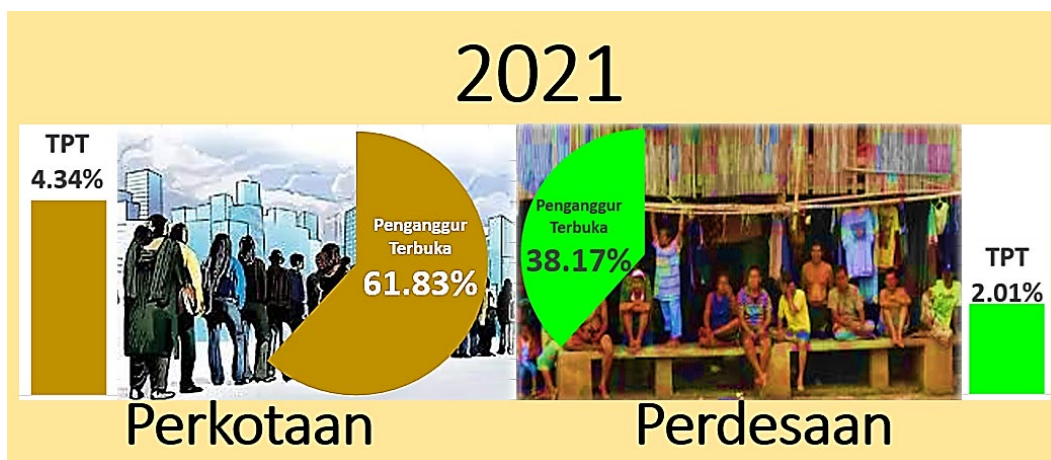
SD dan SMTP. Hal ini kemungkinan disebabkan: (1) kesempatan kerja yang tersedia lebih besar bagi angkatan kerja berpendidikan SD dan SMTP; (2) angkatan kerja dengan pendidikan SD dan SMTP dapat bekerja pada berbagai jenis pekerjaan terutama sebagai pekerja kasar; dan (3) upah pekerja lebih rendah/murah. Angkatan kerja yang berlatar belakang pendidikan vokasi (SMTA Kejuruan dan Diploma) lebih banyak yang menganggur. Hal ini dapat disebabkan oleh kelebihan angkatan kerja untuk bidang vokasi; lapangan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan pendidikan vokasi, dan atau kompetensi dan keterampilan yang tidak memadai.

2.6.4. Penganggur Terbuka Menurut Wilayah

Penganggur terbuka lebih banyak terdapat di perkotaan. Pada tahun 2021, jumlah penganggur terbuka di perkotaan sebanyak 11.104 orang (61,83%) dan di perdesaan sejumlah 6.855 orang (38,17%). Pada periode 2015-2021, jumlah penganggur terbuka di perkotaan dan di perdesaan menurun masing-masing dengan laju pertumbuhan -0,77% dan -9,49% per tahun (Gambar 2.27).



Jumlah Penganggur Terbuka di perkotaan lebih banyak dibanding dengan jumlah penganggur terbuka di perdesaan.



Gambar 2.27. Pengangguran di wilayah perkotaan dan perdesaan di Provinsi Gorontalo

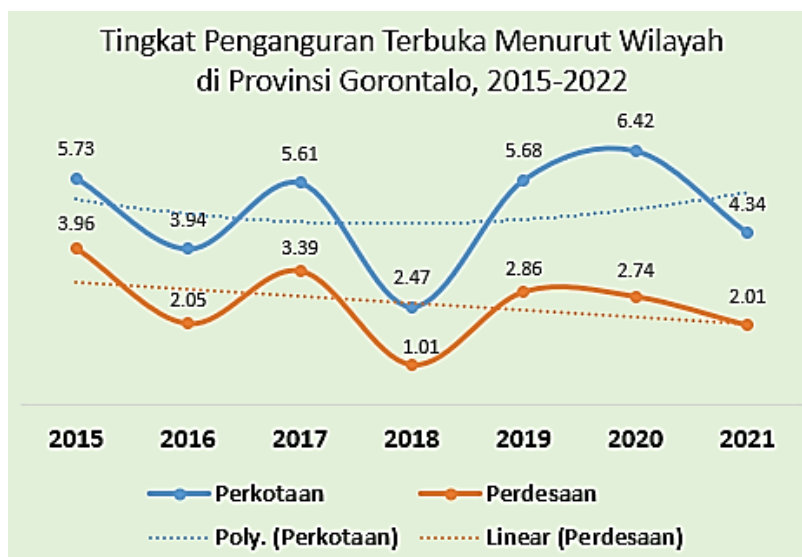


TPT menurun baik di wilayah perkotaan maupun di perdesaan pada periode 2015-2021.

TPT di wilayah perkotaan lebih tinggi dari TPT di perdesaan



Pengurangan jumlah penganggur di perkotaan rata-rata 88 orang per tahun, lebih rendah dari pengurangan jumlah penganggur di perdesaan sebanyak 936 orang per tahun. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di perkotaan menurun dari 5,73% pada tahun 2015 menjadi 4,34% pada tahun 2021. Di perdesaan, TPT menurun dari 3,96% pada tahun 2015 menjadi 2,01 pada tahun 2021 (Gambar 2.28).



Gambar 2.28. Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Wilayah di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

Disparitas pengangguran antara perkotaan dan perdesaan disebabkan oleh urbanisasi. Daya tarik perkotaan menyebabkan pekerja di perdesaan pindah ke kota. Upah yang lebih tinggi dan fasilitas yang lebih baik menjadi daya tarik para pekerja bermigrasi ke kota. Pekerja-pekerja yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung migrasi ke kota mencari pekerjaan yang dianggap “lebih baik”, pekerjaan di sektor non pertanian. Hal ini memberikan tekanan lingkungan, sosial dan ekonomi di perkotaan. Sebaliknya di perdesaan terjadi kelangkaan tenaga kerja terutama di sektor pertanian.

2.6.5. Penganggur Terbuka Menurut Daerah

Penganggur Terbuka (PT) terbanyak pada tahun 2015-2021 terdapat di Kota Gorontalo yaitu 4992-6031 orang. Kabupaten Gorontalo Utara memiliki jumlah PT terkecil yaitu 1310 orang pada tahun 2021. Jumlah PT berkurang di semua kabupaten dan kota kecuali di Kabupaten Pohuwato. Di Kabupaten Pohuwato, PT bertambah dengan laju pertumbuhan 7,38% per tahun. Di Kabupaten lainnya dan Kota Gorontalo, PT berkurang dengan laju pertumbuhan berkisar antara -0,70 % per tahun di Kabupaten Boalemo sampai 13,63% per tahun di Gorontalo Utara (Tabel 2.27).

Pada masa Pandemi Covid-19 tahun 2020, jumlah penganggur terbuka meningkat dibanding PT tahun 2019 dengan kisaran peningkatan sebesar 1,28% sampai 14,43%. Secara keseluruhan, PT meningkat sebesar 6,72% akibat Pandemi Covid-19 di Provinsi Gorontalo.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurun pada periode 2015-2021 di semua kabupaten dan kota (Gambar 2.29). Pada tahun 2021, TPT tertinggi terdapat di Kota Gorontalo (4,55%) lebih tinggi dari TPT Provinsi Gorontalo (3,01%) dan terendah di Kabupaten Gorontalo (2,12%), lebih rendah dari TPT Provinsi Gorontalo. Pada masa Pandemi Covid-19 tahun 2020, TPT meningkat di semua kabupaten/kota (Gambar 2.30).

Tabel 2.27. Perkembangan jumlah Penganggur Terbuka (PT) Menurut Daerah di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

KABUPATEN/KOTA	TAHUN							Laju pertumbuhan (%)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2015-2021
Boalemo	3069	2720	3868	3151	2627	3006	2943	-0.70
Gorontalo	5922	2514	6315	6116	5815	6351	3930	-6.61
Pohuwato	1350	1424	1802	2245	2365	2603	2070	7.38
Bone Bolango	4783	3305	3494	3292	3355	3398	2714	-9.01
Gorontalo Utara	2946	1533	2666	2708	2797	2975	1310	-12.63
Kota Gorontalo	6031	4031	5305	5835	6850	7077	4992	-3.10
PROVINSI GORONTALO	24101	15528	23450	23347	23809	25410	17959	-4.78

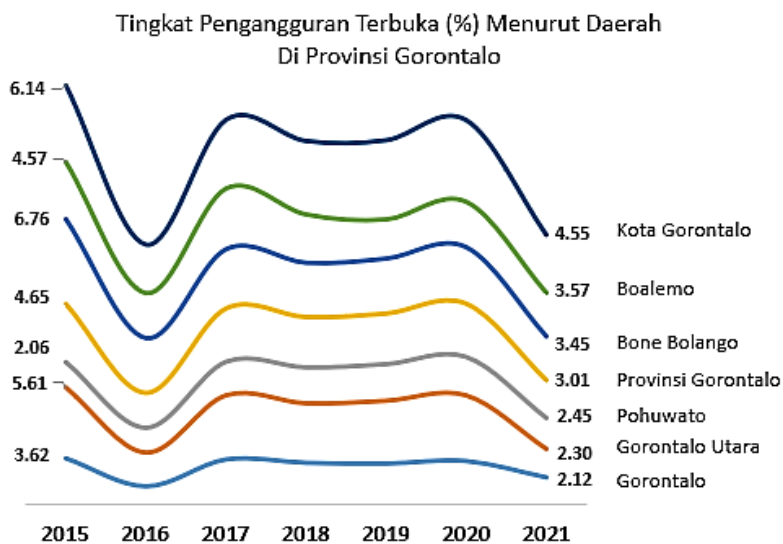
Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2015-2021



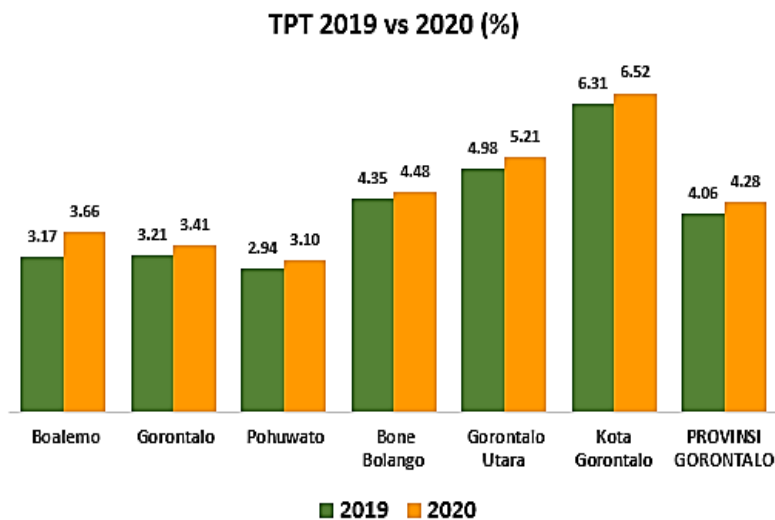
TPT tertinggi pada tahun 2021 terjadi di Kota Gorontalo.

TPT terendah ditemukan di Kabupaten Gorontalo.

TPT menurun di semua daerah pada 2015-2021.



Gambar 2.29. Perkembangan TPT Menurut Daerah di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

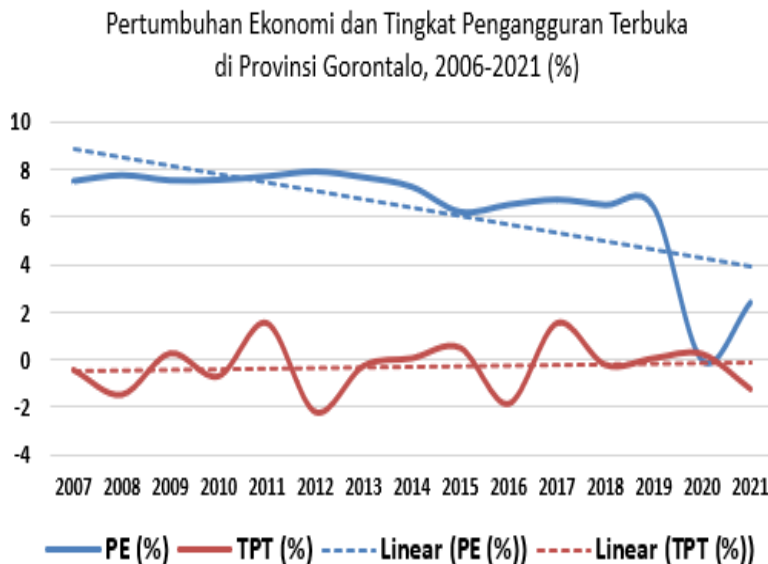


Gambar 2.30. Perkembangan TPT Menurut Daerah di Provinsi Gorontalo pada masa Pandemi Covid-19, 2015-2021

Peningkatan TPT terbesar akibat Pandemi Covid-19 terjadi di Kabupaten Boalemo (0,49%) dan terendah di Kabupaten Bone Bolango (0,13%). Peningkatan TPT di tingkat provinsi sebesar 0,18%.

Besarnya tingkat pengangguran salah satu dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi. Hukum Okun mendeskripsikan hubungan terbalik antara perubahan rata-rata tingkat pengangguran dengan perbedaan antara Pendapatan Domestik Bruto (PDB) aktual dan PDB potensial. Teori tersebut menyebutkan bahwa setiap kenaikan angka rata-rata aktual tingkat pengangguran, maka nilai PDB akan turun sebesar 2 sampai 3 persen. Demikian juga, apabila nilai PDB meningkat, maka angka rata-rata aktual tingkat pengangguran akan menurun. PDB sesungguhnya merupakan PDB yang disesuaikan dengan tingkat inflasi dan perubahan harga, dan perubahan nilai rata-rata dari tingkat pengangguran menggunakan kurva Philips.

Data yang diperoleh menunjukkan pertumbuhan ekonomi di Provinsi Gorontalo menunjukkan tren menurun pada periode 2006-2021. Sebaliknya pada periode yang sama, tingkat pengangguran terbuka menunjukkan tren yang meningkat (Gambar 2.31).



Gambar 2.31. Tren pertumbuhan ekonomi dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Gorontalo, 2007-2021



TPT dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi (Hukum Okun).





Di Provinsi Gorontalo diperoleh bahwa Model Hukum Okun yaitu hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran secara statistik belum terbukti.



Penggunaan regresi linier pertumbuhan ekonomi (PE) terhadap tingkat pengangguran terbuka (TPT)²⁴ diperoleh persamaan regresi, $TPT = 3.179 + 0.264 PE$ ($R^2 = 0.41$). Model regresi nyata pada taraf signifikansi 0.115. Hal ini berarti bahwa belum cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh secara linier terhadap tingkat pengangguran.

Prinsip ekonomi yang telah lama diterima adalah bahwa ketika ekonomi tumbuh lambat, pengangguran meningkat. Di awal 1960-an, ekonom Arthur Okun menunjukkan bahwa untuk setiap titik di mana produk domestik bruto (PDB) tumbuh di bawah potensinya, pengangguran cenderung naik setengah poin persentase. Penerapan Hukum Okun diperoleh persamaan: $\Delta TPT = -0.358 - 0.155 PE$ ($R^2 = 0.262$). Model Hukum Okun tidak nyata secara statistik sehingga Hukum Okun tidak dapat diterapkan untuk kasus Provinsi Gorontalo.

Noor, *et al* (2007)²⁵ meneliti tentang kelayakan Hukum Okun dalam perekonomian Malaysia menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara PDBt dan pengangguran dengan koefisien regresi yang diperoleh adalah -1.748. Setiap kenaikan PDB sebesar 1% akan menurunkan pengangguran sebesar 1,748%. Darman (2013)²⁶ menguji kelayakan Hukum Okun di Indonesia dan menyimpulkan bahwa Hukum Okun terbukti tidak valid dalam perekonomian Indonesia karena berbeda dengan koefisien asli dari hukum Okun. Nilai koefisien Okun tingkat signifikansinya kecil secara empirik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia tidak responsif terhadap perubahan dalam PDB riil dengan alasan: (a) Terdapat

24 Anderson, D. R., Sweeney, D. J., Williams, T. A. (2011). *Statistic for Business and Economics*, Internal Edition. China: China Translation & Printing services Limited

25 Noor, Z. M., Nor, N. M., Judhiana, A. G. (2007). The Relationship Between Output and Unemployment in Malaysia: Does Okun's Law Exist? *International Journal of Economics and Management*, 1(3), 337-344.

26 Darman. 2013. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Tingkat Pengangguran: Analisis Hukum Okun. *Journal The WINNERS*, Vol. 14 No. 1, Maret 2013: 1-12.

pengangguran struktural/friksional dalam perekonomian Indonesia. (b) Adanya perbedaan struktur ekonomi antara negara berkembang dengan negara maju. Pada negara berkembang labor insentif masih dominan dari pada *labor skill*. Kedua hal tsb mengakibatkan tingkat pengangguran yang terjadi di negara berkembang (termasuk Indonesia) bersifat kontra siklus. (c) Hubungan antara variabel pertumbuhan PDB riil dan tingkat pengangguran tidak terbukti saling mempengaruhi. Penelitian ini hanya menemukan secara statistik bahwa variabel pertumbuhan PDB riil mempengaruhi tingkat pengangguran dalam jangka panjang. Hal ini disebabkan struktur ekonomi Indonesia hampir sebagian besar penyerapan tenaga kerja masih ditopang oleh sektor pertanian dan sektor informal.

2.7. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja berperan penting dalam proses pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Pendapatan daerah dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan efektivitas dan mutu tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja tertinggi pada periode 2015-2021 diperoleh pada lapangan usaha real estat berkisar Rp. 4.2 M- Rp. 11 M per tenaga kerja per tahun. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi juga diperoleh ada lapangan usaha informasi dan telekomunikasi sebesar Rp. 249 juta-Rp. 638 juta per tenaga kerja per tahun. Sektor pertanian, kehutanan dan perikanan sebagai sektor penyedia pangan utama memiliki produktivitas yaitu Rp. 49,6 juta – 61,3 juta/tenaga kerja per tahun (Tabel 2.28). Produktivitas tenaga kerja yang rendah diperoleh pada lapangan usaha jasa perusahaan yang berkisar Rp. 3,92 juta -Rp 4,93 juta.



Produktivitas tenaga kerja Provinsi Gorontalo pada tahun 2021 sebesar Rp. 50,28 juta per tahun..

Laju pertumbuhan produktivitas tertinggi diperoleh pada lapangan usaha pengadaan listrik dan gas.

Lapangan usaha real estat mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja terbesar.



Tabel 2.28. Perkembangan produktivitas tenaga kerja di Provinsi Gorontalo, 2015-2021

NO	KODE	LAPANGAN USAHA	TAHUN							LAJU PER-TUMBUHAN (%/tahun)
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	A	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	46.90	51.00	53.56	59.94	61.78	57.46	61.33	4.57
2	B	Pertambangan dan Penggalian	20.54	22.67	25.17	20.56	28.35	31.19	29.78	6.39
3	C	Industri Pengolahan	23.57	21.33	21.73	16.68	23.23	24.87	24.09	0.36
4	D	Pengadaan Listrik dan Gas	12.42	7.85	13.42	15.48	16.85	16.64	31.61	16.85
5	E	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	24.25	23.93	11.81	34.21	18.32	54.04	25.56	0.88
6	F	Konstruksi	91.96	100.52	81.08	85.25	96.34	106.19	104.14	2.09
7	G	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	27.21	28.92	32.54	32.70	32.68	33.11	32.78	3.15
8	H	Transportasi dan Pergudangan	39.67	38.55	41.25	42.39	42.51	42.02	41.52	0.76
9	I	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	31.03	18.40	29.89	31.99	26.97	24.71	22.88	-4.95
10	J	Informasi dan Komunikasi	637.75	492.52	307.20	339.10	248.79	290.18	384.93	-8.07
11	K	Jasa Keuangan dan Asuransi	229.36	134.97	193.47	212.20	132.89	186.73	203.43	-1.98
12	L	Real Estat	10995.64	739.57	1964.58	3353.96	2174.59	3887.79	4418.70	-14.10
13	M, N	Jasa Perusahaan	4.93	8.66	5.98	5.60	6.50	4.05	3.92	-3.76
14	O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial	49.34	40.40	52.85	49.11	40.71	42.37	39.08	-3.81
15	P	Jasa Pendidikan	32.47	22.14	30.95	33.33	37.11	43.84	41.91	4.34
16	Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	112.99	93.23	100.49	99.15	105.89	81.89	88.52	-3.99
17	R,S,T,U	Jasa Lainnya	18.38	16.67	19.01	16.18	21.02	17.99	19.04	0.60
JUMLAH			44.70	43.00	47.85	48.10	50.05	49.99	50.28	1.98

Sumber: Data diolah.

Produktivitas tenaga kerja meningkat di sepuluh lapangan usaha dan menurun di tujuh lapangan usaha. Peningkatan produktivitas berkisar antara 0,36% per tahun sampai 16,35% per tahun. Peningkatan produktivitas tertinggi terjadi pada lapangan usaha pengadaan listrik dan gas dan terendah pada lapangan usaha industri pengolahan. Penurunan produktivitas di tujuh lapangan usaha berkisar antara -14,10% per tahun sampai -1,98% per tahun. Penurunan produktivitas terbesar terjadi pada lapangan usaha real estat dan terendah pada jasa keuangan dan asuransi. Secara keseluruhan di Provinsi Gorontalo terjadi peningkatan produktivitas sebesar 1,98% per tahun. Produktivitas tenaga kerja pada tahun 2015 sebesar Rp. 44,70 juta meningkat menjadi Rp. 50,28 juta pada tahun 2021 (Gambar 2.32).



Gambar 2.32. Perkembangan produktivitas tenaga kerja di Povinsi Gorontalo, 2015-2021

Produktivitas tenaga kerja tertinggi tahun 2021 terdapat di Kota Gorontalo sebesar Rp. 60,6 juta/TK. Laju pertumbuhan produktivitas TK Kota Gorontalo juga tertinggi sebesar 5,55% per tahun. TK di Kabupaten Pohuwato menempati urutan kedua produktivitas tenaga



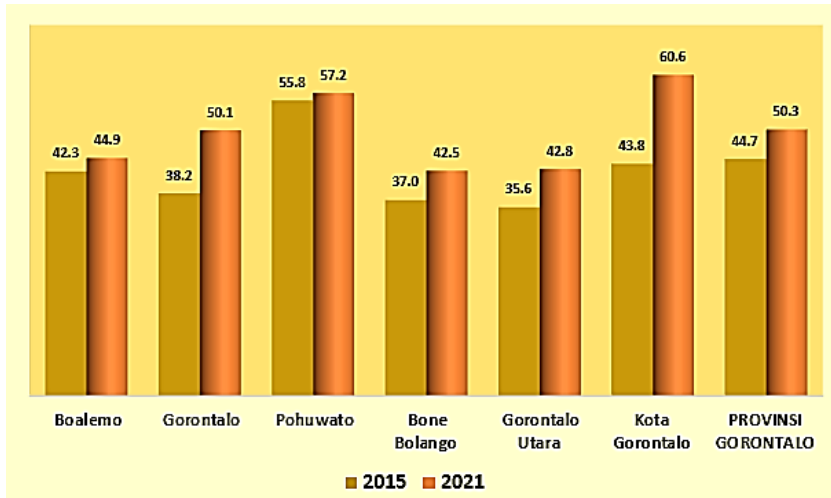
Produktivitas tenaga kerja tertinggi tahun 2021 terdapat di Kota Gorontalo sebesar Rp. 60,6 juta/TK



kerja yaitu sebesar Rp. 57,2 juta/TK. Produktivitas TK terendah terdapat di Kabupaten Bone Bolango yaitu sebesar Rp. 42,5 juta/TK (Gambar 2.33).



Di Provinsi Gorontalo, kualitas sumberdaya manusia diperkirakan merupakan faktor utama rendahnya produktivitas.



Gambar 2.33. Perkembangan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten dan Kota se Povinsi Gorontalo, 2015-2021

Faktor-faktor yang diidentifikasi yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di suatu wilayah, meliputi: (i) efek aglomerasi akibat konsentrasi penduduk di suatu wilayah; (ii) siklus bisnis dan pemilihan pasar; (iii) perbedaan negara; (iv) aspek lingkungan (perubahan iklim) yang mempengaruhi kualitas udara dan kejadian bencana; (v) penanaman modal asing langsung (*Foreign Direct Investment*); (vi) globalisasi dan perdagangan internasional; (vii) rantai nilai global (*Global Value Change*); (viii) modal sumberdaya manusia; (ix) teknologi informasi dan komunikasi (TIK); (x) alokasi tenaga kerja; (xi) R&D dan

inovasi; (xii) perbedaan wilayah.²⁷ Di Provinsi Gorontalo, kualitas sumberdaya manusia diperkirakan merupakan faktor utama rendahnya produktivitas.

2.8. Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan tenaga kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kapasitas terpasang fasilitas pelatihan tenaga kerja tidak mengalami penambahan yaitu 496 orang sampai tahun 2020. Pada tahun 2021, kapasitas terpasang meningkat drastis menjadi 2632 orang. Peningkatan kapasitas ini diikuti oleh peningkatan jumlah infrastruktur dan jumlah lulusan pelatihan (Tabel 2.29). Di Provinsi Gorontalo terdapat 4 BLK dan 1 LLK yang tersebar di 4 kabupaten dan Kota Gorontalo. Kabupaten Boalemo dan Gorontalo Utara belum memiliki BLK/LLK. Data kapasitas terpasang, jumlah instruktur dan jumlah lulusan masing-masing BLK disajikan pada Tabel 2.30. Pelatihan tenaga kerja diperkirakan akan semakin intensif dengan dibangunnya Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Kementerian Tenaga Kerja di Provinsi Gorontalo. Pembangunan BLK sudah dimulai sejak tahun 2021.

