

TAHUN **2024**

EXECUTIVE SUMMARY



PENYUSUNAN RENCANA TENAGA KERJA DAERAH (RTKD) KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2025-2029



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JOMBANG**

Jl. KH. Wahid Hasyim, No. 175, Kepanjen, Kec. Jombang
Kab. Jombang, Jawa Timur

Telp/Fax : (0321) 861459

Email : dinsosnakertrans.jombang@gmail.com

TAHUN **2024**

EXECUTIVE SUMMARY



PENYUSUNAN RENCANA TENAGA KERJA DAERAH (RTKD) KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2025-2029



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JOMBANG**

Jl. KH. Wahid Hasyim, No. 175, Kepanjen, Kec. Jombang
Kab. Jombang, Jawa Timur

Telp/Fax : (0321) 861459

Email : dinsosnakertrans.jombang@gmail.com

EXECUTIVE SUMMARY

A. Latar Belakang

Salah satu pendekatan teknokratik untuk merencanakan tenaga kerja yang berdaya saing di Kabupaten Jombang adalah melalui penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) dengan kurun waktu perencanaan selama lima tahun ke depan (2025-2029). Penyusunan RTKD diharapkan mampu merencanakan pembangunan ketenagakerjaan yang tepat sasaran sehingga sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Penyusunan RTKD juga merupakan implementasi dari Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana tenaga kerja merupakan urusan Pemerintah Wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. RTKD juga sebagai wujud pelaksanaan dari amanah Pasal 2 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Dalam hal ini, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota diamanahkan dan diberi kewenangan untuk menetapkan pembangunan ketenagakerjaan, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menyebutkan bahwa penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan harus berkesinambungan, sehingga Pemerintah Daerah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja yang tertuang dalam RTKD menjadi dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan. Dalam Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, penyusunan RTKD dimaksudkan untuk: (i) memperluas kesempatan kerja; (ii) meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja; (iii) meningkatkan kualitas tenaga kerja; (iv) meningkatkan produktivitas tenaga kerja; dan (v) meningkatkan perlindungan serta kesejahteraan pekerja.

Penyusunan RTKD harus memuat informasi ketenagakerjaan, yang secara spesifik telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang terdiri dari: (i) penduduk dan tenaga kerja; (ii) kesempatan kerja; (iii) pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja; (iv) produktivitas tenaga kerja; (v) hubungan industrial; (vi) kondisi lingkungan kerja; (vii) pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan (viii) jaminan sosial tenaga kerja.

Uraian di atas merupakan acuan dasar dan urgensi pembangunan ketenagakerjaan, sehingga “Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029” yang diselenggarakan oleh Disnaker Kabupaten Jombang menjadi penting dilakukan.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan RTKD ini untuk memberikan landasan secara akademis dalam menyajikan informasi ketenagakerjaan sebagai bahan perumusan kebijakan, strategi, program, kegiatan dan subkegiatan bagi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang untuk periode tahun 2025-2029. Landasan tersebut akan menjadi pedoman teknis dalam mencapai Kabupaten Jombang yang berdaya saing berbasis SDM dan tenaga kerja yang unggul. Berdasarkan maksud tersebut, terdapat lima tujuan yang akan dicapai, yaitu:

1. Memotret gambaran umum serta isu strategis pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang saat ini dengan berbagai karakteristik, keunggulan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dihadapi.
2. Memotret gambaran umum kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang berdasarkan identifikasi jumlah dan potensi permintaan serta penawaran tenaga kerja.
3. Memperkirakan (proyeksi) kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029 dengan cakupan:
 - a. Memperkirakan secara cermat terkait persediaan tenaga kerja di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029.
 - b. Memperkirakan kebutuhan tenaga kerja selama periode tahun 2025-2029 untuk mengidentifikasi kesempatan kerja di Kabupaten Jombang dengan berbagai karakteristiknya.
 - c. Memperkirakan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja untuk mengidentifikasi angkatan kerja yang belum terserap (pengangguran terbuka) di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029.
4. Mengidentifikasi akar masalah pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang saat ini sebagai input bagi perumusan kebijakan, strategi, program, kegiatan dan subkegiatan selama periode tahun 2025-2029.
5. Menyusun arahan kebijakan, strategi, program, kegiatan, dan subkegiatan yang bisa dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam menangani masalah pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029.

C. Metode Penyusunan

Penyusunan RTKD Kabupaten Jombang didasarkan pada pendekatan teknokratik. Artinya dalam proses penyusunannya, harus didasarkan pada data, analisis, dan metode ilmiah yang bisa dipertanggungjawabkan secara akademis. Pendekatan ini mengutamakan rasionalitas, efisiensi, dan objektivitas dalam pengambilan keputusan, terutama dalam penyusunan kebijakan, strategi, program, kegiatan, dan subkegiatan. Berdasarkan pendekatan tersebut, dibutuhkan data yang komprehensif, dengan ruang lingkup sebagai berikut:

1. Kebutuhan data dalam RTKD ini adalah: (i) kondisi sosial dan perekonomian daerah; (ii) kondisi perindustrian daerah; (iii) Penduduk Usia Kerja (PUK); (iv) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK); (v) Angkatan Kerja (AK); (vi) Penduduk yang Bekerja (PYB); (vii) penganggur terbuka; (viii) produktivitas tenaga kerja; (ix) pelatihan dan penempatan tenaga kerja; dan (x) hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

2. Berdasarkan kebutuhan data tersebut, penyusunan RTKD ini didasarkan pada jenis data sekunder dan didukung dengan data primer. Periode enumerasi (pengumpulan data sekunder) adalah data yang dibutuhkan selama periode lima tahun terakhir (2019-2023) beserta isu strategisnya.
3. Berikutnya adalah pengumpulan data primer yang berfungsi untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi permasalahan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang berdasarkan perspektif pemangku kepentingan, baik dari pelaku (pekerja), asosiasi/serikat pekerja, pelaku swasta (perusahaan), asosiasi perdagangan (misalnya Kadin), LSM/NGO, dan OPD teknis.

Penyusunan RTKD membutuhkan beberapa jenis teknik analisis data yang disesuaikan dengan masing-masing tujuan penyusunan. Tujuan penyusunan yang pertama adalah untuk memperkirakan persediaan tenaga kerja, baik Penduduk Usia Kerja (PUK), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Angkatan Kerja (AK), dan Penduduk yang Bekerja (PYB). Upaya untuk memperkirakan (proyeksi) pada beberapa variabel dilakukan melalui penggunaan rumus pertumbuhan geometri sebagai berikut:

1. Tabulasi data ketenagakerjaan tahun 2019-2023 sebagai gambaran situasi ketenagakerjaan dan merupakan data dasar dalam penyusunan perkiraan untuk tahun 2025-2029.
2. Menghitung laju pertumbuhan Penduduk Usia Kerja (PUK), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Penduduk yang Bekerja (PYB) sebelumnya (historis) dengan rumus:

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

3. Memproyeksikan PUK, TPAK dan PYB ke depan, dengan rumus:

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

Keterangan:

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

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

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

Keterangan:

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:

$$rl_{ai} = E_{ai} \cdot x \cdot ry_{ai}$$

Keterangan:

E_{ai} : Elastisitas perubahan i

rl_{ai} : Laju pertumbuhan kesempatan kerja sektor (%)

ry_{ai} : Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi sektor - i (%)

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

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

Keterangan:

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_o)

5. Data dasar yang digunakan dalam penyusunan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja tersebut adalah data ketenagakerjaan dan data ekonomi tahun 2019-2023.
6. Perkiraan persediaan tenaga kerja selanjutnya ditabulasikan menurut jenis kelamin, golongan umur, dan tingkat pendidikan.
7. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja ditabulasikan menurut jenis kelamin, golongan umur, lapangan usaha, status pekerjaan, tingkat pendidikan, jam kerja, dan jabatan/jenis pekerjaan utama.

D. Kondisi Ketenagakerjaan Kabupaten Jombang

Indikator pertama untuk melihat kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang adalah perkembangan Penduduk Usia Kerja (PUK) selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2019, jumlah PUK sebanyak 986.217 penduduk, kemudian tahun 2020 sebanyak 992.833 penduduk, tahun 2021 sebanyak 999.097 penduduk, tahun 2022 sebanyak 1.004.974 penduduk, dan tahun 2023 meningkat menjadi 1.055.307 penduduk. Selama kurun waktu tersebut, jumlah PUK relatif mempunyai rasio yang cukup tinggi dari total jumlah penduduk.

