



RENCANA TENAGA KERJA KABUPATEN (RTKK)

KABUPATEN PESISIR SELATAN

TAHUN 2025 - 2029



BADAN PERENCANAAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KABUPATEN PESISIR SELATAN

**RENCANA TENAGA KERJA KABUPATEN
(RTKK)
KABUPATEN PESISIR SELATAN
2025 – 2029**



BADAN PERENCANAAN DAERAH, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

KATA PENGANTAR

Tenaga kerja merupakan faktor utama penggerak pembangunan nasional dan daerah, termasuk pembangunan tingkat desa. Tenaga kerja yang produktif hanya dapat dihasilkan oleh sumberdaya manusia yang berkualitas yang menjadi tenaga kerja berkualitas. Setiap daerah perlu merencanakan tenaga kerja di wilayahnya guna menjamin ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di daerah untuk mendukung tujuan pembangunan daerah berdasarkan potensi wilayah masing-masing.

Oleh karena itu perencanaan tenaga kerja sebagai proses penyusunan rencana ketenaga-kerjaan di tingkat nasional sampai tingkat daerah provinsi dan kabupaten perlu disusun secara sistematis. Rencana Tenaga Kerja selanjutnya menjadi dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan mulai dari pusat (nasional), provinsi dan kabupaten. Dalam rangka menyediakan kerangka dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di daerah Kabupaten Pesisir Selatan, maka dokumen Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK) Kabupaten Pesisir Selatan ini disusun untuk periode tahun 2025-2029 sebagaimana diamanatkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Penyusunan RTKK Kabupaten ini merujuk kepada Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2025-2045. Rencana Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan adalah hasil kegiatan perencanaan pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan yang memuat kebijakan, strategi, program dan indikator program menyangkut ketenagakerjaan untuk menjamin tersedianya pasar kerja (peluang kerja), terserapnya angkatan kerja sebagai tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran dalam rangka pembangunan daerah kabupaten melalui pengelolaan sumberdaya manusia yang berkualitas. Diharapkan dokumen ini dapat menjadi pedoman bagi organisasi/instansi terkait dalam menetapkan kebijakan dan menyusun program pembangunan yang relevan terkait kewenangannya untuk mendukung visi pembangunan jangka panjang dan jangka menengah kabupaten Pesisir Selatan periode tahun 2025–2029.

Painan, Oktober 2024
Tim Penyusun

RINGKASAN EKSEKUTIF

Perencanaan tenaga kerja merupakan proses penyusunan rencana ketenagakerjaan yang disusun secara sistematis sebagai dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan mulai dari nasional, provinsi dan kabupaten/kota. Setiap daerah kabupaten diamanatkan menyusun rencana tenaga kerja daerah yang menjadi kewenangannya, sebagaimana diatur oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Hasil perencanaan tenaga kerja daerah kabupaten Pesisir Selatan ini selanjutnya disebut sebagai Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK), memuat potret ketenagakerjaan termasuk tingkat pengangguran Kabupaten Pesisir Selatan lima tahun lalu (tergantung ketersediaan data) dan perkiraan persediaan tenaga kerja lima tahun yang akan datang (2025-2029). Selanjutnya RTKK ini menyusun rekomendasi Kebijakan, Strategi, Program dan indikator Program yang berkaitan dengan persediaan kuantitas dan kualitas ketenagakerjaan dan relevan dengan Visi Pembangunan Jangka Panjang Daerah (2025-2045) agar konsisten dengan tujuan pembangunan daerah.

Tujuan penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK) Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2029 ini untuk merumuskan kebijakan, strategi, dan program serta indikator program pembangunan ketenagakerjaan di kabupaten Pesisir Selatan. Tujuan detail RTKK Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2029 adalah:

- a. Memberikan gambaran terkini kondisi ketenagakerjaan sebagai akibat pembangunan perekonomian daerah kabupaten selama pembangunan jangka panjang sebelumnya;
- b. Menyediakan data persediaan tenaga kerja lima tahun kedepan yang secara spesifik sebagai hasil dari bonus demografi;
- c. Menyediakan perkiraan kesempatan kerja lima tahun yang akan datang berdasarkan karakteristik daerah, baik yang ditimbulkan oleh pertumbuhan ekonomi, sosial dan faktor lainnya;
- d. Memberikan gambaran daya serap tenaga kerja untuk menurunkan pengangguran terbuka dalam periode lima tahun yang akan datang;
- e. Merumuskan kebijakan, strategi, program dan indikator program untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan, khususnya pengangguran dalam periode lima tahun yang akan datang

Metode yang digunakan dalam penyusunan RTKK Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2029 adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan terutama berasal dari data sekunder yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pesisir Selatan untuk periode data tahun 2018 - 2022. Untuk analisa data dokumen ini merujuk kepada peraturan teknis penghitungan dengan rumus proyeksi kependudukan dan ekonomi, serta dan ketenagakerjaan untuk lima tahun yang akan datang berdasarkan tren yang terjadi lima tahun

terakhir (sesuai ketersediaan data). Sumber data penunjang analisis adalah data dan informasi serta dokumen kebijakan yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan daerah. Rumusan Kebijakan, Strategi, Program dan Indikator Program disusun bersama dengan *stakeholders* (semua OPD terkait, Lembaga Kemasyarakatan, Pengusaha, Badan Usaha lembaga pemerintah dan non pemerintah) yang difasilitasi oleh Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Kondisi perekonomian Kabupaten Pesisir Selatan yang membaik tergambar dari nilai PDRB tahun 2018-2022 yang mengalami peningkatan. Peningkatan nilai PDRB atas dasar harga berlaku dipengaruhi oleh meningkatnya produksi di berbagai lapangan usaha serta inflasi. Kondisi pandemi covid-19 tidak membuat PDRB berdasarkan Harga Berlaku di Kabupaten Pesisir Selatan turun drastis, masih meningkat walaupun sedikit dari tahun 2019 sebesar 14.037,129 juta rupiah menjadi 14.095,978 juta rupiah pada tahun 2020. Kondisi ini disebabkan karena terjadinya peningkatan nilai dari sektor Industri Pengolahan, bidang Konstruksi, Informasi dan Komunikasi, Jasa Keuangan dan Asuransi, Real Estate, Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib, Jasa Pendidikan, dan Jasa Kesehatan dan kegiatan sosial. Nilai PDRB Pesisir Selatan Tahun 2021 mencapai 14.926.573 juta rupiah dan bahkan meningkat lebih besar menjadi 16.606.491,83 juta rupiah pada tahun 2022.

Namun demikian, laju pertumbuhan ekonomi kabupaten Pesisir Selatan dilihat melalui PDRB menurut Lapangan usaha berdasarkan Harga Konstan, memperlihatkan laju ekonomi yang berfluktuatif tahun 2018-2022. Laju pertumbuhan ekonomi tahun 2018 sebesar 5,32 persen terus menurun pada periode 2019-2020. Periode 2019 – 2022, laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Pesisir Selatan bahkan menurun sangat tajam mencapai nilai negatif, yaitu sebesar -1,11 persen dari angka 4,78 persen pada tahun sebelumnya. Seiring dengan berlalunya masa pandemi covid-19, aktifitas ekonomi masyarakat kembali berjalan seperti semula sehingga pertumbuhan ekonomi meningkat menjadi 3,35 persen tahun 2021 dan 4,01 persen pada tahun 2022. Peningkatan pertumbuhan ekonomi diharapkan dapat terus terjadi seiring dengan banyaknya kegiatan ekonomi masyarakat sehingga berdampak kepada berkurangnya angka pengangguran.

Berdasarkan jenis kelamin, penduduk usia kerja di Kabupaten Pesisir Selatan lebih banyak penduduk perempuan dibandingkan laki-laki. Penduduk usia kerja tahun 2018-2022 dengan tingkat pendidikan Sekolah Dasar ternyata lebih banyak dibandingkan dengan penduduk usia kerja dengan tingkat pendidikan SMP, SMU, Diploma dan Universitas. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2018-2019 mengalami kenaikan, tetapi menurun tajam dari 68,82 persen menjadi 65 persen pada tahun 2020. Tahun 2020-2022 kembali menaik, dan pada tahun 2022 TPAK sebesar 66,95 persen menunjukkan bahwa penduduk Kabupaten Pesisir Selatan yang berusia 15 tahun ke atas merupakan penduduk usia kerja aktif secara ekonomi sebesar 66,95 persen yang didominasi laki – laki. Hal ini didukung oleh data tahun 2018-2022 bahwa jumlah angkatan kerja

Kabupaten Pesisir Selatan lebih didominasi oleh laki-laki dibandingkan dengan angkatan kerja perempuan. Berdasarkan golongan umur, jumlah angkatan kerja Kabupaten Pesisir Selatan lebih banyak berada pada usia 40 – 44 tahun dan 45 – 49 tahun.

Berdasarkan jenis lapangan usaha, jumlah penduduk yang bekerja tahun 2018-2022 di Kabupaten Pesisir Selatan didominasi sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan. Lapangan usaha berikutnya diikuti oleh sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda, serta sektor Jasa Pendidikan. Hal ini sejalan dengan kontribusi ketiga sektor ini terhadap PDRB Kabupaten Pesisir Selatan. Namun jika dilihat data status pekerjaan utama tahun 2018-2022 di Kabupaten Pesisir Selatan, ternyata status pekerjaan utama yang paling banyak adalah buruh, karyawan atau pegawai. Hal ini penting untuk dipikirkan dimasa datang agar sumberdaya manusia lebih berkualitas menjadi lebih banyak sebagai pekerja mandiri dan bukan buruh.

Kondisi ketenagakerjaan Kabupaten Pesisir Selatan memperlihatkan keadaan yang cukup baik dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 4,75 persen pada Tahun 2023, yang berarti 100 orang penduduk usia 15 tahun keatas yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa, sebanyak 4 – 5 orang merupakan pengangguran. Berdasarkan tingkat pendidikan, pengangguran terbuka lebih didominasi oleh berpendidikan SMU/Paket C dan SLTP/Paket B karena ketersediaan lapangan kerja yang cenderung banyak pada sektor informal di Kabupaten Pesisir Selatan dan angkatan kerja yang memilih-milih dalam mendapatkan pekerjaan. Tingkat pengangguran yang berpendidikan SMU/Paket C mengalami kenaikan dari tahun 2018 sampai pada tahun 2020. Namun pengangguran terbuka dengan tingkat Pendidikan SMK malah turun dari 1.569 orang pada tahun 2019 menjadi 801 orang pada tahun 2020.

Tenaga kerja yang berkualitas dapat dinilai dari tingkat produktivitas yang dihasilkannya, karena akan mencerminkan seberapa efisien sumber daya manusia dapat menghasilkan output secara ekonomi. Hal ini penting untuk mengukur pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi, daya saing, dan kesejahteraan masyarakat secara komprehensif. Peningkatan produktivitas tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan, baik dalam hal meningkatkan pendapatan per kapita, mengurangi tingkat pengangguran, maupun menggerakkan inovasi dan pembangunan teknologi. Rata-rata produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Pesisir Selatan selama periode 2018-2022 mencapai 44,86 dengan standar deviasi sebesar 0,5763. Melalui analisis tren menggunakan regresi linier, ditemukan adanya tren penurunan produktivitas yang kecil namun konsisten. Pada tahun 2020 produktivitas tenaga kerja terlihat meningkat dari tahun sebelumnya walaupun pandemi covid19 membawa laju pertumbuhan ekonomi yang menurun. Kondisi itu disebabkan oleh perubahan pola kerja, meningkatnya permintaan terhadap produk dan layanan tertentu, terutama bidang kesehatan dan pangan, serta dukungan kebijakan pemerintah, serta adaptasi dan inovasi dalam bisnis skala kecil dan mikro.

Untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Pesisir Selatan selama ini telah dilakukan pelatihan tenaga kerja, namun belum maksimal sesuai kapasitas

terpasang yang dimiliki Kabupaten Pesisir Selatan. Jumlah pelatihan terlihat menurun semenjak tahun 2020, dan masih berpotensi untuk ditingkatkan kembali dan sesuai dengan kapasitas terpasang jika dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten berkerjasama dengan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat. Tingkat kelulusan peserta latih sudah sangat baik karena mencapai 100 persen, namun hal itu tentu belum dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan daya serap peserta latih hasil pelatihan di lapangan kerja.

Dari sisi penempatan tenaga kerja terlihat peningkatan jumlah bursa kerja swasta dari 18 pada tahun 2018 menjadi 22 pada tahun 2022. Hal ini mencerminkan usaha untuk memperluas akses dan informasi mengenai peluang kerja sudah terjadi. Namun, peningkatan jumlah bursa kerja ini belum sebanding dengan fluktuasi besar dalam jumlah pencari kerja, khususnya pada tahun 2019 dan 2020 yang menurun. Hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Pesisir Selatan periode 2018-2022 menunjukkan tren positif yang signifikan. Hal itu disebabkan karena adanya penambahan jumlah mediator pada tahun 2022 sehingga meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penambahan ini diharapkan dapat mempercepat proses mediasi dan menyelesaikan konflik dengan lebih efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan data adanya perbaikan yang mengindikasikan bahwa upaya untuk memperbaiki sistem ketenagakerjaan berjalan dengan baik dan berdampak positif bagi kesejahteraan tenaga kerja. Pemerintah daerah dan pihak terkait tentu diharapkan terus mendukung dan meningkatkan kebijakan serta program untuk memperkuat tren positif ini di masa depan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih stabil, adil, dan sejahtera bagi semua pekerja.

Kondisi eksisting tersebut di atas menjadi dasar untuk menetapkan proyeksi ketenagakerjaan kabupaten Pesisir Selatan ke depan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dapat mencapai 66,9 persen di tahun 2029. TPAK pada periode tahun 2025-2029 berdasarkan golongan umur, diperkirakan menurun untuk golongan umur 30 – 34 tahun sampai golongan umur 40 – 44 tahun, dan meningkat kembali pada golongan umur 45 – 49 tahun sampai umur 55 – 59 tahun. Perkiraan jumlah penduduk usia kerja tahun 2025 – 2029 lebih banyak berjenis kelamin perempuan bila dibandingkan dengan laki-laki, namun tingkat partisipasinya dalam dunia kerja lebih didominasi oleh penduduk usia kerja laki-laki. Berdasarkan tingkat pendidikan, perkiraan penduduk yang bekerja pada tahun 2025 – 2029 akan lebih banyak yang berpendidikan SLTA umum, diikuti oleh penduduk yang berpendidikan SD. Sementara perkiraan penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan Sarjana (Universitas) lebih banyak bila dibandingkan dengan yang berpendidikan SLTA Kejuruan.

Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi akan menurun dalam periode tahun 2025 – 2029. Turunnya laju pertumbuhan ekonomi diperkirakan karena turunnya beberapa lapangan usaha, yaitu Pertambangan dan penggalian, konstruksi dan jasa Pendidikan. Hal ini tentu harus menjadi perhatian bagi pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan agar lima tahun ke depan sektor tersebut tidak mengalami penurunan sehingga dapat diprioritaskan. Sektor

yang paling besar peranannya dalam meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi tahun 2025-2029 adalah sektor Penyediaan Akomodasi, makan dan minum, dan sektor jasa lainnya dan sektor industri pengolahan. Hal ini sejalan dengan pembangunan kawasan yang dirancang dalam Visi RPJP 2025-2045 yakni Pesisir Selatan Maju, Berbudaya, Berkelanjutan berbasis Agroindustri dan Pariwisata. Semua sektor yang dominan tersebut akan sangat relevan untuk mendukung pembangunan kawasan agropolitan dan kawasan wisata di Kabupaten Pesisir Selatan.

Sejalan dengan itu diharapkan produktivitas tenaga kerja juga akan meningkat dan mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Kondisi ini tentu perlu didukung dengan rencana optimalisasi pelatihan tenaga kerja melalui peningkatan kapasitas terpasang dan penyusunan kurikulum berbasis kebutuhan masyarakat dan transformasi ekonomi yang akan terjadi berbasiskan kepada pengembangan kawasan agropolitan dan kawasan wisata sesuai RPJPD Kabupaten Pesisir 2025-2045.

Selanjutnya rumusan kebijakan yang diusulkan untuk direkomendasikan RTKK 2025-2029 ini perlu dikaitkan dengan Visi RPJP 2025-2045, yakni dengan membentuk dua fokus kawasan pembangunan yaitu Pembangunan Kawasan Agropolitan dan Kawasan Pariwisata. Untuk itu dirumuskan tujuh kebijakan dan strategi sebagai berikut:

1. Kebijakan Umum berupa Pengendalian Pertambahan Penduduk dan Kebijakan Kesehatan;
 - a. Strategi Pengendalian Pertambahan Penduduk
 - b. Strategi Peningkatan Kualitas Kesehatan Masyarakat
2. Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja;
 - a. Strategi Peningkatan realisasi investasi
 - b. Strategi Revitalisasi koperasi
 - c. Strategi Penguatan kewirausahaan
3. Kebijakan Pendidikan Dan Pelatihan;
 - a. Strategi Peningkatan kualitas pelatihan sesuai kapasitas terpasang
 - b. Strategi Pelatihan dan Rekrutmen Instruktur**
 - c. Strategi Pendidikan vokasi
4. Kebijakan Sektoral;
 - a. Strategi Pembangunan Pertanian (Pertanian pangan, perkebunan, perikanan, peternakan)
 - b. Strategi Pengembangan Konstruksi
 - c. Strategi peningkatan jaringan Informasi dan Komunikasi
 - d. Strategi Pengelolaan Administrasi Pemerintahan, pertahanan dan jaminan Sosial Wajib yang tangguh
 - e. Strategi Peningkatan Industri Pengolahan
 - f. Strategi Peningkatan Jasa Pelayanan Perdagangan, Hotel dan Restoran
 - g. Strategi peningkatan Transportasi
 - h. Strategi peningkatan Jasa Kemasyarakatan
 - i. Strategi Keuangan

5. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja;
 - Strategi Peningkatan Peluang Kerja Berbasis Pemerataan dan Masyarakat
6. Kebijakan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - a. Strategi Kemitraan yang berkeadilan antara perusahaan dan tenaga kerja
 - b. Strategi Pengawasan penerapan aturan tenaga kerja
7. Kebijakan Pengelolaan Data Terpadu Berbasis Elektronik
 - a. Strategi Peningkatan sumberdaya manusia peduli data
 - b. Strategi Konsolidasi Data Pelaksana Teknis dengan Lembaga Penerbit Data Daerah

Masing- masing kebijakan dan strategi tersebut diterjemahkan ke dalam program dan indikator program yang disusun targetnya per tahun selama tahun 2025-2029. Diharapkan dengan selesainya dokumen RTKK Pesisir Selatan ini, setiap OPD dapat membangun koordinasi antar OPD dan sinergi program sehingga rencana strategis (Renstra) OPD yang disusun untuk lima tahun kedepan sekaligus mendukung landasan awal menyusun RPJMD 2025-2029 dalam rangka mewujudkan visi RPJPD Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2045.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Dasar Hukum	1
C. Tujuan.....	2
D. Metode.....	2
E. Sumber Data.....	5
F. Pengertian	5
G. Sistematika	7
BAB II. KONDISI KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN	8
A. Perekonomian	8
B. Penduduk Usia Kerja	11
C. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Angkatan Kerja	15
D. Angkatan Kerja	18
E. Penduduk yang Bekerja.....	20
F. Pengangguran Terbuka	23
G. Produktifitas Tenaga Kerja	26
H. Pelatihan Tenaga Kerja.....	28
I. Penempatan Tenaga Kerja	30
J. Hubungan Industrial dan Jaminan Tenaga Kerja	32
BAB III. PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA.....	36
A. Perkiraan Penduduk Usia Kerja	36
B. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	39
C. Perkiraan Angkatan Kerja.....	41
BAB IV. PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA	44
A. Perkiraan Penduduk Yang Bekerja	44
B. Perkiraan Perekonomian.....	47
C. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja	49
D. Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja	51

E. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja	52
F. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	53
BAB V. KESEIMBANGAN TENAGA KERJA	55
A. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan	55
B. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin	57
BAB VI. KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENGA KERJAAN	59
A. Kebijakan Umum	63
B. Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja	65
C. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan	67
D. Kebijakan Sektoral	70
E. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja	76
F. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	77
G. Kebijakan Pengelolaan Data Terpadu berbasis Elektronik	78
BAB VII. PENUTUP	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Produk Domestik Regional Bruto atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha/ Sektor Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Juta Rupiah)	9
Tabel 2. 2. Distribusi Produk Domestik Regional Bruto atas Dasar harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Persen)	10
Tabel 2. 3. Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)	14
Tabel 2. 4. TPAK Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Persen)	16
Tabel 2. 5. TPAK Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Persen)	17
Tabel 2. 6. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 – 2022	19
Tabel 2. 7. Jumlah Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Persen)	19
Tabel 2. 8. Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (orang)	24
Tabel 2. 9. Persentase Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (orang)	24
Tabel 2. 10. Jumlah Pengangguran Terbuka Berdasarkan Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (orang)	25
Tabel 2. 11. Produktifitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan (Ribu Rp/tenaga kerja)	28
Tabel 2. 12. Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 – 2022	29
Tabel 2. 13. Jumlah Pencari Kerja, Bursa Kerja dan Pengantar Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 – 2022	31
Tabel 2. 14. Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 – 2022	33
Tabel 3. 1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Orang)	38
Tabel 3. 2. Perkiraan TPAK Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029	39
Tabel 3. 3. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029	42
Tabel 4. 1. Perkiraan Produktifitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Juta Rp/Tenaga Kerja)	49

Tabel 4. 2. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Ribu Rp/Tenaga Kerja).....	50
Tabel 4. 3. Perkiraan Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029	51
Tabel 4. 4. Tambahan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan dan Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029 (Orang)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5. Target Jumlah Lowongan Kerja, Pencari Kerja Terdaftar, Pencari Kerja Ditempatkan, Bursa Kerja Swasta dan Pengantar Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029	52
Tabel 4. 6. Target Jumlah Mediator, PP, PKB, SP/SB, LKS Bipartit, Perusahaan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029	53
Tabel 5. 1. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Orang).....	56
Tabel 5. 2. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Orang).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Laju Pertumbuhan PDRB Menurut Lapangan Usaha Tahun 2018 - 2022.....	11
Gambar 2. 2 Skema Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Menurut Konsep Labour Force Approach (Mantra, 2000)	12
Gambar 2. 3 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang).....	13
Gambar 2.4. Penduduk Usia Kerja di Perkotaan Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)	15
Gambar 2. 5. Penduduk Usia Kerja di Perdesaan Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)	15
Gambar 2. 6 TPAK Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022	16
Gambar 2. 7. TPAK Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Persen)	18
Gambar 2. 8. Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)	20
Gambar 2. 9. Penduduk yang Bekerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)	21
Gambar 2. 10. Penduduk yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022	22
Gambar 2. 11. Penduduk yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)	22
Gambar 2. 12. Penduduk yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)	23
Gambar 2. 13. Produktifitas Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Juta Rp/Tenaga Kerja)	27
Gambar 3. 1. Jumlah Penduduk Usia Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang).....	36
Gambar 3. 2. Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Orang)	36
Gambar 3. 3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin di Perkotaan	37
Gambar 3. 4. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin di Perdesaan.....	37
Gambar 3. 5. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)	38
Gambar 3. 6. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Orang)	38
Gambar 3. 7. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029	39
Gambar 3. 8. TPAK Menurut Golongan Umur Tahun 2018 - 2022	40

Gambar 3. 9. TPAK Menurut Golongan Umur Tahun 2025 - 2029	40
Gambar 3. 10. Perkiraan TPAK Kabupaten Pesisir Selatan Menurut Jenis Kelamin Tahun 2025 - 2029	40
Gambar 3. 11. Perkiraan TPAK Kabupaten Pesisir Selatan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025 - 2029	41
Gambar 3. 12. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029	42
Gambar 3. 13. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029	43
Gambar 4. 1. Perkiraan Penduduk yang Bekerja Menurut Golongan Umur di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029.....	44
Gambar 4. 2. Perkiraan Jumlah Penduduk yang Bekerja di kabupaten Pesisir Selatan Menurut Jenis Kelamin Tahun 2025 - 2029	45
Gambar 4. 3. Perkiraan Jumlah Penduduk yang Bekerja di kabupaten Pesisir Selatan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025 - 2029	45
Gambar 4. 4. Perkiraan Jumlah Penduduk yang Bekerja di kabupaten Pesisir Selatan Menurut Status Pekerjaan pada pekerjaan utama Tahun 2025 - 2029	46
Gambar 4. 5. Perkiraan Jumlah Penduduk yang Bekerja di kabupaten Pesisir Selatan Menurut Status Pekerjaan dan kelompok Umur pada pekerjaan utama Tahun 2025 - 2029	47
Gambar 4. 6. Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Persen)	47
Gambar 4. 7. Kontribusi Produk Domestik Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029	48

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perencanaan tenaga kerja merupakan proses penyusunan rencana ketenagakerjaan yang sistematis sebagai dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Dengan demikian perencanaan tenaga kerja disusun mulai dari tingkat nasional, daerah provinsi dan daerah kabupaten. Setiap daerah kabupaten diamanatkan menyusun rencana tenaga kerja daerah yang menjadi kewenangannya, sebagaimana diatur oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Hasil perencanaan tenaga kerja daerah kabupaten Pesisir Selatan ini selanjutnya disebut sebagai Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK), memuat potret ketenagakerjaan termasuk tingkat pengangguran Kabupaten Pesisir Selatan lima tahun lalu (tergantung ketersediaan data) dan perkiraan persediaan tenaga kerja lima tahun yang akan datang (2025-2029). Selanjutnya RTKK ini menyusun rekomendasi Kebijakan, Strategi, Program dan indikator Program yang berkaitan dengan persediaan kuantitas dan kualitas Ketenagakerjaan dan relevan Visi Pembangunan Jangka Panjang Daerah (2025-2045) agar konsisten dengan tujuan pembangunan daerah.

B. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

- d. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Nomor PER. 16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota.

C. Tujuan

Sesuai dengan pengertian rencana tenaga kerja daerah, maka tujuan penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK) Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2029 ini adalah terumuskannya kebijakan, strategi, dan program dan indikator program pembangunan ketenagakerjaan di kabupaten Pesisir Selatan. Secara rinci, tujuan RTKK Kabupaten Pesisir Selatan 2025 -2029 adalah:

- a. Memberikan gambaran terkini kondisi ketenagakerjaan sebagai akibat pembangunan perekonomian daerah kabupaten selama pembangunan jangka panjang sebelumnya;
- b. Menyediakan data persediaan tenaga kerja lima tahun kedepan yang secara spesifik sebagai hasil dari bonus demografi;
- c. Menyediakan perkiraan kesempatan kerja lima tahun yang akan datang berdasarkan karakteristik daerah, baik yang ditimbulkan oleh pertumbuhan ekonomi, sosial dan faktor lainnya;
- d. Memberikan gambaran daya serap tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran terbuka dalam periode lima tahun yang akan datang;
- e. Merumuskan kebijakan, strategi, program dan indikator untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan, khususnya pengangguran dalam periode lima tahun yang akan datang.

D. Metode

Metode yang digunakan dalam penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029 adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan terutama data sekunder yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pesisir Selatan untuk periode data tahun 2018 - 2022. Untuk analisa data dokumen ini merujuk kepada peraturan teknis penghitungan dengan rumus proyeksi kependudukan dan ekonomi, serta dan ketenagakerjaan untuk lima tahun yang akan datang

berdasarkan tren yang terjadi lima tahun terakhir (sesuai ketersediaan data). Sumber data penunjang analisis adalah data dan informasi serta dokumen kebijakan yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan yang terkait dengan ketenagakerjaan daerah.

Rumus untuk penghitungan tren dan proyeksi data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Menghitung laju pertumbuhan Penduduk Usia Kerja (PUK), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Penduduk Yang Bekerja (PYB) sebelumnya (historis), dengan rumus:

$$r = \left(\left(\frac{P_t}{P_0} \right)^{\frac{1}{n}} - 1 \right) \times 100$$

2. Memproyeksikan PUK, TPAK, PYB kedepan, dengan rumus:

$$P_q = P_t(1 + r)^m$$

dimana:

- P_0 : Data Dasar PUK, TPAK dan PYB pada tahun awal
- P_t : Data Dasar PUK, TPAK dan PYB pada tahun akhir
- P_q : PUK, TPAK dan PYB tahun proyeksi
- r : Angka pertumbuhan penduduk
- n : Periode waktu antara data dasar tahun awal dan tahun akhir
- m : Periode waktu antara data dasar tahun akhir dengan tahun proyeksi

3. Menghitung/memproyeksi kebutuhan tenaga kerja menggunakan pendekatan elastisitas yang merupakan rasio antara perubahan atau pertumbuhan PYB dengan pertumbuhan PDRB, dengan rumus sebagai berikut:

$$E_i = \frac{rl_i}{ry_i}$$

dimana:

- E_i : Elastisitas tenaga kerja sektor i
- rl_i : Laju pertumbuhan PYB sektor i pertahun (%)
- ry_i : Laju pertumbuhan ekonomi (PDRB) sektor i per tahun (%)

Sedangkan menghitung laju pertumbuhan kesempatan kerja menurut lapangan usaha sampai dengan tahun proyeksi, menggunakan rumus:

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

dimana:

- E_{ai} : Elastisitas perubahan i
- rl_{ai} : Laju pertumbuhan kesempatan kerja sektor (%)
- ry_{ai} : Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi sektor -i (%)

Untuk menghitung proyeksi kesempatan kerja menurut lapangan usaha, sampai dengan tahun proyeksi, menggunakan rumus:

$$KK_{ti} = KK_{0i}(1 + rl_{ai})^m$$

dimana:

- P_0 : Data Dasar PUK, TPAK dan PYB pada tahun awal
- P_t : Data Dasar PUK, TPAK dan PYB pada tahun akhir
- P_q : PUK, TPAK dan PYB tahun proyeksi
- r : Angka pertumbuhan penduduk
- KK_{ti} : Proyeksi kesempatan kerja sektor -i
- KK_{0i} : Data dasar PYB pada tahun akhir sektor -i
- rl_{ai} : Laju pertumbuhan kesempatan kerja sektor -i
- m : Jarak (selisih) tahun proyeksi (t_n) dengan tahun data dasar(t_0)

Model crosstab

Untuk menghitung kebutuhan pelatihan dan penempatan tenaga kerja digunakan data dari hasil perhitungan kesempatan kerja yang menggunakan metode elastisitas. Model crosstab pada penghitungan kebutuhan pelatihan adalah dengan mengcrosstabkan antara data proyeksi tambahan kesempatan kerja menurut tingkat pendidikan dan status pekerjaan. Sedangkan untuk penghitungan kebutuhan penempatan adalah dengan mengcrosstabkan antara data proyeksi tambahan kesempatan kerja menurut lapangan usaha dan status pekerjaan.