Tabel 2.29. Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Provinsi Gorontalo Tahun 2019-2021

No.	URAIAN	TAHUN		
		2019	2020	2021
1	JUMLAH KAPASITAS TERPASANG (ORANG)	496	496	2630
2	JUMLAH INSTRUKTUR (ORANG)	7	8	34
3	JUMLAH LULUSAN PELATIHAN (ORANG)	610	110	530

Sumber: Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, 2022



Pelatihan tenaga kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.



²⁷ Radlo, Mariusz-Jan and Aftur F. Tomeczek. 2022. Factors Influencing Labor Productivity in Mo... Qualitative Text Analysis. WSEAS TRANSACTIONS on ENVIRONMENT and DEVELOPMENT:



Tabel 2.29a. Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan di BLK/LLK se Provinsi Gorontalo Tahun 2021

No	Balai/Lembaga Latihan	Kapasitas Terpasang	Jumlah Instruktur	Jumlah Lulusan Pelatihan
1	BLK Limboto	1248	3	112
2	BLK Pohuwato	160	11	112
3	BLK Bone Bolango	240		48
4	LLK UKM Kota Gorontalo	352	12	114
5	BLK Provinsi Gorontalo	630	8	144
	JUMLAH	2630	34	530

Sumber: Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, 2022

2.9. Penempatan Tenaga Kerja



Pelayanan bagi pencari kerja perlu ditingkatkan mulai dari pendaftaran, fasilitasi lowongan pekerjaan dan penempatan pekerja



Data jumlah bursa kerja swasta dan jumlah pengantar kerja belum tersedia. Jumlah lowongan pekerjaan meningkat pada tahun 2019 dibanding 2018. Pada tahun 2020 tidak ada lowongan pekerjaan yang terdaftar. Jumlah pencari kerja terdaftar meningkat sampai tahun 2017. Jumlah pencari kerja terdaftar selanjutnya mengalami penurunan drastis pada tahun 2018 dan 2020 dibanding tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2020, jumlah pencari kerja terdaftar menurun, hanya 7 orang. Pencari kerja yang ditempatkan meningkat pada 2018-2019 tapi pada tahun 2020 tidak ada pencari kerja yang ditempatkan (Tabel 2.30).

Tabel 2.30. Jumlah Pencari Kerja, Bursa Kerja dan Pengantar Kerja Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2021 (orang)

No.	Penempatan Tenaga Kerja	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Lowongan kerja terdaftar				917	1663	0	
2	Pencari kerja terdaftar	25931	25956	25980	5521	9449	7	
3	Pencari kerja ditempatkan	14200	26057		2521	4288	0	
4	Bursa kerja swasta							
5	Jumlah pengantar kerja							

Sumber: Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, 2022

2.10. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perangkat hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja di Provinsi Gorontalo menunjukkan perbaikan pada periode 2015-2021. Jumlah mediator, jumlah peraturan perusahaan, jumlah perjanjian kerjasama, jumlah serikat pekerja/serikat buruh dan jumlah lembaga bipartit, dan jumlah perusahaan peserta jamsostek meningkat secara nyata (Tabel 2.31). Pada tahun 2020, beberapa indikator hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja mengalami penurunan. Penurunan terjadi pada indikator jumlah mediator, Jumlah Peraturan Perusahaan, Jumlah Perjanjian Kerja Bersama dan Jumlah Lembaga Bipartit. Peningkatan yang signifikan terjadi pada perusahaan dan tenaga kerja peserta jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) aktif. Namun demikian, data peserta jaminan sosial tenaga kerja aktif menurun pada tahun 2021. Secara umum, data ini menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja makin baik dan makin diperhatikan oleh perusahaan/instansi.



Hubungan industrial perlu dibangun untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam rangka meningkatkan produktivitas pekerja



Tabel 2.31. Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo Tahun 2015-2021

No	Uraian	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Jumlah Mediator	3	3	9	8	8	7	7
2	Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	60	195	108	118	118	66	199
3	Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	2	15	20	28	29	18	53
4	Jumlah SP/SB	2	2	3	3	34	37	44
5	Jumlah Lembaga Bipartit	5	11	11	19	19	12	20
6	Perusahaan peserta jamsostek aktif	241	250	300	453	2142	3059	3.193
7	Tenaga kerja peserta jamsostek aktif	2500	5000	5913	6709	33572	138441	79354

Sumber: Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, 2022

2.11. Perkembangan Upah Minimum Tenaga Kerja



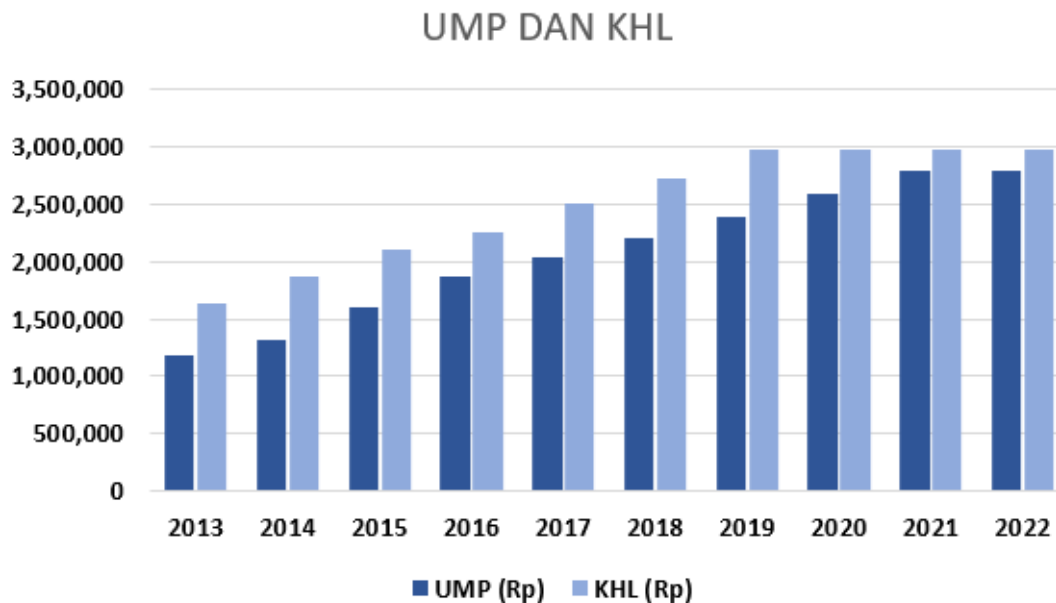
Upah Minimum Provinsi belum memenuhi kebutuhan hidup layak. Penetapan UMP perlu memperhatikan berbagai aspek.



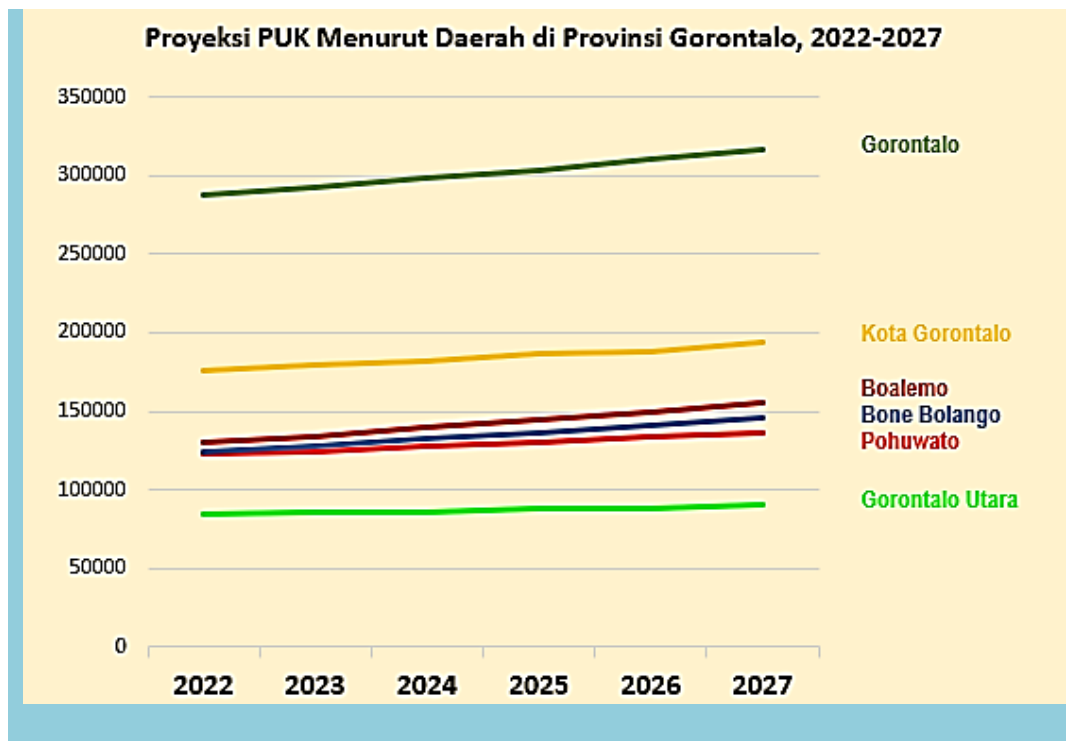
Upah minimum Provinsi Gorontalo pada periode 2013-2021 terus mengalami peningkatan sekitar 7,81% sampai 40,3%. Meskipun terjadi peningkatan setiap tahun, Upah Minimum Provinsi (UMP) masih lebih rendah dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja. UMP tahun 2020 sebesar 86,8% dari KHL pada tahun 2020 (Tabel 2.32). Sehubungan dengan hal tersebut, Pemerintah Pusat merekomendasikan bahwa bagi daerah-daerah yang UMPnya masih lebih rendah, dapat menaikkan UMP sampai nilainya sama dengan KHL pada tahun berjalan. Untuk tahun 2020, direkomendasikan untuk menaikkan UMP minimal 8,51% dibanding UMP 2019. Pada tahun 2021, UMP meningkat sebesar 7,81% dibanding tahun 2020. Peningkatan masih terjadi pada tahun 2022 sebesar 0,42% sehingga besaran UMP menjadi Rp 2.800.580 yang meningkat dari Rp. 2.788.826 pada tahun 2021.

Tabl 2.32. Perkembangan Upah Minimum Provinsi Gorontalo, tahun 2013-2019

No	Tahun	UMP (Rp)	KHL (Rp)	UMK/KHL (%)	Kenaikan UMP	
					Rp.	%
1	2013	1,175,000	1,639,272	71.7	Rp 337,500	40,3
2	2014	1,325,000	1,864,379	71.1	Rp 150,000	12,77
3	2015	1,600,000	2,098,174	76.3	Rp 275,000	20,75
4	2016	1,875,000	2,262,251	82.9	Rp 275,000	17,19
5	2017	2,030,000	2,512,909	80.8	Rp 155,000	8,26
6	2018	2,206,813	2,730,527	80.8	Rp 176,813	8,71
7	2019	2,384,020	2,980,097	80.0	Rp 177,207	8,03
8	2020	2,586,900	2,980,097	86.8	Rp 202,880	8.51
9	2021	2,788,826	2,980,097	93.6	Rp 201,926	7.81
10	2022	2,800,580				0,42



Gambar 2.34. Kesenjangan UMP dan KHL di Provinsi Gorontalo, 2013-2022



BAB III

Perkiraan Persediaan Tenaga Kerja

"Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil. Barangsiapa yang bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah
Azza wajalla" (HR. Ahmad)

GARIS BESAR BAHASAN**2.10. Perkiraan Penduduk Usia Kerja****2.11. Perkiraan Angkatan Kerja****2.12. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja**

Perkiraan persediaan tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam perencanaan tenaga kerja. Ketersediaan tenaga kerja dari segi demografis, kualitas pendidikan, keterampilan dan mentalitas yang baik tenaga kerja merupakan titik fokus pembangunan ketenagakerjaan yang berbasis sumberdaya manusia. Informasi lain yang dibutuhkan dalam perkiraan persediaan tenaga kerja adalah pertumbuhan penduduk, tingkat kelahiran, tingkat kematian, migrasi masuk/keluar dan lainnya. Perkiraan persediaan tenaga kerja menggunakan basis data tahun 2015-2021 yaitu laju pertumbuhan 2015-2021. Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap perkiraan indikator ketersediaan tenaga kerja dibahas dalam sub-bab tersendiri

3.1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja

Penduduk usia kerja dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Secara teoritis, pertumbuhan penduduk usia kerja berbanding lurus terhadap pertumbuhan penduduk dan kesehatan penduduk. Laju pertumbuhan penduduk di Provinsi Gorontalo sebesar 1,06% per tahun. Pada tahun 2021 jumlah penduduk usia kerja mencapai 905.361 orang dan pada tahun 2027 akan mencapai 1.038.349 orang. Pertumbuhan penduduk akan diikuti meningkatnya penduduk usia kerja (PUK).

3.1.1. Proyeksi Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

Pada periode tahun 2022-2027, jumlah PUK meningkat rata-rata 1.80% per tahun. Pada tahun 2022, PUK diperkirakan sebanyak 924.473 orang akan meningkat menjadi 1.038.349 orang atau bertambah sebanyak 113.876 orang atau rata-rata 18.979 orang per tahun (Tabel 3.1). Laju pertumbuhan negatif PUK golongan umur 15-19 tahun dan 20-24 tahun menyebabkan jumlah PUK pada golongan umur ini diperkirakan menurun dari tahun ke tahun. Laju pertumbuhan tertinggi pada golongan umur 65+ tahun (8.18%) sehingga diperkirakan PUK golongan umur ini adalah yang terbesar pada tahun 2027 yaitu 12.27% dari total PUK.

Peningkatan jumlah PUK menunjukkan ketersediaan tenaga kerja untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi, meningkatnya konsumsi dan rasio ketergantungan penduduk makin kecil sehingga berdampak pada peningkatan ekonomi. Di lain pihak, PUK yang besar memerlukan peningkatan kesempatan kerja yang banyak pula.



PUK golongan usia 65+ tahun diperkirakan meningkat rata-rata 8,18% per tahun pada 2022-2027



Tabel 3.1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

Golongan Umur	Laju Pertumbuhan (%/tahun)	2022	2023	2024	2025	2026	2027
15 - 19	-1.49	97475	96037	94619	93223	91847	90492
20 - 24	-1.19	96709	95581	94465	93363	92273	91197
25 - 29	0.36	97019	97387	97757	98128	98500	98874
30 - 34	1.55	98203	99738	101297	102880	104488	106121
35 - 39	1.45	96670	98098	99547	101017	102509	104023
40 - 44	1.27	89124	90306	91504	92717	93947	95193
45 - 49	2.83	84399	86852	89377	91975	94649	97400
50 - 54	4.45	75238	78664	82246	85991	89906	94000
55 - 59	5.25	61567	64885	68382	72067	75951	80045
60-64	4.47	43070	44996	47009	49111	51308	53603
65+	8.18	84999	92165	99935	108361	117496	127402
Jumlah	1.80	924473	944708	966137	988833	1012875	1038349
Tambahan pertahun		19112	20236	21429	22696	24042	25474

Sumber: Data diolah.

3.1.2. Proyeksi Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Pada periode 2022-2027 pertambahan penduduk usia kerja berjenis kelamin laki-laki diperkirakan mencapai 57.569 orang atau rata-rata 9.595 orang per tahun. PUK perempuan diperkirakan bertambah sebanyak 56.307 orang atau rata-rata 9.384 orang per tahun. Dengan demikian di Provinsi Gorontalo ini PUK laki-laki berkembang lebih cepat daripada perempuan (Tabel 3.2). Perbandingan PUK laki-laki dan perempuan yaitu 51:49.

Tabel 3.2. Perkiraan PUK menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

Jenis Kelamin	Laju Pertumbuhan (%)	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Laki-laki	1.83	460323	470557	481392	492866	505018	517893
Perempuan	1.77	464149	474151	484745	495967	507857	520456
Jumlah	1.80	924473	944708	966137	988833	1012875	1038349

Sumber: Data diolah.



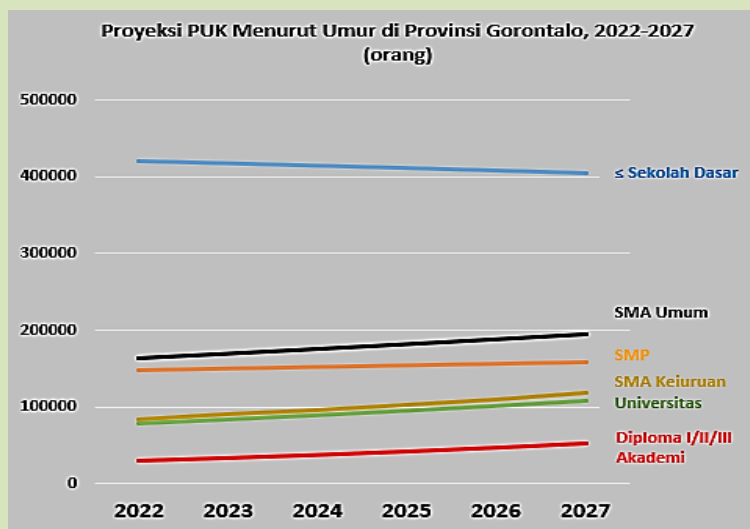
Jumlah PUK yang berpendidikan SD dapat menurun sebagai indikasi meningkatnya kualitas tenaga kerja yang tersedia di masa depan.



3.1.3. Proyeksi Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Jumlah PUK untuk setiap jenjang pendidikan menunjukkan tren meningkat kecuali untuk PUK berpendidikan maksimum SD yang menurun (Gambar 3.1). Pada tahun 2022-2027, pertambahan PUK terbanyak yaitu adalah pada tingkat pendidikan SMA Kejuruan dengan rata-rata pertambahan 6557 orang/tahun diikuti oleh SMA Umum 6215 orang per tahun. Lulusan perguruan tinggi/universitas bertambah rata-rata sebanyak 5.730 orang. PUK dengan tingkat pendidikan maksimum SD berkurang sebanyak rata-rata 2.905 orang per tahun dengan laju pertumbuhan -0,60% per tahun (Tabel 3.3).

Penurunan jumlah PUK yang berpendidikan SD dapat menjadi indikasi meningkatnya kualitas tenaga kerja yang tersedia di masa depan. Namun demikian, sebagian besar PUK yang berpendidikan SD masih merupakan bagian yang terbesar. Oleh karena itu, di masa depan masih diperlukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumberdaya tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan.



Gambar 3.1. Proyeksi PUK Menurut Umur di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

Tabel 3.3. Proyeksi PUK menurut tingkat pendidikan di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027

Tingkat Pendidikan	Laju Pertumbuhan (%/tahun)	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Pertambahan rata-rata per tahun (orang)
≤ Sekolah Dasar	-0.60	420042	417299	414455	411504	408441	405259	-2905
SMP	1.57	148116	150363	152601	154824	157029	159209	2224
SMA Umum	3.70	163576	169543	175677	181977	188441	195067	6215
SMA Kejuruan	7.10	84198	90130	96452	103186	110354	117980	6557
Diploma I/II/III	12.15	29881	33493	37531	42043	47082	52707	4343
Akademi								
Universitas	6.69	78661	83880	89421	95298	101528	108127	5730
Jumlah	1.80	924473	944708	966137	988833	1012875	1038349	18979

Sumber: Data diolah

3.14. Proyeksi Penduduk Usia Kerja Menurut Wilayah

Penduduk Usia Kerja wilayah perkotaan meningkat dengan laju pertumbuhan 3.66% per tahun, sedangkan di perdesaan meningkat dengan laju pertumbuhan yang lebih kecil yaitu 0.49% per tahun. Pada tahun 2022 diperkirakan PUK wilayah perkotaan sebanyak 412353 orang meningkat menjadi 503218 orang pada tahun 2027. Pertambahan PUK rata-rata sebanyak 15.144 orang per tahun (Tabel 3.4).

PUK di perdesaan pada tahun 2022 diperkirakan sebanyak 512.120 orang, meningkat menjadi 535.131 orang atau bertambah rata-rata sebanyak 3835 orang per tahun. Proporsi PUK di perdesaan semakin menurun dari 55.4% pada tahun 2022 menjadi 51.5% pada tahun 2027. Sebaliknya proporsi PUK di perkotaan meningkat dari 44/6% pada tahun 2022 menjadi 48.5% pada tahun 2027.

Implikasi dari data ini adalah dalam 5 tahun ke depan persediaan tenaga kerja di perkotaan semakin besar sementara di perdesaan semakin kecil. Semakin sulit memperoleh tenaga kerja untuk menggerakkan pembangunan di perdesaan.



Persediaan tenaga kerja di perkotaan semakin besar sementara di perdesaan semakin kecil.



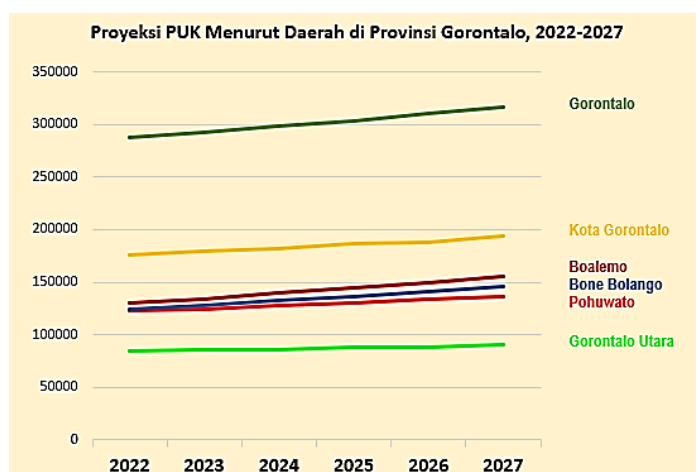
Tabel 3.4. Proyeksi PUK menurut Wilayah di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027

Daerah	Laju Per-tumbuhan (%/tahun)	Tahun						Rata-rata per-tambahan per tahun (orang)
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Perkotaan	3.66	412353	428635	445801	463909	483024	503218	15144
Perdesaan	0.49	512120	516073	520336	524924	529851	535131	3835
Jumlah	1.8	924473	944708	966137	988833	1012875	1038349	18979

Sumber: Data diolah

3.1.5. Proyeksi Penduduk Usia Kerja Menurut Daerah

PUK di semua kabupaten dan kota diperkirakan meningkat pada 2022-2027, mengikuti perkembangan populasi penduduk (Gambar 3.2). Pertambahan PUK terbanyak terjadi di Kabupaten Gorontalo dengan rata-rata pertambahan 5139 orang per tahun. Pertambahan terkecil terjadi di Kabupaten Gorontalo Utara yaitu rata-rata 1.028 orang per tahun (Tabel 3.5).



Gambar 3.2. Proyeksi PUK Menurut Daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027



Penduduk usia kerja meningkat di semua daerah sebagai konsekuensi dari peningkatan jumlah penduduk



Tabel 3.5. Proyeksi PUK menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

KABUPATEN/ KOTA	LAJU PERTUM- BUHAN (%)	TAHUN						PER- TAMBA- HAN (ORANG/ TAHUN)
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Boalemo	2.95	129769	134086	139338	144186	150050	155509	4290
Gorontalo	1.14	288206	292557	298672	303630	310424	316060	4642
Pohuwato	1.48	122517	124785	127821	130380	133745	136631	2352
Bone Bolango	2.58	124255	127926	132459	136575	141619	146244	3665
Gorontalo Utara	1.18	84113	85417	86219	87685	88637	90282	1028
Kota Gorontalo	2.09	175612	179938	181628	186377	188400	193623	3002
Provinsi Goron- talo	1.8	924473	944708	966137	988833	1012875	1038349	18979

Sumber: data diolah.

Keterangan: Angka proyeksi disesuaikan dengan proporsi masing-masing daerah sesuai laju pertumbuhan



*Its labour indeed that
puts the difference in
everything
(Pekerjalah yang
membuat perbedaan
terhadap segala
sesuatu)*

John Locke



3.2. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) adalah ukuran proporsi penduduk usia kerja suatu negara/daerah yang terlibat secara aktif di pasar tenaga kerja, baik dengan bekerja atau mencari pekerjaan; ini memberikan indikasi ukuran pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk terlibat dalam produksi barang dan jasa, relatif terhadap populasi pada usia kerja.

Tingkat partisipasi angkatan kerja berperan sentral dalam mengevaluasi faktor-faktor yang menentukan ukuran dan komposisi sumber daya manusia suatu negara/daerah dan dalam **membuat proyeksi pasokan tenaga kerja di masa depan**. TPAK juga digunakan untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan untuk menghitung masa kerja yang diharapkan dari populasi pria dan wanita dan tingkat akses, dan pensiun dari, kegiatan

ekonomi – informasi penting untuk perencanaan keuangan jaminan sosial sistem. Selain itu, TPAK juga berguna untuk memahami perilaku pasar tenaga kerja dari berbagai segmen populasi. Tingkat dan pola partisipasi angkatan kerja tergantung pada kesempatan kerja dan permintaan pendapatan, yang mungkin berbeda dari satu kategori orang ke kategori lainnya.²⁸

3.2.1. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

TPAK meningkat dari 66.32% pada tahun 2022 menjadi 68.43% pada tahun 2027. Pada golongan umur 15-19 tahun, 20-24 tahun dan 35-39 tahun terjadi penurunan TPAK, sebaliknya pada golongan umur 25-29 tahun, 30-34 tahun dan 40+ tahun terjadi peningkatan TPAK (Tabel 3.6).

Tabel 3.6. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Umur di Provinsi Gorontalo 2022-2027

Golongan Umur	Tahun					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
15 - 19	24.22	24.05	23.88	23.72	23.55	23.39
20 - 24	54.55	54.09	53.63	53.18	52.73	52.29
25 - 29	73.57	73.89	74.20	74.52	74.84	75.16
30 - 34	79.13	79.78	80.43	81.08	81.74	82.41
35 - 39	78.51	78.41	78.32	78.22	78.12	78.02
40 - 44	80.05	80.40	80.75	81.10	81.46	81.81
45 - 49	79.95	79.96	79.98	80.00	80.02	80.04
50 - 54	80.35	80.54	80.73	80.92	81.11	81.30
55 - 59	77.22	78.23	79.26	80.30	81.35	82.42
60+	50.74	51.69	52.64	53.60	54.56	55.51
Provinsi Gorontalo	66.32	66.72	67.13	67.55	67.98	68.43



TPAK golongan usia 55+ tahun ertinggi pada periode 2022-2027.