Rasio tersebut mempunyai peluang dalam memasok tenaga kerja yang melimpah di berbagai sektor. Meski demikian, melimpahnya PUK akan menjadi tantangan jika kualitasnya masih rendah, seperti diindikasikan dengan tingkat pendidikan, tingkat keterampilan, dan pengalaman. Oleh karena itu, investasi di sektor pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting dilakukan dalam menyiapkan kualitas dan kematangan PUK. Tantangan lain dari melimpahnya PUK di Kabupaten Jombang adalah: (i) tekanan untuk menciptakan lapangan kerja, karena jika tidak diimbangi

dengan penciptaan lapangan kerja yang cukup, tingginya jumlah PUK dapat menyebabkan tingginya potensi pengangguran; dan (ii) adanya persaingan yang ketat di pasar kerja, terutama jika keterampilan yang dimiliki oleh PUK tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Tabel 01. Rasio Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dari Total Penduduk Kabupaten Jombang Tahun 2019-2023

Jumlah Penduduk						
No	Kategori	2019	2020	2021	2022	2023
1	PUK	986.217	992.833	999.097	1.004.974	1.055.307
2	Bukan PUK	277.597	325.229	326.817	330.998	315.203
Total		1.263.814	1.318.062	1.325.914	1.335.972	1.370.510
Persentase (%)						
No	Kategori	2019	2020	2021	2022	2023
1	PUK	78,03	75,33	75,35	75,22	77,00
2	Bukan PUK	21,97	24,67	24,65	24,78	23,00
Total		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

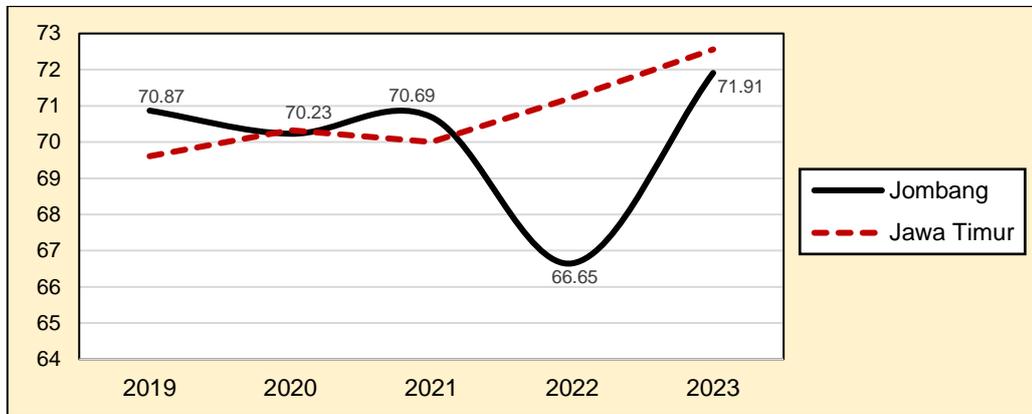
Karakteristik PUK di Kabupaten Jombang secara umum adalah sebagai berikut:

1. PUK berdasarkan kelompok umur di Kabupaten Jombang cenderung pada karakter kelompok usia produktif hingga usia matang atau mereka yang memiliki pengalaman dalam dunia kerja. Karakteristik tersebut biasanya dicirikan dengan relatif tingginya tingkat produktivitas, yang dipengaruhi oleh: (i) mempunyai tingkat pengalaman kerja yang lebih banyak, sehingga lebih efisien dalam menyelesaikan tugas; (ii) umumnya memiliki keterampilan yang lebih spesifik dan mendalam karena bertahun-tahun berkecimpung dalam bidang tertentu; dan (iii) sering kali memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.
2. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas PUK di Kabupaten Jombang adalah mereka yang tidak lulus serta lulusan SD/Sederajat. Tingkat pendidikan tersebut biasanya dicirikan dengan tingkat keterampilan yang rendah sehingga upah yang didapat rata-rata juga rendah. PUK dengan jenjang pendidikan rendah biasanya tidak terserap ke sektor formal, sehingga sektor yang digeluti mayoritas adalah informal.
3. Jumlah PUK antara laki-laki dan perempuan relatif sama. Meski demikian, masih dibutuhkan program ketenagakerjaan yang efektif berbasis gender, misalnya: (i) orientasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan adil, dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik laki-laki dan perempuan; (ii) program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing jenis kelamin; dan (iii) membantu dalam upaya promosi kesetaraan gender di dunia kerja.

Indikator berikutnya adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), yaitu persentase dari jumlah angkatan kerja dibandingkan dengan jumlah PUK. Definisi lain dari TPAK adalah persentase penduduk usia 15 tahun ke atas yang merupakan angkatan kerja. Perkembangan TPAK Kabupaten Jombang selama lima tahun terakhir (2019-2023) relatif stabil di kisaran 70 persen, meskipun terdapat tahun-tahun yang mengalami penurunan (tahun 2020 dan tahun 2022). Selama kurun waktu 2019-2023, rata-rata TPAK Kabupaten Jombang per tahun sebesar 70,07 persen, hampir sama

dengan rata-rata Jawa Timur yang sebesar 70,746 persen. Hal ini mencerminkan bahwa TPAK Kabupaten Jombang relatif tinggi, namun masih dibutuhkan peningkatan kualitas angkatan kerja dan percepatan penyerapan tenaga kerja agar mampu mengimbangi tingginya TPAK.

Gambar 01. Perkembangan TPAK Kabupaten Jombang (Persen)



Sumber: Kabupaten Jombang Dalam Angka (Diolah)

Karakteristik TPAK di Kabupaten Jombang secara umum adalah sebagai berikut:

1. TPAK berdasarkan kelompok umur di Kabupaten Jombang cenderung pada karakter kelompok usia matang (rentang usia antara 35-49 tahun). Rentang kelompok usia tersebut mencerminkan adanya kemungkinan akibat beralih pekerjaan, sehingga keluar masuk pasar kerja di Kabupaten Jombang relatif tinggi. Tingginya TPAK pada kelompok usia ini juga bisa mencerminkan kondisi atau karakteristik ekonomi lokal. Jika suatu daerah memiliki industri yang banyak menyerap tenaga kerja berpengalaman, maka TPAK pada kelompok usia di atas 35 tahun cenderung lebih tinggi.
2. Berdasarkan tingkat pendidikan, TPAK yang tinggi di Kabupaten Jombang adalah tingkat Universitas sebagai kelompok yang aktif mencari pekerjaan. Meskipun memiliki tingkat pendidikan tinggi, lulusan perguruan tinggi mungkin tidak selalu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya. Ada kemungkinan mereka bekerja pada pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian yang tinggi atau menerima gaji yang rendah. Selain itu, meskipun tercatat sebagai angkatan kerja, lulusan perguruan tinggi mungkin mengalami pengangguran terselubung, yaitu bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya atau bekerja dengan jam kerja yang tidak penuh.
3. Emansipasi perempuan pada pasar tenaga kerja di Kabupaten Jombang setiap tahun semakin tinggi, atau dengan kata lain semakin banyak PUK berjenis kelamin perempuan yang masuk angkatan kerja dan aktif mencari pekerjaan atau yang sudah bekerja untuk menghidupi diri sendiri maupun keluarganya. Berdasarkan kondisi tersebut, Disnaker harus memediasi hubungan industrial yang inklusif berbasis gender, seperti: (i) merancang hubungan pengembangan karir bagi perempuan, termasuk pelatihan kepemimpinan dan mentoring; (ii) memberikan opsi kerja fleksibel, seperti bekerja dari rumah atau jam kerja; dan (iii) menyediakan program jaminan sosial yang komprehensif untuk pekerja perempuan.

Indikator berikutnya adalah jumlah angkatan kerja, yaitu penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Selama kurun waktu tahun 2019-2023, rata-rata jumlah orang yang bekerja di Kabupaten Jombang per tahun sebanyak 665.719 penduduk, sementara untuk kategori pengangguran terbuka rata-rata per tahun sebanyak 40.836 penduduk. Jika keduanya dijumlahkan, maka rata-rata angkatan kerja per tahun di Kabupaten Jombang selama tahun 2019-2023 adalah sebanyak 706.544 penduduk. Sementara itu selama kurun waktu tersebut, rata-rata per tahun untuk kategori bukan angkatan kerja adalah sebanyak 301.131 penduduk.

Tabel 02. Jumlah Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2019-2023

No	Klasifikasi	2019	2020	2021	2022	2023
1	Bekerja	670.678	645.121	656.153	633.153	723.488
2	Pengangguran Terbuka	29.968	52.169	50.063	36.645	35.334
Angkatan Kerja		700.646	697.290	706.216	669.798	758.822
3	Bukan Angkatan Kerja	285.571	295.543	292.881	335.176	296.485
Jumlah Total		986.217	992.833	999.097	1.004.974	1.055.307

Sumber: BPS Sakernas

Karakteristik angkatan kerja di Kabupaten Jombang secara umum adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan kelompok umur, kondisi angkatan kerja di Kabupaten Jombang hampir semuanya relatif dinamis dan mayoritas terkonsentrasi pada kelompok umur matang. Tingginya usia kelompok umur matang menandakan bahwa potensi produktivitas penduduk yang bekerja pada tahun-tahun mendatang akan semakin tinggi. Kelompok umur yang masuk kategori matang (*mature*) yang tinggi mencerminkan bahwa mayoritas angkatan kerja di Kabupaten Jombang mempunyai karakteristik pengalaman kerja yang tinggi, meski belum tentu kualitasnya juga memadai karena banyak angkatan kerja hanya lulusan \leq SD/Sederajat.
2. Untuk jenjang pendidikan tinggi, jumlah angkatan kerjanya relatif mengalami peningkatan khususnya selama dua tahun terakhir (2019-2023). Meski demikian, untuk perkembangan angkatan kerja lulusan \leq SD juga masih sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas angkatan kerja di Kabupaten Jombang masih mempunyai tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah.

Berikutnya adalah Penduduk yang Bekerja (PYB), yaitu jumlah penduduk yang telah bekerja dari kategori angkatan kerja. Definisi lain dari PYB adalah penduduk usia kerja yang sudah berumur 15 tahun ke atas dan sudah bekerja atau yang telah memiliki pekerjaan. Karakteristik PUK di Kabupaten Jombang secara umum adalah sebagai berikut:

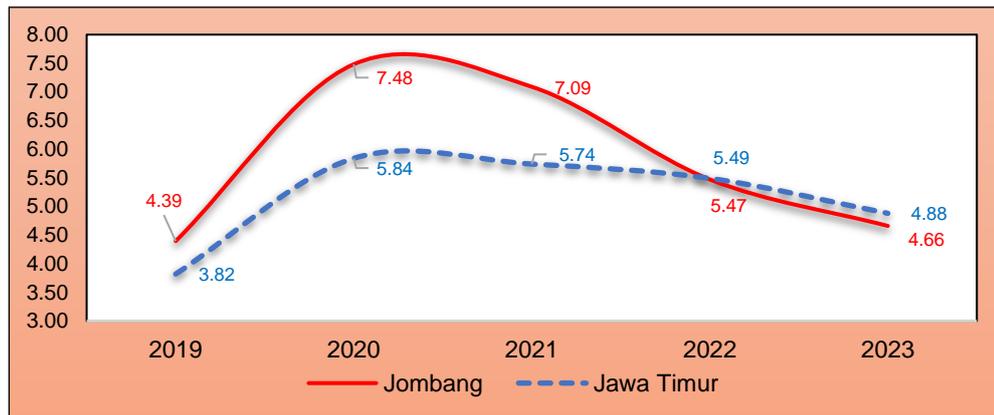
1. PYB di Kabupaten Jombang mayoritas bekerja di sektor industri pengolahan, pertanian, dan perdagangan. Khusus untuk sektor pertanian, klasifikasinya cukup beragam, baik yang masuk kategori petani pemilik lahan, petani sewa lahan, buruh tani, maupun pekerjaan lain yang bergelut di sektor pertanian. Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang harus berorientasi pada peningkatan nilai tambah yang lebih tinggi diantara ketiga sektor tersebut, terutama sektor pertanian.