Peghitungan produktivitas tenaga kerja

Proyeksi produktivitas tenaga kerja diperoleh dari proyeksi produk domestik regional bruto (PDRB) menurut lapangan usaha dibagi dengan proyeksi penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Prod TKi = Produktivitas tenaga kerja sektor-i

PDRBi = Produk domestik regional bruto sektor-i

PYBi = Penduduk yang bekerja / kesempatan kerja sektor-i

4. Data dasar yang digunakan dalam penyusunan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja tersebut adalah data ketenagakerjaan dan data ekonomi tahun 2018 s.d 2022.
5. Perkiraan persediaan tenaga kerja selanjutnya ditabulasikan menurut jenis kelamin, golongan umur, dan tingkat pendidikan
6. Perkiraan jenis kebutuhan tenaga kerja ditabulasikan menurut jenis kelamin, golongan umur, lapangan usaha, status pekerjaan, tingkat pendidikan, jam kerja dan jabatan/jenis pekerjaan utama.

E. Sumber Data

Data sekunder berasal dari data yang dipublikasi oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Badan Perencanaan dan Penelitian Pembangunan Daerah (Bapelitbangda), dokumen kebijakan dan rencana strategis instansi terkait khususnya dinas tenaga kerja kabupaten Pesisir Selatan, hasil – hasil penelitian dan data / informasi dari instansi penyedia data yang terkait dengan ketenagakerjaan. Selain data sekunder, juga dilakukan pengumpulan informasi melalui diskusi bersama *stakeholders* yang difokuskan kepada persoalan ketenagakerjaan dan pembangunan ketenagakerjaan untuk mengurangi pengangguran di daerah kabupaten Pesisir Selatan lima tahun yang akan datang.

F. Pengertian

- a. Penduduk Usia Kerja (PUK): Penduduk yang berusia 15 tahun keatas
- b. Angkatan Kerja (AK): penduduk usia kerja (berumur 15 tahun keatas) yang selama seminggu sebelum pencacahan, bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, dan mereka yang tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan

- c. Bekerja: kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu
- d. Penganggur Terbuka (PT), terdiri dari
 - i. Mereka yang mencari pekerjaan
 - ii. Mereka yang mempersiapkan usaha
 - iii. Mereka yang tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin dapat pekerjaan
 - iv. Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja
- e. Tingkat Penganggur Terbuka (TPT): rasio jumlah penganggur terbuka terhadap jumlah Angkatan kerja
- f. Pekerja Tidak Penuh: kegiatan seseorang yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu.
- g. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK): perbandingan antara jumlah Angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja
- h. Jenis Kegiatan/Lapangan Usaha: bidang kegiatan dari pekerjaan/ usaha/ perusahaan/ instansi dimana seseorang bekerjaseperti digolongkan dalam Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI)/ Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLUI)
- i. 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 factor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu
- j. Persediaan Tenaga Kerja: jumlah penduduk yang sudah siap untuk bekerja, disebut Angkatan kerja (labour force) yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas
- k. Kebutuhan Tenaga Kerja (kesempatan kerja): 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).

G. Sistematika

Tata penulisan dokumen RTKK Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2029 ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab II : Kondisi Ketenagakerjaan

Bab III : Perkiraan Persediaan Tenaga Kerja

Bab IV : Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja

Bab V : Keseimbangan Tenaga Kerja

Bab VI : Kebijakan dan Program

Bab VII: Penutup

BAB II. KONDISI KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

A. Perekonomian

Secara agregat perkembangan perekonomian Pesisir Selatan tergambar dari pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan distribusinya. Produk Domestik Bruto pada tingkat regional Kabupaten/ Kota menggambarkan kemampuan suatu wilayah untuk menciptakan nilai tambah pada suatu waktu tertentu. Ada 2 pendekatan yang digunakan untuk menyusun PDRB, yaitu menurut lapangan usaha dan pengeluaran. Kedua pendekatan ini menyajikan komposisi data nilai tambah menurut lapangan usaha dan menurut komponen pengeluarannya. PDRB menurut lapangan usaha merupakan penjumlahan seluruh komponen nilai tambah bruto yang dihasilkan oleh sektor-sektor ekonomi atas berbagai aktivitas produksinya. Sedangkan PDRB dari sisi pengeluaran menjelaskan tentang penggunaan / pengeluaran dari nilai tambah tersebut.

Berdasarkan Harga Berlaku, nilai PDRB Pesisir Selatan dari tahun 2018 sampai tahun 2022 terus mengalami peningkatan. Peningkatan nilai PDRB atas dasar harga berlaku dipengaruhi oleh meningkatnya produksi di berbagai lapangan usaha dan faktor inflasi. Adanya pandemic covid-19 tidak membuat PDRB berdasarkan Harga Berlaku di Kabupaten Pesisir Selatan turun drastis, namun tetap meningkat dari tahun 2019 sebesar 14.037,129 juta rupiah menjadi 14.095,978 juta rupiah pada tahun 2020. Peningkatan yang tidak begitu besar disebabkan adanya peningkatan dari sektor Industri Pengolahan, bidang Konstruksi, Informasi dan Komunikasi, Jasa Keuangan dan Asuransi, Real Estate, Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib, Jasa Pendidikan, dan Jasa Kesehatan dan kegiatan sosial. Nilai PDRB Pesisir Selatan Tahun 2021 mencapai 14.926.573 juta rupiah dan meningkat sebesar menjadi 16.606.491,83 juta rupiah pada tahun 2022. Hal ini terlihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1. Produk Domestik Regional Bruto atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha/ Sektor Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Juta Rupiah)

Sektor PDRB Menurut Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	5.124.505	5.372.100	5.322.787,9	5.555.920	6.136.230,76
B. Pertambangan dan Penggalian	474.476	514.898,7	502.928,11	509.238,02	540.978,87
C. Industri Pengolahan	1.008.518	898.368,9	905.797,16	1.015.111,1	1.129.706,91
D. Pengadaan Listrik dan Gas	6.352,06	7.348,86	7.056,67	7.324,69	7.751,26
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	8.085,46	8.649,21	8.562,53	9.070,62	9.690,23
F. Konstruksi	1.419.565	1.620.848	1.631.226,4	1.730.229,4	1.936.093,96
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	1.557.288	1.725.383	1.713.892,2	1.775.220,1	2.072.559,74
H. Transportasi dan Pergudangan	497.970	555.574,1	515.925,08	556.746,65	627.908,2
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	163.299	188.017	167.533,98	184.032,19	211.203,64
J. Informasi dan Komunikasi	791.170	903.653,9	966.751,99	1.046.696,3	1.191.488,06
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	277.047	297.440,9	306.404,08	336.296,5	367.502,9
L. Real Estate	176.296	192.911,1	194.738,11	203.573,56	219.593,32
M,N. Jasa Perusahaan	6.920,34	7.631,19	7.462,66	7.507,92	8.095,36
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	799.223	910.601,8	989.541,65	1.078.444	1.128.200,41
P. Jasa Pendidikan	417.185	471.794,8	494.340,93	518.766,59	573.742,29
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	166.137	186.503	204.227,01	223.362,26	244.935,57
R,S,T,U. Jasa lainnya	151.948	175.404,6	156.801,09	169.032,68	200.810,35
PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO	13.045.984,65	14.037.129	14.095.978	14.926.573	16.606.491,83

Sumber : BPS

Pada tahun 2022, PDRB Kabupaten Pesisir Selatan atas dasar harga berlaku mencapai 16.606,49 juta rupiah. Secara nominal, terjadi peningkatan sebesar 1.679,92 juta rupiah dibandingkan tahun sebelumnya.

Bila dilihat kontribusi masing masing sektor menurut lapangan usaha tahun 2018 – 2022 berdasarkan harga berlaku seperti yang terlihat pada Tabel 2.2. terlihat bahwa Lapangan usaha Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan memberikan kontribusi terbesar terhadap PDRB Kabupaten Pesisir Selatan, namun kontribusinya menurun setiap tahun. Sektor Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor merupakan sektor yang berkontribusi terbesar kedua terhadap PDRB, Dimana nilainya setipat tahun selalu mengalami peningkatan, diikuti oleh sektor Kontruksi dan Industri Pengolahan.

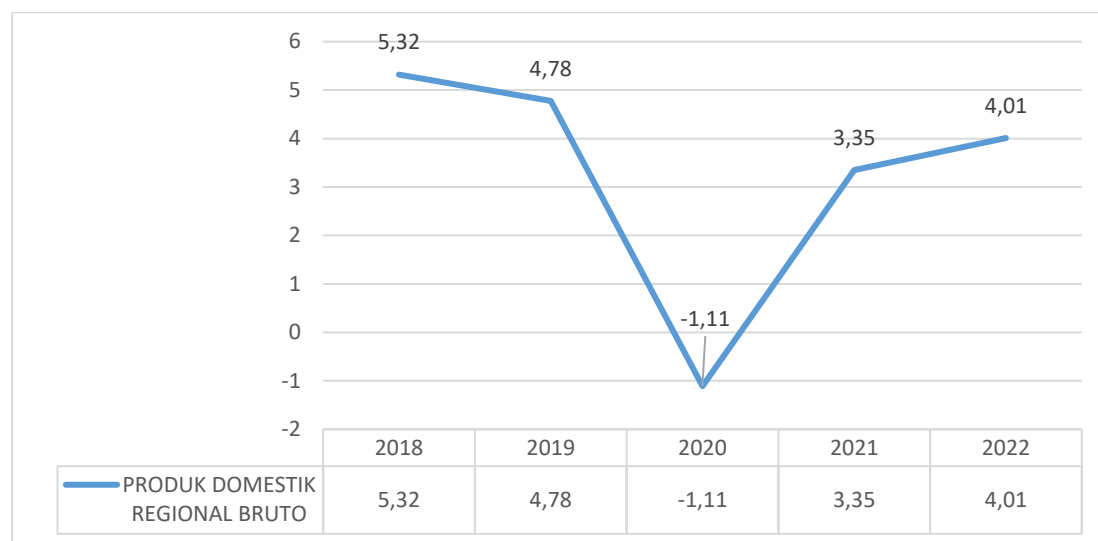
Tabel 2. 2. Distribusi Produk Domestik Regional Bruto atas Dasar harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Persen)

Sektor PDRB Menurut Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	39.28	38.27	37.76	37.22	36.95
B. Pertambangan dan Penggalan	3.64	3.67	3.57	3.41	3.26
C. Industri Pengolahan	7.73	6.40	6.43	6.80	6.80
D. Pengadaan Listrik dan Gas	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06
F. Konstruksi	10.88	11.55	11.57	11.59	11.66
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	11.94	12.29	12.16	11.89	12.48
H. Transportasi dan Pergudangan	3.82	3.96	3.66	3.73	3.78
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	1.25	1.34	1.19	1.23	1.27
J. Informasi dan Komunikasi	6.06	6.44	6.86	7.01	7.17
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	2.12	2.12	2.17	2.25	2.21
L. Real Estate	1.35	1.37	1.38	1.36	1.32
M,N. Jasa Perusahaan	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	6.13	6.49	7.02	7.22	6.79
P. Jasa Pendidikan	3.20	3.36	3.51	3.48	3.45
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1.27	1.33	1.45	1.50	1.47
R,S,T,U. Jasa lainnya	1.16	1.25	1.11	1.13	1.21
PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO TANPA MIGAS	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Sumber : BPS

Untuk mengetahui laju pertumbuhan ekonomi kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat melalui PDRB menurut Lapangan usaha berdasarkan Harga Konstan. Dapat dilihat pada Gambar 2.1. Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Pesisir Selatan selama tahun 2018 – 2022 berfluktuatif, dimana laju pertumbuhan ekonomi tahun 2018 sebesar 5,32 persen terus menurun sampai terjadinya pandemic covid-19 pada tahun 2019-2020. Ketika terjadi Pandemic Covid-19 tahun 2019 – 2022, laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Pesisir Selatan menurun tajam mencapai nilai Minus, yaitu sebesar -1,11 persen dari angka 4,78 persen pada tahun sebelumnya. Namun seiring dengan berlalunya pandemic covid-19 dimana terlihat dari mulai pulihnya aktifitas ekonomi masyarakat dan sudah adanya kebebasan masyarakat dalam melakukan kegiatan dalam masyarakat maka pertumbuhan ekonomi mulai meningkat menjadi 3,35 persen tahun 2021 dan 4,01 persen pada tahun 2022. Peningkatan

pertumbuhan ekonomi diharapkan akan terus terjadi seiring dengan banyaknya kegiatan ekonomi yang dilakukan masyarakat dan berkurangnya angka pengangguran.



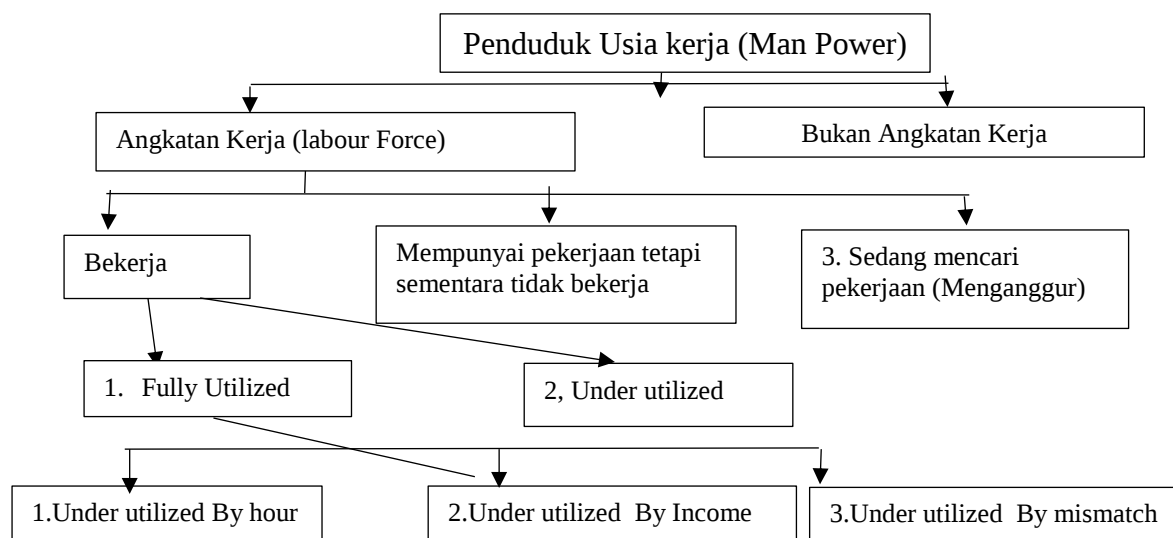
Gambar 2. 1 Laju Pertumbuhan PDRB Menurut Lapangan Usaha Tahun 2018 - 2022

Sumber: BPS

B. Penduduk Usia Kerja

Penduduk menurut UUD 1945 Bab X Pasal 26 adalah warga negara Indonesia dan orang asing yang bertempat tinggal di Indonesia. Penduduk menjadi bagian dari masalah ketenagakerjaan, karena bertambah dan berkurangnya jumlah penduduk akan berdampak kepada masalah tenaga kerja, angkatan kerja dan pengangguran. Penduduk dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sebagian dari tenaga kerja ada yang tidak siap, tidak bersedia, tidak mampu dan atau tidak sedang mencari pekerjaan, mereka disebut dengan bukan angkatan kerja. Sedangkan tenaga kerja yang siap dan mampu bekerja, baik yang sudah mendapat pekerjaan maupun sedang mencari pekerjaan disebut dengan angkatan kerja.

Secara garis besar penduduk dibedakan atas 2 kelompok, yaitu penduduk usia produktif atau usia kerja dan penduduk diluar usia kerja. Penduduk usia kerja lebih dikenal dengan istilah tenaga kerja, yaitu penduduk yang berada pada rentang usia 15- 65 tahun.

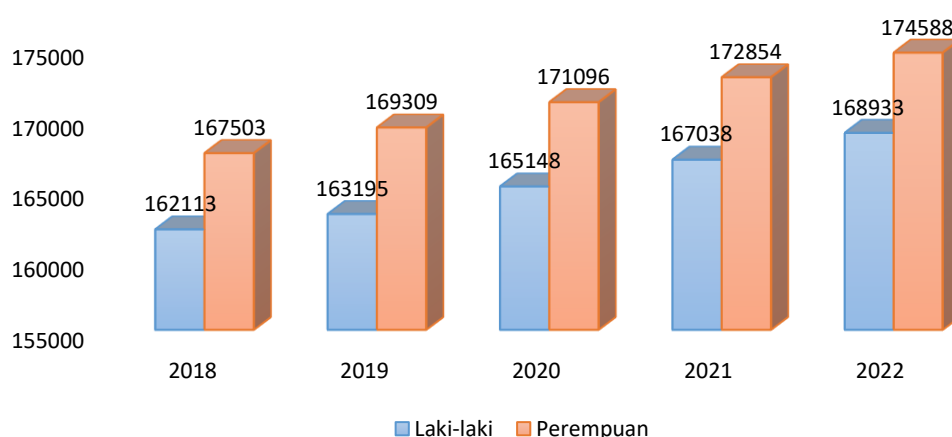


Gambar 2. 2 Skema Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Menurut Konsep Labour Force Approach (Mantra, 2000)

Pada Gambar 2.2 dapat dilihat bahwa penduduk usia kerja merupakan gabungan dari Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja. Angkatan Kerja (*labor force*), adalah tenaga kerja yang siap, mampu dan berkeinginan atau bersedia untuk bekerja jika terdapat kesempatan kerja. Baik yang sudah mendapat pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan. Untuk Kategori bekerja bilamana minimum bekerja selama 1 jam selama seminggu yang lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Sedangkan Bukan Angkatan Kerja, adalah tenaga kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Penduduk Bukan Angkatan Kerja seperti ; 1) Penduduk dalam usia kerja yang sedang bersekolah atau kuliah. Artinya bila seseorang yang sedang sekolah dan dia bekerja minimal selama 1 jam selama seminggu yang lalu, tetapi kegiatan utamanya tetap sekolah, maka individu tersebut termasuk dalam kelompok Bukan Angkatan Kerja, 2) penduduk yang mengurus rumah tangga saja tanpa memperoleh upah), dan 3) Penerima pendapatan lain yakni mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan, atau sewa atas milik, serta mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, seperti karena lanjut usia, cacat, di penjara atau sakit kronis.

Berdasarkan jenis kelamin, penduduk usia kerja di Kabupaten Pesisir Selatan lebih banyak penduduk perempuan dibandingkan laki – laki. Pada Gambar 2.3. terlihat bahwa tahun 2018 – 2022, jumlah penduduk usia kerja perempuan lebih banyak dari laki – laki dan setiap tahun meningkat. Hal ini menarik untuk kaji ketika penduduk usia kerja perempuan

lebih banyak dari laki – laki. Perlu adanya pembukaan lapangan kerja yang bersifat labor intensif dengan peruntukkan bagi perempuan. Namun lebih banyaknya penduduk usia kerja perempuan sesuai dengan skema yang ada pada gambar 2.2. perlu dilakukan pemisahan antara jumlah angkatan kerja perempuan dan yang bukan angkatan kerja, sehingga bisa diketahui jumlah angkatan kerja perempuan yang menganggur dan jumlah yang tidak sedang mencari pekerjaan.



Gambar 2. 3 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)

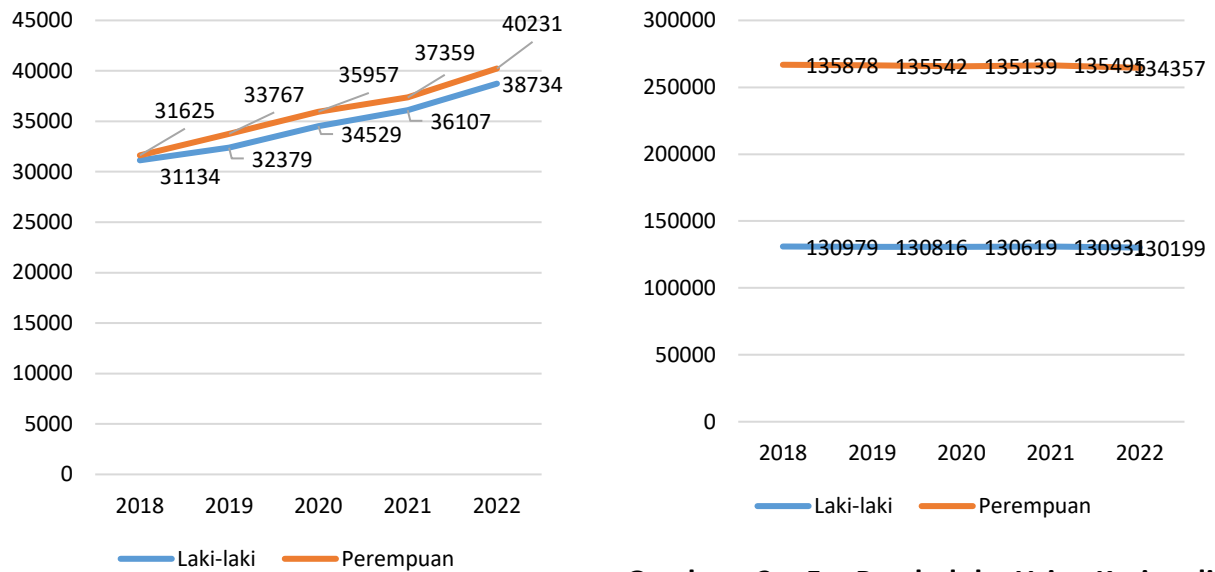
Bila diamati kondisi Penduduk usia Kerja Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2018 – 2022 menurut tingkat pendidikan, ternyata lebih banyak penduduk usia kerja dengan tingkat pendidikan Sekolah Dasar, dibandingkan tingkat SMP, SMU, Diploma dan Universitas. Walaupun jumlah penduduk usia kerja yang berpendidikan Sekolah Dasar lebih banyak dibandingkan tingkat pendidikan lainnya, namun jumlahnya menurun selama tahun 2018 – 2022. Jumlah penduduk usia kerja berpendidikan SMP dan SMU justru meningkat setiap tahun, sedangkan penduduk usia kerja berdasarkan tingkat pendidikan SMK, Diploma III dan Universitas berfluktuasi. Diperkirakan adanya pandemic covid-19 berdampak terhadap keberlangsungan pendidikan penduduk usia kerja.

Tabel 2. 3. Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
<=SD	130.176	114.400	110.691	110.678	106.927
SLTP	78.500	78.652	77.113	79.235	90.074
SLTA Umum	65.557	76.160	85.478	81.418	86.318
SLTA Kejuruan	22.438	26.768	27.934	31.305	20.083
Diploma I/II/III/ Akademi	7.872	7.257	9.460	6.471	5.638
Universitas (S1/S2/S3)	25.073	29.267	25.568	30.785	34.481
Total	329.616	332.504	336.244	339.892	343.521

Sumber : BPS

Berdasarkan wilayah desa dan kota, pada Gambar 2.4 dan Gambar 2.5 terlihat perbandingan jumlah penduduk usia kerja berdasarkan jenis kelamin dan wilayah perkotaan/perdesaan. Kondisi di wilayah perkotaan menunjukkan jumlah penduduk usia kerja perempuan hampir sama jumlahnya dengan laki – laki, sedangkan untuk wilayah perdesaan, jumlah penduduk usia kerja perempuan lebih banyak bila dibandingkan dengan laki – laki. Hal ini diperkirakan karena penduduk usia kerja laki – laki banyak yang sudah pergi merantau, sehingga yang tinggal di desa lebih banyak penduduk usia kerja perempuan. Disamping itu rendahnya tingkat pendidikan perempuan di desa bila dibandingkan dengan di kota menyebabkan perempuan lebih banyak tetap tinggal di desa untuk menjaga dan mengurus rumahtangganya daripada bersaing untuk mendapatkan pekerjaan di kota.



Gambar 2.4. Penduduk Usia Kerja di Perkotaan Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)

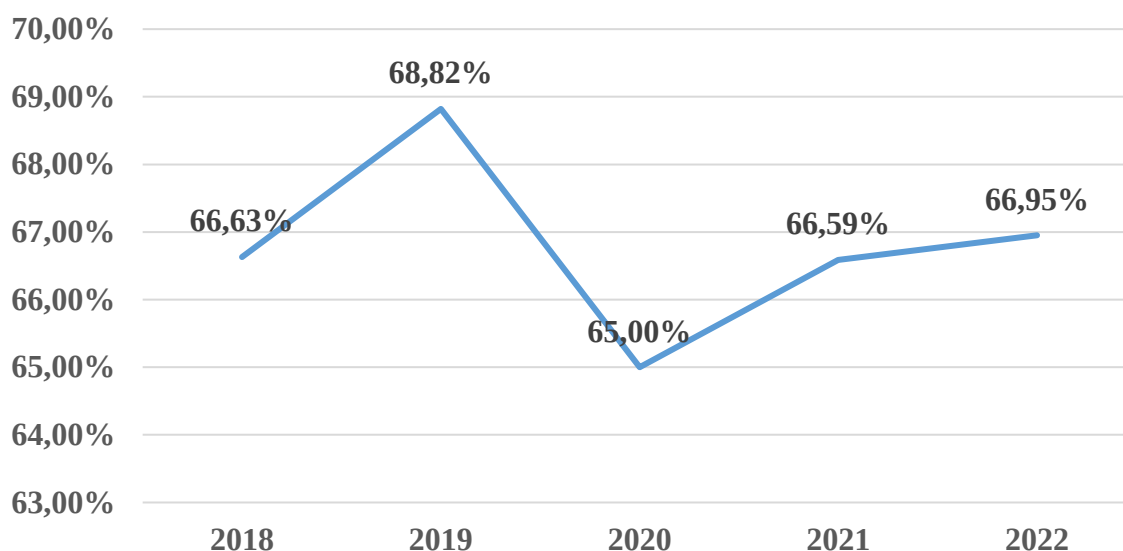
Gambar 2. 5. Penduduk Usia Kerja di Perdesaan Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)

Sumber : BPS

C. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan perbandingan Jumlah Angkatan Kerja dengan Jumlah penduduk usia kerja. TPAK ini merupakan indikator yang mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/provinsi/kabupaten/kota. Interpretasinya, semakin tinggi TPAK kota, menunjukkan bahwa semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (labour supply) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa suatu perekonomian di kota tersebut.

Bila dilihat Gambar 2.6 dapat di analisa bahwa TPAK kabupaten Pesisir Selatan mengalami kenaikan pada tahun 2018 – 2019. Pada tahun 2020 terjadi penurunan tajam dari 68,82 persen menjadi 65 persen pada tahun 2020. Hal ini dikarenakan kondisi pandemic covid-19 berpengaruh terhadap TPAK dimana sulitnya lapangan kerja atau keterbatasan kesempatan kerja dan banyaknya PHK serta pembatasan aktifitas Masyarakat membuat nilai TPAK kabupaten Pesisir Selatan turun. Namun seiring dengan mulai membaiknya ekonomi maka nilai TPAK kembali naik sampai tahun 2022 menjadi 66,95 persen, yang artinya 66,95 persen penduduk Kabupaten Pesisir Selatan usia 15 tahun ke atas merupakan penduduk usia kerja aktif secara ekonomi.



Gambar 2. 6. TPAK Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022

Sumber : BPS

Berdasarkan golongan umur tahun 2018-2022 di Kabupaten Pesisir Selatan pada Tabel 2.4 terlihat bahwa TPAK kelompok umur 45 – 49 tahun paling tinggi selama tahun 2018 – 2020, namun tahun 2021 – 2022 TPAK paling tinggi adalah kelompok umur 55 - 59 tahun. Hal ini sesuai dengan TPAK kelompok umur Indonesia, dimana TPAK kelompok umur meningkat mulai dari kelompok umur 40 - 54 tahun.