²⁸ <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-participation-rate/>



TPAK perempuan meningkat, sebaliknya TPAK laki-laki menurun pada 2022-2027.



Struktur demografi penduduk berdasarkan umur, jenis kelamin merupakan faktor penentu TPAK. Selain itu, malnutrisi, disabilitas, dan penyakit kronis dapat mempengaruhi kapasitas untuk bekerja sehingga juga dianggap sebagai penentu utama partisipasi angkatan kerja, terutama di lingkungan berpenghasilan rendah.

3.2.2. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

TPAK perempuan diperkirakan meningkat dari 51.21% pada tahun 2022 menjadi 55.46% pada tahun 2027. TPAK laki-laki mengalami penurunan dari 61.12% pada tahun 2022 menjadi 59.37% pada tahun 2027. TPAK perempuan yang meningkat positif dibanding TPAK laki-laki, menyebabkan kesenjangan TPAK laki-laki dan perempuan semakin kecil (Tabel 3.6a).

Tabel 3.6a. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo 2022-2027

Jenis Kelamin	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Laki-laki	61.23	60.86	60.49	60.12	59.75	59.37
Perempuan	51.21	52.03	52.86	53.71	54.58	55.46
Jumlah	66.32	66.72	67.13	67.55	67.98	68.43

Sumber: Data diolah

Partisipasi angkatan kerja umumnya lebih rendah untuk perempuan daripada laki-laki di setiap kategori umur. Di antara usia kerja utama, tingkat perempuan tidak hanya lebih rendah dari tingkat laki-laki yang sesuai, tetapi mereka juga biasanya menunjukkan pola yang agak berbeda. Selama periode siklus hidup ini, perempuan cenderung meninggalkan angkatan kerja karena melahirkan dan membesarkan anak,

kemudian kembali – tetapi pada tingkat yang lebih rendah – ke kehidupan yang aktif secara ekonomi. Di negara maju, profil partisipasi perempuan semakin seimbang dengan laki-laki.²⁹

3.2.3. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat partisipasi angkatan kerja meningkat untuk SD, SMP, SMA Umum, dan Universitas. Pada 2022-2027, TPAK Universitas diperkirakan mencapai 100% pada tahun 2022 sampai 2027. TPAK berpendidikan maksimum SD lebih tinggi dari TPAK SMP, SMA Umum, SMA Kejuruan dan Diploma/Akademi. Dilain pihak, TPAK untuk SMA Kejuruan dan Diploma/Akademi menurun (Tabel 3.7).

Tabel 3.7. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Provinsi Gorontalo 2022-2027

No	Tingkat Pendidikan	Tahun					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Maksimum SD	70.06	70.89	71.77	72.69	73.66	74.68
2	SMTp	46.92	47.20	47.51	47.84	48.20	48.58
3	SMTA Umum	63.86	63.83	63.83	63.86	63.93	64.02
4	SMTA Kejuruan	59.36	58.76	58.18	57.64	57.14	56.66
5	Diploma	45.37	41.61	38.18	35.04	32.18	29.57
6	Universitas	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	Jumlah	66.32	66.72	67.13	67.55	67.98	68.43

Sumber: Data diolah



TPAK SD, SMTp dan SMTA Umum meningkat.

TPAK SMTA Kejuruan dan Diploma/Akademi menurun pada periode 2022-2027.



²⁹ <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-participation-rate/>



TPAK di perkotaan dan perdesaan meningkat.

TPAK di perdesaan lebih besar dari TPAK di perkotaan.



3.2.4. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Wilayah

TPAK di perdesaan (67.75-71.35%) lebih tinggi dari TPAK di Perkotaan (64.64-66.01%). TPAK di perdesaan meningkat lebih pesat dibandingkan dengan TPAK di perkotaan disebabkan laju pertumbuhan TPAK di perdesaan sebesar 0.85% per tahun sementara laju pertumbuhan TPAK di perkotaan sebesar 0.26% per tahun (Tabel 3.8). Ketersediaan tenaga kerja di perdesaan lebih banyak di perdesaan dibanding di perkotaan.

Tabel 3.8. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Wilayah di Provinsi Gorontalo 2022-2027

Daerah	Tahun					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Perkotaan	64.64	64.88	65.14	65.44	65.76	66.10
Perdesaan	67.75	68.40	69.09	69.81	70.56	71.35
Jumlah	66.32	66.72	67.13	67.55	67.98	68.43

Sumber: Data diolah

3.2.5. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Daerah

TPAK meningkat di Kabupaten Boalemo, Gorontalo, Pohuwato, Gorontalo Utara dan Kota Gorontalo. Penurunan TPAK terjadi di Kabupaten Bone Bolango yaitu dari 64.56% pada tahun 2022 menjadi 61.42% pada tahun 2027 (Tabel 3.9). Penurunan TPAK dapat disebabkan karena terjadi peningkatan penduduk usia kerja tidak diikuti oleh kenaikan jumlah angkatan kerja.

Tabel 3.9. Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Wilayah di Provinsi Gorontalo 2022-2027

KABU- PATEN/KOTA	TAHUN					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Boalemo	65.86	66.18	66.18	66.51	66.52	66.86
Gorontalo	65.72	66.32	66.60	67.22	67.53	68.17
Pohuwato	72.03	74.02	75.71	77.82	79.61	81.85
Bone Bolango	64.56	64.03	63.20	62.70	61.90	61.42
Gorontalo Utara	68.64	68.72	69.28	69.37	69.94	70.05
Kota Gorontalo	63.81	63.67	64.53	64.40	65.29	65.16
Provinsi Gorontalo	66.32	66.72	67.13	67.55	67.98	68.43

Sumber: Data diolah



TPAK tertinggi di Kabupaten Pohuwato dan TPAK terendah di Kota Gorontalo.



3.3. Perkiraan Angkatan Kerja

Angkatan kerja bertambah rata-rata sebesar 2.4% per tahun. Pada tahun 2022, angkatan kerja diproyeksikan sebanyak 613.139 orang dan pada tahun 2027 akan mencapai 710.494 orang. Setiap tahun akan terjadi penambahan angkatan kerja sebanyak 16.171 orang sampai 21.926 orang.

3.3.1. Proyeksi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Angkatan kerja golongan umur 15-19 tahun dan 20-24 tahun akan berkurang dengan laju pertumbuhan negatif sampai tahun 2027. Angkatan kerja terbanyak adalah pada golongan umur 60+ tahun yang pada tahun 2027 mencapai lebih dari 100.000 orang (Tabel 3.10). Angkatan kerja terbanyak kedua yaitu pada golongan umur 30-34 tahun disusul oleh AK pada golongan umur 35-39 tahun.

Angkatan Kerja golongan usia 60+ tahun mencapai lebih dari 100.000 orang pada tahun 2027.

Lapangan kerja bagi AK golongan umur 60+ tahun diperlukan.



Tabel 3.10. Proyeksi angkatan kerja menurut golongan umur di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027

Golongan Umur	Laju Pertumbuhan (%/tahun)	Tahun					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
15 - 19	-2.16	23606	23096	22597	22109	21631	21164
20 - 24	-2.00	52755	51700	50666	49653	48660	47687
25 - 29	0.81	71378	71956	72539	73126	73718	74316
30 - 34	2.39	77712	79569	81471	83418	85412	87453
35 - 39	1.35	75898	76923	77961	79014	80080	81161
40 - 44	1.77	71341	72604	73889	75196	76527	77882
45 - 49	2.93	67474	69451	71486	73580	75736	77955
50 - 54	4.80	60453	63355	66396	69583	72923	76423
55 - 59	6.77	47544	50762	54199	57868	61786	65969
60+	9.11	64979	70899	77358	84405	92095	100484
Jumlah	2.40	613139	630314	648560	667952	688568	710494

Angkatan kerja (AK) laki-laki proporsinya lebih besar dibanding AK perempuan pada periode 2022-2027. Proporsi AK laki-laki semakin menurun sedangkan proporsi AK perempuan semakin meningkat (Tabel 3.11).

Tabel 3.11. Proyeksi angkatan kerja menurut jenis kelamin di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027

Jenis Kelamin	Tahun					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Laki-laki	375447	383631	392328	401570	411391	421828
Perempuan	237692	246683	256232	266382	277177	288666
Jumlah	613139	630314	648560	667952	688568	710494



Angkatan Kerja baik laki-laki maupun perempuan mengalami peningkatan.



3.3.3. Proyeksi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Pada periode 2022-2027, AK berpendidikan SD masih dominan dengan proporsi lebih dari 40%. Jumlah AK berpendidikan SD berkisar 294.274 orang sampai 302.632 orang (Tabel 3.12). Namun proporsi AK berpendidikan SD semakin menurun dari 48% pada tahun 2022 menjadi 43% pada tahun 2027. AK berpendidikan universitas mengalami peningkatan yang besar sehingga pada tahun 2027 proporsinya mendekati proporsi AK berpendidikan SMTA Umum yaitu sekitar 17%. Jumlah AK berpendidikan diploma/akademi adalah yang terkecil sekitar 2.1-2.2% dari total AK, proporsinya menurun pada periode 2022-2027.

Tabel 3.12. Proyeksi angkatan kerja menurut tingkat pendidikan
Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027

No	Tingkat Pendidikan	Tahun					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Maksimum SD	294274	295836	297454	299127	300853	302632
2	SMTA	69493	70975	72500	74069	75683	77343
3	SMTA Umum	104460	108224	112142	116219	120462	124878
4	SMTA Kejuruan	49980	52957	56119	59480	63051	66846
5	Diploma	13558	13937	14328	14733	15151	15584
6	Universitas	81373	88386	96017	104324	113367	123210
	Jumlah	613139	630314	648560	667952	688568	710494

3.3.4. Proyeksi Angkatan Kerja Menurut Wilayah

Jumlah AK di perkotaan dan perdesaan meningkat setiap tahun. Peningkatan jumlah AK di perkotaan rata-rata sebanyak 11.016 orang per tahun lebih banyak dibanding peningkatan jumlah AK di perdesaan sebanyak rata-rata 5.816 orang per tahun. Jumlah AK di perkotaan



Sampai tahun 2027, angkatan kerja berpendidikan SD masih yang terbanyak dengan proporsi lebih dari 40%.





Angkatan kerja di perdesaan lebih banyak dari angkatan kerja di perkotaan.



pada periode 2022-2027 berkisar antara 266.531 – 332.624 orang per tahun. Di perdesaan, jumlah AK bertambah dari 346.938 orang pada tahun 2022 menjadi 381.831 orang pada tahun 2027 (Tabel 3.13). Proporsi jumlah AK di perdesaan lebih besar dibanding di perkotaan (Gambar 3.3). Proporsi AK di perdesaan semakin menurun sedangkan proporsi AK di perkotaan semakin meningkat.

Tabel 3.13. Proyeksi angkatan kerja menurut wilayah di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027

Wilayah	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Perkotaan	266531	278091	290416	303568	317614	332624
Perdesaan	346938	352999	359493	366445	373882	381831
Jumlah	613139	630314	648560	667952	688568	710494



Gambar 3.3. Proporsi angkatan kerja menurut wilayah di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027

3.3.5. Proyeksi Angkatan Kerja Menurut Daerah

Pada periode 2022-2027, jumlah angkatan kerja akan bertambah sebanyak 97.355 orang. Penambahan AK terbanyak terjadi di Kabupaten Gorontalo sebanyak 26.046 orang, Kabupaten Pohuwato 23.589 orang dan Kabupaten Boalemo 18.506 orang. Kota Gorontalo mengalami tambahan AK sebanyak 14.105 orang. Penambahan AK terendah terjadi di Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 5.500 orang dan Kota Gorontalo 14.105 (Tabel 3.13a).

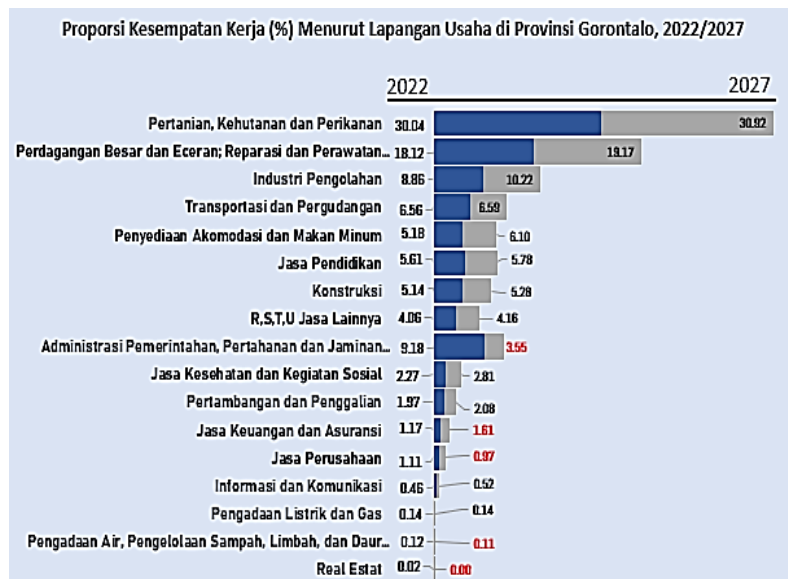
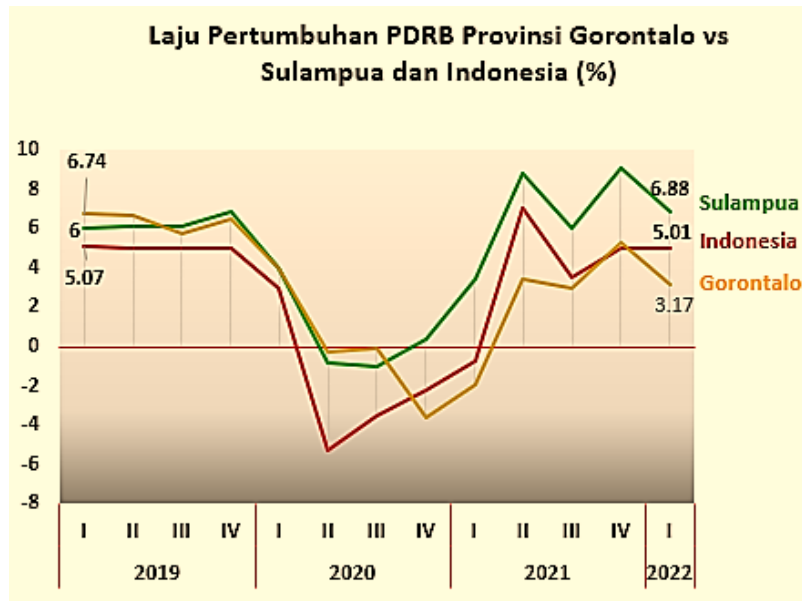
Tabel 3.13a. Proyeksi angkatan kerja menurut daerah di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027

KABUPATEN/ KOTA	TAHUN						Tambahan AK (orang)
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Boalemo	85472	88741	92211	95896	99812	103978	18506
Gorontalo	189406	194026	198923	204113	209616	215453	26046
Pohuwato	88244	92371	96771	101465	106477	111832	23589
Bone Bolango	80214	81913	83717	85632	87665	89824	9609
Gorontalo Utara	57739	58702	59729	60825	61994	63239	5500
Kota Gorontalo	112063	114560	117210	120021	123003	126168	14105
PROVINSI GORONTALO	613139	630314	648560	667952	688568	710494	97355



Jumlah Angkatan kerja terbanyak di Kabupaten Gorontalo dan ter sedikit di Kabupaten Gorontalo Utara.





BAB IV

Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (al-Qur’an, al-Jumuah: 10)

GARIS BESAR BAHASAN

- 4.1. Perkiraan Keadaan Perekonomian**
- 4.2. Perkiraan Kesempatan Kerja**
- 4.3. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja**
- 4.4. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status dan Pendidikan Tenaga Kerja**
- 4.5. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status dan Lapangan Usaha**
- 4.6. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja**
- 4.7. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Tenaga kerja dibutuhkan untuk melaksanakan pembangunan. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka menengah dan jangka panjang diperlukan untuk menjamin keberlanjutan pembangunan. Kebutuhan tenaga kerja harus ditinjau dari beberapa aspek secara menyeluruh meliputi keadaan perekonomian dicerminkan oleh laju pertumbuhan ekonomi, kesempatan kerja, produktivitas tenaga kerja status dan pendidikan, lapangan usaha, penempatan tenaga kerja dan kondisi hubungan industrial dan jaminan sosialnya.

4.1. Perkiraan Keadaan Perekonomian

Perkembangan perekonomian terkini perlu dicermati agar upaya penyelesaian berorientasi pada kebutuhan pasar kerja sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja yang seluasnya dan menyediakan tenaga kerja yang memiliki spesifikasi sesuai kebutuhan tersebut. Pembangunan ketenagakerjaan tidak mungkin lepas dari kondisi perekonomian yang ada, terutama kondisi perekonomian sektor lapangan usaha. Oleh karena itu, perkembangan laju pertumbuhan ekonomi sektor lapangan usaha juga harus dicermati. Koordinasi bersama instansi pembina sektor lapangan usaha tersebut ditindaklanjuti dengan target serta program yang mendukung penciptaan kesempatan kerja pada sektor tersebut. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja dilakukan berdasarkan perkiraan perekonomian dan perkiraan kesempatan kerja, serta perkiraan produktivitas tenaga kerja berdasarkan umur, pendidikan dan jenis kelamin.

Stabilitas perekonomian merupakan syarat untuk tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Untuk terwujudnya hal tersebut pemerintah sebagai fasilitator dapat memberikan jaminan kepastian berusaha melalui kebijakan-kebijakan maupun regulasi. Salah satu indikator keberhasilan pembangunan ekonomi ditunjukkan dengan laju pertumbuhan ekonomi atau nilai tambah yang pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor produksi, kebijakan moneter dan inflasi, serta adanya pengaruh perekonomian seperti naiknya harga bahan bakar minyak.

Kinerja perekonomian Provinsi Gorontalo yang digambarkan oleh perkembangan nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) pada periode 2022-2027 diperkirakan terus meningkat. Peningkatan ini ter-



PDRB Provinsi Gorontalo semakin meningkat tetapi laju pertumbuhan ekonomi diperkirakan semakin menurun.



jadi di semua sektor perekonomian. PDRB sektor pertanian, kehutanan dan perikanan masih yang tertinggi selama periode 2019-2025. PDRB sektor jasa-jasa kemasyarakatan menghasilkan PDRB terbesar kedua. Sektor Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor menempati posisi ketiga dalam menghasilkan PDRB. PDRB terendah dihasilkan oleh sektor listrik, gas dan air (Tabel 4.1).

Tabel 4.1. Proyeksi PDRB tahun 2022-2027

KODE SEKTOR	KATEGORI	SEKTOR	TAHUN					
			2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	A	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	10855.27	11045.22	11235.16	11425.10	11615.05	11804.99
2	B	Pertambangan dan Penggalian	346.65	353.97	361.28	368.60	375.91	383.23
3	C	Industri Pengolahan	1301.83	1367.98	1434.13	1500.29	1566.44	1632.59
4	D	Pengadaan Listrik dan Gas	26.35	27.02	27.70	28.38	29.06	29.73
5	E	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	17.99	17.88	17.77	17.66	17.55	17.44
6	F	Konstruksi	3135.96	3174.26	3212.55	3250.85	3289.15	3327.45
7	G	Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	3556.56	3673.75	3790.94	3908.14	4025.33	4142.52
8	H	Transportasi dan Pergudangan	1605.15	1632.26	1659.36	1686.47	1713.58	1740.69
9	I	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	713.22	740.48	767.75	795.01	822.27	849.53
10	J	Informasi dan Komunikasi	1063.40	1097.10	1130.79	1164.49	1198.19	1231.89
11	K	Jasa Keuangan dan Asuransi	1504.35	1628.25	1752.14	1876.03	1999.93	2123.82
12	L	Real Estate	524.00	504.49	484.99	465.48	445.98	426.48
13	M, N	Jasa Perusahaan	25.46	25.77	26.07	26.37	26.68	26.98
14	O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	2076.17	2075.53	2074.89	2074.25	2073.61	2072.97
15	P	Jasa Pendidikan	1394.01	1427.36	1460.70	1494.05	1527.40	1560.75
16	Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1219.58	1277.79	1335.99	1394.20	1452.41	1510.62
17	R,S,T,U	Jasa Lainnya	457.22	467.29	477.37	487.44	497.51	507.58
PDRB			29823.18	30536.39	31249.61	31962.82	32676.04	33389.25

Sumber: Data diolah

Perkiraan pertumbuhan PDRB (laju pertumbuhan ekonomi) tahun 2022-2027 didasarkan pada pertumbuhan ekonomi periode 2015-2021 menghasilkan kisaran laju pertumbuhan ekonomi yang rendah dan semakin menurun yaitu dari 2.45% pada tahun 2022 menjadi 2.18% pada tahun 2027 (Tabel 4.2).

Tabel 4.2. Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo 2022-2027

KODE SEKTOR	KATEGORI	SEKTOR	TAHUN					
			2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	A	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	1.78	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64
2	B	Pertambangan dan Penggalian	2.16	2.11	2.07	2.02	1.98	1.95
3	C	Industri Pengolahan	5.35	5.08	4.84	4.61	4.41	4.22
4	D	Pengadaan Listrik dan Gas	2.64	2.57	2.51	2.45	2.39	2.33
5	E	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	-0.60	-0.61	-0.61	-0.62	-0.62	-0.62
6	F	Konstruksi	1.24	1.22	1.21	1.19	1.18	1.16
7	G	Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	3.41	3.30	3.19	3.09	3.00	2.91
8	H	Transportasi dan Pergudangan	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.58
9	I	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	3.97	3.82	3.68	3.55	3.43	3.32
10	J	Informasi dan Komunikasi	3.27	3.17	3.07	2.98	2.89	2.81
11	K	Jasa Keuangan dan Asuransi	8.97	8.24	7.61	7.07	6.60	6.19
12	L	Real Estate	-3.59	-3.72	-3.87	-4.02	-4.19	-4.37
13	M, N	Jasa Perusahaan	1.21	1.19	1.18	1.16	1.15	1.14
14	O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03
15	P	Jasa Pendidikan	2.45	2.39	2.34	2.28	2.23	2.18
16	Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	5.01	4.77	4.56	4.36	4.18	4.01
17	R,S,T,U	Jasa Lainnya	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07	2.02
		PDRB	2.45	2.39	2.34	2.28	2.23	2.18

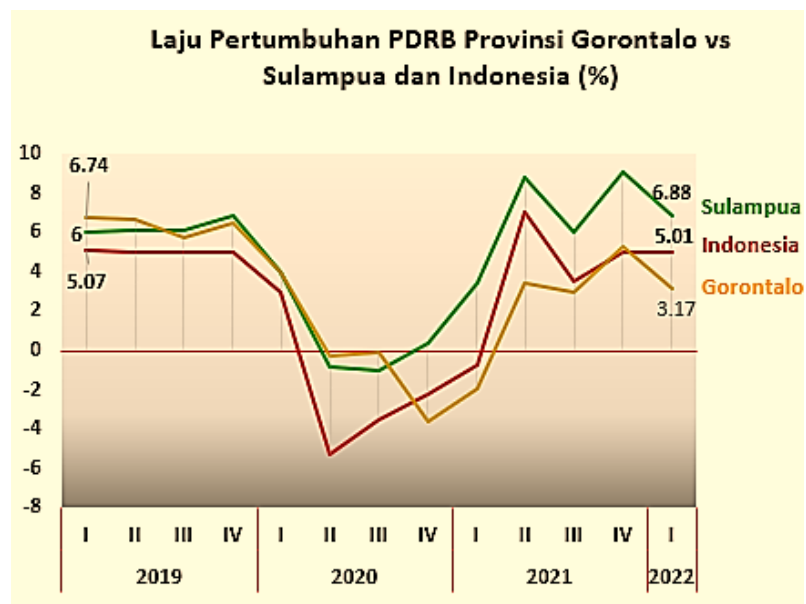
Sumber: Data diolah



Pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo menunjukkan adanya pemulihan pada tahun 2021 dan 2022 dibandingkan dengan tahun 2020.



Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi jangka panjang untuk periode 2022-2027 sangat terpengaruh dengan adanya disrupsi berupa Pandemi Covid-19 yang menyebabkan penurunan pertumbuhan ekonomi dari 6.41% pada tahun 2019 menjadi -0.02% pada tahun 2020 selanjutnya meningkat menjadi 2.41% pada tahun 2021 (Gambar 4.1). Oleh karena itu, perkiraan laju pertumbuhan ekonomi perlu dilihat dari perkembangan dalam jangka pendek dalam hal ini triwulanan dengan memperhatikan perkembangan terakhir yaitu tahun 2022.



Gambar 4.1. Laju pertumbuhan ekonomi triwulanan Provinsi Gorontalo vs Sulampua dan Nasional (Sumber: BPS)

Pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo pada Triwulan-II sampai Triwulan-IV 2020 dan Triwulan-I 2021 bernilai negatif. Pertumbuhan yang positif terjadi pada Triwulan-II sebesar 3.43%, kemudian menurun pada Triwulan-III sebesar 3.01%. Peningkatan pertumbuhan ekonomi terjadi pada Triwulan-IV tahun 2021 sebesar 5.26%. Pada Triwulan-I tahun 2022, pertumbuhan ekonomi kembali melambat

dengan nilai 3.17%. Pelambatan pertumbuhan terjadi karena melambatnya pertumbuhan lapangan usaha pertanian yang tumbuh lebih lambat dari pertumbuhan triwulan sebelumnya. Penyebaran Omicron, varian dari Covid-19 menyebabkan menurunnya konsumsi rumah tangga.