2. Jumlah PYB tertinggi pada golongan umur 40-44 tahun, yang mencerminkan bahwa PYB di Kabupaten Jombang mayoritas dalam kondisi pekerjaan yang sudah mapan dan rendahnya kemungkinan akan berpindah pekerjaan. Berbeda misalnya dengan PYB di usia 20-30an, dimana berpindah-pindah pekerjaan biasanya masih sering terjadi. Dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan, masih dibutuhkan peningkatan penyerapan tenaga kerja dalam menampung penduduk yang belum bekerja di usia 20-30an tahun. Usia tersebut biasanya individu yang baru menamatkan pendidikan tinggi atau baru memasuki usia kerja.
3. Selama lima tahun terakhir, tren perkembangan PYB secara keseluruhan menunjukkan peningkatan yang konsisten, di luar periode pandemi Covid-19. Dari sisi pendidikan, jumlah PYB paling banyak berada di jenjang pendidikan \leq SD yang mencerminkan bahwa mayoritas tenaga kerja di Kabupaten Jombang relatif memperoleh tingkat upah yang rendah. Rendahnya tingkat upah rata-rata berkorelasi dengan rendahnya tingkat pendidikan, begitu sebaliknya. Oleh karena itu, kebijakan dan program wajib belajar menjadi bagian penting dari strategi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang.
4. Tren perkembangan jumlah PYB pada jenis kelamin laki-laki maupun perempuan menunjukkan tren yang sama-sama meningkat. Jumlah PYB pada jenis kelamin perempuan yang terus meningkat mencerminkan adanya partisipasi perempuan yang semakin tinggi terhadap dunia kerja. Hal ini sekaligus merepresentasikan semakin tingginya minat mayoritas perempuan di Kabupaten Jombang untuk memilih bekerja daripada sebagai ibu rumah tangga atau untuk jenis kegiatan lainnya.
5. Selama lima tahun terakhir, PYB paling tinggi adalah pada kategori Buruh/Karyawan/Pegawai, Berusaha Sendiri Tanpa Bantuan Orang Lain, kemudian Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap. Hal ini menandakan bahwa struktur ketenagakerjaan didominasi oleh penduduk yang lebih memilih bekerja di bawah naungan perusahaan atau instansi sebagai pekerja tetap. Di sisi lain, kelompok yang berusaha sendiri dan berusaha dengan bantuan buruh tidak tetap menunjukkan adanya kecenderungan kuat terhadap kewirausahaan dan usaha skala kecil. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun minat untuk berwirausaha ada, mayoritas usaha di Kabupaten Jombang masih berada pada tingkat skala kecil yang bergantung pada tenaga kerja tidak tetap.
6. Selama lima tahun terakhir, jenis pekerjaan/jabatan yang paling banyak digeluti oleh PYB di Kabupaten Jombang adalah jenis pekerjaan/jabatan Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan, dan Pekerja Kasar. Pengertian Pekerja Kasar adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan individu yang melakukan pekerjaan fisik yang berat atau berulang-ulang, seringkali membutuhkan tenaga fisik yang lebih besar daripada keterampilan intelektual. Pekerjaan ini biasanya melibatkan tugas-tugas manual seperti mengangkat beban, membersihkan, membangun, atau melakukan pekerjaan di lapangan. Kondisi demikian tidak terlepas dari fakta bahwa mayoritas angkatan kerja di Kabupaten Jombang disumbang oleh pekerja lulusan \leq SD/Sederajat.

Berikutnya adalah perkembangan jumlah penganggur terbuka, dimana selama kurun waktu tahun 2019-2023, rata-rata Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Kabupaten Jombang sebesar 5,87 persen, lebih tinggi dari rata-rata tahunan Jawa Timur yang sebesar 5,11 persen. TPT tertinggi Kabupaten Jombang terjadi pada tahun 2020 yang sebesar 7,48 persen, sementara pada tahun tersebut di Jawa Timur jumlahnya sebesar 5,84 persen. Tahun 2020 merupakan tahun pandemi Covid-19, yang menunjukkan bahwa hantaman pandemi sangat berpengaruh bagi perekonomian Kabupaten Jombang dibandingkan Jawa Timur. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum, upaya pembangunan ketenagakerjaan membutuhkan konsistensi dan penguatan kebijakan makro daerah untuk menjaga stabilitas perekonomian daerah.

Gambar 02. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Jombang (Persen)



Sumber: Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2024 (Diolah)

Karakteristik penganggur terbuka di Kabupaten Jombang secara umum adalah sebagai berikut:

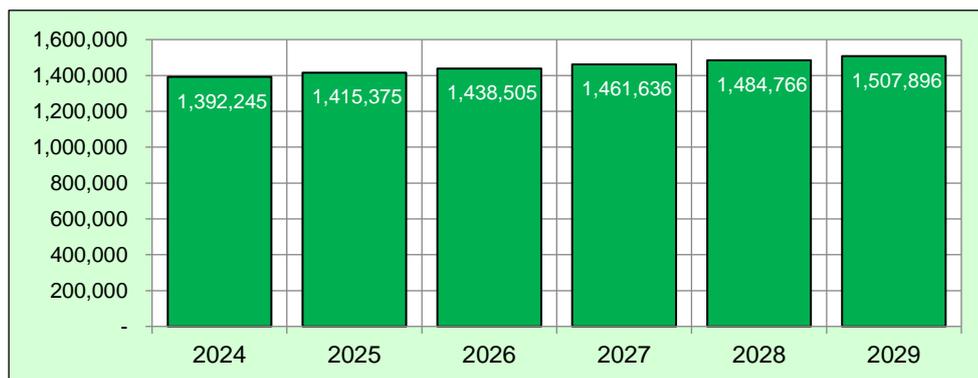
1. Jumlah penganggur terbuka paling tinggi pada rentang umur 15 sampai 29 tahun, yang mencerminkan bahwa para lulusan sekolah baik jenjang menengah maupun Perguruan Tinggi mempunyai waktu yang cukup lama agar bisa terserap dalam pasar kerja. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebabnya antara lain: (i) kesempatan kerja yang terbatas; (ii) ketidaksesuaian antara pendidikan dan kebutuhan pasar kerja; (iii) kurangnya pengalaman kerja; dan (iv) kurangnya jaringan. Perlu adanya kerja sama dari berbagai pihak, baik pemerintah, dunia usaha, maupun masyarakat, untuk mengatasi masalah ini dengan menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak bagi generasi muda.
2. Jumlah Penganggur Terbuka yang tinggi justru berasal dari jenjang pendidikan SMA Kejuruan. Hal ini adalah masalah yang kompleks dan multifaktor. Meskipun SMK dirancang untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja dengan keterampilan teknis tertentu, namun masih banyak tantangan yang dihadapi mereka dalam memasuki dunia kerja.
3. Penganggur terbuka untuk laki-laki cenderung meningkat, yang diduga karena beberapa faktor, seperti: (i) perkembangan teknologi yang pesat menyebabkan banyak pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh tenaga kerja laki-laki, seperti di sektor manufaktur, digantikan oleh mesin dan robot; dan (ii) pertumbuhan sektor jasa yang lebih cepat dibandingkan sektor industri menyebabkan permintaan tenaga kerja laki-laki di sektor tradisional mengalami penurunan.

- Jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang didominasi oleh faktor karena memang sedang mencari pekerjaan, sehingga murni memang belum mendapatkan pekerjaan. Penyebab ini dipengaruhi karena baru lulus sekolah/menempuh pendidikan atau akibat perpindahan pekerjaan. Fakta tersebut biasanya sangat dipengaruhi oleh kurang optimalnya informasi pasar kerja dan adanya waktu yang cukup lama untuk mempertemukan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja.

E. Perkiraan Persediaan Tenaga Kerja

Perkiraan persediaan tenaga kerja merujuk pada proyeksi jumlah penduduk yang bekerja atau siap bekerja di masa mendatang, dihitung berdasarkan jumlah angkatan kerja. Aspek ini menjadi krusial dalam meningkatkan kualitas pembangunan ketenagakerjaan di masa mendatang. Indikator pertama adalah perkiraan PUK, yaitu perkiraan jumlah penduduk berusia 15 tahun ke atas atau bisa disebut dengan tenaga kerja. Perkiraan PUK di Kabupaten Jombang pada periode 2024-2029 tidak terlepas dari perkiraan jumlah penduduk secara keseluruhan pada periode yang sama.

