

TAHUN **2024**

# LAPORAN AKHIR



## **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](mailto:dinsosnakertrans.jombang@gmail.com)

TAHUN **2024**

# LAPORAN AKHIR



## **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](mailto:dinsosnakertrans.jombang@gmail.com)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, Laporan Akhir “Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029” ini dapat terselesaikan. Laporan Akhir menyajikan seluruh ketentuan penyusunan RTKD mulai dari pendahuluan hingga penutup, yang berfungsi untuk memberikan arah pengaturan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama lima tahun mendatang.

Sistematika tersebut disusun dalam rangka menyajikan rencana penyusunan untuk menjawab 5 (lima) tujuan, yaitu: (i) memotret gambaran umum serta isu strategis atas situasi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang saat ini dengan berbagai karakteristik, keunggulan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dihadapi; (ii) memotret gambaran umum kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang hingga ke level desa untuk mengidentifikasi jumlah dan potensi permintaan serta penawaran tenaga kerja; (iii) memperkirakan (proyeksi) kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029; (iv) mengidentifikasi akar masalah pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang saat ini sebagai input bagi perumusan kebijakan yang bisa dilakukan pada tahun 2025-2029; dan (v) menyusun kebijakan, strategi, dan arahan program, kegiatan serta subkegiatan yang bisa dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam menangani masalah pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029.

Kelima tujuan tersebut disusun untuk memberikan landasan secara akademis berbagai informasi ketenagakerjaan yang dapat digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan, strategi dan penyusunan program pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029. Landasan tersebut akan menjadi pedoman teknis bagi penetapan dan pengembangan ragam strategi dan arah pembangunan ketenagakerjaan dalam mencapai Kabupaten Jombang yang berdaya saing berbasis SDM dan tenaga kerja yang unggul. Akhir kata, penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran penyusunan Laporan Akhir ini.

Jombang, Desember 2024

Penyusun

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Maksud dan Tujuan.....	5
1.3. Sasaran dan Manfaat.....	6
1.4. Ruang Lingkup Penyusunan.....	7
1.5. Dasar Hukum Pelaksanaan RTKD .....	12
1.6. Metode Penyusunan .....	13
1.7. Pengertian Dasar, Konsep dan Definisi.....	23
1.8. Sistematika Laporan .....	25
<b>BAB II KONDISI KETENAGAKERJAAN KABUPATEN JOMBANG .....</b>	<b>30</b>
2.1. Kondisi Ekonomi .....	30
2.2. Kondisi Potensi Daerah.....	40
2.3. Kondisi Perindustrian .....	51
2.3.1. Peranan Industrialisasi Kabupaten Jombang di Jawa Timur .....	52
2.3.2. Karakteristik Pembangunan Industri di Kabupaten Jombang .....	54
2.4. Penduduk Usia Kerja (PUK) .....	57
2.4.1. Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Golongan Umur .....	61
2.4.2. Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Tingkat Pendidikan .....	63
2.4.3. Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Jenis Kelamin .....	64
2.5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).....	66
2.5.1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Kelompok Umur .....	67
2.5.2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Tingkat Pendidikan .....	69
2.5.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin.....	70
2.6. Angkatan Kerja.....	71
2.6.1. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur .....	73
2.6.2. Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan .....	74
2.6.3. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin .....	76
2.7. Penduduk yang Bekerja (PYB) .....	78
2.7.1. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Lapangan Usaha .....	78
2.7.2. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Golongan Umur.....	79
2.7.3. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Tingkat Pendidikan.....	82
2.7.4. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Jenis Kelamin.....	83
2.7.5. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Status Pekerjaan Utama .....	85
2.7.6. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan.....	87
2.8. Penganggur Terbuka .....	89
2.8.1. Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur .....	90
2.8.2. Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan.....	92
2.8.3. Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin .....	94
2.8.4. Penganggur Terbuka Menurut Kategori Pengangguran .....	96

2.9. Produktivitas Tenaga Kerja .....	97
<b>BAB III PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>101</b>
3.1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) .....	101
3.1.1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Golongan Umur .....	103
3.1.2. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Tingkat Pendidikan .....	105
3.1.3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Jenis Kelamin .....	107
3.2. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) .....	108
3.2.1. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Golongan Umur .....	109
3.2.2. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Tingkat Pendidikan .....	110
3.2.3. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin .....	112
3.3. Perkiraan Angkatan Kerja .....	113
3.3.1. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur .....	113
3.3.2. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan .....	115
3.3.3. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin .....	117
<b>BAB IV PERKIRAAN KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>119</b>
4.1. Perkiraan Perekonomian Daerah .....	119
4.2. Perkiraan Kesempatan Kerja .....	123
4.2.1. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha .....	125
4.2.2. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur .....	127
4.2.3. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan .....	130
4.2.4. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin .....	132
4.2.5. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan Utama .....	134
4.2.6. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan .....	136
4.2.7. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja .....	139
<b>BAB V PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>142</b>
5.1. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur .....	142
5.2. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan .....	145
5.3. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin .....	147
<b>BAB VI ISU STRATEGIS, ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN KABUPATEN JOMBANG .....</b>	<b>149</b>
6.1. Isu Strategis Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Jombang .....	149
6.2. Kebijakan Umum .....	159
6.3. Kebijakan Pengendalian Pertambahan Penduduk .....	188
6.4. Kebijakan Kesehatan .....	191
6.5. Kebijakan Investasi .....	193
6.6. Kebijakan Peningkatan Kualitas Angkatan Kerja .....	195
6.7. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan .....	197
6.8. Kebijakan Penciptaan Kesempatan Kerja Berbasis Sektoral .....	199
6.8.1. Sektor Pertanian .....	199
6.8.2. Sektor Pertambangan dan Penggalian .....	201

6.8.3. Sektor Industri Pengolahan.....	202
6.8.4. Sektor Listrik, Gas, dan Air .....	205
6.8.5. Sektor Konstruksi/Bangunan .....	206
6.8.6. Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran.....	207
6.8.7. Sektor Angkutan dan Komunikasi.....	209
6.8.8. Sektor Keuangan .....	211
6.8.9. Sektor Jasa Kemasyarakatan .....	212
6.9. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja .....	215
6.10. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	221
6.11. Kebijakan Lainnya .....	224
<b>BAB VII PENUTUP .....</b>	<b>225</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>226</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Target Capaian Pembangunan Ketenagakerjaan dalam RPD Kabupaten Jombang .....	2
Gambar 1.2.	Urgensi Penyusunan RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029.....	4
Gambar 1.3.	Ilustrasi Penggunaan Analisis Akar Masalah dalam RTKD .....	20
Gambar 1.4.	Ilustrasi Tahapan Penyusunan RTKD Kabupaten Jombang .....	22
Gambar 2.1.	Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jombang .....	31
Gambar 2.2.	Komposisi Sektoral PDRB Kabupaten Jombang (Persen) .....	34
Gambar 2.3.	Pertumbuhan Sektor Basis Kabupaten Jombang (Persen) .....	36
Gambar 2.4.	Perbandingan Pertumbuhan Sektor Pertanian Kabupaten Jombang dan Jawa Timur (Persen) .....	36
Gambar 2.5.	Perbandingan PDRB Per Kapita Kabupaten Jombang dan Jawa Timur (Rp Juta).....	38
Gambar 2.6.	Tingkat Kemiskinan Kabupaten Jombang (Persen).....	39
Gambar 2.7.	Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Jombang .....	39
Gambar 2.8.	Pemetaan Komoditas Industri Skala Besar Kabupaten Jombang .....	43
Gambar 2.9.	Pemetaan Komoditas Industri Strategis Skala IKM di Kabupaten Jombang .....	44
Gambar 2.10.	Peta Spasial Sebaran PUD Hasil Pertanian Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Jombang .....	47
Gambar 2.11.	Peta Spasial Sebaran PUD Hasil Industri Pengolahan Masing-Masing Kecamatan dan Desa di Kabupaten Jombang.....	50
Gambar 2.12.	Kontribusi Kabupaten/Kota Terhadap Pembentukan PDRB Industri Pengolahan Jawa Timur.....	52
Gambar 2.13.	Nilai PDRB dan Pertumbuhan PDRB Industri Pengolahan Kabupaten/Kota di Jawa Timur .....	53
Gambar 2.14.	Distribusi PDRB Sub-Industri Pengolahan di Kabupaten Jombang ....	55
Gambar 2.16.	Industri yang Mengalami atau Tidak Mengalami Kesulitan (Persen) ...	55
Gambar 2.17.	Industri Menurut Konsumen Utama dan Lokasi Pemasaran (Persen) .....	56
Gambar 2.18.	Industri Menurut Asal Perolehan Bahan Baku dan Jenis Kesulitannya (Persen) .....	57
Gambar 2.19.	Perkembangan Jumlah Penduduk Kabupaten Jombang Tahun 2019-2023.....	58
Gambar 2.20.	Jumlah Penduduk Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Jombang Tahun 2023 .....	58
Gambar 2.21.	Perkembangan Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang .....	60
Gambar 2.22.	Komposisi Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dan Bukan Penduduk Usia Kerja (Non PUK) (Persen) .....	60
Gambar 2.23.	Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023) .....	62
Gambar 2.24.	Persentase Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023) .....	62
Gambar 2.25.	Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023) .....	63

Gambar 2.26.	Persentase Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023).....	64
Gambar 2.27.	Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023) .....	65
Gambar 2.28.	Persentase Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023) .....	66
Gambar 2.29.	Perkembangan TPAK Kabupaten Jombang (Persen) .....	67
Gambar 2.30.	TPAK di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023) .....	68
Gambar 2.31.	TPAK di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023) .....	70
Gambar 2.32.	TPAK Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023 (Persen) .....	71
Gambar 2.33.	Jumlah Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang .....	72
Gambar 2.34.	Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023) .....	74
Gambar 2.35.	Persentase Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023) .....	74
Gambar 2.36.	Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023) .....	75
Gambar 2.37.	Persentase Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023) .....	76
Gambar 2.38.	Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023) .....	77
Gambar 2.39.	Persentase Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023) .....	77
Gambar 2.40.	Persentase Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha Tahun 2019-2023 .....	79
Gambar 2.41.	Jumlah Penduduk yang Bekerja di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023) .....	81
Gambar 2.42.	Persentase Penduduk yang Bekerja di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023) .....	81
Gambar 2.43.	Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023) .....	83
Gambar 2.44.	Persentase Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023) .....	83
Gambar 2.45.	Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023) .....	84
Gambar 2.46.	Persentase Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023) .....	84
Gambar 2.47.	Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama (Tahun 2023) .....	86
Gambar 2.48.	Persentase Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama (Tahun 2023) .....	87
Gambar 2.49.	Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan (Tahun 2023) .....	89
Gambar 2.50.	Persentase Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan (Tahun 2023) .....	89

Gambar 2.51.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Jombang (Persen) .....	90
Gambar 2.52.	Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023) .....	91
Gambar 2.53.	Persentase Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023) .....	92
Gambar 2.54.	Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023) .....	93
Gambar 2.55.	Persentase Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023) .....	93
Gambar 2.56.	Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023) .....	95
Gambar 2.57.	Persentase Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023) .....	95
Gambar 2.58.	Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Kategori Pengangguran (Tahun 2023).....	97
Gambar 2.59.	Persentase Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Kategori Pengangguran (Tahun 2023).....	97
Gambar 2.60.	Perkembangan Upah/Gaji Bersih Buruh Karyawan Selama Sebulan ..	98
Gambar 2.61.	PDRB Per Kapita Kabupaten Jombang (Rp. Juta) .....	99
Gambar 2.62.	Perkembangan Nilai PDRB per Pekerja .....	100
Gambar 3.1.	Perkiraan Perkembangan Jumlah Penduduk Kabupaten Jombang Tahun 2024-2029 .....	101
Gambar 3.2.	Perkiraan Komposisi (Persen) Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dan Bukan Penduduk Usia Kerja (Non PUK) Tahun 2024-2029 .....	102
Gambar 3.3.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penduduk Usia Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur .....	104
Gambar 3.4.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Penduduk Usia Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur .....	105
Gambar 3.5.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan .....	106
Gambar 3.6.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Penduduk Usia Kerja (PUK) Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan .....	106
Gambar 3.7.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penduduk Usia Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin ...	107
Gambar 3.8.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Penduduk Usia Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin ...	108
Gambar 3.9.	Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Jombang Tahun 2024-2029 .....	109
Gambar 3.10.	Perkiraan TPAK di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur	
Gambar 3.11.	Perkiraan TPAK di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2029) .....	111
Gambar 3.12.	Perkiraan TPAK di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2029) .....	113
Gambar 3.13.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Angkatan Kerja Per Tahun Periode	

	2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur .....	114
Gambar 3.14.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur .....	115
Gambar 3.15.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan.....	116
Gambar 3.16.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan .....	117
Gambar 3.17.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin.....	118
Gambar 3.18.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin ...	118
Gambar 4.1.	Perkiraan Nilai dan Pertumbuhan PDRB Kabupaten Jombang Periode Tahun 2024-2029.....	123
Gambar 4.2.	Perkiraan Jumlah Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2024-2029.....	124
Gambar 4.3.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha .....	126
Gambar 4.4.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha .....	127
Gambar 4.5.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur .....	129
Gambar 4.6.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur .....	129
Gambar 4.7.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan .....	131
Gambar 4.8.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan .....	131
Gambar 4.9.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin ...	133
Gambar 4.10.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin ...	133
Gambar 4.11.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama.....	136
Gambar 4.12.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama.....	136
Gambar 4.13.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jabatan .....	138
Gambar 4.14.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jabatan .....	138
Gambar 4.15.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun	

	Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jam Kerja.....	140
Gambar 4.16.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jam Kerja.....	141
Gambar 5.1.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur .....	144
Gambar 5.2.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur .....	145
Gambar 5.3.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan .....	147
Gambar 5.4.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan .....	147
Gambar 5.5.	Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin ...	148
Gambar 5.6.	Perkiraan Rata-Rata Persentase Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin.....	148

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Diagram Analisis SWOT.....	21
Tabel 1.2.	Rincian Sistematika Laporan RTKD Kabupaten Jombang .....	25
Tabel 2.1.	PDRB Kabupaten Jombang Atas Dasar Harga Konstan Menurut Lapangan Usaha (Juta Rupiah), 2019-2023 .....	32
Tabel 2.2.	Distribusi PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha (Persen), 2019-2023 .....	33
Tabel 2.3.	Laju Pertumbuhan PDRB Kabupaten Jombang Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha (Persen), 2019-2023 .....	35
Tabel 2.4.	PDRB per Kapita Harga Berlaku dan Konstan Kabupaten Jombang (Ribu Rupiah) .....	38
Tabel 2.5.	Sebaran PUD Hasil Pertanian Masing-Masing Kecamatan dan Desa di Kabupaten Jombang .....	45
Tabel 2.6.	Sebaran PUD Hasil Industri Pengolahan Masing-Masing Kecamatan dan Desa di Kabupaten Jombang .....	48
Tabel 2.7.	Rasio Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dari Total Penduduk Kabupaten Jombang Tahun 2019-2023.....	59
Tabel 2.8.	Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2019-2023 .....	61
Tabel 2.9.	Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2023 .....	63
Tabel 2.10.	Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023 .....	65
Tabel 2.11.	TPAK Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2019-2023.....	68
Tabel 2.12.	TPAK Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2023.....	69
Tabel 2.13.	TPAK Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023.....	70
Tabel 2.14.	Jumlah Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2019-2023 .....	72
Tabel 2.15.	Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2019-2023 .....	73
Tabel 2.16.	Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2023 .....	75
Tabel 2.17.	Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023 .....	77
Tabel 2.18.	Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha Tahun 2019-2023 .....	78
Tabel 2.19.	Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2019-2023 .....	80
Tabel 2.20.	Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan.....	82
Tabel 2.21.	Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023 .....	84
Tabel 2.22.	Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang	

	Menurut Status Pekerjaan Utama .....	86
Tabel 2.23.	Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan.....	88
Tabel 2.24.	Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2019-2023 .....	91
Tabel 2.25.	Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2023 .....	93
Tabel 2.26.	Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023 .....	95
Tabel 2.27.	Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Kategori Pengangguran Tahun 2019-2023.....	96
Tabel 2.28.	Perbandingan Upah/Gaji Bersih Buruh Karyawan Selama Sebulan ....	98
Tabel 2.29.	Perbandingan Nilai PDRB per Pekerja (Rp.Juta) .....	100
Tabel 3.1.	Perkiraan Rasio Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dari Total Penduduk Kabupaten Jombang tahun 2024-2029 .....	102
Tabel 3.2.	Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2024-2029 .....	104
Tabel 3.3.	Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024-2029.....	106
Tabel 3.4.	Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2029 .....	107
Tabel 3.5.	Perkiraan TPAK Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2024-2029 .....	110
Tabel 3.6.	Perkiraan TPAK Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024-2029 .....	111
Tabel 3.7.	Perkiraan TPAK Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2029.....	113
Tabel 3.8.	Perkiraan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2024-2029 .....	114
Tabel 3.9.	Perkiraan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024-2029 .....	116
Tabel 3.10.	Perkiraan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2029 .....	117
Tabel 4.1.	Perkiraan Laju Pertumbuhan PDRB Kabupaten Jombang ADHK Periode Tahun 2024 – 2029.....	120
Tabel 4.2.	Perkiraan PDRB Kabupaten Jombang ADHK 2010 (Rp. Milyar) .....	121
Tabel 4.3.	Perkiraan Distribusi PDRB Kabupaten Jombang ADHB Periode Tahun 2024-2029 (Persen) .....	122
Tabel 4.4.	Perkiraan Jumlah Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang .....	124
Tabel 4.5.	Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha Tahun 2024-2029 .....	126
Tabel 4.6.	Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2024-2029 .....	128
Tabel 4.7.	Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024-2029 .....	131
Tabel 4.8.	Perkiraan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2029 .....	132

Tabel 4.9.	Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama Tahun 2024-2029 .....	135
Tabel 4.10.	Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jabatan Tahun 2024-2029 .....	137
Tabel 4.11.	Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang wangi Menurut Jam Kerja Tahun 2024-2029.....	140
Tabel 5.1.	Perkiraan Penganggur Terbuka Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2024-2029 .....	144
Tabel 5.2.	Perkiraan Penganggur Terbuka Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024-2029 .....	146
Tabel 5.3.	Perkiraan Penganggur Terbuka Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2029 .....	148

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Arah pembangunan Kabupaten Jombang yang tercermin dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 terdiri dari empat tujuan, yaitu: (i) meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, inovatif, transparan dan efektif, serta penyelenggaraan digitalisasi layanan publik; (ii) meningkatkan kualitas SDM yang unggul dan berdaya saing; (iii) meningkatkan kehidupan masyarakat Jombang yang religius dan berbudaya; dan (iv) meningkatkan daya saing dan pemerataan ekonomi melalui pemantapan kualitas infrastruktur berkelanjutan yang mendorong pengembangan agrobisnis dan sektor unggul lainnya. Dari keempat tujuan tersebut, salah satu domain yang ditekankan dalam RPD adalah pembangunan manusia yang seutuhnya. Hal ini dicerminkan dengan orientasi untuk mencapai SDM unggul dan berdaya saing, serta religius dan berbudaya.

Untuk mencapai SDM unggul dan berdaya saing, diperlukan upaya untuk menciptakan lapangan kerja yang layak dan berkualitas, serta kesiapan tenaga kerja yang memadai. Pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas adalah salah satu kunci untuk mencapai tujuan dalam RPD, khususnya tujuan kedua (meningkatkan kualitas SDM yang unggul dan berdaya saing) dan korelasinya terhadap tujuan yang keempat (meningkatkan daya saing dan pemerataan ekonomi). Dalam RPD Kabupaten Jombang Tahun 2024-2026, ranah ketenagakerjaan juga menjadi salah satu strategi utama pembangunan, khususnya yang dituangkan dalam strategi kelima, yaitu "Perluasan Lapangan Kerja Melalui Matching Program dengan Korporasi, Pembinaan Kompetensi Angkatan Kerja dan Penciptaan Wirausaha Baru". Muatan ketenagakerjaan dalam RPD juga tercermin dari sasaran yang tercantum dalam tujuan keempat, yaitu "Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja" dengan indikator sasaran berupa "Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja".

Tujuan dan sasaran yang tertuang dalam RPD secara implisit mensyaratkan pentingnya informasi pasar tenaga kerja dan kualitas angkatan kerja, yang dapat dicapai dengan: (i) pemerataan informasi pasar tenaga kerja; (ii) pengurangan tingkat pengangguran terbuka melalui peningkatan keterampilan teknis usaha; (iii) peningkatan kemandirian tenaga kerja berwawasan wirausaha; (iv) peningkatan kualitas, kesejahteraan, dan perlindungan tenaga kerja; dan (iv) peningkatan keterampilan dan produktivitas bagi penguatan daya saing tenaga kerja. Setidaknya terdapat empat target capaian yang harus diwujudkan untuk menciptakan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan arahan RPD, yaitu: (i) penyerapan

tenaga kerja yang didukung iklim investasi; (ii) peningkatan kualitas tenaga kerja berbasis pendidikan dan pelatihan; (iii) peningkatan perlindungan tenaga kerja melalui hubungan industrial; dan (i) penciptaan tenaga kerja yang mandiri, produktif, dan kompetitif.

**Gambar 1.1. Target Capaian Pembangunan Ketenagakerjaan dalam RPD Kabupaten Jombang**



Dalam mencapai ragam tujuan dan strategi yang tertuang dalam RPD, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang mempunyai peranan yang sangat strategis. Dalam konteks mencapai RPD, Dinas Tenaga Kerja memiliki kontribusi yang sangat signifikan, antara lain: (i) meningkatkan kualitas SDM melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi, yang sejalan dengan tujuan RPD untuk menciptakan SDM yang berdaya saing; (ii) mendorong pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan lapangan kerja baru dan produktivitas tenaga kerja; (iii) mengurangi tingkat pengangguran melalui berbagai program penempatan tenaga kerja; dan (iv) meningkatkan kesejahteraan dengan melindungi hak-hak pekerja dan memastikan adanya pekerjaan yang layak. Semuanya diperlukan untuk menyusun program-program yang spesifik untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam RPD.

Meski demikian, upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang untuk mencapai target yang diamanahkan dalam RPD Tahun 2024-2026 masih dihadapkan pada ragam tantangan, antara lain: (i) rendahnya kesesuaian kualifikasi pencari kerja terhadap kebutuhan pasar kerja; (ii) terbatasnya pencari kerja yang mempunyai kompetensi dan bersertifikat; (iii) minimnya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang terakreditasi; dan (iv) tingginya potensi pelanggaran norma ketenakerjaan serta

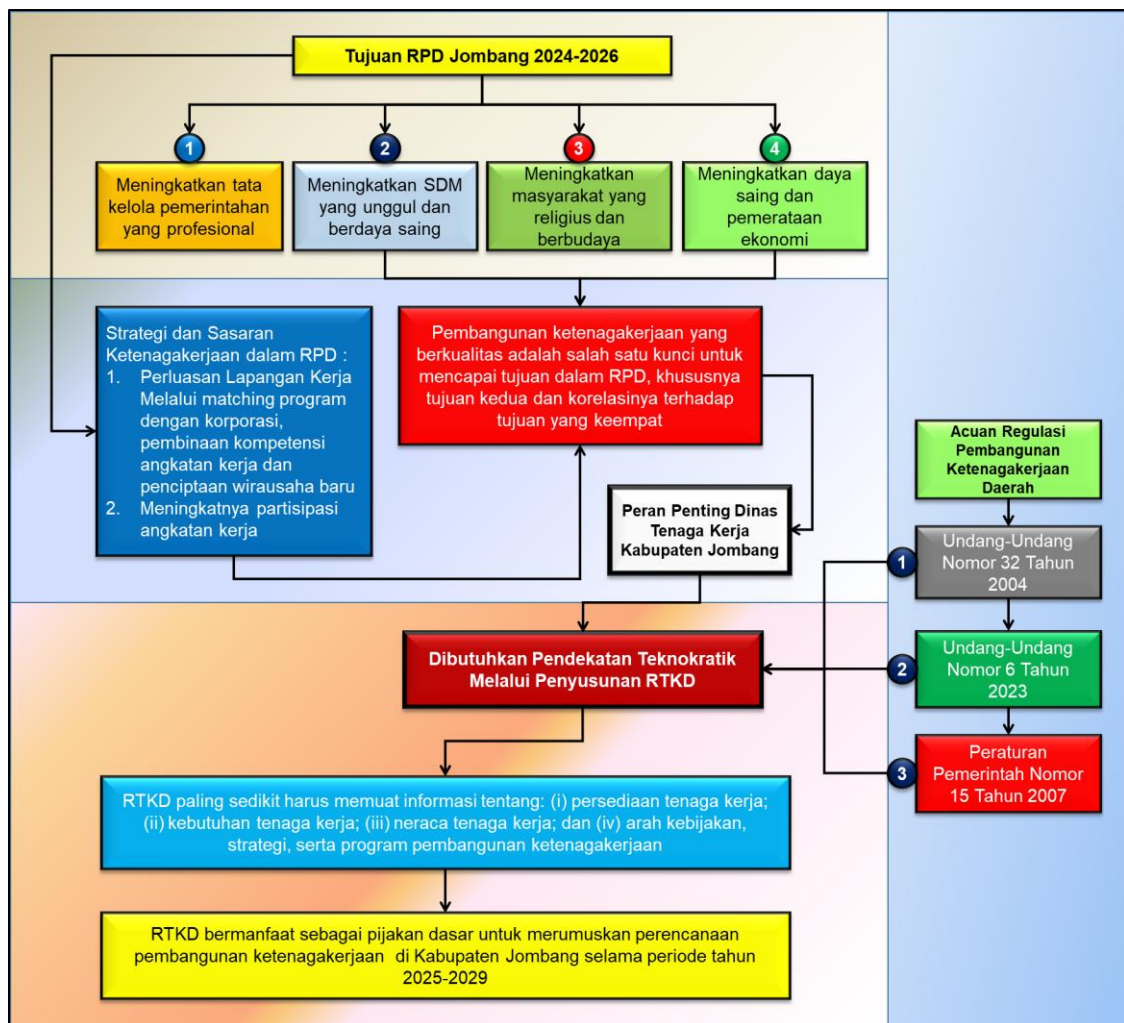
meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial. Dalam rangka mengatasi tantangan tersebut, harus disusun strategi yang inovatif dengan melandaskan pada pendekatan teknokratik. Pembangunan ketenagakerjaan tanpa perencanaan yang matang akan sangat berisiko menimbulkan dampak negatif, seperti: (i) rendahnya tingkat kesejahteraan; (ii) tingginya ketimpangan pendapatan; (iii) risiko terjadinya resistensi sosial akibat lemahnya sosialisasi atau informasi mengenai ketenagakerjaan daerah; (iv) rendahnya dampak pembangunan terhadap perekonomian lokal; dan (v) dampak negatif lainnya akibat lemahnya perencanaan ketenagakerjaan di daerah.

Salah satu pendekatan teknokratik untuk merencanakan tenaga kerja yang berdaya saing di Kabupaten Jombang adalah melalui penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) dengan lingkup perencanaan selama lima tahun (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 amanah Pasal 13 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 2 serta Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, 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. Dalam Undang-Undang tentang Cipta 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.

**Gambar 1.2. Urgensi Penyusunan RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029**



RTKD paling sedikit harus memuat informasi tentang: (i) persediaan tenaga kerja; (ii) kebutuhan tenaga kerja; (iii) neraca tenaga kerja; dan (iv) arah kebijakan, strategi, serta program pembangunan ketenagakerjaan. Susunan RTKD juga linier dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, bahwa 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.

Perencanaan tenaga kerja dan penyediaan informasi ketenagakerjaan yang termuat dalam RTKD merupakan salah satu bentuk tanggungjawab dan sekaligus sebagai perekat hubungan antar instansi/lembaga baik pusat, daerah, sektoral, maupun swasta dalam upaya menyelesaikan masalah ketenagakerjaan. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi ketenagakerjaan harus dikelola dalam satu sistem informasi ketenagakerjaan yang mencakup aspek substansi informasi, kelembagaan, jaringan, mekanisme kerja, sumber daya manusia dan teknologi, yang melibatkan pihak pemerintah, baik pusat maupun daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan, lembaga swasta, maupun lembaga swadaya masyarakat. Esensi dari informasi ketenagakerjaan dalam RTKD bertujuan agar setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Secara ideal, esensi dari informasi ketenagakerjaan harus bisa menjangkau hingga level desa. Hal ini akan menciptakan beberapa manfaat, antara lain: (i) akses informasi yang merata, yaitu tidak semua warga desa saat ini memiliki akses yang sama terhadap informasi, terutama terkait peluang kerja, pelatihan, dan regulasi ketenagakerjaan; (ii) penyesuaian dengan kondisi lokal, yaitu kondisi pasar kerja di desa sangat berbeda dengan di kota, sehingga informasi ketenagakerjaan yang spesifik untuk tingkat desa akan lebih relevan dan bermanfaat bagi warga desa; (iii) peningkatan kualitas tenaga kerja, yaitu dengan informasi yang tepat, tenaga kerja dapat mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; dan (iv) pengurangan pengangguran, yaitu informasi tentang peluang kerja yang tersedia hingga level desa dapat membantu mengurangi angka pengangguran secara lebih cepat.

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

## **1.2. Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan RTKD ini untuk memberikan landasan akademis berbagai informasi ketenagakerjaan yang dapat digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan, strategi dan penyusunan program pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029. Landasan tersebut akan menjadi pedoman teknis bagi penetapan dan pengembangan ragam strategi dan arah

pembangunan ketenagakerjaan dalam mencapai Kabupaten Jombang yang berdaya saing berbasis SDM dan tenaga kerja yang unggul. Berdasarkan maksud tersebut, maka terdapat lima tujuan yang akan dicapai, yaitu:

1. Memotret gambaran umum serta isu strategis atas situasi 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 hingga ke level desa untuk mengidentifikasi 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 tahun 2025-2029.
4. Mengidentifikasi akar masalah pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang saat ini sebagai input bagi perumusan kebijakan yang bisa dilakukan pada tahun 2025-2029.
5. Menyusun kebijakan, strategi, dan arahan program, kegiatan serta subkegiatan yang bisa dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam menangani masalah pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029.

### **1.3. Sasaran dan Manfaat**

Berdasarkan maksud dan tujuan, maka sasaran dari “Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029” adalah sebagai berikut:

1. Tersedianya data, informasi, dan analisis gambaran umum serta isu strategis atas situasi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang saat ini dengan berbagai karakteristik, keunggulan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dihadapi.
2. Tersedianya data, informasi, dan analisis gambaran umum kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang hingga ke level desa untuk mengidentifikasi jumlah dan potensi permintaan serta penawaran tenaga kerja.

3. Tersedianya data, informasi, dan analisis perkiraan kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029 dengan cakupan:
  - a. Tersedianya data, informasi, dan analisis perkiraan persediaan tenaga kerja di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029.
  - b. Tersedianya data, informasi, dan analisis perkiraan kebutuhan tenaga kerja selama periode tahun 2025-2029 untuk mengidentifikasi kesempatan kerja di Kabupaten Jombang dengan berbagai karakteristiknya.
  - c. Tersedianya data, informasi, dan analisis perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja untuk mengidentifikasi angkatan kerja yang belum terserap (pengangguran terbuka) di Kabupaten Jombang tahun 2025-2029.
- b. Tersedianya data, informasi, dan pemetaan akar masalah pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang saat ini sebagai input bagi perumusan kebijakan yang bisa dilakukan pada tahun 2025-2029.
- c. Tersedianya dokumen kebijakan, strategi, dan arahan program, kegiatan serta subkegiatan yang bisa dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam menangani masalah pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029.

Penyusunan RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 diharapkan bermanfaat sebagai pijakan dasar yang perlu ditindaklanjuti bagi perumusan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan berbasis empiris dan program pembangunan daerah sebagai acuan penyusunan rencana tenaga kerja di Kabupaten Jombang.

#### **1.4. Ruang Lingkup Penyusunan**

Kajian ini melingkupi dua hal, yaitu: (i) ruang lingkup wilayah; dan (ii) ruang lingkup materi.

##### **1. Ruang Lingkup Wilayah**

Ruang lingkup wilayah secara umum terdiri dari dua jenis, yaitu batas-batas atau daerah-daerah administratif, dan juga mencakup pihak otoritas. Keduanya disebut sebagai objek kajian (penyusunan). Daerah dan objek kajian yang dimaksud dalam penyusunan RTKD Kabupaten Jombang tahun 2025-2029 adalah keseluruhan pemangku kepentingan yang wilayah kerjanya bersentuhan dengan bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan ruang lingkup ketenagakerjaan, maka pemangku kepentingan yang dimaksud adalah pihak pemerintah, pihak swasta, dan masyarakat.

- a. Khusus untuk pemerintah, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang paling mempunyai relevansi kuat dengan pembangunan SDM khususnya terkait ketenagakerjaan adalah: (i) Dinas Tenaga Kerja; (ii) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil; (iii) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; dan (iv) Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata. Selain itu terdapat OPD lain yang mendukung pengembangan ketenagakerjaan, seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan, dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Hubungan masing-masing OPD dengan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:
- o Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja mempunyai hubungan secara langsung dan mempunyai peran yang sangat sentral dalam pembangunan ketenagakerjaan, antara lain: (i) perumusan kebijakan ketenagakerjaan; (ii) pelaksanaan program dan kegiatan ketenagakerjaan; (iii) pembinaan dan pengawasan. Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja diharapkan dapat memfasilitasi terkait: (i) upaya meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja; (ii) upaya menciptakan lapangan kerja baru; (iii) upaya mencegah dan mengatasi pengangguran; (iv) upaya menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja; dan (v) upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja
  - o Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) mungkin tidak secara langsung terlibat dalam urusan ketenagakerjaan, namun perannya sangat krusial dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan. Data kependudukan yang akurat dan terkini yang dikelola oleh Dukcapil menjadi fondasi penting dalam perencanaan dan pelaksanaan berbagai program pembangunan ketenagakerjaan. Misalnya data kependudukan yang komprehensif, seperti usia, pendidikan, dan keterampilan, memungkinkan Pemerintah Daerah untuk merancang program pelatihan dan pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Selain itu, data kependudukan menjadi sumber data yang berharga untuk melakukan analisa terkait dinamika ketenagakerjaan, seperti migrasi tenaga kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja, dan sebagainya.
  - o Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP)

Meski DPM-PTSP secara langsung tidak menangani urusan ketenagakerjaan, namun memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan. Hubungan ini dapat dilihat dalam perspektif investasi, dimana investasi yang masuk akan membuka peluang terciptanya lapangan kerja baru. Perusahaan-perusahaan yang menanamkan modal akan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan operasionalnya. Selain itu, DPM-PTSP dapat bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja lokal pada perusahaan-perusahaan yang baru beroperasi. DPM-PTSP dapat mendorong perusahaan-perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi tenaga kerja lokal, sehingga kualitas tenaga kerja dapat ditingkatkan.

- Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata (Disporapar)

Disporapar tidak mempunyai korelasi langsung dengan pembangunan ketenagakerjaan. Meski demikian, pembangunan ketenagakerjaan sangat berkaitan dengan pembangunan kepemudaan, termasuk kinerja sektor pariwisata. Pemuda sebagai kelompok usia produktif memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam pembangunan daerah, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan. Disporapar seringkali menyelenggarakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat. Selain itu juga dapat memfasilitasi pendirian usaha baru dengan menyediakan ruang inkubasi, mentoring, dan akses permodalan bagi para pemuda. Dalam banyak kasus, Disporapar dapat bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja untuk melakukan pemetaan kebutuhan tenaga kerja, serta mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Dinas Pendidikan mempunyai peran yang sangat krusial dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan. Pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja akan menghasilkan lulusan yang siap kerja dan produktif. Korelasi antara Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dengan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang antara lain: (i) penyediaan SDM berkualitas; (ii) peningkatan kualitas pendidikan; (iii) penyelenggaraan pendidikan nonformal; (iv) sosialisasi dunia kerja; dan (v) pengembangan pendidikan berbasis kompetensi. Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan dapat bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dalam bidang linkage dunia usaha, sosialisasi dunia kerja, dan pengembangan pendidikan berbasis kompetensi.

- o Dinas Kesehatan

Meski Dinas Kesehatan seringkali diidentikkan dengan pelayanan kesehatan masyarakat, namun peranannya sangat strategis dalam pembangunan ketenagakerjaan. Dinas Kesehatan berperan dalam memastikan lingkungan kerja yang sehat dan aman, seperti terjadinya penyakit akibat kerja. Korelasi lain juga dapat dilihat dari program jaminan kesehatan, seperti BPJS Kesehatan, yang memberikan akses yang lebih luas bagi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, termasuk pekerja. Hal ini sangat penting untuk memperluas akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan melalui program jaminan kesehatan. Dinas Kesehatan dapat bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

- o Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD)

DPMD mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembangunan ketenagakerjaan di daerah, meski seringkali tidak terlihat secara langsung. Peran ini terutama terfokus pada pemberdayaan masyarakat di tingkat desa atau komunitas dan inkubasi bisnis, yang secara spesifik mencakup: (i) DPMD berperan aktif dalam membina dan mengembangkan kewirausahaan di desa, sehingga dapat mendorong pertumbuhan UMKM dan membuka lapangan kerja baru; dan (ii) program-program bantuan usaha produktif yang diselenggarakan oleh DPMD dapat membantu masyarakat desa memulai usaha sendiri, sehingga tidak hanya meningkatkan pendapatan masyarakat, tetapi juga mengurangi angka pengangguran.

- b. Sementara untuk pihak swasta dan masyarakat adalah pemangku kepentingan non-pemerintah yang mempunyai informasi dan kepentingan terhadap pengembangan dan kebutuhan ketenagakerjaan, contohnya seperti asosiasi, serikat pekerja, dan pelaku perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja di Kabupaten Jombang. Selain itu juga terdapat kelompok kepentingan lainnya yang sewaktu-waktu (tidak terduga) dapat ditemui di lapangan, contohnya seperti asosiasi UMKM dan kelompok pemerhati ketenagakerjaan seperti dari LSM/NGO, dan entitas lainnya.

Kelompok pemerhati ini mempunyai informasi yang sangat dibutuhkan dalam penyusunan RTKD, antara lain seperti:

- Advokasi kebijakan, dimana kelompok pemerhati seringkali menjadi suara bagi kelompok-kelompok pekerja informal. Mereka melakukan advokasi kebijakan untuk memperbaiki regulasi ketenagakerjaan, meningkatkan perlindungan pekerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil.
- Pelatihan dan pemberdayaan, dimana kelompok pemerhati seringkali menyelenggarakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja masyarakat, terutama bagi kelompok rentan seperti perempuan, penyandang disabilitas, atau mantan narapidana. Melalui pelatihan, kelompok pemerhati membantu individu meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja.
- Pemantauan dan Evaluasi, dimana kelompok pemerhati seringkali melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah atau sektor swasta. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai informasi dalam melakukan analisa ragam aspek yang tertuang dalam RTKD.

## 2. Ruang Lingkup Materi

- a. Ruang lingkup materi adalah fondasi teoritis, konseptual, dan ranah analisis dari penyusunan RTKD Kabupaten Jombang. Ruang lingkup materi merupakan ranah literatur atau teori, yang dalam kajian ini melingkupi: (i) analisis makro ekonomi daerah sebagai lingkungan pembentuk kinerja permintaan dan penawaran tenaga kerja; (ii) analisis Penduduk Usia Kerja (PUK); (iii) analisis Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK); (iv) analisis angkatan kerja; (v) analisis penduduk yang bekerja; (vi) analisis penganggur terbuka; (vii) analisis produktivitas tenaga kerja; (viii) analisis perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja; dan (ix) analisis strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan. Semuanya merupakan satu kesatuan dalam rangka menghasilkan pengukuran dan analisa pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Jombang yang presisi dan mendalam.
- b. Ruang lingkup materi dalam penyusunan RTKD memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan program dan kebijakan yang akan diterapkan. Hal ini misalnya peruntukannya untuk:

mengidentifikasi isu ketenagakerjaan, yaitu melalui pemetaan yang mendalam, dapat diidentifikasi masalah-masalah spesifik yang dihadapi oleh tenaga kerja, seperti tingkat pengangguran, kesenjangan upah, atau kurangnya keterampilan; (ii) analisis penyebab, yaitu dengan memahami akar penyebab masalah, maka dapat dirancang solusi yang tepat sasaran; (iii) penentuan tujuan jangka pendek dan panjang, yaitu materi yang komprehensif akan membantu dalam merumuskan tujuan yang jelas dan terukur, baik dalam jangka pendek maupun panjang; (iv) penyusunan indikator kinerja, dimana indikator kinerja yang relevan akan memudahkan dalam mengukur keberhasilan program dan kebijakan; dan (v) pilihan strategi yang tepat, dimana berdasarkan analisis materi (teori) dan informasi yang diperoleh, dapat dipilih strategi yang paling efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam RTKD.

#### **1.5. Dasar Hukum Pelaksanaan RTKD**

Dasar hukum yang melandasi penyusunan RTKD ini adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara republik Indonesia Nomor 6841);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
6. 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);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
  8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 542);
  9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 517);
  10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
  11. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Jombang Tahun 2021-2041 (Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2021 Nomor 10/E Noreg Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 240-10/2021).

### **1.6. Metode Penyusunan**

Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Jombang Tahun 2021-2026 didasarkan pendekatan teknokratik. Artinya dalam proses penyusunannya, lebih ditekankan pada data, analisis, dan metode-metode ilmiah yang didominasi oleh pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini mengutamakan rasionalitas, efisiensi, dan objektivitas dalam pengambilan keputusan, terutama dalam penyusunan strategi dan

program. Berdasarkan karakteristik tersebut, maka di dalam penyusunan RTKD didasarkan pada tahapan metodologi, dengan rincian sebagai berikut:

#### A. Desain Kajian RTKD

1. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah jenis kuantitatif yang didukung dengan pendekatan eksploratif. Pendekatan tersebut dilakukan dengan kegiatan analisis data sekunder yang didukung dengan penajaman secara deskriptif. Berdasarkan pendekatan tersebut, maka kajian ini juga dapat dikelompokkan sebagai jenis kajian deskriptif, yaitu tipe desain konklusif yang bertujuan untuk mendeskripsikan karakter atau fungsi dari penelitian tentang suatu kelompok. Kelompok yang dimaksud adalah berbagai variabel dan indikator penilaian kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang. Keunggulan pendekatan deskriptif dalam penyusunan RTKD antara lain: (i) pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi ketenagakerjaan eksisting; (ii) membantu mengidentifikasi masalah-masalah yang spesifik dan relevan dengan kondisi daerah; dan (iii) hasil analisis dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan dan program yang lebih tepat sasaran.
2. Penyusunan RTKD didasarkan pada desain berbasis perencanaan pembangunan (*top down and bottom up planning*), yaitu desain kajian yang bertumpu pada kebutuhan dan tuntutan akan perlunya keterpaduan arahan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang melibatkan pemangku kepentingan.
  - a. Perencanaan *top down planning* yang digunakan dalam penyusunan RTKD Kabupaten Jombang berupa perencanaan program-program serta penjabaran dari kebijakan ketenagakerjaan yang ditetapkan di daerah maupun regulasi di atasnya. Hal ini menyiratkan bahwa penyusunan RTKD harus sinkron dengan kebijakan ketenagakerjaan di atasnya, yang bertujuan untuk memastikan bahwa RTKD yang disusun: (i) mampu selaras dengan kebijakan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat; (ii) RTKD memiliki kekuatan hukum yang diakui dan dapat dijadikan dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan; dan (iii) dapat membantu menghindari tumpang tindih dengan peraturan lain dan memastikan bahwa semua kebijakan terkait ketenagakerjaan berjalan secara sinergis.
  - b. Dalam penyusunan RTKD, pendekatan *bottom up planning* memberikan penekanan bahwa koordinasi kegiatan RTKD Kabupaten Jombang dalam penyusunannya harus mengakomodasi masukan dari masyarakat serta melibatkan para pemangku kepentingan. Untuk itu, penyusunan RTKD ini

melibatkan para pemangku kepentingan yang mempunyai relevansi dengan kebutuhan pengembangan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang, seperti beberapa OPD sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya, didukung dengan masyarakat, swasta, dan pemerhati kelompok kepentingan seperti LSM/NGO.

## **B. Kebutuhan Data yang Dikumpulkan**

1. Kebutuhan data yang dikumpulkan dalam penyusunan RTKD mengacu pada ketentuan lay-out baku yang mengatur tentang pembagian bab pembahasan dalam laporan RTKD. Lay-out RTKD mengacu pada: (i) 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; dan (ii) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.
2. Berdasarkan acuan tersebut, lay-out yang termuat dalam RTKD adalah: (i) pendahuluan; (ii) kondisi ketenagakerjaan Kabupaten Jombang; (iii) perkiraan persediaan tenaga kerja; (iv) perkiraan kebutuhan akan tenaga kerja; (v) perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja; (vi) isu strategis, arah kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan; dan (vii) penutup.
3. Berdasarkan sistematika tersebut, maka kebutuhan data banyak berkaitan dengan: (i) kondisi sosial dan perekonomian daerah; (ii) kondisi perindustrian daerah; (iii) Penduduk Usia Kerja (PUK); (iv) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK); (v) Angkatan Kerja; (vi) penduduk yang bekerja; (vii) penganggur terbuka; (viii) produktivitas tenaga kerja; (ix) pelatihan dan penempatan tenaga kerja; dan (x) hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
4. 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 5 (lima) tahun selama terakhir (tahun 2019-2023) dan isu-isu selama tahun 2024. Periode tersebut adalah periode pembangunan ketenagakerjaan yang mencakup berbagai pemangku kepentingan.
5. 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.

6. Variabel yang dikumpulkan dalam survei ini adalah: (i) gambaran umum situasi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang yang terdiri dari persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja; dan (ii) persepsi pemangku kepentingan terhadap pembangunan ketenagakerjaan selama ini yang sudah dijalankan di Kabupaten Jombang, terutama terkait hubungan industrial.

### C. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam Penyusunan RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 bersumber dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS), baik di tingkat Provinsi Jawa Timur maupun Kabupaten Jombang. Selain itu data dalam kajian ini juga bersumber dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Jombang, instansi sektoral dan instansi penyedia data dan informasi lain yang berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan.

### D. Prosedur Pengambilan Sampel untuk Data Primer

1. Penyusunan RTKD ini didasarkan pada pendekatan sampel non probabilitas, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Artinya, pemilihan sampel tidak dilakukan secara acak, melainkan didasarkan pada kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Kriteria yang dimaksud adalah calon informan yang dinilai mempunyai kapasitas atau informasi yang melimpah terkait persoalan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang.
2. Rincian metode untuk sampel non probabilitas adalah sebagai berikut:
  - a. Pertama adalah dengan purposive sampling yang menggunakan kriteria tertentu sebagai responden. Dari sampel kategori Perangkat Daerah, seluruh yang terlibat dalam operasionalisasi dan atau yang berkepentingan terhadap aspek-aspek pembentuk ekosistem ketenagakerjaan akan dijadikan sebagai responden. Dari sampel kategori masyarakat, pelaku swasta dan pemangku kepentingan, maka dari masing-masing sampel per kategori tidak ditentukan berapa sampel minimum, karena tergantung dari tingkat kejenuhan data yang diperoleh.
  - b. Pengukuran tingkat kejenuhan data menggunakan *snowball sampling* atau juga disebut triangulasi, yaitu kroscek antar informan untuk menemukan bahwa data benar-benar jenuh. Bila sudah jenuh, maka tidak diperlukan penambahan responden.

- c. Rincian pelaksanaan dari *snowball sampling* adalah sebagai berikut:
- Mengidentifikasi responden awal, yaitu menemukan beberapa responden awal yang memenuhi kriteria kajian RTKD. Ini akan dilakukan melalui jaringan pribadi, kontak profesional, atau sumber daya lainnya (misalnya kontak jaringan dari lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang).
  - Meninta referensi, yaitu meminta responden awal untuk merekomendasikan orang lain yang mereka kenal dan sesuai dengan kriteria kajian kebutuhan RTKD.
  - Menghubungi responden baru yang direkomendasikan oleh kontak jaringan atau responden sebelumnya dan meminta mereka untuk berpartisipasi sebagai informan survei.
  - Mengulangi proses, yaitu meminta responden baru untuk merekomendasikan responden lainnya, dan terus mengulangi proses ini hingga jumlah sampel yang diinginkan terpenuhi.
  - Melakukan validasi data, yaitu untuk memastikan data yang diperoleh dari responden baru konsisten dengan data dari responden sebelumnya.

## E. Analisis Data

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), dan Angkatan Kerja (AK). 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:

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

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.