Perekonomian PDRB atas dasar harga berlaku triwulan II-2022 mencapai Rp11.844,49 miliar dan atas dasar harga konstan 2010 mencapai Rp 7.564,41 miliar. Ekonomi Gorontalo triwulan II-2022 terhadap triwulan II-2021 (y-on-y) tumbuh sebesar 4,91 persen. Dari sisi produksi, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh kategori Pengadaan Listrik dan Gas sebesar 16,40 persen. Dari sisi pengeluaran, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Komponen Ekspor Barang dan Jasa yang tumbuh sebesar 7,39 persen. Pada triwulan II-2022 dibanding dengan triwulan sebelumnya (q-to-q) tumbuh sebesar 3,23 persen. Dari sisi produksi, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh kategori Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib sebesar 13,24 persen. Sementara dari sisi pengeluaran didukung oleh Komponen Pengeluaran Konsumsi Pemerintah (PK-P) sebesar 18,94 persen. Struktur ekonomi Gorontalo triwulan II-2022 dari sisi produksi didominasi oleh lapangan usaha Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan dengan kontribusi sebesar 38,51 persen. Sedangkan dari sisi pengeluaran didominasi oleh komponen Pengeluaran Konsumsi Rumah Tangga dengan kontribusi sebesar 61,52 persen (BPS Provinsi Gorontalo, 2022).

Data di atas menunjukkan pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo berlangsung lambat dibanding rata-rata pertumbuhan ekonomi wilayah Sulawesi, Maluku dan Papua (Sulampua). Sampai tahun 2027 diperkirakan pertumbuhan ekonomi Provinsi Gorontalo berkisar rata-rata 5% mengingat: (1) sampai tahun 2022 pertumbuhan ekonomi belum mencapai 5%; (2) pada tahun 2024 dilaksanakan Pemilu yang



*Pemulihan
perekonomian berlang-
sung lambat dan di-
perkirakan berkisar
5%.*





Kesempatan kerja menurun dari 579.009 orang pada tahun 2022 menjadi 561.315 pada tahun 2027.

Pertanian, kehutanan dan perikanan adalah lapangan usaha yang terbesar menyerap tenaga kerja



akan menyedot sebagian anggaran pembangunan; dan (3) meningkatnya gejolak politik dalam negeri menghadapi pemilu.

4.2. Perkiraan Kesempatan Kerja

Penciptaan kesempatan kerja merupakan salah satu langkah untuk penanggulangan pengangguran. Semakin banyak kesempatan kerja yang tercipta menyebabkan rendahnya atau berkurangnya pengangguran.

Penciptaan kesempatan kerja di berbagai sektor atau lapangan usaha dapat memberikan peluang kepada penduduk untuk bekerja. Perkiraan kesempatan kerja tahun 2022-2027 merupakan perkiraan besarnya peluang kesempatan kerja pada tahun dimaksud. Kesempatan kerja pada tahun 2019-2025 secara umum diperkirakan akan mengalami penurunan. Pada tahun 2022 kesempatan kerja diperkirakan sebanyak 579.009 orang berkurang menjadi menjadi 561.315 pada tahun 2027 (Tabel 4.3).

4.2.1. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Lapangan Usaha

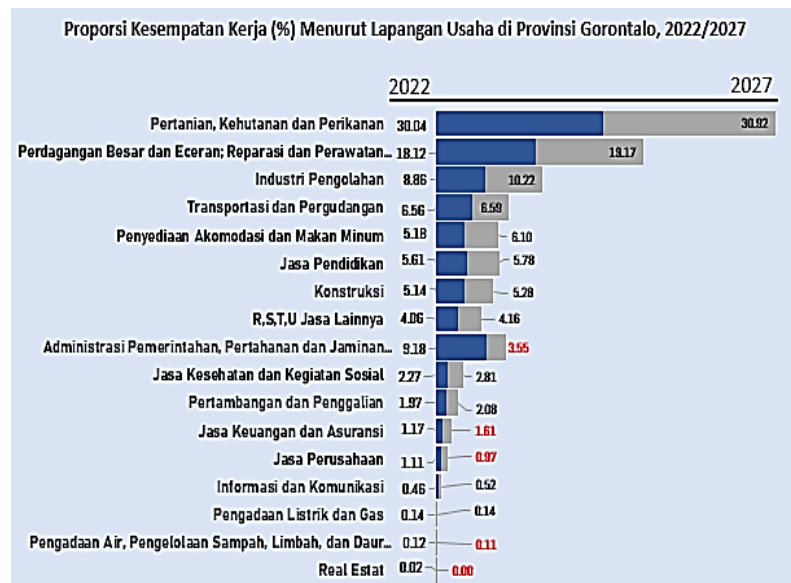
Pada periode 2022-2027, kesempatan kerja menurut lapangan usaha diperkirakan masih didominasi oleh tiga lapangan usaha yaitu pertanian, kehutanan dan perikanan; perdagangan besar dan eceran, reparasi, perawatan mobil; dan industri pengolahan dengan proporsi lebih dari 10%. Sektor pertanian diperkirakan kontribusi kesempatan kerja sebesar 30.04% pada tahun 2022 dan meningkat menjadi 30.92% pada tahun 2027. Meskipun proporsinya meningkat, jumlah kesempatan kerja di usaha pertanian menurun dari 173.913 orang pada tahun 2022 menurun menjadi 173.569 orang pada tahun 2027 (Tabel 4.4).

Peningkatan proporsi tenaga kerja terjadi juga di sebelas lapangan usaha lainnya. Penurunan proporsi kesempatan kerja terjadi di lapangan usaha administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial; jasa keuangan dan asuransi; jasa perusahaan; pengadaan air, pengolahan sampah dan daur ulang; serta real estat (Gambar 4.2).

Tabel 4.3. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha
Provinsi Gorontalo Tahun 2022-2027 (Orang)

No	Lapangan Usaha	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	173913	173779	173720	173665	173615	173569
2	Pertambangan dan Penggalian	11394	11493	11537	11577	11614	11647
3	Industri Pengolahan	51301	53874	54929	55854	56665	57377
4	Pengadaan Listrik dan Gas	812	809	808	807	807	806
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	708	664	645	626	609	592
6	Konstruksi	29746	29699	29677	29658	29639	29622
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	104927	106014	106473	106884	107253	107583
8	Transportasi dan Pergudangan	38010	37602	37424	37260	37109	36971
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	29982	31695	32430	33094	33693	34233
10	Informasi dan Komunikasi	2675	2772	2814	2853	2887	2919
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	6786	7784	8177	8511	8795	9035
12	Real Estat	123	39	22	11	6	3
13	Jasa Perusahaan	6424	6031	5863	5711	5573	5447
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial W	53139	37084	31394	26790	23031	19937
15	Jasa Pendidikan	32466	32466	32466	32466	32466	32466
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	13120	14210	14671	15084	15452	15781
17	Jasa Lainnya	23483	23421	23394	23369	23347	23326
	JUMLAH KESEMPATAN KERJA	579009	569438	566444	564221	562562	561315

Sumber: Data diolah



Gambar 4.2. Laju pertumbuhan ekonomi triwulanan Provinsi Gorontalo vs Sulampua dan Nasional (Sumber: BPS)

4.2.2. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Golongan Umur

Kesempatan kerja pada periode 2022-2027 berdasarkan laju pertumbuhan 2015-2021 menunjukkan peningkatan untuk golongan umur 50-54 tahun, 55-59 tahun, 60-64 tahun dan 65+ tahun. Kesempatan kerja bagi AK golongan umur kurang dari 50 tahun justru menurun (Tabel 4.4).

Jika perhitungan didasarkan pada laju pertumbuhan 2013-2018 (sebelum Pandemi Covid-19), kesempatan kerja tahun 2019-2025 mengalami peningkatan. Kesempatan kerja untuk usia produktif pada golongan umur 20-24 tahun (14,7% pada tahun 2025) dan 25-29 tahun (13,9% pada tahun 2025) adalah yang terbanyak dan yang paling sedikit pada golongan umur 60-64 tahun (Tabel 4.5). Laju pertumbuhan terbesar terjadi pada golongan umur 65+ tahun sebesar 6,4% dengan



Kesempatan kerja untuk golongan umur 50+ tahun meningkat, sebaliknya kesempatan kerja golongan umur kurang dari 50 tahun menurun (data basis 2015-2021)



kontribusi sebesar 8,04%. Kontribusi terendah adalah pada golongan umur 60-64 tahun sebesar 4,5% dengan laju pertumbuhan 4,5%. Laju pertumbuhan kesempatan kerja terendah terjadi pada golongan umur 15-19 tahun sebesar 0,2% per tahun.

Tabel 4.4. Proyeksi kesempatan kerja menurut golongan umur di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027 basis data 2015-2021

Golongan Umur	Tahun						Tambahan KK (orang)
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
15 - 19	20540	19547	18799	18086	17401	16738	-3803
20 - 24	45853	43129	40995	38982	37069	35241	-10612
25 - 29	64528	61980	60161	58419	56729	55074	-9454
30 - 34	73955	72301	71428	70595	69774	68945	-5010
35 - 39	72748	70305	68661	67082	65542	64021	-8727
40 - 44	68570	66582	65335	64136	62962	61793	-6777
45 - 49	65039	64052	63745	63466	63190	62899	-2140
50 - 54	58764	58888	59634	60415	61207	61994	3229
55 - 59	46217	47213	48739	50334	51984	53674	7457
60-64	29871	30440	31347	32295	33272	34270	4400
65+	32924	35001	37601	40411	43432	46666	13742
Jumlah	579009	569438	566444	564221	562562	561315	-17694



Berdasarkan data basis 2013-2018, kesempatan kerja untuk semua golongan umur meningkat pada periode 2021-2025.



Tabel 4.5. Proyeksi kesempatan kerja menurut golongan umur di Provinsi Gorontalo tahun 2019-2025 basis data 2013-2018

No.	Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	15 - 19	69114	68790	68527	68497	68449	70133	70208
2	20 - 24	74379	78737	83422	88687	94259	102717	109365
3	25 - 29	69558	73799	78367	83500	88945	97145	103665
4	30 - 34	59029	59334	59692	60256	60810	62922	63613
5	35 - 39	58199	59992	61893	64071	66308	70360	72946
6	40 - 44	56381	57720	59143	60806	62500	65867	67822
7	45 - 49	51919	54732	57747	61134	64704	70215	74448
8	50 - 54	42020	43911	45926	48197	50567	54397	57173
9	55 - 59	33251	35374	37664	40239	42979	47068	50362
10	60 - 64	24588	25700	26886	28222	29617	31867	33502
11	65+	38946	41543	44351	47510	50880	55868	59938
	Jumlah	577383	599632	623618	651120	680016	715130	745275



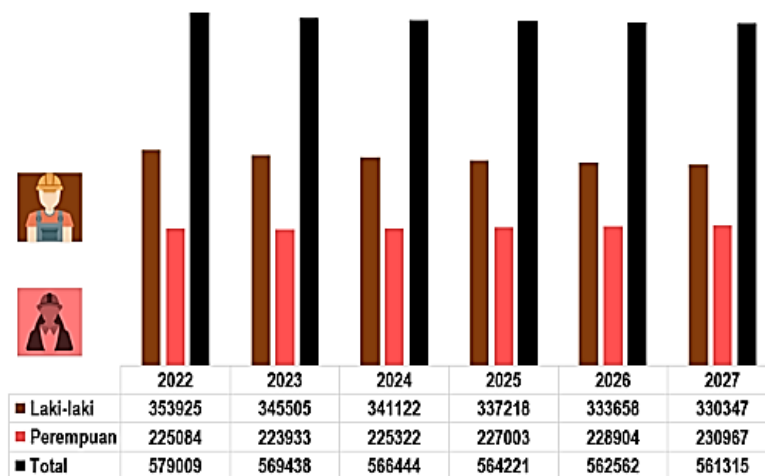
Kesempatan kerja untuk laki-laki menurun, sebaliknya kesempatan kerja untuk perempuan meningkat pada periode 2022-2027



4.2.3. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Jenis Kelamin

Kesempatan kerja untuk laki-laki lebih banyak dari kesempatan kerja untuk perempuan. Namun demikian, proporsi KK untuk laki-laki semakin menurun sedangkan proporsi KK untuk perempuan meningkat (Gambar 4.3). KK laki-laki tahun 2022 sebanyak 353.925 orang (61.13%) menurun menjadi 330.347 orang (57.05%). KK perempuan tahun 2022 sebanyak 220.584 orang (38.87%) meningkat menjadi 230.967 orang (42.95%) pada tahun 2027).

Proyeksi Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027



Gambar 4.3. Proyeksi Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

4.2.4. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Tingkat Pendidikan

Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat pada saat ini memerlukan tenaga kerja yang berkualitas untuk menangani berbagai pekerjaan. Proyeksi KK menggunakan basis data 2013-2018 (keadaan sebelum Pandemi Covid-19) menunjukkan pada periode 2019-2025

terjadi peningkatan jumlah KK untuk semua tingkat pendidikan, kecuali KK untuk tingkat pendidikan SD dan Diploma diperkirakan mengalami penurunan berturut-turut sebesar 0,1% dan 15,2% pada tahun 2019-2025. Tingkat pendidikan SMTA umum dan Universitas diperkirakan yang paling tinggi pertumbuhannya yaitu berturut-turut sebesar 10,1% dan 7,01% atau bertambah sebanyak 138.026 orang dan 28.082 orang (Tabel 4.6).

Tabel 4.6. Proyeksi Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Provinsi Gorontalo Tahun 2019-2025 basis data 2013-2018

No	Tingkat Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	Maksimum SD	279815	282034	281723	281643	280769	280982	277814
2	SMP	90439	92503	93766	95124	96229	97724	98050
3	SMTA Umum	144151	162699	181988	203730	227427	254864	282177
4	SMTA Kejuruan	8188	6818	5627	4648	3828	3165	2585
5	Diploma	8480	8833	9118	9421	9705	10038	10257
6	Universitas	46310	46746	51396	56555	62057	68357	74392
	Jumlah	577383	599632	623618	651120	680016	715130	745275

Proyeksi KK tahun 2022-2027 menggunakan basis data 2015-2021 (masa Pandemi Covid-19) menghasilkan KK yang menurun untuk tingkat pendidikan SD, SMP dan Diploma/Akademi. KK untuk SMA Umum, SMA Kejuruan dan Universitas mengalami peningkatan (Tabel 4.7).

KESEMPATAN KERJA MENURUT PENDIDIKAN DI PROVINSI GORONTALO, 2022/2027						
	SD	SLTP	SLTA UMUM	SMA KEJURUAN	DIPLOMA/ AKADEMI	UNIVERSITAS
2022	48.8%	11.5%	16.7%	7.9%	2.2%	12.9%
2027	42.6%	11.1%	17.9%	9.7%	2.1%	6.6%



Angkatan kerja berpendidikan SMTA Umum dan SMTA kejuruan memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan pada tahun 2022-2027..



Tabel 4.7. Proyeksi Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

No	Tingkat Pendidikan	Tahun						Tambahan KK (orang)
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
1	≤ Sekolah Dasar	282716	271078	262673	254645	246886	239320	-43396
2	SMP	66620	65190	64466	63779	63106	62428	-4192
3	SMA Umum	96923	96765	97630	98549	99485	100413	3490
4	SMA Kejuruan	45530	46758	48528	50387	52323	54324	8794
5	Diploma I/II/III Akademi	12453	12232	12142	12059	11977	11893	-560
6	Universitas	74767	77415	81005	84802	88784	92937	18170
	Jumlah	579009	569438	566444	564221	562562	561315	-17694



Kesempatan kerja di wilayah perkotaan mengalami peningkatan sementara kesempatan kerja di wilayah perdesaan menurun.



4.2.5. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Wilayah

Kesempatan kerja di wilayah perkotaan di perkiraan meningkat dari 248.011 orang pada tahun 2022 menjadi 257.235 orang pada tahun 2027. Pada periode 2022-2027 terjadi penambahan KK sebanyak 9223 orang. Di lain pihak, di wilayah perdesaan terjadi penurunan KK dari 330.998 orang pada tahun 2022 menjadi 304.080 orang pada tahun 2027. Meskipun terjadi penurunan kesempatan kerja di perdesaan namun KK di perdesaan lebih besar dibanding KK di perkotaan (Tabel 4.8).

Tabel 4.8. Proyeksi KK menurut wilayah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

No	Daerah	Tahun						Tambahan KK (orang)
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
1	Perkotaan	248011	247301	249383	251784	254421	257235	9223
2	Perdesaan	330998	322137	317061	312438	308141	304080	-26918
	Jumlah	579009	569438	566444	564221	562562	561315	-17694

4.2.6. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Status Pekerjaan

Kesempatan kerja menurun pada berbagai status kesempatan kerja kecuali untuk **status pekerjaan berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar**. Kesempatan kerja pada status pekerjaan ini meningkat dari 100.527 orang pada tahun 2022 meningkat menjadi 110.726 orang pada tahun 2027, atau selama periode 2022-2027 bertambah sebanyak 10.199 orang (Tabel 4.9).

Kesempatan kerja informal lebih banyak dibanding dengan KK sektor informal. KK sektor formal menurun dari 218.074 pada tahun 2022 menjadi 212.141 orang tahun 2027. KK sektor informal menurun dari 360.935 orang tahun 2022 menjadi 349.173 orang tahun 2027. Kesempatan kerja di sektor formal tingkat pendidikan tenaga kerja yang tersedia, besarnya pengeluaran pemerintah, investasi, tingkat upah dan kebijakan moratorium penerimaan pegawai. Kesempatan kerja di sektor informal dipengaruhi oleh pendapatan masyarakat, iklim usaha dan kebijakan pemerintah terhadap usaha kecil.



Kesempatan kerja baik di sektor formal dan sektor informal menurun.

Kesempatan kerja sektor informal lebih besar dari di sektor formal.



Tabel 4.9. Proyeksi kesempatan kerja menurut status pekerjaan di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

No	Status Pekerjaan	Tahun						Tambahan KK (orang)
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
1	Berusaha Sendiri	142580	139526	138050	136723	135493	134325	-8255
2	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/Buruh tidak dibayar	100527	101497	103612	105874	108253	110726	10199
3	Berusaha dibantu buruh tetap/Buruh dibayar	16751	15772	15015	14308	13643	13014	-3737
4	Buruh/karyawan	201323	198938	198759	198774	198913	199127	-2196
5	Pekerja Bebas di Pertanian	26008	24187	22742	21404	20158	18991	-7017
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	25138	23854	22887	21980	21122	20305	-4833
7	Pekerja keluarga / tak dibayar	66682	65665	65379	65159	64979	64825	-1857
Jumlah		579009	569438	566444	564221	562562	561315	-17694
• Formal		218074	214710	213775	213082	212557	212141	-5933
• Informal		360935	354728	352670	351139	350005	349173	-11761
Jumlah		579009	569438	566444	564221	562562	561315	-17694

Sumber: Data diolah.



Angkatan kerja yang memiliki kesempatan kerja yang semakin besar yaitu tenaga kepemimpinan, tenaga tata usaha dan tenaga produksi lainnya

4.2.7. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Jenis Pekerjaan Utama

Kesempatan kerja terbanyak tenaga usaha pertanian, tenaga produksi lainnya dan tenaga usaha penjualan. KK untuk tenaga profesional, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa dan tenaga usaha pertanian diperkirakan menurun pada periode 2022-2027. Peningkatan KK terjadi untuk jabatan pekerjaan tenaga kepemimpinan, tenaga tata usaha dan tenaga produksi lainnya. Penurunan terbesar terjadi pada tenaga usaha pertanian yang pada periode 2022-2027 berkurang sebanyak 17.246 orang (Tabel 4.10). Pertambahan KK terbanyak terjadi pada tenaga tata usaha.

Dari data ini menunjukkan bahwa angkatan kerja yang memiliki kesempatan kerja yang semakin besar yaitu tenaga kepemimpinan, tenaga tata usaha dan tenaga produksi lainnya. Peningkatan jumlah tenaga kepemimpinan harus didukung dengan peningkatan tenaga tata usaha.

Tabel 4.10. Proyeksi kesempatan kerja menurut jenis pekerjaan utama di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

No	Jenis Pekerjaan Utama	Tahun						Tambahan KK (orang)
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
1	Tenaga Profesional	42433	41271	40586	39950	39348	38767	-3666
2	Tenaga Kepemimpinan	10967	11048	11253	11472	11703	11942	975
3	Tenaga Tata Usaha	53226	54829	57106	59534	62102	64803	11576
4	Tenaga Usaha Penjualan	93937	90562	88276	86130	84086	82117	-11819
5	Tenaga Usaha Jasa	31435	30985	30881	30806	30750	30704	-731
6	Tenaga Usaha Pertanian	181218	175916	172662	169629	166749	163972	-17246
7	Tenaga Produksi dan Lainnya	165793	164827	165681	166700	167824	169011	3217
	Jumlah	579009	569438	566444	564221	562562	561315	-17694

Sumber: Data diolah

4.2.8. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Jam Kerja

Kesempatan kerja dengan jam kerja 0-34 jam per minggu mengalami pertambahan dengan kisa-ran 1.710 orang sampai 12.142 orang pada periode 2022-2027. Kesempatan kerja untuk jam kerja 35 jam atau lebih mengalami penurunan. Hal ini berarti peluang angkatan kerja setengah menganggur makin besar dan angkatan kerja yang bekerja penuh makin menurun. Kesempatan kerja untuk setengah penganggur meningkat dari 127.872 orang pada tahun 2022 meningkat menjadi 147574 orang pada tahun 2027. Sebaliknya, kesempatan kerja untuk bekerja penuh menurun dari 451.137 orang pada tahun 2022 menurun menjadi 413.741 orang pada tahun 2027 (Tabel 4.11). Proporsi kesempatan kerja yang bekerja penuh lebih (73.71%) besar dibanding dengankesempatan kerja setengah penganggur (26.29%) pada tahun 2027.



Jumlah angkatan kerja yang setengah menganggur meningkat, sebaliknya AK yang bekerja penuh semakin menurun.



Tabel 4.11. Proyeksi kesempatan kerja menurut jam kerja di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

No	Jam Kerja	Tahun						Tambahan KK (orang)
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
	0	28810	30672	32985	35470	38127	40952	12142
	1-9	26007	27483	29336	31312	33407	35617	9610
	10-14	29898	31171	32828	34571	36391	38279	8381
	15-24	71967	71752	72259	72768	73248	73678	1710
	25-34	80958	81401	82673	83961	85233	86461	5502
	35-44	117118	111203	106654	102286	98055	93931	-23188
	45-59	143383	139172	136450	133775	131096	128378	-15005
	>60	80868	76584	73260	70078	67005	64020	-16848
	Jumlah	579009	569438	566444	564221	562562	561315	-17694
	Setengah Penganggur	127872	130405	134423	138651	143046	147574	19702
	Bekerja Penuh	451137	439032	432021	425571	419515	413741	-37396
	Jumlah	579009	569438	566444	564221	562562	561315	-17694

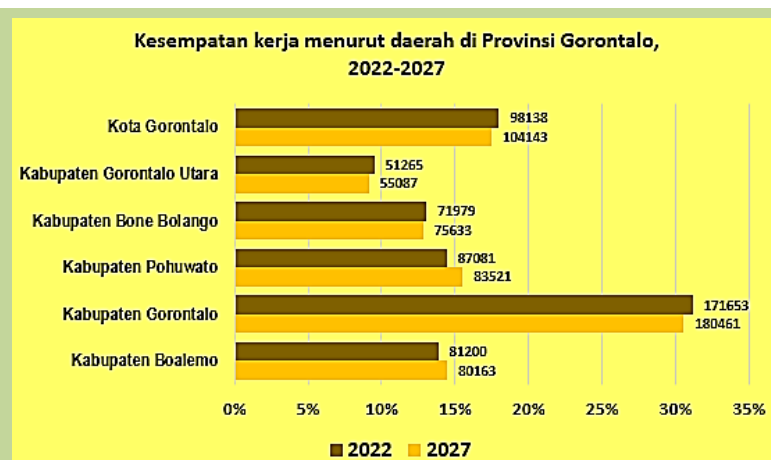
Sumber: Data diolah

4.2.9. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Daerah

Kesempatan kerja terbanyak terdapat di Kabupaten Gorontalo diikuti oleh KK di Kota Gorontalo dan Kabupaten Pohuwato. Proporsi kesempatan kkerja di Kabupaten mencapai 31%, di Kota Gorontalo 17-18% dan di Kota Gorontalo 14-16% (Gambar 4.4). Peningkatan kesempatan kerja terjadi di Kabupaten Boalemo yang bertambah 1.037 orang dan Kabupaten Pohuwato 3.560 orang. Di kabupaten dan kota lainnya terjadi penurunan kesempatan kerja (Tabel 4.12).



Peningkatan kesempatan kerja terjadi di Kabupaten Boalemo dan Pohuwato.



Gambar 4.4. Kesempatan kerja menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

Tabel 4.12. Proyeksi kesempatan kerja menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

No	Nama Kabupaten/Kota	Tahun						Tambah-an KK (orang)
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
1	Kabupaten Boalemo	80163	79542	79827	80215	80679	81200	1037
2	Kabupaten Gorontalo	180461	176826	175240	173890	172710	171653	-8809
3	Kabupaten Pohuwato	83521	83354	84137	85036	86023	87081	3560
4	Kabupaten Bone Bolango	75633	74118	73460	72902	72415	71979	-3655
5	Kabupaten Gorontalo Utara	55087	53742	53028	52390	51807	51265	-3822
6	Kota Gorontalo	104143	101855	100753	99790	98927	98138	-6006
PROVINSI GORONTALO		579009	569438	566444	564221	562562	561315	-17694

Sumber: Data diolah

4.3. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Lapangan Usaha dan Status Pekerjaan

Tambahan kesempatan kerja di lapangan usaha pertanian, kehutanan dan perikanan berkurang untuk semua status pekerjaan **kecuali** pada status berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar sebanyak 198 orang. Di lapangan usaha ini, pekerjaan bersifat musiman, tidak tetap, dan tenaga kerja bisa berganti setiap musim tanam. Sebagian besar pekerja adalah sebagai buruh tidak tetap. Lapangan usaha lainnya yang kesempatan kerjanya berkurang untuk status pekerjaan berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar meliputi Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil; Penyediaan akomodasi makan minum; Informasi dan Komunikasi; Jasa Keuangan dan Asuransi serta Jasa kesehatan dan Kegiatan Sosial.