Tabel 2. 4. TPAK Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2028 - 2022 (Persen)

TPAK Menurut Golongan Umur	2018	2019	2020	2021	2022
15-19 tahun	26,80	22,87	27,33	28,92	25,31
20-24 tahun	75,45	71,01	56,32	56,03	61,56
25-29 tahun	67,97	83,39	64,87	68,58	73,60
30-34 tahun	68,63	79,30	72,47	76,95	77,30
35-39 tahun	79,29	74,36	77,21	79,57	75,38
40-44 tahun	82,64	80,99	81,90	80,47	74,00
45-49 tahun	86,91	84,12	81,99	80,10	82,59
50-54 tahun	74,81	82,97	78,47	79,27	84,11

TPAK Menurut Golongan Umur	2018	2019	2020	2021	2022
55-59 tahun	76,46	82,14	83,96	82,25	82,84
60-64 tahun	70,34	60,54	62,01	63,42	69,26
65 tahun +	40,76	46,24	43,41	49,33	46,75
Total	66,63	68,82	65,00	66,59	66,95

Sumber: BPS

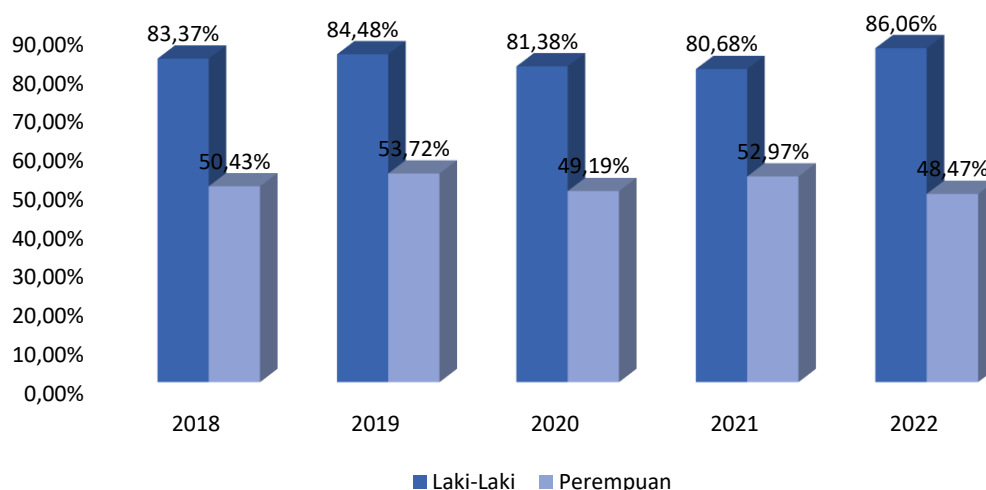
TPAK Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2018 – 2022 menurut tingkat pendidikan pada Tabel 2.5. tahun 2018-2022 menunjukkan bahwa Jumlah TPAK terbanyak berasal dari penduduk berpendidikan SLTA Kejuruan, Diploma I/II/III/Akademi dan Universitas (S1,S2,S3). Pada tahun 2022, TPAK Kabupaten Pesisir Selatan adalah sebesar 66,95 persen. Angka tersebut berarti ada sekitar 67 orang dari 100 orang penduduk usia kerja di Kabupaten Pesisir Selatan yang merupakan Angkatan kerja. Dengan kata lain sekitar 67 persen penduduk usia kerja aktif secara ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan TPAK di Kabupaten Pesisir Selatan termasuk tinggi. Artinya kabupaten Pesisir Selatan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu diperlukan peranan pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja yang sesuai dengan kondisi tersebut.

Tabel 2. 5. TPAK Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Persen)

TPAK Menurut Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
<=SD	69,86	64,06	62,07	63,97	67,27
SLTP	55,60	57,71	56,94	57,61	54,68
SLTA Umum	64,49	74,51	64,15	63,73	71,00
SLTA Kejuruan	75,91	75,38	74,97	79,07	80,30
Diploma I/II/III/ Akademi	87,45	82,97	78,21	83,22	69,10
Universitas (S1/S2/S3)	75,13	92,99	89,06	90,44	79,75
Total	66,63	68,82	65,00	66,59	66,95

Sumber: BPS

Berdasarkan jenis kelamin, TPAK di Kabupaten Pesisir Selatan lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Dari tahun 2018 – 2022 jumlah TPAK perempuan berjumlah hampir setengahnya jumlah TPAK laki-laki. TPAK berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi



Gambar 2. 7. TPAK Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Persen)

D. Angkatan Kerja

Komponen Angkatan Kerja terdiri dari orang yang bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan (pengangguran). Dengan mengetahui Jumlah Angkatan kerja pada table 2.6 perlu di ketahui, berapa Jumlah yang bekerja dan Jumlah yang menganggur dari Angkatan kerja yang ada di kabupaten Pesisir Selatan.

Angkatan Kerja berhubungan erat dengan jumlah penduduk. Ukuran besar-kecilnya angkatan kerja dipengaruhi oleh pertumbuhan jumlah penduduk usia kerja. Semakin besar jumlah penduduk yang berusia produktif, maka semakin tinggi pula angkatan kerjanya. Angkatan kerja merupakan penduduk usia 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi seperti penduduk bekerja, atau yang punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia, penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah mereka yang berusia minimal 15 tahun - 65 tahun.

Jumlah angkatan kerja dapat menggambarkan besarnya tenaga kerja yang siap mengisi berbagai lapangan kerja yang ada pada suatu daerah. Jumlah angkatan kerja yang besar apabila tidak diimbangi dengan lapangan usaha yang memadai akan menjadi persoalan yang besar bagi pemerintah karena akan menambah beban tanggungan pemerintah.

Menurut jenis kelamin, pada Tabel 2.6. terlihat bahwa selama tahun 2018 – 2022 jumlah angkatan kerja di Kabupaten Pesisir Selatan lebih di dominasi oleh angkatan kerja laki – laki bila dibandingkan dengan angkatan kerja perempuan. Setiap tahun Jumlah Angkatan kerja mengalami peningkatan kecuali pada tahun 2019 - 2020 terjadi penurunan. Hal ini disebabkan karena adanya pandemic covid. Namun dengan berlalu nya covid -19, jumlah angkatan kerja kembali meningkat tahun 2020- 2022.

Tabel 2. 6. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 – 2022

Tahun	Laki laki (jiwa)	Perempuan (jiwa)	Jumlah (jiwa)
2018	131.914	82.624	214.538
2019	133.946	88.318	222.264
2020	134.392	84.168	218.560
2021	134.762	91.558	226.320
2022	145.377	84.617	229.994
Jumlah	680.391	431.285	1.111.676

Sumber: BPS

Pada Tabel 2.6 terlihat bahwa Angkatan Kerja Wanita jumlahnya sekitar 39% dari total semua Angkatan kerja. Berdasarkan Golongan umur, Angkatan kerja di Kabupaten Pesisir Selatan lebih banyak Angkatan kerja golongan umur 40 – 44 tahun dan 45 – 49 tahun. Jumlah Angkatan kerja meningkat mulai dari golongan umur 15 – 19 tahun sampai golongan umur 45 – 49 tahun, kemudian menurun. Dapat dilihat pada Tabel 2.7.

Tabel 2. 7. Jumlah Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Persen)

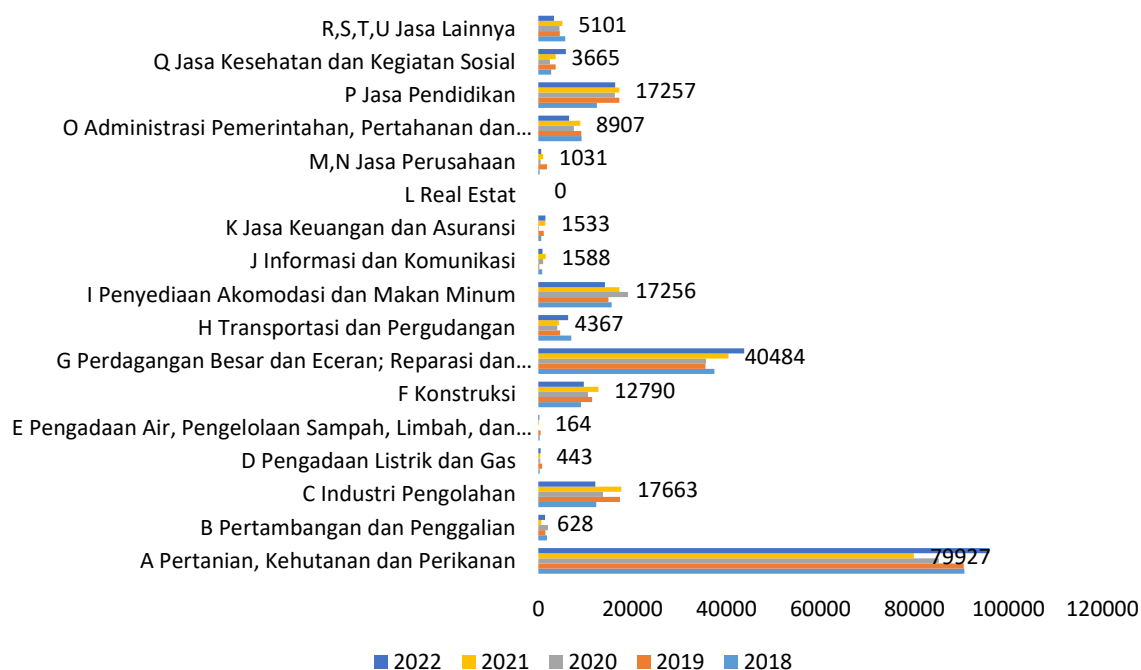
TPAK Menurut Golongan Umur	2018	2019	2020	2021	2022
15-19 tahun	26,80	22,87	27,33	28,92	25,31
20-24 tahun	75,45	71,01	56,32	56,03	61,56
25-29 tahun	67,97	83,39	64,87	68,58	73,60
30-34 tahun	68,63	79,30	72,47	76,95	77,30
35-39 tahun	79,29	74,36	77,21	79,57	75,38
40-44 tahun	82,64	80,99	81,90	80,47	74,00
45-49 tahun	86,91	84,12	81,99	80,10	82,59
50-54 tahun	74,81	82,97	78,47	79,27	84,11
55-59 tahun	76,46	82,14	83,96	82,25	82,84
60-64 tahun	70,34	60,54	62,01	63,42	69,26
65 tahun +	40,76	46,24	43,41	49,33	46,75
Total	66,63	68,82	65,00	66,59	66,95

Sumber: BPS

E. Penduduk yang Bekerja

Bekerja merupakan kegiatan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh / membantu mendapatkan penghasilan atau keuntungan paling sedikit selama satu jam berturut-turut dalam seminggu yang lalu dan tidak terputus. Penghasilan atau keuntungan mencakup upah/gaji/ pendapatan lain termasuk semua tunjangan dan bonus bagi pekerja/karyawan/pegawai dan hasil usaha berupa sewa, bunga atau keuntungan, baik berupa uang atau barang bagi pengusaha.

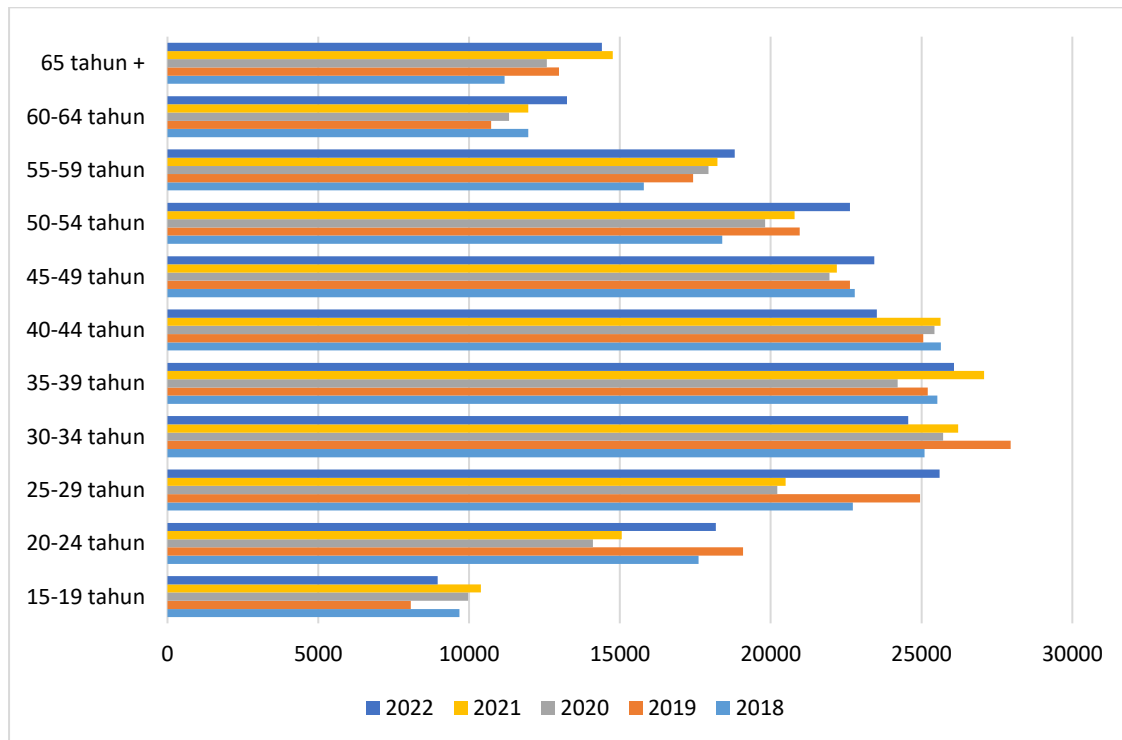
Penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha tahun 2018-2022 di Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat pada Gambar 2.8 berikut. Berdasarkan grafik terlihat bahwa lapangan kerja yang paling banyak di Kabupaten Pesisir Selatan adalah di sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, diikuti oleh sektor perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi mobil dan sepeda serta sektor Jasa Pendidikan. Hal ini ditunjukkan oleh kontribusi ketiga sektor ini terhadap PDRB, dimana ketiga sektor ini berkontribusi terbesar dalam peningkatann PDRB di Kabupaten Pesisir Selatan.



Gambar 2. 8. Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)

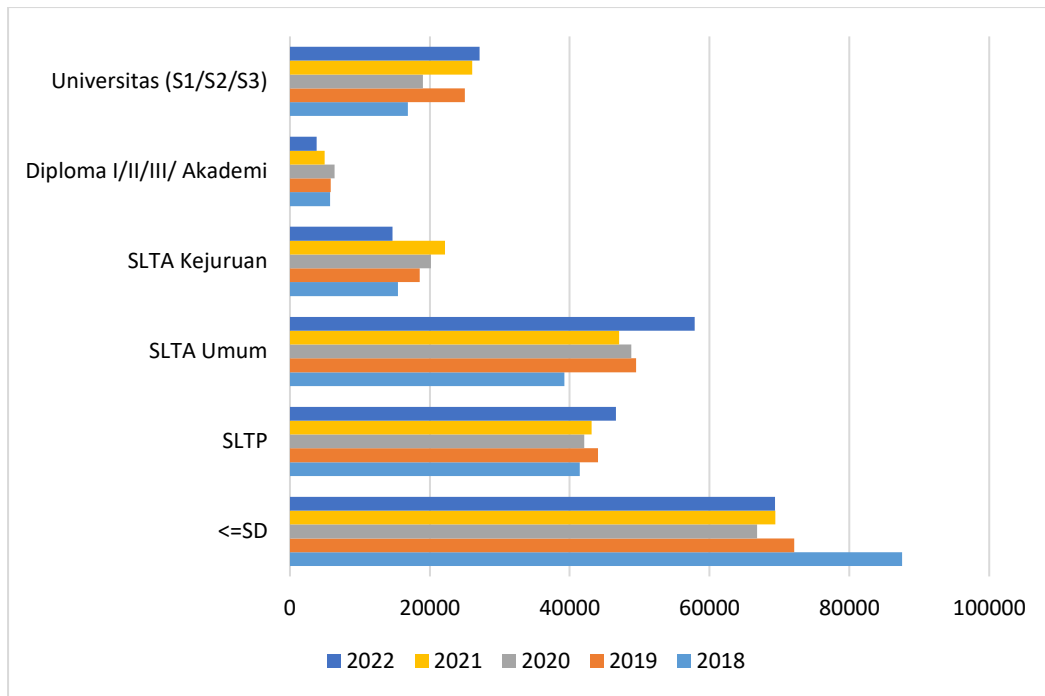
Bila dilihat penduduk yang bekerja menurut golongan umur tahun 2018-2022 pada Gambar 2.9 terlihat bahwa penduduk yang bekerja lebih banyak berada pada kelompok usia

25-44 tahun. Hal ini terlihat dari jumlahnya yang selalu meningkat selama tahun 2018- 2022, walaupun terjadi penurunan selama pandemic covid 19 pada tahun 2019-2020.



Gambar 2. 9. Penduduk yang Bekerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)

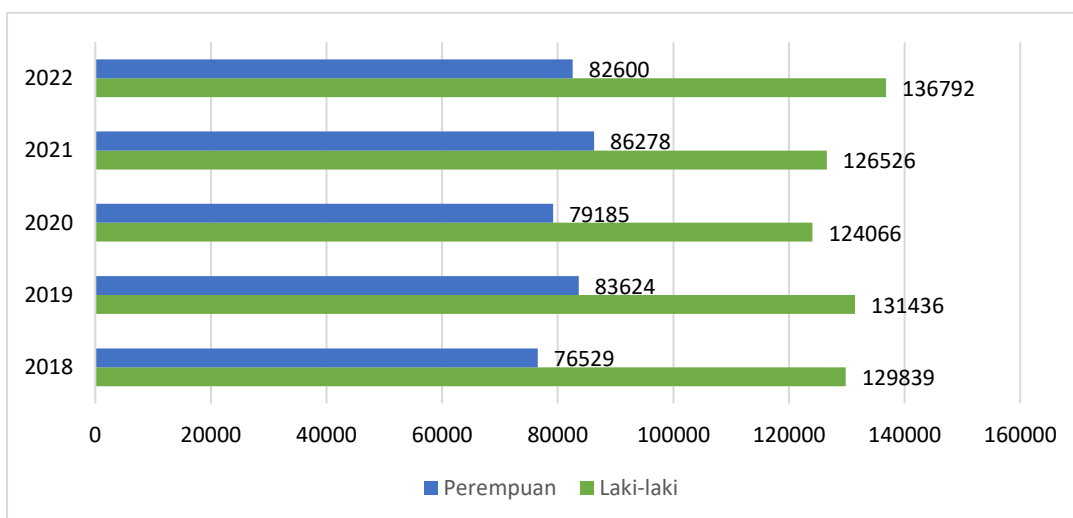
Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan tahun 2018-2022 lebih banyak yang berpendidikan Sekolah Dasar. Hal ini diperkirakan karena lapangan usaha yang dominan di Kabupaten pesisir Selatan adalah sektor pertanian, kehutanan dan perikanan maka angkatan kerja tersebut banyak terserap bekerja di sektor tersebut yang tidak terlalu membutuhkan pendidikan yang tinggi. Namun hal yang menarik disini adalah penduduk yang bekerja dengan pendidikan yang lebih tinggi yaitu universitas (S1/S2/S3) lebih banyak bila dibandingkan dengan penduduk yang bekerja dengan pendidikan Diploma I/II/III/ Akademi (Gambar 2.10).



Gambar 2. 10. Penduduk yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022

Sumber: BPS

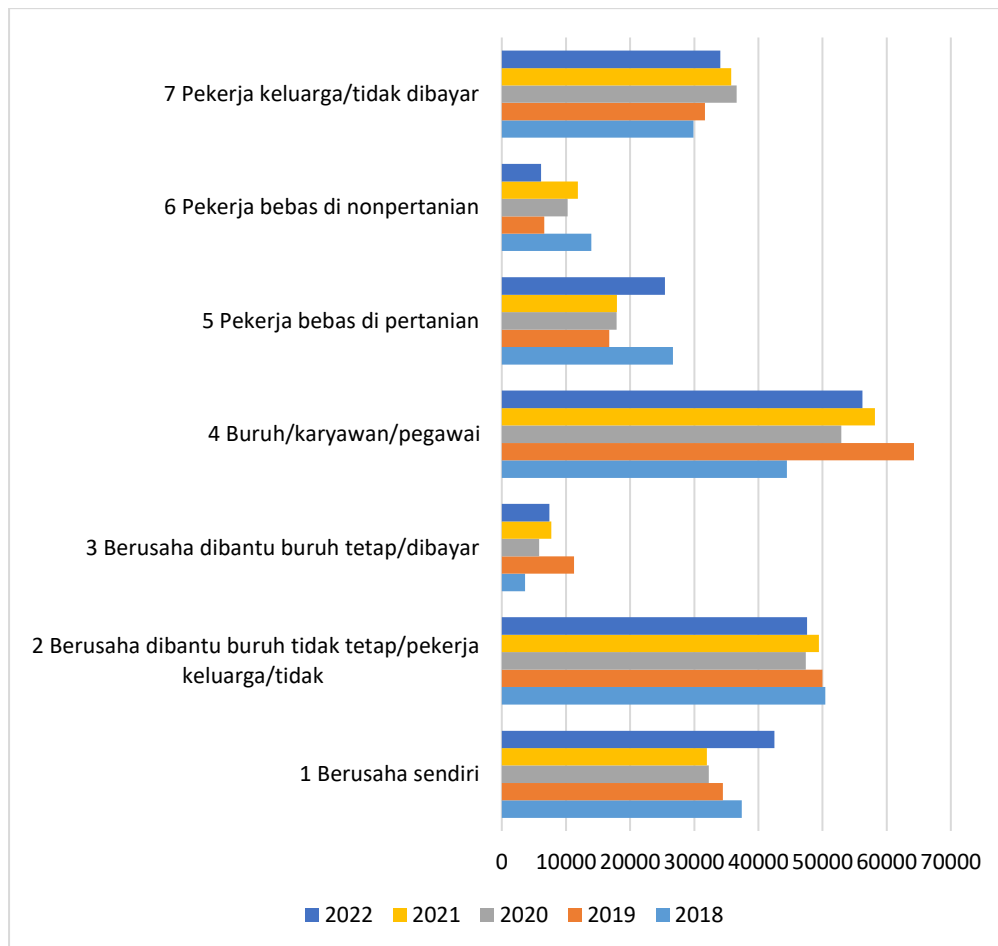
Bila dibandingkan berdasarkan jenis kelamin, Jumlah penduduk perempuan yang bekerja lebih kecil dibandingkan laki-laki. Berfluktuasinya jumlah penduduk perempuan dan laki – laki yang bekerja juga diperlihatkan oleh nilai TPAK masing masing, dimana nilai TPAK penduduk perempuan lebih rendah bila dibandingkan dengan nilai TPAK laki – laki seperti dilihat pada Gambar 2.11.



Gambar 2. 11. Penduduk yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)

Sumber: BPS

Berdasarkan penduduk yang bekerja menurut status pekerjaan utama tahun 2018-2022 di Kabupaten Pesisir Selatan, maka satu pekerjaan utama yang paling banyak adalah berstatus sebagai Buruh/karyawan/pegawai, Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/ tidak dibayar dan pekerja keluarga/ tidak dibayar. Hal ini sesuai dengan sektor usaha yang paling banyak di kerjakan, yaitu sektor pertanian, kehutanan dan perikanan.



Gambar 2. 12. Penduduk yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)

F. Pengangguran Terbuka

Pengangguran terbuka didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang tidak memiliki pekerjaan, sedang mencari pekerjaan, sedang mempersiapkan usaha, atau belum mulai bekerja meskipun sudah memiliki pekerjaan. Pengangguran terbuka merujuk pada angkatan kerja yang tidak bekerja atau belum memulai bekerja. Atau menurut (BPS 2024) Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur

tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja.

Tabel 2. 8. Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (orang)

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022
Tidak pernah sekolah, tidak/ belum tamat SD	853	404	393	452	1.815
SD/MI/Paket A	2.283	707	1.503	934	748
SLTP/Paket B	2.071	1.287	1.834	2.530	2.653
SM Umum/Paket C	2.885	6.753	6.008	4.829	3.410
SM Kejuruan	1.515	1.569	801	2.576	1.480
Diploma I/II/II/Akademi	1.083	179	1.017	407	95
Universitas/DIV/S1/S2/S3	1.866	2.088	3.753	1.788	401
Total	12.556	12.987	15.309	13.516	10.602

Sumber: BPS

Jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Pesisir Selatan meningkat mulai dari tahun 2019 sampai tahun 2020. Namun seiring dengan berlalunya Covid-19, jumlah pengangguran terbuka mulai menurun dari 15.309 orang pada tahun 2020 menjadi 13.516 orang pada tahun 2021 dan turun lagi menjadi 10.602 orang pada tahun 2022. Dengan kata lain jumlah pengangguran terbuka tahun 2021 ke 2022 menurun sebesar -21,56 persen. Bila kita lihat berdasarkan persentase jumlah pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan pada Tabel 2.9. terlihat bahwa tingkat pengangguran terbuka lebih banyak berpendidikan SMU/Paket C dan SLTP/Paket B.

Tabel 2. 9. Persentase Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (orang)

Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan (Orang)	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Tidak pernah sekolah, tidak/ belum tamat SD	6,79	3,11	2,57	3,34	17,12
SD/MI/Paket A	18,18	5,44	9,82	6,91	7,06
SLTP/Paket B	16,49	9,91	11,98	18,72	25,02
SM Umum/Paket C	22,98	52,00	39,24	35,73	32,16
SM Kejuruan	12,07	12,08	5,23	19,06	13,96
Diploma I/II/II/Akademi	8,63	1,38	6,64	3,01	0,90
Universitas/DIV/S1/S2/S3	14,86	16,08	24,51	13,23	3,78

Sumber: BPS

Hal yang menarik di Kabupaten Pesisir Selatan adalah ketika masa covid-19 tahun 2019 - 2020 jumlah pengangguran terbuka menurut tingkat pendidikan tinggi, yaitu tingkat Universitas/DIV/S1/S2/S3 mengalami peningkatan yang cukup tinggi, sebesar 24,51 persen. Namun setelah covid -19 menurun menjadi 13,23 persen bahkan pada tahun 2022 menurun tajam dengan pertumbuhan rata rata sebesar -71,41 persen menjadi 3,78 persen. Hal ini disebabkan diantaranya faktor ketersediaan lapangan kerja yang cenderung banyak pada sektor informal di Kabupaten Pesisir Selatan serta memilih-milih dalam mendapatkan pekerjaan. Tingkat pengangguran yang berpendidikan SMU/Paket C mengalami kenaikan dari tahun 2018 sampai pada tahun 2020. Hal ini juga diperkirakan karena adanya pandemic dengan pembatasan pergerakan masyarakat menyebabkan tingkat pengangguran tertinggi terjadi pada tahun 2020, termasuk pengangguran yang berpendidikan SD/MI/Paket A, SLTP/Paket B, Diploma I/II/III/Akademi dan Universitas/DIV/S1/S2/S3. Menariknya disini pengangguran terbuka berdasarkan Tingkat Pendidikan SMK pada masa pandemic justru turun dari 1.569 orang pada tahun 2019 menjadi 801 orang pada tahun 2020.

Bila diamati data pada Tabel 2.8, pengangguran yang paling sedikit adalah Angkatan kerja yang berpendidikan Diploma I/II/III/Akademi. Penurunan yang sangat signifikan terjadi mulai dari tahun 2020 sampai tahun 2022, mulai dari 1.017 orang turun menjadi 407 orang dan terakhir turun menjadi 95 orang. Begitupun jumlah pengangguran yang berpendidikan Sarjana atau Universitas DIV/S1/S2/S3 turun signifikan dari tahun 2021 sebesar 1.788 orang menjadi 401 orang pada tahun 2022.

Tabel 2. 10. Jumlah Pengangguran Terbuka Berdasarkan Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (orang)

Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin	2018	2019	2020	2021	2022
Laki-Laki	4.995	6.142	10.326	8.236	8.585
Perempuan	7.561	6.845	4.983	5.280	2.017
Total	12.556	12.987	15.309	13.516	10.602

Sumber: BPS

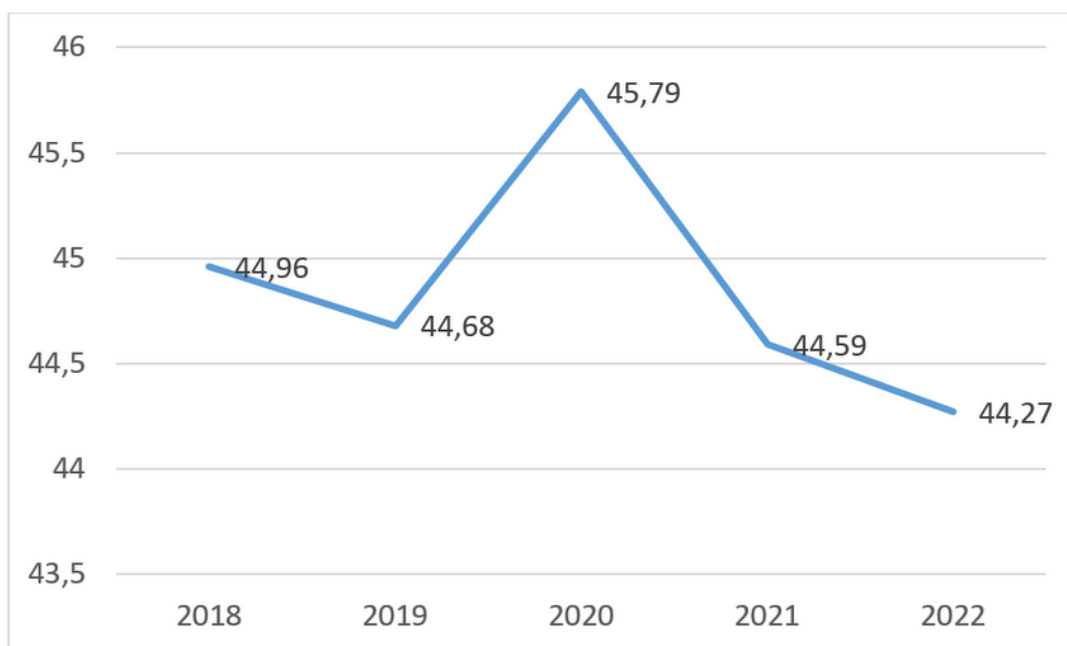
Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2018 – 2022 jumlahnya berfluktuasi. Pada tahun 2018 – 2019 jumlah pengangguran perempuan lebih banyak bila dibandingkan dengan jumlah laki – laki yang menganggur. Namun mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, jumlah pengangguran

terbuka lebih didominasi oleh laki – laki bila dibandingkan dengan perempuan. Rendahnya jumlah pengangguran perempuan diperkirakan karena banyak yang sudah bekerja sebagai Buruh/karyawan/pegawai, Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/ tidak dibayar dan pekerja keluarga/ tidak dibayar.

G. Produktifitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja mencerminkan seberapa efisien sumber daya manusia dalam menghasilkan output ekonomi, yang pada gilirannya mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, daya saing, dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Sebagai faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi, peningkatan produktivitas tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan, baik dalam hal meningkatkan pendapatan per kapita, mengurangi tingkat pengangguran, maupun menggerakkan inovasi dan pembangunan teknologi Analisis produktivitas tenaga kerja membantu pemerintah dan pemangku kepentingan ekonomi untuk mengidentifikasi area-area yang dapat dioptimalkan dalam penggunaan sumber daya manusia, memperbaiki efisiensi dalam produksi, serta mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Disamping itu, analisis produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pembuat kebijakan dan pengambil keputusan ekonomi dalam merancang langkah-langkah yang tepat untuk memacu pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif.

Produktivitas tenaga kerja dapat dihitung dengan beberapa pendekatan: (i) Metode perbandingan output dengan input, yang membandingkan jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan. Perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Kusriyanto, 1986), (ii) Metode nilai tambah yang memperhitungkan nilai tambah yang dihasilkan oleh setiap unit tenaga kerja. (iii) Metode total faktor produktivitas (TFP), yang memperhitungkan kontribusi dari semua input produksi, termasuk tenaga kerja, modal, dan teknologi. Data produktifitas tenaga kerja menurut lapangan usaha di Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat pada Gambar 2.13.



Gambar 2. 13. Produktifitas Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Juta Rp/Tenaga Kerja)

Rata-rata produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Pesisir Selatan selama periode 2018 hingga 2022 mencapai 44,86 dengan standar deviasi sebesar 0,5763. Melalui analisis tren menggunakan regresi linier, ditemukan adanya penurunan produktivitas yang kecil namun konsisten. Berbagai faktor seperti kondisi ekonomi setempat, kebijakan pemerintah, perpindahan tenaga kerja, serta dampak eksternal seperti pandemi COVID-19 diduga turut mempengaruhi tren ini.

Produktifitas tenaga kerja menurut lapangan usaha yang dikelompokkan menjadi tiga lapangan usaha yaitu pertanian, manufaktur dan jasa menunjukkan adanya peningkatan untuk setiap lapangan usaha mulai tahun 2019 – 2023 seperti pada Tabel 2.11 berikut. Peningkatan signifikan terlihat pada sektor pertanian dan jasa, dengan sektor jasa mencatatkan angka produktivitas tertinggi di setiap tahun. Meskipun lapangan usaha manufaktur mengalami penurunan pada 2020, namun kembali membaik dan mencatatkan angka yang lebih tinggi di tahun 2023. Secara keseluruhan, terjadi tren pertumbuhan positif pada ketiga sektor (Tabel 2.11).

Tabel 2. 11. Produktifitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan (Ribu Rp/tenaga kerja)

No	Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022	2023
1	Pertanian	3.492,09	3.489,73	3.601,45	3.738,89	3.856,64
2	Manufaktur	2.119,83	2.024,64	2.066,73	2.116,93	2.210,58
3	Jasa	3.964,75	3.956,42	4.120,28	4.325,63	4.541,06

Produktivitas sektor pertanian mengalami peningkatan setiap tahunnya, meskipun fluktuasi kecil terjadi antara tahun 2019 dan 2020. Peningkatan signifikan terjadi pada tahun 2021 hingga 2023, dengan angka produktivitas mencapai 3.856,64 pada tahun 2023. Sektor manufaktur menunjukkan penurunan kecil pada tahun 2020, tetapi kemudian kembali mengalami peningkatan bertahap hingga tahun 2023, dengan angka produktivitas mencapai 2.210,58 pada 2023. Sektor jasa memiliki produktivitas tertinggi dibandingkan sektor lainnya dan juga menunjukkan tren peningkatan yang konsisten dari tahun 2019 hingga 2023, mencapai 4.541,06 pada tahun 2023. Tahun 2020 adalah tahun yang penuh tantangan, di mana pandemi COVID-19 mengganggu banyak sektor, termasuk manufaktur. Banyak pabrik yang terpaksa menghentikan operasi atau mengurangi jam kerja akibat pembatasan sosial dan gangguan pasokan bahan baku. Namun ada beberapa faktor yang justru mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2020. Faktor-faktor tersebut antara lain perubahan dalam pola kerja, meningkatnya permintaan terhadap produk dan layanan tertentu, adanya kebijakan dukungan dari pemerintah, serta adaptasi dan inovasi dalam bisnis.

H. Pelatihan Tenaga Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan tenaga kerja merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas. Undang-undang ini menegaskan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah sarana untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja agar mereka dapat memenuhi tuntutan pasar kerja yang dinamis.

Pasal 11 dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan, memfasilitasi, dan mempromosikan program

pelatihan kerja bagi tenaga kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan produktif dalam berbagai sektor ekonomi. Pelatihan tenaga kerja juga dianggap sebagai langkah penting dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar kerja global.

Pentingnya pelatihan tenaga kerja juga tercermin dalam strategi pembangunan jangka panjang nasional, di mana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu pilar utama. Dengan demikian, melalui pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan, diharapkan Kabupaten Pesisir Selatan dapat membangun tenaga kerja yang lebih kompeten, produktif, dan siap menghadapi tantangan masa depan, sesuai dengan mandat dan visi yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Kondisi pelatihan tenaga kerja di Pesisir Selatan dapat dilihat pada tabel berikut yang mencakup jumlah pelatihan tenaga kerja, jumlah peserta pelatihan tenaga kerja, jumlah instruktur serta jumlah lulusan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Pesisir Selatan mengalami fluktuasi signifikan selama periode 2018-2022 (Tabel 2.12).

Tabel 2. 12. Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 – 2022

Uraian	2018	2019	2020	2021	2022
Jumlah kapasitas terpasang (paket)	46	46	46	46	46
Jumlah pelatihan tenaga kerja (paket)	25	37	8	6	8
Jumlah peserta pelatihan tenaga kerja (org)	400	592	128	96	128
Jumlah instruktur (org)	7	6	5	11	9
Jumlah lulusan pelatihan	400	592	128	96	128

Terlihat adanya peningkatan jumlah pelatihan dari tahun 2018 ke 2019. Namun, terdapat penurunan yang signifikan pada tahun 2020 hingga 2022. Pola yang sama dengan jumlah paket pelatihan. Penurunan jumlah pelatihan pada tahun 2020 mungkin disebabkan oleh pandemi COVID-19 yang membatasi banyak kegiatan, termasuk pelatihan tenaga kerja. Terdapat peningkatan jumlah peserta pada tahun 2019, diikuti oleh penurunan drastis pada tahun 2020 dan 2021, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh pembatasan sosial akibat

pandemi. Pada tahun 2022, terjadi sedikit peningkatan jumlah peserta dibandingkan dengan tahun sebelumnya, yang menunjukkan upaya pemulihan.

Jumlah instruktur mengalami penurunan dari tahun 2018 hingga 2020, namun meningkat tajam pada tahun 2021. Hal ini menunjukkan adanya perubahan dalam strategi pelatihan atau respon terhadap situasi yang ada, peningkatan intensitas pelatihan atau kebutuhan untuk mendukung program pelatihan yang lebih komprehensif.

Tingkat kelulusan peserta pelatihan di Kabupaten Pesisir Selatan adalah 100% setiap tahun, menunjukkan bahwa semua peserta yang mengikuti pelatihan berhasil menyelesaikannya. Ini menunjukkan efektivitas program pelatihan yang dilaksanakan, meskipun jumlahnya fluktuatif dan cenderung menurun pada beberapa tahun tertentu.

Untuk memperbaiki dan meningkatkan program pelatihan di masa depan, perlu ada analisis lebih lanjut terkait kualitas dan dampak pelatihan terhadap tenaga kerja, serta penyesuaian strategi untuk menghadapi situasi eksternal seperti pandemi.

I. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja di Indonesia diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan utama dari penempatan tenaga kerja adalah untuk mendistribusikan tenaga kerja secara optimal dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Secara khusus Tujuan dan Prinsip Penempatan Tenaga Kerja adalah untuk: (i) Menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, (ii) Mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja sesuai dengan potensi dan kemampuannya, dan (iii) Melindungi tenaga kerja agar dapat bekerja secara layak dan manusiawi.

Pemerintah bertanggung jawab untuk mengembangkan kebijakan dan program penempatan tenaga kerja. Pemerintah juga berperan dalam menyediakan layanan penempatan tenaga kerja melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Penempatan tenaga kerja harus dilakukan berdasarkan prinsip keterbukaan, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Disamping itu, penempatan tenaga kerja juga harus memperhatikan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon tenaga kerja. Dari hasil perkiraan menunjukkan

bahwa terdapat 4 (empat) lapangan usaha dengan jumlah kesempatan kerja terbanyak yakni jasa kemasyarakatan, bangunan, keuangan dan pertanian.

Tabel 2. 13. Jumlah Pencari Kerja, Bursa Kerja dan Pengantar Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 – 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Lowongan kerja terdaftar	-	-	-	-	-
Pencari kerja terdaftar menurut tingkat pendidikan					
• Sekolah Dasar (SD)	1	4	4	2	10
• Sekolah Menengah Pertama	23	37	34	8	7
• Sekolah Menengah Atas	1.776	959	1.636	803	559
• Perguruan Tinggi	1.724	4.875	4.873	439	273
Pencari kerja ditempatkan	Na	2.280	2.566	-	68
Bursa kerja swasta	18	18	20	20	22
Jumlah pengantar kerja	-	-	-	-	1

Jumlah pencari kerja dengan pendidikan rendah (SD dan SMP) relatif kecil, namun peningkatan jumlah pencari kerja lulusan SD pada tahun 2022 membutuhkan perhatian khusus misalnya diberikan program pelatihan. Penurunan jumlah pencari kerja lulusan SMP pada tahun 2021 dan 2022 menunjukkan kemungkinan peningkatan penyerapan tenaga kerja atau peningkatan akses ke pendidikan lebih tinggi. Menurut teori modal manusia, investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan daya saing di pasar kerja.

Fluktuasi jumlah pencari kerja lulusan SMA menunjukkan ketidakstabilan dalam penyerapan tenaga kerja atau kondisi ekonomi. Penurunan pada tahun 2021 dan 2022 mungkin mengindikasikan peningkatan penyerapan tenaga kerja atau peralihan ke pendidikan tinggi. Penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kebijakan.

Lonjakan jumlah pencari kerja lulusan perguruan tinggi pada tahun 2019 dan 2020 disebabkan oleh peningkatan jumlah lulusan atau penurunan kesempatan kerja. Penurunan tajam pada tahun 2021 dan 2022 menunjukkan adanya perubahan signifikan, mungkin karena peningkatan penyerapan tenaga kerja atau perubahan dalam pasar kerja. Teori pengangguran friksional menjelaskan bahwa meskipun pencari kerja dengan pendidikan tinggi mungkin memerlukan waktu lebih lama untuk menemukan pekerjaan yang sesuai, mereka juga lebih cepat diserap oleh pasar ketika kondisi membaik.

Secara umum peningkatan pencari kerja terjadi di tahun 2020 hampir dari semua tingkat pendidikan. Pandemi COVID-19 pada tahun 2020 secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan jumlah pencari kerja di Kabupaten Pesisir Selatan, khususnya di kalangan lulusan SMA dan perguruan tinggi. Krisis ekonomi global, berkurangnya kesempatan kerja, penundaan dalam proses rekrutmen, serta kembalinya tenaga kerja ke daerah asal adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi peningkatan ini. Berbagai teori ekonomi seperti pengangguran friksional, modal manusia, dan pasar tenaga kerja dapat menjelaskan fenomena ini dan menyoroti pentingnya kebijakan adaptif untuk mengatasi tantangan pasar tenaga kerja selama dan setelah pandemi.

Peningkatan jumlah bursa kerja swasta dari 18 pada tahun 2018 menjadi 22 pada tahun 2022 mencerminkan usaha untuk memperluas akses dan informasi mengenai peluang kerja. Namun, peningkatan jumlah bursa kerja ini belum sebanding dengan fluktuasi besar dalam jumlah pencari kerja, khususnya pada tahun 2019 dan 2020.

J. Hubungan Industrial dan Jaminan Tenaga Kerja

Hubungan industrial mencakup berbagai interaksi antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja (buruh atau karyawan) di tempat kerja. Hal ini meliputi segala aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti pengaturan kontrak kerja, kondisi kerja, upah, keselamatan kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Komponen penting dalam hubungan industrial meliputi: (i) negosiasi dan kontrak kerja dimana Pengusaha dan pekerja sering bernegosiasi untuk menetapkan persyaratan dan kondisi kerja dalam kontrak kerja. (ii) representasi pekerja: Biasanya, serikat pekerja atau serikat buruh mewakili pekerja dalam menyuarakan kepentingan mereka kepada pengusaha, serta (iii) mekanisme penyelesaian perselisihan: Ketika terjadi konflik antara pengusaha dan pekerja, metode penyelesaian seperti mediasi, arbitrase, atau mogok kerja dapat digunakan.

Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja merupakan sistem perlindungan yang diberikan kepada pekerja atau masyarakat untuk menjamin keamanan dan kesejahteraan mereka dalam berbagai situasi, seperti sakit, cedera, kehilangan pekerjaan, atau pensiun. Jaminan sosial ini dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, asuransi pengangguran, dan pensiun. Jaminan sosial bagi tenaga kerja antara lain: (i) Memberikan jaminan finansial kepada pekerja dalam situasi seperti sakit atau kehilangan pekerjaan, (ii): memberikan rasa aman dan tenang kepada pekerja dan keluarganya karena mereka tahu bahwa mereka dilindungi oleh program jaminan sosial, (iii) pekerja dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa khawatir akan risiko finansial yang tak terduga karena adanya jaminan sosial yang memadai.

Perlindungan sosial yang kuat bagi pekerja dapat menciptakan hubungan industrial yang positif melalui lingkungan kerja yang lebih stabil dan sejahtera. Disamping itu, hubungan industrial yang baik, seperti perundingan yang konstruktif antara pengusaha dan pekerja, dapat menghasilkan kebijakan-kebijakan yang lebih baik terkait dengan jaminan sosial bagi tenaga kerja. Keseimbangan antara kedua konsep ini menjadi kunci dalam memastikan keberlanjutan dan keadilan di tempat kerja serta dalam sistem sosial secara keseluruhan. Kebijakan yang baik dalam kedua area ini dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan keseluruhan masyarakat.

Tabel 2. 14. Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 – 2022

Uraian	2018	2019	2020	2021	2022
Jumlah Mediator	1	1	1	1	2
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	Na	Na	Na	1	2
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Na	Na	Na	-	3
Jumlah Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB)	21	21	22	25	26
Jumlah Lembaga Bipartit	-	-	-	1	1
Perusahaan Peserta Jamsostek Aktif	532	656	662	607	912
Tenaga Kerja Peserta Jamsostek Aktif	7.846	8.335	9.276	7.899	11.607

Tabel 2.14 mendeskripsikan beberapa komponen yang berkaitan dengan perangkat hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 – 2022 yang terdiri dari jumlah mediator peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, jumlah serikat pekerja, lembaga bipartit, serta perusahaan dan tenaga kerja peserta jamsostek aktif.

Perangkat hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Pesisir Selatan selama periode 2018-2022 menunjukkan beberapa tren positif yang signifikan. Pertama, penambahan jumlah mediator pada tahun 2022 menandakan adanya usaha untuk meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penambahan ini diharapkan dapat mempercepat proses mediasi dan menyelesaikan konflik dengan lebih efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Selain itu, peningkatan jumlah peraturan perusahaan dan munculnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada tahun 2022 menunjukkan adanya kemajuan dalam pengaturan ketenagakerjaan yang lebih formal dan terstruktur. Kehadiran peraturan perusahaan dan PKB ini mencerminkan komitmen pengusaha dan pekerja untuk bekerja sama dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan adil. Ini juga menandakan peningkatan kesadaran akan pentingnya memiliki dokumen tertulis yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Jumlah serikat pekerja atau serikat buruh yang terus bertambah setiap tahunnya mengindikasikan peningkatan kesadaran dan partisipasi pekerja dalam organisasi kolektif. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam advokasi hak-hak pekerja dan menjadi jembatan komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Peningkatan jumlah serikat pekerja ini diharapkan dapat memperkuat posisi pekerja dalam negosiasi dan memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik.

Dari sisi jaminan sosial, jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang berpartisipasi dalam program Jamsostek menunjukkan peningkatan yang signifikan. Jumlah perusahaan peserta Jamsostek aktif meningkat terutama pada tahun 2022, yang menunjukkan bahwa semakin banyak perusahaan yang mematuhi kewajiban untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan mereka. Peningkatan ini sangat penting untuk memastikan bahwa semakin banyak pekerja yang mendapatkan perlindungan sosial yang memadai.

Secara keseluruhan, data menunjukkan adanya perbaikan dalam berbagai aspek perangkat hubungan industrial dan jaminan sosial di Kabupaten Pesisir Selatan. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa upaya untuk memperbaiki sistem ketenagakerjaan berjalan

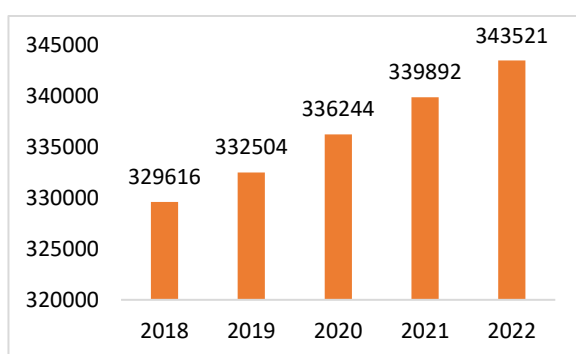
dengan baik dan berdampak positif bagi kesejahteraan tenaga kerja. Pemerintah daerah dan pihak terkait diharapkan terus mendukung dan meningkatkan kebijakan serta program yang ada untuk menjaga dan memperkuat tren positif ini di masa depan. Dengan demikian, Kabupaten Pesisir Selatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, adil, dan sejahtera bagi semua pekerja.

BAB III. PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA

Dalam membuat sebuah perencanaan terhadap tenaga kerja, perlu dilakukan analisa perkiraan atau proyeksi persediaan tenaga kerja yang tersedia di daerah. Perkiraan persediaan tenaga kerja meliputi perkiraan terhadap jumlah penduduk berdasarkan usia kerja, perkiraan tingkat partisipasi angkatan kerja dan perkiraan angkatan kerja.

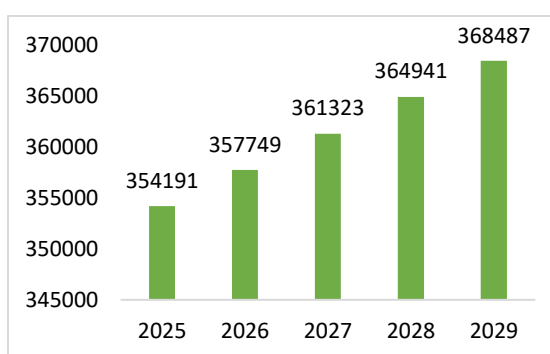
A. Perkiraan Penduduk Usia Kerja

Penduduk usia kerja di kabupaten Pesisir Selatan dalam perkiraan tahun 2025 – 2029 akan selalu meningkat setiap tahunnya. Peningkatan ini diperkirakan karena kesehatan penduduk yang sudah baik, sehingga jumlah penduduk yang memasuki usia kerja atau usia produktif juga meningkat. Perbandingan ini dapat dilihat pada Gambar 3.1. dan Gambar 3.2.



Gambar 3. 1. Jumlah Penduduk Usia Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)

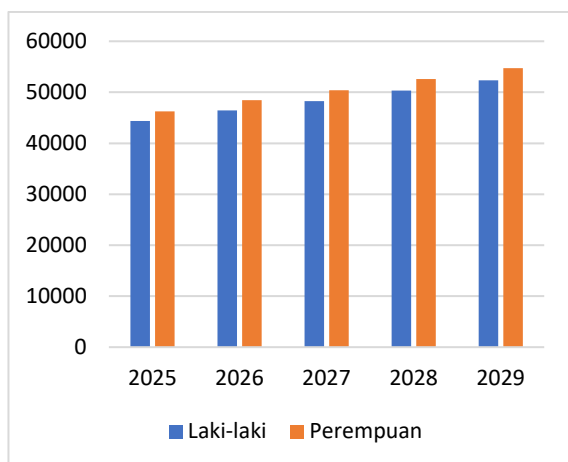
Sumber: BPS



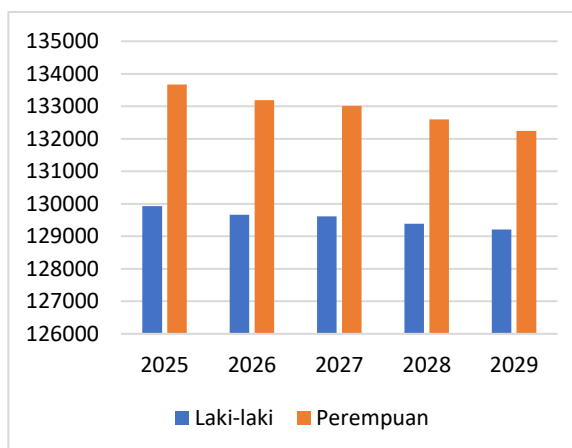
Gambar 3. 2. Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Orang)

Bila dilihat berdasarkan jenis kelamin dan wilayah perkotaan - perdesaan, perkiraan jumlah penduduk usia kerja pada tahun 2025 – 2029 masih memperlihatkan bahwa penduduk usia kerja perempuan masih lebih banyak daripada penduduk usia kerja laki laki. Dan hal ini tidak jauh berbeda dengan data pada tahun 2018 -2022. Pada perkiraan jumlah penduduk usia kerja berdasarkan jenis kelamin tahun 2025 -2029, terlihat bahwa jumlahnya hampir sama dan tidak berselisih banyak seperti pada tahun 2018 – 2019. Namun kalau dilihat berdasarkan wilayah, maka perbedaan antara perkiraan jumlah penduduk usia kerja antara laki – laki dan perempuan berbeda jauh. Perkiraan penduduk usia kerja berjenis kelamin perempuan dan laki – laki di daerah perkotaan hampir sama besar jumlahnya. Namun bila

dilihat di perdesaan, perkiraan penduduk usia kerja perempuan berjumlah jauh lebih besar bila dibandingkan dengan laki – laki. Perbandingan ini dapat dilihat pada Gambar 3.3. dan Gambar 3.4.



Gambar 3. 3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin di Perkotaan
Sumber: BPS



Gambar 3. 4. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin di Perdesaan

Perbedaan jumlah perempuan di perkotaan dan diperdesaan diperkirakan karena adanya arus migrasi yang menyebabkan daerah perdesaan lebih banyak ditinggali oleh penduduk perempuan, sedangkan penduduk laki – laki pergi bermigrasi.

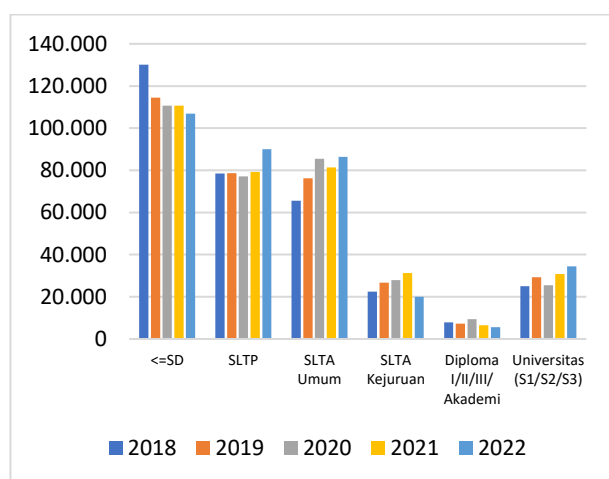
Berdasarkan tingkat pendidikan, Penduduk usia Kerja Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2018 – 2022 lebih banyak bertingkat pendidikan Sekolah Dasar, dibandingkan tingkat SMP, SMU, Diploma dan Universitas. Jumlah penduduk usia kerja yang berpendidikan Sekolah Dasar lebih banyak dibandingkan tingkat pendidikan lainnya, namun jumlahnya menurun selama tahun 2018 – 2022. Hal ini juga sesuai dengan perkiraan pada tahun 2025 – 2029, dimana perkiraan penduduk usia kerja yang berpendidikan Sekolah Dasar menurun dari tahun 2025 – 2029. Begitupun dengan penduduk usia kerja yang berpendidikan SLTA Kejuruan dan Diploma I/II/III/Akademi cenderung menurun setiap tahun. Sebaliknya perkiraan jumlah penduduk usia kerja yang berpendidikan SMP, SLTA Umum dan Perguruan Tinggi mengalami kenaikan yang signifikan setiap tahun. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Orang)

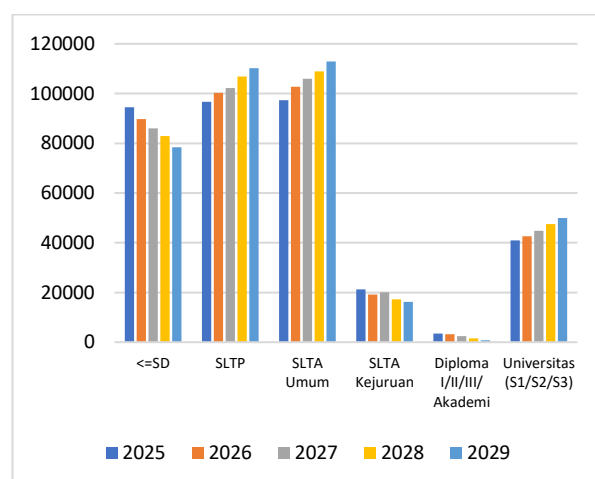
Tingkat Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029
<=SD	94.497	8.9724	85.981	82.905	78.459
SLTP	96.746	100.252	102.158	106.870	110.159
SLTA Umum	97.318	102.683	105.946	108.869	112.934
SLTA Kejuruan	21.199	19.222	20.044	17.292	16.250
Diploma I/II/III/ Akademi	3.478	3.221	2.459	1.480	760
Universitas (S1/S2/S3)	40.952	4.2647	44.736	47.524	49.925
Total	354.191	357.749	361.323	364.941	368.487

Sumber : BPS

Perbandingan data jumlah penduduk usia kerja berdasarkan tingkat pendidikan pada tahun 2018 – 2022 dengan angka perkiraannya pada tahun 2025 – 2029 dapat dilihat pada Gambar 3.5 dan Gambar 3.6 yang menggambarkan trendnya masing masing setiap tahun. Perkiraan penduduk usia kerja berdasarkan tingkat pendidikan pada tahun 2025- 2029 menunjukkan keadaan yang membaik, dengan kata lain tingkat pendidikan penduduk di Kabupaten Pesisir Selatan sudah meningkat lebih baik.



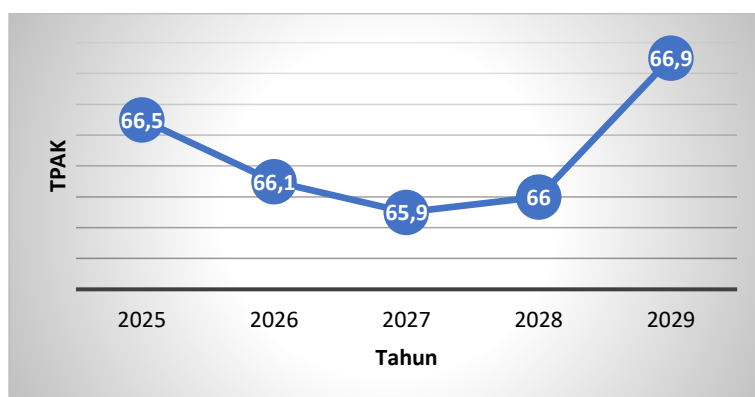
Gambar 3. 5. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2018 - 2022 (Orang)
Sumber : BPS



Gambar 3. 6. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Orang)

B. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2025 – 2029 berfluktuasi dan berkisar di angka 66%. Begitupun pada tahun 2018 – 2022, juga berkisar di angka 66 %. Perkiraan TPAK tahun 2025 – 2029 cenderung menurun dari tahun 2025 – 2027, di angka 66,5 % dan 66,1 % dan mulai tahun 2028 – 2029 kembali meningkat menjadi 66,0 % dan 66,9 %.