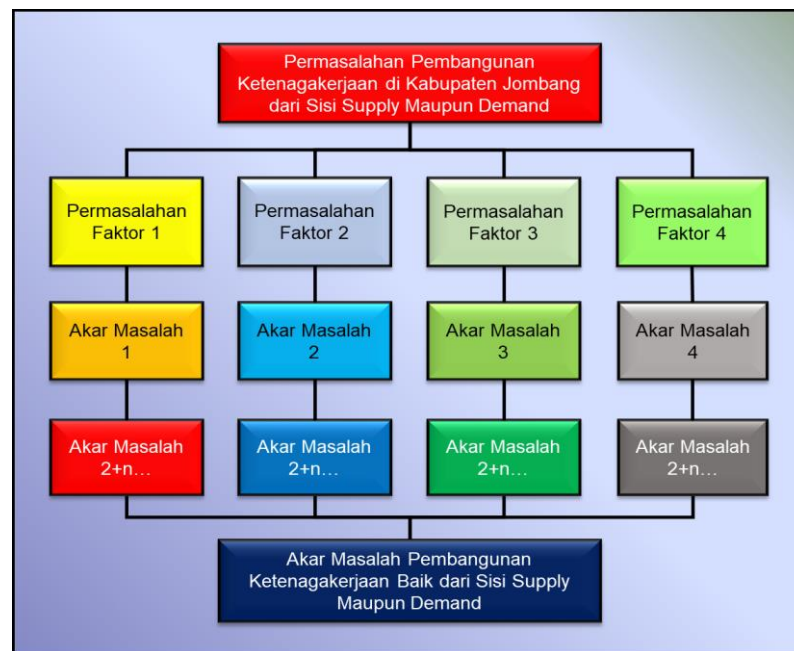
Selain perhitungan secara statistik, penyusunan RTKD Kabupaten Jombang juga dilakukan melalui penggunaan analisis akar masalah (*root cause analysis*) serta SWOT. Penggunaan analisis akar masalah berfungsi untuk menjawab tujuan dalam mengidentifikasi akar masalah pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang saat ini sebagai input bagi perumusan kebijakan yang bisa dilakukan pada tahun 2025-2029. Sementara analisis SWOT berfungsi untuk menyusun kebijakan, strategi, dan arahan program, kegiatan serta subkegiatan yang bisa dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam menangani masalah pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2025-2029. Keduanya dirinci sebagai berikut:

1. Analisis Akar Masalah (*Root Cause Analysis*)

Analisis Akar Masalah (*Root Cause Analysis*) atau RCA digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang. Faktor-faktor tersebut dilihat dari sisi *supply* maupun *demand* dalam konteks pasar tenaga kerja. RCA dalam penyusunan RTKD dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi masalah utama yang dihadapi dalam mengoptimalkan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang;
- b. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab masalah tersebut;
- c. Mengelompokkan sebab-sebab dan mengidentifikasi tingkatan penyebab;
- d. Mengidentifikasi faktor penyebab munculnya permasalahan;
- e. Menentukan harapan yang ingin diraih untuk mengatasi permasalahan;
- f. Memprioritaskan penyebab permasalahan yang paling mendesak; dan
- g. Memprioritaskan harapan yang paling efektif dan realistis untuk dicapai.

Gambar 1.3. Ilustrasi Penggunaan Analisis Akar Masalah dalam RTKD



## 2. Analisis SWOT

Upaya untuk mengoptimalkan potensi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang menggunakan teknik SWOT (*Strength, Weakness, Opportunites, Threats*). Analisis SWOT merupakan salah satu teknik analisis yang digunakan dalam menginterpretasikan faktor internal dan eksternal. Analisis SWOT digunakan untuk menetapkan tujuan secara lebih realistis dan efektif, serta merumuskan strategi dengan efektif. Dengan berlandaskan SWOT, tujuan tidak akan menjadi terlalu rendah atau terlalu tinggi. Dengan analisis SWOT akan diketahui kekuatan dan kesempatan yang terbuka sebagai faktor positif dan kelemahan serta ancaman yang ada sebagai faktor negatif. Potensi dan masalah yang telah diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dengan peluang dan ancaman menggunakan SWOT. Komponen penting di dalam metode ini adalah:

- a. *Strenghts* (Potensi atau Kekuatan), mendeskripsikan keadaan/kondisi dari tiap-tiap aspek pembentuk pembangunan ketenagakerjaan yang sudah ada dan merupakan suatu hal yang dianggap sebagai potensi dan memiliki kekuatan;
- b. *Weaknesses* (Masalah atau Kelemahan), mendeskripsikan hal-hal yang dianggap menjadi permasalahan yang sudah ada;
- c. *Oppurtunities* (Peluang), mendeskripsikan kondisi yang diprediksikan akan terjadi dan dianggap memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi;

d. *Threats* (Ancaman), mendeskripsikan kondisi yang dipredikasikan akan terjadi namun dianggap mengancam pengembangan potensi.

Identifikasi SWOT yang telah dilakukan dapat digunakan untuk menentukan beberapa strategi dengan menggabungkan dua poin dari matriks yang saling berhubungan dan berkaitan. Penggabungan dua poin dalam analisis SWOT adalah sebagai berikut:

a. *SO (Strength - Opportunity)*

Memanfaatkan kekuatan secara maksimal untuk meraih kesempatan yang ada

b. *ST (Strength - Threat)*

Memanfaatkan kekuatan secara maksimal untuk mengantisipasi dan menghadapi ancaman

c. *WO (Weakness - Opportunity)*

Meminimalkan kelemahan untuk meraih kesempatan

d. *WT (Weakness - Threat)*

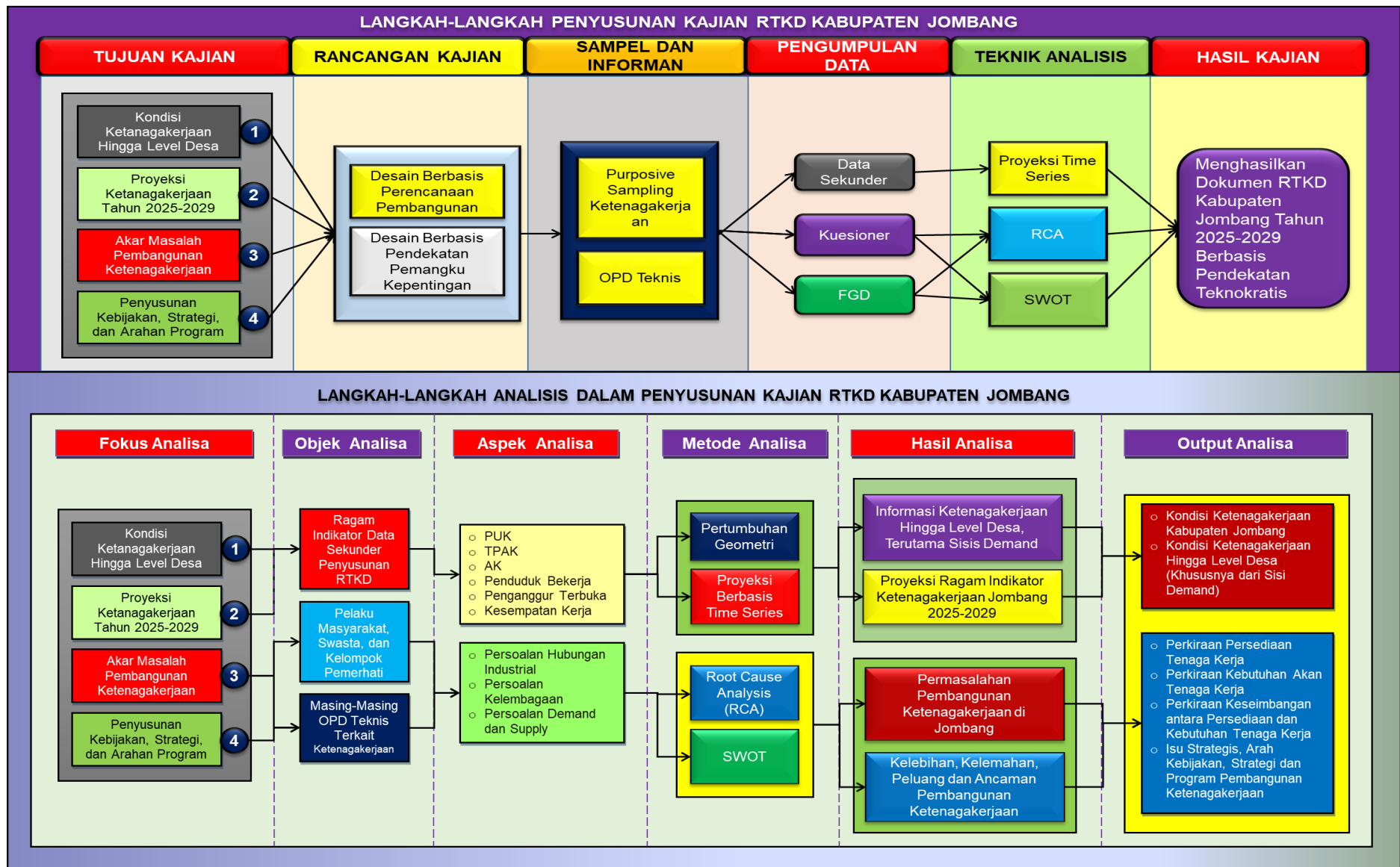
Meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman

**Tabel 1.1. Diagram Analisis SWOT**

	Strength (S)	Weakness (W)
Opportunity (O)	<b>Strategi S-O</b> Memanfaatkan kekuatan sumber daya pembangunan ketenagakerjaan daerah secara optimal untuk meraih kesempatan yang ada	<b>Strategi W-O</b> Meminimalkan kelemahan sumber daya pembangunan ketenagakerjaan daerah untuk meraih kesempatan eksternal
Threats (T)	<b>Strategi S-T</b> Memanfaatkan kekuatan sumber daya pembangunan ketenagakerjaan daerah secara optimal untuk mengantisipasi dan menghadapi ancaman	<b>Strategi W-T</b> Meminimalkan kelemahan sumber daya pembangunan ketenagakerjaan daerah untuk menghindari ancaman eksternal

Berdasarkan ragam penjelasan di atas, maka dapat dirangkum melalui simplifikasi tahapan penyusunan RTKD Kabupaten Jombang yang dibedakan atas: (i) langkah-langkah penyusunan kajian RTKD Kabupaten Jombang; dan (ii) langkah-langkah analisis dalam penyusunan RTKD Kabupaten Jombang. Keduanya diilustrasikan sebagaimana dalam Gambar 1.4

Gambar 1.4. Ilustrasi Tahapan Penyusunan RTKD Kabupaten Jombang



### 1.7. Pengertian Dasar, Konsep dan Definisi

1. Penduduk  
Penduduk adalah semua orang yang berdomisili di wilayah geografis Republik Indonesia selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan menetap.
2. Penduduk Usia Kerja (PUK)  
Penduduk Usia Kerja adalah kelompok penduduk yang secara umum dianggap memiliki usia produktif untuk bekerja dan berkontribusi dalam kegiatan ekonomi. Batas usia yang termasuk dalam kategori PUK adalah 15 hingga 64 tahun.
3. Angkatan Kerja (AK)  
Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (berumur 15 tahun ke atas) yang selama seminggu sebelum pencacahan, bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, dan mereka yang tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan.
4. Bekerja  
Bekerja adalah 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.
5. Penganggur Terbuka (PT)  
Penganggur terbuka terdiri dari:
  - a. Mereka yang mencari pekerjaan
  - b. Mereka yang mempersiapkan usaha
  - c. Mereka yang tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin dapat pekerjaan
  - d. Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja
6. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)  
Tingkat penganggur terbuka merupakan rasio jumlah penganggur terbuka terhadap jumlah angkatan kerja.
7. Pekerja Tidak Penuh  
Pekerja tidak penuh adalah kegiatan seseorang yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu.
8. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)  
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja.
9. Jenis Kegiatan/Lapangan Usaha

Jenis Kegiatan/Lapangan Usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan/instansi dimana seseorang bekerja seperti digolongkan dalam Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI)/Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLUI).

10. Jenis pekerjaan/jabatan adalah macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang/atau ditugaskan kepada seseorang yang sedang bekerja atau yang sementara tidak bekerja. Jenis pekerjaan pada publikasi ini, mengikuti KJI (Klasifikasi Jabatan Indonesia) 1982.

0/1 Tenaga profesional, teknisi yang sejenis  
2 Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan  
3 Tenaga tata usaha penjualan  
5 Tenaga usaha jasa  
6 Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan  
7/8/9 Tenaga produksi operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar  
x/00 Lainnya

11. Status Pekerjaan adalah jenis kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha kegiatan. Sejak tahun 2001 dibedakan menjadi 7 kategori, yaitu:

a. Berusaha sendiri  
b. Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar  
c. Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar  
d. Buruh/karyawan/pegawai  
e. Pekerja bebas di pertanian  
f. Pekerja bebas di non pertanian  
g. Pekerja tak di bayar

12. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

a. 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).  
b. Menurut Pendekatan Pengeluaran, PDRB merupakan jumlah balas jasa yang diterima faktor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu.

13. Persediaan Tenaga Kerja

Persediaan tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang sudah siap untuk bekerja, disebut angkatan kerja (*labour force*) yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas.

#### 14. Kebutuhan Tenaga Kerja

Kebutuhan tenaga kerja (kesempatan kerja) adalah jumlah lapangan kerja dalam satuan orang yang dapat disediakan oleh seluruh sektor ekonomi dalam kegiatan produksi. Dalam arti yang lebih luas, kebutuhan ini tidak hanya menyangkut jumlahnya, tetapi juga kualitasnya (pendidikan atau keahliannya).

### 1.8. Sistematika Laporan

Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 terbagi atas 7 (tujuh) bab, yang ketentuannya mengacu berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya. Rincian masing-masing bab beserta penjelasannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2. Rincian Sistematika Laporan RTKD Kabupaten Jombang**

BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang, Maksud dan Tujuan, Sasaran, Hasil yang Diharapkan, Dasar Hukum, Metode Penyusunan, Pengertian Dasar, Konsep dan Definisi, dan Sistematika Laporan	
BAB II KONDISI KETENAGAKERJAAN KABUPATEN JOMBANG	
Sub-Bab	Rincian Sub-Bab
1. Kondisi Ekonomi	Analisis kinerja perekonomian daerah yang bersifat multidimensional, dengan cakupan pertumbuhan dan perubahan pada struktur ekonomi dan sosial
2. Penduduk Usia Kerja (PUK)	a. Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur
	b. Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
	c. Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin
3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
	b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
	c. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
4. Angkatan Kerja	a. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
	b. Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
	c. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
5. Penduduk yang Bekerja	a. Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha
	b. Penduduk yang Bekerja Menurut Golongan Umur
	c. Penduduk yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan
	d. Penduduk yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin
	e. Penduduk yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama

	f. Penduduk yang Bekerja Menurut Jabatan
	g. Penduduk yang Bekerja Menurut Jam Kerja
6. Penganggur Terbuka	a. Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur
	b. Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
	c. Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin
7. Produktivitas Tenaga Kerja	Kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk barang dan jasa dalam perekonomian, dan mengaitkan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja.
8. Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	Sarana penghubung antara tenaga kerja utamanya untuk pencari kerja baru dan menyesuaikan kompetensinya dengan permintaan di pasar kerja
9. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Hubungan antara tenaga kerja atau pekerja dengan perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja, dengan cakupan aspek jaminan sosial tenaga kerja
<b>BAB III PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA</b>	
<b>Sub-Bab</b>	<b>Rincian Sub-Bab</b>
1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja	a. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur
	b. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
	c. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin
2. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	a. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
	b. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
	c. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
3. Perkiraan Angkatan Kerja	a. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
	b. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
	c. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
<b>BAB IV PERKIRAAN KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA</b>	
<b>Sub-Bab</b>	<b>Rincian Sub-Bab</b>
1. Perkiraan Perekonomian Daerah	a. Perkiraan Pertumbuhan PDRB Masing-Masing Sektor
	b. Perkiraan PDRB atas Dasar Harga Konstan Masing-Masing Sektor
	c. Perkiraan komposisi PDRB masing-masing sektor

2. Perkiraan Kesempatan Kerja	a. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha
	b. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur
	c. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
	d. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
	e. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan Utama
	f. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan
	g. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja
3. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja	Perkiraan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk barang dan jasa di masa yang akan datang, terutama terkait lapangan usaha yang diperkirakan paling tinggi tingkat produktivitas tenaganya
4. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Perkiraan perkembangan upah/gaji bersih buruh karyawan pada tahun 2025-2029, yang diperlukan bagi perencanaan pembangunan ketenagakerjaan, khususnya bagi penyesuaian antara KHL (Kebutuhan Hidup Layak) rata-rata tenaga kerja di Kabupaten Jombang dengan perkembangan perekonomian daerah dan tingkat inflasi.
<b>BAB V PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA</b>	
<b>Sub-Bab</b>	<b>Rincian Sub-Bab</b>
1. Perkiraan penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur	Perkiraan penduduk yang tidak bekerja yang diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan umur pada tahun 2025-2029
2. Perkiraan penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan	Perkiraan penduduk yang tidak bekerja yang diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan pada tahun 2025-2029
3. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin	Perkiraan penduduk yang tidak bekerja yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin pada tahun 2025-2029
<b>BAB VI ISU STRATEGIS, ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN</b>	
<b>Sub-Bab</b>	<b>Rincian Sub-Bab</b>
1. Isu Strategis Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Jombang	Isu strategis yang ditarik 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

2. Kebijakan Umum	Kebijakan general yang dispesifikasi menjadi kebijakan turunan, termasuk strategi dan penyusunan program
3. Kebijakan Pengendalian Pertambahan Penduduk	a. Kuantitas penduduk seperti jumlah, struktur, komposisi, pertumbuhan, dan persebaran penduduk
	b. Kualitas penduduk seperti status kesehatan, angka kematian, tingkat pendidikan, dan angka kemiskinan
	c. Mobilitas penduduk, seperti tingkat migrasi yang mempengaruhi persebaran penduduk antar wilayah
	d. Informasi penduduk
	e. Kebijakan kependudukan
4. Kebijakan Kesehatan	Berkaitan dengan kesehatan masyarakat secara umum, dan khususnya dalam menjamin kondisi kesehatan tenaga kerja dan penduduk usia kerja
5. Kebijakan Investasi	Peningkatan kinerja lapangan usaha atau sektoral sebagai instrumen untuk menyerap tingginya potensi penduduk usia kerja dan angkatan kerja. Kebijakan investasi diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja
6. Kebijakan Pengendalian Tambahan Angkatan Kerja	Fokus pada pembangunan pendidikan untuk mengatasi pengangguran, pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan daya saing tinggi, menghasilkan produk yang berkualitas dan mampu menyerap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
7. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan	Kebijakan turunan dari kebijakan umum, khususnya mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja. Analisis difokuskan untuk meningkatkan tingkat atau jenjang pendidikan, kualitas, keterampilan dan keahlian tenaga kerja, yang dilakukan secara intens dan berjenjang
8. Kebijakan Penciptaan Kesempatan Kerja Berbasis Sektoral	a. Kebijakan di Sektor Pertanian
	b. Kebijakan di Sektor Pertambangan dan Penggalian
	c. Kebijakan di Sektor Industri Pengolahan
	d. Kebijakan di Sektor Listrik, Gas dan Air
	e. Kebijakan di Sektor Bangunan
	f. Kebijakan di Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran
	g. Kebijakan di Sektor Angkutan dan Komunikasi
	h. Kebijakan di Sektor Keuangan
	i. Kebijakan di Sektor Jasa Kemasyarakatan
9. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja	Menganalisis proses pelayanan pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Kebijakan ini merupakan kebijakan turunan dari kebijakan umum, khususnya dikaitkan mengenai peningkatan daya serap tenaga kerja lokal, termasuk juga efisiensi

	industrialisasi berbasis linkage sektoral. Kebijakan penempatan tenaga kerja difokuskan untuk pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja berbasis sektoral di lingkup daerah, pengembangan kesempatan kerja, serta pengendalian penggunaan tenaga kerja asing
10. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Analisis mengenai hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja, pekerja/buruh, dan pemerintah sebagai perumus kebijakan. Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan pengawasan norma ketenagakerjaan, tetapi juga menyangkut penyelesaian perselisihan hubungan industrial
11. Kebijakan Lainnya	Kebijakan-kebijakan lain yang diharapkan dapat meningkatkan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang, terutama selama periode tahun 2025-2029
<b>BAB VII PENUTUP</b>	
Menjelaskan kesimpulan RTKD sebagai acuan bagi perencanaan pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Jombang dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yang berbasis pada: (i) pendayagunaan tenaga kerja melalui pengendalian 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	

## BAB II

### KONDISI KETENAGAKERJAAN KABUPATEN JOMBANG

Kondisi ketenagakerjaan Kabupaten Jombang akan mendeskripsikan secara mendalam mengenai kondisi ketenagakerjaan (termasuk sosial ekonomi) yang menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD). Pemahaman yang komprehensif terhadap kondisi ini sangat penting untuk merumuskan strategi, kebijakan, dan penyusunan program ketenagakerjaan yang tepat sasaran selama tahun 2025-2029. Penjelasan mengenai kondisi ketenagakerjaan Kabupaten Jombang terdiri dari 11 (sebelas) bagian, yaitu: (i) kondisi ekonomi; (ii) potensi daerah; (iii) kondisi industri; (iv) Penduduk Usia Kerja (PUK); (v) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK); (vi) angkatan kerja; (vii) penduduk yang bekerja; (viii) penganggur terbuka; (ix) produktivitas tenaga kerja; (x) pelatihan dan penempatan tenaga kerja; serta (xi) hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

#### 2.1. Kondisi Ekonomi

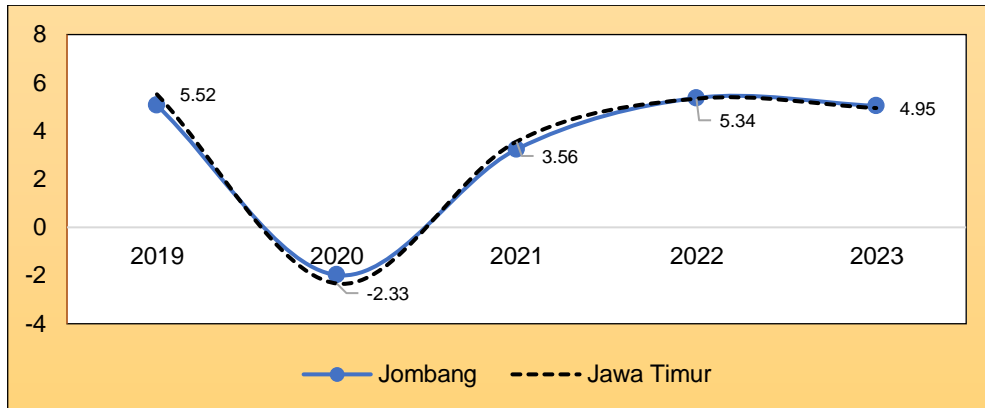
Pembangunan ketenagakerjaan tidak bisa dilepaskan dari karakteristik dan kinerja perekonomian daerah yang bersifat multidimensional. Pembangunan ekonomi yang berkualitas dipastikan akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan, termasuk bagi para pekerja. Begitupun sebaliknya, tenaga kerja merupakan faktor produksi yang esensial bagi perekonomian daerah, sehingga pertumbuhan tenaga kerja baik kuantitas maupun kualitasnya akan berpengaruh terhadap kinerja pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja yang optimal akan berbanding lurus dengan laju pertumbuhan ekonomi. Faktor-faktor produksi seperti modal, nilai produksi, dan tingkat upah akan saling berinteraksi dalam mempengaruhi besar kecilnya permintaan tenaga kerja.

Aspek pertama yang dilihat dari kondisi perekonomian daerah adalah pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi dapat menjadi sinyal makro daerah untuk melihat efeknya terhadap penyerapan tenaga kerja. Ketika ekonomi tumbuh, produksi barang dan jasa meningkat, dan untuk memenuhi permintaan yang lebih tinggi, perusahaan perlu menambah jumlah pekerja.

Selama tahun 2019-2023, rata-rata pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang per tahun hampir sama dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi Jawa Timur. Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang pada tahun 2019 sebesar 5,06 persen, kemudian tahun 2020 berkontraksi menjadi minus -1,98 persen, tahun 2021 sebesar 3,24 persen, dan tahun 2022 naik menjadi 5,37 persen. Namun, pada tahun 2023 mengalami sedikit penurunan menjadi 5,04 persen. Sementara untuk Jawa Timur,

pertumbuhan ekonomi tahun 2019 sebesar 5,52 persen, tahun 2020 terkontraksi menjadi minus -2,33 persen, tahun 2021 meningkat menjadi 3,57 persen, dan tahun 2022 kembali meningkat menjadi 5,34 persen. Sama halnya dengan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang yang mengalami penurunan pada tahun 2023, pertumbuhan ekonomi Provinsi Jawa Timur juga menurun menjadi 4,95 persen pada tahun 2023.

**Gambar 2.1. Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jombang**



Sumber: Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2024 (Diolah)

Secara umum, pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang dikategorikan baik sehingga relatif mampu dan memadai dalam menciptakan ekosistem ekonomi yang mendukung pembangunan ketenagakerjaan yang kondusif. Hal ini mencerminkan bahwa pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang mampu menyamai kinerja Jawa Timur yang dikategorikan berkinerja baik. Kabupaten Jombang harus bisa memanfaatkan efek multiplier dari kinerja perekonomian Jawa Timur agar berdampak positif pada ekosistem industri dan ketenagakerjaan, seperti: (i) memanfaatkan posisi Jawa Timur sebagai salah satu pusat industri dan perdagangan nasional; (ii) memanfaatkan banyaknya investor yang berinvestasi di Jawa Timur; dan (iii) memanfaatkan sektor yang potensial untuk terus tumbuh di Jawa Timur, misalnya industri, pariwisata, dan digital ekonomi.

Kabupaten Jombang dengan potensi sumber daya alam dan manusia yang cukup besar, terus berupaya meningkatkan pertumbuhannya yang dipengaruhi oleh kondisi sektoral, antara lain: (i) sektor pertanian masih menjadi tulang punggung perekonomian daerah; (ii) keberadaan Industri Kecil dan Menengah (IKM) yang tumbuh dan berkembang, terutama industri makanan olahan, kerajinan, dan furnitur; dan (iii) keberadaan sektor jasa, seperti perdagangan, transportasi, dan pariwisata juga mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan.

Kondisi tersebut diharapkan dapat berdampak positif pada pembangunan ketenagakerjaan, seperti: (i) pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh perluasan

usaha dan investasi akan menciptakan potensi lapangan kerja baru di tahun-tahun mendatang, baik di sektor formal maupun informal; (ii) terdapat potensi peningkatan pendapatan per kapita, yang gilirannya akan mendorong pertumbuhan sektor-sektor lain dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja pada tahun-tahun mendatang; dan (iii) semakin banyaknya lapangan kerja yang tersedia, diharapkan tingkat pengangguran di Kabupaten Jombang dapat ditekan.

Pertumbuhan ekonomi dapat dirinci berdasarkan masing-masing kinerja sektoral yang tertuang dalam PDRB ADHK. Fungsi PDRB ADHK digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi, berbeda dengan PDRB ADHB untuk melihat pergeseran dan struktur ekonomi, melihat kemampuan sumber daya ekonomi suatu daerah, dan menunjukkan pendapatan yang memungkinkan untuk dinikmati oleh penduduk. Pada tahun 2019, total nilai PDRB ADHK Kabupaten Jombang sebesar 28,216 triliun rupiah, kemudian pada tahun 2019 menjadi 31,602 triliun rupiah. Selama kurun waktu tersebut, telah terjadi peningkatan nilai PDRB ADHK sebesar 3,386 triliun rupiah.

**Tabel 2.1. PDRB Kabupaten Jombang Atas Dasar Harga Konstan Menurut Lapangan Usaha (Juta Rupiah), 2019-2023**

Lapangan Usaha	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	4.524.237,60	4.509.028,10	4.486.220,30	4.506.923,30	4.641.174,90
Pertambangan dan Pengalihan	169.488,00	157.336,90	158.765,50	169.597,50	169.886,70
Industri Pengolahan	5.721.542,10	5.923.898,80	6.044.456,40	6.565.289,80	7.006.434,40
Pengadaan Listrik dan Gas	22.061,80	21.903,40	23.042,50	24.325,50	25.336,70
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	24.042,60	25.186,00	25.890,60	25.677,20	26.658,00
Konstruksi	2.771.524,10	2.600.698,10	2.704.423,00	2.892.855,90	3.035.880,30
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	7.105.890,80	6.444.225,70	6.850.998,90	7.285.445,50	7.706.434,20
Transportasi dan Pergudangan	345.245,70	322.443,30	350.753,30	406.291,10	448.958,00
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	671.544,90	614.131,90	622.343,00	674.396,00	713.748,80
Informasi dan Komunikasi	2.280.701,40	2.434.979,60	2.568.517,40	2.658.852,80	2.743.064,90
Jasa Keuangan dan Asuransi	675.833,50	676.526,50	686.208,40	697.802,00	715.220,80
Real Estat	636.860,60	650.571,40	667.361,10	700.919,50	732.238,40
Jasa Perusahaan	90.693,00	84.185,70	85.846,90	91.930,70	92.974,20
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial	908.949,40	892.003,80	895.793,40	904.491,00	903.929,80

Lapangan Usaha	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Jasa Pendidikan	1.519.534,50	1.600.166,20	1.649.890,80	1.683.508,00	1.756.986,50
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	265.816,90	290.390,50	307.739,10	334.257,90	353.232,90
Jasa Lainnya	482.213,00	409.909,00	425.197,60	463.609,10	530.610,30
<b>Jumlah</b>	<b>28.216.179,90</b>	<b>27.657.584,90</b>	<b>28.553.448,20</b>	<b>30.086.172,80</b>	<b>31.602.769,80</b>

Sumber: PDRB Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha

Struktur dalam PDRB dapat dilihat berdasarkan kontribusi masing-masing sektor, yang diperlukan untuk melihat peranan masing-masing sektor dalam perekonomian Jombang. Berdasarkan kontribusinya, terdapat 3 (tiga) sektor yang mendominasi PDRB di Kabupaten Jombang, yaitu perdagangan, industri pengolahan, dan pertanian.

**Tabel 2.2. Distribusi PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha (Persen), 2019-2023**

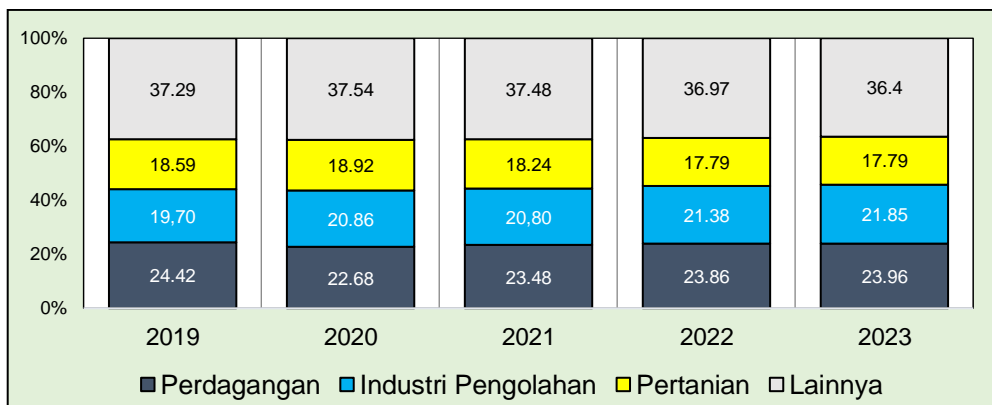
Lapangan Usaha	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	18,59	18,92	18,24	17,79	17,79
Pertambangan dan Penggalian	0,64	0,61	0,60	0,62	0,60
Industri Pengolahan	19,70	20,86	20,80	21,38	21,85
Pengadaan Listrik dan Gas	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	0,09	0,09	0,09	0,08	0,08
Konstruksi	10,70	10,19	10,21	10,40	10,24
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	24,42	22,68	23,48	23,86	23,96
Transportasi dan Pergudangan	1,26	1,19	1,23	1,39	1,54
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2,43	2,28	2,30	2,35	2,37
Informasi dan Komunikasi	6,40	6,96	7,04	6,67	6,37
Jasa Keuangan dan Asuransi	2,60	2,64	2,59	2,55	2,48
Real Estat	2,06	2,14	2,10	2,05	2,01
Jasa Perusahaan	0,29	0,27	0,27	0,27	0,26
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial	3,24	3,32	3,18	3,01	2,90
Jasa Pendidikan	5,14	5,50	5,46	5,11	4,96
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0,85	0,95	0,98	1,01	1,02
Jasa Lainnya	1,54	1,33	1,35	1,39	1,51
<b>Jumlah</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Sumber: PDRB Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha

Kualitas ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang bisa sangat ditentukan oleh kinerja sektoral (khususnya sektor basis). Terdapat tiga korelasi kinerja sektoral dengan pembangunan ketenagakerjaan, yaitu: (i) diversifikasi sektor, yaitu semakin beragam sektor yang berkembang, semakin banyak peluang kerja yang tersedia, sehingga mengurangi ketergantungan pada satu sektor saja dan membuat pasar tenaga kerja lebih dinamis; (ii) produktivitas tinggi, dimana sektor-sektor yang produktif akan membutuhkan lebih banyak tenaga kerja berkualitas dan mendorong peningkatan keterampilan dan produktivitas pekerja; (iii) sektor-sektor yang menguntungkan cenderung memberikan upah yang lebih tinggi dan benefit yang lebih baik bagi pekerja; dan (iv) pertumbuhan sektoral yang stabil dan berkelanjutan akan menciptakan iklim investasi yang kondusif, sehingga membuka lapangan kerja baru.

Sektor yang mempunyai peran cukup penting bagi peningkatan kualitas ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang adalah pertanian, mengingat mayoritas penduduk bekerja di sektor ini. Selama kurun waktu tahun 2019-2023, rata-rata sumbangan sektor pertanian per tahun terhadap PDRB sebesar 18,46 persen, untuk sektor industri pengolahan sebesar 20,78 persen, dan sektor perdagangan mencapai 23,69 persen. Gabungan dari ketiga sektor tersebut kontribusinya terhadap PDRB rata-rata per tahun mencapai 62,93 persen.

**Gambar 2.2. Komposisi Sektoral PDRB Kabupaten Jombang (Persen)**



Sumber: PDRB Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha 2019-2023 (Diolah)

Kinerja masing-masing sektor dapat dirinci berdasarkan tingkat pertumbuhan tahunan, dimana sektor dengan rata-rata pertumbuhan tahunan paling tinggi dimiliki oleh sektor transportasi dan pergudangan, industri pengolahan, dan penyediaan akomodasi makan dan minum. Beberapa sektor tersebut mempunyai kebutuhan tenaga kerja yang relatif tinggi, sehingga kinerja tahunan yang terus tumbuh dapat memperkuat peranannya dalam mengurangi tingkat pengangguran. Sementara sektor dengan pertumbuhan paling lambat, bahkan di tahun 2023 mengalami minus (-0,06 persen) adalah sektor administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial.

**Tabel 2.3. Laju Pertumbuhan PDRB Kabupaten Jombang Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha (Persen), 2019-2023**

Lapangan Usaha	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	0,39	-0,34	-0,51	0,46	2,98
Pertambangan dan Penggalian	2,22	-7,17	0,91	6,82	0,17
Industri Pengolahan	2,83	3,54	2,04	8,62	6,72
Pengadaan Listrik dan Gas	3,94	-0,72	5,20	5,57	4,16
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	3,00	4,76	2,80	-0,82	3,82
Konstruksi	8,49	-6,16	3,99	6,97	4,94
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	6,81	-9,31	6,31	6,34	5,78
Transportasi dan Pergudangan	8,94	-6,60	8,78	15,83	10,50
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	7,90	-8,55	1,34	8,36	5,84
Informasi dan Komunikasi	7,97	6,76	5,48	3,52	3,17
Jasa Keuangan dan Asuransi	4,80	0,10	1,43	1,69	2,50
Real Estat	6,87	2,15	2,58	5,03	4,47
Jasa Perusahaan	7,76	-7,18	1,97	7,09	1,14
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial	3,97	-1,86	0,42	0,97	-0,06
Jasa Pendidikan	8,04	5,31	3,11	2,04	4,36
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	7,76	9,24	5,97	8,62	5,08
Jasa Lainnya	6,33	-14,99	3,24	5,37	5,04
<b>Jumlah</b>	<b>5,10</b>	<b>-1,98</b>	<b>3,24</b>	<b>5,37</b>	<b>5,04</b>

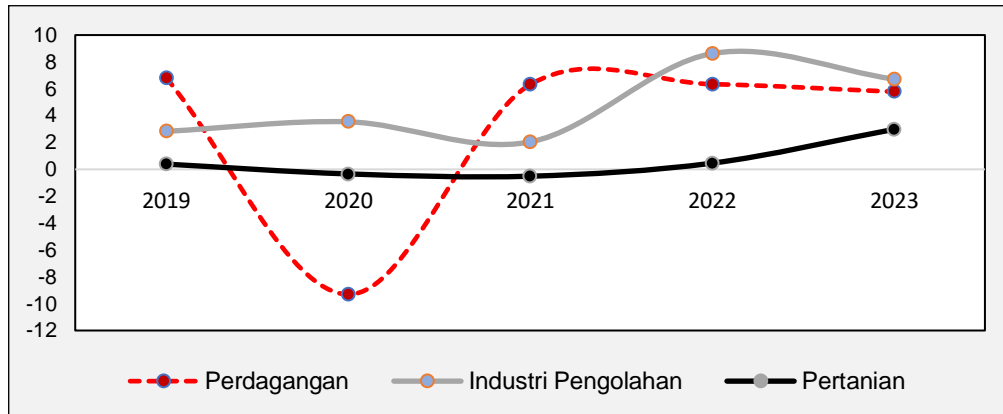
Sumber: PDRB Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha

Dari pertumbuhan masing-masing sektor, dapat dilihat secara spesifik pada jenis sektor basis, yaitu sektor yang paling besar kontribusinya terhadap total PDRB. Pertumbuhan sektor basis dapat menjadi indikator untuk melihat potensi penyerapan tenaga kerja pada tahun-tahun mendatang, mengingat sektor basis biasanya berposisi sebagai sektor paling tinggi menyerap tenaga kerja.

Berdasarkan sektor basis pada Gambar 2.2, yang mempunyai kinerja pertumbuhan relatif paling rendah adalah sektor pertanian. Peranan sektor pertanian terhadap PDRB diperkirakan akan terus menghadapi kerentanan/ketidakpastian pada tahun-tahun mendatang. Hal ini karena kontribusi sektor pertanian terhadap PDRB pada dasarnya setiap tahun terus menurun, sehingga pertumbuhan tahunannya

mempunyai tren yang terus melambat. Pada tahun 2019, pertumbuhan sektor pertanian sebesar 0,39 persen, namun tahun 2022 hanya sebesar 0,46 persen dan tahun 2023 sebesar 2,98 persen. Selama kurun waktu tahun 2019-2023, rata-rata pertumbuhan sektor pertanian per tahun hanya sebesar 0,73 persen.

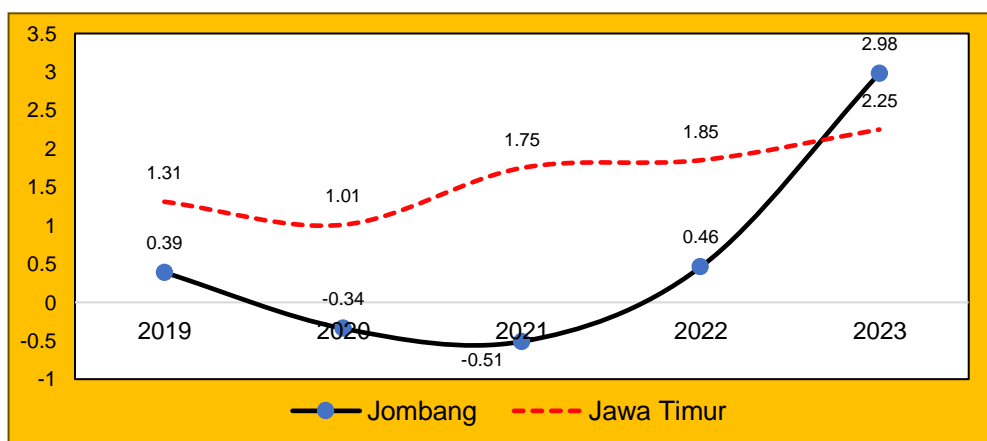
**Gambar 2.3. Pertumbuhan Sektor Basis Kabupaten Jombang (Persen)**



Sumber: PDRB Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha 2019-2023 (Diolah)

Rata-rata pertumbuhan tahunan sektor pertanian di Kabupaten Jombang selama kurun waktu tahun 2019-2023 juga masih di bawah Jawa Timur. Penurunan aktivitas di sektor pertanian dapat menyebabkan potensi meningkatnya angka kemiskinan dan pengangguran di perdesaan. Melambatnya pertumbuhan sektor pertanian dalam banyak kasus sangat dipengaruhi oleh semakin menurunnya tingkat produksi dan produktivitas masing-masing komoditi. Kegiatan usahatani semakin tidak efisien akibat beragam faktor, seperti mahalnya biaya saprodi dan alsintan, degradasi kesuburan lahan, anomali cuaca, rendahnya akses irigasi, rendahnya inovasi, rapuhnya kelembagaan petani, dan beragam faktor lain yang terkait dengan kegiatan *on-farm* maupun *off-farm*.

**Gambar 2.4. Perbandingan Pertumbuhan Sektor Pertanian Kabupaten Jombang dan Jawa Timur (Persen)**



Sumber: PDRB Provinsi Jawa Timur Menurut Lapangan Usaha 2019-2023 (Diolah)

Berdasarkan permasalahan yang melekat dengan sektor pertanian, dapat diasumsikan bahwa tantangan ke depan dalam pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang antara lain: (i) residu tenaga kerja dari sektor pertanian dapat menjadi kendala dalam menyerap lapangan kerja yang membutuhkan keterampilan tinggi; (ii) potensi adanya *mismatch* antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, yaitu terdapat ketidaksesuaian antara jenis dan jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan dunia kerja; dan (iii) sebagian besar lapangan kerja masih berada di sektor informal dengan produktivitas dan perlindungan sosial yang rendah, dan pada sisi lain, dominasi sektor informal membuat sulit untuk menerapkan sistem perlindungan sosial yang sama seperti pada sektor formal.

Beberapa upaya yang diyakini relevan untuk diterapkan pada tahun-tahun mendatang antara lain: (i) peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga kualitas tenaga kerja dapat ditingkatkan; (ii) pentingnya pemberdayaan UMKM untuk menciptakan lapangan kerja baru dan menyerap tenaga kerja lokal; (iii) fokus pada produk unggulan daerah, yang akan menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak dan berkelanjutan; dan (iv) kemitraan pemerintah, swasta, dan masyarakat, yaitu perlunya kerjasama diantara ketiganya untuk menciptakan program-program pelatihan dan pengembangan kewirausahaan yang efektif.

Aspek berikutnya yang dapat dinilai untuk melihat kinerja perekonomian daerah adalah tingkat kesejahteraan penduduk. Semakin rendah rata-rata tingkat kesejahteraan penduduk, maka upaya untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja semakin dibutuhkan, mengingat rendahnya tingkat kesejahteraan sangat membutuhkan nilai tambah, perluasan lapangan kerja, dan peningkatan kualitas regulasi ketenagakerjaan. Kesejahteraan tenaga kerja tidak hanya mencakup aspek finansial (upah), tetapi juga aspek non-finansial seperti kondisi kerja yang aman dan sehat, jaminan sosial, serta kesempatan untuk mengembangkan diri.

Indikator pertama untuk melihat tingkat kesejahteraan adalah PDRB per kapita, yang dibedakan atas harga konstan dan berlaku. PDRB per kapita atas dasar harga konstan berguna untuk mengetahui pertumbuhan nyata ekonomi per kapita penduduk. Sementara harga berlaku menunjukkan nilai PDRB per kepala atau per satu orang penduduk. Secara umum, PDRB per kapita di Kabupaten Jombang terus menunjukkan perkembangan yang cukup berarti. Untuk harga berlaku, nilainya di tahun 2019 sebanyak 32,004 juta rupiah, kemudian tahun 2023 menjadi 34,292 juta rupiah, atau mengalami kenaikan sebanyak 4,986 juta rupiah. Data ini dapat menjadi rujukan untuk memproyeksi PDRB per kapita selama tahun-tahun mendatang.

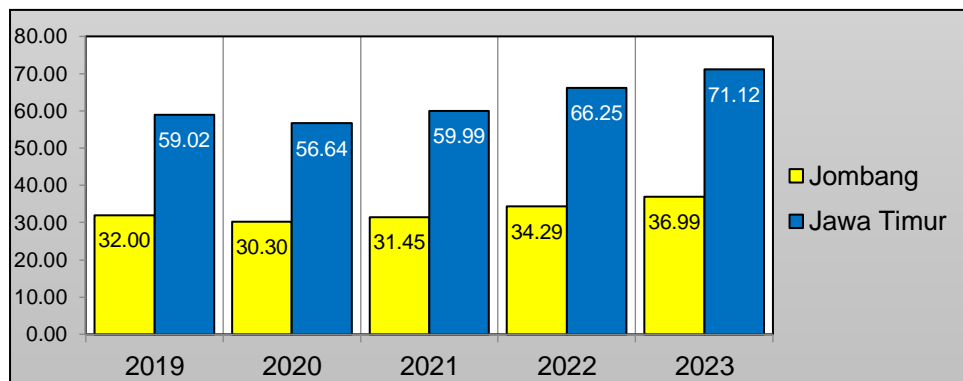
**Tabel 2.4. PDRB per Kapita Harga Berlaku dan Konstan Kabupaten Jombang (Ribu Rupiah)**

PDRB per Kapita	2019	2020	2021	2022	2023
Harga Berlaku	32.004,53	30.303,38	31.448,66	34.292,30	36.990,72
Harga Konstan 2020	22.323,62	21.020,81	21.509,64	22.460,20	23.387,44

Sumber: Kabupaten Jombang Dalam Angka

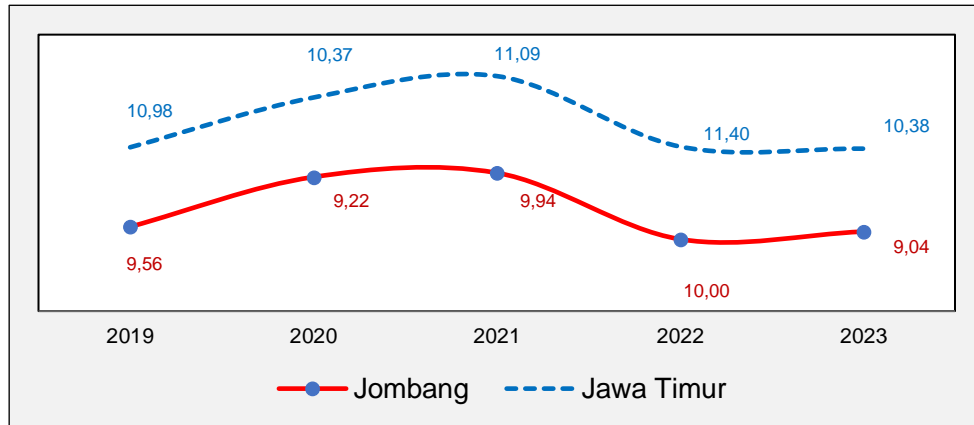
PDRB per kapita Kabupaten Jombang dapat dibandingkan dengan Jawa Timur, yang berfungsi untuk melihat tingkat kesejahteraan secara komparatif. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan penduduk Kabupaten Jombang masih jauh di bawah Jawa Timur. Misalnya pada tahun 2023, nilai PDRB per kapita Jawa Timur mencapai 71,12 juta rupiah, hampir dua kali lipatnya Kabupaten Jombang yang masih sebesar 36,99 juta rupiah. Terdapat beberapa faktor masih rendahnya PDRB per kapita di Jombang, antara lain: (i) dominannya sektor pertanian yang justru pertumbuhannya terus melambat; (ii) minimnya industri skala besar (saat ini zona Kawasan Industri belum sepenuhnya terisi); dan (iii) pertumbuhan sektor jasa, seperti pariwisata atau layanan keuangan, yang umumnya memiliki nilai tambah lebih tinggi, mungkin belum optimal di Jombang.

**Gambar 2.5. Perbandingan PDRB Per Kapita Kabupaten Jombang dan Jawa Timur (Rp Juta)**



Sumber: PDRB Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha 2019-2023 (Diolah)

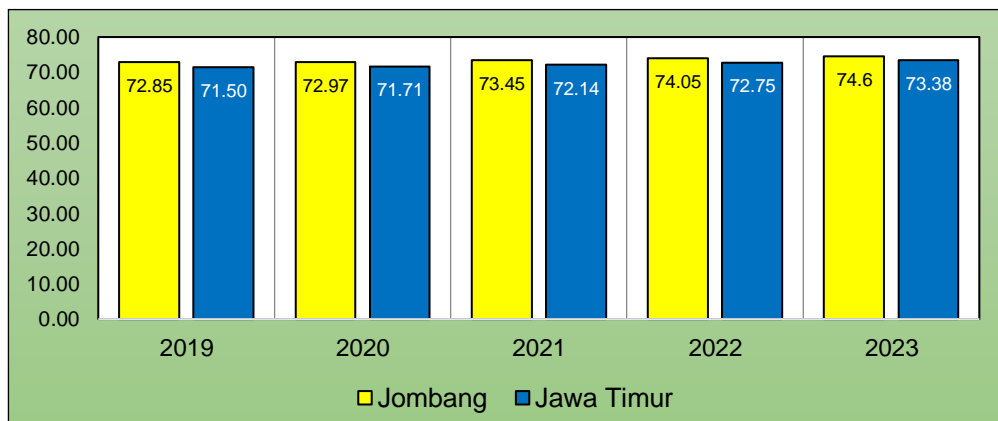
Meski PDRB per kapita masih jauh di bawah Jawa Timur, namun besarnya sudah lebih tinggi dari batas garis kemiskinan. Bahkan, tingkat kemiskinan di Kabupaten Jombang jauh di bawah rata-rata Jawa Timur. Selama kurun waktu tahun 2019-2023, rata-rata tingkat kemiskinan per tahun di Kabupaten Jombang sebesar 9,47 persen, lebih rendah dari rata-rata tahunan Jawa Timur yang sebesar 10,72 persen. Tingkat kemiskinan tahun 2020-2021 mengalami peningkatan akibat pandemi Covid-19, lalu tahun 2022 berhasil menurun, dan tahun 2023 kembali meningkat. Secara umum, kinerja penurunan kemiskinan di Kabupaten Jombang relatif sudah lebih baik meski masih butuh upaya ekstra untuk mampu menurunkan angka kemiskinan secara signifikan.