Pertambahan kesempatan kerja terjadi di sektor pertambangan dan penggalan untuk semua status pekerjaan **kecuali** pada status pekerjaan berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar yang berkurang 145 orang. Hal yang sama terjadi pada lapangan usaha pengadaan listrik dan gas; Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang; Konstruksi; Transportasi dan pergudangan; Real Estat; Jasa Perusahaan; Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial; dan jasa lainnya (Tabel 4.13).

Tambahan kesempatan kerja terbanyak pada periode 2022-2027 terjadi pada lapangan usaha industri pengolahan (6.076 orang) untuk status pekerjaan berusaha sendiri (2.834 orang), pekerja bebas pertanian (2.409 orang), pekerja bebas non pertanian (1.649 orang) dan berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar (1.283 orang).



Lapangan usaha yang memberikan kesempatan kerja yang banyak yaitu industri pengolahan, penyediaan akomodasi dan makan minum, perdagangan besar dan eceran serta perawatan mobil, jasa kesehatan dan kegiatan sosial serta jasa keuangan dan asuransi



Tabel 4.13. Tambahan kesempatan kerja menurut status pekerjaan dan lapangan usaha di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

NO	LAPANGAN USAHA	STATUS PEKERJAAN							JUMLAH
		Be-rusaha Sendiri	Berusa-ha dibantu buruh tidak tetap/ Buruh tidak dibayar	Berusa-ha dibantu buruh tetap/ Buruh dibayar	Buruh/ karyawan	Pekerja Bebas di Pertanian	Pekerja Bebas di Non Pertanian	Pekerja keluar-ga/tak dibayar	
1	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	-161	198	-73	-43	-136	-94	-36	-344
2	Pertambangan dan Penggalian	118	-146	54	31	101	69	27	253
3	Industri Pengolahan	2834	-3502	1283	754	2409	1659	638	6076
4	Pengadaan Listrik dan Gas	-3	4	-1	-1	-2	-2	-1	-6
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	-54	67	-24	-14	-46	-32	-12	-116
6	Konstruksi	-58	71	-26	-15	-49	-34	-13	-124
7	Perdagangan Besar dan Ece-ran; Reparasi dan Perawatan Mobil	1239	-1531	561	330	1053	725	279	2656
8	Transportasi dan Pergudangan	-485	599	-219	-129	-412	-284	-109	-1039
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	1983	-2450	898	528	1686	1161	446	4251
10	Informasi dan Komunikasi	114	-141	51	30	97	67	26	244
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	1049	-1296	475	279	892	614	236	2249
12	Real Estat	-56	69	-25	-15	-48	-33	-13	-120
13	Jasa Perusahaan	-456	563	-206	-121	-387	-267	-103	-977
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan So-sial	-15489	19138	-7012	-4120	-13166	-9068	-3484	-33202
15	Jasa Pendidikan	0	0	0	0	0	0	0	0
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1241	-1534	562	330	1055	727	279	2661
17	Jasa Lainnya	-73	90	-33	-19	-62	-43	-16	-157
	Jumlah	-8255	10199	-3737	-2196	-7017	-4833	-1857	-17694

Lapangan usaha penyediaan akomodasi dan makan minum menyediakan tambahan kesempatan kerja kedua terbanyak yaitu 4.251 orang. Tambahan KK pada usaha ini terbanuyak yaitu pada status pekerjaan berusaha sendiri yaitu sebanyak 1.983 orang, disusul pekerjaa bebas pertanian (1.686 orang) dan pekerja bebas non pertanian 1.161 orang. Kesempatan kerja pada status pekerjaan berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar pada lapangan usaha ini berkurang sebanyak 2.450 orang pada periode 2022-2027.

4.4. Perkiraan Kesempatan Kerja (KK) Menurut Status Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan

Kesempatan kerja berkurang untuk status pekerjaan berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh/buruh dibayar, buruh/karyawan, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas di non pertanian dan pekerja keluarga/tidak dibayar untuk tingkat pendidikan maksimal SD, SMP dan diploma. Pada status pekerjaan-pekerjaan ini, kesempatan kerja terbuka untuk tingkat pendidikan SMA Umum, SMA kejuruan dan Pendidikan tinggi/Universitas.

Pada status pekerjaan berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh dibayar, kesempatan kerja berkurang untuk tingkat pendidikan SMA Umum, SMA Kejuruan dan Pendidikan Tinggi/Universitas. Namun demikian pada status pekerjaan ini, terbuka kesempatan kerja terbanyak untuk angkatan kerja yang berpendidikan maksimal SD (25.014 orang), SMP 2.416 orang dan Diploma/akademi 323 orang (Tabel 4.14).

Tabel 4.14. Tambahan Kesempatan Kerja menurut Status pekerjaan dan tingkat pendidikan di Provinsi Gorontalo, 202-2027

No	Status Pekerjaan	Tingkat Pendidikan						JUMLAH
		≤ Sekolah Dasar (1)	SMP (2)	SMA Umum (3)	SMA Kejuruan (4)	Diploma/Akademi (5)	Universitas (6)	
1	Berusaha Sendiri	-20244	-1956	1628	4102	-261	8476	-8255
2	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/Buruh tidak dibayar	25014	2416	-2011	-5069	323	-10474	10199
3	Berusaha dibantu buruh tetap/Buruh dibayar	-9165	-885	737	1857	-118	3838	-3737
4	Buruh/karyawan	-5385	-520	433	1091	-69	2255	-2196
5	Pekerja Bebas di Pertanian	-17209	-1662	1384	3487	-222	7206	-7017
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	-11852	-1145	953	2402	-153	4962	-4833
7	Pekerja keluarga / tak dibayar	-4554	-440	366	923	-59	1907	-1857
	JUMLAH	-43396	-4192	3490	8794	-560	18170	-17694

Sumber: Data diolah.



Peningkatan angkatan kerja diperkirakan menyebabkan meningkatnya pencari kerja.

World Economic Forum: 5 jenis pekerjaan yang diperlukan di masa depan:

- 1 IT & DATA
- 2 SALES & MARKETING
- 3 OPERATIONS & LOGISTICS
- 4 MANUFACTURING & PRODUCTION
- 5 CUSTOMER FACING & FRONT OFFICE



4.5. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja

Lowongan kerja yang terdaftar diperkirakan dan diusahakan meningkat dari 1100 lapangan pekerjaan pada tahun 2022 menjadi 1600 lapangan pekerjaan pada tahun 2027. Pencari kerja terdaftar ditargetkan dan diusahakan meningkat untuk memudahkan fasilitasi dan pelayanannya. Pencari kerja terdaftar ditargetkan meningkat 100% pada periode 2022-2027. Meningkatnya lowongan kerja terdaftar dan pencari kerja terdaftar diharapkan akan meningkatkan jumlah pencari kerja yang ditempatkan dengan tambahan sebanyak 12.500 orang pada periode 2022-2027. Hal ini sejalan dengan target jumlah pengantar kerja yang dikeluarkan. Pihak swasta ditargetkan dapat melaksanakan bursa kerja dengan jumlah yang makin meningkat dari 400 bursa kerja pada tahun 2022 menjadi 1000 bursa kerja pada tahun 2027 (Tabel 4.15).

Tabel 4.15. Target penempatan tenaga kerja di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

No.	Penempatan Tenaga Kerja	Tahun					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Lowongan kerja terdaftar	1100	1200	1300	1400	1500	1600
2	Pencari kerja terdaftar	25000	30000	35000	40000	45000	50000
3	Pencari kerja ditempatkan	12500	15000	17500	20000	22500	25000
4	Bursa kerja swasta	400	500	600	700	800	1000
5	Jumlah pengantar kerja	12500	15000	17500	20000	22500	25000

4.6. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pada periode 2019-2021, terjadi perkembangan positif dari semua indikator hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Pada tahun 2020 terjadi penurunan akibat Pandemi Covid-19, tapi kemudian pada tahun 2021 meningkat melampaui angka pada tahun 2019 (Tabel 4.16). Pada periode 2022-2027, semua indikator tersebut direncanakan meningkat sesuai dengan tren tahun sebelumnya dan rencana pembangunan ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo.

Tabel 4.16. Target pencapaian indikator hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja di Provinsi Gorontalo tahun 2022-2027

No	Indikator	Tahun								
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Jumlah Mediator	8	7	7	10	12	12	15	20	20
2	Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	118	66	199	205	225	250	300	350	500
3	Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	29	18	53	75	100	150	200	250	300
4	Jumlah SP/SB	34	37	44	50	60	70	80	90	100
5	Jumlah Lembaga Bipartit	19	12	20	30	35	40	45	45	50
6	Perusahaan peserta jam-sostek aktif	2142	3059	3193	3250	3500	3750	4000	4250	4500
7	Tenaga kerja peserta jam-sostek aktif	33572	138441	79534	100000	110000	120000	130000	140000	150000

BAB V

Perkiraan Keseimbangan Antara Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja

“Dahulu Umar bin Al-Kaththab radhiyallahu anhu biasa memukul orang yang beliau jumpai menganggur, beliau memukulnya dengan cambuk dan menyuruhnya berusaha dan mencari rezeki.” (Asy-Syaikh Shalih al-Fauzan hafizhahullah)

GARIS BESAR BAHASAN

- 5.1. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur
- 5.2. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin
- 5.3. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
- 5.4. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Wilayah
- 5.5. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota
- 5.6. Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pengangguran

Pengangguran berdampak pada pembangunan dan ekonomi. Pengangguran menurunkan pendapatan nasional, pendapatan per kapita masyarakat, sebagai penyebab utama kemiskinan, pemborosan sumberdaya alam dan peningkatan kriminalitas.

Persediaan tenaga kerja menjadi tumpuan awal yang menentukan kuantitas dan kualitas tenaga kerja dalam proses perencanaan tenaga kerja, sedangkan kebutuhan tenaga kerja adalah sesuatu yang harus diciptakan. Sementara itu dengan kondisi wilayah yang cenderung surplus persediaan tenaga kerja, penciptaan kesempatan kerja yang seluas-luasnya adalah upaya yang mutlak harus dilakukan apapun kondisi tenaga kerja yang tersedia. Demikian pula perbaikan berbagai sistem yang berkenaan dengan penanggungan penganggur terbuka dan setengah penganggur. Konsep ini berkaitan erat dengan kondisi di Provinsi Gorontalo untuk mengatasi masalah penganggur dan kebutuhan tenaga kerja sebagaimana telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya.

Berbagai cara dapat dilakukan untuk mengatasi masalah ini, antara lain dengan peningkatan mobilitas tenaga kerja dan modal yaitu memindahkan calon tenaga kerja menuju kesempatan kerja yang lowong dengan melatih ulang keterampilannya untuk memenuhi kualifikasi di tempat baru; menempatkan moda industri yang padat karya ke wilayah yang jumlah penganggurnya sangat tinggi; mengelola permintaan/kebutuhan masyarakat yaitu dengan strategi mengarahkan permintaan masyarakat ke barang/jasa yang jumlahnya melimpah; menyediakan informasi yang cepat dan akurat mengenai kebutuhan tenaga kerja, baik perusahaan di daerah mana saja yang membuka lowongan berikut kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan; menciptakan pertumbuhan ekonomi yang dititikberatkan pada upaya penciptaan kesempatan kerja yang seluas-luasnya (hal ini agar hasil dari pembangunan dapat dinikmati oleh berbagai kalangan masyarakat, paling tidak mampu memenuhi kebutuhan dasarnya melalui hasil kerjanya sendiri); pengaktifan program pendidikan dan pelatihan agar dapat langsung ditempatkan dan memenuhi kebutuhan di tempat kerja; serta yang tidak kalah penting adalah menumbuhkembangkan



Softskills pekerja yang diperlukan oleh pemberi pekerjaan di masa depan:

1. Reliabilitas dan disiplin diri
2. Ketangguhan dan adaptabilitas
3. Kemampuan nalar dan pemecah masalah
4. Kreativitas dan orisinalitas
5. Pemikiran kritis dan analisis.





Perkiraan pengangguran dilakukan berdasarkan 2 skenario yaitu Skenario Pesimis dan Skenario Optimis.

Skenario Pesimis menggunakan basis data 2021 (basis data saat Pandemi Covid19) sedangkan Skenario Optimis menggunakan basis data 2019 (Pra Pandemi Covid-19).



jiwa kewirausahaan agar tenaga kerja mampu dengan cepat melihat peluang pasar dan menciptakan kesempatan kerja paling tidak bagi dirinya sendiri.

Perkiraan pengangguran terbuka tahun 2022-2027 sangat tergantung pada kondisi pengangguran pada 2015-2021. Pada tahun 2020 terjadi disrupsi berupa Pandemi Covid-19 yang sangat mempengaruhi kondisi perekonomian termasuk pengangguran. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) ditentukan oleh seberapa cepat pemulihan ekonomi akibat Pandemi Covid-19.

Pada tahun 2019, TPT sebesar 4.06% meningkat saat Pandemi Covid-19 pada tahun 2020 menjadi 4.28% selanjutnya menurun pada tahun 2021 menjadi 3.01%. Pada bulan Februari 2022, TPT meningkat menjadi 3.25%. Hasil prediksi menggunakan basis data tahun 2019, TPT tahun 2020 sebesar 3.98% (deviasi -0.30%) dan 3.96% pada tahun 2021 (deviasi +0.95%). Oleh karena itu, dalam perkiraan jumlah pengangguran dan tingkat pengangguran terbuka pada 2022-2027 perlu disusun skenario optimis, moderat dan pesimis.

Skenario optimis didasarkan pada asumsi bahwa keadaan perekonomian cepat pulih sehingga tingkat pengangguran mengikuti pola sebelum tahun 2020 dan pemulihan ekonomi berlangsung cepat (tahun 2022 terjadi pemulihan ekonomi. Pada skenario pesimis, perkiraan pengangguran didasarkan pada asumsi bahwa pemulihan ekonomi berlangsung lama (3-5 tahun), dampak pandemi Covid-19 masih berlangsung dan pengangguran mengikuti pola tingkat pengangguran 2015-2021. Pada skenario moderat, data pengangguran yaitu rata-rata skenario optimis dan skenario pesimis.

5.1. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Berdasarkan skenario pesimis, jumlah penganggur terbuka diperkirakan semakin meningkat dari 46.615 pada tahun 2022 menjadi 190.386 orang pada tahun 2027 atau meningkat 4 kali lipat dari jumlah penganggur terbuka skenario optimis yang sebanyak 48.635 orang pada tahun 2027. Jumlah penganggur terbanyak (lebih dari 20.000 orang pada tahun 2027) diperkirakan terjadi pada golongan umur 30-59 tahun (Tabel 5.1). Pada skenario optimis, jumlah penganggur terbuka terbanyak yaitu pada golongan umur 15-19 tahun dan 20-24 tahun.

Tabel 5.1. Perkiraan jumlah penganggur terbuka di Provinsi Gorontalo, 2022-2027

Golongan Umur	Tahun						Pertambahan (Orang)
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
15 - 19	1149	1418	1467	1503	1534	1566	417
20 - 24	1942	3055	3633	4141	4600	5024	3081
25 - 29	1757	4137	5790	7365	8889	10378	8621
30 - 34	4674	8346	11288	14243	17241	20303	15629
35 - 39	9757	14318	18135	21941	25767	29632	19875
40 - 44	6792	10718	13954	17193	20459	23774	16983
45 - 49	8992	13164	16793	20537	24428	28488	19496
50 - 54	8160	12277	16040	20055	24362	28997	20838
55 - 59	5055	8123	10983	14121	17580	21404	16348
60-64	-5307	-3822	-2505	-1041	594	2427	7734
65+	3642	6032	8443	11257	14546	18393	14750
Jumlah	46615	77767	104021	131316	160001	190386	143772



Jumlah Penganggur Terbuka meningkat pada semua golongan umur.





*Skenario Pesimis:
TPT tertinggi pada
golongan umur 50-54
tahun dan terendah
pada golongan umur
60-64 tahun.*

*Skenario Optimis:
TPT tertinggi ada go-
longan umur 20-24
tahun. TPT pada go-
longan umur lainnya
kurang dari 1%.*



Jika pemulihan ekonomi berjalan lambat dan Pandemi Covid-19 terjadi berkepanjangan maka tingkat pengangguran terbuka akan meningkat berkisar 7.45% pada tahun 2022 sampai 25.33% pada tahun 2027. Tingkat Pengangguran Terbuka terbesar yaitu di atas 10% terdapat pada golongan umur 20-59 tahun dan 65+ tahun (Tabel 5.2).

Tabel 5.2. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Umur di Provinsi Gorontalo, 2022-2027.

Golongan Umur	Tahun					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
15 - 19	5.30	6.76	7.24	7.67	8.10	8.55
20 - 24	4.06	6.62	8.14	9.60	11.04	12.48
25 - 29	2.65	6.26	8.78	11.20	13.55	15.86
30 - 34	5.94	10.35	13.65	16.79	19.81	22.75
35 - 39	11.83	16.92	20.89	24.65	28.22	31.64
40 - 44	9.01	13.87	17.60	21.14	24.53	27.78
45 - 49	12.15	17.05	20.85	24.45	27.88	31.17
50 - 54	12.19	17.25	21.20	24.92	28.47	31.87
55 - 59	9.86	14.68	18.39	21.91	25.27	28.51
60-64	-21.60	-14.36	-8.68	-3.33	1.75	6.61
65+	9.96	14.70	18.34	21.79	25.09	28.27
TPT	7.45	12.02	15.51	18.88	22.14	25.33

Berdasarkan skenario optimis TPT pada tahun 2027 mencapai 3.82%. TPT tertinggi terjadi pada golongan umur 15-19 tahun (20.16%) dan golongan umur 20-24 tahun (33.7%). TPT pada golongan umur lainnya kurang dari 1% pada tahun 2027.

5.2. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Penganggur terbuka laki-laki lebih banyak dari PT perempuan dan terus mengalami peningkatan. Berdasarkan **skenario pesimis**, tambahan penganggur terbuka laki-laki pada periode 2022-2027 mencapai 83.033 orang. PT perempuan juga mengalami peningkatan dengan pertambahan PT pada periode 2022-2027 diperkirakan sebanyak 60.739 orang (Tabel 5.3).

Tabel 5.3. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario pesimis)

Jenis Kelamin	Tahun						Per-tambah-an (orang)
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Laki-laki	25747	44348	59710	75446	91749	108779	83033
Perempuan	20868	33419	44312	55870	68252	81607	60739
Jumlah	46615	77767	104021	131316	160001	190386	143772

Skenario optimis menghasilkan perkiraan jumlah penganggur terbuka laki-laki yang meningkat dari 11.942 orang pada tahun 2019 menjadi 18.211 orang pada tahun 2027. PT perempuan bertambah dari 12.801 tahun 2019 menjadi 29.581 orang ada tahun 2027. Pada periode 2022-2027, jumlah PT laki-laki bertambah sebanyak 4.518 orang dan PT perempuan bertambah 14.428 orang. Jumlah penganggur terbuka perempuan lebih banyak dari jumlah PT laki-laki (Tabel 5.4).

Tingkat pengangguran terbuka (TPT) laki-laki pada **skenario pesimis** meningkat dari 6,78% pada tahun 2022 menjadi 24.77% pada tahun 2027. Sedangkan TPT perempuan meningkat dari 8.48% pada tahun 2022 menjadi 26,11% pada tahun 2027 (Tabel 5.5).



Jumlah Penganggur Terbuka laki-laki lebih banyak dari PT perempuan.

Skenario Pesimis: TPT laki-laki dan TPT perempuan meningkat pada 2022-2027.

Skenario Optimis: TPT laki-laki dan TPT perempuan menurun pada 2022-2027.



Tabel 5.4. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario pesimis)

Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Laki-Laki	11,942	12,422	13,006	13,693	14,484	15,380	16,388	17,275	18,211
Perempuan	12,801	14,024	15,467	17,153	19,111	21,379	23,992	26,640	29,581
Jumlah	24,743	26,446	28,472	30,846	33,596	36,759	40,379	43,915	47,791

Tabel 5.5. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario pesimis)

No	Jenis Kelamin	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Laki-laki	6.78	11.38	14.90	18.28	21.57	24.77
2	Perempuan	8.48	12.99	16.43	19.75	22.97	26.11
	TPT	7.45	12.02	15.51	18.88	22.14	25.33

Sumber: Data diolah

Skenario optimis menghasilkan TPT laki-laki pada tahun 2022 sebesar 3,02% dan menurun pada tahun 2027 menjadi 2,76%. TPT perempuan juga menunjukkan penurunan dari 5,29% pada tahun 2022 menjadi 5,27% pada tahun 2027 (Tabel 5.6). Dari perkembangan pasca Pandemi Covid-19, kondisi ekonomi semakin membaik sehingga skenario optimis ini lebih dekat kenyataan.

Tabel 5.6. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario optimis)

No	Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Laki-laki	3.18	3.13	3.07	3.02	2.97	2.91	2.86	2.81	2.76
2	Perempuan	5.31	5.30	5.30	5.29	5.29	5.29	5.28	5.28	5.27
	TPT	4.01	3.98	3.96	3.94	3.91	3.89	3.87	3.85	3.82

Sumber: Data diolah.

5.3. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Pada **skenario pesimis**, jumlah penganggur terbuka untuk semua tingkat pendidikan diperkirakan meningkat pada periode 2022-2027. Peningkatan PT terbesar terjadi pada tingkat pendidikan maksimum SD dan terkecil pada tingkat pendidikan Diploma/Akademi. Jumlah PT bertambah sebanyak 68.959 orang untuk tingkat SD dan 3.548 orang pada tingkat pendidikan diploma/akademi (Tabel 5.7).

Perkiraan menurut skenario optimis, terjadi penurunan jumlah penganggur berpendidikan maksimum SD, SMP, dan Pendidikan Tinggi (Universitas). Sebaliknya, jumlah penganggur terbuka berpendidikan SMA Umum dan SMA Kejuruan meningkat. Persentase penurunan tertinggi terjadi pada jumlah penganggur terbuka berpendidikan SD. Peningkatan jumlah penganggur terbuka dengan tingkat pendidikan SMA berkisar antara 32,3 -73,6% (Tabel 5.8).



*Skenario Pesimis:
Penganggur Terbuka
pada semua tingkat
pendidikan meningkat.*

*Skenario Optimis:
Penganggur terbuka
berpendidikan SMA
Umum dan SMA Keju-
ruan meningkat.*



Tabel 5.7. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka (PT) Menurut Tingkat Pendidikan di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario pesimis)

No	Tingkat Pendidikan	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Tamba- han PT (orang)
	Maksimum SD	21863	37887	51027	64152	77387	90822	68959
	SLTP	6828	10733	14085	17566	21209	25044	18216
	SMTA Umum	14899	20699	25872	31420	37414	43918	29019
	SMTA Kejuruan	1670	3048	4075	5220	6514	7988	6318
	D1 - D3	1600	2347	2996	3675	4390	5148	3548
	Universitas	-245	3055	5966	9282	13087	17466	17711
	Jumlah	46615	77767	104021	131316	160001	190386	143772

Sumber: Data diolah.

Tabel 5.8. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka (PT) Menurut Tingkat Pendidikan di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario optimis)

No	Tingkat Pendidikan	Tahun								
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Maksimum SD	3552	3437	3329	3227	3130	3039	2951	2862	2775
2	SMTp	1029	889	769	666	577	500	434	376	325
3	SMTA Umum	12116	13563	15197	17043	19127	21480	24138	27077	30374
4	SMTA Kejuruan	6254	6925	7675	8513	9450	10497	11668	12946	14363
5	Diploma	886	887	889	892	896	900	905	908	911
6	Universitas	906	745	613	505	416	343	283	233	192
	Jumlah	24743	26446	28472	30846	33596	36759	40379	44401	48940

Sumber: Data diolah.

Tingkat pengangguran terbuka (TPT) berdasarkan **skenario pesimis** dari berbagai tingkat pendidikan mengalami peningkatan. TPT tertinggi pada periode 2022-2027 yaitu angkatan kerja dengan tingkat pendidikan SMA Umum dan terendah pada tingkat pendidikan SMA Kejuruan (Tabel 5.8a).

Skenario optimis menghasilkan TPT untuk tingkat pendidikan SD, SMA Umum, dan Diploma/akademi. TPT yang menurun terjadi pada tingkat pendidikan SMP, SMA Kejuruan dan Universitas. Secara total, TPT makin menurun dari tahun 2022-2027. TPT terendah pada tingkat pendidikan SMP dan tertinggi diperoleh pada tingkat pendidikan diploma/akademi (Tabel 5.9).