Gambar 03. Perkiraan Perkembangan Jumlah Penduduk Kabupaten Jombang Tahun 2024-2029



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

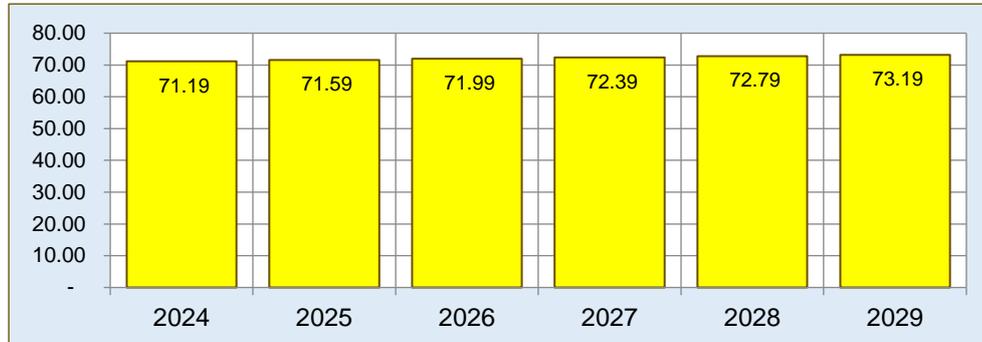
Karakteristik perkiraan PUK di Kabupaten Jombang pada masa akan datang secara umum adalah sebagai berikut:

- Potensi jumlah PUK di Kabupaten Jombang pada tahun-tahun mendatang didominasi oleh penduduk usia matang yang bertendensi sudah mempunyai umur dan pengalaman kerja yang matang. Hal ini juga mencerminkan bahwa ke depan dibutuhkan mekanisme penguatan kebijakan pensiun atau pesangon yang bisa mengakomodasi kepentingan pekerja dan perusahaan.
- Perkiraan PUK di Kabupaten Jombang pada tahun-tahun mendatang didominasi oleh lulusan \leq SD, sehingga rata-rata tingkat kemampuan, keterampilan, dan kapasitasnya masih rendah. Hal ini sejalan dengan penjelasan di bab sebelumnya, bahwa kondisi faktual di Kabupaten Jombang PUK nya masih didominasi oleh lulusan \leq SD dan SMP.

Indikator berikutnya adalah perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), yaitu perkiraan mengenai seberapa besar proporsi penduduk usia produktif di Kabupaten Jombang yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan selama periode tahun 2024-2029. Proyeksi TPAK Kabupaten Jombang selama kurun waktu tahun 2024-2029 diperkirakan setiap tahun rata-rata sebesar 72,19 persen, dimana selama tahun 2024-2026 pada kisaran 71,00 persen, tahun 2027-2028 naik kisaran 72,00 persen, dan

tahun 2029 naik menjadi kisaran level 73,00 persen. Kenaikan secara bertahap ini diasumsikan pada pertumbuhan ekonomi dan analisa makro yang stabil, tidak terjadi guncangan shock eksternal atau peristiwa berat lainnya. Asumsi juga didasarkan pada arus investasi yang relatif normal seperti tahun-tahun sebelumnya.

Gambar 04. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Jombang Tahun 2024-2029



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

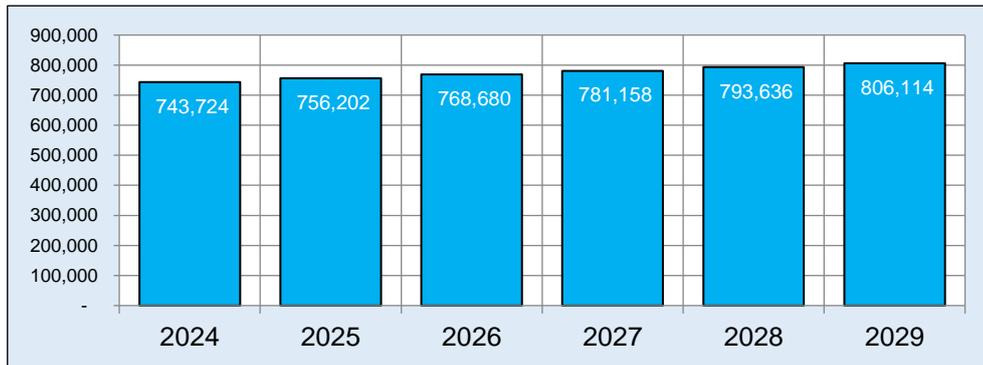
Karakteristik perkiraan TPAK di Kabupaten Jombang pada masa akan datang secara umum adalah sebagai berikut:

1. Perkiraan TPAK berdasarkan kelompok umur selama tahun 2024-2029 cenderung pada karakter kelompok usia matang (rentang usia antara 30-49 tahun). Individu berusia 40-an umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan keahlian yang lebih terasah dibandingkan dengan kelompok usia lebih muda. Hal ini membuat kelompok tersebut lebih diminati oleh perusahaan. Tingginya partisipasi angkatan kerja tersebut diharapkan dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi.
2. Perkiraan TPAK yang tinggi adalah pada tingkat Universitas, yang mencerminkan bahwa kelompok yang aktif mencari pekerjaan di Kabupaten Jombang untuk tahun-tahun mendatang adalah angkatan kerja dengan tingkat pendidikan Universitas. Dengan semakin banyaknya lulusan Universitas, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan di berbagai sektor akan semakin ketat. Perusahaan di Jombang cenderung akan mencari calon karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih spesifik, sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Sektor-sektor yang harus diprioritaskan untuk menarik investasi agar mampu menampung lulusan Universitas misalnya seperti sektor jasa, industri, teknologi, dan pendidikan.
3. Pada periode tahun 2024-2029, perkembangan TPAK pada jenis kelamin laki-laki maupun perempuan sama-sama mengalami peningkatan. Sifatnya yang konsisten dan tidak fluktuatif mencerminkan bahwa tingkat keaktifan antara laki-laki dan perempuan sama-sama tinggi.

Indikator berikutnya adalah perkiraan angkatan kerja, yaitu perkiraan mengenai seberapa besar penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan selama periode tahun 2024-2029. Angkatan kerja Kabupaten Jombang selama kurun waktu tahun 2024-2029 diperkirakan setiap tahun rata-rata sebanyak 774.919 penduduk. Pada tahun 2024, diperkirakan jumlahnya sebanyak 743.724 penduduk, tahun 2025 naik menjadi 756.202 penduduk, tahun 2026 naik lagi menjadi 768.680 penduduk, tahun 2027 naik

menjadi 781.158 penduduk, tahun 2028 naik menjadi 793.636 penduduk, dan tahun 2029 kembali mengalami kenaikan menjadi 806.114 penduduk. Kenaikan secara bertahap ini didasarkan pada tiga asumsi, yaitu: (i) asumsi tentang laju pertumbuhan penduduk, termasuk tingkat kelahiran dan kematian; (ii) perubahan struktur umur penduduk, seperti peningkatan populasi usia produktif atau lansia; dan (iii) asumsi tentang migrasi penduduk, baik dari dalam maupun luar negeri, yang akan mempengaruhi jumlah dan komposisi angkatan kerja.

Gambar 05. Perkiraan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2024-2029



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Karakteristik perkiraan angkatan kerja di Kabupaten Jombang pada masa akan datang secara umum adalah sebagai berikut:

1. Mayoritas angkatan kerja di Kabupaten Jombang, baik yang berstatus telah bekerja maupun yang masih penganggur disumbang oleh mayoritas penduduk golongan usia lebih dari 35 tahun. Golongan tersebut merupakan kelompok umur yang masih terdapat potensi untuk terus bekerja maupun berpindah kerja, sehingga sebagian statusnya dapat berpotensi sebagai penganggur terbuka. Begitupun dengan golongan umur 40-50 tahun, dimana terdapat karakter sudah menetap maupun akan berpindah kerja. Semua golongan umur tersebut bersifat umur matang dan berpengalaman, sehingga karakteristiknya adalah angkatan kerja dengan keterampilan tinggi.
2. Angkatan kerja baik yang berstatus sudah bekerja maupun masih penganggur mayoritas disumbang oleh mereka dengan tingkat pendidikan \leq SD. Kondisi demikian mencerminkan bahwa pada masa-masa akan datang, pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang harus mengarah pada upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal berbasis program peningkatan keterampilan, kapasitas, sertifikasi, dan peningkatan wajib belajar pada semua penduduk. Secara teknis, juga diperlukan penguatan Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai bagian integral dari percepatan peningkatan kualitas angkatan kerja di Kabupaten Jombang.
3. Angkatan kerja dari jenis kelamin laki-laki maupun perempuan diperkirakan setiap tahunnya mempunyai tren perkembangan yang terus meningkat dan bersifat konsisten. Perkembangan tersebut menandakan bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan terus meningkat, sehingga jumlah penganggur pada angkatan kerja perempuan bertendensi menurun.

F. Perkiraan Kebutuhan Akan Tenaga Kerja

Perkiraan kebutuhan tenaga kerja adalah proyeksi mengenai jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan di masa depan, yang dihitung berdasarkan perkembangan data jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) dari tahun-tahun sebelumnya. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, PYB adalah jumlah penduduk yang tergolong dalam angkatan kerja dan sudah bekerja. Sedangkan penduduk yang tidak bekerja dari angkatan kerja disebut penganggur terbuka. Oleh karena itu, perkiraan kebutuhan tenaga kerja merupakan proyeksi jumlah penduduk yang akan bekerja di masa depan.

Menghitung perkiraan kebutuhan akan tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk mengantisipasi kebijakan yang diperlukan dalam menciptakan perluasan kesempatan kerja, baik di sektor formal maupun informal. Untuk melakukan antisipasi tersebut, dibutuhkan perkiraan kondisi perekonomian daerah. Tren pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang pada periode 2024-2029 diperkirakan akan terus meningkat. Asumsi ini didasarkan pada kondisi bahwa pandemi Covid-19 atau sejenisnya (wabah, bencana, dll) sepenuhnya dapat dikendalikan, sehingga perekonomian global semakin stabil dan mendukung pemulihan serta pertumbuhan ekonomi daerah. Dengan asumsi tersebut, maka diperkirakan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang pada tahun 2025 bisa mencapai level 5,52 persen, hingga di tahun 2029 diperkirakan sebesar 6,69 persen. Dari kurun waktu tersebut, rata-rata perkiraan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang per tahun sebesar 6,07 persen.