**Gambar 2.6. Tingkat Kemiskinan Kabupaten Jombang (Persen)**

Sumber: Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2024 (Diolah)

Upaya untuk mengakselerasi nilai tambah perekonomian harus terus dilakukan untuk menciptakan pola kesejahteraan masyarakat yang menyeluruh. Meningkatkan nilai tambah perekonomian adalah kunci untuk menciptakan lebih banyak lapangan kerja, antara lain yang perlu diprioritaskan di Kabupaten Jombang seperti: (i) peningkatan produktivitas; (ii) penguatan UMKM; (iii) investasi infrastruktur; (iv) pemanfaatan teknologi digital; (v) promosi investasi; dan (vi) peningkatan kualitas SDM. Ragam kunci peningkatan nilai tambah tersebut dapat menjadi acuan untuk menyusun program pembangunan ketenagakerjaan pada OPD teknis, khususnya Disnaker Kabupaten Jombang.

Indikator berikutnya yang mempunyai korelasi kuat dengan kinerja perekonomian daerah dan tingkat kesejahteraan adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Semakin tinggi tingkat IPM, maka peluang untuk meningkatkan kualitas pembangunan daerah juga semakin tinggi, karena tingginya IPM mencerminkan tingginya daya beli, tingkat pendidikan, dan tingkat kesehatan.

**Gambar 2.7. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Jombang**

Sumber: Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2024 (Diolah)

Selama kurun waktu tahun 2019-2023, rata-rata IPM Kabupaten Jombang sebesar 73,58, lebih tinggi dari rata-rata tahunan Jawa Timur yang sebesar 72,30. Pada tahun 2019, IPM Kabupaten Jombang masih sebesar 72,85, kemudian tahun 2023 menjadi 74,6. Selama kurun waktu tersebut, terjadi peningkatan IPM sebesar 1,75. Sementara untuk Jawa Timur, nilainya pada tahun 2019 sebesar 71,50, kemudian tahun 2023 sebesar 73,38. Selama kurun waktu 2019-2023, peningkatan IPM Jawa Timur sebesar 1.88. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum, kualitas pembangunan manusia di Kabupaten Jombang sudah relatif baik.

Semakin tinggi IPM, umumnya semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaannya. Beberapa korelasinya antara lain: (i) SDM berkualitas, dimana IPM yang tinggi mampu menghasilkan SDM yang produktif dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar kerja; (ii) SDM yang baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi; dan (iii) daerah dengan IPM tinggi cenderung memiliki lebih banyak lapangan kerja, meski belum tentu berkorelasi dengan kualitasnya.

Meski tingkat IPM Kabupaten Jombang sudah relatif memadai, namun masih dibutuhkan beragam upaya ekstra untuk memperkuat ekosistem pembangunan ketenagakerjaan daerah, antara lain: (i) memfokuskan pada pengembangan SDM melalui peningkatan akses terhadap pendidikan berkualitas, layanan kesehatan, dan pelatihan vokasi; (ii) Pemerintah Daerah lintas OPD perlu menciptakan kebijakan yang mendorong penciptaan lapangan kerja yang berkualitas, baik di sektor formal maupun informal; (iii) Pemerintah Daerah dan pengusaha (termasuk asosiasi) perlu bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui adopsi teknologi, pelatihan, dan peningkatan efisiensi produksi; (iv) Pemerintah Daerah perlu memberikan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja, terutama bagi mereka yang bekerja di sektor informal; dan (v) kemitraan Tripartit, yaitu Pemerintah Daerah, pengusaha, dan pekerja, termasuk asosiasi perlu bekerja sama untuk membangun hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

## **2.2. Kondisi Potensi Daerah**

Potensi daerah adalah segala sesuatu yang dimiliki daerah, terutama jenis sumber daya alam maupun potensi lainnya yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi daerah tersebut. Potensi ini bisa berupa aset fisik, seperti tanah, air, mineral, atau keindahan alam, maupun aset non-fisik, seperti keahlian masyarakat, budaya, dan kreativitas. Potensi daerah memiliki hubungan yang sangat erat dengan pembangunan ketenagakerjaan, karena potensi yang dimiliki daerah akan menjadi dasar dalam menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Dalam RTKD Kabupaten Jombang, penekanan dari uraian potensi daerah lebih tertuju pada potensi yang dapat menciptakan peluang penyerapan tenaga kerja, terutama berbasis keberadaan komoditas unggulan baik dari jenis sektor pertanian maupun industri pengolahan. Keberadaan komoditas unggulan diharapkan dapat menjadi informasi penting bagi Pemerintah Daerah dalam menyusun program peningkatan daya saing bagi para pelakunya yang mayoritas skala IKM agar mampu menyerap tenaga kerja lokal. Keunggulan ini relatif tidak dimiliki oleh pelaku industri skala besar yang tidak dapat menjamin mampu menyerap tenaga kerja lokal.

Potensi komoditas unggulan dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu: (i) industri strategis; dan (ii) Produk Unggulan Daerah (PUD). Informasi mengenai industri strategis diperlukan sebagai informasi untuk menyusun program investasi atau untuk merancang program dalam menjaga ekosistem keamanan dan kenyamanan investasi. Sementara informasi mengenai PUD diperlukan sebagai informasi bagi Pemerintah Daerah untuk menjaga daya saing pelakunya yang mayoritas skala UMKM agar mampu menopang sumber penyerapan tenaga kerja.

Pemetaan industri strategis dan PUD sudah dilakukan oleh Bappeda Kabupaten Jombang di tahun 2024 ini. Industri strategis dibedakan menjadi beberapa klasifikasi, yaitu industri unggulan, industri padat karya, dan industri padat modal. Komoditas dalam industri unggulan menunjukkan potensi tinggi baik dari segi produksi maupun penyerapan tenaga kerja, sehingga sebaiknya menjadi fokus utama untuk pengembangan penyerapan tenaga kerja. Komoditas dalam kuadran industri padat karya menekankan pentingnya penyerapan tenaga kerja, meskipun nilai produksinya masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, komoditas dalam kategorin industri padat modal memiliki nilai produksi yang signifikan namun hanya memiliki sedikit tenaga kerja, sehingga keberadaannya tetap diperlukan untuk meningkatkan nilai tambah perekonomian dan mendorong sektor lain.

komoditas industri strategis berdasarkan skala usaha, baik Industri Besar (IB) maupun Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

#### **A. Komoditas Industri Strategis pada Skala Industri Besar (IB)**

Pemetaan komoditas IB berdasarkan nilai produksi dan jumlah tenaga kerja menghasilkan 4 (empat) kategori sebagai berikut:

##### **1. Komoditas Industri Unggulan**

Terdapat 6 (enam) komoditas industri unggulan pada skala besar di Kabupaten Jombang, yaitu: (i) barang bangunan dari kayu; (ii) kimia organik yang bersumber dari hasil pertanian; (iii) gula pasir, (iv) pengolahan dan pengawetan produk

daging dan daging unggas, (v) kertas dan papan kertas bergelombang; serta (vi) ransum makanan hewan. Keenam komoditas ini unggul baik dalam nilai produksi maupun jumlah tenaga kerja yang diserap. Ke depan, pengembangan dan dukungan terhadap komoditas industri unggulan ini perlu dipertahankan untuk menjaga daya saing agar mampu menjadi penopang penyerapan tenaga kerja daerah.

## 2. Komoditas Industri Padat Karya

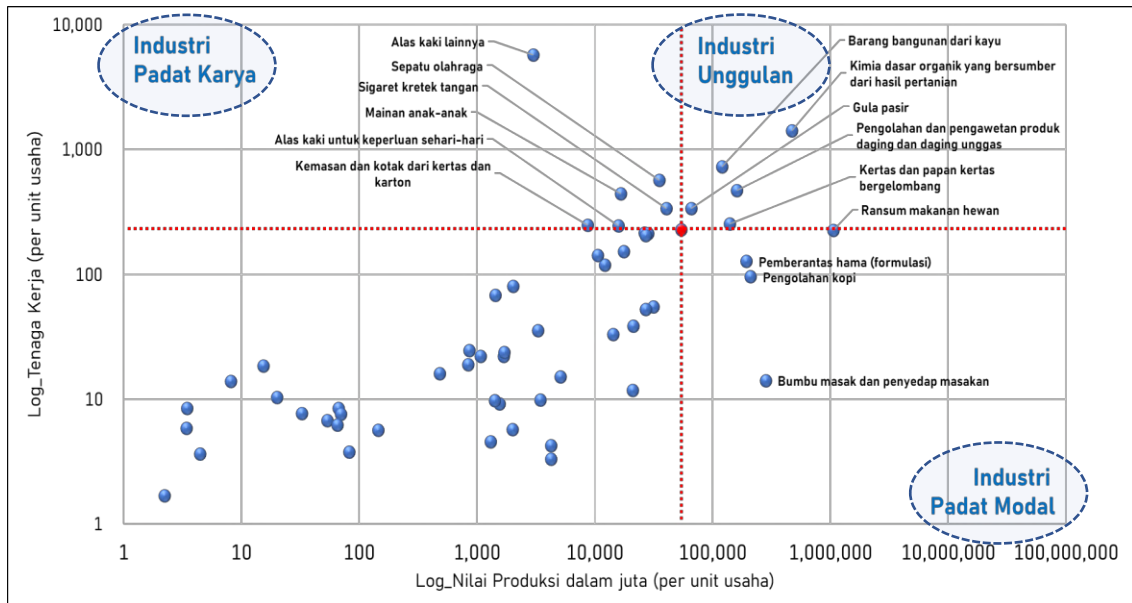
Terdapat 6 (enam) komoditas industri skala besar dengan kategori padat karya di Kabupaten Jombang, yaitu: (i) alas kaki lainnya; (ii) sepatu olahraga; (iii) sigaret kretek tangan; (iv) mainan anak-anak; (v) alas kaki untuk kebutuhan sehari-hari; dan (vi) kemasan dan kotak dari kertas dan karton. Keenam komoditas ini memiliki serapan tenaga kerja di atas rata-rata, namun nilai produksinya relatif rendah. Industri padat karya perlu mendapatkan dukungan dalam bentuk pelatihan tenaga kerja, peningkatan keterampilan, dan akses ke teknologi yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

## 3. Komoditas Industri Padat Modal

Terdapat 3 (tiga) komoditas industri skala besar dengan kategori padat modal di Kabupaten Jombang, yaitu: (i) pemberantas hama; (ii) pengolahan kopi; dan (iii) bumbu masak termasuk penyedap makanan. Ketiga komoditas ini memiliki nilai produksi yang tinggi, tetapi jumlah tenaga kerja yang diserap berada di bawah rata-rata. Dengan demikian, fokus pada industri padat modal harus diarahkan pada pengoptimalan penggunaan teknologi dan inovasi untuk menjaga daya saing. Dalam konteks ketenagakerjaan, keberadaan industri ini tetap dibutuhkan untuk mendorong sektor lain (efek multiplier) agar berkembang.

## 4. Komoditas Industri Tertinggal

Terdapat sekitar 42 (empat puluh dua) komoditas yang termasuk industri tertinggal, sehingga tidak perlu diprioritaskan dalam jangka pendek. Seluruh komoditas dalam kategori tertinggal memiliki nilai produksi dan jumlah tenaga kerja yang berada di bawah rata-rata. Oleh karena itu, diperlukan upaya ekstra untuk mendorong industri tertinggal agar dapat menjadi komoditas strategis, baik sebagai industri unggulan atau setidaknya sebagai industri padat karya atau padat modal. Arah pengembangan industri tertinggal sebaiknya difokuskan untuk meningkatkan daya saing agar pada tahun-tahun mendatang dapat menjadi penopang penyerapan tenaga kerja lokal.

**Gambar 2.8. Pemetaan Komoditas Industri Skala Besar Kabupaten Jombang**

Sumber: Hasil Analisis, 2024

## B. Komoditas Industri Strategis pada Skala Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Pemetaan komoditas pada IKM berdasarkan nilai produksi dan jumlah tenaga kerja menghasilkan 4 (empat) kategori sebagai berikut:

### 1. Komoditas Industri (IKM) Unggulan

Pada skala IKM, terdapat 8 (delapan) komoditas industri teratas di Kabupaten Jombang, yaitu: (i) patung kuningan; (ii) tas dari plastik; (iii) alat dapur (kompore); (iv) sepatu; (v) gerabah tanah liat; (vi) genteng; (vii) tas dan dompet; serta (viii) permen tape. Semua komoditas ini menunjukkan keunggulan dalam hal nilai produksi dan penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, penting untuk terus mengembangkan dan mendukung komoditas unggulan ini untuk memastikan daya saing agar mampu konsisten dalam menyerap tenaga kerja di Jombang.

### 2. Komoditas Industri (IKM) Padat Karya

Terdapat 7 (tujuh) komoditas industri skala IKM yang termasuk dalam kategori padat karya di Kabupaten Jombang, yaitu: (i) daur ulang aluminium; (ii) manik dari kaca; (iii) gibs; (iv) burci (pakaian pesta); (v) konfeksi/bordir; (vi) pande besi; dan (vii) kaligrafi kayu. Meskipun memiliki tingkat penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata, namun nilai produksi dari komoditas-komoditas ini tergolong rendah. Dukungan seperti pelatihan tenaga kerja, peningkatan keterampilan, dan akses ke teknologi diperlukan untuk meningkatkan produktivitas di beberapa jenis industri ini.

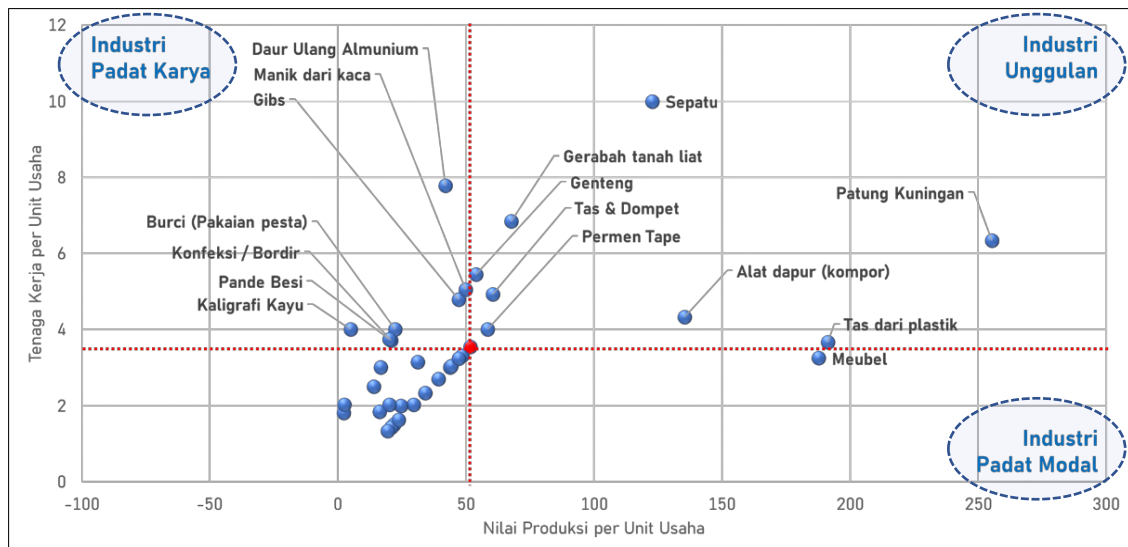
### 3. Komoditas Industri (IKM) Padat Modal

Pada skala IKM, hanya terdapat 1 (satu) komoditas dalam kategori padat modal di Kabupaten Jombang, yaitu meubel. Komoditas ini memiliki nilai produksi yang tinggi tetapi menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang relatif rendah. Tenaga kerja di industri meubel membutuhkan keterampilan khusus dan pengalaman yang memadai. Fokus pengembangan untuk industri padat modal harus terpusat pada peningkatan teknologi dan inovasi untuk meningkatkan daya saing, serta penyiapan tenaga kerja terampil yang dibutuhkan industri meubel.

### 4. Komoditas Industri (IKM) Tertinggal

Ada 16 (enam belas) komoditas yang termasuk dalam kategori industri tertinggal di Kabupaten Jombang. Semua komoditas ini memiliki nilai produksi dan penyerapan tenaga kerja yang berada di bawah rata-rata. Kategori tertinggal diupayakan dapat berkembang menjadi industri unggulan atau setidaknya menjadi industri padat karya atau padat modal.

**Gambar 2.9. Pemetaan Komoditas Industri Strategis Skala IKM di Kabupaten Jombang**



Sumber: Hasil Analisis, 2024

## C. Produk Unggulan Daerah (PUD) Berbasis Pertanian dan IKM

Pemetaan Produk Unggulan Daerah (PUD) diperlukan untuk mengetahui ragam PUD yang bisa dipromosikan bagi kegiatan investasi atau sebagai komoditas prioritas agar tahun-tahun mendatang mampu mendukung penyerapan tenaga kerja daerah. Perbedaan PUD dengan komoditas industri sebelumnya (Gambar 2.9 dan Gambar 2.10) adalah terletak pada komoditas yang lebih spesifik. PUD ditarik dari analisis sebelumnya terkait komoditas industri skala IKM. Sementara komoditas industri skala

besar tidak bisa dikategorikan sebagai PUD, karena PUD ditekankan pada ekonomi masyarakat secara umum yang rata-rata skala IKM (skala ekonomi kerakyatan).

PUD dibedakan menjadi jenis PUD berbasis hasil pertanian dan industri pengolahan. Penetapan daftar PUD dilakukan melalui pemetaan Tipologi Klasen sebagai dasar dalam menilai kinerja pertumbuhan dan kontribusi komoditas terhadap total nilai subsektor selama periode 2019-2023. Pemetaan PUD juga didasarkan pada sebaran wilayahnya. Berdasarkan pemetaan yang sudah dilakukan Bappeda Kabupaten Jombang di tahun 2024, didapatkan beberapa temuan penting terkait sebaran kecamatan dan desa penghasil PUD berbasis komoditas pertanian, yaitu:

1. Kecamatan dengan penghasil PUD hasil pertanian terbanyak berada di Kecamatan Ngoro dengan total 6 (enam) jenis PUD pertanian, yaitu: (i) jagung; (ii) mangga; (iii) pepaya; (iv) ayam pedaging/broiler; (v) telur ayam ras; dan (vi) bawal.
2. Kecamatan bukan sebagai penghasil PUD berbasis pertanian adalah: (i) Kecamatan Perak; (ii) Kecamatan Gudo; (iii) Kecamatan Peterongan; (iv) Kecamatan Jombang; dan (v) Kecamatan Tembelang.
3. Di sebelah Selatan Sungai Brantas, PUD hasil pertanian terkonsentrasi (terklaster) di 6 (enam) kecamatan, yaitu: (i) Kecamatan Ngoro; (ii) Kecamatan Diwek; (iii) Kecamatan Jogoroto; (iv) Kecamatan Bareng; (v) Kecamatan Mojowarno; dan (vi) Kecamatan Wonosalam.
4. Di sebelah Utara Sungai Brantas, PUD hasil pertanian terkonsentrasi (terklaster) di 2 (dua) kecamatan, yaitu: (i) Kecamatan Kesamben; dan (ii) Kecamatan Kabuh.

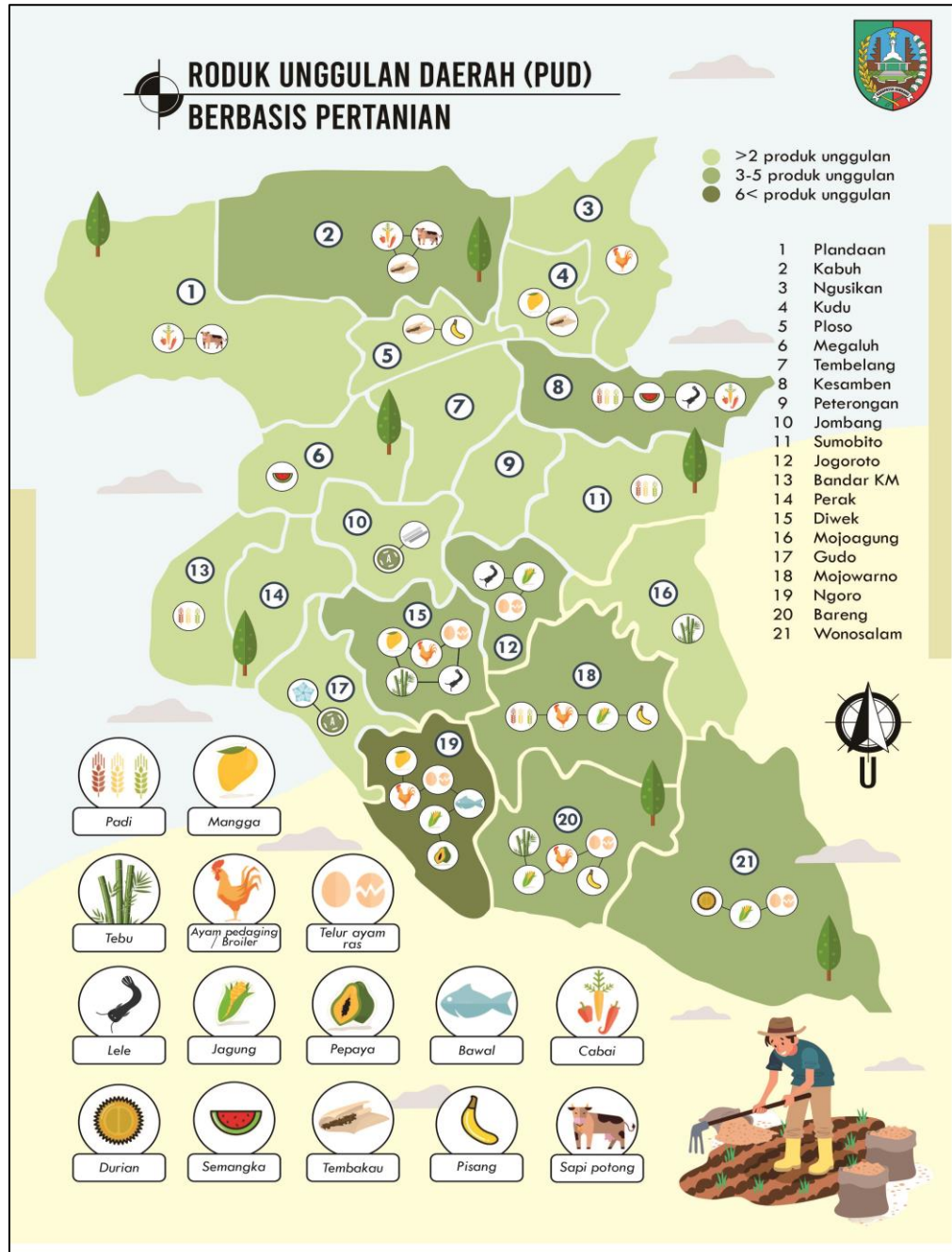
**Tabel 2.5. Sebaran PUD Hasil Pertanian Masing-Masing Kecamatan dan Desa di Kabupaten Jombang**

No	Nama Kecamatan	Nama PUD	Desa
1	Bandar KM	Padi	Banjar Sari, Gondang Manis, Pucang Simo
2	Perak	-	-
3	Gudo	-	-
4	Diwek	Mangga	Keras, Grogol, Bulurejo
		Tebu	Keras, Pundong, Bulurejo
		Ayam Pedaging/Broiler	Kayangan, Puton
		Telur Ayam Ras	Kayangan, Puton
		Lele	Bandung, Balongbesuk, Brambang
5	Ngoro	Jagung	Badang, Pulorejo, Kauman
		Mangga	Badang, Pulorejo, Kauman

		Pepaya	Badang, Pulorejo, Kauman
		Ayam Pedaging/Broiler	Rejoagung, Kauman, Genukwatu
		Telur Ayam Ras	Rejoagung, Kauman, Genukwatu
		Bawal	Rejoagung, Kauman, Genukwatu
6	Mojowarno	Padi	Kedungpari, Penggaron, Gondek
		Jagung	Karanglo, Mojoduwur, Sidokerto
		Pisang	Karanglo, Mojoduwur, Sidokerto
		Ayam Pedaging/Broiler	Sidokerto, Mojojejer, Gedangan
7	Bareng	Jagung	Pakel, Bareng, Karangan
		Pisang	Pakel, Bareng, Karangan
		Tebu	Bareng, Pulosari, Jenisgelaran
		Ayam Pedaging/Broiler	Karangan, Pulosari, Jenisgelaran
		Telur Ayam Ras	Karangan, Pulosari, Jenisgelaran
8	Wonosalam	Jagung	Sumberjo, Wonokerto, Sambirejo
		Durian	Sambirejo, Sumberjo, Panglungan
		Telur Ayam Ras	Panglungan, Sambirejo, Wonosalam
9	Mojoagung	Tebu	Gambiran, Miagan, Janti
10	Sumobito	Padi	Segodorejo, Kedungpapar, Kendalsari
11	Jogoroto	Jagung	Sumbermulyo, Ngumpul, Jogoroto
		Telur Ayam Ras	Tambar, Sambirejo, Jarak Kulon
		Lele	Tambar, Sambirejo, Jarak Kulon
12	Peterongan	-	-
13	Jombang	-	-
14	Megaluh	Semangka	Megaluh
15	Tembelang	-	-
16	Kesamben	Padi	Kedungbatik, Jombatan, Kedungmelati
		Cabai	Jombok, Carangrejo
		Semangka	Kedungbatik, Jombatan, Kedungmelati
		Lele	Kedung Betik, Jombatan, Podoroto
17	Kudu	Mangga	Katemas, Bendungan
		Tembakau	Katemas, Bendungan
18	Ngusikan	Ayam Pedaging/Broiler	Sumbernongko, Mojodanu, Manunggal
19	Ploso	Pisang	Gedongombo, Jatibanjar
		Tembakau	Kebonagung, Bawangan
20	Kabuh	Cabai	Marmoyo, Tanjungwadung
		Tembakau	Manduro, Mangunan, Sukodadi
		Sapi Potong	Manduro, Mangunan, Sukodadi
21	Plandaan	Cabai	Purisemanding, Karangmojo, Plandaan
		Sapi Potong	Klitih, Darurejo, Puri Semanding

Sumber: Hasil Analisis Libang Bappeda Kabupaten Jombang, 2024

**Tabel 2.10. Peta Spasial Sebaran PUD Hasil Pertanian Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Jombang**



Berikutnya adalah pemetaan sebaran PUD berbasis industri pengolahan. Berdasarkan identifikasi yang dilakukan Litbang Bappeda Kabupaten Jombang, didapatkan beberapa temuan penting terkait sebaran kecamatan dan desa penghasil PUD berbasis komoditas industri pengolahan, yaitu:

1. Kecamatan dengan penghasil PUD hasil industri pengolahan terbanyak berada di Kecamatan Diwek dan Kecamatan Mojoagung.
  - a. Kecamatan Diwek menghasilkan total 6 (enam) jenis PUD industri pengolahan, yaitu: (i) manik-manik kaca; (ii) alat dapur; (iii) batik tulis; (iv)

permen tape dan tape ketan hijau; (v) pande besi; dan (vi) kaligrafi kaca dan kayu.

- b. Kecamatan Mojoagung menghasilkan total 6 (enam) jenis PUD industri pengolahan, yaitu: (i) meubel; (ii) sepatu dan sandal; (iii) gerabah tanah liat; (iv) patung/cor kuningan; (v) gipsum; dan (vi) kaligrafi kaca dan kayu.
2. PUD berbasis industri pengolahan cenderung terkonsentrasi (terklaster) di 4 (empat) kecamatan, yaitu: (i) Kecamatan Diwek; (ii) Kecamatan Mojoagung; (iii) Kecamatan Jogoroto; dan (iv) Kecamatan Mojowarno. Keempat kecamatan ini sangat cocok dan potensial dijadikan sebagai klaster PUD Kabupaten Jombang, dan dapat diusulkan menjadi klaster PUD yang mampu menyerap tenaga kerja dengan kapasitas maksimum.

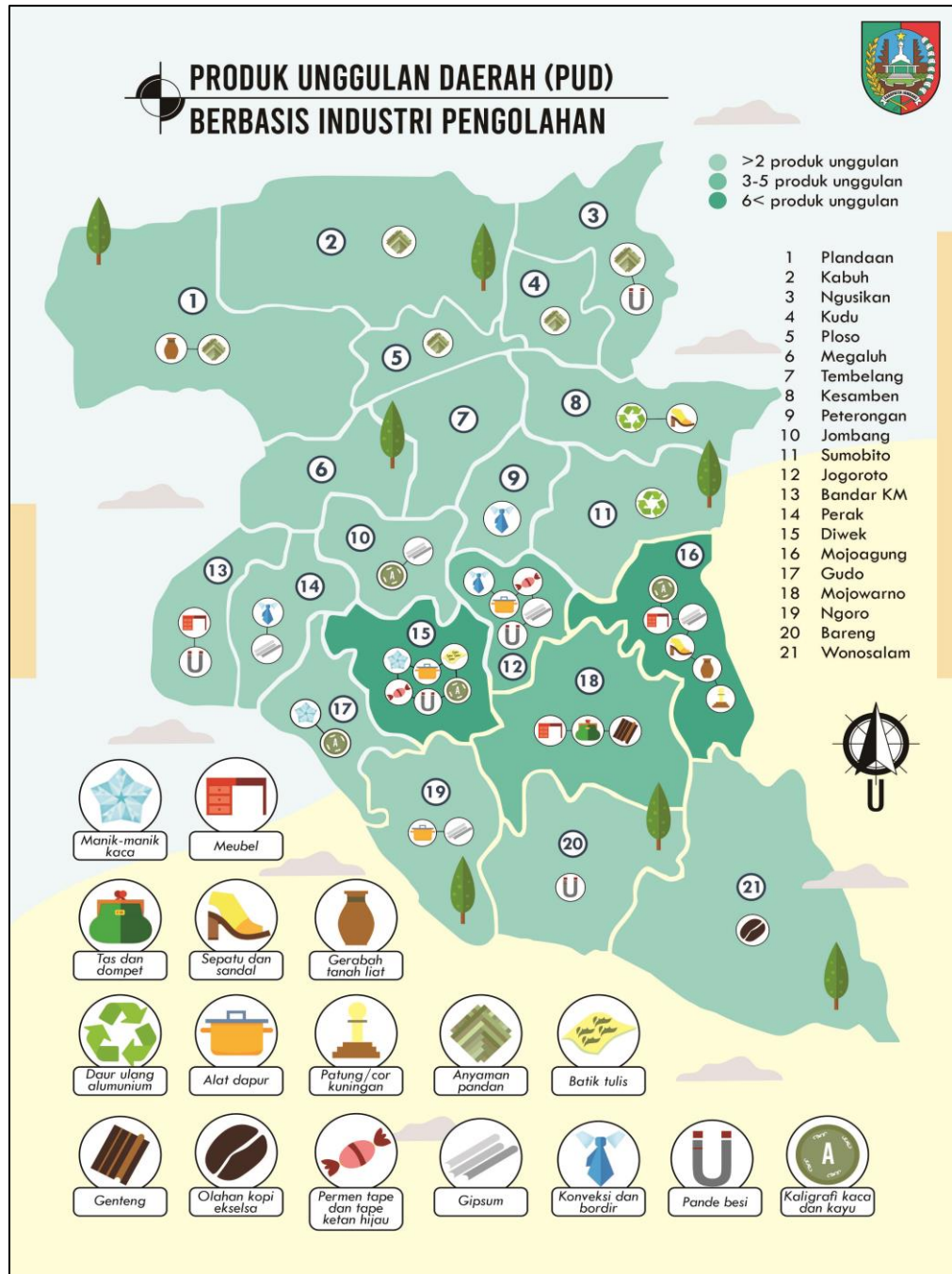
**Tabel 2.6. Sebaran PUD Hasil Industri Pengolahan Masing-Masing Kecamatan dan Desa di Kabupaten Jombang**

No	Nama Kecamatan	Nama Produk Unggulan Daerah	Desa
1	Gudo	Manik-Manik Kaca	Plumbongambang, Mejoyolosari
		Kaligrafi Kaca dan Kayu	Blimbing
2	Diwek	Manik-Manik Kaca	Jatipelem
		Alat Dapur	Bulurejo
		Batik Tulis	Jatipelem
		Permen Tape dan Tape Ketan Hijau	Kedawong
		Pande Besi	Grogol, Balongbesuk
		Kaligrafi Kaca dan Kayu	Grogol
3	Mojoagung	Meubel	Mancilan
		Sepatu dan Sandal	Karobelah
		Gerabah Tanah Liat	Kademangan
		Patung/Cor Kuningan	Mojotrisno
		Gipsum	Janti
		Kaligrafi Kaca dan Kayu	Mancilan
4	Mojowarno	Meubel	Catakayam, Wringinpitu, Selorejo
		Tas dan Dompot	Rejoslamet
		Genteng	Gedangan, Karanglo, Gondek
5	Bandar Kedungmulyo	Meubel	Pagerwojo
		Pande Besi	Pucangsimo
6	Kesamben	Sepatu dan Sandal	Jombok
		Daur Ulang Alumunium	Jombok
7	Plandaan	Gerabah Tanah Liat	Tondowulan, Darurejo
		Anyaman Pandan	Pelabuhan, Tondowulan, Plandaan, Sumberejo, Pojok

			Klitik
8	Sumobito	Daur Ulang Alumunium	Bakalan, Kendalsari
9	Ngoro	Alat Dapur	Banyuarang
		Gypsum	Kesamben
10	Jogoroto	Alat Dapur	Tambar
		Permen Tape dan Tape Ketan Hijau	Sambirejo
		Gypsum	Sawiji
		Konveksi dan Bordir	Alang-Alang, Caruban
		Pande Besi	Janti
11	Kabuh	Anyaman Pandan	Sumberingin, Genengan Jasem, Kabuh, Sumber Gondang, Kauman, Kedungjati, Mangunan, Tj. Wadung, Marmoyo, Karangpakis, Sukodadi, Pengampon, Sumberaji, Munungkerep, Manduro, Kauman
12	Ploso	Anyaman Pandan	Dadi Tunggal, Pager Tanjung, Kedungdowo
13	Ngusikan	Anyaman Pandan	Manunggal, Mojodanu, Ngampel, Cupak, Asemgede, Kromong
		Pande Besi	Ketapang, Kuning
14	Kudu	Anyaman Pandan	Bakalanrayung, Sumbenongko, Bendungan, Sumberteguh, Sidokaton, Katemas, Kepuhrejo, Made
15	Wonosalam	Olahan Kopi Ekselsa	Wonomerto, Jarak, Panglungan
16	Perak	Gypsum	Glagahan
		Konveksi dan Bordir	Gadingmangu
17	Jombang	Gypsum	Banjardowo
		Kaligrafi Kaca dan Kayu	Dapur, Kejambon
18	Peterongan	Konveksi dan Bordir	Keplaksari
19	Gudo	Pande Besi	Spanyul
20	Bareng	Pande Besik	Kebondalem

Sumber: Hasil Analisis Libang Bappeda Kabupaten Jombang, 2024

**Tabel 2.11. Peta Spasial Sebaran PUD Hasil Industri Pengolahan Masing-Masing Kecamatan dan Desa di Kabupaten Jombang**



Berdasarkan data di atas, baik PUD berbasis pertanian maupun industri pengolahan, dapat menjadi informasi penting dimana saja basis PUD di Kabupaten Jombang, sehingga kecamatan yang bersangkutan dapat menjadi sentra pengembangan. Kebijakan ini untuk mendukung antisipasi agar potensi daerah yang ditopang para pelaku usaha ke depan benar-benar berdampak pada *output multiplier*, *income multiplier*, dan *employment multiplier*, yang ketiganya dibutuhkan untuk menciptakan ekosistem yang ideal dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah.

### 2.3. Kondisi Perindustrian

Kondisi atau kinerja perindustrian daerah mempunyai korelasi yang sangat signifikan terhadap pembangunan ketenagakerjaan. Sektor industri berperan sebagai salah satu motor penggerak utama dalam menciptakan lapangan kerja. Setidaknya terdapat 5 (lima) relevansi antara kondisi perindustrian dengan orientasi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang, yaitu:

#### 1. Penyerapan Tenaga Kerja

Pertumbuhan industri secara langsung berbanding lurus dengan peningkatan jumlah lapangan kerja. Semakin banyak industri yang berkembang, semakin banyak peluang kerja yang tersedia. Struktur industri yang beragam akan menciptakan berbagai jenis pekerjaan, mulai dari pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi hingga pekerjaan yang bersifat *semi-skilled* atau *unskilled*. Industri yang modern dan berorientasi pada kualitas cenderung menawarkan pekerjaan dengan upah yang lebih baik, kondisi kerja yang lebih aman, dan peluang pengembangan karier yang lebih besar.

#### 2. Kualitas Tenaga Kerja

Industri yang terus berkembang membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai. Hal ini mendorong masyarakat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan. Banyak perusahaan industri yang menyediakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya, sehingga meningkatkan kualitas tenaga kerja daerah.

#### 3. Produktivitas

Industri modern mengadopsi teknologi terbaru yang dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan produk yang lebih banyak dengan biaya yang lebih rendah.

#### 4. Upah dan Kesejahteraan

Produktivitas yang tinggi biasanya diiringi dengan upah yang lebih tinggi. Selain itu, tingginya permintaan terhadap produk industri akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan upah guna menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

#### 5. Adanya Manfaat Tambahan

Banyak perusahaan industri yang memberikan manfaat tambahan kepada karyawannya, seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan program pensiun.

Berdasarkan korelasinya yang sangat kuat terhadap pembangunan ketenagakerjaan, maka peranan industrialisasi Kabupaten Jombang di Jawa Timur

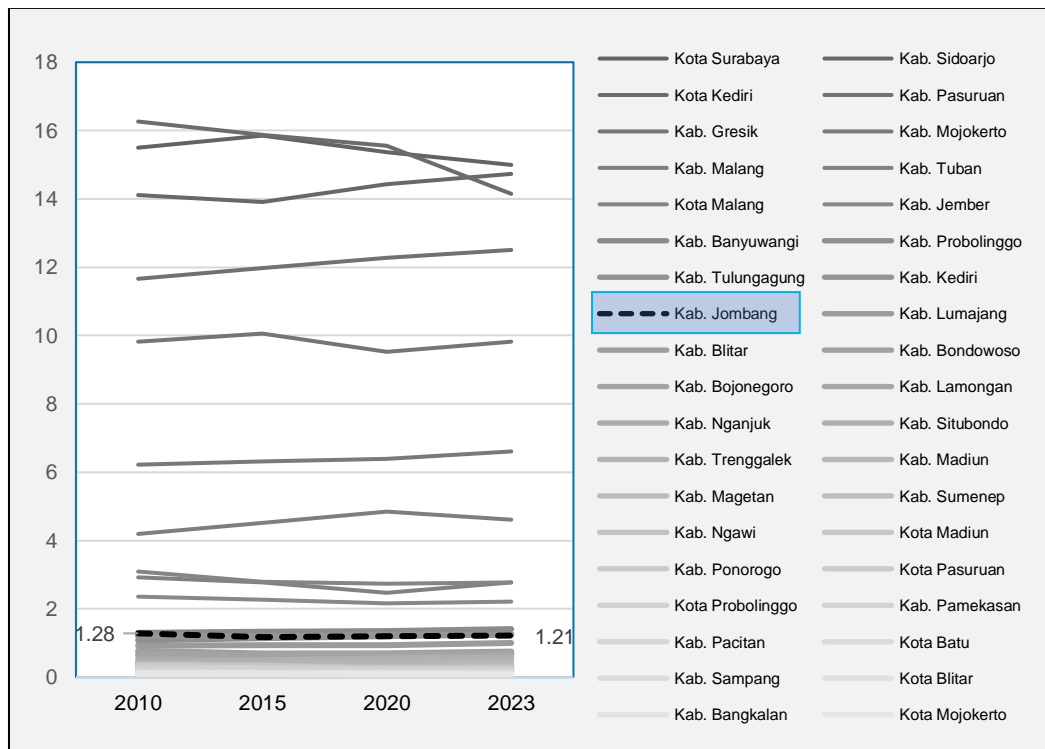
perlu diidentifikasi. Manfaat lain dari analisis karakteristik pembangunan industri di Kabupaten Jombang akan memberikan gambaran yang jelas mengenai jenis dan skala industri yang ada, serta bagaimana industri-industri tersebut berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.

### 2.3.1. Peranan Industrialisasi Kabupaten Jombang di Jawa Timur

Peranan industrialisasi Kabupaten Jombang di Jawa Timur akan dianalisis melalui kontribusi Jombang terhadap pembentukan PDRB industri pengolahan Jawa Timur. Analisis ini memberikan gambaran tentang bagaimana Kabupaten Jombang berkontribusi dalam pembangunan industri di Jawa Timur sekaligus menyoroti posisinya dibandingkan kabupaten/kota lain di Jawa Timur.

Hasil perhitungan menemukan bahwa Kabupaten Jombang memberikan kontribusi sebesar 1,28 persen terhadap PDRB industri pengolahan Jawa Timur pada tahun 2010, namun mengalami sedikit penurunan menjadi 1,21 persen pada tahun 2023. Meski penurunan ini relatif kecil, namun mencerminkan adanya stagnasi atau bahkan perlambatan dalam perkembangan sektor industri di Kabupaten Jombang, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya inovasi industri, terbatasnya akses terhadap teknologi baru, atau daya saing yang lemah dibandingkan kabupaten lain di Jawa Timur.

**Gambar 2.12. Kontribusi Kabupaten/Kota Terhadap Pembentukan PDRB Industri Pengolahan Jawa Timur**

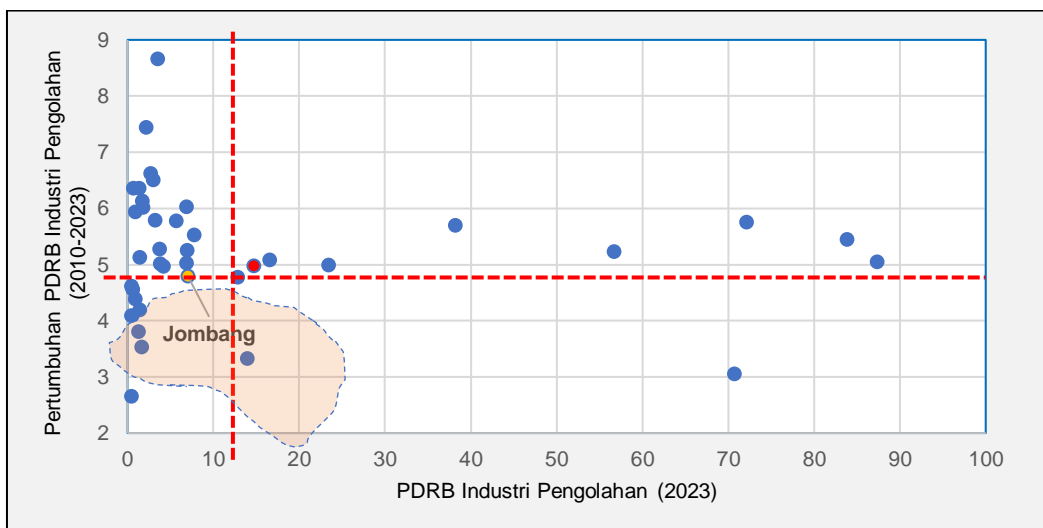


Sumber: BPS Jawa Timur (Diolah)

Dengan kontribusi sebesar 1,21 persen pada tahun 2023, Kabupaten Jombang menempati posisi ke 15 (lima belas) dari 38 kabupaten/kota dalam pembentukan PDRB industri pengolahan di Provinsi Jawa Timur. Meskipun posisi daya saing industrinya berada di tengah, namun secara umum mengindikasikan bahwa sektor industri pengolahan di Kabupaten Jombang memerlukan perhatian lebih, baik dari sisi kebijakan maupun peningkatan kapasitas sumber daya lokal. Tanpa adanya intervensi yang tepat, Kabupaten Jombang berisiko tertinggal dari kabupaten-kabupaten lain. Data ini menjadi sinyal perlunya mengakselerasi kualitas pembangunan ketenagakerjaan untuk tahun-tahun mendatang, dan perlunya dukungan penguatan promosi investasi.

Hasil tersebut juga konsisten dengan pemetaan Tipologi Klassen yang menempatkan Kabupaten Jombang di posisi industri yang relatif tertinggal. Posisi ini ditandai oleh nilai PDRB industri pengolahan dan laju pertumbuhannya yang berada di bawah rata-rata Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan Tipologi Klassen, Kabupaten Jombang tergolong dalam kategori daerah dengan tingkat pertumbuhan sektor industri yang lebih rendah dibandingkan dengan wilayah-wilayah lain yang lebih maju di Jawa Timur. Posisi ini menggambarkan tantangan yang dihadapi Kabupaten Jombang dalam mengembangkan sektor industri, terutama dalam menghadapi dinamika regional Jawa Timur yang lebih kompetitif.

**Gambar 2.13. Nilai PDRB dan Pertumbuhan PDRB Industri Pengolahan Kabupaten/Kota di Jawa Timur**



Sumber: BPS Jawa Timur, (Diolah)

Analisis di atas menyiratkan pentingnya menyinkronkan dampak kawasan industri terhadap pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang. Kebijakan pembangunan ketenagakerjaan yang lebih strategis dan intervensi yang tepat akan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing dan kontribusi sektor industri.

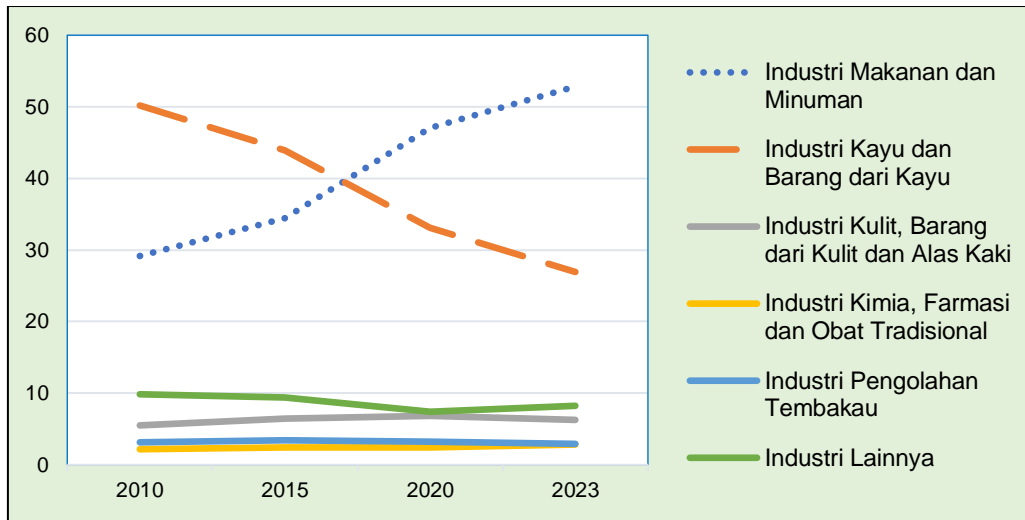
Beberapa tantangan industrialisasi untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas di Kabupaten Jombang antara lain: (i) dominasi sektor pertanian dan UMKM yang belum sepenuhnya bertransformasi ke industri modern; (ii) belum optimalnya tingkat pendidikan dan keterampilan rata-rata tenaga kerja; (iii) masih dibutuhkan optimalisasi infrastruktur pendukung industri seperti jalan, listrik, dan air bersih; (iv) kurang optimalnya akses UMKM terhadap permodalan; (v) masih relatif tingginya biaya produksi akibat harga bahan baku yang fluktuatif dan biaya logistik yang kurang efisien; dan (vi) regulasi yang belum sepenuhnya mendorong iklim investasi, terutama terkait keamanan dan kenyamanan investasi.

### 2.3.2. Karakteristik Industri di Kabupaten Jombang

Setelah mengetahui posisi komparatif Kabupaten Jombang dalam industrialisasi di Jawa Timur, penting untuk mendalami lebih jauh karakteristik pembangunan industri. Pemahaman tersebut dapat membantu mengidentifikasi potensi dan tantangan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan, khususnya dari sisi permintaan (*demand*) tenaga kerja. Dengan memahami karakteristik pembangunan industri, diharapkan dapat dirumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja, sekaligus memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah.