Gambar 3. 7. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029

Sumber: BPS

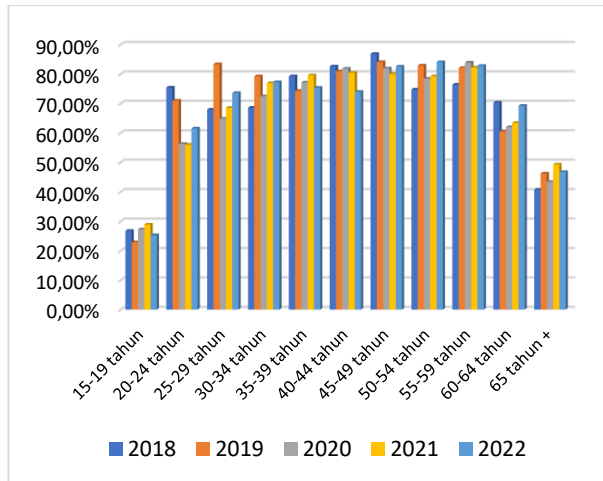
Bila dilihat perkiraan tingkat partisipasi angkatan kerja Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2025 – 2029 berdasarkan golongan umur, dapat pada Tabel 3.2. Pada Tabel terlihat bahwa TPAK tertinggi berada pada kelompok umur 50 – 54 tahun, umur 55 – 59 tahun dan umur 30 – 34 tahun. Hal ini berbeda ketika dilihat data pada tahun 2018 – 2022, dimana TPAK menurut golongan umur tertinggi berada pada kelompok usia 45 – 49 tahun.

Tabel 3. 2. Perkiraan TPAK Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029

TPAK Menurut Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029
15-19 tahun	27,5%	27,4%	28,5%	28,3%	28,3%
20-24 tahun	49,0%	45,3%	40,8%	39,7%	36,7%
25-29 tahun	71,0%	69,7%	68,1%	68,6%	68,9%
30-34 tahun	81,4%	81,8%	83,0%	83,9%	85,4%
35-39 tahun	76,2%	75,5%	76,2%	75,7%	75,2%
40-44 tahun	69,1%	66,7%	65,3%	62,4%	60,1%
45-49 tahun	78,5%	77,9%	76,4%	76,1%	75,2%
50-54 tahun	87,2%	88,7%	89,4%	91,1%	92,9%
55-59 tahun	85,4%	86,7%	87,4%	87,7%	88,6%
60-64 tahun	70,7%	71,9%	72,5%	75,0%	75,9%
65 tahun +	52,2%	52,4%	54,4%	55,2%	56,5%
Total	66,5	66,1	65,9	66,0	66,9

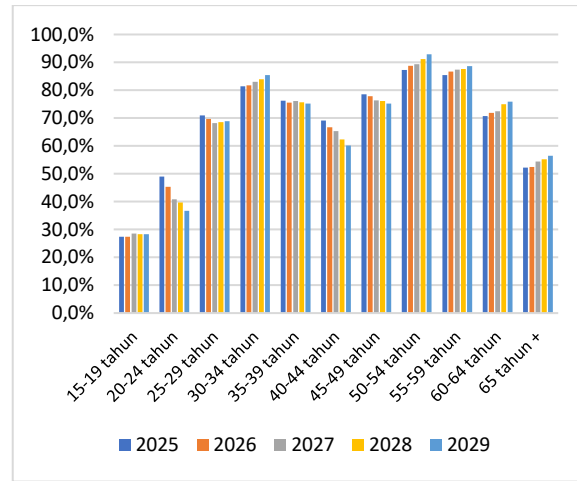
Sumber : BPS

Perkiraan TPAK mulai dari golongan umur 30 – 34 tahun mulai menurun sampai golongan umur 40 – 44 tahun, dan meningkat kembali pada golongan umur 45 – 49 tahun sampai umur 55 – 59 tahun. Kemudian perkiraannya menurun seiring berakhirnya usia produktif. Sebagai perbandingan perkiran TPAK berdasarkan kelompok umur tahun 2018 – 2022 dengan TPAK pada tahun 2025 – 2029 dapat dilihat pada Gambar 3.8 dan Gambar 3.9.



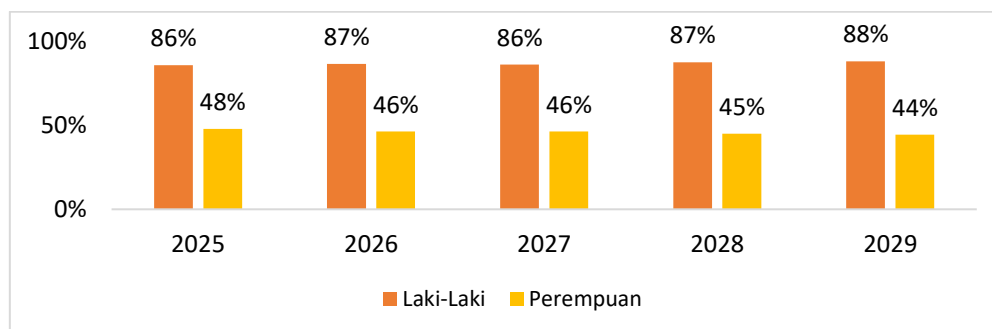
Gambar 3. 8. TPAK Menurut Golongan Umur Tahun 2018 - 2022

Sumber: BPS



Gambar 3. 9. TPAK Menurut Golongan Umur Tahun 2025 - 2029

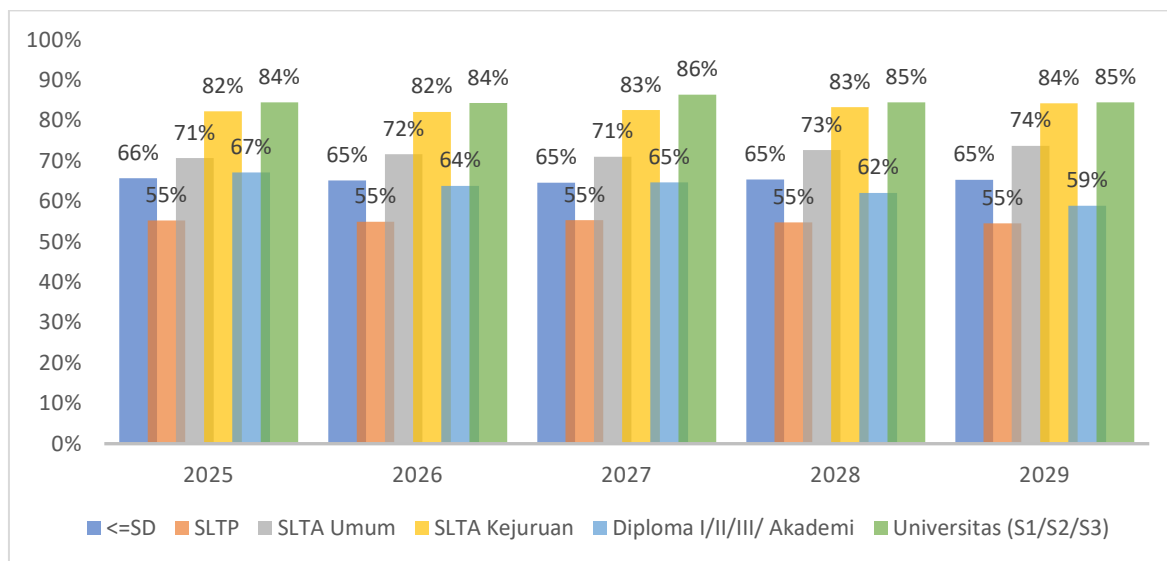
Perkiraan jumlah penduduk usia kerja di Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2025 – 2029 lebih banyak berjenis kelamin perempuan bila dibandingkan dengan laki laki. Namun bila dilihat bagaimana partisipasinya dalam dunia kerja, atau tingkat partisipasi angkatan kerjanya, lebih didominasi oleh penduduk usia kerja laki laki. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 3.10. Ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah penduduk usia kerja lebih banyak perempuan bila dibandingkan dengan laki laki, namun tidak semua perempuan yg berusia produktif memasuki pasar kerja. Hal ini diperkirakan masih banyaknya perempuan usia produktif yang tidak bekerja dan lebih memilih menjadi ibu tangga ketika sudah menikah.



Gambar 3. 10. Perkiraan TPAK Kabupaten Pesisir Selatan Menurut Jenis Kelamin Tahun 2025 - 2029

Sumber : BPS

Berdasarkan tingkat pendidikan, perkiraan TPAK Kabupaten Pesisir Selatan termasuk berpendidikan tinggi dimana rata – rata TPAK dari tahun 2025 – 2029 diperkirakan adalah penduduk usia produktif dengan tingkat pendidikannya adalah Perguruan Tinggi (S1/S2/S3) dan SLTA Kejuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa kesempatan kerja yang akan dimasuki oleh penduduk usia produktif di Kabupaten Pesisir Selatan adalah berstandar pendidikan tinggi.



Gambar 3. 11. Perkiraan TPAK Kabupaten Pesisir Selatan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025 - 2029

Sumber : BPS

C. Perkiraan Angkatan Kerja

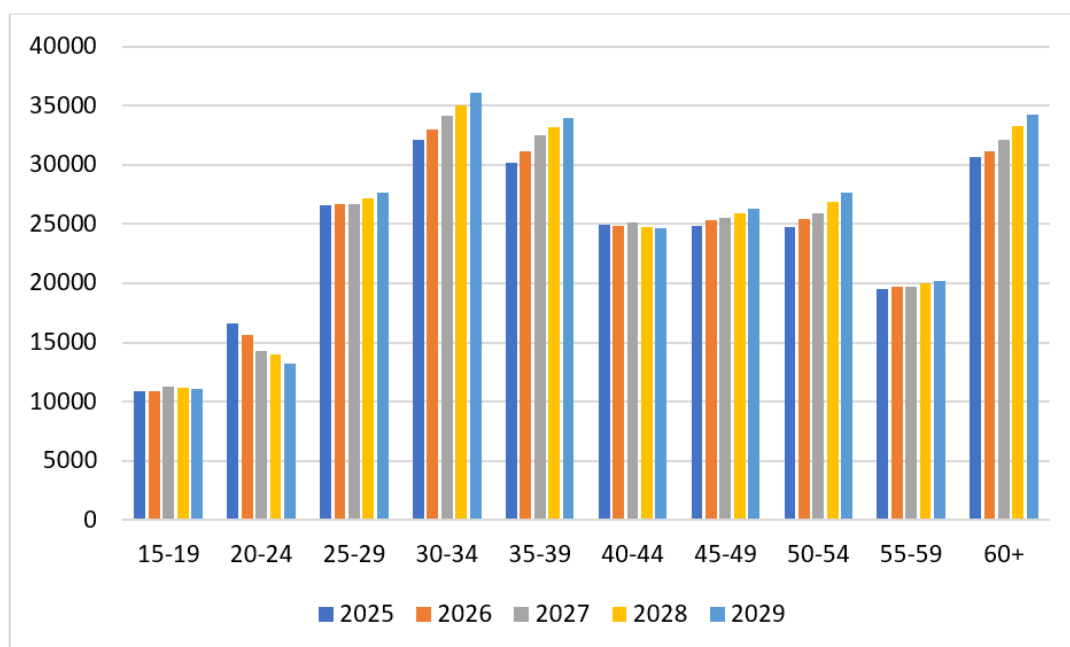
Angkatan kerja terdiri dari penduduk usia kerja yang sudah bekerja dan yang masih mencari pekerjaan atau menganggur. Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa perkiraan Angkatan kerja di Kabupaten Pesisir Selatan mulai dari tahun 2025 – 2029 selalu meningkat setiap tahun. Pada tahun 2025 dan 2026 perkiraan Angkatan kerja didominasi oleh angkatan kerja berusia 35 – 39 tahun, namun seiring dengan berjalannya waktu, maka tahun 2027 – 2029 Angkatan kerja lebih banyak yang berusia 40 – 44 tahun.

Tabel 3. 3. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029

Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029
15-19 tahun	11.107	9.295	10.987	11.645	10.218
20-24 tahun	23.711	22.926	18.610	18.407	20.130
25-29 tahun	22.721	27.276	23.242	24.380	25.961
30-34 tahun	23.369	26.767	26.875	28.500	28.566
35-39 tahun	23.663	22.711	26.844	27.854	26.486
40-44 tahun	25.396	24.465	26.354	26.332	24.618
45-49 tahun	22.802	22.946	23.098	23.011	24.169
50-54 tahun	19.144	21.479	20.329	21.057	22.901
55-59 tahun	17.581	19.098	18.314	18.413	19.038
60 tahun +	25.044	25.301	23.907	26.721	27.907
Total	214.538	222.264	218.560	226.320	229.994

Sumber: BPS

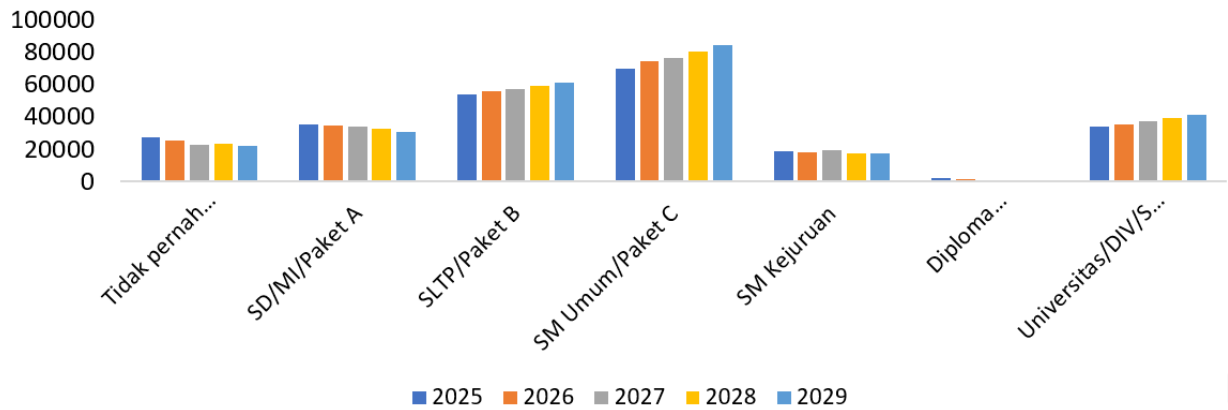
Berdasarkan golongan umur, maka Angkatan kerja di Kabupaten Pesisir Selatan di dominasi oleh penduduk usia kerja golongan umur 30 – 34 tahun dan 35 – 39 tahun. Kemudian Angkatan kerja ini menurut golongan umur berkurang seiring dengan bertambahnya usia.



Gambar 3. 12. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029

Sumber: BPS

Tingkat Pendidikan menentukan peluang untuk mendapatkan kesempatan kerja. Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Angkatan kerja di Kabupaten Pesisir Selatan di dominasi oleh Angkatan kerja yang berpendidikan SLTP dan SLTA umum, dimana jumlahnya bertambah setiap tahun.



Gambar 3. 13. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029

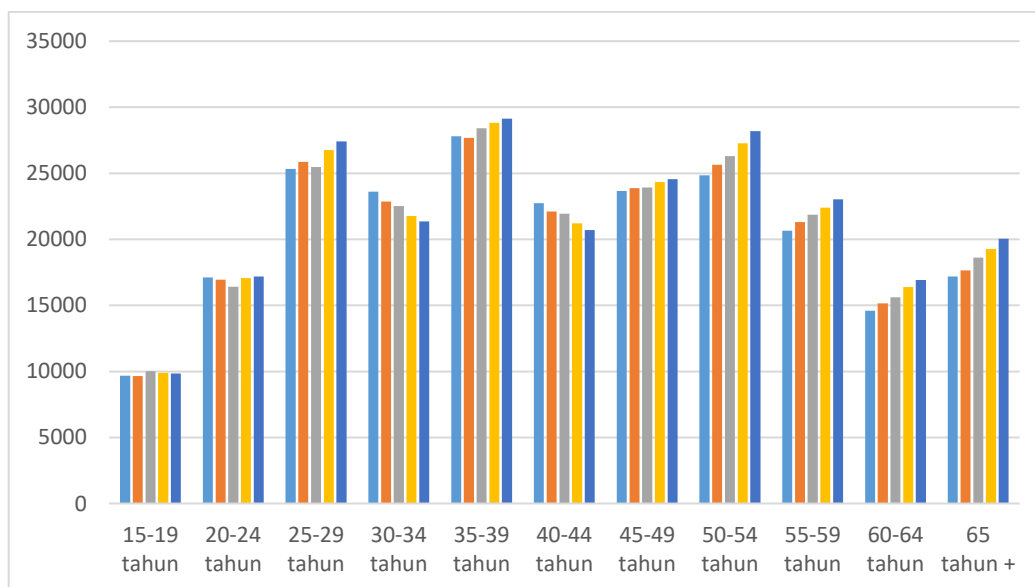
Sumber: BPS

BAB IV. PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

Dalam menjelaskan tentang perkiraan kebutuhan tenaga kerja, maka yang dibahas adalah dari segi permintaan tenaga kerja. Adanya penduduk usia kerja yang berkaitan dengan golongan umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap pasar kerja.

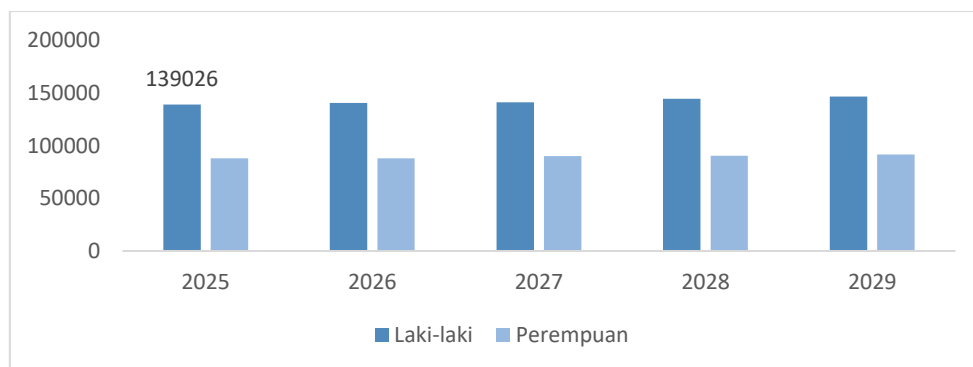
A. Perkiraan Penduduk Yang Bekerja

Berdasarkan perkiraan jumlah penduduk Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2025 - 2029 lebih banyak yang bekerja pada golongan umur 35 – 39 tahun. Bila diamati perkiraan jumlah penduduk yang bekerja, penduduk golongan umur 15 – 19 tahun dan 20 – 24 tahun terlihat tidak ada perubahan jumlah yang bekerja yang berarti, hampir sama. Sedangkan untuk golongan umur 25 – 29 tahun, umur 35 – 39 tahun, umur 45 – 59 tahun, umur 50 – 54 tahun sampai umur 65+ menunjukkan trend yang meningkat setiap tahun. Dapat dilihat pada Gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4. 1. Perkiraan Penduduk yang Bekerja Menurut Golongan Umur di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029

Sumber BPS

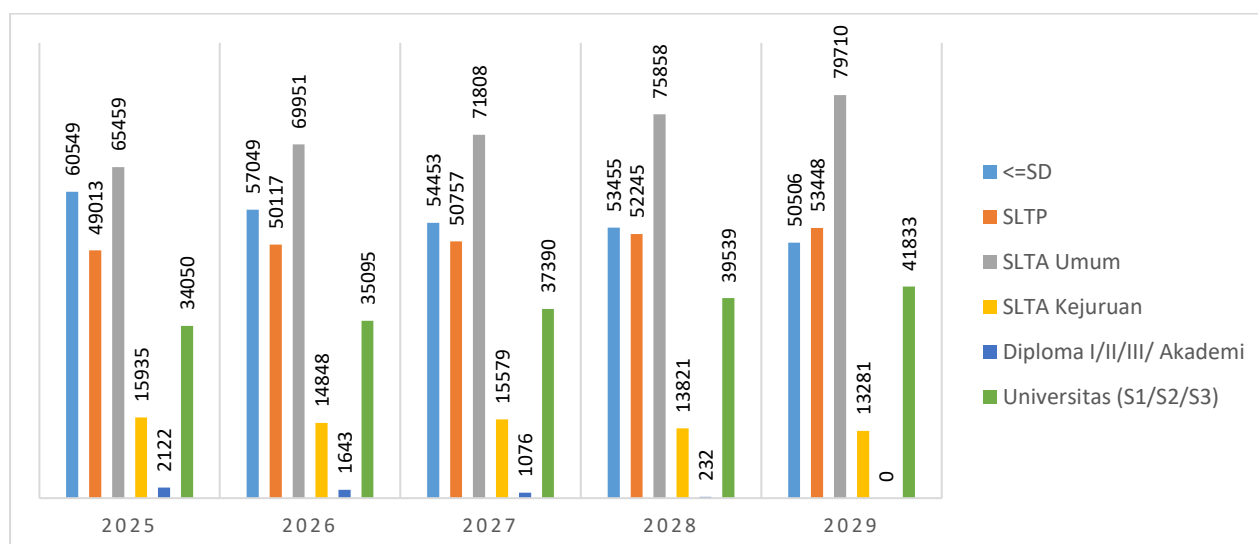


Gambar 4. 2. Perkiraan Jumlah Penduduk yang Bekerja di kabupaten Pesisir Selatan Menurut Jenis Kelamin Tahun 2025 - 2029

Sumber: BPS

Perkiraan jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2025 – 2029 menurut jenis kelamin adalah laki – laki lebih banyak yang bekerja dibandingkan perempuan, walaupun dalam tingkat partisipasi angkatan kerja lebih banyak angkatan kerja perempuan dibandingkan laki – laki.

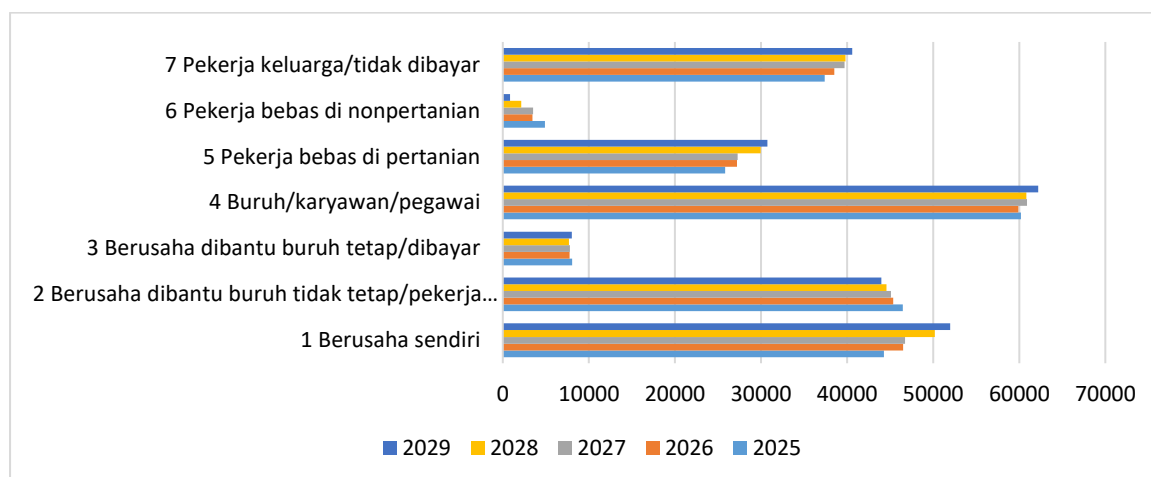
Berdasarkan tingkat pendidikan, perkiraan penduduk yang bekerja pada tahun 2025 – 2029, lebih banyak yang berpendidikan SLTA umum, diikuti oleh penduduk yang berpendidikan SD. Bila diamati penduduk yang bekerja antara yang berpendidikan Universitas dengan yang berpendidikan Diploma terdapat perbedaan yang sangat besar. Perkiraan penduduk yang bekerja yang dengan tingkat pendidikan Sarjana (Universitas) lebih banyak bila dibandingkan dengan yang berpendidikan SLTA Kejuruan.



Gambar 4. 3. Perkiraan Jumlah Penduduk yang Bekerja di kabupaten Pesisir Selatan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025 - 2029

Sumber : BPS

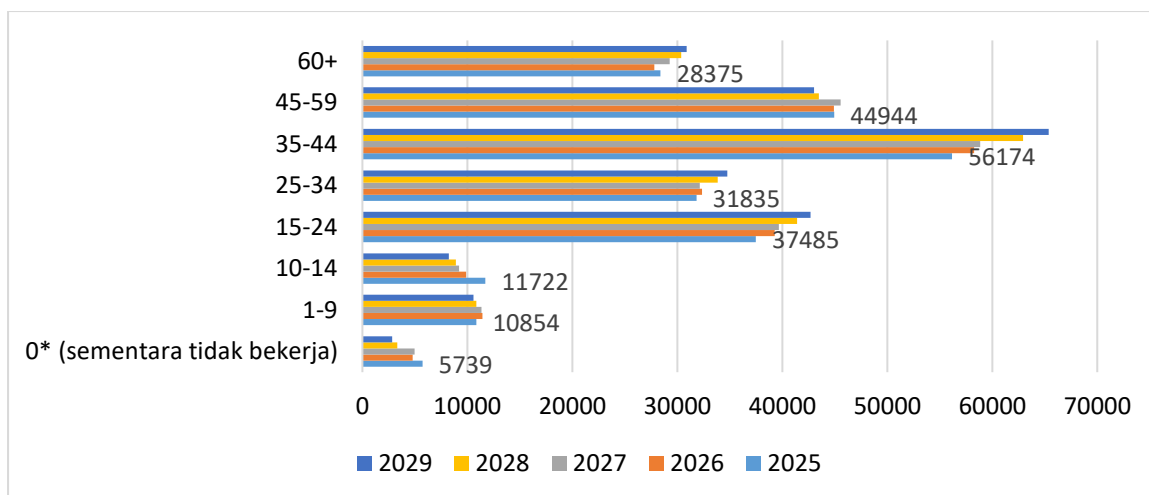
Perkiraan jumlah penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan paling dominan di tingkat SLTA Umum dan Sekolah Dasar, dapat dilihat bahwa penduduk usia kerja lebih banyak bekerja sebagai Buruh/Karyawan/Pegawai. Hal yang menarik disini diperkirakan pada tahun 2029 penduduk usia kerja banyak yang bekerja atau berusaha sendiri.



Gambar 4. 4. Perkiraan Jumlah Penduduk yang Bekerja di kabupaten Pesisir Selatan Menurut Status Pekerjaan pada pekerjaan utama Tahun 2025 - 2029

Sumber: BPS

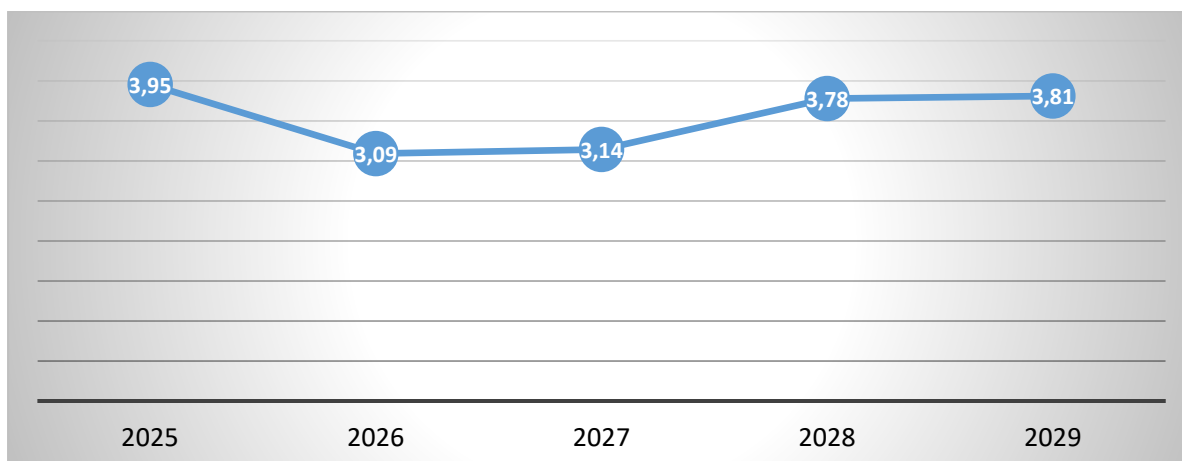
Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa diperkirakan banyak penduduk yang bekerja sebagai buruh/karyawan/ pegawai, pekerja keluarga/tidak berbayar, berusaha sendiri dan Berusaha dibantu buruh tidak tetap. Berdasarkan golongan umur, para pekerja lebih banyak berada pada golongan umur 35 – 44 tahun, 45 – 49 tahun dan kelompok umur muda, yaitu 15 – 24 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa golongan usia produktif tertinggi dengan statu bekerja lebih banyak berada pada golongan umur 35 – 44 tahun. Apakah hal ini disebabkan oleh lamanya mendapatkan pekerjaan, atau karena memang sulitnya mendapatkan pekerjaan. Perlu ada kajian lebih lanjut mengenai hal ini, kenapa penduduk banyak yang bekerja pada usia 35 – 44 tahun, bukan pada usia yang lebih muda, pada Gambar 4.4.