Tabel 03. Perkiraan Laju Pertumbuhan PDRB Kabupaten Jombang ADHK Periode Tahun 2024 - 2029

No	Sektor (Lapangan Usaha)	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	2,39	2,99	3,59	4,18	4,78	5,38
2	Pertambangan dan Penggalian	3,56	4,55	5,54	6,52	7,51	8,50
3	Industri Pengolahan	8,61	8,89	9,18	9,47	10,75	11,04
4	Pengadaan Listrik dan Gas	5,65	6,32	7,00	7,67	8,34	9,01
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	1,53	1,14	0,74	0,35	-0,05	-0,44
6	Konstruksi	5,46	6,06	6,66	7,26	7,87	8,47
7	Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	6,26	7,62	8,98	9,34	9,70	10,06
8	Transportasi dan Pergudangan	15,16	15,71	16,27	17,82	18,38	19,93
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	6,82	7,09	8,37	8,65	9,93	10,21
10	Informasi dan Komunikasi	1,53	0,24	1,04	2,32	3,61	4,89
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	1,20	0,90	0,60	0,30	0,00	-0,30
12	Real Estate	3,64	3,45	3,26	3,07	2,88	2,68
13	Jasa Perusahaan	2,47	2,57	2,67	2,77	2,88	2,98
14	Administrasi Pemerintahan	-0,88	-1,40	-1,93	-2,45	-2,97	-3,50
15	Jasa Pendidikan	1,38	0,32	-0,74	-1,81	-2,87	-3,93
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	5,54	4,94	4,34	3,75	3,15	2,55
17	Jasa Lainnya	5,33	6,11	6,89	7,67	8,44	9,22
Pertumbuhan PDRB		5,52	5,68	5,97	6,14	6,42	6,69

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS

Indikator berikutnya adalah perkiraan kesempatan kerja, yaitu perkiraan seberapa besar kesempatan kerja yang dimiliki oleh angkatan kerja. Perkiraan kesempatan kerja Kabupaten Jombang tahun 2024-2029 didapat dari basis data Penduduk yang Bekerja (PYB) pada tahun 2019-2023. Hasil dari perhitungan perkiraan kesempatan kerja (PYB) di Kabupaten Jombang tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 04. Perkiraan Jumlah Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang

No	Klasifikasi	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Bekerja	701.043	712.538	724.033	735.528	747.024	758.519
2	Pengangguran Terbuka	42.681	43.664	44.647	45.630	46.613	47.596
Angkatan Kerja		743.724	756.202	768.680	781.158	793.636	806.114
3	Bukan Angkatan Kerja	302.698	302.768	302.838	302.908	302.978	303.047
Jumlah Total		1.046.423	1.058.970	1.071.518	1.084.066	1.096.614	1.109.162

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Karakteristik perkiraan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang pada masa akan datang secara umum adalah sebagai berikut:

1. Selama periode tahun 2024-2029, diperkirakan telah terjadi transformasi lapangan usaha di Kabupaten Jombang, terutama telah dominannya lapangan usaha industri terhadap perekonomian daerah. Pada periode tahun 2019-2023, lapangan usaha pertanian masih mendominasi, begitupun dengan jumlah PYB, kemudian disusul lapangan usaha perdagangan, dan ketiga adalah lapangan usaha industri. Transformasi lapangan usaha tersebut diiringi dengan transformasi kesempatan kerja, dimana pada tahun 2024-2029 lapangan usaha yang paling banyak memberikan kesempatan kerja adalah sektor pertanian, namun pada periode 2024-2029 diperkirakan akan digantikan oleh lapangan usaha industri, kemudian perdagangan, dan ketiga adalah pertanian.
2. Perkiraan kesempatan kerja berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 didominasi oleh kelompok umur yang memasuki usia matang dan sangat produktif. Perkiraan tersebut diduga akibat banyaknya pelaku usaha seperti industri yang membutuhkan kelompok golongan umur pekerja yang berpengalaman dan berketerampilan tinggi. Selain itu, diduga pada periode tahun 2024-2029 banyak penduduk Kabupaten Jombang yang memasuki usia lebih dari 35 tahun, disamping kelompok umur di usia 45-49 tahun dan 40-44 tahun. Proyeksi tersebut berasal dari bonus demografi usia produktif yang banyak dimiliki oleh daerah-daerah di Indonesia, termasuk Kabupaten Jombang. Sementara usia yang rata-rata dihuni oleh penduduk usia kerja kurang matang pengalaman kerja (15-34 tahun) diprediksi memiliki kesempatan kerja yang lebih sedikit. Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang ke depan harus bisa menguatkan kemampuan golongan umur kurang matang agar lebih siap dalam pasar tenaga kerja.
3. Kesempatan kerja di Kabupaten Jombang pada tahun-tahun mendatang masih berasal dari sektor yang mayoritas menampung tenaga kerja dengan jenjang pendidikan rendah (\leq SD). Jika dikorelasikan dengan analisis sebelumnya mengenai kesempatan kerja berdasarkan golongan umur yang mayoritas usia matang, maka dapat dipastikan bahwa tenaga kerja yang bekerja di golongan umur tersebut mayoritas masih berpendidikan rendah, sehingga tingkat keterampilannya juga rendah. Diperkirakan sektor pertanian dan sektor informal masih menjadi sektor yang paling banyak digeluti oleh rata-rata penduduk usia matang dengan tingkat pendidikan rendah. Hal ini juga sejalan dengan penjelasan sebelumnya bahwa kontribusi sektor pertanian terhadap PDRB

semakin berkurang, namun jumlah tenaga kerjanya relatif masih tinggi dengan mayoritas berpendidikan rendah. Minat penduduk usia muda di sektor pertanian semakin menurun dan lebih memilih sektor industri dan perdagangan.

4. Kesempatan kerja di Kabupaten Jombang pada tahun-tahun mendatang masih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan kebutuhan akan tenaga kerja perempuan pada sektor-sektor tertentu di Kabupaten Jombang masih relatif rendah. Bila dikaitkan dengan penjelasan sebelumnya mengenai kesempatan kerja berdasarkan lapangan usaha, maka mayoritas relatif membutuhkan tenaga kerja berbasis kekuatan fisik atau tenaga kerja kasar. Hal ini juga dapat dikorelasikan dengan kesempatan kerja di tingkat pendidikan yang mayoritas masih \leq SD, yang rata-rata masih berketerampilan rendah.
5. Kesempatan kerja yang tinggi di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 diperkirakan masih tidak banyak berubah dengan tahun 2023-2029, yang didominasi oleh status pekerjaan sebagai Buruh/Karyawan/Pegawai. Status tersebut disebabkan banyaknya jumlah penduduk yang lebih memilih sebagai pekerja. Berdasarkan karakteristik tersebut, maka pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang ke depan harus memperhatikan laju pertumbuhan jumlah pelaku usaha atau industri sebagai faktor utama penyedia lapangan kerja.
6. Jenis jabatan yang paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 diperkirakan lebih banyak pada jenis jabatan di level hilir (pasca produksi seperti jasa dan pemasaran). Ten industrialisasi dan lapangan usaha berbasis produk nilai tambah akan semakin meningkat. Kesempatan kerja yang tinggi tertuju pada jenis jabatan Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan, yang mencerminkan bahwa orientasi jasa sektor industri dan perdagangan akan mendominasi jenis lapangan usaha di Kabupaten Jombang. Hal ini sejalan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa pada tahun-tahun mendatang akan sedikit terjadi pergeseran sektoral dari pertanian ke industri, jasa dan perdagangan.
7. Kesempatan kerja di Kabupaten Jombang pada tahun-tahun mendatang diperkirakan didominasi oleh pekerjaan yang dikerjakan dalam waktu lebih dari >48 jam per minggu. Hal ini biasanya terdapat pada jenis pekerjaan sebagai tenaga kerja Buruh/Karyawan/Pegawai yang bekerja untuk sebuah perusahaan atau pemberi kerja.

G. Perkiraan Keseimbangan antara Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja adalah seberapa besar selisih diantara keduanya, sehingga menciptakan perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan jumlah penganggur terbuka di masa yang akan datang. Hasil proyeksi menemukan bahwa jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa: (i) perkembangan perekonomian daerah tidak mengalami inovasi perbaikan yang signifikan; (ii) laju arus investasi tahunan selama tahun 2024-2029 relatif sama dengan periode tahun 2019-2023; (iii) tidak ada inovasi yang sangat berarti dalam menciptakan nilai tambah perekonomian daerah; dan (iv) ragam program peningkatan keahlian, keterampilan dan kualifikasi angkatan kerja juga masih relatif sama dengan tahun-tahun sebelumnya. Bilapun ada perubahan, diasumsikan perubahannya tidak sangat signifikan. Berdasarkan asumsi tersebut, perkiraan jumlah penganggur terbuka

di Kabupaten Jombang untuk tahun 2024 sebanyak 42.681 penduduk, tahun 2025 sebanyak 43.664 penduduk, tahun 2026 sebanyak 44.647 penduduk, tahun 2027 sebanyak 45.630 penduduk, tahun 2028 sebanyak 46.613 penduduk, dan tahun 2029 sebanyak 47.596 penduduk.