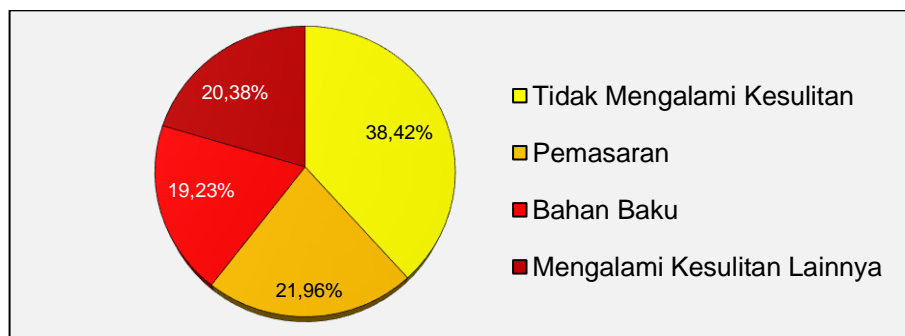
Struktur industri di Kabupaten Jombang menunjukkan pola yang dinamis (Gambar 2.15), dimana jenis industri yang mendominasi adalah: (i) industri makanan dan minuman; dan (ii) industri kayu dan barang dari kayu. Industri makanan dan minuman mengalami peningkatan yang cukup signifikan, dari kontribusinya yang sebesar 29,16 persen pada tahun 2010 menjadi 52,83 persen pada tahun 2023. Berikutnya adalah jenis industri industri kayu dan barang dari kayu yang menunjukkan tren penurunan yang cukup tajam, yaitu dari 50,18 persen pada tahun 2010 menjadi 26,93 persen pada tahun 2023. Penurunan tersebut diduga disebabkan oleh perubahan permintaan pasar, keterbatasan sumber daya, atau persaingan yang semakin ketat.

Data tersebut menandakan bahwa industri makanan dan minuman telah menjadi pilar utama dalam struktur industri di Kabupaten Jombang, sehingga dibutuhkan penyiapan terhadap keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan jenis industri tersebut. Beberapa jenis industri makanan dan minuman yang mengalami perkembangan cukup signifikan dengan kebutuhan tenaga kerja yang tinggi seperti pengolahan jagung, buah-buahan, sayuran, tempe tahu, kerupuk, minuman tradisional, air minum dalam kemasan, dan minuman bersoda.

**Gambar 2.14. Distribusi PDRB Sub-Industri Pengolahan di Kabupaten Jombang**

Sumber: BPS Jawa Timur, (Diolah)

Indikator berikutnya adalah permasalahan utama yang dihadapi industri. Hasil pengolahan berbasis data survei BPS menunjukkan bahwa 38,42 persen responden mengaku tidak mengalami kesulitan, sedangkan sisanya menghadapi tantangan yang bervariasi. Kesulitan pemasaran dan pengadaan bahan baku mendominasi masalah yang dihadapi, masing-masing mencakup 21,96 persen dan 19,23 persen. Hal ini menandakan kompleksitas yang ada di lingkungan industri, yang perlu diperhatikan dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan dari sisi permintaan. Beberapa permasalahan yang umumnya dihadapi pelaku industri seperti: (i) banyak industri, terutama skala UMKM kesulitan mendapatkan akses permodalan; dan (ii) kualitas tenaga kerja lokal yang belum memadai.

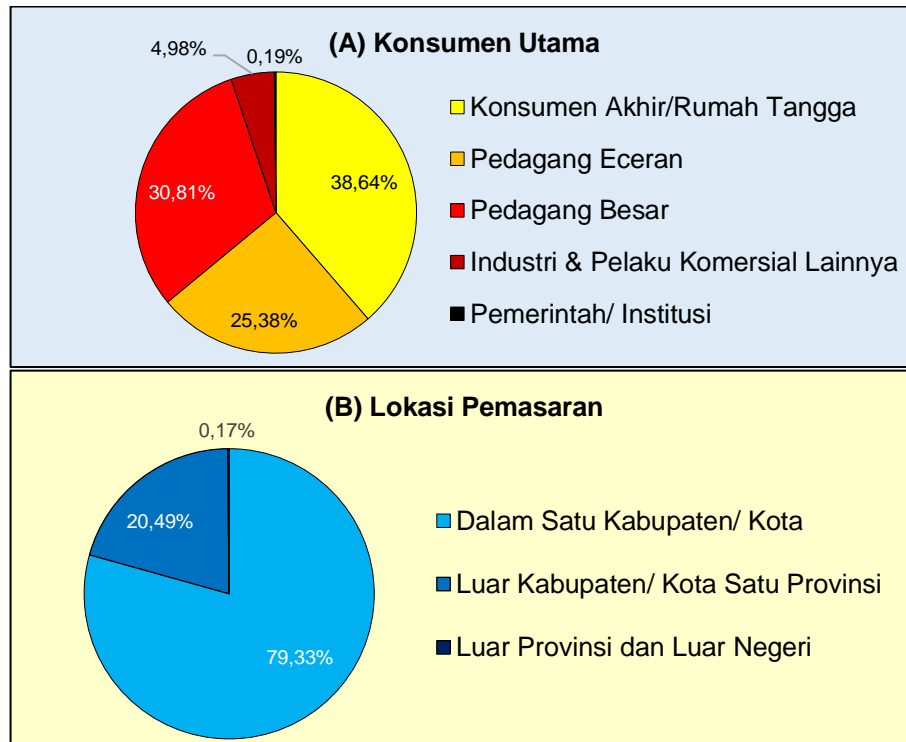
**Gambar 2.16. Industri yang Mengalami atau Tidak Mengalami Kesulitan (Persen)**

Sumber: BPS Jawa Timur (2022), "Profil Industri Mikro dan Kecil Jawa Timur 2022" (Diolah)

Dalam konteks pemasaran, penting untuk memahami posisi konsumen utama dan hasil produksi. Sebanyak 38,64 persen bahwa konsumen akhir atau rumah tangga menjadi segmen utama pasar pelaku industri, diikuti oleh pedagang eceran dan pedagang besar. Namun, hasil produksi yang dialokasikan untuk industri dan pelaku komersial lainnya hanya sebesar 4,98 persen. Data ini menunjukkan tantangan dalam

memperluas penetrasi pasar para pelaku industri agar kebutuhan tenaga kerjanya semakin tinggi. Target pasar yang sebagian besar berfokus pada dalam satu kabupaten/kota (79,33 persen) juga menjadi pertimbangan perlunya strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan distribusi dan memperluas jangkauan pasar.

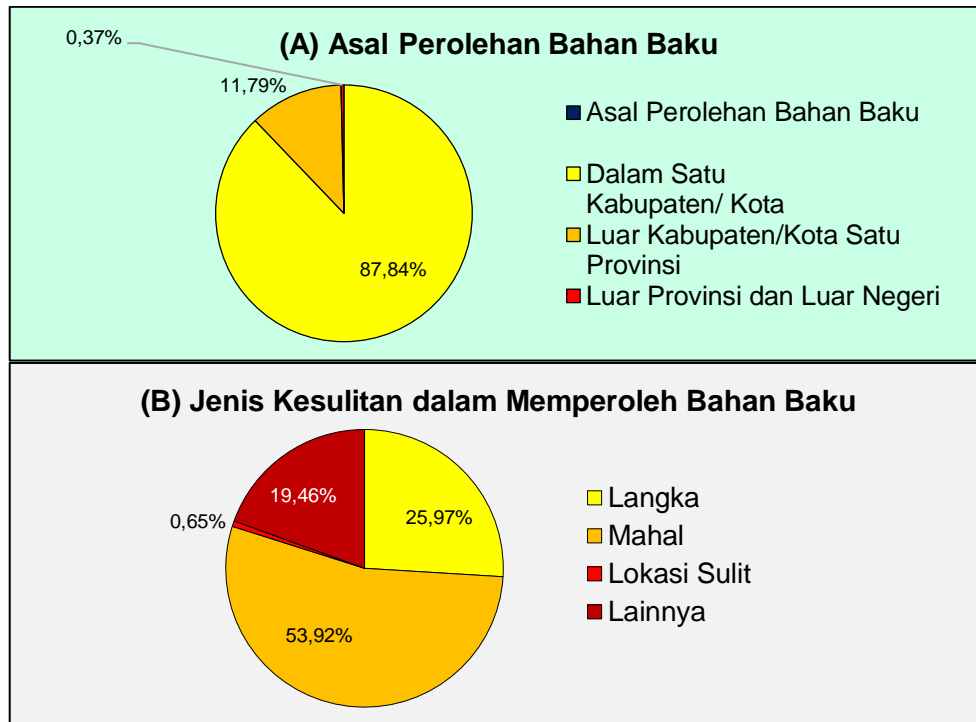
**Gambar 2.17. Industri Menurut Konsumen Utama dan Lokasi Pemasaran (Persen)**



Sumber: BPS Jawa Timur (2022), "Profil Industri Mikro dan Kecil Jawa Timur 2022" (Diolah)

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah asal perolehan bahan baku dan jenis kesulitan yang dihadapi. Sebagian besar bahan baku (87,84 persen) diperoleh dari dalam satu kabupaten/kota, menunjukkan tingginya ketergantungan pada sumber daya lokal. Kesulitan utama dalam pengadaan bahan baku seperti kelangkaan (25,97 persen) dan biaya tinggi (53,92 persen) dapat mempengaruhi stabilitas produksi pada para pelaku industri di Kabupaten Jombang. Ketergantungan ini menyoroti perlunya diversifikasi sumber bahan baku untuk mengurangi risiko yang mungkin timbul dari ketidakstabilan pasokan. Namun sisi positifnya, tingginya permintaan bahan baku lokal dapat menjadi peluang untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya daerah, sehingga diharapkan dapat berpengaruh dalam memperluas lapangan pekerjaan. Prioritas yang perlu ditekankan adalah perlunya meningkatkan produksi dan produktivitas di sektor pertanian.

**Gambar 2.18. Industri Menurut Asal Perolehan Bahan Baku dan Jenis Kesulitannya (Persen)**



Sumber: BPS Jawa Timur (2022), "Profil Industri Mikro dan Kecil Jawa Timur 2022" (Diolah)

Berdasarkan fenomena di atas, maka analisis mengenai dampak pembangunan ketenagakerjaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang dihadapi pelaku industri, serta menciptakan solusi inovatif dalam pengelolaan rantai pasok sebagai variabel pendukung dalam menjaga konsistensi kinerja permintaan tenaga kerja. Beberapa kerjasama yang bisa dilakukan OPD teknis yang berkaitan dengan industri dan investasi seperti: (i) penyusunan peta kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan pelaku industri; (ii) pengembangan kawasan industri (skala besar dan IKM) yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti pelatihan tenaga kerja; (iii) membangun kerjasama dengan lembaga pelatihan baik pemerintah maupun swasta; (iv) program siswa SMK atau mahasiswa untuk magang di perusahaan; (v) membangun database tenaga kerja yang terintegrasi antara Disnaker dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan, serta DPM-PTSP; dan (vi) menyediakan layanan konsultasi bisnis bagi pelaku industri khususnya skala IKM.

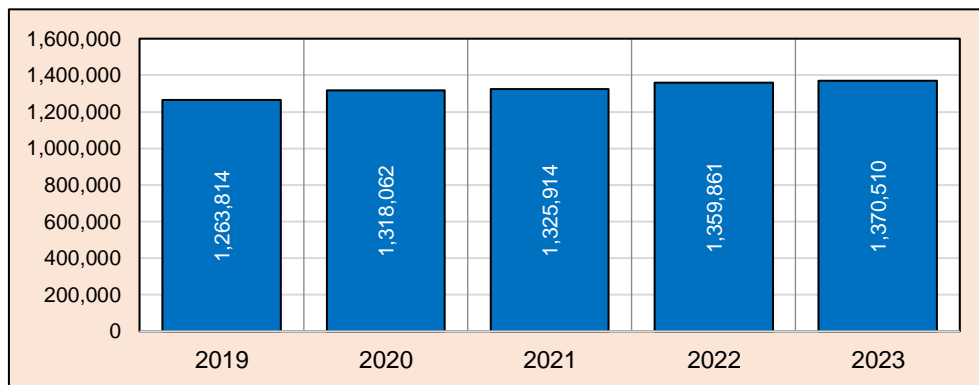
#### 2.4. Penduduk Usia Kerja (PUK)

Penduduk Usia Kerja (PUK) adalah penduduk penduduk berumur 15 tahun dan lebih. PUK di suatu daerah didasarkan pada kenaikan dan penurunan jumlah penduduk secara keseluruhan sesuai dengan terjadinya perubahan faktor-faktor

demografi. PUK tidak dapat dilepaskan dari perkembangan jumlah penduduk secara keseluruhan.

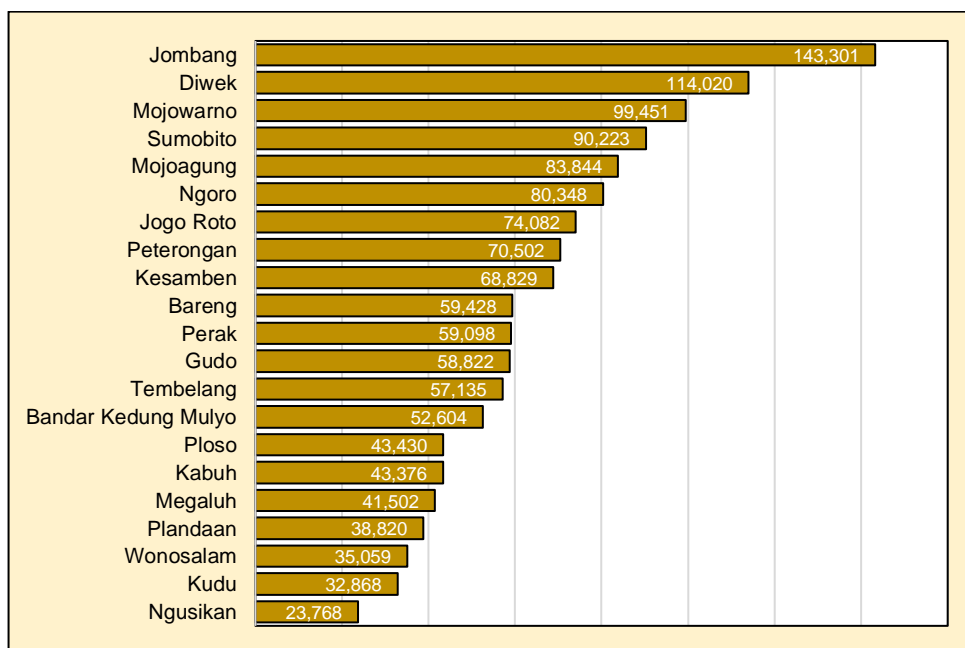
Dalam lima tahun terakhir (2019-2023), perkembangan jumlah penduduk di Kabupaten Jombang terus mengalami peningkatan yang cukup berarti. Pada tahun 2019, jumlahnya masih sebanyak 1.263.814 penduduk, dan tahun 2023 menjadi 1.370.510 penduduk. Artinya, selama kurun waktu lima tahun terakhir, terdapat 106.696 penduduk baru. Dalam pembangunan ketenagakerjaan, jumlah penduduk yang terus meningkat dapat menjadi peluang sekaligus tantangan, tergantung bagaimana kebijakan daerah mampu meningkatkan kualitas dan keterampilan penduduk.

**Gambar 2.19. Perkembangan Jumlah Penduduk Kabupaten Jombang Tahun 2019-2023**



Sumber: Kabupaten Jombang Dalam Angka (Diolah)

**Gambar 2.20. Jumlah Penduduk Masing-Masing Kecamatan di Kabupaten Jombang Tahun 2023**



Sumber: Kabupaten Jombang Dalam Angka (Diolah)

Kecamatan dengan penduduk terbanyak pada tahun 2023 adalah Kecamatan Jombang dengan jumlah 143.301 penduduk, kemudian disusul Kecamatan Diwek dengan jumlah 114.020 penduduk, Kecamatan Mojowarno dengan jumlah 99.451 penduduk, Kecamatan Sumobito dengan jumlah 90.223 penduduk, dan Kecamatan Mojoagung dengan jumlah 83.844 penduduk. Sementara kecamatan dengan jumlah penduduk terkecil adalah Kecamatan Ngusikan dengan jumlah hanya 23.768 penduduk, kemudian Kecamatan Kudu dengan jumlah 32.868 penduduk, Kecamatan Wonosalam dengan jumlah 35.059 penduduk, Kecamatan Plandaan dengan jumlah 38.820 penduduk, dan Kecamatan Megaluh dengan jumlah 41.502 penduduk.

Berdasarkan total penduduk Kabupaten Jombang, dapat dilihat perkembangan 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.

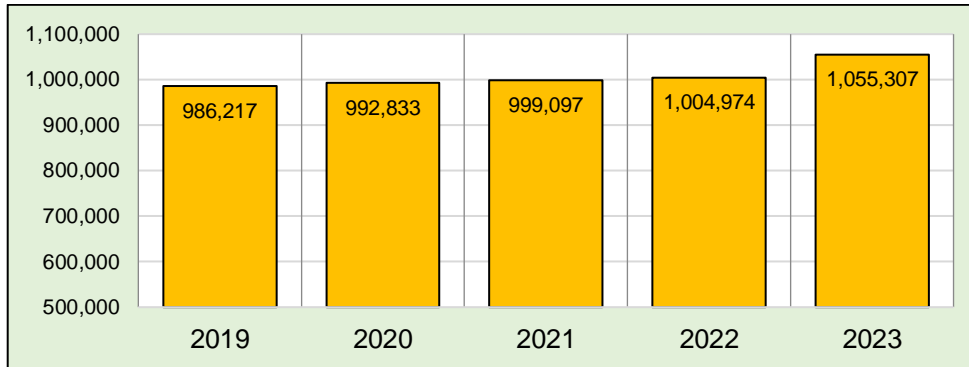
**Tabel 2.7. Rasio Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dari Total Penduduk Kabupaten Jombang Tahun 2019-2023**

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)

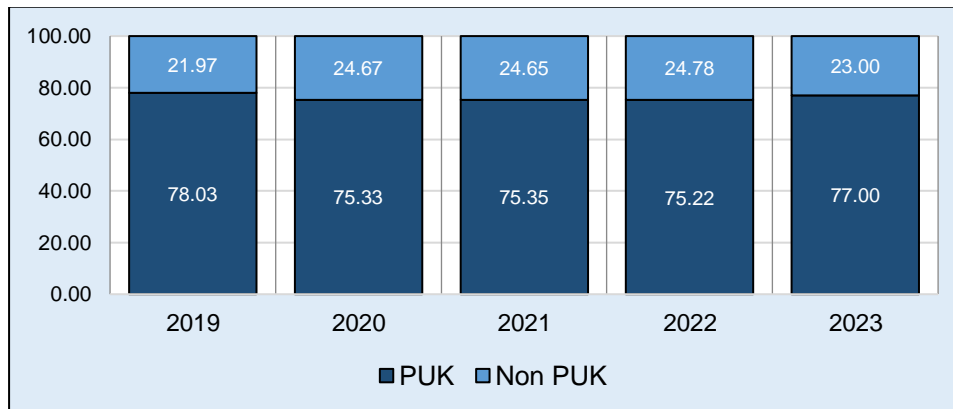
Jika dihitung dalam satuan persen, maka rasio PUK dari total jumlah penduduk pada tahun 2019 sebesar 78,03 persen, tahun 2020 sebesar 75,33 persen, tahun 2021 sebesar 75,35 persen, tahun 2022 sebesar 75,22 persen, dan tahun 2023 sebesar 77,00 persen. Rasio tersebut relatif sangat tinggi, sehingga Kabupaten Jombang mempunyai peluang dalam memasok tenaga kerja yang melimpah di berbagai sektor. Meski demikian, melimpahnya PUK akan menjadi tantangan bagi pembangunan daerah 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.

**Gambar 2.21. Perkembangan Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.22. Komposisi Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dan Bukan Penduduk Usia Kerja (Non PUK) (Persen)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Semakin tinggi jumlah PUK, semakin besar potensi sumber daya manusia yang dimiliki Kabupaten Jombang. Hal ini beriringan dengan beban demografi yang Lebih ringan, karena PUK yang tinggi dapat mengurangi beban demografi yang harus ditanggung oleh kelompok usia produktif. Namun, perlu diingat bahwa tingginya jumlah PUK juga dapat menimbulkan beberapa tantangan, seperti: (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.

Beberapa model kebijakan yang tetap harus diprioritaskan pada tahun-tahun mendatang adalah: (i) perlunya upaya untuk terus mendorong program Keluarga Berencana untuk mengendalikan laju pertumbuhan penduduk; (ii) meningkatkan kualitas pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia; dan (iii) terus menggali dan mengembangkan sektor-sektor produktif untuk menciptakan lapangan kerja baru.

### 2.4.1. Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Golongan Umur

PUK menurut golongan umur adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan umur. Analisis PUK menurut kelompok umur merupakan upaya untuk mengklasifikasikan dan memahami karakteristik serta dinamika penduduk yang berada dalam rentang usia produktif, dengan manfaat antara lain: (i) pemetaan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing kelompok umur, sehingga dapat disesuaikan dengan kebutuhan lapangan kerja; (ii) merancang program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja; dan (iii) membantu merancang kebijakan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan potensi dan minat.

**Tabel 2.8. Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2019-2023**

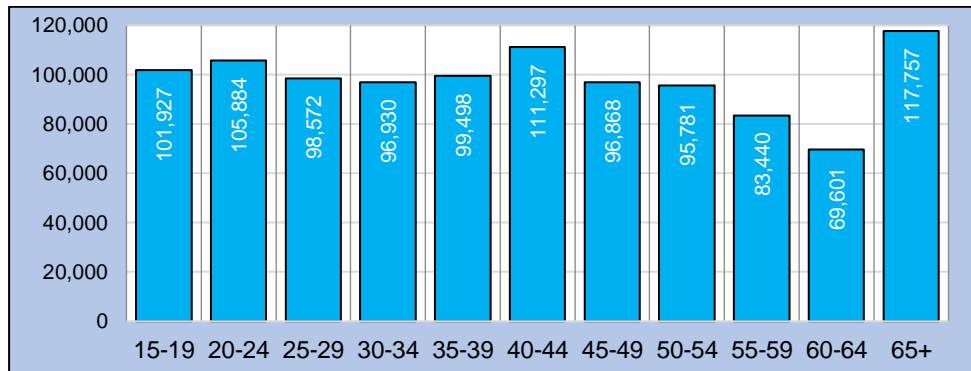
No	Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023
1	15-19	98.679	97.965	97.268	96.563	102.053
2	20-24	90.953	90.196	89.496	88.818	101.679
3	25-29	93.950	93.225	92.427	91.709	99.846
4	30-34	93.358	92.673	92.015	91.294	100.998
5	35-39	93.552	93.133	92.589	91.995	102.449
6	40-44	96.304	96.159	96.062	95.840	101.639
7	45-49	93.005	93.451	93.678	93.786	95.705
8	50-54	83.404	84.833	86.177	87.381	89.703
9	55-59	70.475	71.989	73.268	74.501	81.260
10	60-64	172.537	59.396	61.369	63.237	66.356
11	65+	0	119.813	124.748	129.850	113.619
Jumlah		986.217	992.833	999.097	1.004.974	1.055.307

Sumber: BPS Sakernas

Rincian kondisi eksisting PUK berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang selama tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

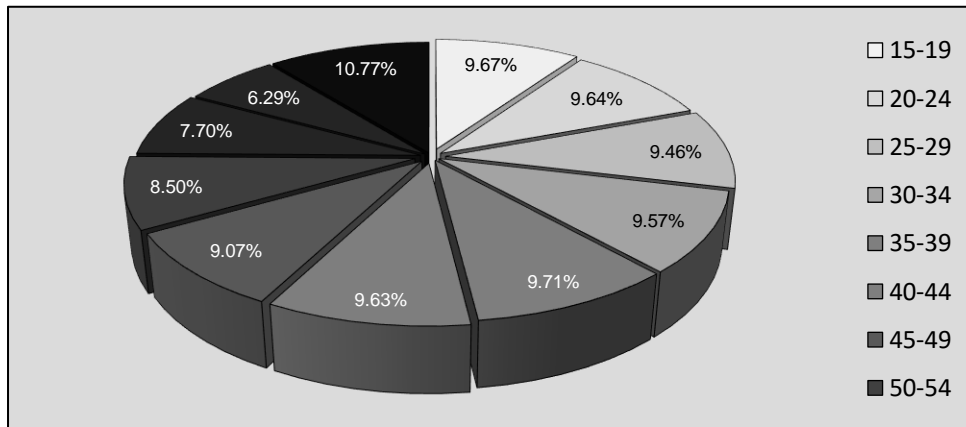
1. Selama periode tahun 2019-2023, PUK di Kabupaten Jombang didominasi oleh kelompok umur 15-19 tahun, dengan rata-rata sebanyak 98.506 penduduk. Pada tahun 2023, PUK pada kelompok umur tersebut sebanyak 102.053 penduduk.
2. Kelompok umur kedua yang mendominasi PUK adalah kelompok umur 65 tahun ke atas, dengan rata-rata sebanyak 97.606 penduduk. Pada tahun 2023, PUK pada kelompok umur tersebut sebanyak 113.619 penduduk.
3. Kelompok umur ketiga yang mendominasi PUK adalah kelompok umur 40-44 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya sebanyak 97.201 penduduk. Pada tahun 2023, PUK pada kelompok umur 40-44 tahun sebanyak 101.639 penduduk.

**Gambar 2.23. Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.24. Persentase Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

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) kelompok umur matang 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.

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja yang relevan untuk mengoptimalkan PUK kelompok umur matang seperti: (i) menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga mereka tetap relevan di pasar kerja; (ii) membangun program mentoring yang menghubungkan pekerja berpengalaman dengan generasi muda; dan (iii) mendukung program kewirausahaan untuk mendorong mereka memulai bisnis sendiri.

#### 2.4.2. Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Tingkat Pendidikan

PUK menurut tingkat pendidikan adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas atau tenaga kerja yang diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan. Rincian kondisi PUK saat ini berdasarkan jenjang pendidikan di Kabupaten Jombang selama tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

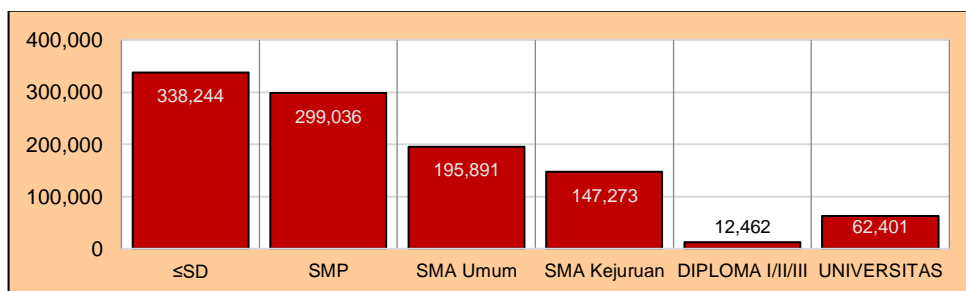
1. Selama periode tahun 2019-2023, PUK di Kabupaten Jombang didominasi oleh jenjang pendidikan SD/Sederajat, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 341.557 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), PUK dengan jenjang pendidikan SD/Sederajat jumlahnya sebanyak 338.244 penduduk atau sebesar 32,10 persen dari total PUK.
2. Jenjang pendidikan di urutan kedua yang mendominasi PUK adalah jenjang pendidikan SMP, yang rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 269.510 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), PUK dengan jenjang pendidikan SMP sebanyak 299.036 penduduk atau sebesar 28,30 persen dari total PUK.
3. Jenjang pendidikan di urutan ketiga yang mendominasi PUK adalah jenjang pendidikan SMA Umum, dimana rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 181.076 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), PUK dengan jenjang pendidikan SMA Umum sebanyak 195.891 penduduk atau sebesar 18,60 persen dari total PUK.

**Tabel 2.9. Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2023**

No	Tingkat Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023
1	≤SD	342.245	345.095	340.693	341.609	338.244
2	SMP	273.817	259.803	261.150	253.745	299.036
3	SMA Umum	173.288	169.724	174.166	192.312	195.891
4	SMA Kejuruan	131.638	142.971	146.175	139.909	147.273
5	Diploma I/II/III	12.084	14.593	8.196	14.151	12.462
6	Universitas	53.145	60.647	68.717	63.248	62.401
Jumlah		986.217	992.833	999.097	1.004.974	1.055.307

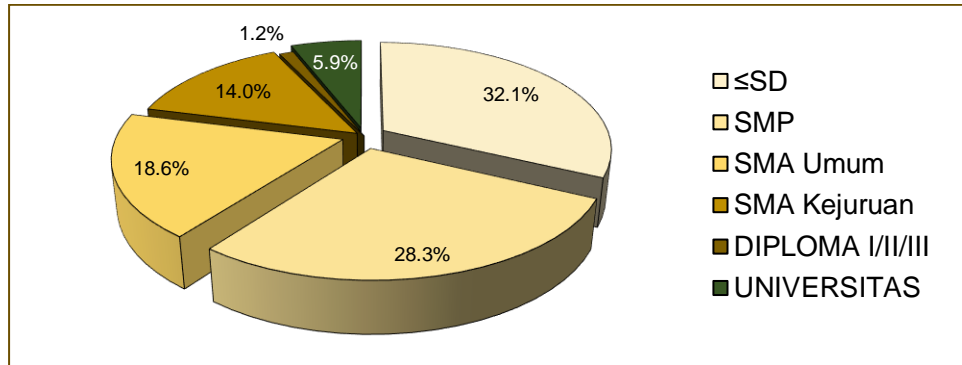
Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.25. Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.26. Persentase Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Data PUK berdasarkan tingkat pendidikan mencerminkan bahwa mayoritas angkatan kerja 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.

Bila disandingkan dengan penjelasan sebelumnya mengenai PUK menurut kelompok umur yang mayoritas adalah usia matang atau berpengalaman, maka dapat dipastikan meskipun mempunyai pengalaman kerja yang lama, namun daya saing dan keterampilannya masih rendah. Untuk itu, ke depan diperlukan strategi untuk meningkatkan rata-rata tingkat kelulusan jenjang pendidikan pada PUK di Kabupaten Jombang. Strategi ini disandingkan dengan program pelatihan dan keterampilan.

Beberapa program peningkatan keterampilan atau keahlian PUK yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja antara lain: (i) menyediakan pelatihan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini dan masa depan, misalnya mulai dari industri manufaktur, teknologi informasi, hingga sektor jasa; (ii) selain keterampilan teknis, soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim juga sangat penting dalam dunia kerja, sehingga diperlukan program pelatihan soft skills yang dapat membantu meningkatkan daya saing pekerja; dan (iii) pelatihan berbasis kompetensi, yaitu pelatihan yang fokus pada pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri tertentu, misalnya dapat dilakukan melalui sertifikasi profesi atau kerja sama dengan perusahaan.

#### 2.4.3. Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Jenis Kelamin

PUK menurut jenis kelamin adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas atau tenaga kerja yang diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan jenis kelamin. Pemetaan PUK berdasarkan jenis kelamin berfungsi untuk memahami dinamika pasar

tenaga kerja berbasis gender. Data yang diperoleh dari pemetaan ini dapat memberikan gambaran ada tidaknya potensi kesenjangan gender dalam dunia kerja, peluang, tantangan, dan kebutuhan spesifik yang dihadapi oleh laki-laki dan perempuan.

Identifikasi kesenjangan gender misalnya seperti: (i) akses terhadap pekerjaan, yaitu mengidentifikasi perbedaan dalam akses terhadap jenis pekerjaan tertentu, tingkat upah, dan peluang promosi antara laki-laki dan perempuan; (ii) partisipasi dalam angkatan kerja, yaitu memahami perbedaan tingkat partisipasi dalam angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk bekerja atau tidak; dan (iii) beban ganda, yaitu mengidentifikasi beban ganda yang sering dialami perempuan, yaitu kombinasi antara pekerjaan di luar rumah dan pekerjaan rumah tangga.

**Tabel 2.10. Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023**

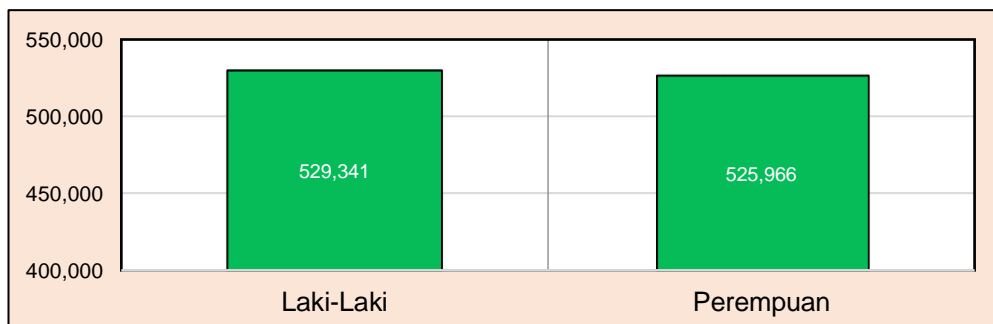
No	Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023
1	Laki-Laki	487.106	490.350	493.462	496.346	529.341
2	Perempuan	499.111	502.483	505.635	508.628	525.966
Jumlah		986.217	992.833	999.097	1.004.974	1.055.307

Sumber: BPS Sakernas

Rincian kondisi eksisting klasifikasi PUK berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Jombang selama tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

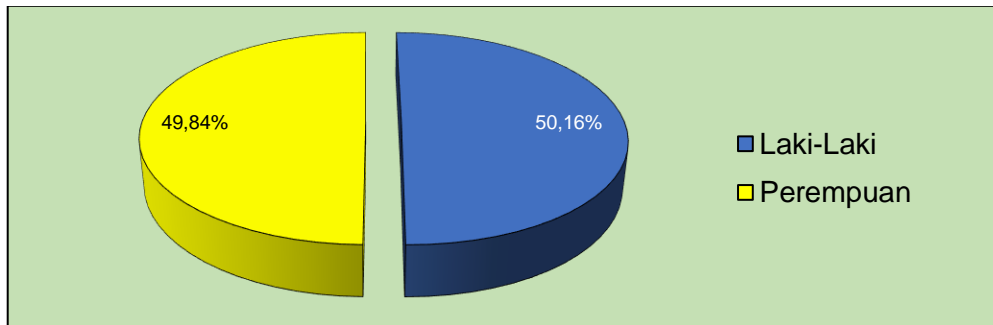
1. Selama periode tahun 2019-2023, PUK di Kabupaten Jombang didominasi oleh jenis kelamin perempuan, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 508.365 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 525.966 penduduk atau sebesar 49,84 persen dari total PUK.
2. Jenis kelamin laki-laki rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 499.321 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 529.341 penduduk atau sebesar 50,16 persen dari total PUK.

**Gambar 2.27. Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.28. Persentase Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Data di atas mencerminkan pentingnya menyusun 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.

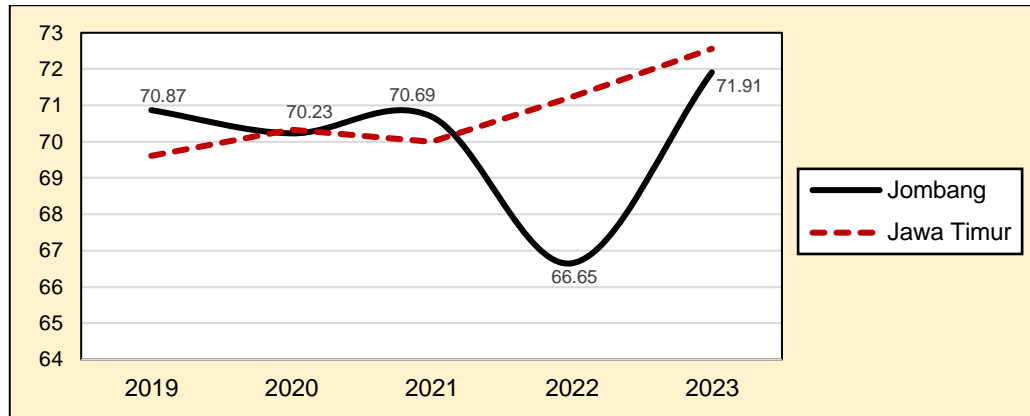
Penerapan yang bisa dilakukan seperti: (i) identifikasi sektor pekerjaan yang didominasi perempuan, sehingga Disnaker dan OPD pendukung dapat merancang program pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan perempuan di bidang tersebut; (ii) mengembangkan kebijakan cuti melahirkan dan pengasuhan anak yang lebih fleksibel, sehingga membantu perempuan untuk menyeimbangkan antara karier dan tanggung jawab keluarga; dan (iii) mendorong partisipasi perempuan dalam sektor-sektor yang didominasi laki-laki, yang dapat dilakukan dengan program mentoring, pelatihan, dan kampanye kesadaran.

## 2.5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

TPAK adalah 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. Sementara itu, pengertian angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja ditambah dengan penduduk yang mencari pekerjaan atau penganggur, sehingga dapat juga diartikan sebagai PUK yang masuk dalam pasar kerja. Apabila angka TPAK di suatu daerah kecil/rendah, dapat diartikan bahwa PUK yang bukan angkatan kerja baik yang sekolah, mengurus rumah tangga, dan lain-lain lebih besar dibandingkan PUK yang masuk dalam pasar kerja. Hal tersebut erat kaitannya dengan kondisi perekonomian, sosial, dan demografis. Dengan demikian, angka TPAK sangat dipengaruhi oleh faktor sosial ekonomi maupun demografi.

Semakin tinggi TPAK, terdapat potensi bahwa produktivitas dalam suatu perekonomian akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

**Gambar 2.29. Perkembangan TPAK Kabupaten Jombang (Persen)**



Sumber: Kabupaten Jombang Dalam Angka (Diolah)

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 percepatan penyerapan tenaga kerja agar mampu mengimbangi tingginya TPAK.

### 2.5.1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Kelompok Umur

TPAK menurut kelompok umur adalah indikator yang menunjukkan persentase penduduk dalam rentang usia tertentu yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan. Dengan kata lain, TPAK kelompok umur menggambarkan seberapa besar partisipasi dari setiap kelompok usia dalam dunia kerja. Analisis TPAK berdasarkan kelompok umur penting untuk mengidentifikasi pola partisipasi, dan kelompok usia mana yang paling aktif dalam dunia kerja. Sebaliknya, kelompok usia dengan TPAK rendah menunjukkan adanya potensi masalah dalam penyerapan tenaga kerja, seperti pengangguran atau *underemployment*. Selain itu, data TPAK dapat digunakan untuk merancang program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja masing-masing kelompok usia.

Rincian kondisi eksisting TPAK berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang selama tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

1. Selama periode tahun 2019-2023, TPAK di Kabupaten Jombang didominasi oleh kelompok umur 40-44 tahun, dengan rata-rata per tahun sebanyak 84,71

persen. Pada tahun 2023, TPAK pada kelompok umur tersebut sebanyak 85,67 persen.

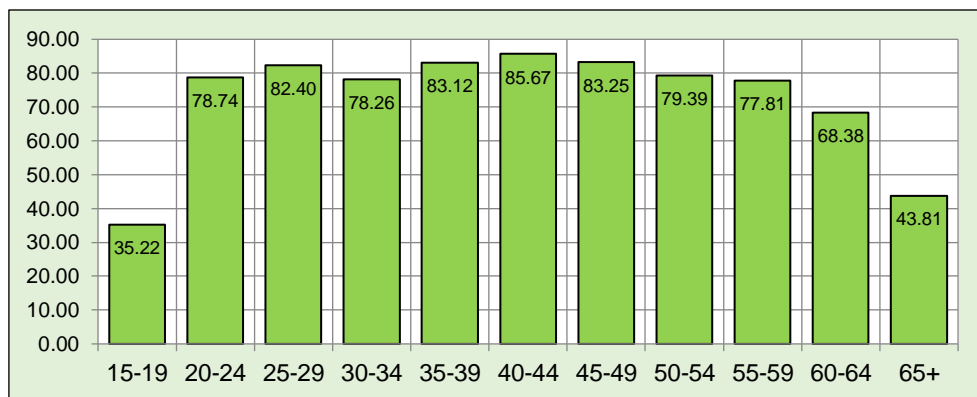
2. Kelompok umur kedua yang mendominasi TPAK adalah kelompok umur 45-49 tahun dan 35-39 tahun, dengan rata-rata per tahun untuk kelompok umur 45-49 tahun sebesar 83,73 persen dan untuk kelompok umur 35-39 tahun rata-rata per tahun sebesar 83,06 persen. Pada tahun 2023, TPAK pada kelompok umur 45-49 tahun sebesar 83,25 persen dan untuk kelompok umur 35-39 tahun sebesar 83,12 persen.

**Tabel 2.11. TPAK Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2019-2023**

No	Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023
1	15-19	28,90	36,39	35,62	31,04	35,22
2	20-24	78,25	76,05	75,51	66,48	78,74
3	25-29	79,38	73,41	79,36	77,61	82,40
4	30-34	80,33	77,07	76,45	80,36	78,26
5	35-39	82,32	84,66	87,08	78,11	83,12
6	40-44	84,07	87,18	87,82	78,79	85,67
7	45-49	86,07	83,95	82,65	82,75	83,25
8	50-54	78,76	83,12	80,91	77,56	79,39
9	55-59	73,36	75,12	77,04	71,99	77,81
10	60-64	55,62	67,10	66,36	68,62	68,38
11	65+	-	39,73	40,87	35,78	43,81
Jumlah		71,04	70,23	70,69	66,65	71,91

Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.30. TPAK di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

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.

### 2.5.2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Tingkat Pendidikan

TPAK menurut tingkat pendidikan adalah indikator yang menunjukkan seberapa besar persentase penduduk dalam suatu kelompok pendidikan tertentu yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan. Dengan kata lain, TPAK ini memberikan gambaran mengenai keterlibatan lulusan dari berbagai jenjang pendidikan dalam dunia kerja. Dengan melihat TPAK menurut tingkat pendidikan, Pemerintah Daerah dapat memahami seberapa efektif sistem pendidikan dalam mempersiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja. TPAK yang rendah pada suatu tingkat pendidikan tertentu juga dapat mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan industri.

Rincian kondisi TPAK saat ini berdasarkan jenjang pendidikan di Kabupaten Jombang selama tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

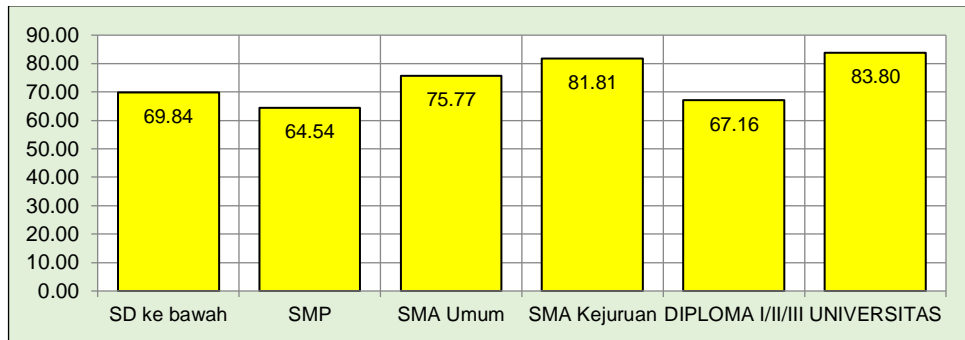
1. Selama periode tahun 2019-2023, TPAK di Kabupaten Jombang didominasi oleh jenjang pendidikan Universitas, yakni rata-rata per tahun jumlahnya sebesar 87,32 persen. Pada tahun terakhir (2023), TPAK dengan jenjang pendidikan Universitas jumlahnya sebesar 83,80 persen.
2. Jenjang pendidikan di urutan kedua yang mendominasi TPAK adalah jenjang pendidikan SMA Kejuruan, yang rata-rata jumlahnya per tahun sebesar 81,83 persen. Pada tahun terakhir (2023), TPAK dengan jenjang pendidikan SMA Kejuruan jumlahnya sebesar 81,81 persen.

**Tabel 2.12. TPAK Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2023**

No	Tingkat Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023
1	≤SD	66,35	64,92	63,31	58,89	69,84
2	SMP	62,77	64,87	65,00	61,49	64,54
3	SMA Umum	74,69	75,53	75,72	71,74	75,77
4	SMA Kejuruan	85,40	78,60	83,21	80,15	81,81
5	Diploma I/II/III	79,72	76,14	90,78	67,08	67,16
6	Universitas	94,45	87,45	87,07	83,80	83,80
Jumlah		71,04	70,23	70,69	66,65	71,91

Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.31. TPAK di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

TPAK yang tinggi pada tingkat Universitas umumnya mencerminkan bahwa kelompok yang aktif mencari pekerjaan di Kabupaten Jombang adalah angkatan kerja dengan tingkat pendidikan Universitas. 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.

### 2.5.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin

Indikator berikutnya dari TPAK adalah TPAK berbasis jenis kelamin, yaitu persentase dari jumlah angkatan kerja dibandingkan dengan jumlah PUK yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Rincian klasifikasi TPAK berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

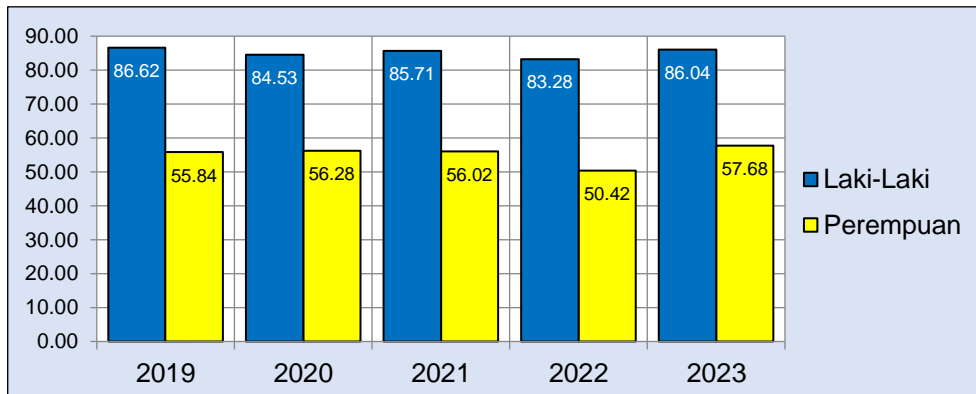
1. Selama periode tahun 2019-2023, TPAK yang tinggi di Kabupaten Jombang terdapat pada jenis kelamin laki-laki, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 85,24 persen. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebesar 86,04 persen.
2. Sementara untuk jenis kelamin perempuan, rata-rata TPAK per tahun sebesar 55,25 persen. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebesar 57,68 persen.

**Tabel 2.13. TPAK Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023**

No	Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023
1	Laki-Laki	86,62	84,53	85,71	83,28	86,04
2	Perempuan	55,84	56,28	56,02	50,42	57,68
TPAK		71,04	70,23	70,69	66,65	71,91

Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.32. TPAK Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023 (Persen)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Selama lima tahun terakhir, perkembangan TPAK pada jenis kelamin laki-laki bersifat fluktuatif, tetapi pada tahun 2023 cenderung mengalami peningkatan. Sementara itu, perkembangan TPAK pada jenis kelamin perempuan setiap tahun selalu mengalami tren yang fluktuatif, tetapi cenderung mengalami peningkatan.

Perkembangan tersebut menandakan bahwa 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 keluarga. 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.

## 2.6. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Pengertian lain dari angkatan kerja adalah PUK yang bekerja, masih mencari pekerjaan, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja atau pengangguran. Secara struktur, angkatan kerja merupakan bagian dari PUK berumur 15 tahun ke atas, sehingga jumlah angkatan kerja sangat tergantung pada jumlah PUK yang masuk ke dalam angkatan kerja. Secara teoritis, angkatan kerja merupakan faktor penting dalam kegiatan ekonomi, yaitu sebagai tenaga kerja aktif untuk menggerakkan semua sarana produksi serta menghasilkan barang dan jasa dalam suatu perekonomian.

Rincian dari angkatan kerja Kabupaten Jombang dapat dieksplorasi berdasarkan 2 (dua) klasifikasi, yaitu yang masuk kategori bekerja dan kategori pengangguran terbuka. Diluar angkatan kerja tersebut, maka PUK dikategorikan sebagai bukan angkatan kerja. Kategori dari bukan angkatan kerja diantaranya adalah penduduk yang sekolah, mengurus rumah tangga, dan lainnya.

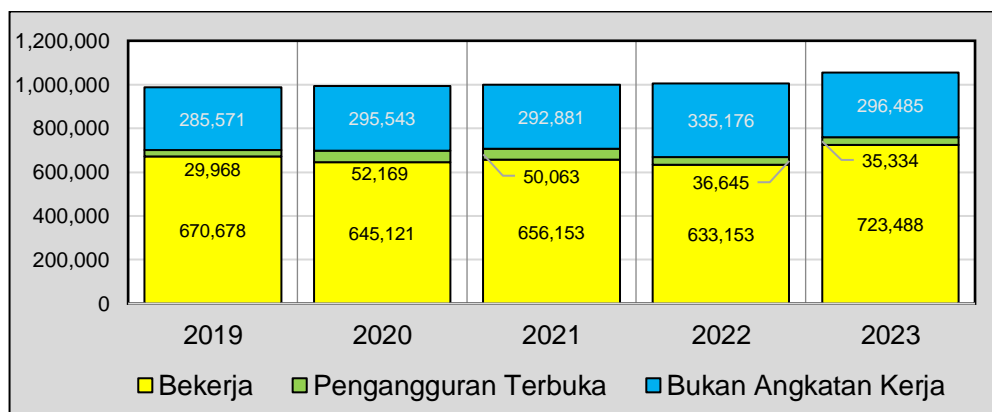
Selama kurun waktu tahun 2019-2023, rata-rata jumlah orang yang bekerja di Kabupaten Jombang per tahun sebanyak 665.719 penduduk, sementara untuk kategori pengangguran terbuka rata-rata per tahun sebanyak 40.836 penduduk. Jika keduanya dijumlahkan, maka rata-rata angkatan kerja per tahun di Kabupaten 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 2.14. 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

**Gambar 2.33. Jumlah Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Data di atas mencerminkan bahwa jumlah pengangguran terbuka dari total angkatan kerja di Kabupaten Jombang masih perlu untuk terus ditekan. Masih dibutuhkan kebijakan dan program untuk meningkatkan peluang penyerapan tenaga kerja. Secara detail, pembahasan mengenai angkatan kerja dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) spesifikasi, yaitu: (i) angkatan kerja menurut golongan umur; (ii) angkatan kerja menurut tingkat pendidikan; dan (iii) angkatan kerja menurut jenis kelamin.