Gambar 4. 5. Perkiraan Jumlah Penduduk yang Bekerja di kabupaten Pesisir Selatan Menurut Status Pekerjaan dan kelompok Umur pada pekerjaan utama Tahun 2025 - 2029
Sumber : BPS

B. Perkiraan Perekonomian

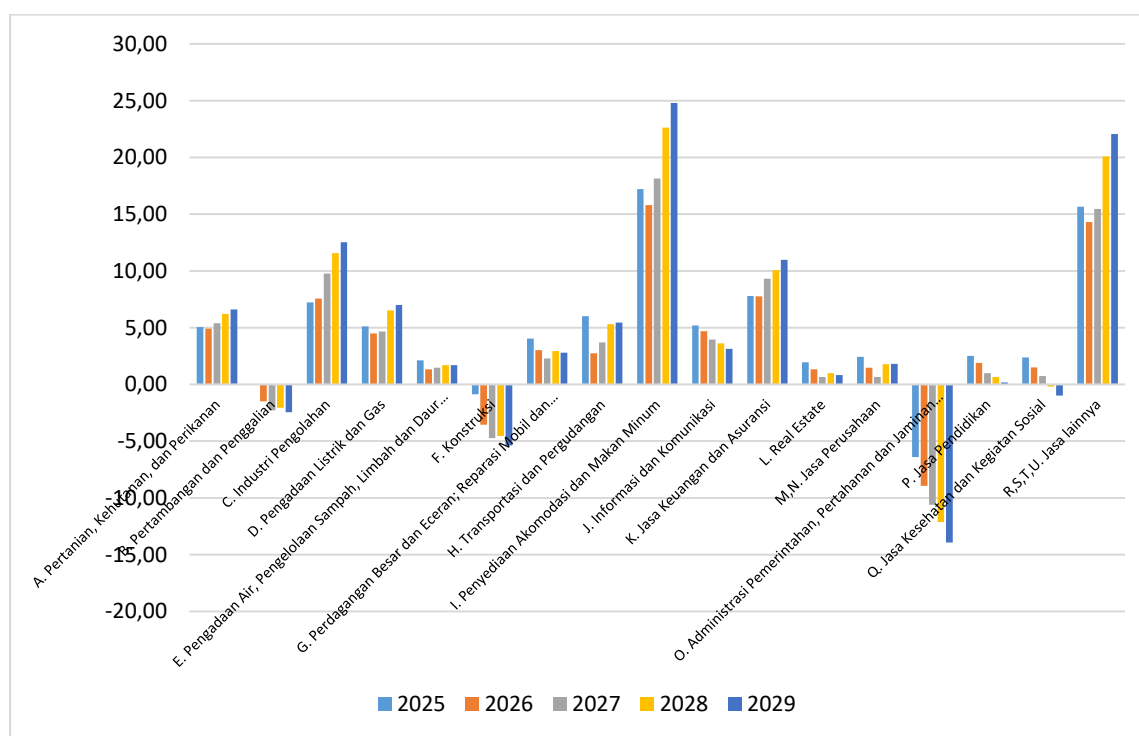
Dalam menentukan perekonomian suatu daerah, perlu diadakan perkiraan terhadap faktor – faktor produksi yang tersedia. Salah satunya adalah ketersediaan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Adanya perkiraan kesediaan tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu akan bisa menjadi pedoman arahan dalam memperkirakan perekonomian dimana yang akan datang. Perkiraan laju pertumbuhan PDRB atas dasar harga konstan tahun 2010 menurut lapangan usaha untuk tahun 2025 – 2029, dapat dilihat pada Gambar 4.6.



Gambar 4. 6. Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Persen)
Sumber: BPS

Berdasarkan Gambar 4.6 dapat dilihat bahwa perkiraan laju pertumbuhan ekonomi menurun dalam kurun waktu 2025 – 2029. Turunnya laju pertumbuhan ekonomi diperkirakan karena turunnya beberapa lapangan usaha, yaitu Pertambangan dan penggalan, konstruksi dan jasa Pendidikan. Hal ini menjadi harus perhatian bagi pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan bagaimana agar 5 tahun ke depan sektor yang diperkirakan akan mengalami penurunan kontribusi dapat di prioritaskan, sehingga laju pertumbuhan ekonomi tidak turun.

Berdasarkan Gambar 4.7 dapat dilihat bahwa sektor yang paling besar peranannya dalam meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi adalah sektor Penyediaan Akomodasi, makan dan minum, sektor R,S,T, U dan jasa lainnya dan sektor industri pengolahan. Sektor ini diperkirakan akan membuka lapangan kerja yang besar bagi penduduk usia produktif dan diharapkan ada upaya yang lebih untuk mengembangkan sektor ini. Peningkatan sektor penyediaan akomodasi, makan minum diperkirakan karena adanya peningkatan sektor pariwisata di kabupaten Pesisir Selatan. Upaya pengembangan sektor pariwisata merupakan salah satu upaya untuk lebih meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi dan diperkirakan akan menyerap lebih banyak tenaga kerja. Begitupun dengan industry pengolahan akan meningkatkan investasi dan membuka lapangan kerja bagi Angkatan kerja.



Gambar 4. 7. Kontribusi Produk Domestik Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029

C. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja

Data perkiraan produktivitas tenaga kerja mempunyai peran penting dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan di berbagai bidang seperti ekonomi, sosial, dan lingkungan. Perkiraan ini memberikan wawasan mengenai potensi kinerja tenaga kerja di masa mendatang, yang memungkinkan pemerintah, perusahaan, dan organisasi lain untuk menyusun strategi yang efektif serta mengantisipasi berbagai tantangan yang mungkin muncul. Dengan pemahaman yang mendalam tentang tren produktivitas tenaga kerja, pembuat kebijakan dapat mengenali area yang membutuhkan intervensi, mengalokasikan sumber daya dengan lebih baik, dan merumuskan kebijakan yang mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Di samping itu, perkiraan ini juga berperan dalam mempersiapkan tenaga kerja menghadapi perubahan yang mungkin terjadi dalam hal teknologi, kebijakan, maupun kondisi pasar.

Tabel 4. 1. Perkiraan Produktifitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Juta Rp/Tenaga Kerja)

Tahun	2025	2026	2027	2028	2029
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	44,12	43,98	43,83	43,68	43,54

Data perkiraan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 menunjukkan tren penurunan dan inkonsistensi (Tabel 4.1). Jika dibandingkan dengan data historis produktivitas tenaga kerja Tahun 2018 – 2022, terlihat bahwa produktifitas mencapai puncaknya pada Tahun 2020 dan mulai mengalami penurunan setelahnya. Tren penurunan ini terus berlanjut dalam proyeksi Tahun 2025 - 2029. Hasil Analisa SWOT pada renstra Tahun 2021 – 2026 Dinas Koperasi, UKM dan tenaga kerja Kabupaten Pesisir Selatan juga menunjukkan rendahnya produktivitas tenaga kerja. Dengan analisis ini, kita dapat melihat bahwa untuk membalikkan tren penurunan produktivitas, diperlukan pendekatan yang komprehensif yang melibatkan berbagai aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Penurunan dan ketidakstabilan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Pesisir Selatan disebabkan oleh berbagai faktor. Untuk meningkatkan produktivitas, penting untuk mengenali dan mengatasi masalah-masalah ini melalui pendekatan yang terpadu, seperti investasi dalam pendidikan dan pelatihan, peningkatan infrastruktur, kebijakan yang

mendukung, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut, Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya dan mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Walaupun secara umum terjadi penurunan produktivitas tenaga kerja di Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029, produktifitas tenaga kerja pada tiga sektor utama yaitu pertanian, manufaktur dan jasa menunjukkan terjadinya peningkatan seperti dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4. 2. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Ribu Rp/Tenaga Kerja)

No	Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029
1	Pertanian	4027,06	4124,89	4222,72	4320,54	4418,37
2	Manufaktur	2217,26	2244,64	2272,02	2299,40	2326,77
3	Jasa	4790,36	4942,54	5094,73	5246,91	5399,09

Peningkatan Konsisten: Produktivitas sektor pertanian menunjukkan tren peningkatan yang konsisten setiap tahunnya. Dari 4.027,06 ribu rupiah per tenaga kerja pada tahun 2025, meningkat menjadi 4.418,37 ribu rupiah pada tahun 2029. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan efisiensi dan produktivitas dalam sektor pertanian. Peningkatan ini dapat disebabkan oleh adopsi teknologi pertanian yang lebih efisien, seperti penggunaan alat pertanian modern, bibit unggul, dan sistem irigasi yang lebih baik, serta adanya dukungan kebijakan dari pemerintah daerah yang berfokus pada sektor pertanian. Sektor manufaktur menunjukkan peningkatan yang lebih lambat dan stabil dalam produktivitas tenaga kerja. Dari 2.217,26 ribu rupiah pada tahun 2025, produktivitas sektor ini diperkirakan meningkat sedikit demi sedikit hingga 2.326,77 ribu rupiah pada tahun 2029. Pertumbuhan yang lebih lambat menunjukkan peningkatan efisiensi dalam proses produksi, meskipun tidak terlalu signifikan dalam hal produktivitas per tenaga kerja. Sektor manufaktur masih menghadapi tantangan dalam hal adopsi teknologi baru atau keterbatasan dalam kapasitas produksi.

Sektor jasa menunjukkan laju peningkatan produktivitas yang paling cepat dibandingkan sektor lainnya. Produktivitas sektor ini diperkirakan meningkat dari 4.790,36 ribu rupiah pada tahun 2025 menjadi 5.399,09 ribu rupiah pada tahun 2029, dengan kenaikan hampir 12% selama lima tahun. Peningkatan ini bisa dipengaruhi oleh perkembangan sektor-sektor jasa berbasis teknologi (seperti layanan digital, perbankan digital, atau e-commerce), serta

meningkatnya permintaan terhadap layanan berbasis pengetahuan dan keterampilan, yang cenderung lebih produktif.

Perkiraan produktivitas tenaga kerja menunjukkan tren yang positif dan stabil, dengan sektor jasa diperkirakan akan tumbuh lebih cepat daripada sektor pertanian dan manufaktur. Untuk memastikan keberlanjutan pertumbuhan ini, penting untuk memperkuat transformasi teknologi di sektor pertanian dan manufaktur, serta memanfaatkan digitalisasi di sektor jasa. Ini akan mempercepat laju pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja

Perkiraan kapasitas dan pelatihan tenaga kerja beberapa tahun mendatang merupakan informasi penting dalam perencanaan pembangunan daerah. Dengan memahami potensi peningkatan keterampilan tenaga kerja di masa depan, pemerintah dan organisasi dapat merancang program pelatihan yang tepat, mengalokasikan sumber daya secara efektif, dan mengantisipasi perubahan kebutuhan pasar kerja. Proyeksi ini juga membantu dalam mengidentifikasi sektor-sektor yang memerlukan intervensi khusus dan memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kemampuan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan ekonomi. Dalam konteks Kabupaten Pesisir Selatan, proyeksi kapasitas dan pelatihan tenaga kerja memungkinkan pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal, sehingga dapat berkontribusi lebih maksimal terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Proyeksi kapasitas dan pelatihan tenaga kerja untuk Kabupaten Pesisir Selatan dari tahun 2025 hingga 2029 dihitung menggunakan metode regresi linear berdasarkan data historis dari tahun 2018 hingga 2022 (Tabel 4.3).

Tabel 4. 3. Perkiraan Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029

Uraian	2025	2026	2027	2028	2029
Jumlah kapasitas terpasang (paket)	46	46	46	46	46
Jumlah pelatihan tenaga kerja (paket)	16	22	29	35	41
Jumlah peserta pelatihan tenaga kerja (org)	251	355	459	563	667
Jumlah instruktur (org)	12	13	14	15	16
Jumlah lulusan pelatihan	251	355	459	563	667

Jumlah kapasitas terpasang diproyeksikan tetap konstan pada angka 46 dari tahun 2025 hingga 2029. Hal ini menunjukkan bahwa infrastruktur dan fasilitas pelatihan tidak mengalami perubahan signifikan. Stabilitas ini dapat memberikan kestabilan dalam perencanaan pelatihan, meskipun peningkatan kapasitas mungkin diperlukan untuk mengimbangi peningkatan jumlah pelatihan dan peserta. Perkiraan jumlah pelatihan tenaga kerja menunjukkan tren peningkatan yang signifikan, dari 16 paket pada tahun 2025 menjadi 41 paket pada tahun 2029. Peningkatan ini mencerminkan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kapabilitas tenaga kerja di Kabupaten Pesisir Selatan, yang sangat penting dalam menghadapi perubahan ekonomi dan teknologi. Jumlah peserta pelatihan juga diperkirakan meningkat secara signifikan, dari 251 orang pada tahun 2025 menjadi 667 orang pada tahun 2029. Hal ini menunjukkan adanya minat dan partisipasi yang tinggi dari masyarakat dalam program pelatihan, yang dapat mengindikasikan kesadaran yang meningkat akan pentingnya peningkatan keterampilan untuk menghadapi tantangan ekonomi masa depan. Perkiraan jumlah instruktur meningkat dari 12 orang pada tahun 2025 menjadi 16 orang pada tahun 2029. Meskipun ada peningkatan, jumlah instruktur ini harus cukup untuk memenuhi kebutuhan peningkatan jumlah peserta pelatihan. Jika tidak, kekurangan instruktur dapat menghambat efektivitas pelatihan. Jumlah lulusan pelatihan juga menunjukkan tren peningkatan yang sama dengan jumlah peserta pelatihan, dari 251 lulusan pada tahun 2025 menjadi 667 lulusan pada tahun 2029. Ini menunjukkan bahwa program pelatihan berjalan dengan baik dan mampu menghasilkan tenaga kerja yang terlatih dan siap memasuki pasar kerja.

E. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja

Tabel 4. 4. Target Jumlah Lowongan Kerja, Pencari Kerja Terdaftar, Pencari Kerja Ditempatkan, Bursa Kerja Swasta dan Pengantar Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029

Uraian	2025	2026	2027	2028	2029
Lowongan kerja terdaftar	100	150	250	2050	300
Pencari kerja terdaftar	1200	1250	1300	1400	1450
Pencari kerja ditempatkan	200	200	250	270	300
Bursa kerja swasta	24	24	26	28	30
Jumlah pengantar kerja	3	4	4	6	6

F. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian penting dalam upaya mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan. hubungan industrial merupakan interaksi antara pekerja, pengusaha serta pemerintah dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, adil serta produktif. instrumen berupa peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan lembaga kerjasama bipartit menjadi penentu dalam mengelola hubungan tersebut agar berjalan secara efektif. sedangkan jaminan sosial tenaga kerja bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja dari risiko pekerjaan. Kabupaten Pesisir Selatan berupaya memperkuat hubungan industrial dan memperluas cakupan jaminan sosial sebagai langkah strategis seperti pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4. 5. Target Jumlah Mediator, PP, PKB, SP/SB, LKS Bipartit, Perusahaan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029

Uraian	2025	2026	2027	2028	2029
Jumlah Mediator	2	3	3	4	4
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	6	8	10	12	15
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	5	7	7	9	9
Jumlah SP/SB	35	35	36	36	37
Jumlah Lembaga Kerjasama Bipartit	8	8	10	10	12
Perusahaan Peserta Jamsostek Aktif	1.437	1.682	1.968	2.303	2.694
Tenaga Kerja Peserta Jamsostek Aktif	60.888	66.261	71.634	77.008	82.381

Jumlah mediator diperkirakan meningkat secara bertahap dari tahun 2025 – 2029. Penambahan mediator ini diperlukan untuk menangani sengketa hubungan industrial yang meningkat seiring bertambahnya jumlah perusahaan dan pekerja yang terlibat. Jumlah peraturan perusahaan meningkat cukup tinggi yang mencerminkan penguatan regulasi di tempat kerja serta memastikan bahwa setiap perusahaan memiliki panduan formal tentang hak dan kewajiban tenaga kerja. Peningkatan juga terjadi pada jumlah perjanjian kerja bersama. Hal ini menunjukkan peningkatan kesadaran serikat pekerja dan perusahaan terhadap pentingnya perjanjian yang jelas sehingga mengurangi terjadinya konflik dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Disisi lain diperlukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan PP dan PKB untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi.

Lembaga kerjasama bipartit diperkirakan meningkat dari 8 menjadi 12 pada tahun 2029. Kondisi tersebut mencerminkan adanya perhatian yang lebih besar pada dialog antara manajemen dan tenaga kerja di perusahaan dalam menyelesaikan masalah secara internal sebelum melibatkan mediator. Kenaikan jumlah perusahaan peserta Jamsostek aktif menunjukkan peningkatan perlindungan tenaga kerja. Namun, masih diperlukan upaya yang lebih besar untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja yang tergabung dalam jamsostek. Sehingga diperlukan adanya dorongan perusahaan informal untuk mendaftarkan pekerjanya dalam Jamsostek dengan memberikan insentif atau kemudahan administrasi.

BAB V. KESEIMBANGAN TENAGA KERJA

Keseimbangan tenaga kerja yang dimaksud dalam RTKK Kabupaten Pesisir Selatan ini adalah kondisi antara persediaan tenaga kerja bertemu dengan kebutuhan tenaga kerja yang dapat dihitung berdasarkan lingkup wilayah dan lingkup sektoral. Apabila tidak terjadi keseimbangan tenaga kerja maka yang terjadi adalah kesenjangan antara ketersediaan dan kebutuhan tenaga kerja, baik dalam jumlah maupun kualitas tenaga kerja.

Keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja lingkup kewilayahan di Kabupaten Pesisir Selatan dipergunakan untuk memperkirakan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia dengan yang dibutuhkan atau kesempatan kerja yang tersedia di tingkat kabupaten. Sementara keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja lingkup sektoral dipergunakan untuk memperkirakan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia dengan yang dibutuhkan atau kesempatan kerja di sektor atau sub sektor di tingkat kabupaten.

Pertumbuhan ekonomi akan sangat berpengaruh terhadap penciptaan kesempatan kerja sehingga dapat menekan jumlah pengangguran. Oleh karena itu, target pertumbuhan ekonomi yang ditetapkan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam 5 tahun kedepan akan mempengaruhi jumlah pengangguran terbuka. Perkiraan ini dapat dibagi kedalam tiga kondisi yang menggambarkan perkiraan jumlah penganggur, yaitu penganggur terbuka menurut golongan umur, menurut pendidikan, dan menurut jenis kelamin.

A. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pengangguran terbuka merupakan indikator penting yang mencerminkan kondisi ekonomi dan sosial suatu wilayah. Di Kabupaten Pesisir Selatan, analisis mendalam tentang pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan sangat krusial untuk merumuskan kebijakan yang efektif. Dengan mengidentifikasi kelompok pendidikan yang paling rentan terhadap pengangguran, pemerintah dan pemangku kepentingan dapat merancang program yang lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan kesempatan kerja dan kesejahteraan masyarakat.

Analisis pengangguran terbuka menurut tingkat pendidikan juga memberikan pemahaman tentang kesenjangan dalam akses pendidikan dan keterampilan kerja. Sebagai daerah yang kaya akan sumber daya alam, Kabupaten Pesisir Selatan memiliki potensi untuk

menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Namun, tanpa pendidikan yang memadai, individu dari berbagai latar belakang mungkin mengalami kesulitan dalam bersaing di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dampak pendidikan terhadap peluang kerja, serta menyesuaikan program pendidikan dan pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan industri. Tabel 5.1 berikut ini menunjukkan perkiraan tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2029.

Tabel 5. 1. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Orang)

Tingkat Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029
Tidak pernah sekolah, tidak/belum tamat SD	2.100	2.500	2.900	3.300	3.700
SD/MI/Paket A	600	550	500	450	400
SLTP/Paket B	2.700	2.800	2.900	3.000	3.100
SM Umum/Paket C	2.800	2.600	2.400	2.200	2.000
SM Kejuruan	1.200	1.000	900	800	700
Diploma I/II/II/Akademi	100	90	80	70	60
Universitas/DIV/S1/S2/S3	450	500	550	600	650
Total	9.950	10.040	10.230	10.420	10.610

Secara umum terjadi peningkatan pengangguran untuk tingkat pendidikan tidak terpanah sekolah. Tren peningkatan pengangguran yang signifikan, dari 2.100 di tahun 2025 menjadi 3.700 di tahun 2029. Hal ini mencerminkan kurangnya akses terhadap pendidikan yang lebih tinggi dan keterampilan kerja yang memadai. Penurunan tingkat pengangguran terjadi pada tingkat Pendidikan Dasar dan Menengah: Kategori SD/MI/Paket A dan SM Umum/Paket C. Untuk SD/MI/Paket A, proyeksi pengangguran berkurang dari 600 menjadi 400. Ini menunjukkan bahwa ada upaya untuk meningkatkan keterampilan dan akses pekerjaan bagi lulusan tingkat dasar. Lulusan SLTP/Paket B: Proyeksi pengangguran dalam kategori ini menunjukkan tren stabil dengan peningkatan perlahan dari 2.700 di tahun 2025 menjadi 3.100 di tahun 2029. Hal ini dapat diartikan bahwa lulusan tingkat menengah masih menghadapi tantangan dalam memasuki pasar kerja yang kompetitif. Lulusan SM Kejuruan: Pengangguran di kategori ini menunjukkan penurunan, dari 1.200 di tahun 2025 menjadi 700 di tahun 2029. Ini bisa menjadi indikasi bahwa lulusan SM Kejuruan lebih siap memasuki dunia kerja dibandingkan dengan lulusan lain yang tidak memiliki keterampilan praktis.

Universitas/DIV/S1/S2/S3: Proyeksi menunjukkan bahwa pengangguran di kategori ini meningkat dari 450 menjadi 650. Hal ini mencerminkan adanya tantangan dalam penyerapan tenaga kerja terdidik di pasar kerja, di mana lulusan dengan gelar tinggi mungkin menghadapi persaingan yang lebih ketat.

B. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Pengangguran terbuka merupakan isu yang sangat penting dalam konteks sosial dan ekonomi, terutama dalam proses pembangunan suatu daerah. Di Kabupaten Pesisir Selatan, analisis mengenai pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin menjadi krusial untuk memahami dinamika di pasar kerja. Dengan memisahkan data pengangguran berdasarkan jenis kelamin, kita dapat mengidentifikasi tantangan yang berbeda yang dihadapi oleh laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan pekerjaan. Pendekatan ini memungkinkan pembuat kebijakan untuk menyusun strategi yang lebih spesifik dan efektif dalam menangani permasalahan pengangguran.

Tingkat pengangguran yang berbeda antara laki-laki dan perempuan sering kali mencerminkan sejumlah faktor, seperti pendidikan, akses terhadap pelatihan, dan norma-norma sosial yang ada di masyarakat. Laki-laki mungkin menghadapi masalah tersendiri, terutama dengan berkurangnya permintaan di sektor-sektor tradisional yang biasanya menyerap tenaga kerja mereka. Di sisi lain, meskipun perempuan sering kali mengalami hambatan dalam dunia kerja, ada pula kemajuan yang terlihat dalam partisipasi mereka, terutama jika didukung oleh kebijakan yang mempromosikan kesetaraan gender. Tabel 2.8 mendeskripsikan perkiraan pengangguran terbuka menurut jenis kelamin di Kabupaten Pesisir Selatan.

Tabel 5. 2. Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 - 2029 (Orang)

Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	10.050	11.130	12.280	13.580	15.010
Perempuan	1.250	980	770	590	460
Total	11.300	12.110	13.050	14.170	15.470

Hasil proyeksi menunjukkan bahwa pengangguran terbuka untuk laki-laki diperkirakan akan meningkat secara signifikan dari tahun 2025 hingga 2029. Pada tahun 2025, jumlah pengangguran laki-laki diperkirakan mencapai sekitar 10.050 orang, yang kemudian

meningkat menjadi sekitar 15.010 orang pada tahun 2029. Peningkatan ini mencerminkan tantangan yang dihadapi laki-laki dalam memasuki pasar kerja, yang mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya keterampilan yang relevan, persaingan yang semakin ketat, dan perubahan dalam permintaan pasar.

Di sisi lain, proyeksi untuk pengangguran perempuan menunjukkan tren yang sangat berbeda. Jumlah pengangguran perempuan diperkirakan akan mengalami penurunan dari sekitar 1.250 orang pada tahun 2025 menjadi hanya sekitar 460 orang pada tahun 2029. Penurunan ini bisa mencerminkan pergeseran positif dalam keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja, yang mungkin didorong oleh kebijakan atau program pemerintah yang lebih inklusif, serta meningkatnya kesadaran tentang pentingnya pendidikan dan keterampilan bagi perempuan.

Hasil ini mengindikasikan perlunya perhatian khusus dalam merancang kebijakan yang dapat mengatasi masalah pengangguran yang dihadapi oleh laki-laki. Diperlukan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, serta dukungan bagi mereka yang telah lama tidak bekerja. Pemerintah juga harus mempertimbangkan strategi untuk mendorong penciptaan lapangan kerja baru, terutama di sektor-sektor yang mampu menyerap tenaga kerja laki-laki.

Sementara itu, penurunan pengangguran di kalangan perempuan menunjukkan potensi positif. Namun, penting untuk memastikan bahwa tren ini terus berlanjut dan tidak hanya bersifat sementara. Program-program yang mendukung pendidikan dan pelatihan bagi perempuan, serta akses yang lebih baik ke peluang kerja, harus tetap menjadi fokus utama. Selain itu, dukungan bagi kebijakan yang mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja sangat diperlukan untuk menjaga momentum ini.

BAB VI. KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

Kebijakan yang dimaksud dalam dokumen ini adalah kebijakan yang mengarah kepada terwujudnya sumberdaya manusia sebagai tenaga kerja produktif yang akan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi dan sosial Kabupaten Pesisir Selatan untuk periode lima tahun mendatang. Namun berdasarkan lemahnya pengelolaan data ketenagakerjaan yang dialami dalam penyusunan dokumen ini, maka kebijakan yang dirumuskan bukan hanya yang langsung terkait dengan urusan ketenagakerjaan melainkan juga kebijakan yang mendukung untuk perbaikan pendataan dan pengelolaannya, mulai dari inventarisasi data, identifikasi jenis data, penyediaan dan verifikasi data, analisis (pengolahan) data dan penyajian (publikasi) data. Data yang valid, keterkinian dan dapat dipercaya akan menggambarkan kondisi empiris sehingga membuat permasalahan ketenagakerjaan daerah Kabupaten Pesisir Selatan menjadi lebih realistis untuk dipahami dan dianalisis, sehingga hasil rencana tentu akan lebih rasional dan meningkat peluang keberhasilannya dalam implementasi kebijakan, strategi dan program ketenagakerjaan di masa datang.

Hal ini tentu tidak bisa dilepaskan dari arah kebijakan yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Daerah Jangka Panjang Daerah (RPJPD 2025-2045) maupun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2025-2039 Kabupaten Pesisir Selatan. Tenaga kerja merupakan elemen penting pembangunan daerah kabupaten Pesisir Selatan yang akan menjadi pendorong pertumbuhan sosial ekonomi wilayah pembangunan yang efektif dan efisien melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja atas pengelolaan sumberdaya alam dan sumberdaya pembangunan potensial lainnya yang dimiliki kabupaten. Sangatlah penting untuk meningkatkan ketersediaan sumberdaya manusia (SDM) berkualitas sebagai aktor pembangunan, penyusunan rencana dan implementasi pembangunan di semua aspek dan sektor pembangunan daerah, sehingga menjadi sesuai dan optimal mencapai tujuan pembangunan. Kemampuan memanfaatkan potensi untuk meningkatkan kinerja daerah dalam menangkap peluang melalui daya saing yang tinggi dan meminimalkan faktor penghambat dan kelemahan yang ada, hanya akan terwujud jika daerah memiliki kualitas sumberdaya manusia yang semakin baik.

Visi pembangunan jangka panjang daerah Kabupaten Pesisir Selatan telah ditetapkan di dalam RPJPD 2025-2045 menjadi “Pesisir Selatan Maju, Berbudaya, Berkelanjutan berbasis

Agroidustri dan Pariwisata”. Visi ini didukung dengan peta jalan pembangunan yang direncanakan akan diwujudkan melalui 4 tahapan RPJMD, yakni:

- Tahap I (2025-2029): Penguatan Fondasi Transformasi Pembangunan Daerah
- Tahap II (2030-2034): Percepatan Transformasi Pembangunan Daerah
- Tahap III (2035-2039): Konsistensi dan Penguatan Pembangunan Daerah
- Tahap IV (2040-2045): Pesisir Selatan Emas 2045

Sehubungan dengan Visi tersebut, maka Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK) Pesisir Selatan 2025-2029 ini merupakan rencana yang sangat tepat dan menjadi penting pada tahap awal pembangunan jangka panjang daerah kabupaten Pesisir Selatan untuk meletakkan dasar dan penguatan pondasi transformasi pembangunan menuju Pesisir Selatan Emas tahun 2045. Faktor utama dan pertama yang ditetapkan sebagai pondasi transformasi pembangunan daerah kabupaten Pesisir Selatan adalah Pembangunan Manusia (peningkatan kualitas SDM) serta penguatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selanjutnya pondasi yang ditetapkan akan memperkuat transformasi pembangunan adalah pembangunan ekonomi berkelanjutan, pemerataan pembangunan dan pemantapan ketahanan nasional dan tata kelola pemerintahan.