Tabel 05. Perkiraan Jumlah Penganggur Terbuka Kabupaten Jombang Tahun 2024-2029

No	Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Perkotaan	32.957	34.217	35.477	36.736	37.996	39.256
2	Perdesaan	9.724	9.447	9.170	8.894	8.617	8.340
Jumlah		42.681	43.664	44.647	45.630	46.613	47.596

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Karakteristik perkiraan penganggur terbuka di Kabupaten Jombang pada masa akan datang secara umum adalah sebagai berikut:

1. Jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 diperkirakan terdapat pada masing-masing golongan umur yang tidak terlalu terklaster. Pada urutan pertama, jumlah penganggur terbuka diperkirakan terdapat pada golongan umur 20-24 tahun atau golongan umur yang rata-rata yang diperkirakan baru memasuki dunia kerja (*fresh graduate*), sehingga masih mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau memiliki pilihan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Kedua, golongan umur pada klaster 25-29 tahun yang masih memiliki problematika yang sama, golongan umur yang masih mencari pekerjaan yang sesuai. Sementara pada golongan umur berikutnya mempunyai klaster golongan umur yang terpaut jauh, yakni pada golongan umur 30-34 tahun yang masuk dalam kategori umur matang atau rata-rata memasuki kematangan karir. Jumlah penganggur terbuka yang tinggi pada golongan umur tersebut rata-rata disebabkan oleh preferensi pekerjaan yang berubah atau ingin berpindah kerja, sehingga sifat dari penganggur terbuka adalah sementara (transisi sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru). Semua karakter tersebut berimplikasi pada rencana program kebijakan pembangunan ketenagakerjaan yang berbeda, disesuaikan dengan masing-masing kelompok umur.
2. Jumlah penganggur terbuka akan didominasi oleh lulusan SMP. Meski demikian, jumlah lulusan penganggur terbuka lulusan SD ke bawah juga disinyalir masih tinggi. Adapun SMTA Umum diperkirakan bukan yang bersifat baru lulus (*fresh graduate*), karena bila dikaitkan dengan jumlah penganggur terbuka berbasis golongan umur sebagaimana penjelasan sebelumnya, mayoritas adalah golongan usia matang (*non fresh graduate*). Oleh karena itu, diperkirakan penganggur terbuka mayoritas adalah lulusan SMTA yang sudah bekerja dan kemungkinan ingin berpindah kerja atau ingin memulai kegiatan lapangan usaha baru. Terlepas dari perkiraan tersebut, tetap penting dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang, khususnya Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan kesiapan lulusan Perguruan Tinggi/Sederajat dalam memasuki usia kerja, seperti program pemagangan, pelatihan, dan intensitas kegiatan di Balai Latihan Kerja (BLK). Kegiatan tersebut dapat dilakukan

dengan program kerjasama atau kemitraan dengan perguruan tinggi, terutama perguruan tinggi lokal di Kabupaten Jombang.

3. Jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang pada tahun-tahun mendatang didominasi oleh alasan bahwa mereka merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan. Beberapa faktor yang mungkin berkontribusi terhadap situasi ini antara lain: (i) individu mungkin merasa kualifikasi atau pengalaman mereka tidak sesuai dengan permintaan pasar kerja yang ada; (ii) informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia mungkin tidak sampai kepada semua pencari kerja, terutama bagi mereka yang tidak memiliki akses internet atau jaringan yang luas; (iii) faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, atau disabilitas dapat menjadi penghalang dalam mendapatkan pekerjaan; (iv) tingkat kepercayaan diri pencari kerja cenderung menurun dan mereka merasa lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan; dan (v) keterampilan yang dimiliki pencari kerja mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

H. Penyusunan Isu Strategis, Arah Kebijakan, Strategi, Program, Kegiatan dan Subkegiatan Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029

Dari penjelasan sebelumnya secara keseluruhan, maka dapat ditarik beberapa isu strategis pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Jombang. Isu strategis ini didapat dari beberapa tantangan pengembangan ketenagakerjaan, baik dari kondisi faktual ketenagakerjaan, perkiraan persediaan tenaga kerja, perkiraan kebutuhan akan tenaga kerja, perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, dan termasuk dari kondisi perekonomian daerah. Berdasarkan pendekatan analisa tersebut, maka didapat tujuh isu strategis pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Jombang sebagai berikut:

Tabel 06. Isu Strategis Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Jombang

Aspek	Potensi Pembangunan Ketenagakerjaan Jombang	Tantangan Pembangunan Ketenagakerjaan Jombang	Isu Strategis Pembangunan Ketenagakerjaan Jombang
Perekonomian dan Potensi Daerah	Relatif Baiknya Kualitas Perekonomian Daerah Mampu Mendorong Stabilitas Permintaan Tenaga Kerja	Masih Diperlukan Penguatan Keamanan dan Kenyamanan	1. Peningkatan Iklim Kenyamanan dan Keamanan Investasi
	Peningkatan Nilai Tambah Sektoral Berpeluang Menciptakan Perluasan Lapangan Kerja	Investasi untuk Mendorong Potensi Sektor Unggulan	2. Peningkatan Realisasi Investasi Berbasis Sektor Unggulan dan Potensial
	Potensi Industri Strategis Mampu Menjadi Basis untuk Memperluas Penyerapan Tenaga Kerja Lokal	Masih Rendahnya Koneksi Antara IKM dan Skala Besar Menyebabkan Tidak Optimalnya	3. Peningkatan Linkage antar Sektor Industri

Aspek	Potensi Pembangunan Ketenagakerjaan Jombang	Tantangan Pembangunan Ketenagakerjaan Jombang	Isu Strategis Pembangunan Ketenagakerjaan Jombang
	Potensi Produk Unggulan Daerah (PUD) Berbasis IKM Mampu Menjadi Basis untuk Memperluas Penyerapan Tenaga Kerja Lokal	Potensi Penyerapan Tenaga Kerja Lokal	
Persediaan Tenaga Kerja	Besarnya Penduduk Usia Produktif Mampu Menjamin Ketersediaan (Penawaran) Tenaga Kerja	Masih Rendahnya Kualitas dan Tingkat Kompetensi Angkatan Kerja Lokal	4. Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Tenaga Kerja
Kebutuhan Tenaga Kerja	Kabupaten Jombang Mempunyai Jenis Industri dengan Proyeksi Efek Multiplier yang Tinggi bagi Perekonomian Daerah	Kesempatan kerja tinggi namun kurang sesuai dengan tenaga kerja lokal	5. Penguatan Ekosistem Kewirausahaan di Era Digitalisasi Industri 4.0 untuk Menciptakan Wira Usaha Baru (WUB) Guna Memperluas Kesempatan Kerja
		Kualifikasi Kebutuhan Tenaga Kerja Industri Belum Mampu Disediakan oleh Pasokan Tenaga Kerja Lokal	6. Peningkatan Kesesuaian Keterampilan Tenaga Kerja Lokal dengan Kebutuhan Industri
Keseimbangan antara Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja		Masih Rendahnya Informasi Pasar Tenaga Kerja	7. Penguatan Informasi Ketenagakerjaan untuk Mempertemukan Permintaan dan Penawaran Pasar Tenaga Kerja

Sumber: Hasil Analisis, 2024

Dari pemetaan isu strategis, kebijakan umum, kebijakan masing-masing bidang, dan kebijakan masing-masing sektor, maka dapat disusun indikasi program yang ditarik dari tujuh isu strategis. Isu strategis ini dikonversi menjadi arahan strategi, sehingga menghasilkan tujuh arahan strategi bagi pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Jombang tahun 2025-2029. Masing-masing arahan strategi menghasilkan indikasi program yang sudah disesuaikan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Penyesuaian tersebut bertujuan untuk memberikan kerangka kerja yang jelas bagi Pemerintah Daerah dan masing-

masing OPD dalam menyusun perencanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan selama tahun 2025-2029.

Dengan mengacu pada Permendagri Nomor 90 Tahun 2019, dapat dirumuskan program-program yang lebih terarah dan efektif dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang. Indikasi program (Tabel 07) kemudian dirinci dengan penyusunan kegiatan dan subkegiatan (Tabel 08). Berdasarkan hasil pemetaan, didapatkan beberapa indikasi program pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Jombang selama tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 07. Indikasi Program Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029

Arahan Strategi	Indikasi Program Sesuai Permendagri Nomor 90 Tahun 2019
1. Peningkatan Iklim Kenyamanan dan Keamanan Investasi	1. Program Hubungan Industrial
	2. Program Pengembangan Iklim Penanaman Modal
	3. Program Promosi Penanaman Modal
	4. Program Pelayanan Penanaman Modal
	5. Program Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal
2. Peningkatan Realisasi Investasi Berbasis Sektor Unggulan dan Potensial	1. Program Pelayanan Izin Usaha Simpan Pinjam
	2. Program Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi
	3. Program Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi
	4. Program Pemberdayaan dan Perlindungan koperasi
	5. Program Pengembangan Ekspor
	6. Program Perencanaan dan Pembangunan Industri
	7. Program pengendalian izin usaha Industri kabupaten/kota
	8. Program Penelitian dan Pengembangan Daerah
3. Peningkatan Linkage antar Sektor Industri	1. Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil, dan Usaha Mikro (UMKM)
	2. Program Pengembangan UMKM
	3. Program Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan
	4. Program Perizinan Usaha Pertanian
	5. Program Perencanaan dan Pembangunan Industri
	6. Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan
4. Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Tenaga Kerja	1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
	2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas

Arahan Strategi	Indikasi Program Sesuai Permendagri Nomor 90 Tahun 2019
	tenaga kerja
5. Penguatan Ekosistem Kewirausahaan di Era Digitalisasi Industri 4.0 untuk Menciptakan Wira Usaha Baru (WUB) Guna Memperluas Kesempatan Kerja	1. Program Pengembangan Kapasitas Daya Saing Kepemudaan 2. Program Penelitian dan Pengembangan Daerah
6. Peningkatan Kesesuaian Keterampilan Tenaga Kerja Lokal dengan Kebutuhan Industri	1. Program Penempatan Tenaga Kerja
7. Penguatan Informasi Ketenagakerjaan untuk Mempertemukan Permintaan dan Penawaran Pasar Tenaga Kerja	1. Program Penempatan Tenaga Kerja 2. Program Pengelolaan Data dan Sistem Informasi Penanaman Modal 3. Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri

Sumber: Hasil Analisis, 2024

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat penyusunan kegiatan dan subkegiatan yang mengacu pada masing-masing indikasi program. Prioritas penyusunan setiap tahunnya mengacu pada arahan strategi yang telah disusun arahan prioritas tahunannya. Meski demikian, prioritas tahunan tersebut juga bersifat kondisional, sehingga tidak semua arahan strategi berdasarkan periodisasi bersifat kaku, namun dinamis. Sementara itu, penyusunan penganggaran dilakukan atas dasar proyeksi berbasis data *time series* yang dimiliki masing-masing OPD teknis atau berdasarkan *benchmarking* dari daerah lain dengan tipikal sejenis dengan Kabupaten Jombang, baik tipikal ekonomi, kapasitas fiskal daerah, dan pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 08. Rincian Program, Kegiatan, dan Subkegiatan Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029

Arahan Strategi 1. Peningkatan Iklim Kenyamanan dan Keamanan Investasi										Proyeksi Penganggaran						
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub-Kegiatan	Deskripsi	OPD Penanggung Jawab	2025	2027	2024	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
2	07				URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA											
2	07	05			PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL											
2	07	05	2.01		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	150.514.100	164.060.369	78.825.802	194.920.124	212.462.936
2	07	05	2.01	01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	150.514.100	164.060.369	78.825.802	194.920.124	212.462.936
2	07	05	2.01	02	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	99.000.000	107.910.000	117.621.900	128.207.871	139.746.579
2	07	05	2.01	03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	135.252.750	147.425.498	160.693.792	175.156.234	190.920.295
2	07	05	2.02		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	1.040.371.400	1.134.004.826	1.236.065.260	1.347.311.134	1.468.569.136
2	07	05	2.02	01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	1.040.371.400	1.134.004.826	1.236.065.260	1.347.311.134	1.468.569.136
2	07	05	2.02	02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	1.040.371.400	1.134.004.826	1.236.065.260	1.347.311.134	1.468.569.136
2	07	05	2.02	03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	376.300	410.167	447.082	487.319	531.178

					Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta non afiliasi											
2	07	05	2.02	04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	75.744.200	82.561.178	89.991.684	98.090.936	106.919.120
2	18				URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PENANAMAN MODAL											
2	18	02	2.01		PROGRAM PENGEMBANGAN IKLIM PENANAMAN MODAL											
2	18	02	2.01		Penetapan Pemberian Fasilitas/Insentif Dibidang Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan Daerah Kabupaten/Kota	DPM-PTSP	√	√	√	√	√	25.000.000	27.250.000	29.702.500	32.375.725	35.289.540
2	18	02	2.01	01	Penetapan Kebijakan Daerah Mengenai Pemberian Fasilitas/Insentif dan Kemudahan Penanaman Modal	DPM-PTSP	√	√	√	√	√	150.000.000	162.000.000	168.000.000	171.000.000	177.000.000
2	18	02	2.01	02	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Fasilitas/Insentif dan Kemudahan Penanaman Modal	DPM-PTSP	√	√	√	√	√	75.000.000	81.000.000	84.000.000	85.500.000	88.500.000
2	18	02	2.01		Pembuatan Peta Potensi Investasi Kabupaten/Kota	Bappeda, DPM-PTSP	√	√	√	√	√	130.000.000	140.400.000	145.600.000	148.200.000	153.400.000
2	18	02	2.01	01	Penyusunan Rencana Umum Penanaman Modal Daerah Kabupaten/Kota	Bappeda, DPM-PTSP	√	√	√	√	√	100.000.000	108.000.000	112.000.000	114.000.000	118.000.000
2	18	02	2.01	02	Penyediaan Peta Potensi dan Peluang Usaha Kabupaten/Kota	Bappeda, DPM-PTSP	√	√	√	√	√	100.000.000	108.000.000	112.000.000	114.000.000	118.000.000
2	18	03			PROGRAM PROMOSI PENANAMAN MODAL											
2	18	03	2.01		Penyelenggaraan Promosi Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan Daerah Kabupaten/ Kota	DPM-PTSP	√	√	√	√	√	25.000.000	27.250.000	29.702.500	32.375.725	35.289.540
2	18	03	2.01	01	Penyusunan Strategi Promosi Penanaman Modal	DPM-PTSP	√	√	√	√	√	50.000.000	54.000.000	56.000.000	57.000.000	59.000.000
2	18	03	2.01	02	Pelaksanaan Kegiatan Promosi Penanaman Modal Daerah Kabupaten/Kota	DPM-PTSP	√	√	√	√	√	75.000.000	81.000.000	84.000.000	85.500.000	88.500.000
2	18	04			PROGRAM PELAYANAN PENANAMAN MODAL											
2	18	04	2.01		Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Secara Terpadu Satu Pintu Dibidang Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan Daerah Kabupaten/	DPM-PTSP	√	√	√	√	√	160.000.000	172.800.000	179.200.000	182.400.000	188.800.000

2	17	02	2.01		Penerbitan Izin Usaha Simpan Pinjam untuk Koperasi Dengan Wilayah Keanggotaan Dalam Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	49.000.000	53.410.000	58.216.900	63.456.421	69.167.499
2	17	02	2.01	01	Fasilitasi Pemenuhan Izin Usaha Simpan Pinjam dan Pembukaan Kantor Cabang, Cabang Pembantu dan Kantor Kas Koperasi Simpan Pinjam untuk Koperasi dengan Wilayah Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	125.000.000	135.000.000	140.000.000	142.500.000	147.500.000
2	17	02	2.01		Penerbitan Izin Pembukaan Kantor Cabang, Cabang Pembantu dan Kantor Kas Koperasi Simpan Pinjam untuk Koperasi dengan Wilayah Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	49.000.000	53.410.000	58.216.900	63.456.421	69.167.499
2	17	02	2.01	01	Fasilitasi Pemenuhan Izin Usaha Pembukaan Kantor Cabang, Cabang Pembantu dan Kantor Kas Koperasi Simpan Pinjam untuk Koperasi dengan Wilayah Keanggotaan dalam Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	125.000.000	135.000.000	140.000.000	142.500.000	147.500.000
2	17	03			PROGRAM PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN KOPERASI											
2	17	03	2.01		Pemeriksaan dan Pengawasan Koperasi, Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam Koperasi yang Wilayah Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten/ Kota	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	49.000.000	53.410.000	58.216.900	63.456.421	69.167.499
2	17	03	2.01	01	Pengawasan Kekuatan, Kesehatan, Kemandirian, Ketangguhan, serta Akuntabilitas Koperasi Kewenangan Kabupaten/Kota	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	294.000.000	317.520.000	329.280.000	335.160.000	346.920.000
2	17	03	2.01	02	Pemeriksaan Kepatuhan Koperasi terhadap Peraturan Perundang-Undangan Kewenangan Kabupaten/Kota	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	294.000.000	317.520.000	329.280.000	335.160.000	346.920.000
2	17	04			PROGRAM PENILAIAN KESEHATAN KSP/USP KOPERASI											
2	17	04	2.02		Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam/Unit Simpan Pinjam Koperasi yang	Dinas Koperasi dan Usaha	√	√	√	√	√	99.000.000	107.910.000	117.621.900	128.207.871	139.746.579

					Wilayah Keanggotaannya dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Mikro										
2	17	04	2.02	01	Pelaksanaan Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi Kewenangan Kabupaten/Kota	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	294.000.000	317.520.000	329.280.000	335.160.000	346.920.000
2	17	04	2.02	02	Penghargaan Kesehatan KSP/USP Koperasi Kewenangan Kabupaten/Kota	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	125.000.000	135.000.000	140.000.000	142.500.000	147.500.000
2	17	06			PROGRAM PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN KOPERASI											
2	17	06	1.01		Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi yang Keanggotaannya dalam Daerah Kabupaten/ Kota	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	219.000.000	236.520.000	245.280.000	249.660.000	258.420.000
2	17	06	1.01	01	Pemberdayaan Peningkatan Produktivitas, Nilai Tambah, Akses Pasar, Akses Pembiayaan, Penguatan Kelembagaan, Penataan Manajemen, Standarisasi, dan Restrukturisasi Usaha Koperasi Kewenangan Provinsi	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	2.500.000.000	2.700.000.000	2.800.000.000	2.850.000.000	2.950.000.000
3	30	05			PROGRAM PENGEMBANGAN EKSPOR											
3	30	05	2.01		Penyelenggaraan Promosi dan Misi Dagang Bagi Produk Ekspor Unggulan yang Terdapat Pada 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	√	√	√	√	√	219.000.000	236.520.000	245.280.000	249.660.000	258.420.000
3	30	05	2.01	01	Pembinaan dan Pengembangan Usaha Produk Ekspor Unggulan Kabupaten/Kota	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	√	√	√	√	√	499.000.000	543.910.000	592.861.900	646.219.471	704.379.223
3	30	05	2.01	02	Pameran Dagang Nasional	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	√	√	√	√	√	499.000.000	543.910.000	592.861.900	646.219.471	704.379.223
3	30	05	2.01	03	Pameran Dagang Lokal	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	√	√	√	√	√	428.800.000	467.392.000	509.457.280	555.308.435	605.286.194
3	30	05	2.01	04	Misi Dagang Bagi Produk Ekspor Unggulan	Dinas Perdagangan	√	√	√	√	√	599.000.000	652.910.000	711.671.900	775.722.371	845.537.384