Tabel 5.8a. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan di Provinsi Gorontalo (Skenario Pesimis)

No	Tingkat Pendidikan	Tahun					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Maksimum SD	7.18	12.26	16.27	20.12	23.86	27.51
2	SLTP	9.30	14.14	17.93	21.59	25.15	28.63
3	SMTA Umum	13.32	17.62	20.95	24.18	27.33	30.43
4	SMTA Kejuruan	3.54	6.12	7.75	9.39	11.07	12.82
5	D1 - D3	11.38	16.10	19.79	23.36	26.82	30.21
6	Universitas	-0.33	3.80	6.86	9.87	12.85	15.82
	TPT	7.45	12.02	15.51	18.88	22.14	25.33

Tabel 5.8b. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan di Provinsi Gorontalo (Skenario Pesimis)

No	Tingkat Pendidikan	Tahun								
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Maksimum SD	1.47	1.48	1.49	1.50	1.50	1.51	1.52	1.53	1.53
2	SMTP	1.87	1.62	1.41	1.22	1.06	0.92	0.80	0.69	0.60
3	SMTA Umum	9.13	9.19	9.26	9.32	9.39	9.46	9.53	9.60	9.67
4	SMTA Kejuruan	11.97	11.89	11.80	11.72	11.64	11.55	11.47	11.39	11.31
5	Diploma	13.11	14.26	15.51	16.87	18.34	19.95	21.69	23.59	25.65
6	Universitas	5.17	4.67	4.21	3.80	3.43	3.10	2.79	2.52	2.28
	TPT	4.01	3.99	3.96	3.94	3.92	3.90	3.88	3.85	3.83

Sumber: Data diolah

5.4. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Wilayah

Pengangguran terbuka diperkirakan meningkat baik di wilayah perkotaan maupun perdesaan. Perkiraan menurut skenario pesimis, PT meningkat dari 23.811 orang pada tahun 2022 menjadi 92.792 pada tahun 2027. Di wilayah perdesaan, PT diperkirakan meningkat dari 22.803 orang menjadi 97.594 orang. Jumlah PT di perdesaan lebih banyak dari PT di wilayah perkotaan terutama pada periode 2023-2027 (Tabel 5.9).

Perhitungan menurut skenario optimis menunjukkan PT di wilayah perkotaan meningkat sedangkan di wilayah perdesaan menurun. Di wilayah perkotaan, PT pada tahun 2022 sebanyak 16.439 orang meningkat menjadi 22.030 orang pada tahun 2027. Di perdesaan, PT pada tahun 2022 diperkirakan sebanyak 2.632 orang menurun menjadi 8 orang pada tahun 2027 (Tabel 5.10).



*Skenario Pesimis:
Penganggur Terbuka di
perdesaan lebih banyak
dibanding dengan
jumlah penganggur ter-
buka di perkotaan.*

*Skenario Optimis:
PT di perdesaan lebih
sedikit dibanding PT di
perkotaan.*



Tabel 5.9. Perkiraan penganggur terbuka menurut wilayah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Pesimis)

No	Wilayah	Tahun					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Perkotaan	23811	37910	50248	63388	77513	92792
2	Perdesaan	22803	39856	53773	67927	82488	97594
	Jumlah	46615	77767	104021	131316	160001	190386

Tabel 5.10. Perkiraan penganggur terbuka menurut wilayah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Optimis)

No	WILAYAH	TAHUN						Per- tamba- han (orang)
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
1	Perkotaan	16,439	17,261	18,124	19,031	19,982	20,981	22,030
2	Perdesaan	2,632	816	253	78	24	8	7
	JUMLAH	94,946	18,077	18,377	19,109	20,007	20,989	22,037



*Skenario Pesimis:
TPT di wilayah
perkotaan lebih tinggi
dari TPT di
perdesaan*



Skenario pesimis menghasilkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang meningkat baik di wilayah perkotaan maupun di wilayah perdesaan. TPT wilayah perkotaan lebih tinggi dari TPT wilayah perdesaan (Tabel 5.11). TPT wilayah perkotaan meningkat dari 8.76% pada tahun 2022 menjadi 26.51% pada tahun 2027. Sementara di wilayah perdesaan terjadi peningkatan TPT dari 6.45% pada tahun 2022 menjadi 24.30% pada tahun 2027).

Tabel 5.11. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Wilayah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Pesimis)

No	Daerah	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Perkotaan	8.76	13.29	16.77	20.11	23.35	26.51
2	Perdesaan	6.45	11.01	14.50	17.86	21.12	24.30
	TPT	7.45	12.02	15.51	18.88	22.14	25.33

Perkiraan berdasarkan skenario optimis diperoleh TPT yang menurun baik di wilayah perkotaan maupun di wilayah perdesaan. Di wilayah

perkotaan, TPT menurun dari 5.67% pada tahun 2022 menjadi 5.58% pada tahun 2027.

Di wilayah perdesaan, TPT menurun dari 0.67% pada tahun 2022 menjadi 0% pada tahun 2027. Hal ini berarti jika basis data yang digunakan yaitu 2015-2019 (tanpa memasukkan periode Pandemi Covid-19), pada tahun 2027, TPT mendekati 0,00% (Tabel 5.12).

Tabel 5.12. Perkiraan TPT menurut wilayah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (**Skenario Optimis**)

No	WILAYAH	TAHUN					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Perkotaan	5.67	5.65	5.63	5.62	5.60	5.58
2	Perdesaan	0.67	0.21	0.06	0.02	0.01	0.00
	JUMLAH	2.81	2.58	2.54	2.55	2.59	2.63

5.5. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Daerah

Pada periode 2022-2027 diperkirakan jumlah penganggur terbuka meningkat di semua kabupaten dan kota. Jumlah PT terbesar terdapat di Kabupaten Gorontalo dan terkecil di Kabupaten Gorontalo Utara. Skenario Pesimis menghasilkan peningkatan jumlah PT yang berlipat 4-5 kali (Tabel 5.13).

Skenario Optimis menghasilkan perkiraan jumlah penganggur terbuka menurut wilayah yang lebih rendah dibanding dengan perkiraan menurut Skenario Pesimis. Jumlah PT terbesar terdapat di Kabupaten Gorontalo dan jumlah PT terkecil terdapat di Kabupaten Boalemo. Di semua kabupaten dan kota jumlah PT meningkat. Jumlah PT bervariasi antar daerah dengan kisaran 5.810 orang sampai dengan 9.809 orang (Tabel 5.14).



*Skenario Optimis:
TPT di wilayah
perkotaan lebih tinggi
dari TPT di perdesaan.*



Tabel 5.13. Perkiraan jumlah Penganggur Terbuka menurut Daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (**Skenario Pesimis**)

No	Nama Kabupaten/Kota	Tahun					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Kabupaten Boalemo	7354	12210	16487	21016	25856	31062
2	Kabupaten Gorontalo	13474	23780	32529	41572	51015	60952
3	Kabupaten Pohuwato	5908	10204	13865	17752	21922	26426
4	Kabupaten Bone Bolango	7348	12334	16721	21289	26090	31170
5	Kabupaten Gorontalo Utara	4035	6955	9365	11827	14372	17023
6	Kota Gorontalo	8494	12285	15055	17860	20747	23752
	PROVINSI GORONTALO	46615	77767	104021	131316	160001	190386

Tabel 5.13. Perkiraan jumlah Penganggur Terbuka menurut Daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (**Skenario Optimis**)

No	Kabupaten/Kota	Tahun					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Kabupaten Boalemo	4033	4337	4677	5052	5418	5810
2	Kabupaten Gorontalo	7357	7790	8271	8798	9290	9809
3	Kabupaten Pohuwato	4048	4743	5572	6558	7662	8952
4	Kabupaten Bone Bolango	4438	4835	5282	5781	6280	6823
5	Kabupaten Gorontalo Utara	4573	5271	6091	7053	8106	9317
6	Kota Gorontalo	6397	6619	6867	7137	7363	7597
	Jumlah	30846	33596	36759	40379	44120	48308

Perkiraan berdasarkan **Skenario Pesimis** menghasilkan TPT yang sangat tinggi baik di tingkat provinsi maupun di kabupaten/kota. TPT tahun 2022 antar daerah berkisar antara 6.83-8.86% dan meningkat dengan kisaran 19.49-30.22% pada tahun 2027 (Tabel 5.14). Perhitungan berdasarkan Skenario Optimis menghasilkan TPT antar daerah yang lebih rendah. Pada tahun 2022, kisaran TPT kabupaten/kota yaitu 3.88-7.92% yang meningkat pada kisaran 4.55-14.73% pada tahun 2027. TPT tertinggi terdapat di Kabupaten Gorontalo Utara dan terendah di Kabupaten Gorontalo (Tabel 5.15).

Tabel 5.14. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Pesimis)

No	Nama Kabupaten/Kota	Tahun					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Kabupaten Boalemo	8.40	13.31	17.12	20.76	24.27	27.67
2	Kabupaten Gorontalo	6.95	11.85	15.66	19.29	22.80	26.20
3	Kabupaten Pohuwato	6.61	10.91	14.15	17.27	20.31	23.28
4	Kabupaten Bone Bolango	8.86	14.27	18.54	22.60	26.49	30.22
5	Kabupaten Gorontalo Utara	6.83	11.46	15.01	18.42	21.72	24.93
6	Kota Gorontalo	7.54	10.76	13.00	15.18	17.34	19.49
	TPT	7.45	12.02	15.51	18.88	22.14	25.33

Tabel 5.15. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut daerah di Provinsi Gorontalo, 2022-2027 (Skenario Optimis)

No	Kabupaten/Kota	Tahun					
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
1	Kabupaten Boalemo	4.72	4.89	5.07	5.27	5.43	5.59
2	Kabupaten Gorontalo	3.88	4.02	4.16	4.31	4.43	4.55
3	Kabupaten Pohuwato	4.59	5.13	5.76	6.46	7.20	8.01
4	Kabupaten Bone Bolango	5.53	5.90	6.31	6.75	7.16	7.60
5	Kabupaten Gorontalo Utara	7.92	8.98	10.20	11.60	13.08	14.73
6	Kota Gorontalo	5.71	5.78	5.86	5.95	5.99	6.02
	PROVINSI GORONTALO	5.03	5.33	5.67	6.05	6.41	6.80

Sumber: Data diolah.

Dengan memperhatikan perkembangan perekonomian dan Pandemi Covid-19, Skenario Optimis lebih mendekati kenyataan. Skenario Pesimis dapat diterapkan apabila Pandemi Covid-19 berkepanjangan yang mengganggu aktivitas masyarakat dan kondisi perekonomian.



Pandemi Covid-19 meningkatkan TPT secara global, nasional dan regional.



5.6. Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pengangguran

Pandemi Covid-19 sangat berdampak pada perekonomian domestik. Dampak tersebut berupa penurunan konsumsi dan daya beli, penurunan kinerja perusahaan, ancaman sektor perbankan dan keuangan. Covid-19 pada aspek konsumsi dan daya beli menyebabkan pengurangan jumlah tenaga kerja dan penurunan pendapatan. Prakiraan dampak Covid-19 terhadap jumlah orang miskin, pengangguran dan pertumbuhan ekonomi Indonesia disajikan pada Tabel 5.16. Terdapat dua skenario (skenario berat dan skenario sangat berat) yang akan dijalankan Indonesia ditengah krisis pandemi Covid-19. Ekonomi diprediksi masih dapat tumbuh positif 2.3%, jumlah orang miskin bertambah 1.16 juta orang, jumlah pengangguran bertambah 2.92% pada skenario berat. Ekonomi juga diprediksi tumbuh negatif 0.4%, jumlah orang miskin bertambah 3.78 juta, dan pengangguran bertambah 5.23 juta pada skenario sangat berat (Consumer News and Business Channel Indonesia, 2020).

Tabel 5.16. Prakiraan dampak Covid-19 di Indonesia

No	Indikator	Sebelum Covid-19	Peningkatan Setelah Covid-19	
			Skenario Berat	Skenario Sangat Berat
1	Jumlah orang miskin (juta jiwa)	24.79	1.16	5.23
2	Tingkat pengangguran (%)	4.99	2.92	5.23
3	Pertumbuhan ekonomi (%)	5.02	2.97	-

Sumber: *Consumer News and Business Channel Indonesia* (2020)

Pengangguran di Provinsi Gorontalo diperkirakan akan meningkat sekitar 18.12 - 33.12 % pada Bulan Agustus 2020 atau meningkat dari 3.59% pada Bulan Februari 2020 menjadi sekitar 4.24-4.77 % pada Bulan Agustus 2020 (Gambar 5.1). Penyerapan tenaga kerja akan berkurang sebanyak 106994-195514 orang pada tahun 2020.

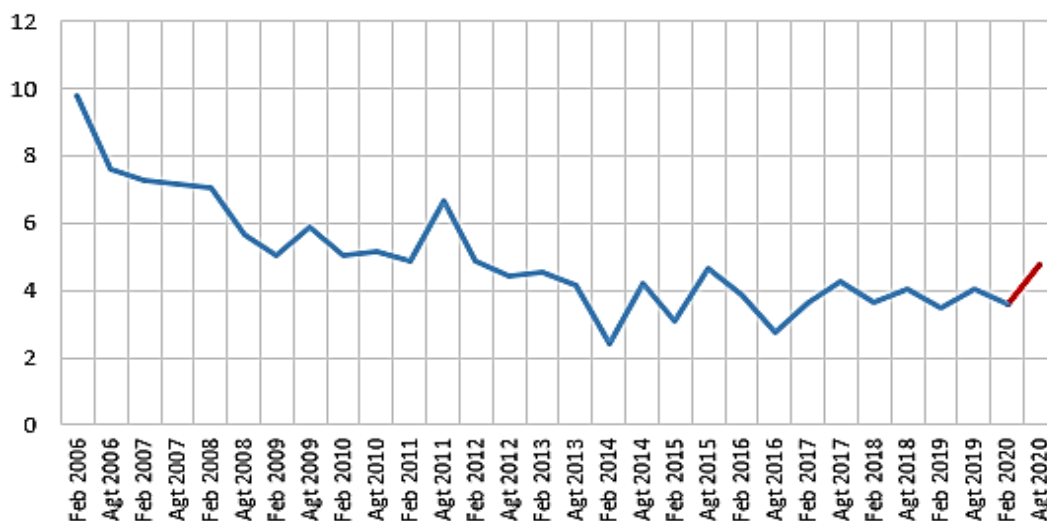
Pengurangan serapan tenaga kerja terbanyak terjadi di sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan motor (73.1%) diikuti oleh sektor pertanian, kehutanan dan perikanan 30.3% dan penyediaan akomodasi makan minum 2.0% (Tabel 5.17 dan Gambar 5.2). Sektor-sektor yang diprediksi sedikit atau tidak mengalami pengurangan serapan tenaga kerja yaitu Pertambangan dan penggalian, Pengadaan Listrik dan Gas, Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang, Real Estate dan Jasa Perusahaan, Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib dan Jasa pendidikan.



*Di Provinsi Gorontalo,
Pandemi Covid-19
meningkatkan TPT.*



Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Gorontalo (%)



Gambar 5.2. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka pada Agustus 2020

Tabel 5.17. Prediksi pengurangan serapan tenaga kerja menurut sektor tahun 2020

NO	Lapangan Usaha	Proporsi pengurangan serapan Tenaga Kerja (%)	Prediksi Pengurangan serapan Tenaga Kerja tahun 2020	
			Maksimum	Minimum
1	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	30.3	59166	32379
2	Pertambangan dan Penggalian	-0.2	-364	-199
3	Industri Pengolahan	1.6	3033	1660
4	Pengadaan Listrik dan Gas	0.0	-63	-34
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.0	2	1
6	Konstruksi	1.0	1933	1058
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	73.1	142848	78173
8	Transportasi dan Pergudangan	1.0	1961	1073
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2.0	3896	2132
10	Informasi dan Komunikasi	0.2	399	219
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	-6.7	-13012	-7121
12	Real Estate	0.0	0	0
13	Jasa Perusahaan	0.0	0	0
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	-2.6	-5138	-2812
15	Jasa Pendidikan	-0.8	-1524	-834
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0.9	1785	977
17	Jasa lainnya	0.3	591	323
	Total	100.000	195514	106994

Sumber: Hasil analisis



Gambar 5.2. Pengurangan serapan tenaga kerja menurut sektor akibat dampak Pandemi Covid-19 di Provinsi Gorontalo



BAB VI

Kebijakan, Strategi dan Program Pembangunan Ketenagakerjaan

“Dahulu Umar bin Al-Kaththab radhiyallahu anhu biasa memukul orang yang beliau jumpai menganggur, beliau memukulnya dengan cambuk dan menyuruhnya berusaha dan mencari rezeki.” (Asy-Syaikh Shalih al-Fauzan hafizhahullah)

- 6.1. Kebijakan, Strategi dan Program Nasional Pembangunan Ketenagakerjaan
- 6.2. Kebijakan, Strategi dan Program Pembangunan Provinsi Gorontalo
- 6.3. Kebijakan, Strategi dan Program Pembangunan Ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo

Pengangguran berdampak pada pembangunan dan ekonomi. Pengangguran menurunkan pendapatan nasional, pendapatan per kapita masyarakat, sebagai penyebab utama kemiskinan, pemborosan sumberdaya alam dan peningkatan kriminalitas.

6.1. Kebijakan, Strategi dan Program Nasional Pembangunan Ketenagakerjaan

Kebijakan, strategi dan program nasional pembangunan ketenagakerjaan termuat dalam Review Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) 2020-2024. Lima kebijakan utama pembangunan ketenagakerjaan, yaitu: (1) Kebijakan umum; (2) Kebijakan pengendalian angkatan kerja; (3) Kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja; (4) Kebijakan sektor; dan (5) Kebijakan ketenagakerjaan

6.1.1. Kebijakan Umum

Lima strategi mencapai Nawacita dan sasaran Visi Indonesia 2045. **Pertama** adalah melalui pembangunan sumber daya manusia agar menjadi pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi; serta didukung dengan kerjasama industri dan talenta global. **Kedua**, pembangunan infrastruktur yang bertujuan untuk menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan distribusi, mempermudah akses ke kawasan wisata, mendongkrak lapangan kerja baru, dan mempercepat peningkatan nilai tambah perekonomian rakyat. **Ketiga**, penyederhanaan regulasi: Omnibus Law, UU Cipta Lapangan Kerja dan UU Pemberdayaan UMKM. **Keempat**, penyederhanaan birokrasi: antara lain memprioritaskan investasi untuk penciptaan lapangan kerja. **Kelima**, transformasi ekonomi: ketergantungan SDA ke daya saing manufaktur dan jasa modern dengan nilai tambah tinggi. Strategi tersebut akan tidak hanya berdampak pada perluasan kesempatan kerja juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas angkatan kerja sehingga dapat mengisi kesempatan kerja baru.



Lima kebijakan nasional utama pembangunan ketenagakerjaan, yaitu: (1) Kebijakan umum; (2) Kebijakan pengendalian angkatan kerja; (3) Kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja; (4) Kebijakan sektor; dan (5) Kebijakan ketenagakerjaan





*Kebijakan umum
dielaborasi dalam
lebih lanjut dalam 3
kebijakan, yaitu: (1)
Kebijakan investasi;
(2) Penetapan upah
minimum; dan (3)
Kebijakan pening-
katan kualitas peker-
ja.*



Kebijakan umum dielaborasi dalam lebih lanjut dalam 3 kebijakan, yaitu: (1) Kebijakan investasi; (2) Penetapan upah minimum; dan (3) Kebijakan peningkatan kualitas pekerja. **Kebijakan investasi** diarahkan pada perluasan kesempatan adalah dengan mendorong peningkatan penanaman modal di bidang usaha yang banyak menyerap tenaga kerja, dengan cara meningkatkan penanaman modal pada: (i) sektor jasa formal; (ii) sektor industri manufaktur yang padat karya; dan (iii) sektor yang dapat memanfaatkan kapasitas dan kualitas SDM yang telah tersedia. Salah satu kegiatannya adalah memberikan kemudahan berusaha di Indonesia antara lain dengan memperpendek waktu pemberian izin, dan menerapkan perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik.

Upah pekerja bisa memengaruhi serapan tenaga kerja. Upah terlalu tinggi menyebabkan perusahaan melakukan substitusi dengan menggunakan kapital, padat modal yang akan menggantikan tugas pekerja. Akibatnya, pengangguran meningkat. Sebaliknya, upah yang rendah akan mendorong perusahaan untuk menyerap tenaga kerja sehingga lebih dapat membuka kesempatan kerja. Namun hal ini akan menghambat pencapaian perbaikan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, sistem pengupahan yang adil bagi pihak pekerja/buruh diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan. Kebijakan penetapan upah minimum telah diatur dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Sub Bab Ketenagakerjaan dan PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Kebijakan peningkatan kualitas pekerja dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan vokasi antara lain dengan pendidikan dan pelatihan vokasi berbasis kerjasama industri. Beberapa aspek yang bisa dilakukan antara lain: a) peningkatan peran dan kerja sama industri/swasta dalam pendidikan dan pelatihan vokasi, b) reformasi penyelenggaraan

pendidikan dan pelatihan vokasi dengan penguatan pembelajaran inovatif, lebih menekankan pada penguasaan keterampilan berbasis praktek dan magang di industri praktek kerja pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai standar, peningkatan kerja sama pemanfaatan fasilitas praktek kerja di industri, c) penguatan sistem sertifikasi kompetensi vokasi sesuai kebutuhan industri, d) peningkatan tata kelola pendidikan dan pelatihan vokasi, terutama peningkatan akses ke pelatihan vokasi melalui penerapan Program Kartu Prakerja. Program Kartu Prakerja adalah program pengembangan kompetensi kerja dan kewirausahaan yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan/atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi, termasuk pelaku usaha mikro dan kecil. Untuk lebih mendorong implementasi Kartu Prakerja maka sudah ada Perpres tentang Kartu Prakerja. Beberapa Kementerian/Lembaga telah mempunyai program Kartu Prakerja untuk meningkatkan kualitas pekerja.

6.1.2. Kebijakan Pengendalian Angkatan Kerja

Peningkatan jumlah angkatan kerja setiap tahun di satu sisi dapat menyediakan tenaga kerja untuk pembangunan, di sisi lain pertambahan angkatan kerja memerlukan lapangan kerja. Ketidakseimbangan antara pertambahan angkatan kerja dengan penyerapan angkatan kerja menyebabkan pengangguran. Oleh karena itu diperlukan upaya pengendalian angkatan kerja. Pengendalian angkatan kerja kebijakannya terkait dengan pengendalian penduduk karena meningkatnya jumlah penduduk akan memengaruhi angkatan kerja.



Pengendalian angkatan kerja kebijakannya terkait dengan pengendalian penduduk karena meningkatnya jumlah penduduk akan memengaruhi angkatan kerja.





Peningkatan kualitas tenaga kerja dilakukan dengan memberikan fasilitas pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja atau tenaga kerja yang ingin meningkatkan keterampilannya



6.1.3. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja

Peningkatan kualitas tenaga kerja dilakukan oleh pemerintah adalah memberikan fasilitas pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja atau tenaga kerja yang ingin meningkatkan keterampilannya. Namun mengingat jumlah angkatan kerja sangat besar sehingga pelatihan tidak cukup dilakukan oleh pemerintah. UU Cipta Kerja menyebutkan pelatihan kerja dapat diselenggarakan tiga pihak yaitu (a) lembaga pelatihan kerja pemerintah, (b) lembaga pelatihan kerja swasta, dan (c) lembaga pelatihan kerja perusahaan. Selain pelatihan, kerja sama pemerintah dan swasta (industri) sangat penting terutama dalam program pemagangan yang memberikan kesempatan bagi calon tenaga kerja untuk belajar dan mengalami atmosfer dunia kerja.

6.1.4. Kebijakan Sektor

Tenaga kerja dibutuhkan dan bekerja di berbagai sektor pembangunan (17 sektor pembangunan). Setiap sektor pembangunan berperan dalam membuka lapangan kerja, membina, mengembangkan dan mengawasi ketenagakerjaan di sektor masing-masing sesuai dengan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan nasional.

6.1.5. Kebijakan Ketenagakerjaan

Kebijakan umum pembangunan ketenagakerjaan harus ditindaklanjuti dengan kebijakan ketenagakerjaan dengan memperhatikan perkembangan faktor internal dan eksternal. **Pertama**, Bonus Demografi yang dapat menjadi berkah jika terpenuhi prasyaratnya atau justru menjadi musibah jika sebaliknya. Prasyarat utama adalah tersedianya banyak kesempatan kerja yang layak dan dapat diisi oleh penduduk usia produktifnya. **Kedua**, dunia juga telah masuk dalam Revolusi Industri

4.0 yang melahirkan otomasi dan disruptsi. Hal ini berimplikasi hilangnya jenis pekerjaan tertentu yang tidak sesuai perkembangan jaman, namun juga berpeluang menciptakan pekerjaan baru. **Ketiga**, Pandemi Covid-19 yang sempat amat memukul dunia ketenagakerjaan di Indonesia dan dunia. Kementerian Ketenagakerjaan mengusulkan 9 Lompatan Ketenagakerjaan.

1. Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK)

Arah Kebijakan

Mengubah secara total BLK sebagai Balai Pelatihan Vokasi (BPV) yang menjadi pusat pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing di tingkat nasional dan internasional.

Agenda

- (1) Branding dan Re-branding BLK menjadi BPV untuk meningkatkan Daya Tarik dan Kepercayaan Publik:
 - a. Penguatan Identitas dan Daya Tarik BPV
 - b. Peningkatan Engagement Publik Terhadap BPV
 - c. Peningkatan Kepercayaan Publik Terhadap Kualitas BPV
- (2) Rebranding Kios 3 in 1 menjadi Kios SIAP kerja
- (3) Reformasi Kelembagaan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi BPV yang Lebih Inovatif dan Transformatif
 - a. Penguatan Tata Kelola
 - b. Penataan Kluster dan Klasifikasi
 - c. Pemerataan Persebaran BPV Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) di Seluruh Provinsi
 - d. Penambahan Tugas dan Fungsi Peningkatan Produktivitas di BPV



Tugas dan Fungsi BLK:

1. Penyusunan program kerja
2. Perumusan Kebijakan teknis dan petunjuk teknis penyelenggaraan Pelatihan
3. Pelaksanaan Penyelenggaraan Latihan Ketrampilan Kerja
4. Penyiapan Tenaga kerja yang berkualitas dan siap kerja
5. Pengevaluasian pelaksana tugas di bidang Latihan Kerja dan
6. Pelaporan pelaksanaan kegiatan Balai Latihan Kerja
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan.