Untuk itu, kebijakan ketenagakerjaan daerah Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2029 perlu diarahkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, menurunkan tingkat dan jumlah pengangguran, serta mengoptimalkan bonus demografi. Berdasarkan Visi daerah yang menetapkan agroindustri dan pariwisata sebagai basis menjadikan Pesisir Selatan Maju, Berbudaya dan Berkelanjutan, maka kebijakan ketenagakerjaan ini tentu juga perlu dikaitkan dengan kebijakan pembangunan kawasan yang dirancang RPJPD Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2045. Fokus pemerintah daerah Kabupaten Pesisir Selatan untuk mendukung kebijakan tenaga kerja harus diletakkan dalam basis pembangunan kawasan, sebagai berikut:

- **Pembangunan Kawasan Agropolitan**

Pembangunan Kawasan Agropolitan menjadi fokus pertama adalah untuk menjamin bahwa pembangunan jangka panjang berbasis agroindustri menggunakan konsep agropolitan di perdesaan sesuai karakter daerah kabupaten Pesisir Selatan. Transformasi ekonomi daerah dilakukan dengan mengembangkan agroindustri skala kecil dan mikro (skala rumah tangga) sehingga memberikan nilai tambah kepada rumah tangga untuk

meningkatkan kesejahteraan penduduk. Fokus pembangunan ini akan mendorong pemerintah daerah untuk juga mendorong memenuhi kecukupan dan kualitas tenaga kerja di sektor pertanian (sumberdaya manusia pertanian) sebagai penyedia bahan baku agroindustri, tenaga kerja yang menguasai teknologi pengolahan hasil pertanian untuk nilai tambah yang lebih baik, tenaga kerja yang ahli dalam pemasaran dan penciptaan pasar yang luas dan baru berskala nasional dan internasional, serta tenaga kerja yang akan mengisi lembaga penunjang, seperti institusi pembiayaan, transportasi, penyedia sarana produksi, penelitian, dan lembaga penunjang lainnya.

- **Pembangunan Kawasan Pariwisata**

Pembangunan kawasan Pariwisata sebagai fokus kedua dibutuhkan daerah untuk menjamin pembangunan daerah jangka panjang dalam mewujudkan kawasan wisata alam dan budaya dengan konsep berkearifan lokal untuk ketahanan sosial budaya melalui transformasi sosial. Pembangunan kawasan ini mendorong pembangunan sumberdaya manusia berkualitas sebagai tenaga kerja yang berdaya saing melalui pembangunan wisata menuju Pesisir Selatan Maju, Berbudaya dan Berkelanjutan. Diharapkan pemerintah daerah mampu mencukupkan ketersediaan SDM unggul dengan sebagai perencana dan pelaku pembangunan kepariwisataan sehingga membuka peluang lapangan kerja/usaha baru, seperti penyedia akomodasi/penginapan berbasis masyarakat, pengusaha armada transportasi lokal, penyedia kuliner berbasis bahan lokal, pendamping wisatawan mancanegara dengan kemampuan bahasa yang baik dan beragam, pengelola kebersihan lingkungan dan penjaminan higienisnya makanan dan minuman yang disediakan, serta membuka peluang kerja di bidang seni dan ekonomi kreatif yang berciri lokal daerah pesisir yang akan menjadi daya tarik wisatawan.

Selanjutnya, strategi untuk mensukseskan pengembangan kawasan sebagaimana yang dituju oleh pembangunan kawasan agropolitan dan kawasan wisata agar berkelanjutan sebagai penguatan pondasi transformasi Pembangunan Kabupaten Pesisir Selatan menuju Pesisir Emas 2045, tersebut di atas adalah:

- Pembangunan kualitas sumberdaya manusia sejak dini dengan pendekatan siklus pendidikan selama hidup;
- Peningkatan daya saing sumberdaya manusia;

- Penciptakan lapangan kerja yang berkualitas untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja berbasis agropolitan dan wisata;
- Peningkatkan produktivitas tenaga kerja di semua sektor utama dan pendukung pembangunan agropolitan dan wisata;
- Peningkatkan partisipasi kerja perempuan di segala bidang; serta
- Penguatkan literasi keuangan dan investasi untuk mempercepat transformasi ekonomi daerah.

Fokus pembangunan kedua kawasan tersebut tersebut di atas membutuhkan konsistensi dan kesinambungan pelaksanaannya antar periode jangka menengah menuju pembangunan jangka panjang, dipahami oleh semua *stakeholders*, dikawal oleh institusi teknis (OPD), diawasi dan dievaluasi berkala secara partisipatif oleh *stakeholders* agar semua target yang ditetapkan dapat tercapai efisien dan efektif. Upaya-upaya untuk peningkatan kualitas sumberdaya manusia sebagai angkatan kerja yang akan mengelola sumberdaya wilayah guna menggerakkan perekonomian daerah menjadi sangat urgen dalam implementasi dan pengawasan. Pemerintah daerah mendukung pengembangan ekonomi wilayah dengan kebijakan penyediaan lapangan kerja, memperluas kesempatan peningkatan nilai tambah melalui kegiatan investasi baik lokal, regional dan bahkan internasional dengan pola kemitraan pemerintah dan swasta (*Public Private Partnership*).

Untuk mendukung capaian pengembangan kawasan pertumbuhan berbasis agropolitan dan pariwisata, ada beberapa kebijakan yang diperlukan terkait ketenagakerjaan yang akan berkontribusi kepada ketersediaan dan kualitas SDM serta peluang kesempatan kerja, yaitu:

- a. Kebijakan Umum Berupa Pengendalian Pertambahan Penduduk dan Kebijakan Kesehatan;
- b. Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja;
- c. Kebijakan Pendidikan Dan Pelatihan;
- d. Kebijakan Sektoral;
- e. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja;
- f. Kebijakan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- g. Kebijakan Pengelolaan Data Terpadu Berbasis Elektronik.

A. Kebijakan Umum

Kebijakan umum adalah kebijakan yang menjadi penting sebagai landasan dan berhubungan langsung dengan jumlah dan kualitas tenaga kerja, yakni penambahan penduduk dan kesehatan masyarakat. Untuk itu diperlukan dua strategi yang sifatnya umum, yaitu:

1. Strategi Pengendalian Pertambahan Penduduk

Strategi ini menjadi penting secara umum karena produktifitas penduduk daerah Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan akan meningkat dari waktu ke waktu karena penambahan penduduk dapat dikendalikan, baik melalui angka migrasi maupun angka kelahiran. Jumlah penduduk Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2023 yakni sebesar 525.355 jiwa, yang terdiri dari 264.292 laki-laki dan 261.063 perempuan, dengan ratio 101,24. Laju pertumbuhan penduduk pertahun 2020-2024 tercatat 1,49% (Kabupaten Pesisir Selatan dalam Angka, 2024). Laju pertumbuhan penduduk ini menurun dari tahun 2020-2023, yang tercatat sebesar 1,51%.

Penduduk usia kerja di tahun 2023 di Kabupaten Pesisir tercatat sebanyak 394.496 orang, dan 256.424 orang adalah angkatan kerja (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 65 %). Diantara angkatan kerja, sebanyak 244.236 orang (95,25 %) bekerja dan 12.188 orang pengangguran (Tingkat pengangguran terbuka 4,75 %). Laju pertumbuhan penduduk yang menurun perlu dipertahankan dan dikendalikan agar lebih kecil lagi agar tingkat ketergantungan penduduk tidak meningkat. Jumlah penduduk usia kerja dan angkatan kerja akan berpengaruh terhadap partisipasi angkatan kerja di masa datang, yang akan menurun bila penambahan penduduk tidak dikendalikan.

Beberapa Program yang dapat dilakukan dalam pengendalian pertumbuhan penduduk, antara lain;

a. Program Peningkatan pengetahuan masyarakat tentang Keluarga Berencana

Indikator:

- Jumlah peserta Keluarga Berencana meningkat
- Angka kelahiran terkendali

b. Program peningkatan pemahaman tentang penundaan usia perkawinan muda / dini

Indikator:

- Jumlah pasangan menikah usia dini menurun
- Tingkat kesehatan calon ibu dan anak meningkat

c. Program Peningkatan sarana pendukung program KB

Indikator:

- Cakupan pelayanan Program KB meningkat

2. Strategi Peningkatan Kualitas Kesehatan Masyarakat

Salah satu strategi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah peningkatan kualitas dan tingkat kesehatan masyarakat. Penduduk yang sehat akan berpengaruh terhadap produktifitasnya. Produktifitas yang tinggi akan berdampak terhadap pendapatan dan akhirnya akan berdampak positif pada tingkat kesejahteraan. Dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat di bidang kesehatan, juga diperlukan kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan terhadap peningkatan aksesibilitas masyarakat dari semua lapisan agar mendapatkan pelayanan kesehatan yang adil, mudah, murah, dan merata yang dapat dilakukan melalui upaya kuratif dan rehabilitatif dengan promotif dan preventif.

Program kesehatan masyarakat merupakan integral dari Program Pembangunan Kesehatan Nasional yang bertujuan memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi masalah kesehatan masyarakat. Program yang perlu dilakukan dalam bidang Kesehatan untuk peningkatan SDM tenaga kerja, adalah;

1. Program Peningkatan jangkauan pusat pelayanan kesehatan.

Indikator:

- Jumlah Puskesmas meningkat
- Jumlah puskesmas pembantu meningkat
- Jumlah posyandu aktif meningkat
- Jumlah penduduk yang dilindungi jaminan kesehatan meningkat

2. Program Pendidikan kesehatan dan gizi seimbang sejak dini berbasis keluarga dan sekolah.

Indikator:

- Jumlah pasien kuratif menurun
- Jumlah sekolah yang memiliki UKS aktif meningkat

3. Program Pemberian makanan tambahan (PMT) untuk balita gizi kurang dan gizi buruk.

Indikator:

- Kasus balita BBLR, gizi buruk dan gizi kurang menurun

4. Program Peningkatan pemahaman tentang pentingnya ASI eksklusif

Indikator:

- Jumlah bayi yang mendapat ASI eksklusif meningkat

B. Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja

Kebijakan ini diarahkan kepada percepatan perluasan kesempatan kerja berkaitan dengan transformasi ekonomi dan transformasi sosial melalui pembangunan kawasan agropolitan dan kawasan wisata. Dengan transformasi ekonomi dan sosial berbasis agropolitan dan pariwisata tentu akan mendorong tumbuhnya peluang usaha baru sebagai bentuk perluasan kesempatan kerja.

Sejalan dengan arah kebijakan rencana pembangunan jangka panjang daerah (RPJPD) Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2045, untuk mendukung Kebijakan perluasan kesempatan kerja dilakukan dengan beberapa strategi berikut:

1. Strategi Peningkatan realisasi investasi

Strategi ini akan meningkatkan peluang investasi untuk pergerakan / pertumbuhan ekonomi terutama yang memberi nilai tambah kepada ekonomi daerah melalui agroindustri skala mikro dan kecil. Jumlah usaha skala mikro dan kecil tahun 2023 mencapai 99,51% dari total jumlah usaha ekonomi di kabupaten Pesisir Selatan (Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pessel tahun 2023 dalam RPJPD Pesisir Selatan 2025-2045). Dengan realisasi investasis diharapkan akan berdampak terhadap terbukanya kesempatan kerja bagi masyarakat di Nagari secara merata untuk mendukung kemandirian dan kesejahteraan masyarakat melalui kolaborasi badan usaha dan lembaga kemasyarakatan, dengan pendampingan dan pengawasan dari pemerintah.

- . Program Peningkatan insentif fiskal & nonfiskal bagi investasi berbasis ekonomi kerakyatan.

Indikator:

- Meningkatnya jumlah investasi
- Jumlah investor bermitra dengan Usaha kecil dan mikro meningkat

- b. Program Optimalisasi produktivitas dan nilai tambah hilirisasi produk pertanian di kawasan agropolitan

Indikator:

- Produktivitas sektor pertanian meningkat
- Nilai tambah produk agroindustri meningkat

- c. Program Peningkatan akses investasi berbasis agroindustri berwawasan lingkungan

Indikator: Jumlah usaha agroindustri berwawasan lingkungan meningkat

- d. Program Peningkatan infrastruktur di kawasan agropolitan dan wisata

Indikator:

- Panjang jalan mantap meningkat
- Pemerataan layanan fasilitas umum

- e. Program Pembinaan usaha agroindustri skala kecil dan mikro (rumah tangga)

Indikator:

- Jumlah usaha agroindustri skala kecil dan mikro yang dibina pemerintah meningkat

2. Strategi Revitalisasi koperasi

Strategi ini diperlukan karena Koperasi sebagai lembaga keuangan non bank selama ini sudah menurun perannya ditengah masyarakat. Namun demikian, diyakini bahwa Koperasi secara signifikan akan mampu menumbuhkan perekonomian masyarakat pengusaha skala kecil dan mikro apabila dikelola dengan baik dan benar. Oleh karena itu revitalisasi koperasi dibutuhkan sebagai satu strategi untuk perluasan kesempatan kerja. Jumlah koperasi aktif di Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2023 tercatat 47,2%, sementara koperasi yang berkualitas hanya 34,41 % (Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2023 dalam RPJPD Pesisir Selatan 2025-2045).

- a. Program peningkatan pemahaman masyarakat terhadap koperasi sebagai lembaga ekonomi rakyat

Indikator:

- Jumlah koperasi aktif meningkat

- Jumlah anggota koperasi meningkat

b. Program pendidikan koperasi sejak dini berbasis sekolah

Indikator:

- Jumlah sekolah yang memiliki koperasi bertambah

c. Program pendampingan dan pembinaan koperasi pertanian maupun koperasi non pertanian

Indikator: Jumlah koperasi yang didampingi meningkat

3. Strategi Penguatan kewirausahaan

Strategi ini diperlukan untuk secara langsung memberi kesempatan kepada masyarakat membangun unit-unit usaha berbasis teknologi dalam kawasan agropolitan dan kawasan wisata. Rasio kewirausahaan tahun 2023 masih 2,40 % dari seluruh angkatan kerja kabupaten Pesisir Selatan (BPS Kabupaten Pesisir Selatan, Tahun 2023 dalam RPJPD Pesisir Selatan 2025-2045). Ditargetkan tahun 2030 rasio kewirausahaan menjadi 4,89% (RPJPD Pesisir Selatan , hal. 148). Hal ini akan membuka kesempatan kerja baru kepada pemuda untuk merintis bisnis penggerak ekonomi wilayah.

a. Program Peningkatan pemahaman masyarakat tentang kewirausahaan

Indikator : Jumlah pengusaha muda bertambah

b. Program Peningkatan akses masyarakat atau komunitas untuk membangun usaha baru di kawasan agropolitan dan kawasan wisata

Indikator: Jumlah rumah tangga berwirausaha meningkat

c. Program Peningkatan skala usaha melalui pendampingan dan pembinaan pengusaha kecil dan mikro

Indikator: Jumlah usaha mikro menjadi usaha kecil meningkat

C. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan

Kebijakan pendidikan dan pelatihan dibutuhkan untuk mempercepat terwujudnya transformasi sosial. Dengan transformasi sosial maka sumberdaya manusia yang berkualitas akan lebih mudah mengakses dan menumbuhkan kesempatan kerja. Kawasan agropolitan

dan kawasan wisata yang dikelola dengan lebih baik akan berganda (berlapis) dampaknya terhadap penganeekaragaman jenis mata pencaharian melalui peningkatan permintaan dan penwaran produk-produk hilirisasi (agroindustri) berbasis teknologi, khususnya di kawasan agropolitan dan kawasan wisata yang dibangun.

Strategi yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Strategi Peningkatan kualitas pelatihan sesuai kapasitas terpasang

Kapasitas terpasang adalah kemampuan daerah mengadakan pelatihan dengan peserta latih sebanyak jumlah (kapasitas) tertentu. Namun selama ini di kabupaten Pesisir Selatan, kapasitas terpasang tersebut belum terlaksana sesuai kapasitas dan belum diisi dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang direncanakan berdasarkan kebutuhan masyarakat. Pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan adalah program nasional dan belum melibatkan daerah untuk merencanakan kurikulum, pelaksanaan dan evaluasinya.

- a. Program Peningkatan kualitas perencanaan kurikulum sesuai kebutuhan pasar kerja berbasis agroindustri dan wisata

Indikator:

- Jumlah peserta latih yang bekerja dibidang agroindustri meningkat
- Jumlah peserta latih yang bekerja dibidang kepariwisataan meningkat

- b. Program Peningkatan intensitas pelatihan mengisi kapasitas terpasang berbasis agroindustri dan wisata

Indikator:

- Jumlah pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar kerja berbasis agroindustri meningkat
- Jumlah pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar kerja berbasis wisata meningkat

- c. Program Evaluasi program pelatihan secara kontiniu

Indikator:

- Evaluasi dilaksanakan setiap pelatihan selesai

- d. Peningkatan efektifitas program pelatihan menghasilkan tenaga kerja berkualitas

Indikator:

- Jumlah pengangguran berkurang

2. Strategi Pelatihan dan Rekrutmen Instruktur

Jumlah dan kualitas instruktur (pelatih) juga menjadi kunci keberhasilan pelatihan yang dilaksanakan. Untuk mejamin peserta latih akan mendapat pengetahuan dan ketrampilan pendidikan yang berkualitas, perlu dilakukan pelatihan untuk pelatih (*Training of Trainer / ToT*) dan sistem rekrutmen calon instruktur (peserta ToT) yang lebih berkualitas agar pelatihan lebih efisien dan efektif di tingkat kabupaten, karena selama ini pelatihan dan pendidikan dilaksanakan oleh pusat.

Program:

- a. Program Peningkatan SDM sebagai instruktur melalui Pelatihan untuk pelatih (*Training of Trainers*) di tingkat kabupaten

Indikator:

- Jumlah instruktur berkualitas meningkat

- b. Program Peningkatan kapasitas pengelola BLK untuk mampu merencanakan dan melaksanakan pendidikan berkualitas

Indikator:

- Jabatan fungsional BLK meningkat

- c. Program Peningkatan kapasitas BLK untuk melaksanakan pelatihan berbasis teknologi informasi bagi pengusaha baru (wirausaha) yang berkembang di kawasan agropolitan dan kawasan wisata

Indikator:

- Jumlah usaha agroindustri dan kepariwisataan berbasis teknologi informasi meningkat

- d. Program Peningkatan kapasitas BLK menjalin kerjasama dengan pemerintah dan pengusaha lokal, nasional dan internasional untuk mendukung pengembangan kawasan agropolitan dan wisata

Indikator:

- Jumlah kerjasama BLK dengan pengusaha dan pemerintah daerah meningkat
- Jumlah kerjasama BLK dengan pengusaha dan pemerintah nasional meningkat
- Jumlah kerjasama BLK dengan pengusaha dan lembaga internasional meningkat

- e. Program Pengelolaan kerjasama penyiapan tenaga kerja berbasis kompetensi spesifik dan terspecialisasi yang dibutuhkan perusahaan.

Indikator:

- Jumlah peserta latih yang terserap pasar kerja meningkat

3. Strategi Pendidikan vokasi

Strategi ini diberikan melalui kurikulum dalam pendidikan formal dan informal untuk menumbuhkan wirausaha dengan membangun jiwa kewirausahaan kepada peserta didik (siswa) sejak dini.

Program:

Program Pendidikan kewirausahaan berbasis kurikulum lokal membangun jiwa kewirausahaan ditengah masyarakat sesuai potensi lokal.

Indikator:

- Jumlah lulusan sekolah vokasi yang berwirausaha meningkat

D. Kebijakan Sektoral

Pendidikan kewirausahaan dengan kurikulum lokal mendukung terbangunnya jiwa kewirausahaan ditengah masyarakat sesuai potensi lokal Sektor pertanian merupakan sektor basis yang berkontribusi sebesar 36,49 % terhadap PDRB kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2023. Komoditi pertanian yang menjadi dominan dalam sektor pertanian di daerah kabupaten Pesisir Selatan adalah gambir, kelapa sawit, dan pertanian pangan.

Selain itu, sektor pariwisata merupakan sektor pendukung yang juga penting dikembangkan karena telah ditetapkan sebagai basis Pembangunan Pesisir Selatan untuk 20 tahun mendatang. Letak geografis kabupaten Pesisir Selatan yang membentang di sepanjang pesisir pantai barat membuat daya tarik sektor pariwisata alam menjadi kawasan potensial pembangunan daerah dan bahkan menjadikan Kawasan Wisata Mandeh sebagai kawasan strategis nasional untuk tujuan wisata nasional dan mancanegara. Di sekitar Kawasan Mandeh ini juga telah tumbuh kegiatan ekonomi pendukung sektor wisata seperti rumah makan dengan komoditi utama ikan laut, serta industri pengolahan hasil perikanan, pertanian pangan serta perkebunan.

Kebijakan sektoral ini juga diperlukan untuk pengembangan lapangan usaha sebagai mata pencaharian penduduk Kabupaten Pesisir Selatan. Kontribusi sektor pada PDRB tahun 2023 terbanyak secara berurutan setelah sektor pertanian adalah konstruksi (11,92%), informasi dan komunikasi (7,26%), administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial

wajib (6,64%), dan industri pengolahan (6,63%), yang semuanya berkontribusi langsung atau tidak langsung terhadap pembangunan pariwisata. Strategi yang diperlukan:

1. Strategi Pembangunan Pertanian (Pertanian pangan, perkebunan, perikanan, peternakan).

Sektor ini masih akan memegang peran penting dalam pembangunan wilayah Pesisir Selatan karena diprediksi tetap akan dominan sebagai sumber pendapatan penduduk dalam lima tahun yang akan datang.

Program:

- a. Program Peningkatan produktivitas petani, peternak, dan nelayan

Indikator:

- Produktivitas meningkat

- b. Program Peningkatan nilai tambah produk hasil panen pertanian pangan dan perkebunan, hasil perikanan tangkap dan hasil ternak

Indikator:

- Nilai tukar petani (NTP) meningkat
- Nilai Tukar Nelayan (NTN) meningkat

- c. Program Pengembangan aktifitas kelompok tani dan nelayan berbasis koperasi

Indikator:

- Jumlah petani dan nelayan menjadi anggota koperasi meningkat

2. Strategi Pengembangan Konstruksi

Strategi ini akan meningkatkan serapan tenaga kerja dan membuka kesempatan kerja melalui kegiatan kerja konstruksi dalam pembangunan infrastruktur, pembangunan kawasan fungsional, perencanaan tata ruang, pengembangan destinasi wisata, pembangunan perumahan rakyat, penyediaan air bersih, penataan kawasan kumuh, dan lainnya.

Program:

- a. Pembangunan infrastruktur fasilitas umum (utilitas) dengan pola padat karya

Indikator:

- Jumlah tenaga kerja bidang infrastruktur meningkat

- b. Pengembangan manufaktur

Indikator:

- Jumlah tenaga kerja manufaktur meningkat

- c. Pemberdayaan komunitas pencinta lingkungan bersih dan hidup sehat

Indikator:

- Jumlah komunitas pencinta lingkungan meningkat
- Jumlah bank sampah meningkat

- d. Pengembangan infrastruktur Nagari

Indikator:

- Arus barang dan jasa meningkat
- Intensitas migrasi tenaga kerja antar nagari menurun

3. Strategi peningkatan jaringan Informasi dan Komunikasi

Strategi ini akan membuka peluang tenaga kerja terspesialisasi untuk mendukung pengembangan jaringan informasi dan komunikasi berbasis teknologi dan elektronik. Peningkatan jaringan informasi dan komunikasi merupakan upaya untuk mendukung tata kelola kelembagaan dan pembangunan, serta meningkatkan daya saing global.

Program:

- a. Peningkatan dan perluasan jaringan teknologi informasi

Indikator:

- Cakupan layanan jaringan teknologi informasi meningkat

- b. Peningkatan adopsi teknologi informasi oleh pelaku ekonomi dan aparat pemerintah

Indikator:

- Jumlah aplikasi berbasis elektronik dalam melayani urusan publik meningkat

- c. Pemberdayaan masyarakat pengguna teknologi informasi dan komunikasi agar mematuhi aturan dan memenuhi etika komunikasi berbasis media sosial online

Indikator:

- Jumlah laporan pelanggaran kode etik penggunaan teknologi informasi menurun

4. Strategi Pengelolaan Administrasi Pemerintahan, pertahanan dan jaminan Sosial Wajib yang tangguh

Strategi ini dibutuhkan untuk mewujudkan tenaga kerja berkualitas yang memahami tata kelola administrasi pemerintahan. Dengan strategi pertahanan dan jaminan sosial yang tangguh akan membuka kesempatan masyarakat untuk menjadi SDM berkualitas dan meningkatkan produktivitasnya menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.

Program:

- a. Peningkatan kapasitas kelembagaan perencanaan dan pembangunan daerah

Indikator:

- Jumlah jabatan fungsional perencana meningkat

- b. Peningkatan kapasitas pemerintahan Nagari

Indikator:

- Opini WTP setiap tahun

- c. Peningkatan kompetensi dan kedisiplinan staf / pegawai pemerintah sebagai pelayan masyarakat

Indikator:

- Indeks kepuasan masyarakat meningkat

5. Strategi Peningkatan Industri Pengolahan

Strategi ini akan menyerap tenaga kerja karena akan membuka peluang *multiplier effect* (dampak berganda) terhadap tumbuhnya aktivitas ekonomi masyarakat. Basis bahan baku industri pengolahan adalah produk pertanian yang akan menarik sektor hulu pertanian, yakni penyediaan sarana produksi sebagai penyedia sumberdaya pertanian, teknologi dan budidaya pertanian. Sementara untuk sektor hilir yang akan didorong oleh industri pengolahan adalah dengan pemberian nilai tambah berupa diversifikasi produk, pengemasan, pengiriman barang / produk olahan dan lain sebagainya sehingga produk tetap aman sampai ke tangan konsumen akhir.

Program:

- a. Pengembangan kelompok agroindustri

Indikator:

- Jumlah agroindustri meningkat

- b. Pengembangan pusat industri pengolahan bahan baku komoditas lokal unggulan

Indikator:

- Jumlah sentra produksi agroindustri meningkat

- c. Peningkatan peran swasta dan pengusaha lokal sebagai mitra usaha kelompok tani, nelayan dan peternak

Indikator: Jumlah industri kecil dan mikro yang melaporkan omset dan tenaga kerjanya secara rutin pada sistem data base terpadu meningkat

- Jumlah kelompok tani dan peternak yang bermitra meningkat

- Jumlah mitra yang bekerjasama dengan kelompok tani dan peternak meningkat
- d. Pembinaan industri kecil dan mikro berbasis teknologi informasi untuk terwujudnya sistem data base terpadu

Indikator:

- Jumlah industri kecil dan mikro yang melaporkan omset dan tenaga kerjanya secara rutin pada sistem data base terpadu meningkat

6. Strategi Peningkatan Jasa Pelayanan Perdagangan, Hotel dan Restoran

Strategi peningkatan jasa pelayanan perdagangan, hotel dan restoran akan memberi peluang meningkatnya kesempatan kerja dalam mendukung pembangunan wisata.

Program yang diperlukan:

- a. Membangun sentra kuliner dan kerajinan berbasis bahan baku lokal

Indikator:

- Jumlah sentra kuliner dan kerajinan meningkat

- b. Mengembangkan penginapan di kawasan pariwisata berbasis masyarakat

Indikator:

- Jumlah homestay meningkat

- c. Fasilitasi pemasaran produk industri rumah tangga / usaha mikro dan usaha kecil

Indikator:

- Jumlah rumah packing (pengemasan) meningkat

7. Strategi peningkatan Transportasi

Strategi ini untuk mendukung pembangunan kawasan agropolitan dan kawasan wisata. Selanjutnya strategi ini akan membuka kesempatan kerja kepada penyedia transportasi dan penyedia sarana dan infrastuktur dengan menjamin keamanan dan kenyamanan pengguna transportasi.

Program

- a. Pengelolaan sarana perhubungan agar mantap

Indikator:

- Jumlah kendaraan yang tidak layak jalan menurun

- b. Peningkatan prasarana transportasi yang memenuhi standar keamanan dan kenyamanan pemakai jalan

Indikator:

- Panjang jalan mantap meningkat
- Panjang trotoar meningkat
- c. Kerjasama informasi dan media masa terkait pengendalian dan pengamanan lalu lintas

Indikator:

- Penggunaan media sosial utk informasi lalu lintas meningkat kator:
- d. Peningkatan manajemen dan rekayasa lalulintas

Indikator:

- Berkurangnya angka kecelakaan lalu lintas
8. Strategi peningkatan Jasa Kemasyarakatan

Strategi ini membuka peluang kerja pada bidang penyediaan jasa kemasyarakatan, seperti promosi, peningkatan kasitas dan kompetensi aparatur sipil negara dan penyedia jasa pendukung untuk pengembangan kawasan wisata dan agropolitan..

Program:

- a. Memperluas jaringan promosi wisata secara efisien dan efektif

Indikator:

- Media promosi berbasis internet meningkat
- b. Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai pemerintah

Indikator:

- Indeks kepuasan masyarakat meningkat
9. Strategi Keuangan

Strategi keuangan dibutuhkan untuk meningkatkan akses yang lebih baik terhadap sumberdaya finansial, efisiensi usaha, dan pengembangan skala usaha kecil dan mikro dalam aspek manajemen keuangan dan finansial.