### 2.6.1. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Angkatan kerja menurut golongan umur adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan yang diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan umur. Rincian klasifikasi angkatan kerja berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

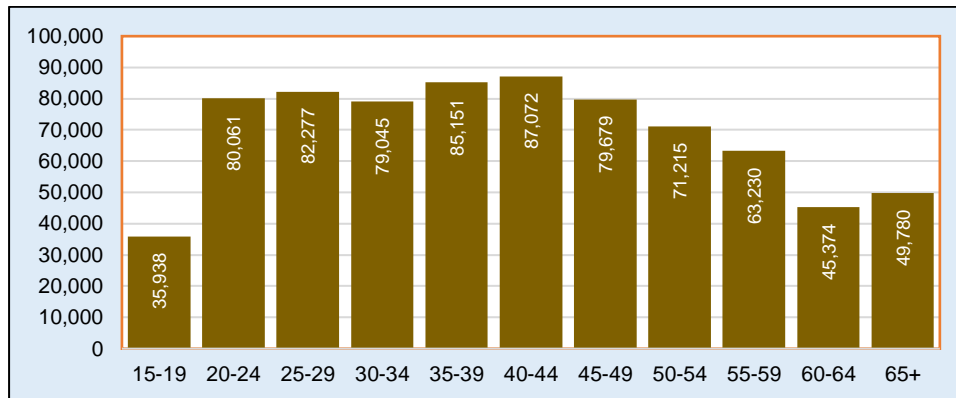
1. Selama periode tahun 2019-2023, angkatan kerja yang tinggi di Kabupaten Jombang terdapat pada kelompok umur kelompok umur 40-44 tahun, dimana rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 82.348 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlah angkatan kerja pada kelompok umur 40-44 tahun jumlahnya sebanyak 87.072 penduduk atau sebesar 11,47 persen dari total angkatan kerja.
2. Kelompok umur kedua dengan angkatan kerja yang tinggi adalah 35-39 tahun, di mana rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 78.699 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlah angkatan kerja pada kelompok umur 35-39 tahun jumlahnya sebanyak 85.151 penduduk atau 11,22 persen dari total angkatan kerja.
3. Sementara, kelompok umur ketiga dengan angkatan kerja yang tinggi adalah kelompok umur 25-29 tahun, di mana rata-rata jumlahnya per tahun adalah 73.963 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlah Angkatan kerja pada kelompok umur 25-29 tahun jumlahnya sebanyak 82.277 penduduk atau 10,84 persen dari total Angkatan kerja.

**Tabel 2.15. Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2019-2023**

No	Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023
1	15-19	28.517	35.651	34.648	29.969	35.938
2	20-24	71.175	68.594	67.577	59.048	80.061
3	25-29	74.576	68.441	73.346	71.177	82.277
4	30-34	74.998	71.422	70.341	73.368	79.045
5	35-39	77.011	78.846	80.631	71.854	85.151
6	40-44	80.965	83.830	84.362	75.513	87.072
7	45-49	80.045	78.452	77.425	77.610	79.679
8	50-54	65.688	70.517	69.729	67.773	71.215
9	55-59	51.701	54.078	56.446	53.631	63.230
10	60-64	95.970	39.853	40722	43393	45.374
11	65+	-	47.606	50989	46462	49.780
Jumlah		700.646	697.290	706.216	669.798	758.822

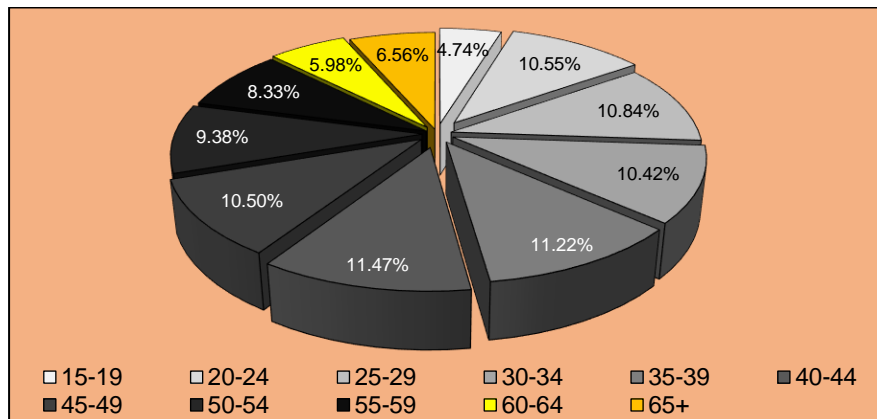
Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.34. Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.35. Persentase Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Perkembangan kondisi angkatan kerja di Kabupaten Jombang berdasarkan masing-masing kelompok umur hampir semuanya relatif dinamis. Data di atas mencerminkan bahwa angkatan kerja di Kabupaten Jombang mayoritas terkonsentrasi pada kelompok umur matang. Tingginya usia kelompok umur matang menandakan bahwa potensi produktivitas penduduk yang bekerja pada tahun-tahun ke depan 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.

### 2.6.2. Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Angkatan kerja menurut tingkat pendidikan adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan yang diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan.

Rincian klasifikasi angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan di Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

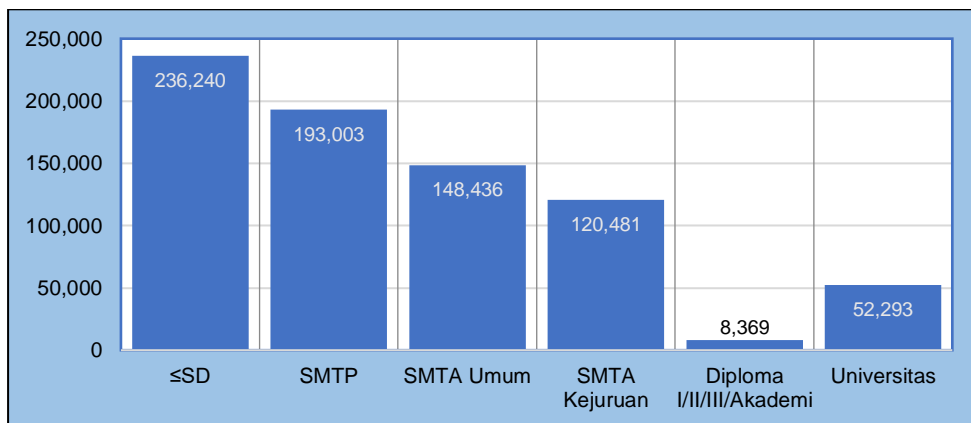
1. Selama periode tahun 2019-2023, angkatan kerja yang tinggi di Kabupaten Jombang terdapat pada tingkat pendidikan  $\leq$ SD, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 220.846 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 236.240 penduduk atau sebesar 31,13 persen dari total angkatan kerja.
2. Berada di urutan kedua dengan angkatan kerja yang tinggi adalah tingkat pendidikan SMP, dimana rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 171.838 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 193.003 penduduk atau 25,43 persen dari total angkatan kerja.
3. Berada di urutan ketiga dengan angkatan kerja yang tinggi adalah tingkat pendidikan SMA Umum, dimana rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 135.182 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 148.436 penduduk atau sebesar 19,56 persen dari total angkatan kerja.

**Tabel 2.16. Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2023**

No	Tingkat Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023
1	$\leq$ SD	227.081	224.032	215.696	201.181	236.240
2	SMP	171.879	168.546	169.744	156.020	193.003
3	SMA Umum	129.437	128.195	131.875	137.966	148.436
4	SMA Kejuruan	112.418	112.369	121.626	112.137	120.481
5	Diploma I/II/III	9.633	11.111	7.440	9.492	8.369
6	Universitas	50.198	53.037	59.835	53.002	52.293
<b>Jumlah</b>		<b>700.646</b>	<b>697.290</b>	<b>706.216</b>	<b>669.798</b>	<b>758.822</b>

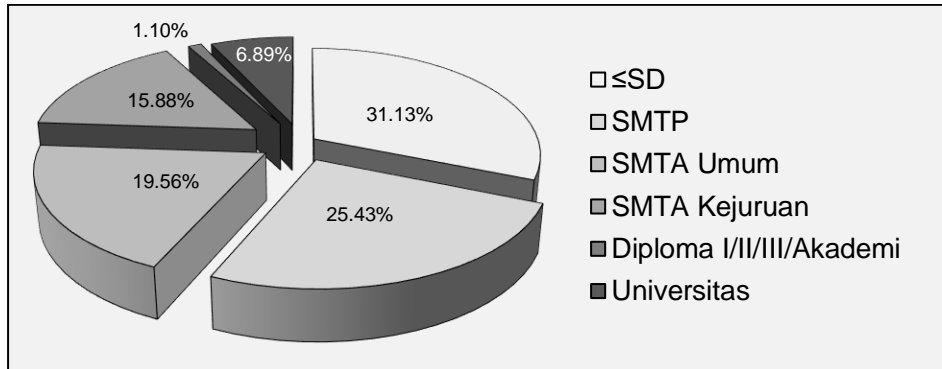
Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.36. Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.37. Persentase Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Data di atas menunjukkan tren perkembangan yang fluktuatif. Untuk jenjang pendidikan tinggi, jumlah angkatan kerjanya relatif mengalami peningkatan khususnya selama dua tahun terakhir (2019-2023). Meski demikian, untuk perkembangan angkatan kerja lulusan ≤SD juga masih sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas angkatan kerja di Kabupaten Jombang masih mempunyai tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan intensitas terhadap pengembangan program pelatihan kerja, misalnya seperti: (i) kerjasama dengan dunia usaha untuk mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri; (ii) optimalisasi Balai Latihan Kerja (BLK) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dengan memperluas jangkauannya untuk menyediakan pelatihan yang berkualitas; dan (iii) program magang dengan memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk magang di perusahaan sehingga dapat memperoleh pengalaman kerja yang nyata.

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang juga harus memperhatikan program penyediaan informasi pasar kerja, yang dilakukan dengan: (i) menyediakan database lowongan kerja yang terintegrasi dan mudah diakses oleh masyarakat; (ii) memberikan layanan konseling karir untuk membantu individu mengidentifikasi minat, bakat, dan potensi karir mereka; dan (iii) mengadakan job fair secara berkala untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

### 2.6.3. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Angkatan kerja menurut jenis kelamin adalah adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Rincian klasifikasi angkatan kerja berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

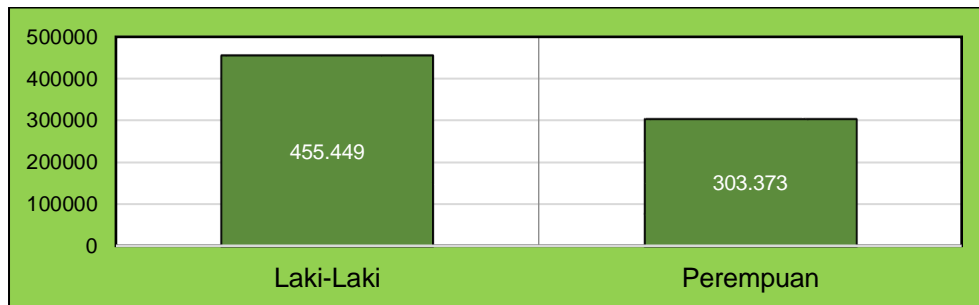
1. Selama periode tahun 2019-2023, angkatan kerja yang tinggi di Kabupaten Jombang terdapat pada jenis kelamin laki-laki, yaitu rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 425.643 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 455.449 penduduk atau sebesar 60,02 persen.
2. Sementara untuk jenis kelamin perempuan, rata-rata jumlah angkatan kerja per tahun sebanyak 280.911 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 303.373 penduduk atau sebesar 39,98 persen.
3. Selama lima tahun terakhir, perkembangan angkatan kerja laki-laki tiap tahunnya terus mengalami peningkatan yang relatif signifikan. Pada tahun 2019, jumlahnya sebanyak 421.949 penduduk, kemudian tahun 2023 menjadi 455.449 penduduk. Sementara itu, perkembangan angkatan kerja perempuan setiap tahun relatif fluktuatif.

**Tabel 2.17. Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023**

No	Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023
1	Laki-Laki	421.949	414.507	422.953	413.358	455.449
2	Perempuan	278.697	282.783	283.263	256.440	303.373
Jumlah		700.646	697.290	706.216	669.798	758.822

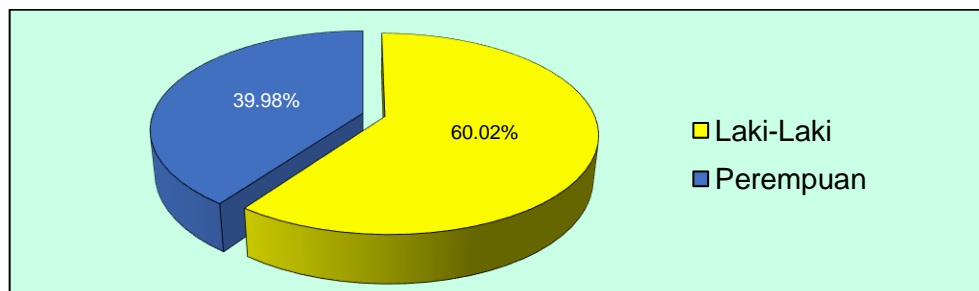
Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.38. Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.39. Persentase Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

## 2.7. Penduduk yang Bekerja (PYB)

Pengertian Penduduk yang Bekerja (PYB) adalah 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. Dari pengertian tersebut, maka penduduk yang bekerja merupakan bagian dari angkatan kerja. Perkembangan PYB mencerminkan seberapa besar jumlah angkatan kerja yang sudah bekerja dibandingkan angkatan kerja yang belum mendapatkan kerja (pengangguran terbuka).

Secara detail, pembahasan mengenai PYB dapat dibedakan menjadi 6 (enam) spesifikasi, yaitu: (i) PYB menurut lapangan usaha; (ii) PYB menurut golongan umur; (iii) PYB menurut tingkat pendidikan; (iv) PYB menurut jenis kelamin; (v) PYB menurut status pekerjaan utama; dan (vi) PYB menurut jenis pekerjaan/jabatan.

### 2.7.1. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Lapangan Usaha

PYB menurut lapangan usaha adalah penduduk yang telah bekerja berdasarkan lapangan usaha dalam PDRB. Jenis lapangan usaha secara berurutan yang paling banyak digeluti oleh PYB di Kabupaten Jombang adalah:

1. Lapangan usaha industri pengolahan, dimana rata-rata jumlahnya per tahun selama lima tahun terakhir sebanyak 144.107 penduduk, dan pada tahun 2023 jumlahnya sebanyak 180.407 penduduk atau sebesar 24,93 persen.
2. Lapangan usaha pertanian, dimana rata-rata jumlahnya per tahun selama lima tahun terakhir sebanyak 136.913 penduduk, dan pada tahun 2023 jumlahnya sebanyak 158.606 penduduk atau sebesar 21,92 persen.
3. Lapangan usaha perdagangan, dimana rata-rata jumlahnya per tahun selama lima tahun terakhir sebanyak 141.544 penduduk, dan pada tahun 2023 jumlahnya sebanyak 149.481 penduduk atau sebesar 20,66 persen.

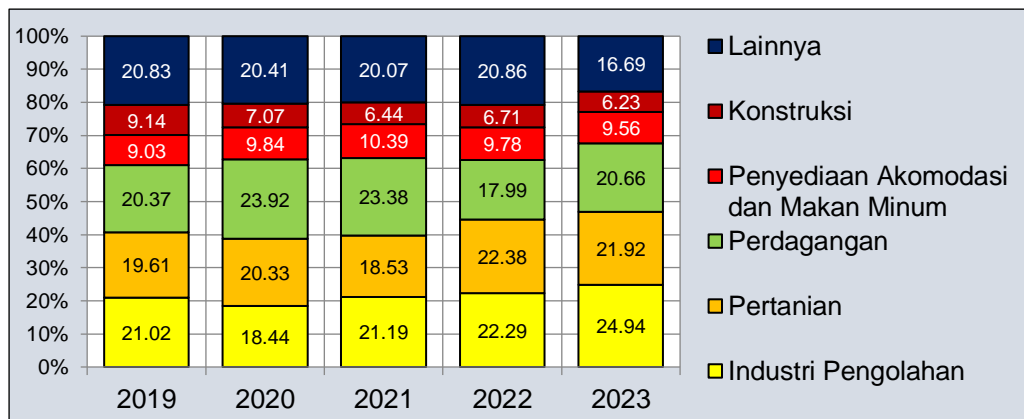
**Tabel 2.18. Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha Tahun 2019-2023**

Lapangan Usaha	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	131.542	131.167	121.572	141.679	158.606
Pertambangan dan Penggalian	2.366	1.399	1.388	330	0
Industri Pengolahan	140.964	118.944	139.063	141.155	180.407
Pengadaan Listrik dan Gas	0	549	690	388	0
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	2.932	2.030	2.083	848	3.858
Konstruksi	61.267	45.592	42.238	42.453	45.058
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	136.624	154.308	153.425	113.882	149.481

Lapangan Usaha	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Transportasi dan Pergudangan	16.818	20.523	18.176	24.334	19.644
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	60.575	63.460	68.149	61.909	69.197
Informasi dan Komunikasi	1.154	5.226	4.214	2.184	3.853
Jasa Keuangan dan Asuransi	5.172	4.667	6.626	6.992	3.545
Real Estat	0	870	323	1.552	1.000
Jasa Perusahaan	10.453	5.804	4.640	4.348	4.928
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial	15.283	16.950	11.628	21.096	12.871
Jasa Pendidikan	37.484	36.053	41.989	35.629	35.566
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	8.220	6.421	7.982	9.088	10.344
Jasa Lainnya	39.824	31.158	31.967	25.286	25.130
<b>Jumlah</b>	<b>670.678</b>	<b>645.121</b>	<b>656.153</b>	<b>633.153</b>	<b>723.488</b>

Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.40. Persentase Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha Tahun 2019-2023**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Data di atas mencerminkan bahwa penduduk yang bekerja 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.

### 2.7.2. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Golongan Umur

PYB menurut golongan umur adalah penduduk yang telah bekerja yang diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan umur. Klasifikasi ini penting sebagai informasi untuk mempertimbangkan penyusunan program yang tepat sasaran pada masing-masing kelompok umur, misalnya pendidikan dan pelatihan, stimulasi

kewirausahaan, peningkatan produktivitas, dan jaminan sosial. Rincian klasifikasi PYB berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

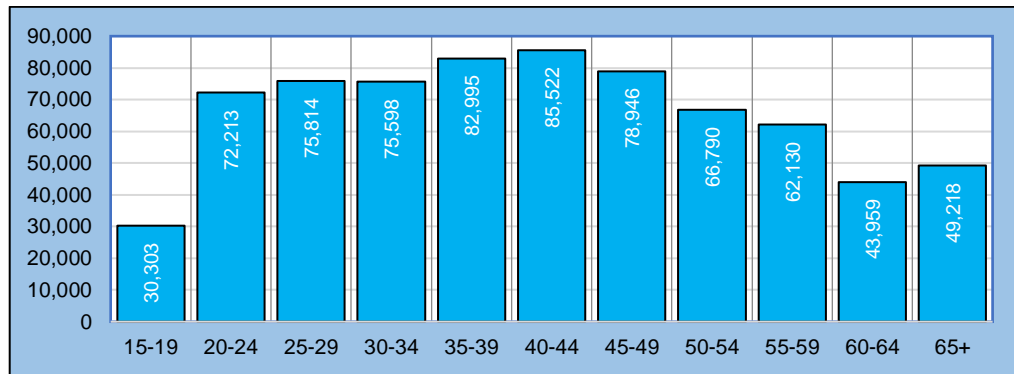
1. Selama periode tahun 2019-2023, golongan umur yang paling banyak menyumbang PYB di Kabupaten Jombang adalah golongan umur 40-44 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 79.287 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlah PYB pada golongan umur 40-44 tahun sebanyak 85.552 penduduk atau sebesar 11,80 persen dari total PYB.
2. Golongan umur yang berada di urutan kedua paling banyak menyumbang PYB adalah kelompok umur 45-49 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 75.961 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlah PYB pada golongan umur 45-49 tahun sebanyak 78.946 penduduk atau sebesar 10,90 persen dari total PYB.
3. Golongan umur yang berada di urutan ketiga paling banyak menyumbang PYB di Kabupaten Jombang adalah kelompok umur 35-39 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 75.790 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlah PYB pada golongan umur 35-39 tahun sebanyak 82.995 penduduk atau sebesar 11,50 persen dari total PYB.

**Tabel 2.19. Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2019-2023**

No	Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023
1	15-19	23.987	28.036	25.200	24.818	30.303
2	20-24	62.867	58.364	59.826	49.703	72.213
3	25-29	71.112	61.613	67.723	67.466	75.814
4	30-34	72.808	64.556	66.293	71.929	75.598
5	35-39	74.927	73.064	76.497	71.467	82.995
6	40-44	78.265	79.393	79.395	73.861	85.522
7	45-49	79.620	73.825	72.998	74.416	78.946
8	50-54	63.199	68.309	68.550	64.041	66.790
9	55-59	48.296	51.607	54.247	50.071	62.130
10	60-64	95.597	38.748	39825	39589	43.959
11	65+	0	47.606	45599	45792	49.218
Jumlah		670.678	645.121	656.153	633.153	723.488

Sumber: BPS Sakernas

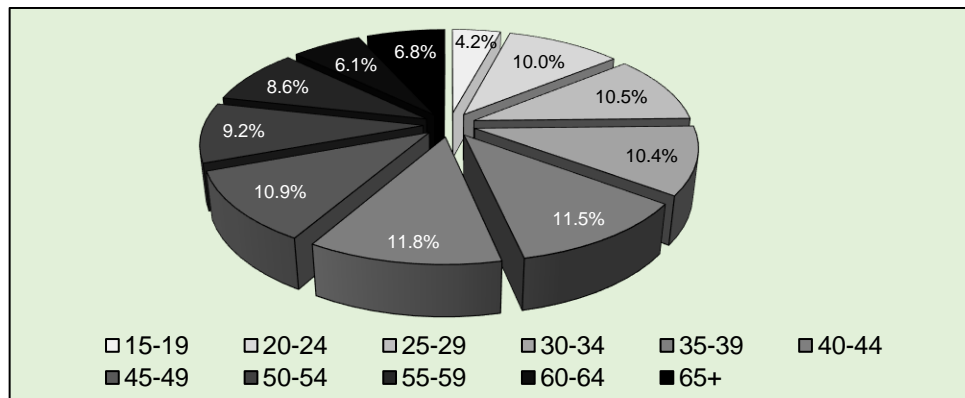
**Gambar 2.41. Jumlah Penduduk yang Bekerja di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Tingginya jumlah PYB di golongan umur 40-44 tahun 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.

**Gambar 2.42. Persentase Penduduk yang Bekerja di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Tingginya kontribusi PYB pada rentang usia 40-44 tahun di Kabupaten Jombang dapat menjadi informasi bagi Pemerintah Daerah, khusus Disnaker dalam menyusun program kebijakan berbasis peningkatan produktivitas, seperti: (i) menyediakan program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan; (ii) mendorong sertifikasi profesi untuk meningkatkan daya saing; (iii) memfasilitasi mobilitas karir; dan (iv) memperkuat sistem jaminan sosial untuk memberikan perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan, kecelakaan kerja, dan penyakit.

### 2.7.3. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Tingkat Pendidikan

PYB menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Jombang diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan yang telah ditamatkan. Rincian klasifikasi PYB berdasarkan tingkat pendidikan selama periode 2019-2023 adalah sebagai berikut:

1. Selama periode tahun 2019-2023, tingkat pendidikan yang paling banyak menyumbang PYB di Kabupaten Jombang adalah tingkat pendidikan  $\leq$ SD, dengan rata-rata per tahun mencapai 210.476 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlah penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan  $\leq$ SD adalah 226.718 penduduk atau 31,34 persen dari total PYB.
2. Tingkat pendidikan kedua untuk jumlah PYB adalah SMP, dengan rata-rata per tahun tercatat sebanyak 161.291 penduduk. Pada tahun 2023, jumlah PYB dengan tingkat pendidikan SMP adalah 185.085 penduduk atau 25,54 persen dari total PYB.
3. Tingkat pendidikan ketiga yang menyumbang jumlah PYB terbanyak adalah SMA, dengan rata-rata per tahun sebanyak 127.112 penduduk. Pada tahun 2023, jumlah PYB dengan tingkat pendidikan SMA tercatat sebanyak 142.416 penduduk atau 19,68 persen dari total PYB.

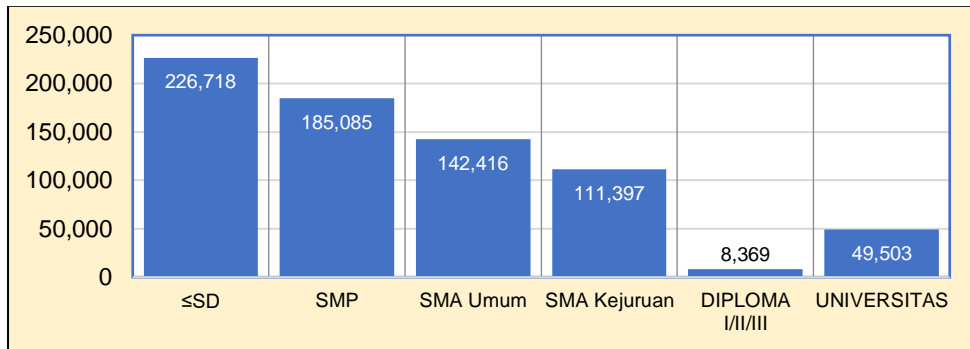
**Tabel 2.20. Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023
1	$\leq$ SD	217.450	211.564	204.795	191.855	226.718
2	SMP	166.613	154.949	152.713	147.094	185.085
3	SMA Umum	122.151	117.176	125.689	128.129	142.416
4	SMA Kejuruan	105.738	99.426	108.423	104.110	111.397
5	Diploma I/II/III	9.633	11.111	7.440	9.492	8.369
6	Universitas	49.093	50.895	57.093	52.473	49.503
Jumlah		670.678	645.121	656.153	633.153	723.488

Sumber: BPS Sakernas

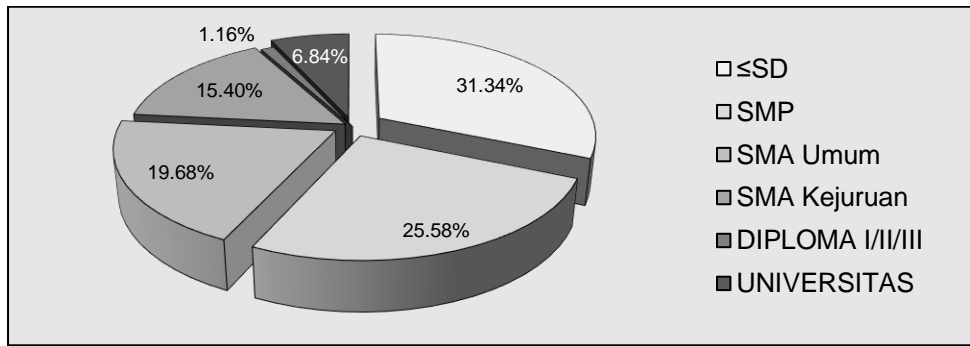
Selama lima tahun terakhir, tren perkembangan PYB secara keseluruhan menunjukkan peningkatan yang konsisten, di luar periode pandemi Covid-19. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, tingginya jumlah PYB di jenjang pendidikan  $\leq$ SD mencerminkan bahwa mayoritas tenaga kerja di Kabupaten Jombang relatif memperoleh tingkat upah yang rendah. Rendahnya tingkat upah rata-rata berkorelasi dengan rendahnya tingkat pendidikan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, kebijakan dan program wajib belajar menjadi bagian penting dari strategi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang. Selain itu, dibutuhkan penguatan kurikulum di SMK agar sejalan dengan kebutuhan industri.

**Gambar 2.43. Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.44. Persentase Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Tingginya proporsi PYB dengan tingkat pendidikan ≤SD mencerminkan perlunya kebijakan yang terintegrasi antara pembangunan industri dan program pendidikan, seperti kebijakan wajib belajar dan pelatihan keterampilan, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, peningkatan industrialisasi dan penanaman investasi tidak hanya akan mampu menyerap tenaga kerja yang lebih berkualitas, tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan taraf hidup masyarakat dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di Kabupaten Jombang.

#### 2.7.4. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Jenis Kelamin

PYB menurut jenis kelamin adalah penduduk yang telah bekerja dan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Rincian klasifikasi PYB berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Jombang selama periode 2019-2023 adalah sebagai berikut:

1. Selama periode 2019-2023, PYB dengan jenis kelamin laki-laki merupakan kelompok terbesar, dengan rata-rata per tahun mencapai 401.017 orang. Pada tahun terakhir (2023), jumlah penduduk laki-laki yang bekerja sebanyak 435.319 orang atau sebesar 61,16 persen dari PYB.

2. PYB dengan jenis kelamin perempuan menyumbang rata-rata 264.702 orang per tahun. Pada tahun terakhir (2023), jumlah PYB perempuan sebanyak 288.169 orang, atau sebesar 39,83 persen dari total PYB.

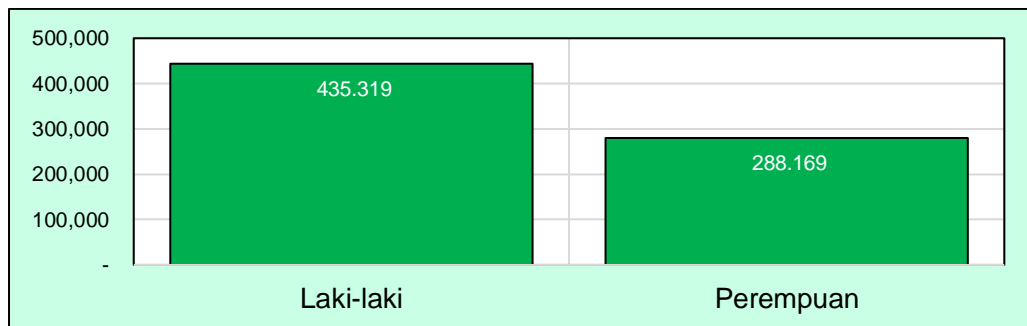
**Tabel 2.21. Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023**

No	Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023
1	Laki-Laki	400.654	381.031	390.395	397.685	435.319
2	Perempuan	270.024	264.090	265.758	235.468	288.169
Jumlah		670.678	645.121	656.153	633.153	723.488

Sumber: BPS Sakernas

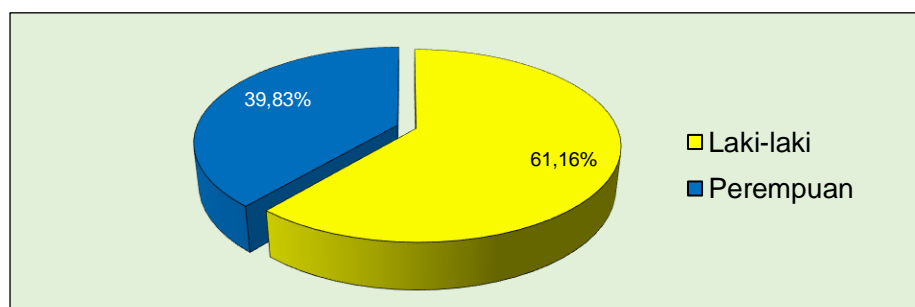
Tren perkembangan jumlah PYB pada jenis kelamin laki-laki maupun perempuan menunjukkan tren yang sama-sama meningkat, kecuali pada periode pandemi Covid-19. Sebagaimana sudah dijelaskan pada ulasan sebelumnya, jumlah PYB pada jenis kelamin perempuan yang terus meningkat mencerminkan adanya partisipasi 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.

**Gambar 2.45. Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.46. Persentase Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Tren peningkatan jumlah PYB, baik laki-laki maupun perempuan, menunjukkan bahwa permintaan tenaga kerja di Kabupaten Jombang akan mendapatkan pasokan tenaga kerja yang semakin berimbang dari segi gender. Hal ini penting untuk meningkatkan diversifikasi tenaga kerja yang dapat berkontribusi dalam berbagai sektor industri. Dengan meningkatnya partisipasi perempuan, industrialisasi di Kabupaten Jombang dapat memanfaatkan keanekaragaman perspektif dan keterampilan yang ditawarkan oleh tenaga kerja perempuan.

#### **2.7.5. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Status Pekerjaan Utama**

PYB menurut status pekerjaan utama adalah penduduk yang telah bekerja yang diklasifikasikan berdasarkan status pekerjaan utama yang digeluti. Rincian klasifikasi PYB berdasarkan status pekerjaan utama di Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

1. Selama periode tahun 2019-2023, status pekerjaan utama yang paling banyak digeluti oleh PYB di Kabupaten Jombang adalah pekerjaan dengan status Buruh/Karyawan/Pegawai, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 254.661 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 272.062 penduduk atau sebesar 37,60 persen dari total PYB.
2. Berada di urutan kedua paling banyak digeluti oleh PYB di Kabupaten Jombang adalah pekerjaan dengan status Berusaha Sendiri Tanpa Bantuan Orang Lain, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 124.805 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 131.665 penduduk atau sebesar 18,20 persen dari total PYB.
3. Berada di urutan ketiga paling banyak digeluti oleh PYB di Kabupaten Jombang adalah pekerjaan dengan status Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 96.627 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 96.101 penduduk atau sebesar 13,28 persen dari total PYB.
4. Setelah tiga besar status pekerjaan utama tersebut, status pekerjaan utama lainnya secara berurutan yang paling banyak digeluti oleh PYB di Kabupaten Jombang adalah: (i) pekerjaan dengan status Pekerja Tidak Dibayar, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 72.366 penduduk; (ii) pekerjaan dengan status Pekerja Bebas di Non Pertanian, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 49.172 penduduk; (iv) pekerjaan dengan status Pekerja Bebas di Pertanian, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 47.101 penduduk; dan (v) pekerjaan dengan status Berusaha Dibantu Buruh Tetap, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 20.984 penduduk.

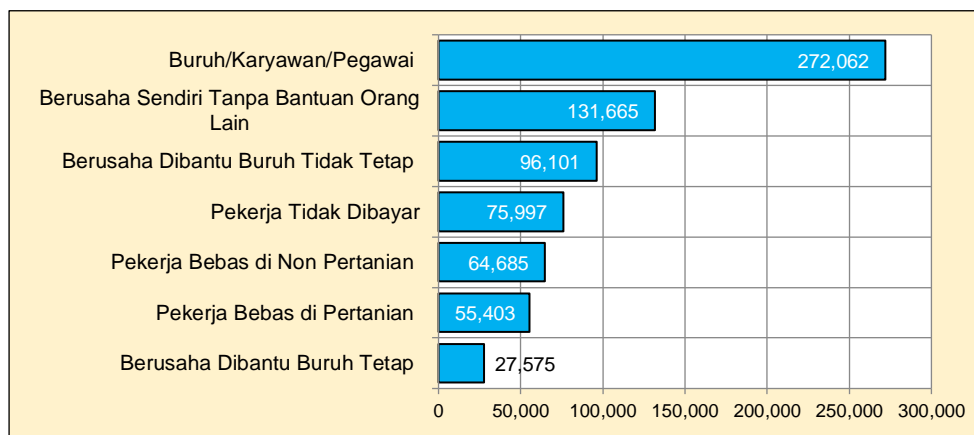
**Tabel 2.22. Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama**

No	Status Pekerjaan Utama	2019	2020	2021	2022	2023
1	Berusaha Sendiri Tanpa Bantuan Orang Lain	125.108	115.280	133.601	118.373	131.665
2	Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap	105.417	94.628	88.943	98.048	96.101
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap	22.103	18.814	16.607	19.822	27.575
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	259.359	236.059	256.567	249.260	272.062
5	Pekerja Bebas di Pertanian	51.930	45.423	37.399	45.351	55.403
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	49.966	46.940	40.998	43.273	64.685
7	Pekerja Tidak Dibayar	56.795	87.977	82.038	59.026	75.997
Jumlah		670.678	645.121	656.153	633.153	723.488

Sumber: BPS Sakernas

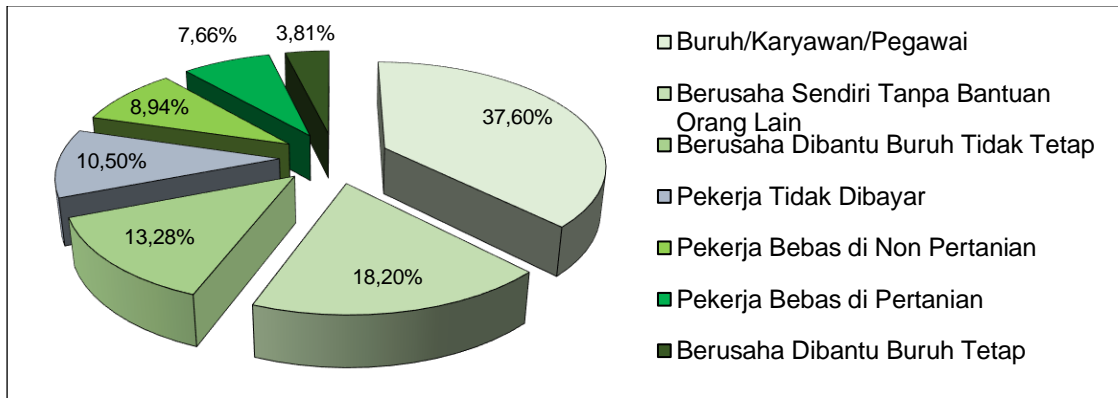
Selama lima tahun terakhir, tren perkembangan PYB di semua jenis status pekerjaan utama di Kabupaten Jombang menunjukkan tren yang terus meningkat, kecuali pada tahun terjadinya pandemi Covid-19 yang mengalami penurunan. Tingginya jumlah PYB sebagai Buruh/Karyawan/Pegawai, Berusaha Sendiri Tanpa Bantuan Orang Lain, kemudian Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap menandakan bahwa struktur ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang didominasi oleh penduduk 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.

**Gambar 2.47. Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.48. Persentase Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Data di atas menjadi cerminan kebutuhan mendesak untuk menciptakan lapangan kerja formal yang memadai, mengingat tingginya jumlah penduduk yang bekerja sebagai Buruh/Karyawan/Pegawai. Diperlukan pengembangan kawasan industri (misalnya mempercepat realisasi pembangunan Kawasan Utara Brantas) yang terfokus pada pengembangan sektor manufaktur, logistik, dan jasa untuk menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Disamping itu, tingginya potensi kewirausahaan yang tercermin dari banyaknya penduduk yang berusaha sendiri dan berusaha dibantu buruh tidak tetap menuntut integrasi program pengembangan UMKM. Hal ini meliputi penyediaan akses modal, fasilitas produksi, dan pelatihan untuk meningkatkan daya saing.

### 2.7.6. Penduduk yang Bekerja (PYB) Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan

PYB menurut jenis pekerjaan/jabatan adalah penduduk yang telah bekerja yang diklasifikasikan berdasarkan jenis-jenis pekerjaan/jabatan. Rincian klasifikasi PYB berdasarkan jenis pekerjaan/jabatan di Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

1. Selama periode tahun 2019-2023, jenis pekerjaan/jabatan yang paling banyak digeluti oleh PYB di Kabupaten Jombang adalah jenis pekerjaan/jabatan Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 200.487 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 200.487 penduduk atau sebesar 27,71 persen dari total PYB.
2. Berada di urutan kedua paling banyak digeluti oleh PYB di Kabupaten Jombang adalah jenis pekerjaan/jabatan Pekerja Kasar, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 165.850 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 170.902 penduduk atau sebesar 23,62 persen dari total PYB.
3. Berada di urutan ketiga paling banyak digeluti oleh PYB di Kabupaten Jombang adalah jenis pekerjaan/jabatan Pekerja Pengolahan, Kerajinan dan YBDI, yakni

rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 103.115 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 119.333 penduduk atau sebesar 16,49 persen dari total PYB.

4. Setelah tiga besar jenis pekerjaan/jabatan tersebut, jenis pekerjaan/jabatan lainnya secara berurutan yang paling banyak digeluti oleh PYB di Kabupaten Jombang adalah: (i) jenis pekerjaan/jabatan Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan YBDI, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 78.654 penduduk; (ii) jenis pekerjaan/jabatan Operator dan Perakitan Mesin, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 50.062 penduduk; (iii) jenis pekerjaan/jabatan Profesional, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 39.053 penduduk; (iv) jenis pekerjaan/Tenaga Tata Usaha, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 20.064 penduduk; (v) jenis pekerjaan/jabatan Manajer, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 11.554 penduduk; (vi) jenis pekerjaan/jabatan Teknisi dan Asisten Profesional, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 10.493 penduduk; dan (vii) jenis pekerjaan/jabatan TNI/POLRI, dengan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 3.566 penduduk.

**Tabel 2.23. Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan**

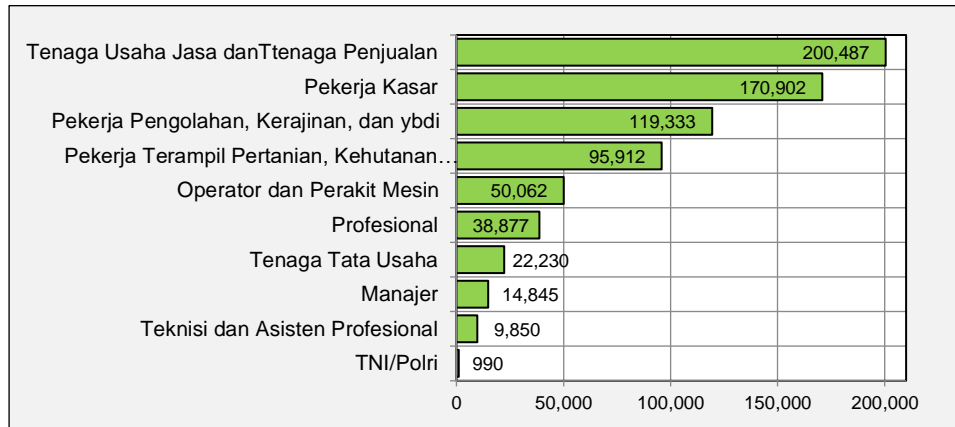
No	Status Pekerjaan Utama	2019	2020	2021	2022	2023
1	TNI/Polri	3.005	4.413	4.130	5.290	990
2	Manajer	9.011	15.238	8.240	10.436	14.845
3	Profesional	38.991	39.688	42.784	34.927	38.877
4	Teknisi dan Asisten Profesional	8.024	12.081	12.740	9.768	9.850
5	Tenaga Tata Usaha	21.993	14.542	13.525	28.029	22.230
6	Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	208.009	207.047	215.218	163.481	200.487
7	Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	80.294	74.109	69.694	73.261	95.912
8	Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan ybdi	115.184	97.425	90.972	92.663	119.333
9	Operator dan Perakit Mesin	29.503	19.502	27.411	46.129	50.062
10	Pekerja Kasar	156.664	161.076	171.439	169.169	170.902
	<b>Jumlah</b>	<b>670.678</b>	<b>645.121</b>	<b>656.153</b>	<b>633.153</b>	<b>723.488</b>

Sumber: BPS Sakernas

Data di atas mencerminkan bahwa mayoritas PYB di Kabupaten Jombang selama ini berkecimpung pada jenis 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

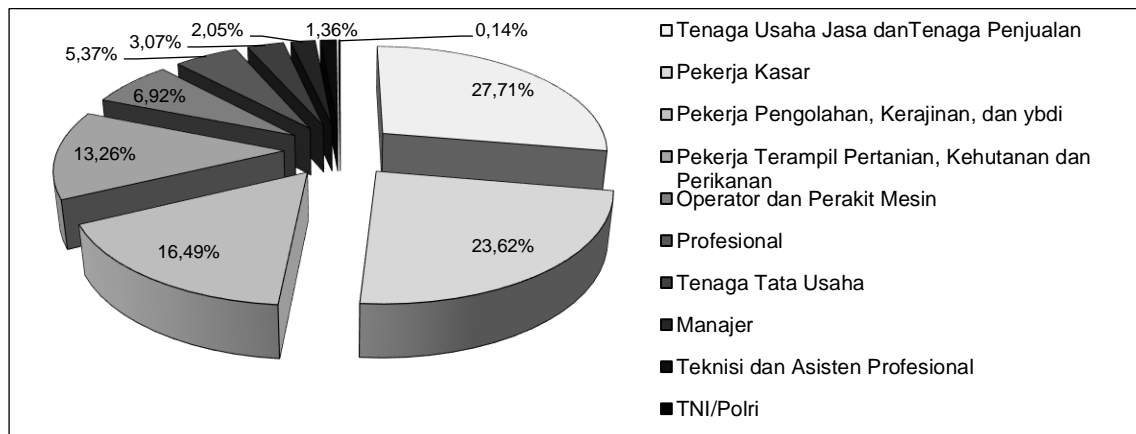
beban, membersihkan, membangun, atau melakukan pekerjaan di lapangan. Kondisi demikian tidak terlepas dari fakta bahwa mayoritas angkatan kerja di Kabupaten Jombang disumbang oleh pekerja lulusan ≤SD/Sederajat.

**Gambar 2.49. Jumlah Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.50. Persentase Penduduk yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

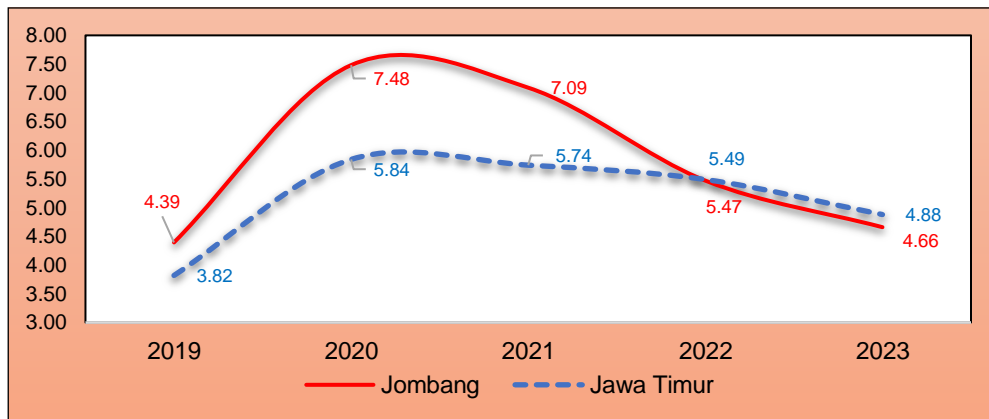
## 2.8. Penganggur Terbuka

Pengertian Penganggur Terbuka adalah: (i) mereka yang mencari pekerjaan; (ii) mereka yang mempersiapkan usaha; (iii) mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan; dan (iv) mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja. Perhitungan penganggur terbuka didapat dari total angkatan kerja dikurangi dengan jumlah PYB.

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. Data tersebut mencerminkan bahwa secara umum, upaya pembangunan ketenagakerjaan membutuhkan konsistensi dan penguatan kebijakan makro daerah untuk menjaga stabilitas kinerja perekonomian di Kabupaten Jombang.

**Gambar 2.51. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Jombang (Persen)**



Sumber: Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2024 (Diolah)

Secara detail, pembahasan mengenai Penganggur Terbuka dapat dibedakan menjadi 4 (empat) spesifikasi, yaitu: (i) Penganggur Terbuka menurut golongan umur; (ii) Penganggur Terbuka menurut tingkat pendidikan; (iii) Penganggur Terbuka menurut jenis kelamin; dan (iv) Penganggur Terbuka menurut kategori.

### 2.8.1. Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Penganggur Terbuka menurut golongan umur adalah jumlah Penganggur Terbuka berdasarkan pengelompokan umur. Klasifikasi ini penting dalam membantu mengidentifikasi kelompok umur yang paling rentan terhadap pengangguran. Pemerintah Daerah dapat merancang program-program khusus untuk mengatasi masalah pengangguran pada kelompok tertentu. Rincian klasifikasi Penganggur Terbuka berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

1. Selama periode tahun 2019-2023, golongan umur yang paling banyak menyumbang Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang adalah golongan umur 20-24 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 8.696 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlah Penganggur Terbuka pada golongan umur 20-24 tahun sebanyak 7.848 penduduk atau sebesar 22,21 persen dari total Penganggur Terbuka.

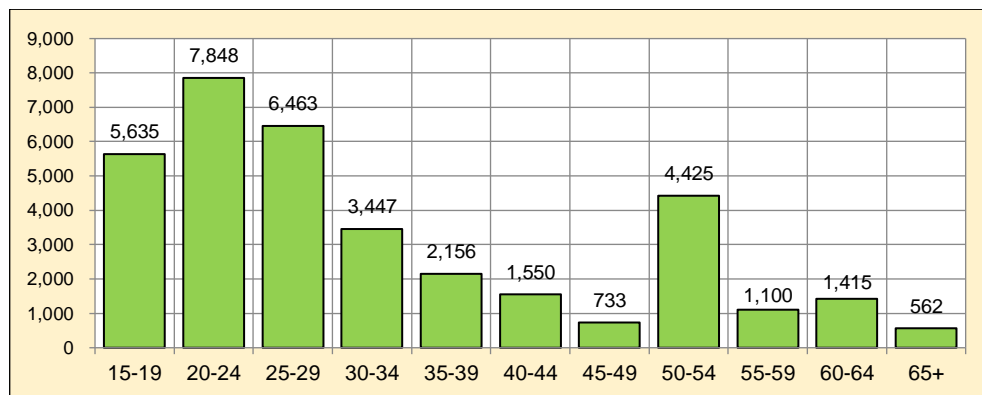
2. Golongan umur yang berada di urutan kedua paling banyak menyumbang Penganggur Terbuka adalah kelompok umur 25-29 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 5.218 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlah Penganggur Terbuka pada golongan umur 25-29 tahun sebanyak 6.463 penduduk atau sebesar 18,29 persen dari total Penganggur Terbuka.
3. Golongan umur yang berada di urutan ketiga paling banyak menyumbang Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang adalah kelompok umur 15-19 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 6.476 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlah Penganggur Terbuka pada golongan umur 15-19 tahun sebanyak 5.635 penduduk atau sebesar 15,95 persen dari total Penganggur Terbuka.