Kemenaker Alokasikan Anggaran Rp. 1 Miliar untuk BLK Pesantren di Provinsi Gorontalo



- e. Pengembangan Metode Pelatihan Berbasis Produksi (Production Based Training) di BPV
- (4) Revitalisasi Fasilitas, Sarana, dan Prasarana untuk Meningkatkan Kualitas, Kapasitas, dan Aksesibilitas BPV
 - a. Peningkatan Kapasitas Pelatihan
 - b. Peningkatan Fasilitas dan Infrastruktur Pelatihan
 - c. Peningkatan Keterjangkauan
- (5) Redesain Pelatihan untuk Merespons Tantangan Ketenagakerjaan Lokal, Nasional, dan Internasional
 - a. Peningkatan Kualitas Pelatihan
 - b. Peningkatan Pengakuan atas Kompetensi Lulusan
- (6) Relationship untuk Meningkatkan Kemitraan dan Kolaborasi dengan Stakeholders Dalam Rangka Memperkuat Kinerja BPV
 - a. Pengembangan Kolaborasi dengan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah
 - b. Peningkatan Kemitraan dengan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI)
 - c. Perluasan Jejaring dengan Berbagai Stakeholders
- (7) Reorientasi SDM Instruktur, Tenaga Pelatihan dan Asesor Kompetensi Untuk Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Pelayanan Pelatihan Vokasi
 - a. Peningkatan Kualitas Instruktur dan Tenaga Pelatihan
 - b. Peningkatan Kuantitas Sumber Daya Manusia BPV
 - c. Pembentukan Asesor Kompetensi Pendamping Tenaga Kerja

2. Link and Match Ketenagakerjaan

Arah Kebijakan

Membangun integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah proses bisnis yang terpadu dan efektif untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja.

Agenda

- (1) Pengembangan Sistem Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan
 - a. Penyusunan Proses Bisnis Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan
 - b. Pembentukan Sistem Pelayanan dan Data Informasi Ketenagakerjaan melalui Kartu Kerja Digital
 - c. Pengembangan Metode Praktik Terbaik Layanan Antar Kerja (Benchmark Hello Work Jepang dan Worknet Korea)
- (2) Penguatan Kelembagaan Pelayanan Pasar Kerja Lintas-Sektor dan Unit
 - a. Pembentukan Pusat Pasar Kerja
 - b. Penguatan Koordinasi dan Sinergi Antar-Unit Terkait
- (3) Pengembangan Pasar Kerja Inklusi, dengan membangun ekosistem pasar kerja yang inklusif
- (4) Penguatan SDM Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan Dalam Melakukan Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan
 - a. Penguatan Instruktur dan Tenaga Pelatihan dalam Melakukan Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan
 - b. Penguatan Asesor dalam Melakukan Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan



*Pelatihan di BLK
Gorontalo.*





- c. Penguatan Pengantar Kerja Dalam Melakukan Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan

(5) Penguatan Norma, Standar, dan Prosedur yang Mendukung Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan

- a. Penyempurnaan Regulasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
- b. Penilaian (Assessment) Kebutuhan Pasar Kerja
- c. Revisi Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI) dan Kamus Jabatan Nasional (KJN).
- d. Pemaketan SKKNI Disesuaikan dengan Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI)
- e. Penguatan Kurikulum yang Sesuai dengan Kebutuhan Pasar Kerja

(6) Digitalisasi Pelayanan Pasar Kerja

- a. Pengembangan Desain Fitur Layanan Digital Pusat Pasar Kerja
- b. Pelaksanaan Sosialisasi dan Edukasi Pusat Pasar Kerja
- c. Penguatan dan Optimalisasi Pengelolaan Karir Hub
- d. Pengembangan Real Time Dashboard Informasi Dan Analisa Pasar Kerja
- e. Perluasan Jangkauan Layanan Pasar Kerja Berbasis Desa dan Komunitas

(7) Pengembangan Kemitraan dan Kolaborasi dengan Stakeholders.

3. Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja

Arah Kebijakan

Mengembangkan program tenaga kerja mandiri yang efektif untuk membentuk tenaga kerja mandiri dalam rangka perluasan kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan.

Agenda

- (1) Penguatan Tata Kelola Program Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja
 - a. Penyusunan Desain Baru Tenaga Kerja Mandiri (TKM)
 - b. Penyusunan Regulasi Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja
 - c. Pemetaan Potensi Daerah Berdasarkan Sektor Unggulan Penunjang Pertumbuhan Ekonomi
 - d. Pelaksanaan Desain Baru Program TKM
 - e. Penguatan Akuntabilitas Program Perluasan Kesempatan Kerja
- (2) Pengembangan Sistem Pengelolaan Program Tenaga Kerja Mandiri
 - a. Pembangunan dan Pengembangan Fitur BizHub Sebagai Platform Terpadu Tenaga Kerja Mandiri Pemula dan Lanjutan
 - b. Pemberdayaan TKM Secara Berkelanjutan
- (3) Penguatan Kelembagaan Pelaksana Program TKM
 - a. Penyusunan kriteria dan klasifikasi untuk UPTP Balai Perluasan Kesempatan Kerja.



- b. Penguatan Koordinasi dan Sinergi Antar-Unit dan Kementerian/lembaga Terkait Pembinaan TKM
 - c. Penguatan Sumber Daya Pelaksana Program TKM.
 - d. Pengembangan BLK Komunitas Menjadi Inkubator Wirausaha
 - e. Penguatan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) dan Pendamping.
- (4) Pengembangan Program Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan
- a. Penyusunan Perencanaan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan
 - b. Pelaksanaan Pilot Project Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan
 - c. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan Wisata Super Prioritas
 - d. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan Daerah 3T (Terluar, Terdepan, dan Tertinggal)
 - e. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan Perkotaan
 - f. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan Unggulan Daerah
- (5) Pengembangan Program Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kebutuhan Afirmasi
- a. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja di Wilayah Papua dan Papua Barat
 - b. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja di Daerah Kantong Pekerja Migran Indonesia (PMI)

- c. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja di Daerah dengan Tingkat Pengangguran Tinggi dan Kemiskinan Ekstrem
- d. Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja di Daerah Rawan Bencana

(6) Pengembangan Jaringan Kemitraan TKM

- a. Pengembangan Kemitraan dengan Perguruan Tinggi, Lembaga
- b. Swadaya Mandiri (LSM), Lembaga Keuangan, dan Perbankan
- c. Pengembangan Kemitraan dengan Perusahaan/Industri
- d. Pengembangan Kemitraan dengan Inkubator Bisnis

4. Pengembangan Talenta Muda

Arah Kebijakan

Mengembangkan dan mengelola potensi kreatif generasi milenial menjadi talenta muda.

Agenda

(1) Transformasi Innovation Room Menjadi Talent Hub

- a. Penguatan Tata Kelola Talent Hub
- b. Penguatan Sarana dan Prasarana Talent Hub
- c. Penyusunan Rencana Strategis Talent Hub
- d. Melaksanakan kerja sama dengan stakeholders (media, venture capital, inkubator, organisasi wirausaha dan industri kreatif, asosiasi profesi, dan influencer)

(2) Pengembangan Kompetensi Talenta Muda

- a. Peningkatan Kompetensi Talenta Muda

- b. Pengembangan BLK Komunitas menjadi Pusat Pengembangan Talenta Muda
- c. Pengembangan Kompetensi Talenta Santri
- (3) Perluasan Kesempatan Kerja Untuk Talenta Muda
 - a. Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Muda
 - b. Perluasan Kesempatan Kerja untuk Talenta Santri
 - c. Pengembangan Jejaring Perluasan Kesempatan Kerja dengan Pembeli, Investor, dan Venture Capital
- (4) Penempatan Talenta Profesional Muda
 - a. Upskilling Talenta Profesional Muda
 - b. Pengembangan Pasar Kerja Profesional Muda di Dalam dan Luar Negeri
- (5) Pembentukan Talent Corner di UPTP Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dan Balai Perluasan Kesempatan Kerja
 - a. Pembentukan Talent Corner di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
 - b. Pembentukan Talent Corner di Balai Besar Perluasan Kesempatan Kerja
- (6) Talent Scouting Talenta dan Inovator Muda
 - a. Pemetaan Talenta Muda
 - b. Pembentukan Tim Seleksi Talenta Muda
 - c. Pembinaan dan Pendampingan Inovator Muda untuk Memperluas Kesempatan Kerja Bagi Kaum Muda
- (7) Pengembangan Jejaring Talenta Social Entrepreneur
 - a. Pemetaan Talenta Muda di Bidang Social Entrepreneurship

- b. Pembinaan Talenta Social Entrepreneur
- c. Apresiasi Talenta Social Entrepreneur
- d. Pengembangan Jejaring Usaha dan Komunitas
- e. Optimalisasi Peran Talenta Social Entrepreneur untuk Menggerakkan Sektor Ketenagakerjaan

5. Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri

Arah Kebijakan

Mengembangkan pasar kerja luar negeri dengan memperluas negara penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) sektor formal dan memasifikasi pengisian jabatan di sektor formal.

Agenda

- (1) Penguatan Tata Kelola Penempatan PMI
 - a. Penguatan Regulasi Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI)
 - b. Pengembangan Skema Penempatan PMI
 - c. Penguatan Peran Atase Ketenagakerjaan
- (2) Pengembangan Sistem Penempatan Pekerja Migran Indonesia
- (3) Perencanaan Pasar Kerja Luar Negeri
 - a. Pengembangan Market Intelligence di Luar Negeri
- (4) Peningkatan Kompetensi Melalui Pelatihan Calon PMI
 - a. Pembentukan Standar Kompetensi PMI melalui penyusunan Standar Kompetensi PMI Berdasarkan Kebutuhan Pasar Global
 - b. Peningkatan kompetensi PMI
- (5) Perluasan Negara Penempatan PMI

- a. Peningkatan Kerja Sama Penempatan PMI Ke Semua Negara Melalui program antara Pemerintah (Government) maupun Pengguna Berbadan Hukum (Private) atau Program G to G, G to P, dan P to P

(6) Penempatan PMI Sektor Formal

(7) Penguatan Pelindungan Hak-Hak PMI

- a. Penguatan Pelindungan PMI di Media Sosial dan Digital
- b. Penguatan Pelindungan di Daerah Asal dan Negara Penempatan PMI
- c. Penguatan Satuan Tugas (Satgas) PMI
- d. Peningkatan Kerja Sama Pelindungan PMI antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Negara Penempatan

6. Visi Baru Hubungan Industrial

Arah Kebijakan

Mengembangkan hubungan industrial yang lebih berkualitas dan adil serta berorientasi pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Agenda

- (1) Pengembangan Inovasi Program Dalam Rangka Implementasi Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya.
 - a. Penyusunan Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - b. Pengembangan Sistem dan Implementasi Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- (2) Reformasi Sistem Pengupahan

- (3) Peningkatan Harmonitas Hubungan Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang Lebih Berkualitas
 - a. Peningkatan Harmonisasi Hubungan Pengusaha dengan Pekerja yang Lebih Berkualitas
 - b. Pengembangan Strategi Harmonisasi Hubungan Industrial
 - c. Peningkatan Kapasitas SDM Pelaksana Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pusat dan Daerah
 - d. Peningkatan Penguatan Peran Arbiter Hubungan Industri dan Konsiliator Hubungan Industri
- (4) Penerapan Pola Hubungan Kerja yang Adaptif terhadap Pasar Kerja yang Fleksibel.
- (5) Penguatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan Tripartit
 - a. Pemberian Fasilitas dan Pembinaan Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit
 - b. Pembentukan Desk Hubungan Industrial di Kawasan Industri dan Kawasan Ekonomi Khusus
- (6) Pengembangan Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - a. Pembangunan Sistem Informasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Digital
 - b. Penguatan Implementasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Implementasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

7. Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan

Arah Kebijakan

Meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dapat menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja yang berintegritas dan kredibel.

Agenda

- (1) Penyusunan Rencana Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
 - a. Penyusunan Perencanaan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan
 - b. Melakukan Analisis Data dan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan K3
 - c. Penguatan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - d. Penguatan Kerja Sama Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Nasional dan International
 - e. Pelaksanaan Integrasi Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3
- (2) Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Yang Transparan Dan Akuntabel
 - a. Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, dan Pelayanan K3 yang transparan dan akuntabel berbasis digital
- (3) Penguatan Kelembagaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3

- a. Penguatan Struktur Organisasi dan Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Sinergitas Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- (4) Pengembangan Pelaksanaan Pengujian K3
 - a. Redesain Metode Layanan Uji K3
 - b. Penerapan The International Organization for Standardization (ISO) Balai K3 dan Lembaga Uji K3 Swasta
 - c. Fasilitasi dan Perluasan Jangkauan Pengujian K3
- (5) Peningkatan Kapasitas dan Integritas SDM Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3
 - a. Peningkatan Kapasitas dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3
 - b. Redesain Sistem Penempatan SDM Pengawasan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - c. Pelibatan Masyarakat Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- (6) Pengembangan Kolaborasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan K3
 - a. Pemetaan Stakeholder Pelaksana Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan K3
 - b. Pelaksanaan Koordinasi dan Kerja Sama Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Seluruh Stakeholder
- (7) Pengembangan Mekanisme Audit Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan

- a. Merumuskan Key Performance Indicator (KPI) Pengawas Ketenagakerjaan dan K3
- b. Mengembangkan Mekanisme Audit Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan dan Penguji K3 (tertib administrasi, capaian kinerja, reward and punishment)
- c. Mengembangkan Sarana dan Prasarana Audit Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan dan Penguji K3
- (8) Penguatan Penegakan Hukum (Law Enforcement) Ketenagakerjaan
 - a. Perluasan Jangkauan Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan
 - b. Pelayanan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan
 - c. Pelayanan Penyidikan Tindak Pidana Norma Ketenagakerjaan
 - d. Pemberian Reward Terhadap Perusahaan
 - e. Penguatan Kerja Sama Dalam Penegakan Hukum Norma Ketenagakerjaan
 - f. Pelayanan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja

8. Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan

Arah Kebijakan

Mengembangkan sistem informasi dan pelayanan ketenagakerjaan sebagai induk ekosistem digital ketenagakerjaan di Indonesia.

Agenda

- (1) Transformasi Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SISNAKER) Menjadi Sistem Informasi dan Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAP-kerja)

- a. Penyusunan road map ekosistem digital ketenagakerjaan dilaksanakan melalui kegiatan penyusunan road map
 - b. Pelaksanaan Audit Infrastruktur dan Sistem Digital Ketenagakerjaan
 - c. Penyusunan Regulasi SIAPkerja
 - d. Promosi dan Sosialisasi Perubahan SISNAKER Menjadi SIAPkerja
- (2) Penguatan Tata Kelola SIAPkerja yang Kapabel dan Efektif
- a. Pembentukan Tim Manajemen Pengelola SIAPkerja
 - b. Penyusunan Regulasi Proses Bisnis SIAPkerja
 - c. Peningkatan Kompetensi SDM Teknologi Informasi
- (3) Pengembangan Infrastruktur dan Sistem SIAPkerja yang Memadai
- a. Pengembangan Infrastruktur SIAPkerja dan Satu Data Ketenagakerjaan
 - b. Peningkatan Pelayanan Ketenagakerjaan dan Infrastruktur penyajian Informasi SIAPkerja
- (4) Integrasi Seluruh Pelayanan Ketenagakerjaan Milik Pemerintah ke Dalam SIAPkerja
- a. Pelaksanaan Integrasi Seluruh Layanan di Kementerian Ketenagakerjaan ke dalam SIAPkerja
 - c. Mengintegrasikan SIAPkerja dengan portal kementerian/lembaga
 - d. Mengintegrasikan SIAPkerja dengan portal pemerintah daerah
- (5) Integrasi Platform Digital Swasta yang Bergerak Dalam Bidang



Ketenagakerjaan, Pelatihan, Penempatan, dan Platform Terkait Lainnya ke Dalam Ekosistem SIAPkerja

(6) Pengembangan SIAPkerja Sebagai Instrumen Bagi Pembangunan Big Data Untuk Mengimplementasikan Satu Data Ketenagakerjaan

- a. Penyusunan Regulasi Tentang Arsitektur Satu Data Ketenagakerjaan
- b. Penyajian Informasi Ketenagakerjaan Secara Berkala dan Tepat
- c. Pengintegrasian Data Ketenagakerjaan ke dalam SIAPkerja

9. Reformasi Birokrasi

Arah Kebijakan

Mengembangkan birokrasi yang bersih, akuntabel, profesional, lincah, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan pelayanan publik yang prima.

Agenda

(1) Manajemen Perubahan

- a. Penyusunan dan Sosialisasi Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024
- b. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Untuk Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
- c. Pelaksanaan Sosialisasi dan Promosi Budaya Kerja Dalam Reformasi Birokrasi
- d. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Implementasi Reformasi Birokrasi

(2) Penataan Regulasi

- a. Penataan Peraturan Perundang-Undangan
- b. Penyempurnaan Peraturan Perundangan-Undangan yang

Menghambat Tata Kelola Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan

(3) Penataan Organisasi

- a. Penyederhanaan Organisasi
- b. Perubahan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional
- c. Pembentukan Jabatan Fungsional Baru
- d. Penyusunan Kriteria dan Klasifikasi UPTP di Kementerian Ketenagakerjaan
- e. Penyusunan regulasi penataan UPTP Kementerian Ketenagakerjaan
- f. Penguatan Tugas dan Fungsi Ketenagakerjaan

(5) Penataan Tata Laksana dan Pengembangan E-Government

- a. Pengembangan Sistem Monitoring Kinerja
- b. Penggunaan Digitalisasi Untuk Administrasi Kepegawaian dan Umum
- c. Penyusunan Standar Tata Laksana Organisasi
- d. Penyajian Informasi Publik yang Terbuka
- e. Pengelolaan Manajemen dan Keuangan Sesuai Peraturan
- f. Perundang-Undangan

(6) Penataan Sumber Daya Manusia Apatur

- a. Pengisian Jabatan Berdasarkan Kebutuhan Organisasi
- b. Peningkatan Kapasitas Pegawai Berbasis Kompetensi
- c. Pengembangan Sistem Monitoring Kinerja Berbasis Individu
- d. Pemberian Penghargaan dan Hukuman Berbasis Sistem Monitoring Berbasis Individu

- e. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian yang Mudah Digunakan dan Terintegrasi dengan Monitoring Kinerja ORGANISASI
- f. Penataan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Kementerian Ketenagakerjaan

(7) Penguatan Akuntabilitas

- a. Penyusunan Rencana Jangka Menengah dan Jangka Pendek Organisasi Kementerian
- c. Penyusunan Pedoman Akuntabilitas Kinerja
- d. Penetapan dan Pemantauan Capaian Kinerja melalui Penetapan oleh Pimpinan dan Dilakukan Evaluasi secara Berkala
- e. Pengukuran Kinerja Organisasi sampai dengan Individu Secara Berkala

(8). Penguatan Pengawasan

- a. Pelaksanaan Implementasi Sistem Pengendalian Instansi
- a. Pemerintah (SPIP) Secara Berkelanjutan
- b. Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)
- c. Penguatan *Whistle Blowing System*

(9) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

- a. Penyusunan Regulasi yang Memudahkan Pelayanan Ketenagakerjaan Pada Publik
- b. Pengembangan Sistem Informasi Untuk Peningkatan Pelayanan Publik

- c. Pembentukan Rumah SIAPkerja di Kawasan Industri dan Kawasan Ekonomi Khusus
 - d. Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik yang Responsif dan
 - e. Tuntas
 - f. Pengukuran Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan
 - g. Ketenagakerjaan Terhadap Publik
- (10) Penataan Pendampingan Program dan Kegiatan
- a. Penyusunan Desain dan Sistem Pendampingan Program dan Kegiatan
 - b. Penyusunan Regulasi tentang Pendampingan Program dan Kegiatan
 - c. Pelaksanaan Pendampingan Program dan Kegiatan

6.2. Telaah Rencana Pembangunan Daerah (RPD 2023-2026 Provinsi Gorontalo)

RPD 2023 – 2026 merupakan tahapan pembangunan 5 (lima) tahunan yang terakhir dalam periode Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2007 - 2025. Periode akhir dari tahapan RPJPD ini sangat penting dalam mewujudkan Visi Jangka Panjang Gorontalo 2007 - 2025, yaitu: **Gorontalo Maju Dan Mandiri**.

Perumusan Rencana Pembangunan Daerah dalam RPD 2023-2026 mengacu pada upaya pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2007-

2025 dimana terdapat misi yang menjadi penjabaran pencapaian visi RPJPD serta fokus-fokus pembangunan utama.

Misi Pertama, Mewujudkan Ketahanan Ekonomi Gorontalo yang Handal, yaitu dengan mewujudkan perekonomian daerah berbasis keunggulan setiap wilayah menuju keunggulan kompetitif dengan membangun keterkaitan sistem produksi, distribusi, dan pelayanan termasuk pelayanan jasa. Pilar pembangunan ekonomi Gorontalo diletakkan pada kompetensi inti daerah, yakni pertanian (pertanian, perikanan, peternakan, perkebunan, dan kehutanan), industri pengolahan, pariwisata, serta pertambangan dan energi, secara berkesinambungan, berwawasan lingkungan dan berdaya saing. Selain itu, pembangunan ekonomi Gorontalo juga diarahkan untuk meningkatkan peran kelembagaan ekonomi masyarakat (koperasi dan usaha kecil menengah), optimalisasi perlindungan sumberdaya produktif daerah, peningkatan kualitas SDM di sektor inti daerah, penyederhanaan sistem, prosedur dan birokrasi di bidang ekonomi, peningkatan konektivitas ekonomi Gorontalo dengan jejaring ekonomi Teluk Tomini, Celebes Incorporated, serta jejaring ekonomi nasional dan internasional. Penguatan perekonomian daerah harus dapat menjamin bahwa prinsip-prinsip non-diskriminatif dan keseimbangan pemanfaatan ruang dan sumberdaya alam tetap terjaga.

Focus pembangunan dalam pencapaian misi pertama dititikberatkan pada:

1. Pertanian

Kegiatan pertanian dalam arti luas diarahkan pada kegiatan pertanian bernuansa agribisnis yang utuh dan menyeluruh dan memiliki keunggulan komparatif, kompetitif dan kooperatif serta mempertahankan kelestarian plasma nutfah dan keseimbangan lingkungan. Pembangunan pertanian harus mampu berkontribusi terhadap peningkatan kualitas ketahanan pangan Provinsi Gorontalo.

2. Industri

Pembangunan dan pengembangan industri diarahkan pada industri yang mampu menciptakan dan meningkatkan nilai tambah, menunjang pertumbuhan ekonomi lokal dan memiliki perspektif pasar yang dalam penerapannya bersifat ramah lingkungan baik teknis maupun sosial.

3. Perdagangan dan Jasa

Pembangunan perdagangan dan jasa di arahkan pada penciptaan Provinsi Gorontalo sebagai salah satu simpul perdagangan di Sulawesi dan Kawasan Indonesia Bagian Timur yang didukung oleh infrastruktur fisik dan aturan yang berkualitas dan relevan serta sistem informasi dan komunikasi yang handal dan menggugah inspirasi dalam menghadapi perdagangan bebas.

4. Pariwisata

Arah pembangunan pariwisata diarahkan pada penguatan ekonomi regional dengan tidak meninggalkan nilai tradisi dan budaya daerah serta tidak bertentangan dengan norma yang berlaku pada masyarakat.

5. Pertambangan

Pembangunan pertambangan diarahkan pada usaha pertambangan yang menunjang ekonomi lokal, padat teknologi dan ramah lingkungan.

6. Investasi

Pengembangan investasi diarahkan pada investasi yang mendorong sektor riil dengan memperhatikan sektor publik disertai dengan jaminan kepastian berusaha serta tetap memperhatikan nilai-nilai luhur budaya dan agama.

7. Kependudukan dan Ketenagakerjaan

Pembangunan kependudukan diarahkan pada peningkatan kualitas kesehatan ibu dan anak dan terciptanya keluarga sejahtera. Sedangkan pembangunan tenaga-kerjaan diarahkan pada peningkatan daya saing dan produktivitas tenaga kerja, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja dengan tetap mengindahkan prinsip-prinsip non-diskriminasi. Pada sisi permintaan tenaga kerja, pembangunan diarahkan pada penyediaan informasi pasar tenaga kerja.

8. Koperasi dan UKM

Pengembangan koperasi dan UKM diarahkan pada penciptaan daya saing Koperasi dan UKM sehingga mampu berkontribusi dalam peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat.

9. Penelitian dan Pengembangan

Penelitian dan pengembangan yang dilaksanakan di Propinsi Gorontalo diarahkan pada usaha-usaha penciptaan nilai tambah dan peningkatan manfaat terhadap perekonomian, peningkatan kualitas hidup masyarakat dan kualitas pemerintahan, serta pencegahan degradasi kualitas lingkungan.

10. Tata Ruang

Pengembangan tata ruang diarahkan ke penataan ruang yang mampu mempersatukan secara optimal antara kebutuhan dan daya dukung ruang sehingga keserasian, kelestarian dan keseimbangan lingkungan tetap terjaga.

11. Infrastruktur

Pembangunan infrastruktur (fisik dan non-fisik) diarahkan pada infrastruktur yang mampu memfasilitasi peningkatan inovasi, daya saing dan ketahanan ekonomi serta peningkatan kualitas layanan.

Misi Kedua yaitu: “Mewujudkan Sumberdaya Manusia Gorontalo yang Handal”. Pembangunan sumber daya manusia berkualitas dan

berdaya saing yang meliputi peningkatan, perluasan dan pemerataan akses pendidikan dan kesehatan bagi masyarakat, peningkatan penguasaan dan pemanfaatan iptek melalui penelitian, pengembangan, dan penerapan menuju inovasi secara berkelanjutan, peningkatan kesadaran emosional dan spritual, peningkatan kualitas peran masyarakat di bidang keagamaan, seni, sosial budaya, adat, olahraga, politik, dan keamanan, serta pembangunan infrastruktur dan su-prastruktur pendukung yang relevan dan berkualitas.