Program:

- a. Membangun kemitraan finansial koperasi dan usaha mikro atau kecil

Indikator:

- Kerjasama pendanaan koperasi dan usaha kecil mikro meningkat
- b. Mengembangkan dan mengefektifkan pendirian perusahaan jasa keuangan formal

Indikator:

- Jumlah perusahaan jasa keuangan formal meningkat

- c. Mengembangkan usaha skala mikro dan kecil di nagari melalui peningkatan manajemen usaha

Indikator:

- Jumlah pelatihan manajemen usaha skala mikro dan kecil meningkat

E. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja

Kebijakan ini terkait dengan dukungan untuk mewujudkan pemerataan serapan angkatan kerja dan penempatan tenaga kerja, memberi kesempatan kepada tenaga kerja untuk bekerja sesuai keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya, mempersiapkan angkatan kerja yang ingin menjadi tenaga kerja profesional di luar negeri.

Strategi:

1. Strategi Peningkatan Peluang Kerja Berbasis Pemerataan dan Masyarakat

Strategi ini untuk memberi peluang atau kesempatan kerja yang merata kepada masyarakat berbasis nagari untuk pencari kerja agar tidak melakukan migrasi ke kota (urbanisasi). Diharapkan dengan demikian perdesaan tetap memiliki sumberdaya manusia berkualitas yang akan membangun desa dari dalam. Selain itu juga untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri sehingga mendapat pekerjaan yang layak sesuai keahlian yang dimiliki.

Program:

- a. Peningkatan kesempatan kerja yang berorientasi menjadi usaha mandiri

Indikator:

- Jumlah wirausaha meningkat

- b. Peningkatan kesempatan kerja di Nagari di lingkungan kabupaten pesisir Selatan

Indikator:

- Angka pengangguran berkurang

- c. Perlindungan tenaga kerja yang aman dan adil dan berkelanjutan

Indikator:

- Jumlah peserta jamsostek meningkat
- Jumlah perusahaan peserta jamsostek meningkat

- d. Peningkatan kualitas pengelolaan dan rekrutmen calon tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri

Indikator:

- Jumlah perizinan agen TKA meningkat
 - Jumlah tenaga kerja profesional yang dikirim ke luar negeri meningkat
 - Adanya asuransi pengiriman tenaga kerja ke luar negeri
- e. Pembangunan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan karir pegawai
- Indikator:
- Indeks profesionalitas ASN kategori baik
- f. Penempatan pekerja pada bagian atau bidang yang sesuai dengan keahliannya
- Indikator:
- Jumlah pekerja profesional bertambah
- g. Pendidikan kedisiplinan pegawai sebagai sumberdaya manusia berkualitas
- Indikator:
- Jumlah pegawai yang melanggar kedisiplinan berkurang

F. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kebijakan ini diperlukan untuk menjamin keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja yang bekerja di perusahaan industri secara umum di daerah kabupaten Pesisir Selatan, khususnya di kawasan agropolitan dan kawasan wisata yang dikembangkan. Untuk itu diperlukan strategi sebagai berikut:

1. Strategi Kemitraan yang berkeadilan antara perusahaan dan tenaga kerja.

Strategi ini untuk menjamin perusahaan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagai pekerja yang dihargai karena berkualitas dan profesional dibidangnya sehingga dijamin berada dalam tingkat kesejahteraan sosial yang baik.

Program:

- a. Pengembangan forum dialog antar pelaku hubungan industrial dengan stakeholders (pekerja, pengguna, penerima manfaat, dll).

Indikator:

- Jumlah mediator tersedia memadai

- b. Peningkatan kualitas koordinasi lintas instansi dan lintas sektor

Indikator:

- Laporan konflik / aduan pekerja berkurang

- c. Peningkatan pemahaman industrial tentang pentingnya kesejahteraan sosial pekerja untuk keberlanjutan industrial

Indikator:

- Jumlah peraturan perusahaan
- Jumlah perjanjian kerja bersama meningkat
- Jumlah serikat pekerja (SP) / serikat buruh (SB) meningkat

2. Strategi Pengawasan penerapan aturan tenaga kerja

Strategi ini untuk menjamin hubungan industrial dengan jaminan sosial tenaga kerja dapat direncanakan dan terlaksana dengan baik.

Program:

- a. Evaluasi peraturan daerah dan standar-standar di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja

Indikator:

- Tersedianya lembaga bipartit
 - Jumlah pelanggaran standar hubungan industrial dan jamsostek menurun
- b. Evaluasi syarat-syarat kerja yang ditetapkan industrial untuk meningkatkan akses pencari kerja berkualitas

Indikator:

- Tingkat serapan pencari kerja meningkat

G. Kebijakan Pengelolaan Data Terpadu berbasis Elektronik

Kebijakan lainnya yang diperlukan untuk mendukung pembangunan ketenagakerjaan adalah kebijakan Pengelolaan Data Terpadu berbasis elektronik yang menjamin publikasi data yang valid, dapat dipercaya dan terkini. Data ketenagakerjaan yang tidak dikelola dengan baik, tentu tidak mampu memberikan potret/ gambaran kondisi ketenagakerjaan daerah yang sesungguhnya, sehingga sulit untuk memperkirakan kebutuhan, ketersediaan dan keseimbangan tenaga kerja di masa datang.

Strategi yang diperlukan:

1. Strategi Peningkatan sumberdaya manusia peduli data

Strategi ini menjamin tersedianya sumberdaya manusia penyedia data yang memahami pentingnya data publik yang baik, dipercaya dan benar secara metodologi. Untuk itu perlu kepedulian data dalam hal mengidentifikasi dan menginventarisasi data, mengumpulkan data, mengolah data dan menganalisis serta menyajikan dalam bentuk data yang resmi dan legal secara data publik.

Program:

- a. Program Pendidikan dan pelatihan bagi ASN pengelola data

Indikator:

- Adanya Wali Data aktif
- Jumlah ASN terlatih sebagai pengelola data meningkat

- b. Program Penyadaran masyarakat akan pentingnya data

Indikator:

- Terbentuknya komunitas peduli data
- Partisipasi masyarakat dalam memberikan data meningkat

- c. Program Peningkatan partisipasi pemerintah Nagari (termasuk Jorong) sebagai penyedia data

Indikator:

- Partisipasi pemerintah Nagari dalam mengelola data meningkat

2. Strategi Konsolidasi Data Pelaksana Teknis dengan Lembaga Penerbit Data Daerah

Strategi ini untuk menjamin bahwa data yang berasal dari banyak sumber data sehingga pengelolaan data membutuhkan pengawasan dan pemahaman yang sama. Untuk itu perlu dikonsolidasi supaya menjadi satu data yang diakui semua stakeholders karena tanggung jawab semua penyedia data sudah satu dalam sistem produksi data yang dapat dipercaya, valid dan sah untuk digunakan sebagai data publik dan data pembangunan.

Program:

- a. Peningkatan kapasitas pengelola data

Indikator:

- Adanya sistem data base berbasis Nagari

- b. pembangunan jaringan pengelolaan data

Indikator:

- Adanya jaringan dengan bandwidth yang memadai
- Tersedianya hardware dan software yang memadai di setiap institusi teknis
- Tersedianya operator data yang mumpuni

- c. peningkatan akses pengelola data terhadap sumber data

Indikator:

- Tersedianya platform data rumah tangga berbasis online / internet
-

BAB VII. PENUTUP

Dokumen Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 merupakan panduan strategis bagi pemerintah daerah dalam mengelola ketenagakerjaan secara komprehensif, terarah, dan berkelanjutan. Kebijakan ketenagakerjaan daerah Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2029 perlu diarahkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, menurunkan tingkat dan jumlah pengangguran, serta mengoptimalkan bonus demografi. Selain itu, kebijakan ketenagakerjaan ini tentu juga perlu dikaitkan dengan kebijakan pembangunan kawasan, sesuai dengan visi daerah yang menetapkan agroindustri dan pariwisata sebagai basis menjadikan Pesisir Selatan Maju, Berbudaya dan Berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan isu ketenagakerjaan ke dalam pembangunan kawasan ini, Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alamnya untuk mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan regional.

Dalam upaya tersebut, terdapat sejumlah kebijakan strategis yang telah dirancang untuk menjawab tantangan ketenagakerjaan sekaligus mendukung pengembangan kawasan agropolitan dan pariwisata. Kebijakan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengendalian penduduk dan peningkatan kesehatan masyarakat, kebijakan pendidikan dan pelatihan, kebijakan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan jaminan tenaga kerja, hingga pengelolaan data terpadu berbasis elektronik. Implementasi kebijakan-kebijakan ini menjadi fondasi bagi pencapaian pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, dan berdaya saing tinggi.

Sebagai dokumen perencanaan strategis, Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 dirancang untuk mengakomodir kemungkinan perubahan di masa depan. Perubahan tersebut dapat mencakup dinamika kebijakan pemerintah pusat dan daerah, pergeseran kebutuhan pasar kerja, serta tantangan baru yang muncul dalam pembangunan ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, dokumen ini bersifat dinamis dan dapat direvisi secara berkala untuk menyesuaikan dengan kebijakan, program, dan perkembangan terbaru. Dengan demikian, dokumen ini mampu menjaga kesinambungan antara perencanaan strategis dan kebutuhan aktual pembangunan, sehingga mendukung upaya pemerintah daerah dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang adaptif dan berdaya saing.

Keberhasilan pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 sangat bergantung pada keterlibatan aktif, komitmen, integritas, dan dedikasi dari seluruh pihak yang terkait. Pemerintah daerah, dunia usaha, serikat pekerja, masyarakat, serta berbagai pemangku kepentingan lainnya perlu bersinergi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dalam dokumen ini. Setiap pihak memiliki peran strategis yang saling melengkapi, baik dalam perencanaan, implementasi, pengawasan, maupun evaluasi kebijakan dan program ketenagakerjaan. Dengan semangat kolaborasi dan kerja sama antar pihak terlibat, RTKK ini diharapkan mampu menjadi panduan yang efektif dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan, sehingga mendukung pembangunan Kabupaten Pesisir Selatan yang lebih baik.

Program, Indikator dan Target Rencana Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2025-2029 berdasarkan Kebijakan dan Strategi

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
A. Kebijakan Umum	1. Pengendalian Pertambahan Penduduk	a. Peningkatan pengetahuan masyarakat tentang Keluarga Berencana	Jumlah peserta Keluarga Berencana meningkat	48.250	49.500	52.451	50.295	53.564	54.752
			Angka kelahiran terkendali	n,a	45	40	40	50	65
		b. Peningkatan pemahaman tentang penundaan usia perkawinan muda/dini	Jumlah pasangan menikah usia dini menurun	n.a	500	450	400	350	300
			Tingkat kesehatan calon ibu dan anak meningkat	Kunjungan Ibu Hamil 4 kali (K4) : 64,1 % Kunjungan Ibu Hamil 6 Kali (K6) : 58,2 % Persalinan di Fasilitas Pelayan Kesehatan : 62,5 % AKI /100.000	Kunjungan Ibu Hamil 4 kali (K4) : 100 % Kunjungan Ibu Hamil 6 Kali (K6) : 100 % Persalinan di Fasilitas Pelayan Kesehatan : 100 % AKI 136/100.000	Kunjungan Ibu Hamil 4 kali (K4) : 100 % Kunjungan Ibu Hamil 6 Kali (K6) : 100 % Persalinan di Fasilitas Pelayan Kesehatan : 100 % AKI 134/100.000	Kunjungan Ibu Hamil 4 kali (K4) : 100 % Kunjungan Ibu Hamil 6 Kali (K6) : 100 % Persalinan di Fasilitas Pelayan Kesehatan : 100 % AKI 134/100.000	Kunjungan Ibu Hamil 4 kali (K4) : 100 % Kunjungan Ibu Hamil 6 Kali (K6) : 100 % Persalinan di Fasilitas Pelayan Kesehatan : 100 % AKI 132/100.000	Kunjungan Ibu Hamil 4 kali (K4) : 100 % Kunjungan Ibu Hamil 6 Kali (K6) : 100 % Persalinan di Fasilitas Pelayan Kesehatan : 100 % AKI 132/100.000

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
				KH	KH	KH	KH	KH	KH
		c. Peningkatan sarana pendukung program KB	Cakupan pelayanan program KB meningkat	48.250	49.500	52.451	50.295	53.564	54.752
	2. Peningkatan kualitas kesehatan masyarakat	a. Peningkatan jangkauan pusat pelayanan kesehatan	Jumlah Puskesmas meningkat	21	21	22	22	22	22
			Jumlah puskesmas pembantu meningkat	88	90	95	100	105	110
			Jumlah posyandu aktif meningkat	689	689	840	860	880	910
			Jumlah penduduk yang dilindungi jaminan kesehatan meningkat	489833	499.232	509.646	520.219	530.952	541.847
		b. Pendidikan	Jumlah pasien						

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		kesehatan dan gizi seimbang sejak dini berbasis keluarga dan sekolah	kuratif menurun						
			Jumlah sekolah yang memiliki UKS aktif meningkat	281	584	584	584	584	584
		c. Pemberian makanan tambahan (PMT) untuk balita gizi kurang dan gizi buruk	Kasus balita BBLR, gizi buruk dan gizi kurang menurun	5,56	2.4	2.3	2,2	2,1	2
		d. Peningkatan pemahaman tentang pentingnya ASI eksklusif	Jumlah bayi yang mendapat ASI eksklusif meningkat (%)	74,51	76,25	78,67	77,23	79,76	80
B. Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja	1. Peningkatan realisasi investasi	a. Peningkatan insentif fiskal & non-fiskal bagi investasi berbasis ekonomi kerakyatan	Meningkatnya jumlah investasi	925	935	945	950	955	960
			Jumlah investor	1	7	10	12	14	16

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
			bermitra dengan Usaha kecil dan mikro meningkat						
		b. Optimalisasi produktivitas dan nilai tambah hilirisasi produk pertanian di kawasan agropolitan	Produktivitas sektor pertanian meningkat	626,25	670,08	703,59	738,77	775,71	
			Nilai tambah produk agroindustri meningkat						
		c. Peningkatan akses investasi berbasis agroindustri berwawasan lingkungan	Jumlah usaha agroindustri berwawasan lingkungan meningkat	2420	5142	5247	5352	5457	5562
		d. Peningkatan infrastruktur di kawasan agropolitan dan wisata	Panjang jalan mantap meningkat	n.a	856,11	886,11	916,11	946,11	976,11
			Pemerataan layanan fasilitas umum	60	62	64	66	68	70
		e. Pembinaan usaha agroindustri skala	Jumlah usaha agroindustri	1123	1323	1523	1723	1923	2123

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		kecil dan mikro (rumah tangga)	skala kecil dan mikro yang dibina pemerintah meningkat						
	2. Revitalisasi koperasi	a. peningkatan pemahaman masyarakat terhadap koperasi sebagai lembaga ekonomi rakyat	Jumlah koperasi aktif meningkat	166	169	171	173	175	177
			Jumlah anggota koperasi meningkat	12246	12296	12346	12396	12446	12496
		b. pendidikan koperasi sejak dini berbasis sekolah	Jumlah sekolah yang memiliki koperasi bertambah	22	22	22	22	22	22
		c. pendampingan dan pembinaan koperasi pertanian maupun koperasi non pertanian	Jumlah koperasi yang didampingi meningkat	166	172	178	184	190	196
	3. Penguatan kewirausahaan	a. Peningkatan pemahaman masyarakat tentang kewirausahaan	Jumlah pengusaha muda bertambah	166	120	150	180	210	240

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		b. Peningkatan akses masyarakat atau komunitas untuk membangun usaha baru di kawasan agropolitan dan kawasan wisata	Jumlah rumah tangga berwirausaha meningkat	956	13450	14350	15650	16450	17350
		c. Peningkatan skala usaha melalui pendampingan dan pembinaan pengusaha kecil dan mikro	Jumlah usaha mikro menjadi usaha kecil meningkat	58	60	62	64	68	72
C. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan	1. Peningkatan kualitas pelatihan sesuai kapasitas terpasang	a. Peningkatan kualitas perencanaan kurikulum sesuai kebutuhan pasar kerja berbasis agroindustri dan wisata	Jumlah peserta latih yang bekerja dibidang agroindustri meningkat	n.a	16	16	16	16	16
			Jumlah peserta latih yang bekerja dibidang kepariwisataan meningkat	n.a	16	16	16	16	16

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		b. Peningkatan intensitas pelatihan mengisi kapasitas terpasang berbasis agroindustri dan wisata	Jumlah pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar kerja berbasis agroindustri meningkat	n.a	n.a	1	1	1	1
			Jumlah pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar kerja berbasis wisata meningkat	n.a	n.a	1	1	1	1
		c. Evaluasi program pelatihan secara kontiniu	Evaluasi dilaksanakan setiap pelatihan selesai	14	14	15	16	17	17
		d. Peningkatan efektifitas program pelatihan menghasilkan tenaga kerja	Jumlah pengangguran berkurang	12100	12000	11900	11800	11700	11600

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		berkualitas							
	2. Pelatihan dan Rekrutmen Instruktur	a. Peningkatan SDM sebagai instruktur melalui Pelatihan untuk pelatih (<i>Training of Trainers</i>) di tingkat kabupaten	Jumlah instruktur berkualitas meningkat	6	6	8	8	9	10
		b. Peningkatan kapasitas pengelola BLK untuk mampu merencanakan dan melaksanakan pendidikan berkualitas	Jabatan fungsional BLK meningkat	6	6	8	8	9	10

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		c. Peningkatan kapasitas BLK untuk melaksanakan pelatihan berbasis teknologi informasi bagi pengusaha baru (wirausaha) yang berkembang di kawasan agropolitan dan kawasan wisata	Jumlah usaha agroindustri dan kepariwisataan berbasis teknologi informasi meningkat	na	20	20	20	20	20
		d. Peningkatan kapasitas BLK menjalin kerjasama dengan pemerintah dan pengusaha lokal, nasional dan internasional untuk mendukung pengembangan kawasan agropolitan dan wisata	Jumlah kerjasama BLK dengan pengusaha dan pemerintah daerah meningkat	na	1	2	3	4	5
			Jumlah kerjasama BLK dengan pengusaha dan pemerintah nasional	na	1	1	1	1	1

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
			meningkat						
			Jumlah kerjasama BLK dengan pengusaha dan lembaga internasional meningkat	na	1	1	1	1	1
		e. Pengelolaan kerjasama penyiapan tenaga kerja berbasis kompetensi spesifik dan terspesialisasi yang dibutuhkan perusahaan	Jumlah peserta latih yang terserap pasar kerja meningkat	15	20	25	30	35	40
	3. Pendidikan vokasi	Pendidikan kewirausahaan berbasis kurikulum lokal membangun jiwa kewirausahaan di tengah masyarakat sesuai potensi lokal	Jumlah lulusan sekolah vokasi yang berwirausaha meningkat	na	0	0	40	80	120
D. Kebijakan	1. Pembangunan Pertanian	a. Peningkatan produktivitas petani,	Produktivitas						

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
Sektoral	(Pertanian pangan, perkebunan, perikanan, peternakan)	peternak, dan nelayan	meningkat						
		b.Peningkatan nilai tambah produk hasil panen pertanian pangan dan perkebunan, hasil perikanan tangkap dan hasil ternak	Nilai tukar petani (NTP) meningkat	118,76	119,81	120,86	121,91	122,96	124,01
			Nilai Tukar Nelayan (NTN) meningkat	101,15	102,2	103,25	104,3	105,35	106,4
		c. Pengembangan aktifitas kelompok tani dan nelayan berbasis koperasi	Jumlah petani menjadi anggota koperasi meningkat	2266	2271	2276	2281	2286	2291
			Jumlah nelayan menjadi anggota koperasi meningkat	361	366	371	376	381	386
	2. Pengembangan Konstruksi	a. Pembangunan infrastruktur fasilitas umum (utilitas) dengan pola padat karya	Jumlah tenaga kerja bidang infrastruktur meningkat	4873	4923	4973	5023	5073	5123

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		b. Pengembangan manufaktur	Jumlah tenaga kerja manufaktur meningkat	251	256	261	266	271	276
		c. Pemberdayaan komunitas pencinta lingkungan bersih dan hidup sehat	Jumlah komunitas pencinta lingkungan meningkat						
			Jumlah bank sampah meningkat						
		d. Pengembangan infrastruktur Nagari	Arus barang dan jasa meningkat						
			Intensitas migrasi tenaga kerja antar nagari menurun						
	3. Strategi peningkatan jaringan Informasi dan Komunikasi	a. Peningkatan dan perluasan jaringan teknologi informasi	Cakupan layanan jaringan teknologi informasi						

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
			meningkat						
		b. Peningkatan adopsi teknologi informasi oleh pelaku ekonomi dan aparat pemerintah	Jumlah aplikasi berbasis elektronik dalam melayani urusan publik meningkat	13	13	20	29	35	41
		c. Pemberdayaan masyarakat pengguna teknologi informasi dan komunikasi agar mematuhi aturan dan memenuhi etika komunikasi berbasis media sosial online	Jumlah laporan pelanggaran kode etik penggunaan teknologi informasi menurun	na	0	0	0	0	0
	4. Pengelolaan Administrasi Pemerintahan, pertahanan dan jaminan	a. Peningkatan kapasitas kelembagaan perencanaan dan pembangunan	Jumlah jabatan fungsional perencanaan meningkat	34	34	75	90	110	128

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
	Sosial Wajib yang tangguh	daerah							
		b. Peningkatan kapasitas pemerintahan Nagari	Opini WTP setiap tahun	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
		c. Peningkatan kompetensi dan kedisiplinan staf / pegawai pemerintah sebagai pelayan masyarakat	Indeks kepuasan masyarakat meningkat	82,16	83,5	83,68	84,35	85,01	85,5
	5.Strategi Peningkatan Industri Pengolahan	a. Pengembangan kelompok agroindustri	Jumlah agroindustri meningkat	48	50	52	54	56	58
		b. Pengembangan pusat industri pengolahan bahan baku komoditas lokal unggulan	Jumlah sentra produksi agroindustri meningkat	3	3	3	3	3	3
		c. Peningkatan peran swasta dan pengusaha lokal sebagai mitra usaha	Jumlah kelompok tani dan peternak yang bermitra	153	158	160	167	173	177

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		kelompok tani, nelayan dan peternak	meningkat						
			Jumlah mitra yang bekerjasama dengan kelompok tani dan peternak meningkat	28	30	31	34	37	41
		d. Pembinaan industri kecil dan mikro berbasis teknologi informasi untuk terwujudnya sistem data base terpadu	Jumlah industri kecil dan mikro yang melaporkan omset dan tenaga kerjanya secara rutin pada sistem data base terpadu meningkat	390	400	420	440	460	480
	6. peningkatan Jasa Pelayanan Perdagangan,	a. Membangun sentra kuliner dan kerajinan berbasis bahan baku lokal	Jumlah sentra kuliner dan kerajinan meningkat	1	2	2	2	2	2

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
	Hotel dan Restoran	b. Mengembangkan penginapan di kawasan pariwisata berbasis masyarakat	Jumlah homestay meningkat	65	68	70	73	80	90
		c. Fasilitasi pemasaran produk industri rumah tangga / usaha mikro dan usaha kecil	Jumlah rumah packing (pengemasan) meningkat	na	2	2	2	2	2
	7. peningkatan Transportasi	a. Pengelolaan sarana perhubungan agar mantap	Jumlah kendaraan yang tidak layak jalan menurun	3487	3000	2800	2600	2400	2200
		b. Peningkatan prasarana transportasi yang memenuhi standar keamanan dan kenyamanan pemakai jalan	Panjang jalan mantap meningkat	n.a	856,11	886,11	916,11	946,11	976,11
			Panjang trotoar meningkat	n.a	256,833	443,055	503,8605	520,3605	536,8605
		c. Kerjasama	Penggunaan	2	4	4	4	4	4

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		informasi dan media masa terkait pengendalian dan pengamanan lalu lintas	media sosial utk informasi lalu lintas meningkat						
		d. Peningkatan manajemen dan rekayasa lalulintas	Berkurangnya angka kecelakaan lalu lintas	128	180	160	140	120	100
	8. Strategi peningkatan Jasa Kemasyarakatan	a. Memperluas jaringan promosi wisata secara efisien dan efektif	Media promosi berbasis internet meningkat	5	8	8	10	15	15
		b. Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai pemerintah	Indeks kepuasan masyarakat meningkat	82,16	83,5	83,68	84,35	85,01	85,5
	9. Strategi Keuangan	a. Membangun kemitraan finansial koperasi dan usaha mikro atau kecil	Kerjasama pendanaan koperasi dan usaha kecil mikro	3	4	5	6	7	8

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
			meningkat						
		b. Mengembangkan dan mengefektifkan pendirian perusahaan jasa keuangan formal	Jumlah perusahaan jasa keuangan formal meningkat	17	42	73	108	147	199
		c. Mengembangkan usaha skala mikro dan kecil di nagari melalui peningkatan manajemen usaha	Jumlah pelatihan manajemen usaha skala mikro dan kecil meningkat	4	5	6	7	8	9
E. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja	1. Peningkatan Peluang Kerja Berbasis Pemerataan dan Masyarakat	a. Peningkatan kesempatan kerja yang berorientasi menjadi usaha mandiri	Jumlah wirausaha meningkat	9489	9989	10489	10989	11489	11989
		b. Peningkatan kesempatan kerja di Nagari di lingkungan kabupaten pesisir Selatan	Angka pengangguran berkurang	12100	12000	11900	11800	11700	11600

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		c. Perlindungan tenaga kerja yang aman dan adil dan berkelanjutan	Jumlah peserta jamsostek meningkat	41630	60888	66261	71634	77008	82381
			Jumlah perusahaan peserta jamsostek meningkat	1229	1437	1682	1968	2303	2694
		d. Peningkatan kualitas pengelolaan dan rekrutmen calon tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri	Jumlah perizinan agen TKA meningkat						
			Jumlah tenaga kerja profesional yang dikirim ke luar negeri meningkat	18	25	25	30	35	35
			Adanya asuransi pengiriman tenaga kerja ke luar negeri	18	25	25	30	35	35
		e. Pembangunan lingkungan kerja	Indeks profesionalitas	69,21	75,11	77,67	80,03	83,28,34	85,56

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		yang kondusif untuk pengembangan karir pegawai	ASN kategori baik						
		f. Penempatan pekerja pada bagian atau bidang yang sesuai dengan keahliannya	Jumlah pekerja profesional bertambah	na	75	80	85	90	95
		g. Pendidikan kedisiplinan pegawai sebagai sumberdaya manusia berkualitas	Jumlah pegawai yang melanggar kedisiplinan berkurang	25	28	26	26	24	22
F. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1. Kemitraan yang berkeadilan antara perusahaan dan tenaga kerja	a. Pengembangan forum dialog antar pelaku hubungan industrial dengan stakeholders (pekerja, pengguna, penerima	Jumlah mediator tersedia memadai	1	2	3	3	4	4

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
		manfaat, dll).							
		b. Peningkatan kualitas koordinasi lintas instansi dan lintas sektor	Laporan konflik / aduan pekerja berkurang	3	6	5	5	4	3
		c. Peningkatan pemahaman industrial tentang pentingnya kesejahteraan sosial pekerja untuk keberlanjutan industrial	Jumlah peraturan perusahaan	2	6	8	10	12	15
			Jumlah perjanjian kerja bersama meningkat	4	5	7	7	9	9
			Jumlah serikat pekerja (SP) / serikat buruh (SB) meningkat	34	35	35	36	36	37
	2. Pengawasan penerapan	a. Evaluasi peraturan daerah dan	Tersedianya lembaga	6	8	8	10	10	12

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
	aturan tenaga kerja	standar-standar di bidang hubungan industrial dan jamsostek	bipartit						
			Jumlah pelanggaran standar hubungan industrial dan jamsostek menurun	0	0	0	0	0	0
		b. Evaluasi syarat-syarat kerja yang ditetapkan industrial untuk meningkatkan akses pencari kerja	Tingkat serapan pencari kerja meningkat	244336	244436	244536	244636	244736	244836
G. Kebijakan Pengelolaan Data Terpadu berbasis Elektronik	1. Peningkatan sumberdaya manusia peduli data	a. pendidikan dan pelatihan bagi ASN pengelola data	Adanya Wali Data aktif	na	1	2	4	6	8
			Jumlah ASN terlatih sebagai pengelola data meningkat	52	66	82	182	282	446
		b. penyadaran masyarakat akan pentingnya data	Terbentuknya komunitas peduli data	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
			Partisipasi masyarakat dalam memberikan data meningkat	Na					
		c. peningkatan partisipasi pemerintah Nagari (termasuk Jorong) sebagai penyedia data	Partisipasi pemerintah Nagari dalam mengelola data meningkat	182	182	182	182	182	182
	2. Konsolidasi Data Pelaksana Teknis dengan Lembaga Penerbit Data Daerah	a. Peningkatan kapasitas pengelola data	Adanya sistem data base berbasis Nagari	2	2	2	2	2	2
		b. pembangunan jaringan pengelolaan data	Adanya jaringan dengan bandwidth yang memadai	100	100	200	300	350	400
			Tersedianya hardware yang memadai di setiap institusi	4	4	4	5	6	8

Kebijakan	Strategi	Program	Indikator	Basis Data (2024)	Target				
					Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029
			teknis						
			Tersedianya sooft ware yang memadai di setiap institusi teknis	1	1	2	2	3	4
			Tersedianya operator data yang mumpuni	n.a	5	7	7	5	10
		c. peningkatan akses pengelola data terhadap sumber data	Tersedianya platform data rumah tangga berbasis online / internet	n.a	160.274	216.070	273.086	331.341	390.855