**Tabel 2.24. Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2019-2023**

No	Golongan Umur	2019	2020	2021	2022	2023
1	15-19	4.530	7.615	9.448	5.151	5.635
2	20-24	8.308	10.230	7.751	9.345	7.848
3	25-29	3.464	6.828	5.623	3.711	6.463
4	30-34	2.190	6.866	4.048	1.439	3.447
5	35-39	2.084	5.782	4.134	387	2.156
6	40-44	2.700	4.437	4.967	1.652	1.550
7	45-49	425	4.627	4.427	3.194	733
8	50-54	2.489	2.208	1.179	3.732	4.425
9	55-59	3.405	2.471	2.199	3.560	1.100
10	60-64	373	1.105	897	3.804	1.415
11	65+	0	0	5.390	670	562
Jumlah		29.968	52.169	50.063	36.645	35.334

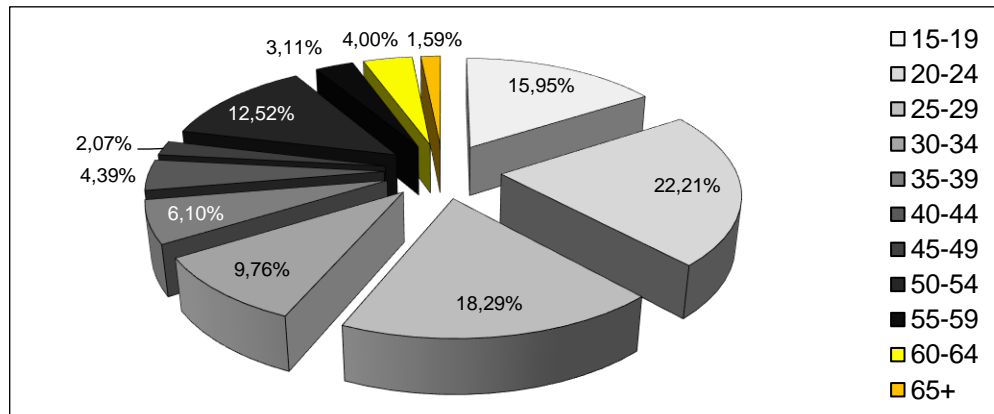
Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.52. Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.53. Persentase Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Tingginya jumlah Penganggur Terbuka pada rentang umur 15 sampai 29 tahun 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 dan menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak bagi generasi muda.

### 2.8.2. Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Penganggur Terbuka menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Jombang diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan yang telah ditamatkan. Rincian klasifikasi Penganggur Terbuka berdasarkan tingkat pendidikan selama periode 2019-2023 adalah sebagai berikut:

1. Selama periode tahun 2019-2023, tingkat pendidikan yang paling banyak menyumbang Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang adalah tingkat pendidikan  $\leq$ SD, dengan rata-rata per tahun mencapai 10.370 penduduk. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya adalah sebanyak 9.522 penduduk atau sebesar 26,95 persen dari total Penganggur Terbuka.
2. Tingkat pendidikan kedua sebagai penyumbang Penganggur Terbuka adalah SMA Kejuruan, dengan rata-rata per tahun tercatat sebanyak 9.987 penduduk. Pada tahun 2023, jumlah Penganggur Terbuka dengan tingkat pendidikan SMA Kejuruan adalah sebanyak 9.084 penduduk atau sebesar 25,71 persen dari total Penganggur Terbuka.

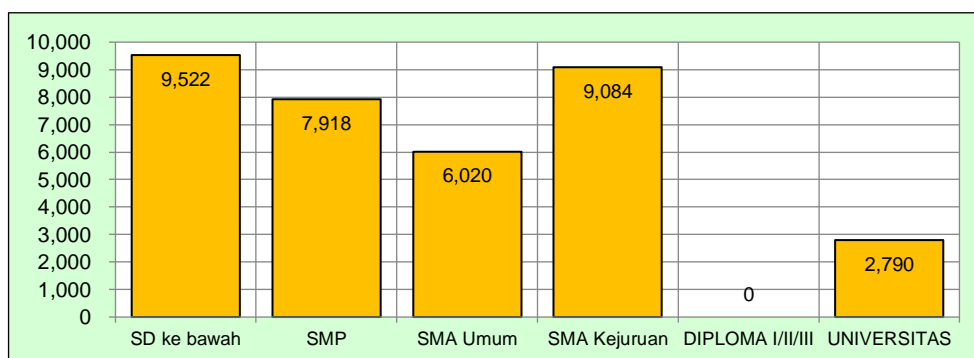
3. Tingkat pendidikan ketiga yang menyumbang jumlah Penganggur Terbuka terbanyak adalah SMP, dengan rata-rata per tahun sebanyak 10.548 penduduk. Pada tahun 2023, jumlah Penganggur Terbuka dengan tingkat pendidikan SMP tercatat sebanyak 7.918 penduduk atau sebesar 22,41 persen dari total Penganggur Terbuka.

**Tabel 2.25. Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2023**

No	Tingkat Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023
1	≤SD	9.631	12.468	10.901	9.326	9.522
2	SMP	5.266	13.597	17.031	8.926	7.918
3	SMA Umum	7.286	11.019	6.186	9.837	6.020
4	SMA Kejuruan	6.680	12.943	13.203	8.027	9.084
5	Diploma I/II/III	0	0	0	0	0
6	Universitas	1.105	2.142	2.742	529	2.790
Jumlah		29.968	52.169	50.063	36.645	35.334

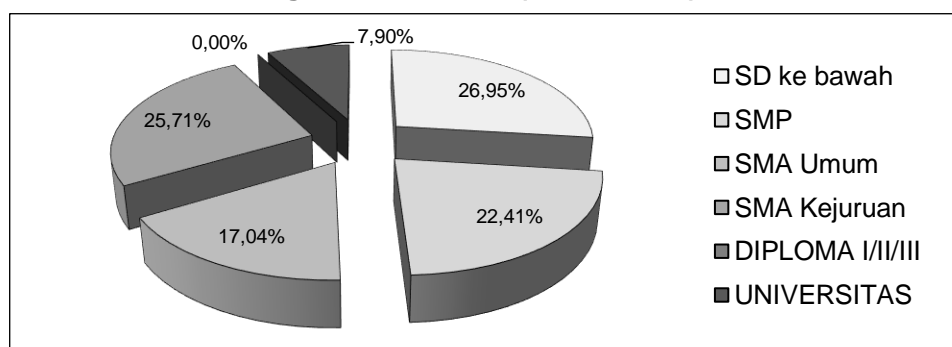
Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.54. Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.55. Persentase Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Dari data di atas, fenomena yang cukup menarik adalah tingginya jumlah Penganggur Terbuka yang justru berasal dari jenjang pendidikan SMA Kejuruan. Hal ini adalah masalah yang kompleks dan multifaktorial. Meskipun SMK dirancang untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja dengan keterampilan teknis tertentu, namun masih banyak tantangan yang dihadapi mereka dalam memasuki dunia kerja. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebabnya adalah:

1. Kesempatan kerja yang terbatas, yaitu: (i) adanya perubahan struktur industri seperti perubahan teknologi dan otomatisasi membuat beberapa jenis pekerjaan yang dulunya banyak diserap lulusan SMK menjadi berkurang; dan (ii) persaingan global membuat perusahaan lebih memilih pekerja dengan keterampilan yang lebih spesifik meski upahnya lebih tinggi.
2. Ketidaksesuaian antara kurikulum dan kebutuhan industri, yaitu: (i) kurikulum SMK seringkali tidak cukup responsif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri yang terus berubah; dan (ii) praktik kerja yang kurang efektif, sehingga mengurangi relevansi keterampilan yang dimiliki lulusan dengan tuntutan dunia kerja.
3. Kurangnya keterampilan *soft skills*, yaitu SMK cenderung lebih fokus pada pengembangan keterampilan teknis, sementara keterampilan *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan *problem-solving* kurang diperhatikan.
4. Kurangnya informasi tentang lowongan kerja, yaitu lulusan SMK seringkali memiliki jaringan yang lebih terbatas dibandingkan dengan lulusan Perguruan Tinggi, sehingga sulit mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan.

### **2.8.3. Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin**

Penganggur Terbuka menurut jenis kelamin adalah jumlah Penganggur Terbuka yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Rincian klasifikasi Penganggur Terbuka berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Jombang selama periode 2019-2023 adalah sebagai berikut:

1. Selama periode 2019-2023, Penganggur Terbuka dengan jenis kelamin laki-laki merupakan kelompok terbesar, dengan rata-rata per tahun mencapai 24.626 orang. Pada tahun terakhir (2023), jumlah penduduk laki-laki sebagai Penganggur Terbuka sebanyak 20.130 orang atau sebesar 56,97 persen dari total Penganggur Terbuka.
2. Penganggur Terbuka dengan jenis kelamin perempuan menyumbang rata-rata 16.209 orang per tahun. Pada tahun terakhir (2023), jumlah Penganggur Terbuka perempuan sebanyak 15.204 orang, atau sebesar 43,03 persen dari total Penganggur Terbuka.

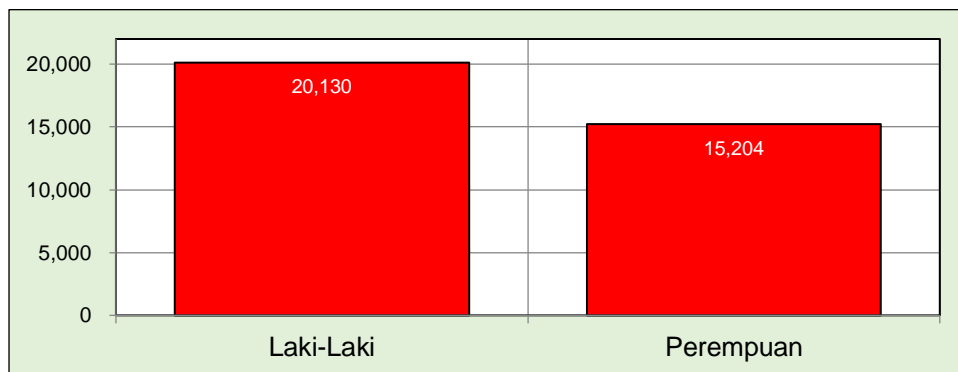
**Tabel 2.26. Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023**

No	Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023
1	Laki-Laki	21.295	33.476	32.558	15.673	20.130
2	Perempuan	8.673	18.693	17.505	20.972	15.204
Jumlah		29.968	52.169	50.063	36.645	35.334

Sumber: BPS Sakernas

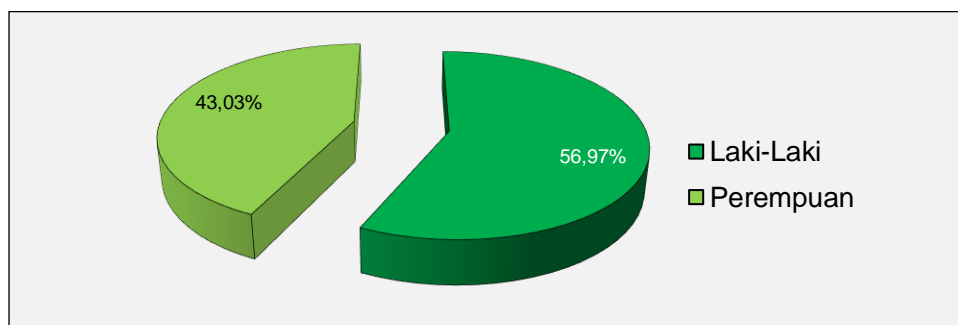
Perkembangan jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang secara umum (keseluruhan) mencerminkan adanya tren penurunan. Meski demikian, Penganggur Terbuka untuk laki-laki justru tahun 2023 mengalami peningkatan, yaitu dari 15.673 di tahun 2022 menjadi 20.130 di tahun 2023. Hal ini diduga karena beberapa 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.

**Gambar 2.56. Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.57. Persentase Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

#### 2.8.4. Penganggur Terbuka Menurut Kategori Pengangguran

Penganggur Terbuka menurut kategori pengangguran adalah jumlah Penganggur Terbuka yang diklasifikasikan berdasarkan jenis-jenis atau kagegorisasi pengangguran. Rincian klasifikasi Penganggur Terbuka berdasarkan kategori pengangguran di Kabupaten Jombang selama periode 2019-2023 adalah sebagai berikut:

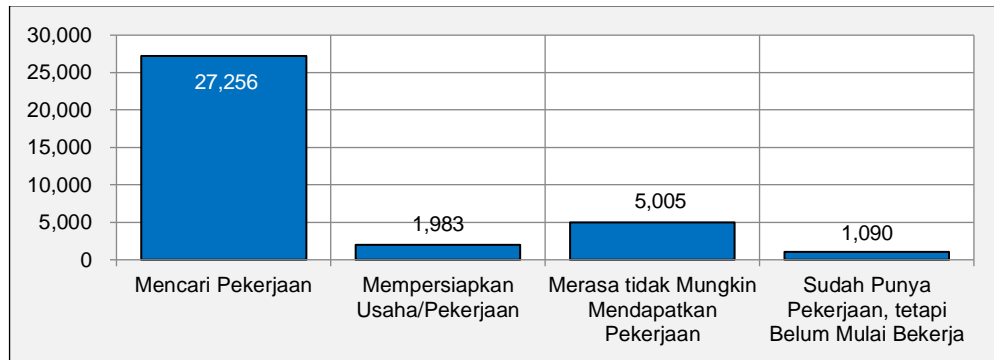
1. Selama periode 2019-2023, kategori Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang didominasi karena alasan sedang Mencari Pekerjaan, dimana rata-rata per tahun jumlahnya sebanyak 28.367 orang. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 27.256 orang atau sebesar 77,14 persen dari total Penganggur Terbuka.
2. Berada di urutan kedua adalah Penganggur Terbuka karena Merasa Tidak Mungkin Mendapatkan Pekerjaan dengan rata-rata per tahun jumlahnya sebanyak 9.559 orang. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 5.005 orang atau sebesar 14,16 persen dari total Penganggur Terbuka.
3. Berada di urutan ketiga adalah Penganggur Terbuka karena sedang Mempersiapkan Usaha/Pekerjaan dengan rata-rata per tahun jumlahnya sebanyak 1.387 orang. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 1.983 orang atau sebesar 5,61 persen dari total Penganggur Terbuka.
4. Berada di urutan terakhir adalah Penganggur Terbuka karena Sudah Punya Pekerjaan, tetapi Belum Mulai Kerja dengan rata-rata per tahun jumlahnya sebanyak 1.522 orang. Pada tahun terakhir (2023), jumlahnya sebanyak 1.090 orang atau sebesar 2,08 persen dari total Penganggur Terbuka.

**Tabel 2.27. Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Kategori Pengangguran Tahun 2019-2023**

No	Jenis Kelamin	2019	2020	2021	2022	2023
1	Mencari Pekerjaan	25.520	43.729	24.612	20.719	27.256
2	Mempersiapkan Usaha/Pekerjaan	2.305	2.647	0	0	1.983
3	Merasa tidak Mungkin Mendapatkan Pekerjaan	738	3.434	23.033	15.586	5.005
4	Sudah Punya Pekerjaan, tetapi Belum Mulai Bekerja	1.405	2.359	2.418	340	1.090
<b>Jumlah</b>		<b>29.968</b>	<b>52.169</b>	<b>50.063</b>	<b>36.645</b>	<b>35.334</b>

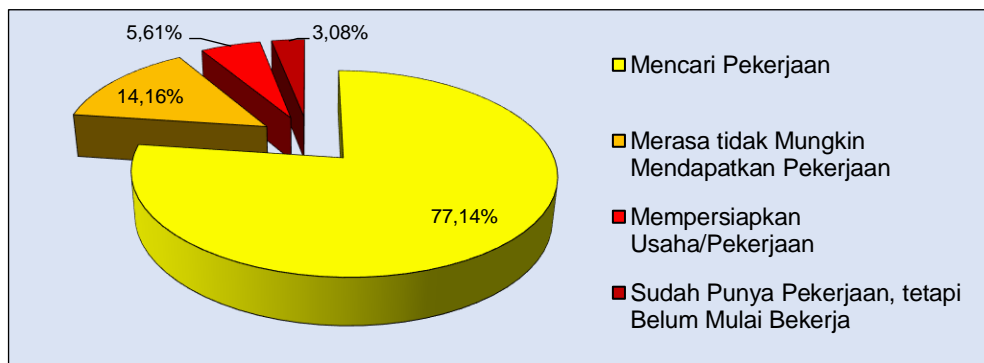
Sumber: BPS Sakernas

**Gambar 2.58. Jumlah Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Kategori Pengangguran (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

**Gambar 2.59. Persentase Penganggur Terbuka di Kabupaten Jombang Menurut Kategori Pengangguran (Tahun 2023)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Data di atas mencerminkan bahwa 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.

## 2.9. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Jombang dapat dilihat dari 2 (dua) indikator penting, yaitu nilai rata-rata upah/gaji bersih buruh karyawan selama sebulan dan nilai PDRB per pekerja. Nilai rata-rata upah/gaji bersih mencerminkan imbalan yang diterima oleh tenaga kerja atas kontribusi mereka dalam berbagai sektor pekerjaan, sehingga dapat menjadi indikasi dari tingkat kesejahteraan. Sementara itu, nilai PDRB per pekerja menunjukkan seberapa besar kontribusi setiap individu terhadap perekonomian daerah, yang mengindikasikan efisiensi dan produktivitas dari tenaga kerja yang ada. Kedua indikator ini saling berkaitan dan memberikan gambaran

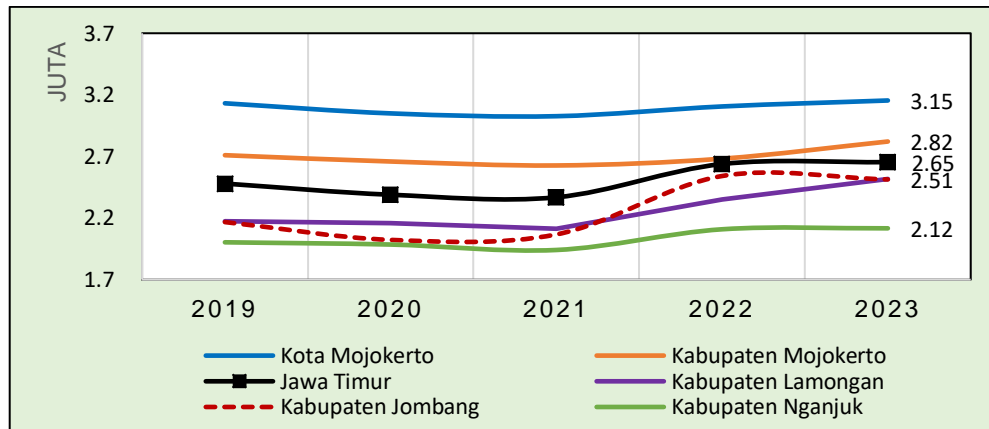
menyeluruh tentang dinamika pasar tenaga kerja di Kabupaten Jombang, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas.

**Tabel 2.28. Perbandingan Upah/Gaji Bersih Buruh Karyawan Selama Sebulan**

No	Daerah	2019	2020	2021	2022	2023
1	Kota Mojokerto	3.131.541	3.049.631	3.026.762	3.105.796	3.154.305
2	Kabupaten Mojokerto	2.710.326	2.659.234	2.626.943	2.682.139	2.821.501
3	Jawa Timur	2.479.910	2.389.494	2.368.719	2.638.752	2.654.068
4	Kabupaten Lamongan	2.176.593	2.157.407	2.113.371	2.350.472	2.517.422
5	Kabupaten Jombang	2.167.700	2.022.899	2.067.433	2.541.462	2.513.639
6	Kabupaten Nganjuk	2.003.503	1.985.323	1.941.258	2.109.117	2.116.873

Sumber: Provinsi Jawa Timur Dalam Angka

**Gambar 2.60. Perkembangan Upah/Gaji Bersih Buruh Karyawan Selama Sebulan**



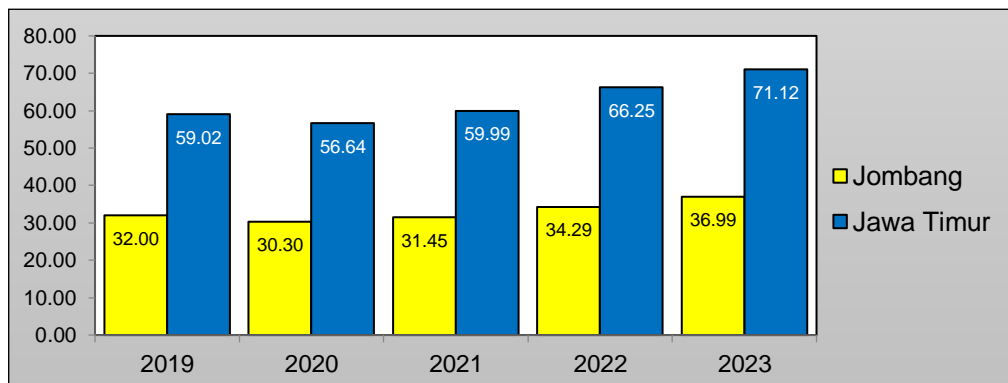
Sumber: Provinsi Jawa Timur Dalam Angka (Diolah)

Data rata-rata upah/gaji bersih buruh karyawan di Kabupaten Jombang selama lima tahun terakhir (2019-2023) menunjukkan dinamika yang menarik ketika dibandingkan dengan daerah lain di Jawa Timur. Pada tahun 2019, rata-rata upah bersih di Jombang adalah Rp2.167.700, sedikit lebih tinggi daripada Kabupaten Lamongan dan Kabupaten Nganjuk, tetapi masih berada di bawah Kabupaten Mojokerto. Namun pada tahun 2020, terjadi penurunan signifikan menjadi Rp2.022.899, seiring dengan dampak pandemi COVID-19 yang mempengaruhi banyak sektor ekonomi. Memasuki tahun 2021, Jombang mengalami peningkatan menjadi Rp2.067.433, namun tetap tertinggal di belakang daerah lain, seperti Kota Mojokerto yang selalu menunjukkan angka lebih dari Rp3.000.000. Pada tahun 2022, upah bersih di Jombang meningkat pesat hingga mencapai Rp2.541.462, mencerminkan pemulihan yang signifikan setelah masa pandemi. Sayangnya, pada tahun 2023, rata-rata upah bersih sedikit menurun menjadi Rp2.513.639, menandakan bahwa meskipun

ada kemajuan, tantangan dalam mempertahankan tren kenaikan upah tetap ada. Dibandingkan dengan daerah lain di Jawa Timur, Jombang masih berada di posisi yang moderat.

Selanjutnya adalah nilai PDRB per pekerja di Kabupaten Jombang yang menunjukkan daerah ini masih menghadapi tantangan signifikan dibandingkan dengan beberapa wilayah lain di Jawa Timur. Selama kurun waktu tahun 2019-2023, rata-rata PDRB per kapita per tahun Kabupaten Jombang hanya sebesar Rp. 33,41 Juta, masih jauh di bawah rata-rata tahunan Jawa Timur yang mencapai Rp. 62,60 Juta. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun tingkat kemiskinan di Kabupaten Jombang relatif rendah, namun masih banyak penduduknya yang rentan menjadi miskin, karena rata-rata tingkat pendapatannya masih rendah. Kondisi tersebut menegaskan bahwa peningkatan kualitas ekosistem usaha dan kewirausahaan, serta keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, menjadi penting dilakukan. Karakter tersebut biasanya disumbang oleh penduduk yang bekerja di sektor pertanian, UMKM, dan pelaku informal.

**Gambar 2.61. PDRB Per Kapita Kabupaten Jombang (Rp. Juta)**



Sumber: Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2024 (Diolah)

Data menunjukkan bahwa pada tahun 2019, nilai PDRB per pekerja di Kabupaten Jombang adalah Rp22,32 juta, yang menempatkannya di bawah rata-rata PDRB per pekerja Jawa Timur yang sebesar Rp41,51 juta. Bahkan, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan Kabupaten Mojokerto yang mencatat Rp52,27 juta pada tahun yang sama. Tahun 2020 menjadi titik terendah bagi Kabupaten Jombang, dengan nilai PDRB per pekerja turun menjadi Rp21,02 juta, mencerminkan dampak ekonomi yang signifikan akibat pandemi COVID-19. Sementara itu, Kabupaten Lamongan dan Nganjuk juga mengalami penurunan, tetapi tidak sekuat yang dialami oleh Jombang. Namun setelah tahun 2020, Jombang menunjukkan sedikit pemulihan, dengan nilai PDRB per pekerja meningkat menjadi Rp22,46 juta pada tahun 2022 dan Rp23,39 juta pada tahun 2023.

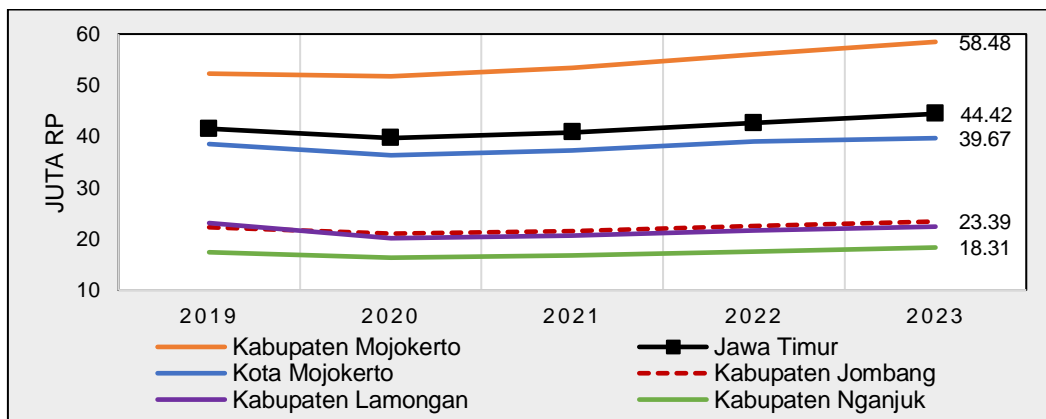
Meski terdapat tren peningkatan, nilai PDRB per pekerja di Kabupaten Jombang masih jauh tertinggal dibandingkan dengan daerah lain. Kabupaten Mojokerto misalnya, mencatat nilai PDRB per pekerja yang terus meningkat, mencapai Rp58,48 juta pada tahun 2023, mencerminkan pertumbuhan yang signifikan dalam produktivitas pekerja. Dalam konteks ini, diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan nilai PDRB per pekerja agar dapat bersaing dengan daerah yang lebih maju. Dengan meningkatkan investasi dan pengembangan sektor industri, Jombang memiliki peluang untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

**Tabel 2.29. Perbandingan Nilai PDRB per Pekerja (Rp.Juta)**

No	Daerah	2019	2020	2021	2022	2023
1	Kabupaten Mojokerto	52.27	51.75	53.43	56.06	58.48
2	Jawa Timur	41.51	39.69	40.78	42.64	44.42
3	Kota Mojokerto	38.51	36.32	37.28	38.96	39.67
4	Kabupaten Jombang	22.32	21.02	21.51	22.46	23.39
5	Kabupaten Lamongan	23.09	20.12	20.64	21.64	22.42
6	Kabupaten Nganjuk	17.35	16.32	16.80	17.49	18.31

Sumber: Provinsi Jawa Timur Dalam Angka

**Gambar 2.62. Perkembangan Nilai PDRB per Pekerja**



Sumber: Provinsi Jawa Timur Dalam Angka (Diolah)

Data di atas mencerminkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja. Hal ini menandakan bahwa ketenagakerjaan di Jombang mungkin tidak mampu menarik talenta terbaik atau mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja secara optimal. Nilai PDRB per pekerja yang juga lebih rendah dibandingkan dengan banyak daerah di Jawa Timur menunjukkan bahwa produktivitas pekerja di Kabupaten Jombang perlu ditingkatkan. Selain ragam pelatihan dan pengembangan, pembangunan kawasan industri di Kabupaten Jombang dapat menjadi strategi efektif untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih berkualitas. Selain itu, pengembangan kawasan industri di Kabupaten Jombang harus diiringi dengan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi tenaga kerja lokal, sehingga mereka dapat bersaing di industri yang lebih kompleks dan produktif.

## BAB II

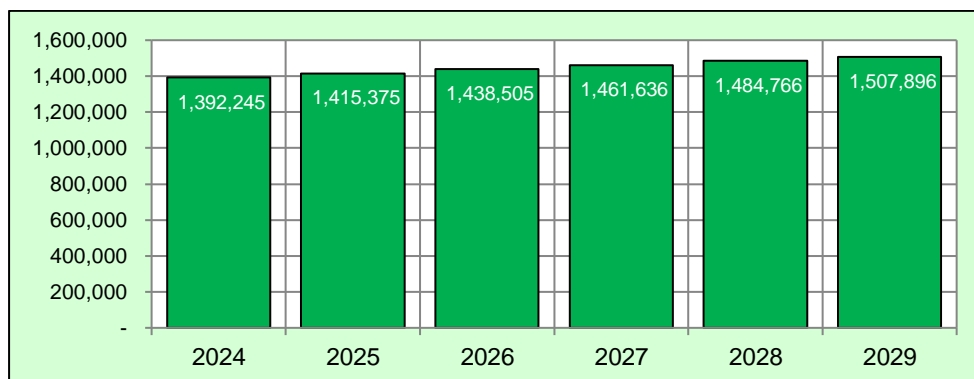
### PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA

Perkiraan persediaan tenaga kerja merujuk pada proyeksi jumlah penduduk yang saat ini bekerja atau siap bekerja di masa mendatang, dihitung berdasarkan jumlah angkatan kerja. Aspek ini menjadi krusial dalam meningkatkan kualitas pembangunan di masa depan, terutama kontribusinya terhadap kinerja pertumbuhan ekonomi. Estimasi ini berperan sebagai input penting dalam mengidentifikasi potensi produksi barang dan jasa dalam perekonomian. Selain itu, perkiraan tersebut memberikan informasi bagi Pemerintah Daerah dan pemangku kepentingan lainnya dalam merumuskan model pembangunan yang dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam konteks ekonomi daerah, perkiraan persediaan tenaga kerja diperlukan untuk menghitung target produksi agregat yang lebih tepat sasaran. Secara detail, pembahasan mengenai perkiraan persediaan tenaga kerja dibedakan menjadi 3 (tiga) spesifikasi, yaitu: (i) perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK); (ii) perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK); dan (iii) perkiraan angkatan kerja. Spesifikasi tersebut diuraikan berdasarkan golongan umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin.

#### 3.1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK)

Perkiraan PUK adalah perkiraan jumlah penduduk yang 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 3.1. Perkiraan Perkembangan Jumlah Penduduk Kabupaten Jombang Tahun 2024-2029**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Pada tahun 2024, perkiraan total jumlah penduduk Kabupaten Jombang sebanyak 1.392.245 penduduk, kemudian tahun 2025 sebanyak 1.415.375 penduduk, tahun 2026 sebanyak 1.438.505 penduduk, tahun 2027 sebanyak 1.461.636

penduduk, tahun 2028 sebanyak 1.484.766 penduduk, dan tahun 2029 menjadi 1.507.896 penduduk. Bila dihitung selama kurun waktu tersebut, telah terjadi penambahan penduduk sebanyak 115.651 orang dari tahun 2024 ke tahun 2029. Perkembangan tersebut mencerminkan jumlah penduduk di Kabupaten Jombang setiap tahunnya mempunyai pertumbuhan yang cukup berarti, sehingga menjadi potensi sekaligus tantangan bagi pembangunan ketenagakerjaan.

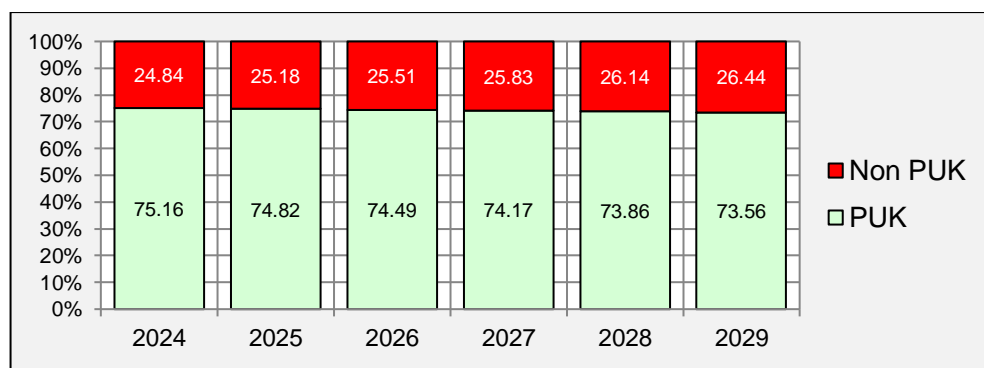
Berdasarkan perkiraan total jumlah penduduk Kabupaten Jombang tahun 2024-2029, maka dapat dihitung perkiraan perkembangan PUK selama periode tersebut. Rinciannya adalah: (i) pada tahun 2024, jumlah PUK diperkirakan sebanyak 1.046.423 penduduk atau 75,16 persen dari total penduduk; (ii) pada tahun 2025 menjadi 1.058.970 penduduk atau 74,82 persen dari total penduduk; (iii) tahun 2026 menjadi 1.071.518 penduduk atau 74,49 persen dari total penduduk; (iv) tahun 2027 menjadi 1.084.066 penduduk atau 74,17 persen dari total penduduk; (v) tahun 2028 menjadi 1.096.614 penduduk atau 73,86 persen dari total penduduk; dan (vi) tahun 2029 menjadi 1.109.162 penduduk atau 73,56 persen dari total penduduk. Selama periode tersebut, diperkirakan rata-rata jumlah PUK per tahun sebanyak 1.077.792 penduduk.

**Tabel 3.1. Perkiraan Rasio Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dari Total Penduduk Kabupaten Jombang tahun 2024-2029**

Jumlah Penduduk							
No	Kategori	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	PUK	1.046.423	1.058.970	1.071.518	1.084.066	1.096.614	1.109.162
2	Bukan PUK	345.822	356.405	366.987	377.570	388.152	398.734
Total		1.392.245	1.415.375	1.438.505	1.461.636	1.484.766	1.507.896
Persentase (%)							
No	Kategori	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	PUK	75,16	74,82	74,49	74,17	73,86	73,56
2	Bukan PUK	24,84	25,18	25,51	25,83	26,14	26,44
Total		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.2. Perkiraan Komposisi (Persen) Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dan Bukan Penduduk Usia Kerja (Non PUK) Tahun 2024-2029**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Dari perkiraan perkembangan jumlah PUK, maka dapat dihitung perkiraan perkembangan Bukan Penduduk Usia Kerja (Non PUK). Rincian dari perkembangan Non PUK adalah sebagai berikut: (i) pada tahun 2024, jumlah Non PUK diperkirakan sebanyak 345.822 penduduk atau 24,84 persen dari total penduduk; (ii) pada tahun 2025 menjadi 356.405 penduduk atau 25,18 persen dari total penduduk; (iii) tahun 2026 menjadi 366.987 penduduk atau 25,51 persen dari total penduduk; (iv) tahun 2027 menjadi 377.570 penduduk atau 25,83 persen dari total penduduk; (v) tahun 2028 menjadi 388.152 penduduk atau 26,14 persen dari total penduduk; dan (vi) tahun 2029 menjadi 398.734 penduduk atau 26,44 persen dari total penduduk. Selama periode tersebut, diperkirakan rata-rata jumlah Non PUK per tahun sebanyak 372.278 penduduk.

Terlepas dari perkembangan tersebut, secara detail, pembahasan mengenai perkiraan PUK dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) spesifikasi, yaitu: (i) perkiraan PUK menurut golongan umur; (ii) perkiraan PUK menurut tingkat pendidikan; dan (iii) perkiraan PUK menurut jenis kelamin.

### **3.1.1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Golongan Umur**

Perkiraan PUK menurut golongan umur adalah perkiraan penduduk yang berusia 15 tahun ke atas atau perkiraan tenaga kerja yang diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan umur. Rincian klasifikasi perkiraan PUK berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

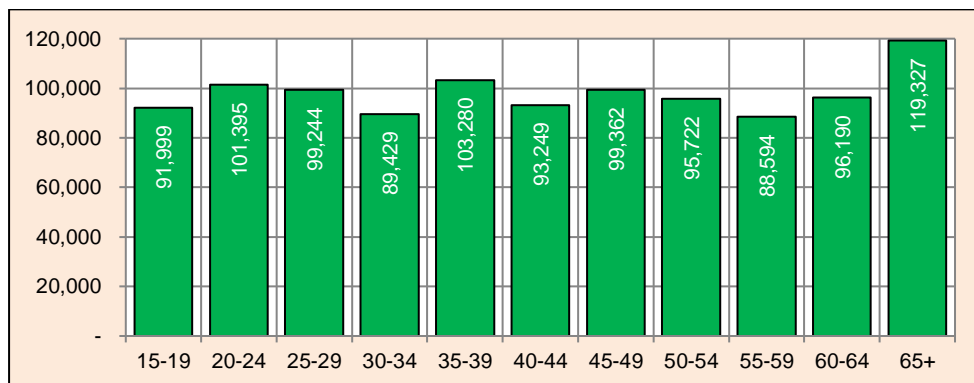
1. Pada periode tahun 2024-2029, perkiraan penduduk usia kerja di Kabupaten Jombang didominasi oleh kelompok umur 65+ tahun, dimana diperkirakan rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 115.268 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 10,78 persen dari total penduduk usia kerja.
2. Sementara untuk kelompok umur kedua yang diperkirakan mendominasi penduduk usia kerja di Kabupaten Jombang selama periode 2024-2029 adalah kelompok umur 35-39 tahun, dimana diperkirakan rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 102.715 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 9,60 persen dari total penduduk usia kerja.
3. Untuk kelompok umur ketiga yang diperkirakan mendominasi penduduk usia kerja di Kabupaten Jombang selama periode 2024-2029 adalah kelompok umur 20-24 tahun, dimana diperkirakan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 100.699 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 9,41 persen dari total penduduk usia kerja.

**Tabel 3.2. Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2024-2029**

No	Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	15-19	95.058	93.835	92.611	91.387	90.164	88.940
2	20-24	97.900	99.298	100.696	102.094	103.492	104.890
3	25-29	96.702	97.719	98.736	99.753	100.770	101.787
4	30-34	91.173	90.475	89.778	89.080	88.382	87.685
5	35-39	100.287	101.485	102.682	103.879	105.076	106.273
6	40-44	94.975	94.285	93.594	92.904	92.214	91.524
7	45-49	96.881	97.873	98.866	99.858	100.850	101.842
8	50-54	91.628	93.265	94.903	96.541	98.179	99.817
9	55-59	82.215	84.767	87.318	89.870	92.422	94.973
10	60-64	86.778	90.543	94.308	98.073	101.838	105.603
11	65+	112.825	115.426	118.026	120.627	123.228	125.828
Jumlah		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

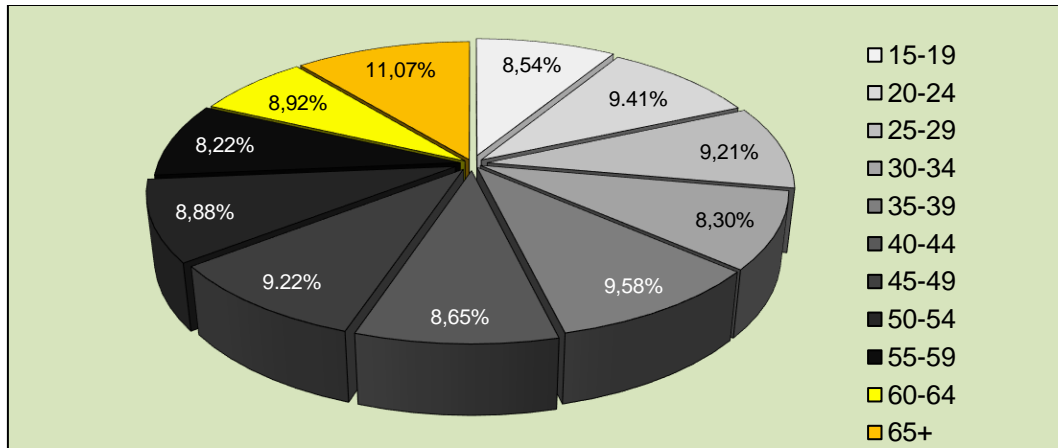
**Gambar 3.3. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penduduk Usia Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat dikatakan bahwa 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. Model kebijakan jaring pengaman sosial juga dibutuhkan sebagai strategi mempertahankan dan meningkatkan tingkat kesejahteraan pekerja di Kabupaten Jombang. Sementara untuk potensi tingginya golongan umur 35-39 tahun, dibutuhkan strategi penguatan keterampilan dan daya saing PUK dalam meningkatkan spesifikasi keahlian pekerja. Contoh strategi yang bisa dilakukan adalah meningkatkan jumlah pelatihan, pengembangan, pemberdayaan, dan sertifikasi keahlian.

**Gambar 3.4. Perkiraan Rata-Rata Persentase Penduduk Usia Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

### 3.1.2. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Tingkat Pendidikan

Perkiraan PUK menurut tingkat pendidikan adalah perkiraan penduduk yang berusia 15 tahun ke atas atau perkiraan tenaga kerja yang diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan. Rincian klasifikasi perkiraan PUK berdasarkan tingkat pendidikan di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

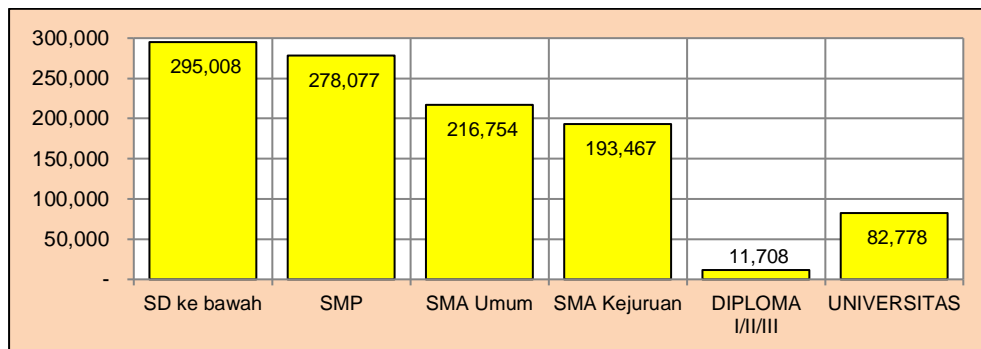
1. Pada periode tahun 2024-2029, perkiraan PUK di Kabupaten Jombang akan didominasi oleh jenjang pendidikan  $\leq$ SD, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 295.008 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 27,37 persen dari total PUK.
2. Jenjang pendidikan di urutan kedua yang diperkirakan mendominasi PUK di Kabupaten Jombang adalah jenjang pendidikan SMP, dimana rata-rata jumlahnya per tahun diperkirakan sebanyak 278.077 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 25,80 persen dari total PUK.
3. Jenjang pendidikan di urutan ketiga yang diperkirakan mendominasi PUK di Kabupaten Jombang adalah jenjang pendidikan SMA Umum, dimana rata-rata jumlahnya per tahun diperkirakan sebanyak 216.754 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 20,11 persen dari total PUK.

**Tabel 3.3. Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024-2029**

No	Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	≤SD	316.797	308.081	299.366	290.650	281.935	273.219
2	SMP	275.519	276.542	277.565	278.588	279.611	280.635
3	SMA Umum	199.150	206.192	213.234	220.275	227.317	234.359
4	SMA Kejuruan	169.020	178.799	188.577	198.356	208.135	217.914
5	Diploma I/II/III	11.966	11.863	11.760	11.657	11.554	11.451
6	Universitas	73.971	77.493	81.016	84.539	88.062	91.585
Jumlah		1.046.423	1.058.970	1.071.518	1.084.066	1.096.614	1.109.162

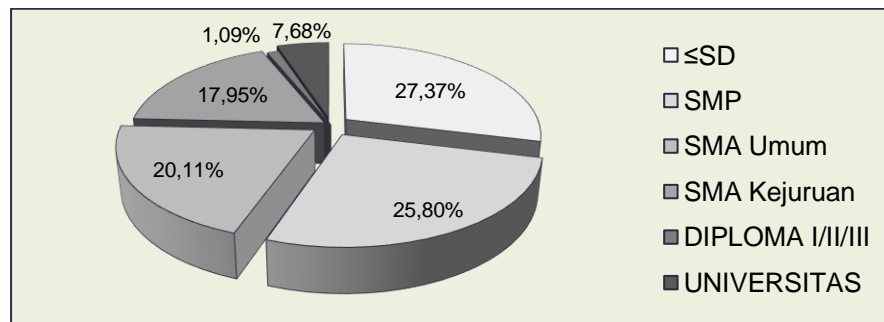
Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.5. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.6. Perkiraan Rata-Rata Persentase Penduduk Usia Kerja (PUK) Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Data di atas mencerminkan bahwa perkiraan PUK di Kabupaten Jombang pada tahun-tahun mendatang didominasi oleh lulusan ≤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 ≤SD dan SMP. Hal ini berarti bahwa PUK untuk tingkat pendidikan ≤SD masih tinggi di tahun-tahun mendatang.

Kondisi tersebut dapat diminimalisir dengan peningkatan program wajib belajar agar rata-rata tingkat kelulusan PUK bisa menjadi lebih tinggi. Program wajib belajar harus disinkronkan dengan program peningkatan kesejahteraan, terutama di perdesaan. Rendahnya tingkat kelulusan PUK diperkirakan banyak terkonsentrasi di wilayah-wilayah perdesaan, terutama dari sektor pertanian sebagai penyumbang terbanyak rumah tangga miskin di Kabupaten Jombang.

### 3.1.3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) Menurut Jenis Kelamin

Perkiraan PUK menurut jenis kelamin adalah perkiraan penduduk yang berusia 15 tahun ke atas atau perkiraan tenaga kerja yang diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan jenis kelamin. Rincian klasifikasi perkiraan PUK berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

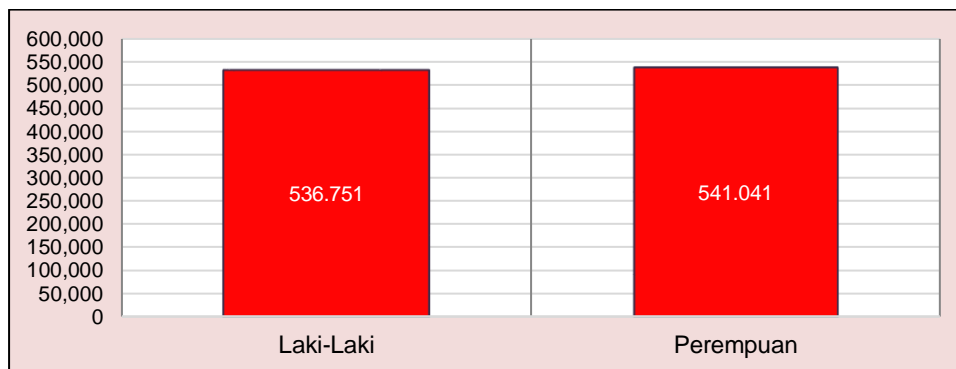
1. Pada periode tahun 2024-2029, perkiraan PUK di Kabupaten Jombang didominasi oleh jenis kelamin perempuan, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 541.041 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 50,20 persen dari total PUK.
2. Jenis kelamin laki-laki rata-rata jumlahnya per tahun diperkirakan sebanyak 536.751 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 49,80 persen dari total PUK.

**Tabel 3.4. Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2029**

No	Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Laki-Laki	520.028	526.717	533.406	540.096	546.785	553.475
2	Perempuan	526.395	532.253	538.112	543.970	549.829	555.687
Jumlah		1.046.423	1.058.970	1.071.518	1.084.066	1.096.614	1.109.162

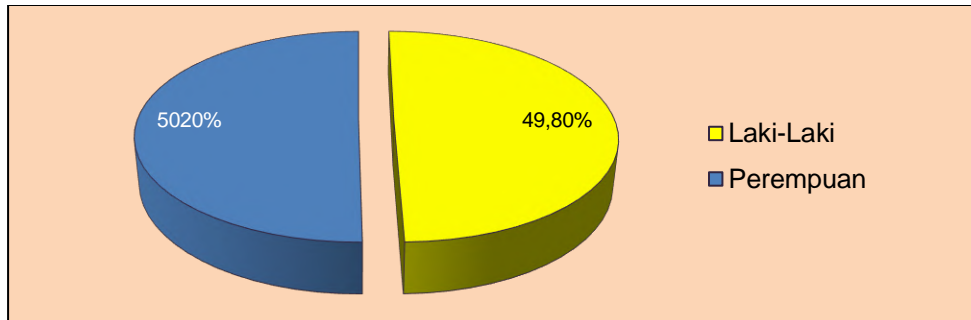
Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.7. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penduduk Usia Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.8. Perkiraan Rata-Rata Persentase Penduduk Usia Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Data di atas mencerminkan bahwa pada tahun-tahun mendatang, PUK di Kabupaten Jombang rata-rata akan didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Hal ini sejalan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa secara faktual, PUK di Kabupaten Jombang didominasi oleh jenis kelamin perempuan, dan tren perkembangan ini terus berlanjut sampai tahun 2029.