2	17	07	2.01		Pemberdayaan Usaha Mikro yang Dilakukan Melalui Pendataan, Kemitraan, Kemudahan Perijinan, Penguatan Kelembagaan dan Koordinasi dengan Para Pemangku Kepentingan	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	2.500.000.000	2.500.000.000	2.800.000.000	2.850.000.000	2.950.000.000
2	17	07	2.01	01	Pendataan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	200.000.000	200.000.000	224.000.000	228.000.000	236.000.000
2	17	07	2.01	02	Pemberdayaan Melalui Kemitraan Usaha Mikro	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	2.500.000.000	2.500.000.000	2.800.000.000	2.850.000.000	2.950.000.000
2	17	07	2.01	03	Fasilitasi Kemudahan Perizinan Usaha Mikro	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	2.500.000.000	2.500.000.000	2.800.000.000	2.850.000.000	2.950.000.000
2	17	07	2.01	04	Pemberdayaan Kelembagaan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	200.000.000	200.000.000	224.000.000	228.000.000	236.000.000
2	17	07	2.01	05	Koordinasi dan Sinkronisasi dengan Para Pemangku Kepentingan dalam Pemberdayaan Usaha Mikro	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	175.000.000	175.000.000	196.000.000	199.500.000	206.500.000
2	17	08			PROGRAM PENGEMBANGAN UMKM											
2	17	08	2.01		Pengembangan Usaha Mikro dengan Orientasi Peningkatan Skala Usaha Menjadi Usaha Kecil	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	200.000.000	200.000.000	224.000.000	228.000.000	236.000.000
2	17	08	2.01	01	Fasilitasi Usaha mikro Menjadi Usaha kecil dalam Pengembangan Produksi dan Pengolahan, Pemasaran, SDM, serta Desain dan Teknologi	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	√	√	√	√	√	236.000.000	257.240.000	280.391.600	305.626.844	333.133.260
3	30				URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PERDAGANGAN											
3	30	03			PROGRAM PENINGKATAN SARANA DISTRIBUSI PERDAGANGAN											
3	30	03	2.01		Pembangunan dan Pengelolaan Sarana Distribusi Perdagangan	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	√	√	√	√	√	999.000.000	1.088.910.000	1.186.911.900	1.293.733.971	1.410.170.028
3	30	03	2.01	01	Penyediaan Sarana Distribusi Perdagangan	Dinas Perdagangan	√	√	√	√	√	236.000.000	257.240.000	280.391.600	305.626.844	333.133.260

3	31	02	2.01	03	Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Sumber Daya Industri	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	√	√	√	√	√	175.000.000	175.000.000	196.000.000	199.500.000	206.500.000
3	31	02	2.01	04	Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	√	√	√	√	√	175.000.000	175.000.000	196.000.000	199.500.000	206.500.000
3	31	02	2.01	05	Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Rencana Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	√	√	√	√	√	175.000.000	175.000.000	196.000.000	199.500.000	206.500.000
3	31	02	2.01	06	Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Rencana Pembangunan Industri	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	√	√	√	√	√	120.000.000	120.000.000	134.400.000	136.800.000	141.600.000
7	01				KECAMATAN											
7	01	03			PROGRAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA DAN KELURAHAN											
7	01	03	2.01		Koordinasi Kegiatan Pemberdayaan Desa	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	√	√	√	√	√	37.500.000	40.875.000	44.553.750	48.563.588	52.934.310
7	01	03	2.01	02	Sinkronisasi Program Kerja dan Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Yang Dilakukan Oleh Pemerintah dan Swasta di Wilayah Kerja Kecamatan	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	√	√	√	√	√	200.000.000	200.000.000	224.000.000	228.000.000	236.000.000
7	01	03	2.01	03	Peningkatan Efektifitas Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Kecamatan	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	√	√	√	√	√	200.000.000	200.000.000	224.000.000	228.000.000	236.000.000
Arahan Strategi 4. Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Tenaga Kerja												Proyeksi Penganggaran				
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub-Kegiatan	Deskripsi	OPD Penanggung Jawab	2025	2027	2024	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029

2	19	02	2.01		Penyadaran, Pemberdayaan, dan Pengembangan Pemuda dan Kepemudaan Terhadap Pemuda Pelopor Kabupaten/Kota, Wirausaha Muda Pemula, dan Pemuda Kader Kabupaten/Kota	Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata	√	√	√	√	√	25.000.000	27.000.000	28.000.000	28.500.000	29.500.000
2	19	02	2.01	02	Koordinasi, Sinkronisasi dan Penyelenggaraan Peningkatan Kapasitas Daya Saing Wira Usaha Pemula	Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata	√	√	√	√	√	70.000.000	75.600.000	78.400.000	79.800.000	82.600.000
5	05				PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN											
5	05	02			PROGRAM PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH											
5	05	02	2.03	13	Penelitian dan Pengembangan Komunikasi dan Informatika	Bappeda	√	√	√	√	√	99.000.000	107.910.000	117.621.900	128.207.871	139.746.579
5	05	02	2.04		Pengembangan Inovasi dan Teknologi	Dinas Komunikasi dan Informatika	√	√	√	√	√	99.000.000	107.910.000	117.621.900	128.207.871	139.746.579
5	05	02	2.04	01	Penelitian, Pengembangan, dan Perekayasaan di Bidang Teknologi dan Inovasi	Bappeda	√	√	√	√	√	99.000.000	107.910.000	117.621.900	128.207.871	139.746.579
5	05	02	2.04	02	Uji Coba dan Penerapan Rancang Bangun/Model Replikasi dan Inovasi di Bidang Difusi Inovasi dan Penerapan Teknologi	Bappeda	√	√	√	√	√	99.000.000	107.910.000	117.621.900	128.207.871	139.746.579
5	05	02	2.04	05	Fasilitasi Hak Kekayaan Intelektual	Bappeda	√	√	√	√	√					
Arahan Strategi 6. Peningkatan Kesesuaian Keterampilan Tenaga Kerja Lokal dengan Kebutuhan Industri												Proyeksi Penganggaran				
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub-Kegiatan	Deskripsi	OPD Penanggung Jawab	2025	2027	2024	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
2	07				URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA											

KERJA																
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA																
2	07	04			Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	306.437.950	334.017.366	364.078.928	396.846.032	432.562.175
2	07	04	2.01	01	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	3.111.450	3.391.481	3.696.714	4.029.418	4.392.066
2	07	04	2.01	02	Pelayanan antar Kerja	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	13.057.200	14.232.348	15.513.259	16.909.453	18.431.303
2	07	04	2.01	03	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	29.438.400	32.087.856	34.975.763	38.123.582	41.554.704
2	07	04	2.01	04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	42.113.000	45.903.170	50.034.455	54.537.556	59.445.936
2	07	04	2.04		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	42.113.000	45.903.170	50.034.455	54.537.556	59.445.936
2	07	04	2.04	01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	34.052.000	37.116.680	40.457.181	44.098.328	48.067.177
2	07	04	2.04	02	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	34.052.000	37.116.680	40.457.181	44.098.328	48.067.177
2	07	04	2.04	03	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Dinas Tenaga Kerja	√	√	√	√	√	8.060.900	8.786.381	9.577.155	10.439.099	11.378.618
Arahan Strategi 7. Penguatan Informasi Ketenagakerjaan untuk Mempertemukan Permintaan dan Penawaran Pasar Tenaga Kerja												Proyeksi Penganggaran				
Urusan	Bidang Urusan	Program	Kegiatan	Sub-Kegiatan	Deskripsi	OPD Penanggung Jawab	2025	2027	2024	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
2	07				URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA											
2	07	04			PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA											
2	07	04	2.03		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Dinas Tenaga	√	√	√	√	√	77.828.520	84.833.087	92.468.065	100.790.190	109.861.308

I. Penutup

RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 merupakan dasar acuan bagi perencanaan pembangunan ketenagakerjaan selama kurun waktu lima tahun ke depan yang berbasis pada: (i) pendayagunaan tenaga kerja melalui peningkatan kualitas tambahan angkatan kerja baru; (ii) optimalisasi kebijakan umum, termasuk kebijakan kesehatan, investasi, pendidikan, dan pelatihan; (iii) penciptaan kesempatan kerja sektoral; dan (iv) perencanaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dokumen ini dirancang untuk mengakomodir kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan yang terjadi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, dokumen RTKD dapat direvisi secara berkala untuk menyesuaikan dengan berbagai kebijakan dan program yang ada serta perkembangan baru, sehingga tetap relevan dengan kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang. Rangkaian tersebut merupakan upaya untuk menciptakan strategi dan program kebijakan pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Cipta Kerja.

Keberhasilan melaksanakan RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 akan sangat bergantung pada komitmen, integritas dan dedikasi seluruh *stakeholders*. Oleh karena itu, dibutuhkan kerjasama dan dedikasi yang tinggi dari semua pihak, baik itu pemerintah, swasta, maupun masyarakat dan tenaga kerja itu sendiri. Dari hubungan tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang, khususnya Disnaker diharapkan dapat bekerjasama dengan pihak swasta dalam merealisasikan program-program ketenagakerjaan secara lebih riil, dan dapat menyentuh seluruh lapisan masyarakat dan angkatan kerja yang ada. Masyarakat pun diharapkan agar lebih menyadari tuntutan dunia kerja dengan membekali diri dengan pendidikan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman yang memadai sebelum terjun dan bersaing dalam dunia kerja.

Dokumen RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 ini juga diharapkan menjadi bahan (input) dalam menyusun Draft Rancangan Peraturan Bupati (Raperbup) tentang Ketenagakerjaan Daerah. Maka dari itu, perlu untuk segera dilakukan pembahasan lebih lanjut yang melibatkan lintas OPD, pelaku usaha, serikat pekerja, dan pemangku kepentingan lain yang dikordinasi oleh Disnaker agar mendapatkan tanggapan dan saran masukan guna menjadi lebih sempurna dan sesuai dengan kebutuhan ketenagakerjaan daerah.