Misi ketiga: “Mewujudkan Pemerintahan Daerah Gorontalo yang Amanah”. Misi ini dilaksanakan dengan cara pemantapan penyelenggaraan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota, peningkatan kualitas pelayanan publik, peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi program pembangunan daerah, pengembangan kapasitas manajemen pemerintah daerah melalui reformasi birokrasi, peningkatan kualitas SDM aparatur, right-sizing OTK dan pengelolaan keuangan daerah, peningkatan kualitas peran DPRD, peningkatan relevansi dan kualitas sarana dan prasarana penyelenggaraan pemerintahan daerah, peningkatan peran masyarakat dalam pengambilan keputusan kebijakan publik, serta peningkatan penyeberluasan informasi dan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada publik.

Kebijakan utama pembangunan provinsi Gorontalo tahun 2023-2026 meliputi:

1. Peningkatan Ekonomi Daerah

Pembangunan ekonomi akan dititikbertkan pada Pengelolaan sumber daya ekonomi sesuai potensi yaitu pertanian, kelautan dan perikanan serta kehutanan dan mendorong peningkatan nilai tambah pertanian dan perikanan, industri, pariwisata, serta ekonomi kreatif dan digital.

2. Pengembangan Wilayah dan Pedesaan

Pembangunan wilayah dan pedesaan akan difokuskan dengan mengkoordinasikan seluruh seluruh stakeholders pembangunan pada Pengembangan pusat-pusat pertumbuhan bagi wilayah yang belum berkembang dan Peningkatan infrastruktur dan pelayanan dasar secara merata.

3. Peningkatan Sumber Daya Manusia

Pembangunan sumberdaya manusia dititikberatkan pada Peningkatan pelayanan kesehatan menuju cakupan kesehatan semesta, Peningkatan layanan pendidikan yang lebih berkualitas, pelaksanaan perlindungan social, Peningkatan kualitas anak, perempuan, dan pemuda, juga mendorong upaya Pengentasan kemiskinan dan Peningkatan produktivitas tenaga kerja.

4. Peningkatan Kebudayaan dan Agama

Pembangunan kebudayaan dan agama akan didorong melalui peningkatan pelestarian kebudayaan dan budaya lierasi serta meningkatkan pemahaman dan kerukunan beragama.

5. Peningkatan Infrastruktur Dasar dan Strategis

Pembangunan infrastruktur dititikberatkan pada Pembangunan infrastruktur layanan dasar, Pembangunan konektivitas transportasi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan Pembangunan dan pemanfaatan infrastruktur TIK untuk transformasi digital.

6. Peningkatan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebencanaan

Pembangunan lingkungan hidup dan ketahanan bencana diarahkan melalui Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup dan Peningkatan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim.

7. Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan, Keamanan, Ketertiban dan Demokrasi

Pembangunannya diarahkan pada peningkatan pelayanan publik berkualitas, percepatan reformasi birokrasi serta Peningkatan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Target indikator makro yang direncanakan dicapai pada tahun 2022-2026 disajikan pada Tabel 6.1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) ditargetkan mencapai kisaran 4,01-7,10%. Target TPT sejalan dengan perkiraan TPT (Skenario Optimis) yaitu 3,94% pada tahun 2023 dan menurun menjadi 3,83% pada tahun 2027.

Tabel 6.1. Rencana capaian indikator makro pembangunan di Provinsi Gorontalo, 2023-2027

Indikator	Base-line 2021	Proyeksi 2022	Target			
			2023	2024	2025	2026
Pertumbuhan Ekonomi	3,97	4,01	6,21	6,42	6,66	7,10
Indeks Pembangunan Manusia	69,00	69,62	69,68	70,02	70,36	70,70
Tingkat Pengangguran Terbuka	3,01	4,01	3,63	3,49	3,20	2,90
Persentase Kemiskinan	15,22	15,61	15,00	14,54	14,21	13,92
Indeks Gini	0,406	0,404	0,398	0,396	0,394	0,390
Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB)	-0,86	2,00	3,01	3,62	4,24	5,54
Inflasi	0,81	2,63	2,03	1,93	1,86	1,82
PDRB Perkapita	34,57	35,76	35,94	36,71	37,20	37,68

Sumber Data : Bappeda Provinsi Gorontalo, Analisis Kerangka Ekonomi Makro Daerah (2021)



Target pembangunan-ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo yaitu penurunan TPT dari 4,01% pada tahun 2022 menjadi 2,90% pada tahun 2026.



6.3. Kebijakan, Strategi dan Program Pembangunan Ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo 2023-2027



Isu-isu strategis ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo:

1. *Pertambahan angkatan kerja.*
2. *Kualitas angkatan kerja yang rendah.*
3. *TPT meningkat.*
4. *Kesempatan kerja menurun.*
5. *Produktivitas TK yang rendah.*
6. *Konflik hubungan industrial.*
7. *Dampak Pandemi Covid-19.*



6.3.1. Isu-isu Strategis Ketenagakerjaan

Isu-isu strategis yang menjadi dasar penyusunan kebijakan, strategi, program dan kegiatan pada 2023-2026 adalah sebagai berikut:

1. Pertambahan angkatan kerja terutama angkatan kerja muda yang membutuhkan peningkatan kesempatan kerja. Angkatan kerja bertambah rata-rata sebesar 2.4% per tahun. Pada tahun 2022-2027, angkatan kerja bertambah sebanyak 16.171 orang sampai 21.926 orang per tahun. Proporsi angkatan kerja berumur 60+ tahun adalah yang terbesar. Angkatan kerja laki-laki lebih banyak dari AK perempuan.
2. TPAK meningkat dari 66.32% pada tahun 2022 menjadi 68.43% pada tahun 2027. TPAK laki-laki menurun sebaliknya TPAK perempuan meningkat. TPAK di perdesaan meningkat lebih pesat dibanding TPAK di perkotaan.
2. Kualitas angkatan kerja di Provinsi Gorontalo yang rendah didominasi oleh tingkat pendidikan maksimum SD (40%).
3. Tingkat pengangguran terbuka akan diperkirakan meningkat berkisar 7.45% pada tahun 2022 sampai 25.33% pada tahun 2027 (Skenario Pesimis). Berdasarkan skenario optimis TPT pada tahun 2027 mencapai 3.82%. TPT tertinggi terjadi pada golongan umur 15-19 tahun (20.16%) dan golongan umur 20-24 tahun (33.7%). Peningkatan yang pesat dari jumlah penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam.

5. Kesempatan kerja (KK) secara umum menunjukkan penurunan dari 579009 orang pada tahun 2022 menjadi 561315 orang pada tahun 2027. Penurunan tingkat penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian yang selama ini menjadi sektor penyerap tenaga kerja terbanyak.
6. Kesempatan kerja di sektor informal lebih besar dibanding di sektor formal. Namun demikian KK di sektor formal maupun sektor informal mengalami penurunan.
7. Kesempatan kerja untuk tenaga kepemimpinan, tenaga tata usaha dan tenaga produksi diperlukan pada 2022-2027. KK untuk tenaga kerja profesional menurun.
8. Produktivitas tenaga kerja yang rendah yaitu Rp 44,7 juta/orang/tahun pada tahun 2015 meningkat menjadi dan menurun Rp 50,28 juta/orang/tahun pada tahun 2021. Produktivitas tenaga kerja bervariasi menurut lapangan usaha.
9. Sarana dan prasarana pelatihan tenaga kerja yang terbatas. Kapasitas tampung pelatihan kurang memadai.
10. Masih sering terjadi konflik hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan disebabkan: (1) Hak-hak tenaga kerja belum terpenuhi seperti UMP masih lebih rendah KHL; (2) Belum diterapkan secara menyeluruh peraturan ketenagakerjaan; dan (3) Pengawasan dan perlindungan tenaga kerja belum efektif.
11. Pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan laju pertumbuhan ekonomi yang pada Triwulan II-III bernilai negatif. Penurunan laju pertumbuhan ekonomi berakibat pada meningkatnya pengangguran dan kesempatan kerja. Pandemi Covid-19 diperkirakan akan berlangsung sampai 2021 dan pengaruhnya dapat berlangsung sampai 2022.



Arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan yaitu:

1. *Peningkatan produktivitas tenaga kerja.*
2. *Penempatan tenaga kerja*
3. *Pengawasan dan hubungan industrial.*



6.3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Ketenagakerjaan

Arah Kebijakan

Tujuan pertama pembangunan daerah Provinsi Gorontalo 2023-2026 yaitu peningkatan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. **Sasaran kedua** adalah meningkatnya nilai tambah produk unggulan daerah, lapangan kerja dan daya saing perekonomian. Tujuan dan sasaran ini akan dicapai dengan strategi peningkatan industri hulu hilir, industri olahan hasil pertanian, perkebunan, perikanan, peternakan, pertambangan, aspek kegeologian, peningkatan nilai tambah, **tenaga kerja**, peningkatan KUKM, peningkatan ekspor, dan peningkatan pariwisata dan ekonomi kreatif.

Arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan telah di atur dalam Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan. Arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan yaitu: **Peningkatan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, pengawasan dan hubungan industrial.** Sasaran akhir dari arah kebijakan ini adalah penurunan tingkat pengangguran terbuka (TPT).

Strategi

Strategi yang ditempuh untuk mencapai sasaran akhir penurunan TPT yaitu: (1) Peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja; (2) Penempatan dan perluasan kesempatan kerja; (3) Legislasi dan pelayanan ketenagakerjaan; (4) Pengembangan hubungan industrial dan peningkatan kepesertaan JAMSOSTEK; dan (5) Perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan. Strategi pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo 2023-2026 disajikan pada Gambar 6.1.



Gambar 6.1. Strategi Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo 2023-2026

Peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja. Tenaga kerja didorong untuk mengikuti proses standarisasi dan sertifikasi kompetensi sebagai alat pengendalian kualitas tenaga kerja. Standarisasi dan sertifikasi diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh lembaga standarisasi dan sertifikasi yang diakui oleh lembaga pemerintah maupun swasta.

Penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Berbagai persoalan dalam bidang ketenagakerjaan pada tahun mendatang diperkirakan akan tetap sama seperti yang ada saat ini yaitu tingginya tingkat pengangguran. Tingkat pengangguran tidak dapat diimbangi dengan tingkat pertumbuhan ekonomi dan daya serap tenaga kerja di sektor formal yang sangat terbatas. Strategi yang ditempuh yaitu dengan



Strategi pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo:

1. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja.
2. Penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
3. Legislasi dan pelayanan ketenagakerjaan.
4. Pengembangan hubungan industrial.
5. Perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.



penempatan tenaga kerja di luar negeri bagi negara-negara yang membutuhkan dan perluasan kesempatan kerja di dalam negeri terutama melalui investasi.

Legislasi dan pelayanan ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan telah ditetapkan oleh Pemerintah. Implementasi peraturan-peraturan tersebut di daerah memerlukan aturan lebih lanjut skala daerah mengingat permasalahan yang dihadapi bersifat spesifik daerah. Legislasi tentang ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo telah diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Masalah-masalah ketenagakerjaan yang semakin kompleks memerlukan lembaga pemerintah yang dapat menjalankan semua program dan kegiatan pembangunan ketenagakerjaan. Selama ini, urusan ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo ditangani oleh bidang ketenagakerjaan, bukan lembaga tersendiri setingkat dinas tenaga kerja. Tersirat dalam Perda Nomor 1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan bahwa untuk penyelenggaraan ketenagakerjaan diperlukan organisasi perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja.

Pengembangan hubungan industrial. Pengembangan hubungan industrial dilakukan melalui kelembagaan hubungan industrial. Peningkatan kelembagaan hubungan industrial akan menjadi prasyarat terciptanya peningkatan kualitas hubungan industrial. Sarana hubungan industrial yang harus dibentuk dan dibangun dalam rangka peningkatan kelembagaan hubungan industrial.

Perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tenaga kerja yaitu jaminan sosial. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti se-

bagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jaminan sosial tenaga kerja bertujuan untuk memberikan perlindungan dasar kepada tenaga kerja terhadap resiko-resiko sosial ekonomi yang dihadapi tenaga kerja, Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT).

Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Peran utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama mereka terkait dengan hal ini, melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum.

Tujuan utama pengawasan ketenagakerjaan adalah termasuk kebutuhan untuk memastikan bahwa: (1) peraturan perundang-undangan yang berlaku dipatuhi di tempat kerja dengan tujuan mencapai pekerjaan dan kondisi kerja yang layak; (2) pengusaha dan pekerja mendapatkan informasi dan panduan mengenai bagaimana mematuhi persyaratan-persyaratan hukum; (3) perusahaan mengadopsi tindakan-tindakan untuk memastikan praktik dan lingkungan di tempat kerja tidak menempatkan pekerja mereka dalam risiko-risiko yang terkait dengan keamanan dan kesehatan; dan (4) informasi umpan balik dan pembelajaran dari praktik-praktik yang digunakan sebagai cara untuk mengembangkan peraturan dalam memperbaiki lingkup perlindungan hukum, dengan mempertimbangkan risiko-risiko baru yang terkait dengan masalah sosial, fisik dan psikologis.



Program Pembangunan

Ketenagakerjaan:

1. *Tenaga Kerja +10000 (TK+ 10000).*
2. *Tenaga Kerja +500 (TK+ 500).*
3. *Tenaga Kerja Prima (TK Prima).*
4. *Tenaga Kerja Harmonis (TK Harmonis).*
5. *Tenaga Kerja Sejahtera (TK Sejahtera).*



6.3.3. Program Pembangunan Ketenagakerjaan

Program pembangunan ketenagakerjaan periode 2023-2026, meliputi:

1. Tenaga Kerja +10000 (TK+ 10000) yaitu peningkatan kompetensi, produktivitas dan profesionalisme tenaga kerja sebanyak 10000 orang dalam 5 tahun.

Kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas :

- a. Peningkatan dan pengembangan pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja.
- b. Peningkatan dan pengembangan pemagangan tenaga kerja.
- c. Peningkatan kualitas dan kuantitas instruktur/pelatih.

2. Tenaga Kerja +500 (TK+ 500) yaitu penempatan dan perluasan kesempatan kerja minimal 500 orang per tahun.

Program penempatan dan perluasan kesempatan kerja dilakukan melalui kegiatan:

- a. Peningkatan perluasan kesempatan kerja melalui penciptaan wirausaha baru, penyebaran penerapan teknologi tepat guna melalui sistem kader dan kelompok usaha, pelaksanaan padat karya infrastruktur, pelaksanaan padat karya ekonomi produktif dan pendataan potensi sumber daya daerah.
- b. Peningkatan jumlah penempatan tenaga kerja.
- c. Pengembangan perluasan informasi pasar kerja dan bursa kerja
- d. Pembinaan penempatan tenaga kerja keluar negeri dan pengendalian tenaga kerja asing
- e. Peningkatan koordinasi antar sektor dalam perluasan kesempatan kerja.

3. Tenaga Kerja Prima (TK Prima) yaitu penyusunan legislasi dan pelayanan ketenagakerjaan prima.

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan meliputi:

- a. Fasilitasi penyusunan dan evaluasi ketersediaan dokumen ketenagakerjaan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama).
 - b. Pengembangan sistem informasi pelayanan ketenagakerjaan.
4. Tenaga Kerja Harmonis (TK Harmonis) yaitu Pengembangan hubungan industrial yang harmonis.

Kegiatan yang dilakukan meliputi:

- a. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - b. Revitalisasi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
5. Tenaga Kerja Sejahtera (TK Sejahtera) yaitu peningkatan pendapatan, perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Kegiatan yang dilaksanakan meliputi:

- a. Jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Penyediaan fasilitas kesejahteraan (perumahan).
- c. Pembentukan koperasi pekerja/buruh di perusahaan.
- d. Pengembangan usaha produktif.

BAB VII

Penutup

“Dahulu Umar bin Al-Kaththab radhiyallahu anhu biasa memukul orang yang beliau jumpai menganggur, beliau memukulnya dengan cambuk dan menyuruhnya berusaha dan mencari rezeki.” (Asy-Syaikh Shalih al-Fauzan hafizhahullah)

- 6.5. Kebijakan, Strategi dan Program Nasional Pembangunan Ketenagakerjaan
- 6.6. Kebijakan, Strategi dan Program Pembangunan Provinsi Gorontalo
- 6.7. Kebijakan, Strategi dan Program Pembangunan Ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo

Pengangguran berdampak pada pembangunan dan ekonomi. Pengangguran menurunkan pendapatan nasional, pendapatan per kapita masyarakat, sebagai penyebab utama kemiskinan, pemborosan sumberdaya alam dan peningkatan kriminalitas.

Rencana Tenaga Kerja Provinsi Gorontalo Tahun 2023-2026 merupakan dasar acuan rencana pembangunan ketenagakerjaan 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 Jamsostek Ketenagakerjaan.

Dokumen ini dirancang untuk mengakomodir kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan yang terjadi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, rencana tenaga kerja ini dapat direvisi secara berkala untuk menyesuaikan dengan berbagai kebijakan dan program yang ada serta perkembangan baru, sehingga tetap relevan dengan kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan daerah.

Permasalahan ketenagakerjaan adalah masalah yang kompleks yang melibatkan berbagai pihak yaitu tenaga kerja, pihak swasta dan pemerintah; terkait erat dengan berbagai sektor pembangunan; dan bersifat lintas pemerintah baik antar pemerintah daerah dan pemerintah pusat maupun antar pemerintah daerah. Oleh karena itu, keberhasilan melaksanakan rencana tenaga kerja ini sangat bergantung pada komitmen, integritas, dedikasi seluruh stakeholders (pihak terkait) dan kerjasama kemitraan untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan. Tujuan akhir dari pembangunan ketenagakerjaan yaitu membangun manusia seutuhnya dan masyarakat seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual dapat terwujud.

Program pembangunan ketenagakerjaan disusun dalam dua model yaitu model umum dan model khusus. Model umum yaitu program-program yang berlaku umum dan dilaksanakan di seluruh provinsi di



Permasalahan ketenagakerjaan bersifat sangat kompleks. Oleh karena itu keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan memerlukan koordinasi, integrasi, sinergitas, sinkronisasi dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasannya.



Indonesia yang bersifat rutin harus dilaksanakan. Model khusus yaitu program-program yang disusun sesuai dengan karakteristik daerah dalam hal ini karakteristik ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo. Program-program tersebut perlu dijabarkan dalam bentuk kegiatan sesuai dengan permasalahan spesifik yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuba, R.H. 2020. Peta Ketahanan dan Kerentanan Pangan Provinsi Gorontalo 2020. Dinas Pangan Provinsi Gorontalo.
- Allen, Emma. R. 2016. Analysis of trends and challenges in Indonesian Labour Market. ADB Papers on Indonesia. No. 16, March 2016. Asian Development Bank. p. 6-7.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., Williams, T. A. (2011). Statistic for Business and Economics, Internal Edition. China: China Translation & Printing services Limited
- BPS, Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Gorontalo menurut Lapangan Usaha 2013-2019
- BPS, Sakernas Agustus Tahun 2013-2019.
- Childfree* yaitu pola hidup suami isteri tidak memiliki anak karena pilihan atau sebab lainnya (https://en.wikipedia.org/wiki/Voluntary_childlessness).
- Cutler, D. M., Huang W., & Lleras-Muney, A. (2015). When does education matter? The protective effect of education for cohorts graduating in bad times. *Social Science & Medicine* 127, 63-73.
- Darman. 2013. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Tingkat Pengangguran: Analisis Hukum Okun. *Journal The WINNERS*, Vol. 14 No. 1, Maret 2013: 1-12.
- Hale, T., Angrist, N., Goldszmidt, R. et al. A global panel database of pandemic policies (Oxford COVID-19 Government Response Tracker). *Nat Hum Behav* 5, 529–538 (2021). <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01079-8>.
- Herman, Emilia. 2011. The Impact of Economic Growth Process on Employment in European Union Countries. *The Romanian Economic Journal*, Year XIV, no. 42. p47-67.
- Imbert, C., & Papp, J. (2019). Short-term Migration, Rural Public Works, and Urban Labor Markets: Evidence from India. *Journal of the European Economic Association*, 18(2), 927-963.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. 2021. Reviu Rencana Tenaga Kerja Nasional 2022-2024. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan. h:1.
- Khairunnisa, Aulia Suci Rindayati, Wiwiek. 2020. Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/104280>
- Kleemans, M., & Magruder, J. (2018). Labour market responses to immigration: Evidence from internal migration driven by weather shocks. *The Economic Journal*, 128(613), 2032-2065.
- Lee, R. D. & Andrew Mason. 2016. What is Demographic Dividend?. *Finance and Development*, A quarterly magazine of the IMF September 2006, Volume 43, Number 3.

- Maharani, A. S. 2017. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Pulau Kalimantan. Jurnal Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Fakultas Ekonomi.
- Noor, Z. M., Nor, N. M., Judhiana, A. G. (2007). The Relationship Between Output and Unemployment in Malaysia: Does Okun's Law Exist? *International Journal of Economics and Management*, 1(3), 337–344.
- Radlo, Mariusz-Jan and Aftur F. Tomeczek. 2022. Factors Influencing Labor Productivity in Modern Economies: A Review and Qualitative Text Analysis. *WSEAS TRANSACTIONS on ENVIRONMENT and DEVELOPMENT*: Volume 18, 2022. p291-314.
- Riddell, W. C., & Song, X. (2011). The impact of education on unemployment incidence and re-deployment success: Evidence from the US labour market. IZA Discussion Paper No. 5572. Retrieved from <ftp.iza.org/dp5572.pdf>
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Crown Business Press.
- Selod, H. and Forhad Shilpi. 2021. Rural-Urban Migration in Developing Countries. Lessons from the Literature. Policy Research Working Paper 9662. Development Economics Development Research Group. World Bank. May 2021.
- Tim Zimmer, Charles Baer and Terry Brown. 2013. Labor Force Dynamics: What Influences the Size of the Labor Force?. A publication of the Indiana Business Research Center at Indiana University's Kelley School of Business. January-February 2013 vol. 14, no. 1
- Tjandrawina, R.R. (2016). Industri 4.0: Revolusi industri. abadini. Dan pengaruhnya pada. Bidang kesehatan dan bioteknologi. *Jurnal Medicinus*, Vol 29, Nomor 1, Edisi April.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). *World Population Ageing 2017 - Highlights* (ST/ESA/SER.A/397).
- World Employment and Social Outlook: Trends 2022. Geneva: International Labour Office, 2022. p.119
- <https://www.thebalance.com/natural-rate-of-unemployment-definition-and-trends 3305950>
- <https://gorontalo.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/851/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-3-25-persen--.html>
- <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tlf-acti-zs/?gender=female&gender=male&gender=total&view=trend>

Tabel Lampiran 1. Program Pembangunan Ketenagakerjaan 2023-2026

NO	PROGRAM PEMBANGUNAN TENAGA KERJA	PERMASALAHAN TENAGA KERJA	FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KNERJA
1.	Peningkatan Kompetensi, Produktivitas dan Profesionalisme Tenaga Kerja (Tenaga Kerja KPP +10000)	Pendidikan tenaga kerja (SD). Produktivitas rendah. Profesionalisme rendah.	Pengembangan SDM tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan.	Jumlah tenaga kerja yang dilatih.	2000 tenaga kerja yang dilatih per tahun.
2.	Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja (Tenaga Kerja KK +500)	Pencari kerja meningkat setiap tahun tapi penempatannya kurang dari 10%. Kesempatan kerja melebihi angkatan kerja tetapi tidak semua angkatan kerja terserap. Tingkat Pengangguran Terbuka cenderung meningkat lebih dari 4%.	Ketersediaan informasi pasar kerja secara berkelanjutan dan akses informasi. Kesempatan kerja baru tersedia dan penyerapan tenaga kerja di sektor-sektor yang menyerap tenaga kerja (pertanian, perdagangan). Pengembangan UMKM untuk penyerapan tenaga kerja	Jumlah penempatan tenaga kerja. Peningkatan serapan tenaga kerja di sektor-sektor unggulan. Jumlah pekerja di sektor informal.	Minimal 500 pencari kerja ditempatkan per tahun. Peningkatan serapan tenaga kerja di sektor pertanian, perdagangan dan industri. Laju pertumbuhan tenaga kerja yang bekerja sendiri dan tenaga kerja informal.
3.	Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Tenaga Kerja Harmonis)	Masih terjadi konflik ketenagakerjaan. Belum semua pemberi kerja memberikan jaminan sosial tenaga kerja. Diperkirakan masih sebanyak 29.3% tenaga kerja belum memperoleh jaminan sosial.	Semua Pekerja mendapatkan jaminan sosial.	Jumlah pekerja yang memperoleh jaminan sosial.	100%
4.	Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan (Tenaga Kerja Sejahtera)	Hak-hak tenaga kerja belum semuanya dipenuhi tercermin dari UMP masih sebesar 86,6% dari KHL. Sistem pengawasan ketenagakerjaan belum efektif.	UMP = KHL Membangun sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efektif.	Persentase UMP/KHL Sistem Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan terbangun	100% Operasionalisasi Sistem Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan
5.	Legislasi dan Peningkatan Pelayanan Ketenagakerjaan (Tenaga Kerja Prima)	Indikator-indikator hubungan industrial belum terpenuhi seperti jumlah mediator, jumlah peraturan perusahaan, jumlah perjanjian kerjasama, jumlah lembaga bipartit, dan perusahaan peserta jamsostek.	Pemenuhan indikator-indikator hubungan industrial sesuai kebutuhan dan peraturan yang berlaku	Indikator-indikator hubungan industrial	Peningkatan nilai indikator-indikator hubungan industrial