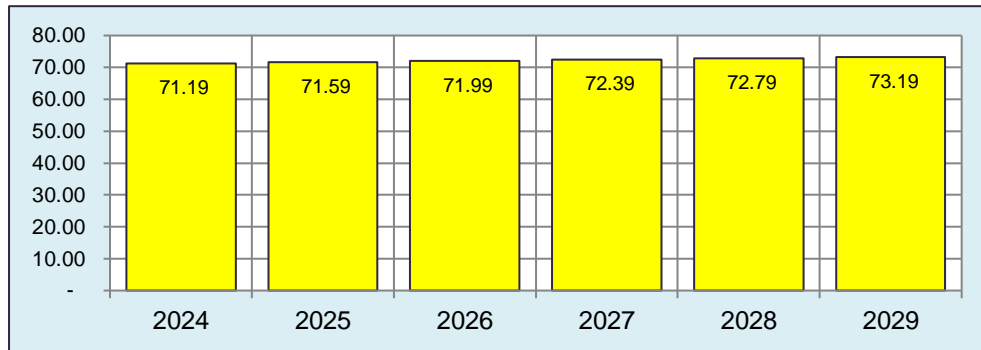
### 3.2. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Proyeksi TPAK merupakan perkiraan mengenai seberapa besar proporsi penduduk usia produktif di Kabupaten Jombang yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan dalam periode tahun 2024-2025. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang, perkiraan TPAK berdasarkan masing-masing kategori diperlukan untuk: (i) merancang Kebijakan ketenagakerjaan yang tepat, seperti program pelatihan kerja, penciptaan lapangan kerja, dan kebijakan migrasi tenaga kerja; (ii) perencanaan pendidikan, terutama merancang kurikulum pendidikan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja di masa depan; dan (iii) membantu dalam merancang program-program jaminan sosial seperti pensiun, kesehatan, dan pengangguran.

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 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.

Secara detail, pembahasan mengenai perkiraan TPAK dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) spesifikasi, yaitu: (i) perkiraan TPAK menurut golongan umur; (ii) perkiraan TPAK menurut tingkat pendidikan; dan (iii) perkiraan TPAK menurut jenis kelamin.

**Gambar 3.9. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Jombang Tahun 2024-2029**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

### 3.2.1. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Golongan Umur

Perkiraan TPAK menurut kelompok umur dalam RTKD ini adalah perkiraan persentase penduduk dalam rentang usia tertentu yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan selama tahun 2024-2029. Faktor-faktor yang mempengaruhi proyeksi TPAK berdasarkan kelompok umur antara lain: (i) pertumbuhan penduduk terkait tingkat kelahiran dan kematian; (ii) usia produktif atau batas usia masuk dan keluar angkatan kerja; (iii) ketersediaan dan kualitas pendidikan; (iv) perkembangan teknologi, khususnya otomatisasi dan digitalisasi; dan (v) kebijakan pemerintah, terutama ketenagakerjaan, pendidikan, dan ekonomi

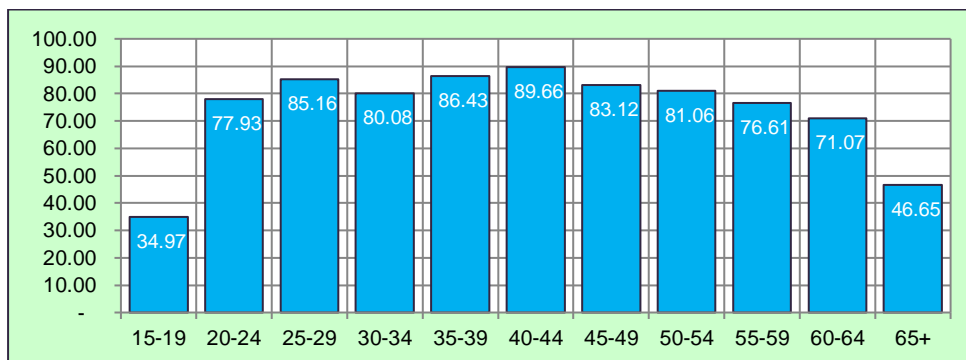
Rincian perkiraan TPAK berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang selama tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Selama periode tahun 2024-2029, perkiraan TPAK di Kabupaten Jombang didominasi oleh kelompok umur 40-44 tahun, dengan rata-rata per tahun sebanyak 87,89 persen. Pada tahun 2029, TPAK pada kelompok umur tersebut diperkirakan sebanyak 89,66 persen.
2. Kelompok umur kedua yang diperkirakan mendominasi TPAK adalah kelompok umur 35-39 tahun, dengan rata-rata per tahun diperkirakan sebesar 85,18 persen. Pada tahun 2023, perkiraan TPAK pada kelompok umur 35-39 tahun sebesar 86,43 persen.
3. Kelompok umur berikutnya yang diperkirakan mendominasi TPAK adalah kelompok umur 25-29 tahun dan 45-49 tahun, dengan rata-rata per tahun untuk kelompok umur 25-29 tahun diperkirakan sebesar 83,26 persen, dan kelompok umur 45-49 tahun sebesar 83,08 persen. Pada tahun 2023, perkiraan TPAK pada kelompok umur 25-29 tahun sebesar 85,16 persen dan kelompok umur 45-49 tahun sebesar 83,12 persen.

**Tabel 3.5. Perkiraan TPAK Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2024-2029**

No	Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	15-19	33,74	33,99	34,23	34,48	34,72	34,97
2	20-24	75,89	76,30	76,71	77,12	77,52	77,93
3	25-29	81,37	82,13	82,88	83,64	84,40	85,16
4	30-34	79,77	79,84	79,90	79,96	80,02	80,08
5	35-39	83,93	84,43	84,93	85,43	85,93	86,43
6	40-44	86,12	86,83	87,54	88,25	88,95	89,66
7	45-49	83,04	83,05	83,07	83,09	83,10	83,12
8	50-54	79,64	79,92	80,21	80,49	80,77	81,06
9	55-59	75,70	75,88	76,06	76,25	76,43	76,61
10	60-64	68,23	68,80	69,37	69,93	70,50	71,07
11	65+	43,03	43,75	44,47	45,20	45,92	46,65
Jumlah		71,19	71,59	71,99	72,39	72,79	73,19

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.10. Perkiraan TPAK di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur (Tahun 2029)**

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Perkiraan TPAK berdasarkan kelompok umur di Kabupaten Jombang 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 yang lebih muda. Hal ini membuat kelompok tersebut lebih diminati oleh perusahaan. ingginya partisipasi angkatan kerja tersebut diharapkan dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi.

### 3.2.2. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Tingkat Pendidikan

Perkiraan TPAK menurut tingkat pendidikan dalam RTKD ini adalah proyeksi seberapa besar persentase penduduk dalam suatu kelompok pendidikan tertentu yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan selama tahun 2024-2029. Dengan kata lain, TPAK tingkat pendidikan memberikan gambaran mengenai perkiraan keterlibatan

lulusan dari berbagai jenjang pendidikan dalam dunia kerja. Proyeksi ini dapat membantu mengidentifikasi peluang kerja yang tersedia bagi lulusan dengan berbagai jenjang pendidikan. Manfaat lainnya adalah menggunakan proyeksi TPAK untuk merancang kebijakan pendidikan yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Rincian perkiraan TPAK berdasarkan tingkat pendidikan di Kabupaten Jombang selama tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

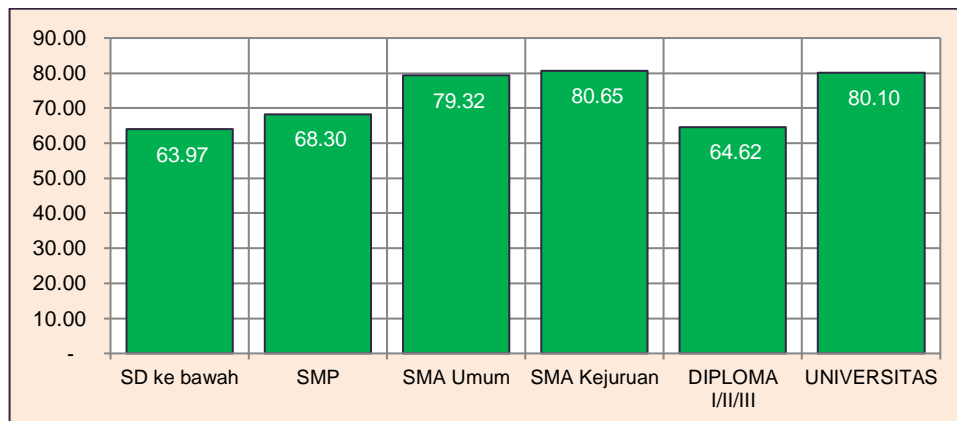
1. Selama periode tahun 2024-2029, perkiraan TPAK di Kabupaten Jombang didominasi oleh jenjang pendidikan Universitas, yakni perkiraan rata-rata per tahun jumlahnya sebesar 82,16 persen. Pada tahun terakhir (2029), perkiraan TPAK dengan jenjang pendidikan Universitas jumlahnya sebesar 80,10 persen.
2. Jenjang pendidikan di urutan kedua yang diperkirakan mendominasi TPAK adalah jenjang pendidikan SMA Kejuruan, yang diperkirakan rata-rata jumlahnya per tahun sebesar 80,70 persen. Pada tahun terakhir (2024), TPAK dengan jenjang pendidikan SMA Kejuruan diperkirakan jumlahnya sebesar 80,65 persen.

**Tabel 3.6. Perkiraan TPAK Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024-2029**

No	Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	≤SD	64,43	64,34	64,25	64,16	64,07	63,97
2	SMP	65,74	66,25	66,76	67,27	67,79	68,30
3	SMA Umum	76,20	76,82	77,45	78,07	78,69	79,32
4	SMA Kejuruan	80,75	80,73	80,71	80,69	80,67	80,65
5	Diploma I/II/III	70,71	69,49	68,27	67,06	65,84	64,62
6	Universitas	84,21	83,39	82,57	81,75	80,93	80,10
Jumlah		71,19	71,59	71,99	72,39	72,79	73,19

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.11. Perkiraan TPAK di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan (Tahun 2029)**



Sumber: BPS Sakernas (Diolah)

Perkiraan TPAK yang tinggi pada tingkat Universitas umumnya 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.

### **3.2.3. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin**

Perkiraan TPAK menurut jenis kelamin adalah perkiraan TPAK yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Rincian klasifikasi perkiraan TPAK berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

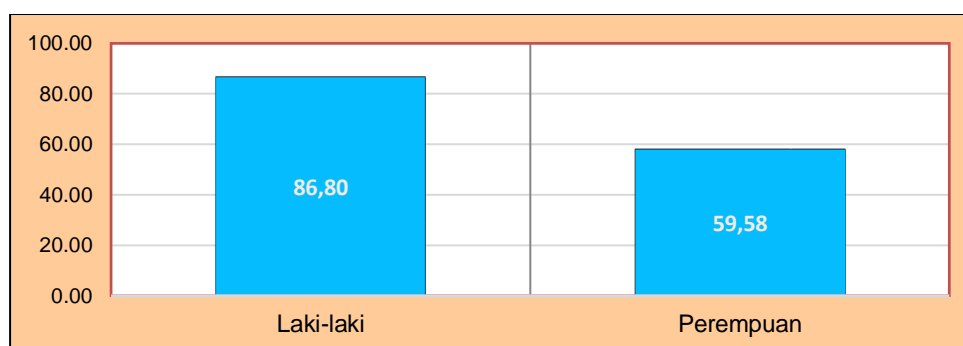
1. Pada periode tahun 2024-2029, TPAK yang tinggi di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada jenis kelamin laki-laki, yakni rata-rata per tahun diperkirakan tingkat TPAK mencapai 86,32 persen.
2. Sementara untuk jenis kelamin perempuan, rata-rata TPAK per tahun diperkirakan sebesar 58,15 persen.

Pada periode tahun 2024-2029, perkembangan TPAK pada jenis kelamin laki-laki maupun perempuan sama-sama mengalami peningkatan yang relatif terus meningkat. Sifatnya yang konsisten dan tidak fluktuatif mencerminkan bahwa tingkat keaktifan antara laki-laki dan perempuan sama-sama tinggi. Sama dengan penjelasan di bab sebelumnya mengenai TPAK tahun 2019-2023, perkiraan perkembangan pada tahun 2024-2029 mencerminkan emansipasi perempuan pada pasar tenaga kerja di Kabupaten Jombang kemungkinan akan semakin tinggi, atau dengan kata lain semakin banyak Penduduk Usia Kerja (PUK) berjenis kelamin perempuan yang berpotensi masuk angkatan kerja dan bekerja untuk menghidupi diri sendiri maupun keluarga. Dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan, potensi tersebut dapat menjadi input penting bagi peningkatan kualitas perekonomian daerah melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja.

**Tabel 3.7. Perkiraan TPAK Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2029**

No	Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Laki-Laki	85,84	86,03	86,22	86,41	86,61	86,80
2	Perempuan	56,72	57,29	57,86	58,43	59,00	59,58
Jumlah		71,19	71,59	71,99	72,39	72,79	73,19

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.12. Perkiraan TPAK di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin (Tahun 2029)**

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

### 3.3. Perkiraan Angkatan Kerja

#### 3.3.1. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Perkiraan angkatan kerja menurut golongan umur adalah perkiraan penduduk yang telah bekerja atau masih mencari pekerjaan yang diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan umur. Rincian klasifikasi perkiraan angkatan kerja berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

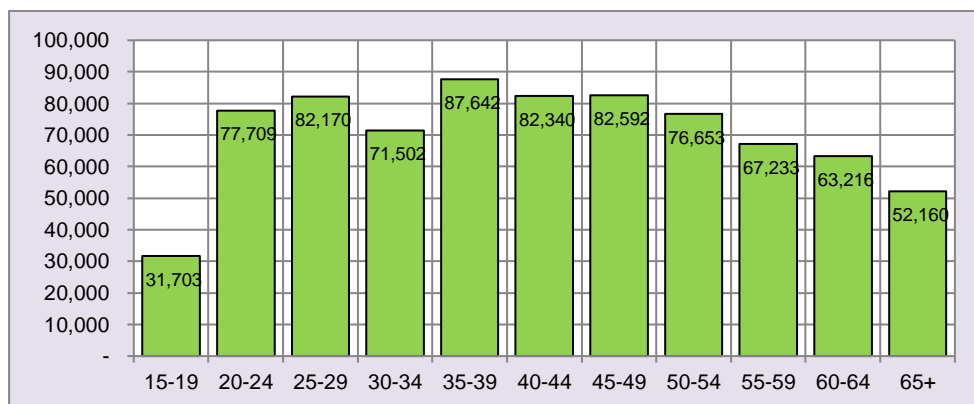
1. Pada periode tahun 2024-2029, angkatan kerja yang tinggi di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada kelompok umur 35-39 tahun, yakni diperkirakan rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 87.642 penduduk atau rata-rata diperkirakan kontribusinya sebesar 11,31 persen per tahun dari rata-rata total angkatan kerja.
2. Untuk kelompok umur kedua dengan angkatan kerja yang tinggi diperkirakan terdapat pada kelompok umur 45-49 tahun, diperkirakan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 82.592 penduduk atau rata-rata diperkirakan kontribusinya sebesar 10,66 persen per tahun dari rata-rata total angkatan kerja.
3. Untuk kelompok umur ketiga dengan angkatan kerja yang tinggi diperkirakan terdapat pada kelompok umur 40-44 tahun, dimana diperkirakan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 82.340 penduduk atau rata-rata diperkirakan kontribusinya sebesar 10,63 persen per tahun dari rata-rata total angkatan kerja.

**Tabel 3.8. Perkiraan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2024-2029**

No	Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	15-19	32.112	31.948	31.785	31.622	31.458	31.295
2	20-24	74.236	75.625	77.014	78.403	79.792	81.181
3	25-29	78.523	79.982	81.441	82.899	84.358	85.816
4	30-34	72.735	72.242	71.748	71.255	70.762	70.269
5	35-39	84.041	85.482	86.922	88.363	89.803	91.243
6	40-44	81.982	82.125	82.268	82.411	82.554	82.697
7	45-49	80.483	81.326	82.170	83.014	83.857	84.701
8	50-54	72.869	74.382	75.896	77.409	78.923	80.436
9	55-59	62.167	64.194	66.220	68.246	70.273	72.299
10	60-64	56.636	59.268	61.900	64.532	67.164	69.796
11	65+	47.939	49.627	51.316	53.004	54.692	56.381
Jumlah		743.724	756.202	768.680	781.158	793.636	806.114

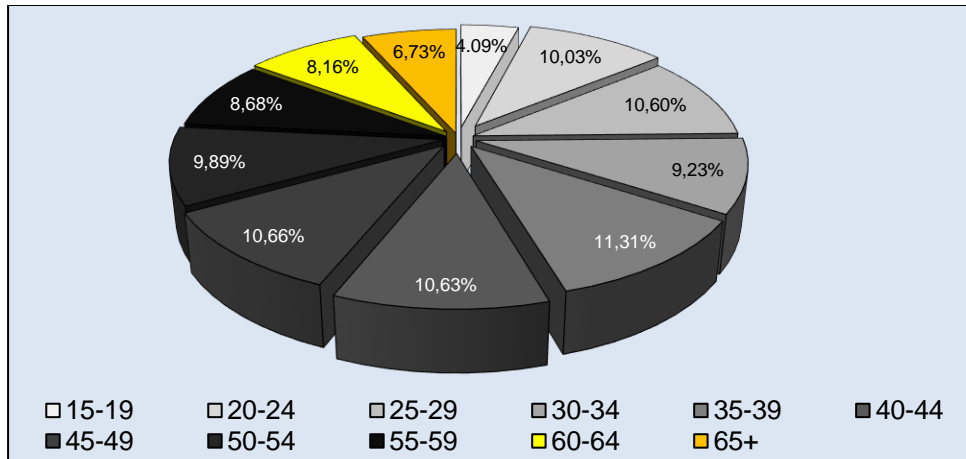
Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Dari hasil pengolahan data di atas, maka dapat dikatakan bahwa 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. Untuk golongan tersebut, mencerminkan bahwa masih terdapat potensi untuk terus bekerja maupun berpindah kerja, sehingga sebagian statusnya bersifat 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.

**Gambar 3.13. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur**

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.14. Perkiraan Rata-Rata Persentase Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

### 3.3.2. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Perkiraan angkatan kerja menurut tingkat pendidikan adalah perkiraan penduduk yang telah bekerja atau masih mencari pekerjaan yang diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan. Rincian klasifikasi perkiraan angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Pada periode tahun 2024-2029, angkatan kerja yang tinggi di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada tingkat pendidikan  $\leq$ SD, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 188.562 penduduk atau rata-rata diperkirakan kontribusinya sebesar 24,33 persen per tahun dari rata-rata total angkatan kerja.
2. Untuk tingkat pendidikan kedua dengan angkatan kerja yang tinggi diperkirakan terdapat pada tingkat pendidikan SMP, dimana diperkirakan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 185.861 penduduk atau rata-rata diperkirakan kontribusinya sebesar 23,98 persen per tahun dari rata-rata total angkatan kerja.
3. Untuk tingkat pendidikan ketiga dengan angkatan kerja yang tinggi diperkirakan terdapat pada tingkat pendidikan SMA Umum, dimana diperkirakan rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 165.670 penduduk atau rata-rata diperkirakan kontribusinya sebesar 21,38 persen per tahun dari rata-rata total angkatan kerja.

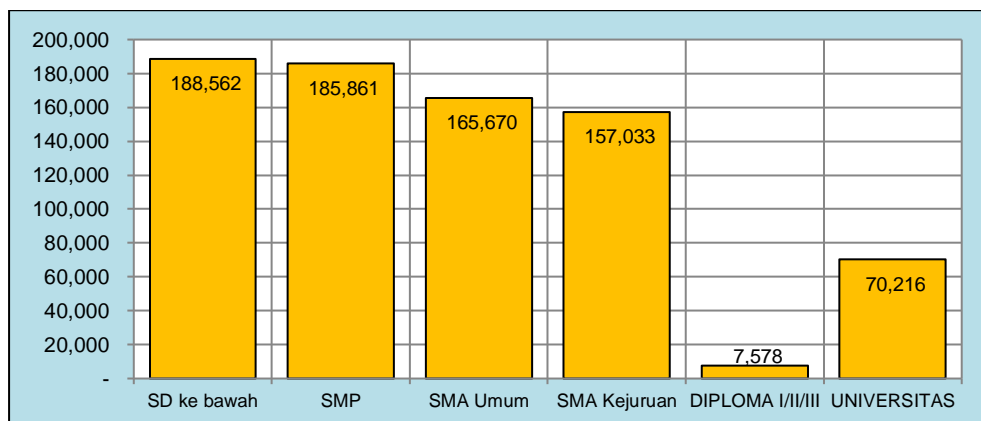
**Tabel 3.9. Perkiraan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024-2029**

No	Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	≤SD	203.668	197.625	191.583	185.541	179.498	173.456
2	SMP	180.896	182.882	184.868	186.854	188.839	190.825
3	SMA Umum	150.527	156.585	162.642	168.699	174.756	180.813
4	SMA Kejuruan	137.110	145.079	153.048	161.018	168.987	176.956
5	Diploma I/II/III	8.206	7.955	7.704	7.453	7.202	6.950
6	UNIVERSITAS	63.318	66.077	68.836	71.595	74.354	77.113
<b>Jumlah</b>		<b>743.724</b>	<b>756.202</b>	<b>768.680</b>	<b>781.158</b>	<b>793.636</b>	<b>806.114</b>

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

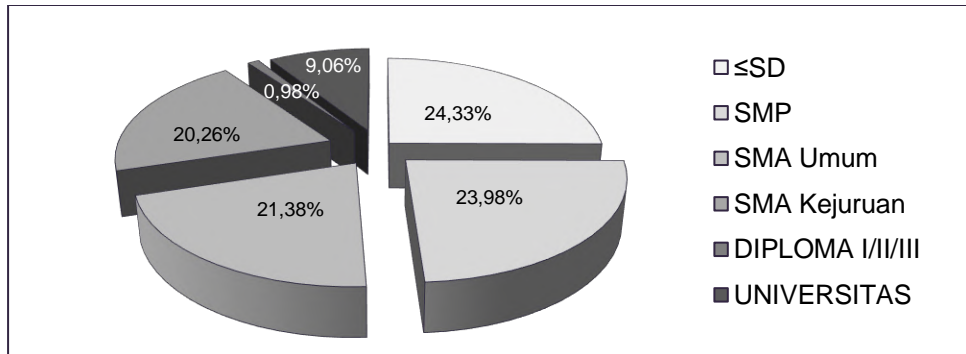
Dari hasil pengolahan data di atas, maka dapat dilihat bahwa angkatan kerja baik yang berstatus sudah bekerja maupun masih penganggur mayoritas disumbang oleh mereka dengan tingkat pendidikan ≤SD. Hal ini sesuai dengan hasil pembahasan di bab sebelumnya, bahwa pada periode tahun 2019-2023, angkatan kerja disumbang terbanyak oleh tingkat lulusan ≤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, 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.

**Gambar 3.15. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.16. Perkiraan Rata-Rata Persentase Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

### 3.3.3. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Perkiraan angkatan kerja menurut jenis kelamin adalah perkiraan penduduk yang telah bekerja atau masih mencari pekerjaan yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Rincian klasifikasi perkiraan angkatan kerja berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Pada periode tahun 2024-2029, angkatan kerja yang tinggi di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada jenis kelamin laki-laki, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak 462.444 penduduk atau rata-rata diperkirakan kontribusinya sebesar 59,68 persen per tahun dari rata-rata total angkatan kerja.
2. Sementara untuk jenis kelamin perempuan, rata-rata angkatan kerja per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak 312.476 penduduk atau rata-rata diperkirakan kontribusinya sebesar 40,32 persen per tahun dari rata-rata total angkatan kerja.

**Tabel 3.10. Perkiraan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2029**

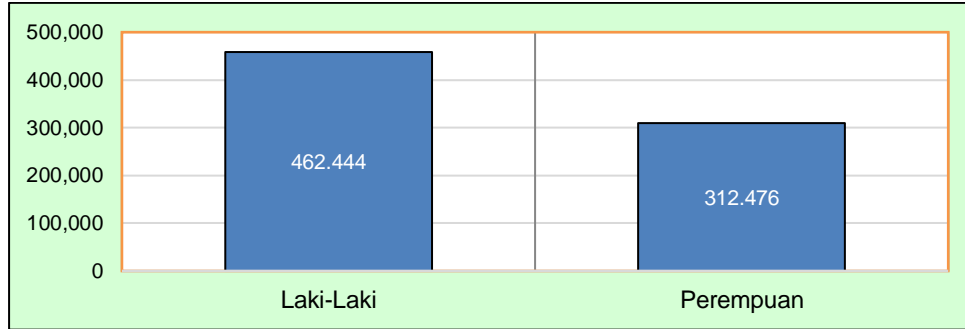
No	Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Laki-Laki	446.020	452.590	459.159	465.728	472.298	478.867
2	Perempuan	297.704	303.613	309.521	315.430	321.339	327.248
Jumlah		743.724	756.202	768.680	781.158	793.636	806.114

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

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. Kondisi demikian dapat menjadi sumberdaya yang

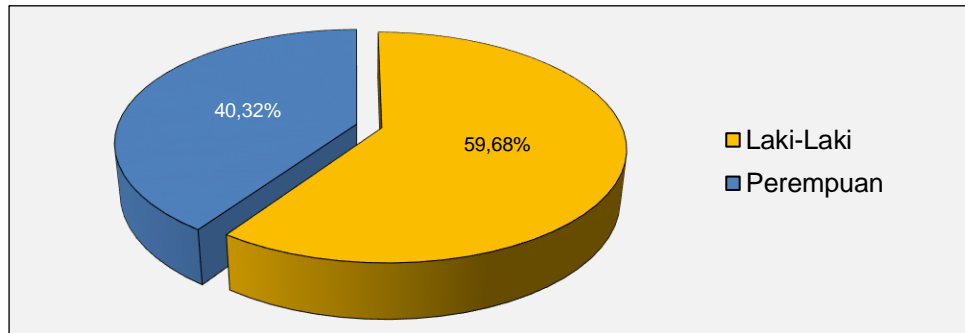
dibutuhkan bagi peningkatan kualitas pembangunan daerah, begitupun sebaliknya fakta tersebut bertendensi mampu meningkatkan diversifikasi pendapatan rumah tangga masyarakat.

**Gambar 3.17. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 3.18. Perkiraan Rata-Rata Persentase Angkatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

## **BAB IV**

### **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 dari tahun-tahun sebelumnya. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, Penduduk yang Bekerja (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. Dengan proyeksi perekonomian daerah yang baik, maka peluang kerja akan lebih terbuka, sebaliknya jika proyeksi perekonomian daerah buruk, peluang tersebut akan terbatas. Sebelum membahas perkiraan kebutuhan tenaga kerja di Kabupaten Jombang, akan dibahas terlebih dahulu mengenai proyeksi kondisi perekonomian daerah.

#### **4.1. Perkiraan Perekonomian Daerah**

Perkiraan perekonomian daerah Kabupaten Jombang pada periode 2024-2029 dibagi menjadi 3 (tiga) fokus pembahasan, yaitu: (i) proyeksi pertumbuhan PDRB berdasarkan masing-masing sektor; (ii) proyeksi PDRB atas dasar harga konstan untuk setiap sektor; dan (iii) proyeksi komposisi PDRB masing-masing sektor.

Proyeksi pertama adalah pertumbuhan PDRB atau pertumbuhan ekonomi yang memiliki hubungan positif dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat, termasuk tenaga kerja. Seiring dengan terus meningkatnya pertumbuhan ekonomi, potensi investasi dan peningkatan nilai tambah juga akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pembangunan berkualitas di daerah. Pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan menunjukkan tingginya potensi penyerapan tenaga kerja, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara umum.

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) telah sepenuhnya terkendali, 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 6,25 persen, hingga di tahun 2029 diperkirakan sebesar 9,14 persen. Dari kurun waktu tersebut, rata-rata perkiraan pertumbuhan Kabupaten Jombang sebesar 7,33 persen per tahun.

**Tabel 4.1. 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	9,89	11,18	12,47	13,75	15,04
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	7,26	8,62	9,98	11,34	12,70	14,06
8	Transportasi dan Pergudangan	15,16	17,71	20,27	22,82	25,38	27,93
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	6,82	8,09	9,37	10,65	11,93	13,21
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	6,33	8,11	9,89	11,67	13,44	15,22
<b>Pertumbuhan PDRB</b>		<b>5,52</b>	<b>6,25</b>	<b>6,97</b>	<b>7,69</b>	<b>8,42</b>	<b>9,14</b>

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Dari keseluruhan sektor atau lapangan usaha di atas, lapangan usaha dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi tertinggi secara berurutan adalah: (i) pertama adalah lapangan usaha transportasi dan pergudangan, dimana pertumbuhan rata-rata per tahun selama 2024-2029 diperkirakan sebesar 21,54 persen; (ii) kedua adalah industri pengeolahan dimana pertumbuhan rata-rata per tahun selama 2024-2029 diperkirakan sebesar 11,82 persen; (iii) ketiga adalah lapangan usaha jasa lainnya, dimana pertumbuhan rata-rata per tahun selama 2024-2029 diperkirakan sebesar 10,78 persen; (iv) keempat adalah lapangan usaha perdagangan besar dan eceran; reparasi dan perawatan mobil, dimana pertumbuhan rata-rata per tahun selama 2024-2029 diperkirakan sebesar 10,66 persen; (v) kelima adalah lapangan usaha jasa lainnya, dimana pertumbuhan rata-rata per tahun selama 2024-2029 diperkirakan sebesar 9,36 persen; (vi) keenam adalah lapangan usaha pengadaan listrik dan gas, dimana pertumbuhan rata-rata per tahun selama 2024-2029 diperkirakan sebesar 7,33 persen; (vii) ketujuh adalah lapangan usaha konstruksi, dimana pertumbuhan rata-rata per tahun selama 2045-2029 diperkirakan sebesar 6,96 persen; dan (viii) kedelapan adalah lapangan usaha pertambangan dan penggalian, dimana pertumbuhan rata-rata

per tahun selama 2024-2029 diperkirakan sebesar 6,03 persen. Diluar delapan lapangan usaha tersebut, lapangan usaha lainnya rata-rata pertumbuhannya per tahun masih di bawah 5 persen.

**Tabel 4.2. Perkiraan PDRB Kabupaten Jombang ADHK 2010 (Rp. Milyar)**

No	Sektor (Lapangan Usaha)	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	4.603.047,78	4.626.224,76	4.649.401,74	4.672.578,72	4.695.755,70	4.718.932,68
2	Pertambangan dan Penggalian	168.932,32	170.238,12	171.543,92	172.849,72	174.155,52	175.461,32
3	Industri Pengolahan	7.215.676,98	7.536.794,54	7.857.912,10	8.179.029,66	8.500.147,22	8.821.264,78
4	Pengadaan Listrik dan Gas	26.025,55	26.922,74	27.819,93	28.717,12	29.614,31	30.511,50
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	27.207,48	27.779,68	28.351,88	28.924,08	29.496,28	30.068,48
6	Konstruksi	3.047.337,34	3.129.424,36	3.211.511,38	3.293.598,40	3.375.685,42	3.457.772,44
7	Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	7.691.291,00	7.895.521,66	8.099.752,32	8.303.982,98	8.508.213,64	8.712.444,30
8	Transportasi dan Pergudangan	462.120,00	491.247,24	520.374,48	549.501,72	578.628,96	607.756,20
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	702.634,49	717.101,68	731.568,87	746.036,06	760.503,25	774.970,44
10	Informasi dan Komunikasi	2.881.803,28	2.996.663,30	3.111.523,32	3.226.383,34	3.341.243,36	3.456.103,38
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	720.333,27	730.338,28	740.343,29	750.348,30	760.353,31	770.358,32
12	Real Estate	749.921,31	774.031,68	798.142,05	822.252,42	846.362,79	870.473,16
13	Jasa Perusahaan	92.818,32	94.049,06	95.279,80	96.510,54	97.741,28	98.972,02
14	Administrasi Pemerintahan	901.767,88	902.012,68	902.257,48	902.502,28	902.747,08	902.991,88
15	Jasa Pendidikan	1.809.490,94	1.865.315,52	1.921.140,10	1.976.964,68	2.032.789,26	2.088.613,84
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	375.897,28	397.767,22	419.637,16	441.507,10	463.377,04	485.246,98
17	Jasa Lainnya	507.456,21	522.505,68	537.555,15	552.604,62	567.654,09	582.703,56
<b>PDRB</b>		<b>31.983.761,43</b>	<b>32.903.938,20</b>	<b>33.824.114,97</b>	<b>34.744.291,74</b>	<b>35.664.468,51</b>	<b>36.584.645,28</b>

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Selama periode tahun 2024-2029, kontribusi masing-masing lapangan usaha terhadap PDRB mengalami perkembangan yang dinamis. Dari keseluruhan sektor atau lapangan usaha, lapangan usaha dengan rata-rata kontribusi tertinggi per tahun terhadap PDRB selama periode 2024-2029 secara berurutan adalah: (i) pertama adalah lapangan usaha perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil, dimana rata-rata kontribusi terhadap PDRB per tahun diperkirakan sebesar 23,92 persen; (ii) kedua adalah lapangan usaha industri pengolahan, dimana rata-rata kontribusi terhadap PDRB per tahun diperkirakan sebesar 23,38 persen; (iii) ketiga

adalah lapangan usaha pertanian, kehutanan dan perikanan, dimana rata-rata kontribusi terhadap PDRB per tahun diperkirakan sebesar 16,43 persen; (iv) keempat adalah lapangan usaha konstruksi, dimana rata-rata kontribusi terhadap PDRB per tahun diperkirakan sebesar 9,48 persen; (v) kelima adalah lapangan usaha informasi dan komunikasi, dimana rata-rata kontribusi terhadap PDRB per tahun diperkirakan sebesar 9,24 persen; (vi) keenam adalah lapangan usaha jasa pendidikan, dimana rata-rata kontribusi terhadap PDRB per tahun diperkirakan sebesar 5,68 persen; dan (vii) ketujuh adalah lapangan usaha administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial, dimana rata-rata kontribusi terhadap PDRB per tahun diperkirakan sebesar 2,17 persen. Diluar tujuh lapangan usaha tersebut, lapangan usaha lainnya rata-rata pertumbuhannya per tahun masih di bawah 2 persen.

**Tabel 4.3. Perkiraan Distribusi PDRB Kabupaten Jombang ADHB Periode Tahun 2024-2029 (Persen)**

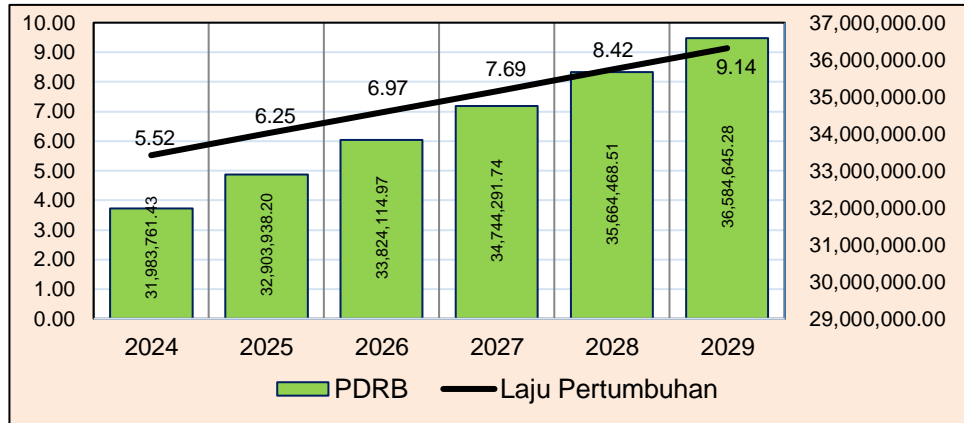
No	Sektor (Lapangan Usaha)	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	17,45	17,17	16,90	16,63	16,36	16,08
2	Pertambangan dan Penggalian	0,59	0,59	0,58	0,57	0,57	0,56
3	Industri Pengolahan	22,36	22,85	23,33	23,81	24,29	24,77
4	Pengadaan Listrik dan Gas	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0,08	0,07	0,07	0,07	0,07	0,06
6	Konstruksi	10,14	10,06	9,99	9,92	9,85	9,78
7	Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	23,76	23,78	23,81	23,84	23,86	23,89
8	Transportasi dan Pergudangan	1,55	1,63	1,70	1,78	1,85	1,93
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2,33	2,33	2,32	2,32	2,31	2,31
10	Informasi dan Komunikasi	6,58	6,55	6,51	6,48	6,44	6,41
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	2,47	2,44	2,41	2,37	2,34	2,31
12	Real Estate	2,02	2,00	1,98	1,96	1,94	1,92
13	Jasa Perusahaan	0,25	0,25	0,24	0,24	0,23	0,22
14	Administrasi Pemerintahan	2,83	2,73	2,64	2,54	2,44	2,34
15	Jasa Pendidikan	5,01	4,93	4,86	4,78	4,71	4,63
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1,08	1,12	1,16	1,20	1,24	1,28
17	Jasa Lainnya	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42
Total		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Data mengenai perkiraan perekonomian daerah Kabupaten Jombang dapat dirangkum dalam Gambar 4.1, yang membandingkan antara perkiraan tren perkembangan nilai PDRB dengan perkiraan pertumbuhan PDRB (pertumbuhan ekonomi). Secara keseluruhan, nilai dan pertumbuhan PDRB Kabupaten Jombang setiap tahun mengalami perkembangan yang cukup berarti. Kendati demikian, data perkiraan tersebut berasumsi bahwa persoalan pandemi dan guncangan eksternal

lainnya telah teratasi. Namun selain transisi dari persoalan pandemi, shock eksternal pada masa-masa yang datang sebenarnya dapat datang dari beragam kasus, seperti perubahan iklim, bencana alam, dan kasus eksternal lainnya. Perkiraan kondisi perekonomian Kabupaten Jombang periode 2024-2029 dalam kajian ini diasumsikan tidak terjadi atas beragam shock eksternal tersebut.

**Gambar 4.1. Perkiraan Nilai dan Pertumbuhan PDRB Kabupaten Jombang Periode Tahun 2024-2029**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

#### 4.2. Perkiraan Kesempatan Kerja

Perkiraan kesempatan kerja merupakan 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. Perkiraan kesempatan kerja merupakan perkiraan atau proyeksi seberapa besar PYB di masa yang akan datang. Sebagaimana sudah dijelaskan di bab sebelumnya, pengertian PYB adalah penduduk yang telah bekerja dari kategori angkatan kerja. Untuk kategori angkatan kerja yang tidak bekerja, maka dikelompokkan sebagai penganggur terbuka. Sementara yang bukan angkatan kerja dari kategori Penduduk Usia Kerja (PUK) adalah seperti sekolah, ibu rumah tangga, dan sejenisnya yang dikarenakan sesuatu tidak berniat untuk bekerja.

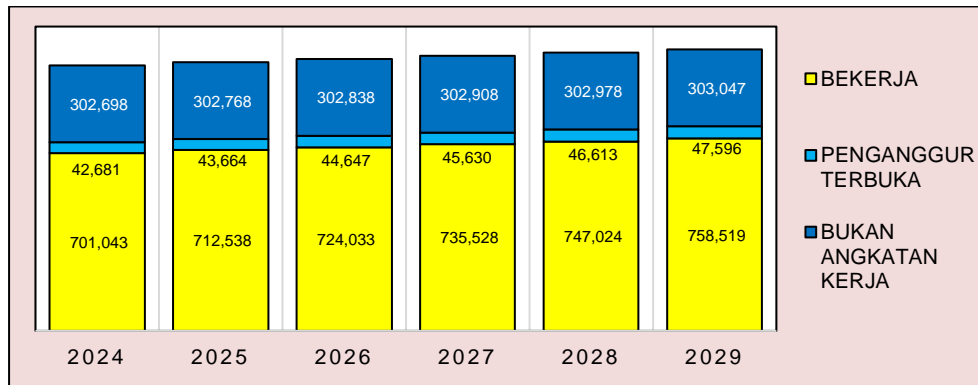
Perkiraan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang pada periode tahun 2024-2029 juga didasarkan pada basis data perhitungan perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK) (lihat Tabel 3.1) dan perhitungan perkiraan Angkatan Kerja (lihat Tabel 3.8). Hasil dari perhitungan perkiraan kesempatan kerja (penduduk yang bekerja) di Kabupaten Jombang tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4. 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

**Gambar 4.2. Perkiraan Jumlah Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2024-2029**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Selama kurun waktu tahun 2024-2029, perkiraan kesempatan kerja (penduduk yang bekerja) di Kabupaten Jombang rata-rata per tahun diperkirakan sebanyak 729.781 penduduk, sementara untuk penganggur terbuka diperkirakan rata-rata per tahun sebanyak 45.138 penduduk. Berdasarkan data tersebut, maka rata-rata jumlah angkatan kerja per tahun di Kabupaten Jombang selama periode tahun 2024-2029 diperkirakan sebanyak 387.460. Sementara itu jika dikurangi dengan perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK), maka didapatkan perkiraan rata-rata jumlah Bukan Angkatan Kerja per tahun, yakni diperkirakan sebanyak 302.873 penduduk. Secara detail, pembahasan mengenai perkiraan kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi 7 (tujuh) spesifikasi, yaitu: (i) kesempatan kerja menurut lapangan usaha; (ii) kesempatan kerja menurut golongan umur; (iii) kesempatan kerja menurut tingkat pendidikan; (iv) kesempatan kerja menurut jenis kelamin; (v) kesempatan kerja menurut status pekerjaan utama; (vi) kesempatan kerja menurut jabatan; dan (vii) kesempatan kerja menurut jam kerja.

#### 4.2.1. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha

Perkiraan kesempatan kerja menurut lapangan usaha adalah perkiraan kesempatan kerja atau peluang penduduk yang akan bekerja pada masa akan datang yang diklasifikasikan berdasarkan lapangan usaha yang digeluti. Rincian klasifikasi perkiraan kesempatan kerja berdasarkan lapangan usaha di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Pada periode tahun 2024-2029, kesempatan kerja paling banyak di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada lapangan usaha industri pengolahan, yakni rata-rata per tahun jumlahnya diperkirakan mencapai 17.196 penduduk atau diperkirakan rata-rata kontribusinya sebesar 24,48 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia.
2. Kesempatan kerja yang berada di urutan kedua paling banyak di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada lapangan usaha perdagangan, yakni rata-rata per tahun jumlahnya diperkirakan mencapai 154.465 penduduk atau diperkirakan rata-rata kontribusinya sebesar 21,10 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia.
3. Kesempatan kerja yang berada di urutan ketiga paling banyak di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada lapangan usaha pertanian, yakni rata-rata per tahun jumlahnya diperkirakan mencapai 131.016 penduduk atau diperkirakan rata-rata kontribusinya sebesar 17,90 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia.
4. Setelah tiga besar lapangan usaha tersebut, jenis lapangan usaha lainnya secara berurutan yang diperkirakan paling banyak memberikan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang adalah: (i) lapangan usaha penyedia akomodasi dan makanan minuman, dimana rata-rata jumlah kesempatan kerja per tahun diperkirakan sebanyak 87.016 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 11,89 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia; (ii) lapangan usaha jasa pendidikan, dimana rata-rata jumlah kesempatan kerja per tahun diperkirakan sebanyak 44.130 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 6,03 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia; (iii) lapangan usaha konstruksi, dimana rata-rata jumlah kesempatan kerja per tahun diperkirakan sebanyak 36.726 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 5,02 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia; (iv) lapangan usaha jasa lainnya, dimana rata-rata jumlah kesempatan kerja per tahun diperkirakan sebanyak 27.113 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 3,70 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia; (v) lapangan

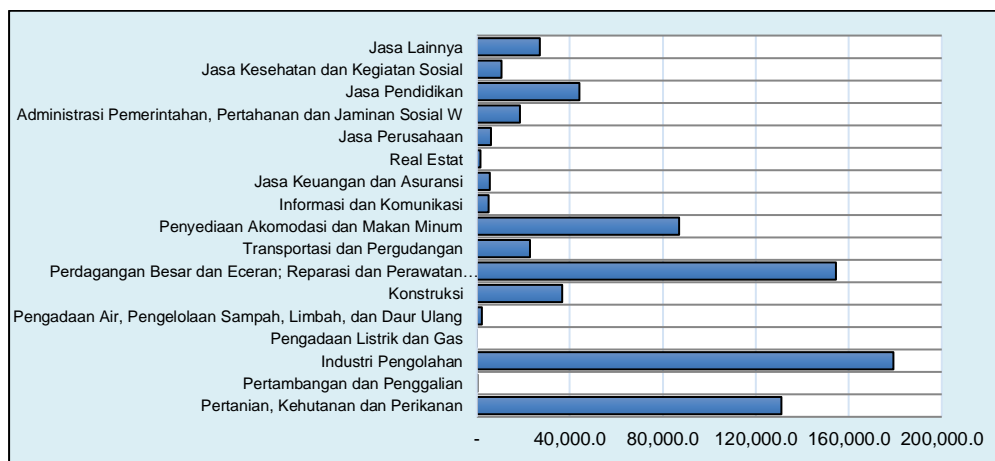
usaha transportasi dan pergudangan, dimana rata-rata jumlah kesempatan kerja per tahun diperkirakan sebanyak 22.873 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 3,12 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia; dan (vi) lapangan usaha lainnya, dimana rata-rata kontribusinya di bawah 3 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia.

**Tabel 4.5. Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha Tahun 2024-2029**

No	Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	136.143	134.092	132.042	129.992	127.942	125.891
2	Pertambangan dan Penggalian	473	345	217	88	-	-
3	Industri Pengolahan	164.342	170.284	176.226	182.167	188.109	194.051
4	Pengadaan Listrik dan Gas	-	-	-	-	-	-
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	2.458	2.347	2.235	2.124	2.013	1.901
6	Konstruksi	41.091	39.345	37.599	35.853	34.107	32.362
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	147.494	150.283	153.072	155.860	158.649	161.437
8	Transportasi dan Pergudangan	21.518	22.060	22.602	23.144	23.686	24.228
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	76.420	80.659	84.897	89.136	93.374	97.613
10	Informasi dan Komunikasi	4.336	4.633	4.930	5.226	5.523	5.820
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	5.468	5.521	5.575	5.628	5.682	5.735
12	Real Estat	1.217	1.359	1.500	1.642	1.783	1.925
13	Jasa Perusahaan	5.791	5.913	6.034	6.156	6.277	6.399
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial	17.167	17.724	18.280	18.837	19.393	19.950
15	Jasa Pendidikan	41.019	42.263	43.508	44.753	45.998	47.243
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	9.521	9.963	10.404	10.845	11.286	11.727
17	Jasa Lainnya	28.356	27.859	27.362	26.865	26.369	25.872
	<b>Jumlah</b>	<b>702.805</b>	<b>714.485</b>	<b>726.165</b>	<b>737.845</b>	<b>749.525</b>	<b>761.205</b>

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

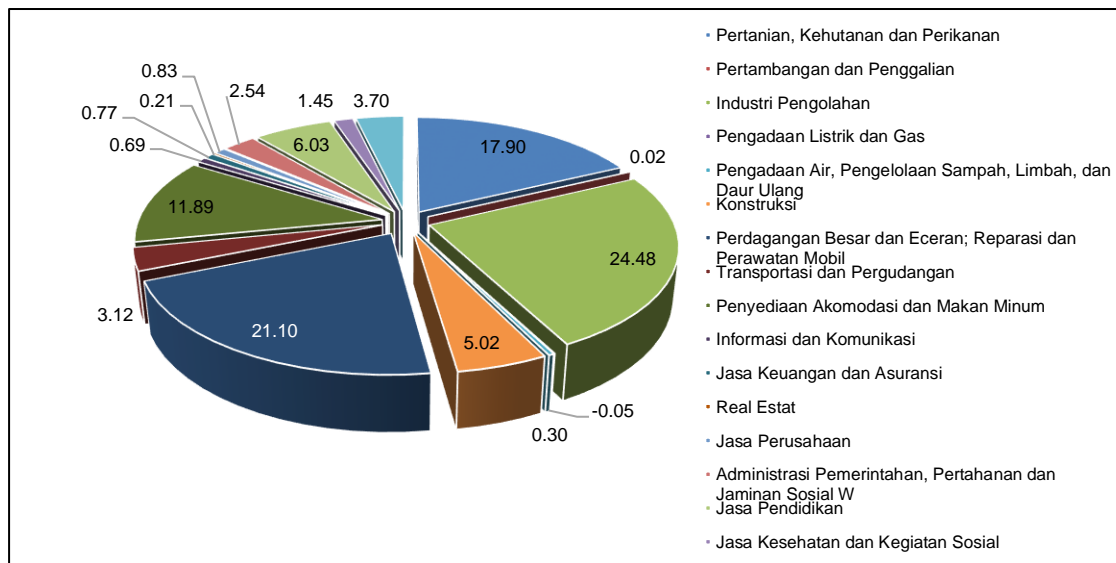
**Gambar 4.3. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Hasil pengolahan data di atas mencerminkan bahwa selama periode tahun 2024-2029, diperkirakan telah terjadi transformasi lapangan usaha atau sektoral 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 penduduk yang bekerja, kemudian disusul lapangan usaha perdagangan, dan ketiga adalah lapangan usaha industri. Transformasi lapangan usaha tersebut dibarengi 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. Transformasi tersebut merepresentasikan telah terjadi peningkatan kinerja perekonomian daerah yang mempunyai nilai tambah lebih tinggi di Kabupaten Jombang.

**Gambar 4.4. Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Lapangan Usaha**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

#### 4.2.2. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur

Perkiraan kesempatan kerja menurut golongan umur adalah perkiraan kesempatan kerja atau peluang penduduk yang akan bekerja pada masa akan datang yang diklasifikasikan berdasarkan golongan umur. Rincian klasifikasi perkiraan kesempatan kerja berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2024-2029**

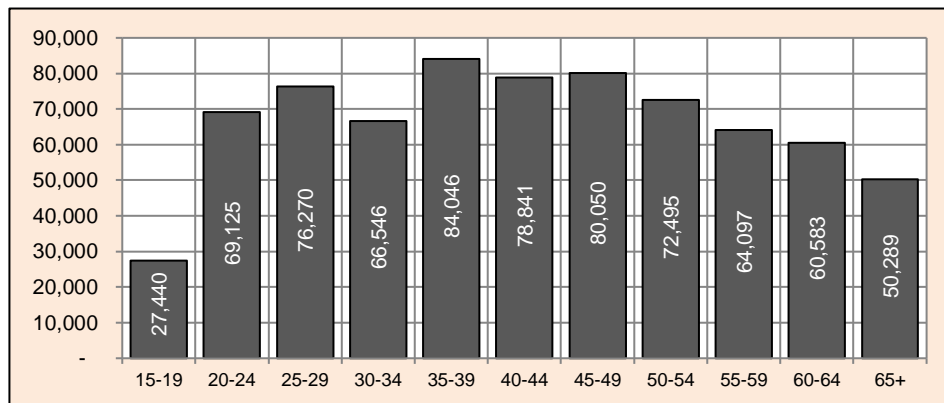
No	Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	15-19	26.689	26.989	27.290	27.590	27.890	28.190
2	20-24	65.573	66.994	68.414	69.835	71.256	72.676
3	25-29	72.930	74.266	75.602	76.937	78.273	79.609
4	30-34	68.457	67.693	66.928	66.164	65.400	64.635
5	35-39	80.758	82.073	83.388	84.704	86.019	87.334
6	40-44	78.815	78.825	78.836	78.847	78.857	78.868
7	45-49	78.081	78.869	79.656	80.444	81.231	82.018
8	50-54	69.337	70.600	71.863	73.126	74.390	75.653
9	55-59	59.473	61.323	63.172	65.022	66.871	68.720
10	60-64	54.527	56.949	59.372	61.795	64.217	66.640
11	65+	46.402	47.957	49.512	51.066	52.621	54.176
<b>Jumlah</b>		<b>701.043</b>	<b>712.538</b>	<b>724.033</b>	<b>735.528</b>	<b>747.024</b>	<b>758.519</b>

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

1. Pada periode tahun 2024-2029, kesempatan kerja paling banyak di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada golongan umur 35-39, yakni rata-rata per tahun jumlahnya diperkirakan mencapai 84.046 penduduk dan diperkirakan rata-rata kontribusinya sebesar 11,52 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia.
2. Kesempatan kerja yang berada di urutan kedua paling banyak di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada golongan umur 45-49 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya diperkirakan mencapai 80.050 penduduk dan diperkirakan rata-rata kontribusinya sebesar 10,97 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia.
3. Kesempatan kerja yang berada di urutan ketiga paling banyak di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada golongan umur 40-44 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya diperkirakan mencapai 78.841 diperkirakan rata-rata kontribusinya sebesar 10,80 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia.
4. Setelah tiga besar golongan umur tersebut, golongan umur lainnya secara berurutan yang diperkirakan paling banyak memberikan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang adalah: (i) golongan umur 20-24 tahun, dimana rata-rata kontribusinya sebesar 9,47 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia; (ii) golongan umur 20-24 tahun, dimana rata-rata kontribusinya sebesar 9,47 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia; (iii) golongan umur 30-34 tahun, dimana rata-rata kontribusinya sebesar 9,12 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia; (iv) golongan umur

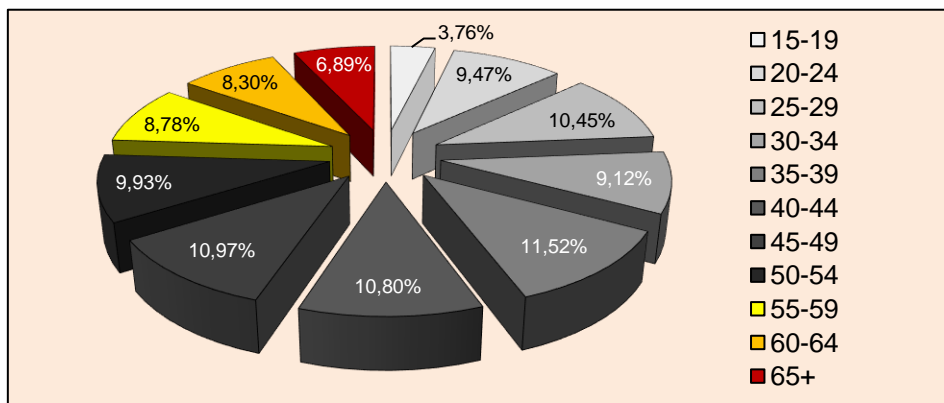
55-59 tahun, dimana rata-rata kontribusinya sebesar 8,78 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia; (v) golongan umur 60-64 tahun, dimana rata-rata kontribusinya sebesar 8,30 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia; (vi) sedangkan golongan umur lainnya, dimana rata-rata kontribusinya kurang dari 8 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia.

**Gambar 4.5. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 4.6. Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Hasil pengolahan data di atas mencerminkan bahwa perkiraan kesempatan kerja berdasarkan golongan umur di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 didominasi oleh kelompok umur yang seharusnya 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. Kondisi ini menguatkan dugaan sebelumnya, bahwa mayoritas kesempatan kerja di Kabupaten Jombang didominasi oleh golongan umur dengan matang pengalaman kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, maka pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang ke depan harus bisa menguatkan kemampuan golongan umur kurang matang agar lebih siap dalam pasar tenaga kerja.

#### **4.2.3. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan**

Perkiraan kesempatan kerja menurut tingkat pendidikan adalah perkiraan kesempatan kerja atau peluang penduduk yang akan bekerja pada masa akan datang yang diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan. Rincian klasifikasi perkiraan kesempatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

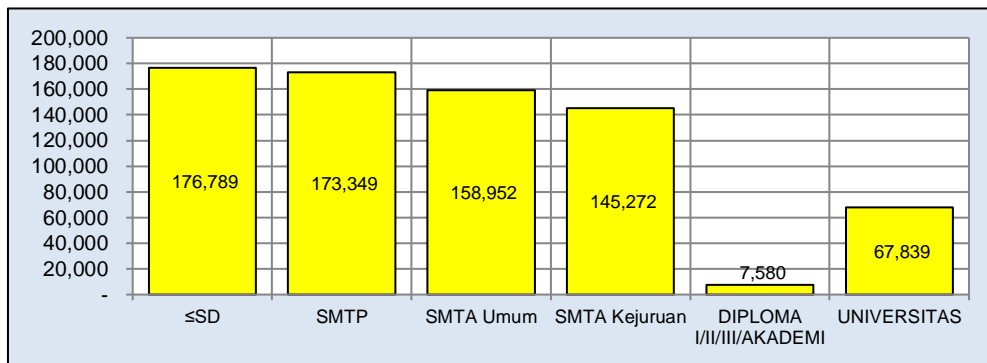
1. Pada periode tahun 2024-2029, perkiraan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang akan didominasi oleh jenjang pendidikan  $\leq$ SD, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 176.789 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 24,22 persen dari total kesempatan kerja.
2. Jenjang pendidikan di urutan kedua yang diperkirakan mendominasi kesempatan kerja di Kabupaten Jombang adalah jenjang pendidikan SMTP, dimana rata-rata jumlahnya per tahun diperkirakan sebanyak 173.349 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 23,75 persen dari total kesempatan kerja.
3. Jenjang pendidikan di urutan ketiga yang diperkirakan mendominasi kesempatan kerja di Kabupaten Jombang adalah jenjang pendidikan SMTA Umum, dimana rata-rata jumlahnya per tahun diperkirakan sebanyak 158.952 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 21,78 persen dari total kesempatan kerja.
4. Jenjang pendidikan di urutan terakhir yang diperkirakan mendominasi kesempatan kerja di Kabupaten Jombang adalah jenjang pendidikan SMTA Kejuruan, jenjang pendidikan Universitas, dan jenjang pendidikan Diploma I/II/III/Akademi, dimana rata-rata jumlahnya jika di total per tahun diperkirakan sebesar 220.691 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun tidak kurang dari 20 persen dari total kesempatan kerja.

**Tabel 4.7. Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024-2029**

No	Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	≤SD	192.888	186.448	180.009	173.570	167.130	160.691
2	SMTp	169.078	170.786	172.495	174.203	175.911	177.620
3	SMTA Umum	143.539	149.704	155.869	162.034	168.199	174.365
4	SMTA Kejuruan	126.298	133.888	141.477	149.067	156.657	164.246
5	Diploma I/II/III/Akademi	8.129	7.909	7.689	7.470	7.250	7.030
6	Universitas	61.111	63.803	66.494	69.185	71.876	74.567
<b>Jumlah</b>		<b>887.136</b>	<b>701.043</b>	<b>712.538</b>	<b>724.033</b>	<b>735.528</b>	<b>747.024</b>

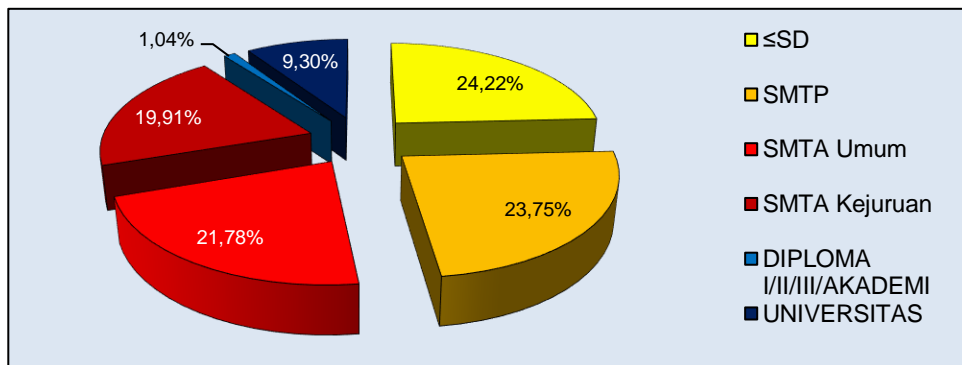
Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 4.7. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 4.8. Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Perkembangan data di atas mencerminkan bahwa kesempatan kerja di Kabupaten Jombang pada tahun-tahun mendatang sampai tahun 2029 masih berasal dari sektor yang mayoritas membutuhkan tenaga kerja dengan jenjang pendidikan rendah (≤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 masih menjadi sektor yang paling banyak digeluti oleh rata-rata penduduk usia matang, karena rendahnya tingkat regenerasi tenaga kerja di sektor pertanian. Hal ini juga sejalan dengan penjelasan sebelumnya bahwa kontribusi sektor pertanian terhadap PDRB semakin berkurang, namun jumlah tenaganya relatif masih tinggi dengan mayoritas berpendidikan rendah. Minat penduduk usia muda di sektor pertanian semakin menurun dan lebih memilih sektor industri dan perdagangan (lihat Tabel 4.5). Dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan, masih dibutuhkan percepatan investasi yang bersifat padat karya dan berbasis tenaga kerja lokal, serta pentingnya pengembangan sektor basis seperti sektor pertanian agar mempunyai nilai tambah lebih tinggi. Selain itu masih dibutuhkan peningkatan pendidikan wajib belajar dan peningkatan keterampilan kerja pada keseluruhan penduduk usia kerja, khususnya tenaga kerja di sektor pertanian.

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

Perkiraan kesempatan kerja menurut jenis kelamin adalah perkiraan kesempatan kerja atau peluang penduduk yang akan bekerja pada masa akan datang yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Rincian klasifikasi perkiraan kesempatan kerja berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

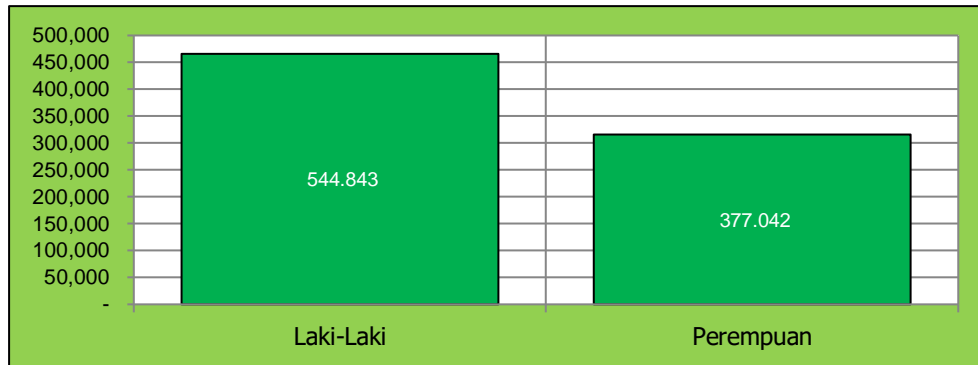
**Tabel 4.8. Perkiraan Angkatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2029**

No	Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Laki-Laki	446.020	452.590	459.159	465.728	472.298	478.867
2	Perempuan	297.704	303.613	309.521	315.430	321.339	327.248
Jumlah		743.724	756.202	768.680	781.158	793.636	806.114

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

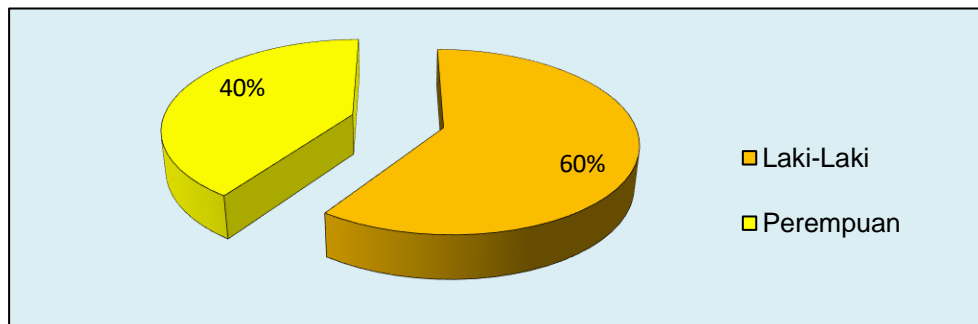
1. Pada periode tahun 2024-2029, perkiraan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 465.728 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 59,62 persen dari total kesempatan kerja.
2. Jenis kelamin perempuan rata-rata jumlahnya per tahun kontribusinya bagi kesempatan kerja diperkirakan sebanyak 315.430 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 40,38 persen dari total kesempatan kerja.

**Gambar 4.9. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 4.10. Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Data di atas mencerminkan bahwa kesempatan kerja di Kabupaten Jombang pada tahun-tahun mendatang masih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa 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. Meski demikian, bila dikaitkan pada penjelasan di bab sebelumnya, tren angkatan kerja perempuan di Kabupaten Jombang pada periode 2019-2023 sebenarnya relatif terus meningkat, namun kesempatan kerja yang tersedia pada tahun-tahun mendatang (2024-2029) diprediksi tidak akan terlalu tinggi. Dalam konteks pembangunan daerah, pengembangan sektoral di Kabupaten Jombang pada tahun-tahun mendatang diharapkan dapat memacu peningkatan penyerapan tenaga kerja perempuan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan diversifikasi pendapatan rumah tangga miskin dan untuk menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

#### 4.2.5. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan Utama

Perkiraan kesempatan kerja menurut status pekerjaan utama adalah perkiraan kesempatan kerja atau peluang penduduk yang akan bekerja pada masa akan datang yang diklasifikasikan berdasarkan status pekerjaan utama yang digeluti. Rincian klasifikasi perkiraan kesempatan kerja berdasarkan status pekerjaan utama di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Pada periode tahun 2024-2029, status pekerjaan utama yang paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang diperkirakan adalah pekerjaan dengan status Buruh/Karyawan/Pegawai, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 313.485 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 42,96 persen dari total kesempatan kerja.
2. Jenis status pekerjaan utama yang berada di urutan kedua paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang diperkirakan adalah pekerjaan dengan status Berusaha Sendiri Tanpa Bantuan, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 137.441 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 18,83 persen dari total kesempatan kerja.
3. Jenis status pekerjaan utama yang berada di urutan ketiga paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang diperkirakan adalah pekerjaan dengan status Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 95.496 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 13,09 persen dari total kesempatan kerja.
4. Setelah tiga besar status pekerjaan utama tersebut, status pekerjaan utama lainnya secara berurutan yang diperkirakan paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang adalah: (i) pekerjaan dengan status Pekerja Tidak Dibayar, dimana rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak 74.767 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 10,25 persen dari total kesempatan kerja; (ii) pekerjaan dengan status Pekerja Bebas di Non Pertanian, dimana rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak 45.141 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 6,19 persen dari total kesempatan kerja; (iii) pekerjaan dengan status Pekerja Bebas Pertanian, dimana rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak 37.067 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 5,08 persen dari total kesempatan kerja; dan

(iv) pekerjaan dengan status Berusaha Dibantu Buruh Tetap, dimana rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebesar 26.384 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 3,62 persen dari total kesempatan kerja.

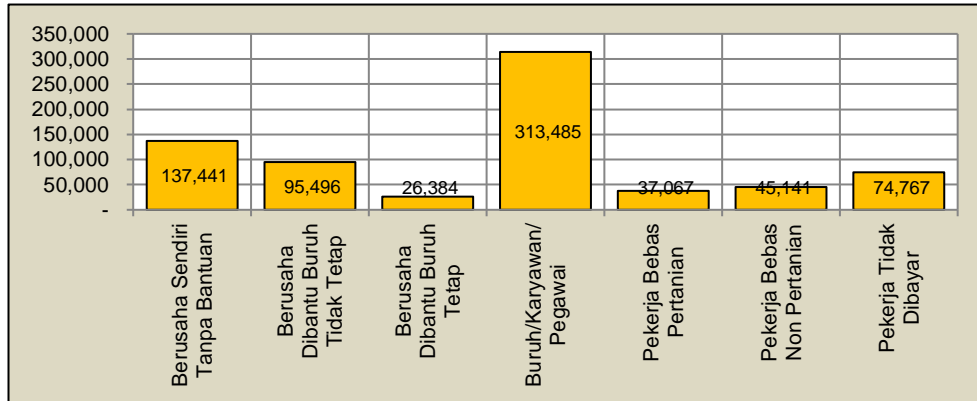
**Tabel 4.9. Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama Tahun 2024-2029**

No	Status Pekerjaan Utama	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Berusaha Sendiri Tanpa Bantuan	130.034	132.996	135.959	138.922	141.885	144.847
2	Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap	97.109	96.464	95.818	95.173	94.528	93.882
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap	23.998	24.953	25.907	26.862	27.816	28.771
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	285.784	296.865	307.945	319.025	330.105	341.185
5	Pekerja Bebas Pertanian	42.374	40.251	38.128	36.006	33.883	31.760
6	Pekerja Bebas Non Pertanian	47.931	46.815	45.699	44.583	43.467	42.351
7	Pekerja Tidak Dibayar	73.813	74.195	74.576	74.958	75.340	75.721
Jumlah		701.043	712.538	724.033	735.528	747.024	758.519

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

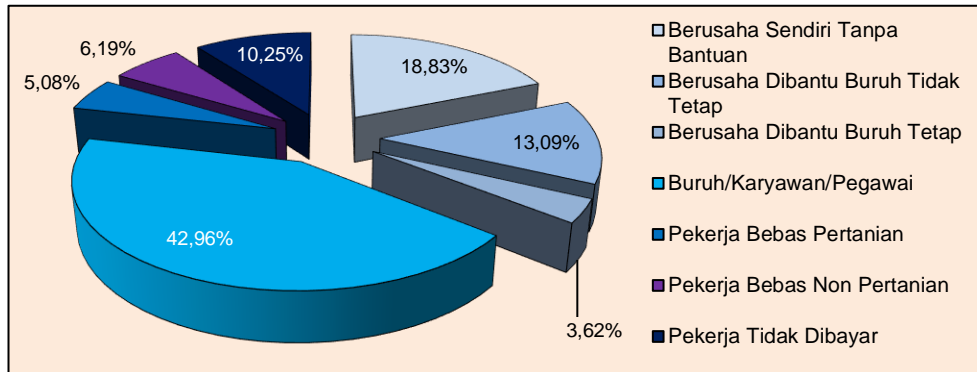
Hasil analisis data di atas mencerminkan bahwa kesempatan kerja yang tinggi di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 diperkirakan masih tidak banyak berubah dengan tahun 2029-2023, yakni didominasi oleh status pekerjaan sebagai Buruh/Karyawan/Pegawai. Status tersebut disebabkan banyaknya jumlah penduduk 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. Investasi yang masuk di Kabupaten Jombang harus bisa memprioritaskan tenaga kerja lokal karena tingginya preferensi angkatan kerja yang memilih sebagai Buruh/Karyawan/Pegawai. Meski demikian, status pekerjaan yang mampu menyediakan kesempatan kerja juga berasal dari Berusaha Sendiri Tanpa Bantuan, Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap, dan jenis lainnya yang dikategorikan sebagai pekerja bebas, mandiri, dan sifatnya berbasis kewirausahaan. Pada status pekerjaan tersebut, dibutuhkan ekosistem atau iklim perekonomian daerah yang kondusif dalam menjamin kepastian berusaha bagi masyarakat.

**Gambar 4.11. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 4.12. Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Status Pekerjaan Utama**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

#### 4.2.6. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan

Perkiraan kesempatan kerja menurut jabatan adalah perkiraan kesempatan kerja atau peluang penduduk yang akan bekerja pada masa akan datang berdasarkan jabatan yang tersedia. Rincian klasifikasi perkiraan kesempatan kerja berdasarkan jabatan di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Pada periode tahun 2024-2029, jenis jabatan yang paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang diperkirakan adalah jenis jabatan Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 195.169 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 27,68 persen dari total kesempatan kerja.
2. Jenis jabatan yang berada di urutan kedua paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang diperkirakan adalah jenis jabatan Pekerja Kasar, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai

163.643 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 23,21 persen dari total kesempatan kerja.

3. Jenis jabatan yang berada di urutan ketiga paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang diperkirakan adalah jabatan Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan ybdi, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 105.049 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 14,90 persen dari total kesempatan kerja.
4. Setelah tiga besar jenis jabatan tersebut, jenis jabatan lainnya secara berurutan yang diperkirakan paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang adalah: (i) pekerjaan dengan jenis jabatan Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, dimana rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak 73.226 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 10,39 persen dari total kesempatan kerja; (ii) pekerjaan dengan jenis jabatan Operator dan Perakit Mesin, dimana rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak 65.746 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 9,33 persen dari total kesempatan kerja; (iii) pekerjaan dengan jenis jabatan Profesional, dimana rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak 44.137 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 6,26 persen dari total kesempatan kerja; dan (iv) pekerjaan dengan jenis jabatan lainnya, dimana rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan ada di bawah 3 persen dari total kesempatan kerja.

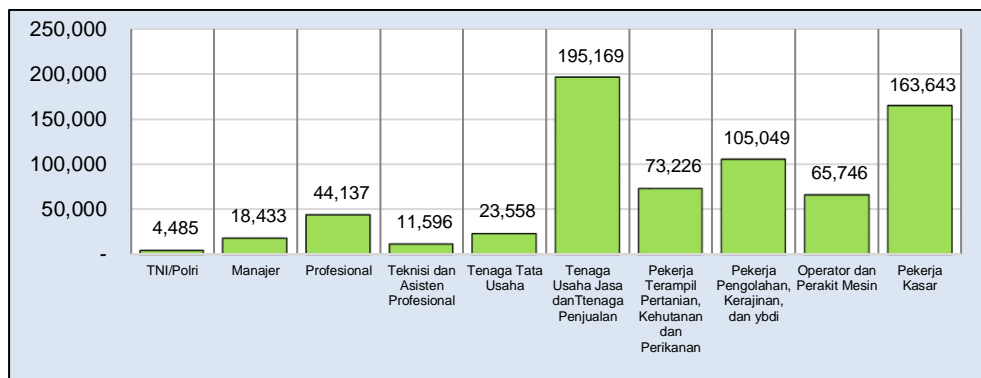
**Tabel 4.10. Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang Menurut Jabatan Tahun 2024-2029**

No	Status Pekerjaan Utama	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	TNI/Polri	3.901	4.135	4.368	4.602	4.836	5.070
2	Manajer	15.112	16.440	17.769	19.098	20.426	21.755
3	Profesional	41.336	42.456	43.577	44.698	45.818	46.939
4	Teknisi dan Asisten Profesional	11.071	11.281	11.491	11.700	11.910	12.120
5	Tenaga Tata Usaha	22.232	22.763	23.293	23.824	24.354	24.885
6	Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	195.051	195.098	195.146	195.193	195.240	195.287
7	Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	77.081	75.539	73.997	72.454	70.912	69.370
8	Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan ybdi	104.171	104.522	104.873	105.225	105.576	105.927
9	Operator dan Perakit Mesin	51.931	57.457	62.983	68.509	74.034	79.560
10	Pekerja Kasar	166.045	165.084	164.123	163.162	162.201	161.240
Jumlah		687.932	694.776	701.620	708.464	715.309	722.153

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

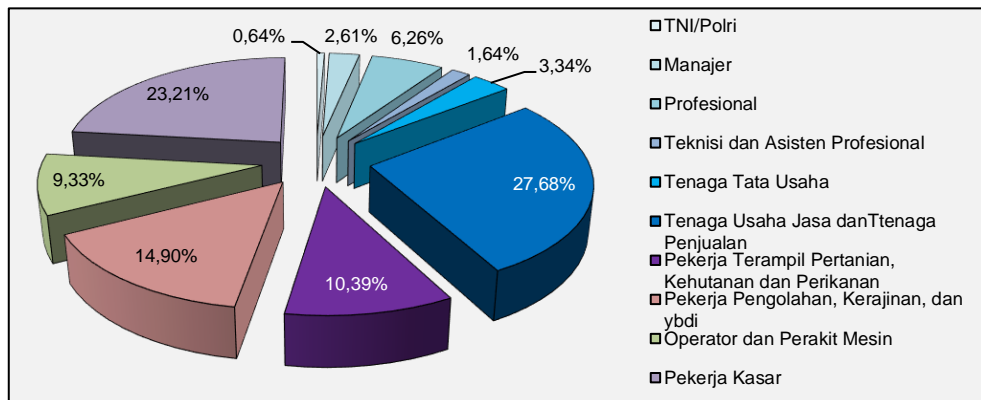
Hasil pengolahan data di atas mencerminkan bahwa jenis jabatan yang paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 diperkirakan lebih banyak pada jenis jabatan di level hilir. Hal ini merepresentasikan bahwa tren industrialisasi dan lapangan usaha berbasis produk nilai tambah akan semakin meningkat di Kabupaten Jombang. Kesempatan kerja yang tinggi pada jenis jabatan Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan juga mencerminkan bahwa orientasi jasa sektor industri dan perdagangan akan mendominasi jenis lapangan usaha di Kabupaten Jombang.

**Gambar 4.13. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jabatan**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 4.14. Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jabatan**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Penjelasan di atas sejalan dengan penjelasan sebelumnya yang memperkirakan bahwa lapangan usaha jasa akan menyediakan kesempatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan sektor pertanian (lihat tabel 4.5). Secara perlahan, sektor pertanian akan bertransformasi kepada sektor dengan nilai tambah yang jauh lebih tinggi. Meski demikian, kesempatan kerja pada jenis lapangan usaha industri dan perdagangan harus dipastikan masih berkorelasi dengan sektor pertanian, seperti industri dan perdagangan berbasis pertanian (agroindustri dan agribisnis). Korelasi tersebut

bertujuan untuk memastikan kontribusi sektor basis (sektor pertanian) kepada PDRB dan kepada penyerapan tenaga kerja lokal (petani) masih tetap terjaga dan menjaga kinerjanya masih tetap tinggi di masa-masa yang akan datang.

#### **4.2.7. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja**

Perkiraan kesempatan kerja menurut jam kerja adalah perkiraan kesempatan kerja atau peluang penduduk yang akan bekerja pada masa akan datang yang diklasifikasikan berdasarkan jam kerja yang dihabiskan untuk bekerja. Rincian klasifikasi perkiraan kesempatan kerja berdasarkan jam kerja di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Pada periode tahun 2024-2029, kesempatan kerja diperkirakan didominasi oleh pekerjaan yang dikerjakan dalam waktu >48 jam per minggu, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 201.936 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 27,67 persen dari total kesempatan kerja.
2. Jam kerja yang berada di urutan kedua paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang diperkirakan adalah pekerjaan yang dikerjakan dalam waktu 15-34 jam per minggu, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 166.497 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 22,81 persen dari total kesempatan kerja.
3. Jam kerja yang berada di urutan ketiga paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang diperkirakan adalah pekerjaan yang dikerjakan dalam waktu 41-48 jam per minggu, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 139.693 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 19,14 persen dari total kesempatan kerja.
4. Setelah tiga besar klasifikasi jam kerja tersebut, lama jam kerja lainnya secara berurutan yang diperkirakan paling banyak menyediakan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang adalah: (i) pekerjaan dengan jam kerja 35-40 jam per minggu, dimana rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak 118.625 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 16,25 persen dari total kesempatan kerja; (ii) pekerjaan dengan jam kerja 1-14 jam per minggu, dimana rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak 84.938 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 11,64 persen dari total kesempatan kerja; dan (iii) pekerjaan dengan jam kerja 0 jam per minggu, dimana rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya sebanyak

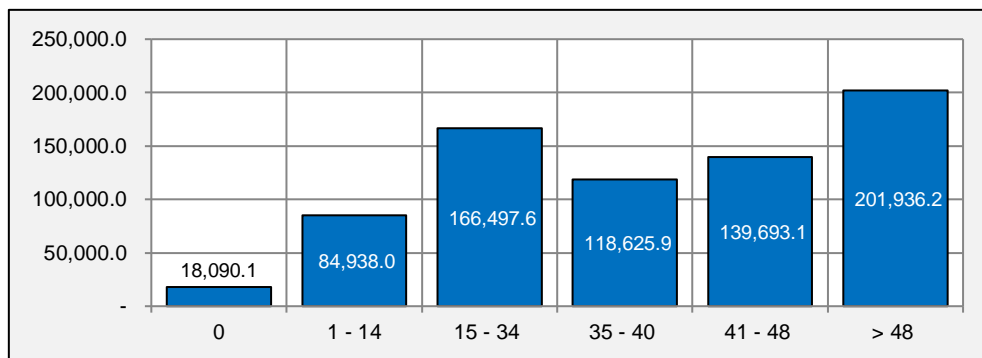
18.090 penduduk atau rata-rata kontribusinya per tahun diperkirakan sebesar 2,48 persen dari total kesempatan kerja.

**Tabel 4.11. Perkiraan Kesempatan Kerja Kabupaten Jombang wangi Menurut Jam Kerja Tahun 2024-2029**

No	Jam Kerja	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	0	17.438	17.699	17.960	18.221	18.481	18.742
2	1-14	75.929	79.532	83.136	86.740	90.343	93.947
3	15-34	159.831	162.498	165.164	167.831	170.497	173.164
4	35-40	118.205	118.373	118.542	118.710	118.878	119.047
5	41-48	148.561	145.014	141.467	137.920	134.373	130.826
6	>48	181.079	189.422	197.765	206.108	214.450	222.793
Jumlah		701.043	712.538	724.033	735.528	747.024	758.519

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 4.15. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jam Kerja**

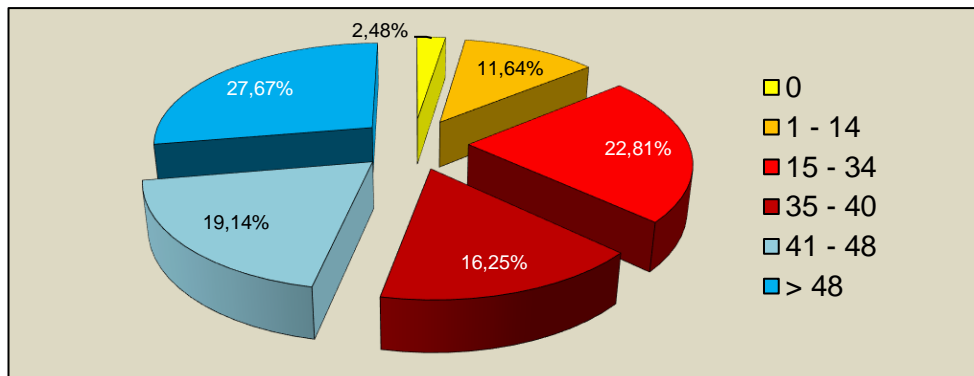


Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Hasil pengolahan data di atas mencerminkan bahwa 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. Hal ini sesuai dengan penjelasan sebelumnya, bahwa mayoritas kesempatan kerja di Kabupaten Jombang berasal dari status pekerjaan utama sebagai Buruh/Karyawan/Pegawai (lihat Tabel 4.11). Sementara untuk jam kerja lainnya rata-rata masih di bawah 34 jam kerja per minggu, yang biasanya dilakukan oleh jenis pekerjaan non Buruh/Karyawan/Pegawai, seperti jenis pekerjaan Berusaha Sendiri Tanpa Bantuan, Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap, dan jenis lainnya yang dikategorikan sebagai pekerja bebas, mandiri, dan sifatnya berbasis kewirausahaan. Berdasarkan temuan tersebut, maka pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang ke depan harus bisa memformulasikan kebijakan berbasis pada karakter

pekerjaan berdasarkan lama jam kerja, seperti regulasi mengenai batas maksimal jam kerja bagi Buruh/Karyawan/Pegawai, kebijakan insentif lembur, peningkatan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja, serta regulasi lain yang menyangkut kepentingan pemberi kerja sekaligus bagi pekerja.

**Gambar 4.16. Perkiraan Rata-Rata Persentase Kesempatan Kerja Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jam Kerja**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

## **BAB V**

### **PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA**

Perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja merupakan perkiraan jumlah penganggur terbuka di masa yang akan datang. Analisis tersebut dibutuhkan untuk memprediksi dan mempersiapkan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang tepat, khususnya dikaitkan dengan persaingan di pasar kerja dan tuntutan kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan. Dalam kajian ini, perkiraan persediaan tenaga kerja di Kabupaten Jombang didapat dari jumlah perkiraan angkatan kerja. Sementara itu, perkiraan kebutuhan tenaga kerja didapat dari perkiraan jumlah penduduk yang bekerja di masa yang akan datang. Selisih antara persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja disebut sebagai penganggur terbuka, atau disebut perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja. Alasan utama melihat penganggur terbuka adalah untuk memprediksi penyebabnya karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya.

Basis data untuk menghitung perkiraan penganggur terbuka di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 didapat dari perkiraan jumlah angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (lihat Tabel 4.4). Berdasarkan basis data dalam Tabel 4.4, didapatkan bahwa perkiraan penganggur terbuka Kabupaten Jombang pada tahun 2024 sebanyak 42.681 penduduk, tahun 2025 sebesar 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. Secara detail, pembahasan mengenai perkiraan penganggur terbuka dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) spesifikasi, yaitu: (i) perkiraan penganggur terbuka menurut golongan umur; (ii) perkiraan penganggur terbuka menurut tingkat pendidikan; dan (iii) perkiraan penganggur terbuka menurut jenis kelamin.

#### **5.1. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur**

Sebagaimana sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya, pengertian penganggur terbuka adalah: (i) mereka yang mencari pekerjaan; (ii) mereka yang mempersiapkan usaha; (iii) mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan; dan (iv) mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja. Perkiraan penganggur terbuka menurut golongan umur adalah perkiraan penduduk yang tidak bekerja yang diklasifikasikan berdasarkan pengelompokkan

umur. Rincian klasifikasi perkiraan penganggur terbuka menurut golongan umur di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Pada periode tahun 2024-2029, jumlah penganggur terbuka paling banyak di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada golongan umur 20-24 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya diperkirakan mencapai 8.584 penduduk atau diperkirakan rata-rata kontribusinya sebesar 19,02 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka di Kabupaten Jombang.
2. Penganggur terbuka yang berada di urutan kedua paling banyak di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada golongan umur 25-29 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya diperkirakan mencapai 5.900 penduduk atau diperkirakan rata-rata kontribusinya sebesar 13,07 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka di Kabupaten Jombang.
3. Penganggur Terbuka yang berada di urutan ketiga paling banyak di Kabupaten Jombang diperkirakan terdapat pada golongan umur 30-34 tahun, yakni rata-rata per tahun jumlahnya diperkirakan mencapai 4.800 penduduk atau diperkirakan rata-rata kontribusinya sebesar 10,63 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka di Kabupaten Jombang.
4. Setelah tiga besar golongan umur tersebut, golongan umur lainnya secara berurutan yang diperkirakan paling banyak terdapat jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang adalah: (i) golongan umur 15-19 tahun, dimana rata-rata jumlah penganggur terbuka per tahun diperkirakan sebanyak 4.264 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 9,45 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka; (ii) golongan umur 50-54 tahun, dimana rata-rata jumlah penganggur terbuka per tahun diperkirakan sebanyak 4,139 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 9,17 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka; (iii) golongan umur 35-39 tahun, dimana rata-rata jumlah penganggur terbuka per tahun diperkirakan sebanyak 3.596 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 7,97 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka; (iv) golongan umur 40-44 tahun, dimana rata-rata jumlah penganggur terbuka per tahun diperkirakan sebanyak 3.498 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 7,75 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka; (v) golongan umur 55-59 tahun, dimana rata-rata jumlah penganggur terbuka per tahun diperkirakan sebanyak 3.043 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 6,74 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka; (vi) golongan umur 60-64 tahun, dimana rata-rata jumlah penganggur terbuka per tahun diperkirakan sebanyak 2,927 penduduk atau

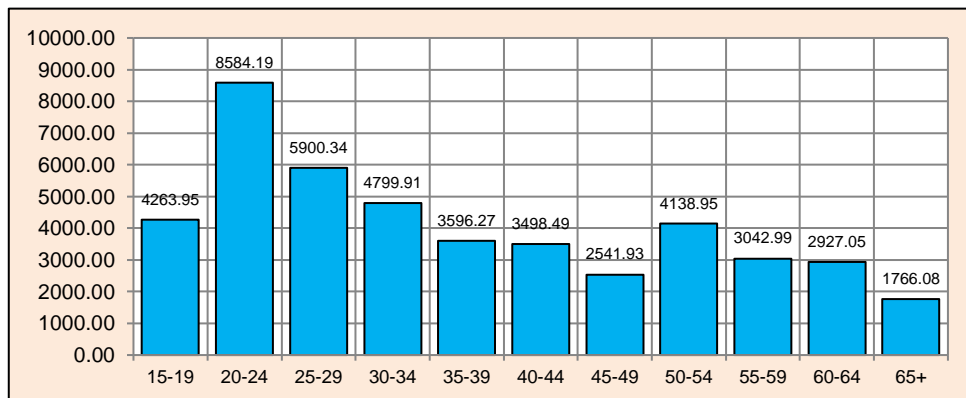
rata-rata kontribusinya sebesar 6,48 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka; (vii) golongan umur 45-49 tahun, dimana rata-rata jumlah penganggur terbuka per tahun diperkirakan sebesar 2.542 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebanyak 5,63 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka; dan (viii) golongan umur 65+ tahun, dimana rata-rata jumlah penganggur terbuka per tahun diperkirakan sebanyak 1.766 penduduk atau rata-rata kontribusinya sebesar 3,91 persen per tahun dari rata-rata total penganggur terbuka.

**Tabel 5.1. Perkiraan Penganggur Terbuka Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur Tahun 2024-2029**

No	Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	15-19	5.422	4.959	4.496	4.032	3.569	3.106
2	20-24	8.663	8.632	8.600	8.568	8.537	8.505
3	25-29	5.593	5.716	5.839	5.962	6.084	6.207
4	30-34	4.214	4.448	4.683	4.917	5.152	5.386
5	35-39	3.283	3.409	3.534	3.659	3.784	3.909
6	40-44	3.167	3.300	3.432	3.565	3.697	3.830
7	45-49	2.401	2.458	2.514	2.570	2.626	2.682
8	50-54	3.558	3.790	4.023	4.255	4.488	4.720
9	55-59	2.656	2.811	2.966	3.120	3.275	3.430
10	60-64	2.293	2.547	2.800	3.054	3.307	3.561
11	65+	1.494	1.603	1.712	1.820	1.929	2.038
Jumlah		48.377	42.681	43.664	44.647	45.630	46.613

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 5.1. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur**

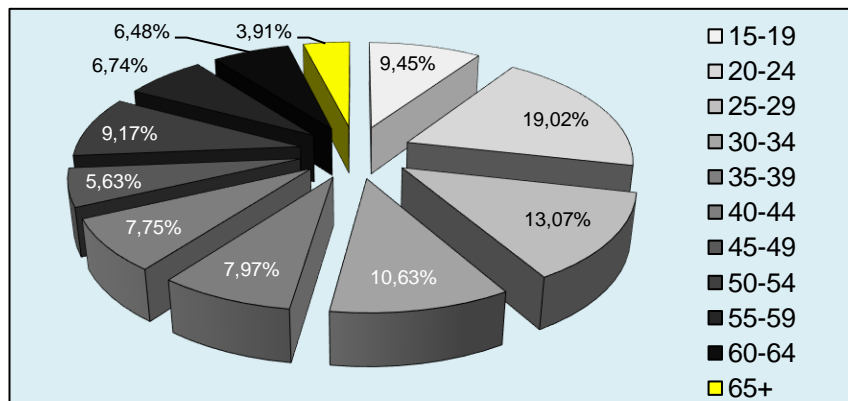


Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka 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 kedua 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). Kesemua karakter tersebut berimplikasi pada rencana program kebijakan pembangunan ketenagakerjaan yang berbeda, disesuaikan dengan masing-masing kelompok umur.

**Gambar 5.2. Perkiraan Rata-Rata Persentase Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Golongan Umur**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

## 5.2. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Perkiraan penganggur terbuka menurut tingkat pendidikan adalah perkiraan penduduk yang tidak bekerja yang diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan. Rincian klasifikasi perkiraan penganggur terbuka menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Pada periode tahun 2024-2029, perkiraan jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang akan didominasi oleh jenjang pendidikan SMP, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 12.511 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 27.72 persen dari rata-rata total penganggur terbuka.
2. Jenjang pendidikan di urutan kedua yang diperkirakan mendominasi jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang adalah jenjang pendidikan SD ke

bawah, dimana rata-rata jumlahnya per tahun diperkirakan sebanyak 11,772 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 26,08 persen dari rata-rata total penganggur terbuka.

3. Jenjang pendidikan di urutan ketiga yang diperkirakan mendominasi jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang adalah jenjang pendidikan SMA Kejuruan, dimana rata-rata jumlahnya per tahun diperkirakan sebanyak 11,760 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 14,88 persen dari rata-rata total penganggur terbuka.
4. Jenjang pendidikan di urutan terakhir yang diperkirakan mendominasi jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang adalah jenjang pendidikan SMA Umum, Universitas, dan Diploma dimana diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun tidak lebih dari 26 persen dari rata-rata total penganggur terbuka.

**Tabel 5.2. Perkiraan Penganggur Terbuka Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2024-2029**

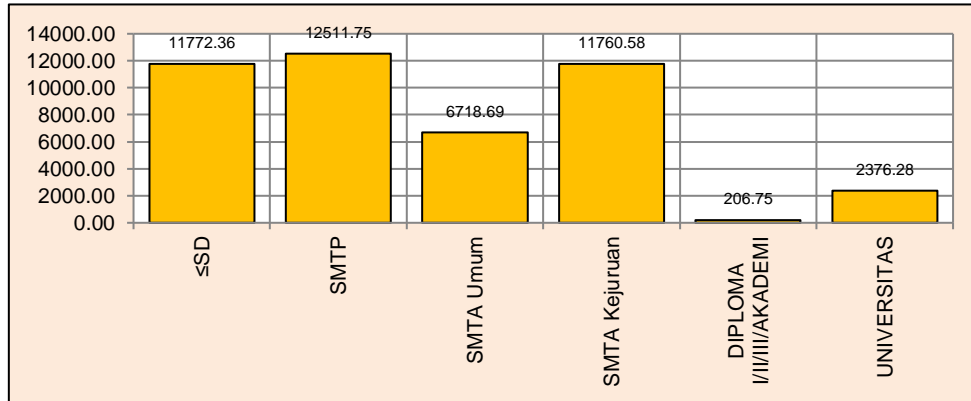
No	Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	≤SD	10.780	11.177	11.574	11.971	12.368	12.765
2	SMTA	11.818	12.095	12.373	12.651	12.928	13.206
3	SMTA Umum	6.989	6.881	6.773	6.665	6.557	6.449
4	SMTA Kejuruan	10.811	11.191	11.571	11.950	12.330	12.710
5	Diploma I/II/III/Akademi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6	Universitas	2.206	2.274	2.342	2.410	2.478	2.546
Jumlah		42.681	43.664	44.647	45.630	46.613	47.596

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Dari hasil pengolahan data di atas, ternyata diperkirakan jumlah penganggur terbuka akan didominasi oleh lulusan SMP. Hal ini dapat menjadi indikator untuk merencanakan pembangunan ketenagakerjaan secara hati-hati. Meski demikian, jumlah lulusan penganggur terbuka lulusan SD ke bawah juga disinyalir masih tinggi. Adapun SMTA Umum tersebut 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, Transmigrasi dan Perindustrian 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

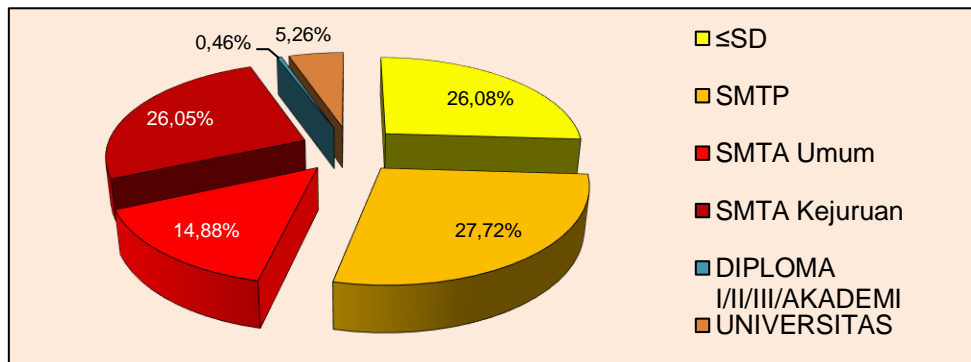
dilakukan dengan program kerjasama atau kemitraan dengan perguruan tinggi, terutama perguruan tinggi lokal di Kabupaten Jombang.

**Gambar 5.3. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

**Gambar 5.4. Perkiraan Rata-Rata Persentase Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Tingkat Pendidikan**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

### 5.3. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Perkiraan penganggur terbuka menurut jenis kelamin adalah perkiraan penduduk yang tidak bekerja yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Rincian klasifikasi perkiraan penganggur terbuka menurut jenis kelamin di Kabupaten Jombang pada tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Pada periode tahun 2024-2029, jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang diperkirakan didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, yakni rata-rata per tahun diperkirakan jumlahnya mencapai 26,818 penduduk atau diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 59,41 persen dari rata-rata total penganggur terbuka.
2. Jenis kelamin perempuan rata-rata jumlahnya per tahun kontribusinya bagi jumlah penganggur terbuka diperkirakan sebesar 18,219 penduduk atau

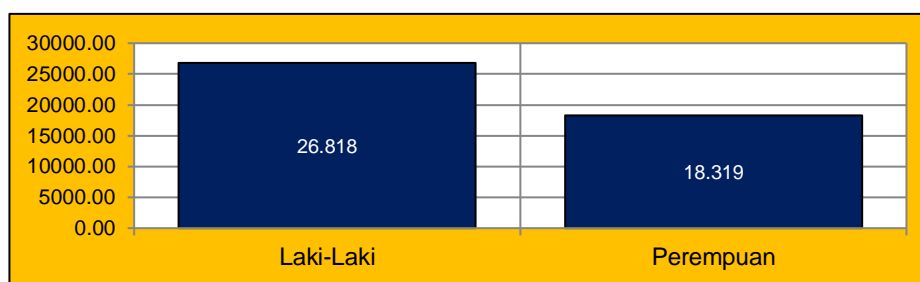
diperkirakan rata-rata sumbangannya per tahun sebesar 40,59 persen dari rata-rata total penganggur terbuka.

**Tabel 5.3. Perkiraan Penganggur Terbuka Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2029**

No	Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1	Laki-Laki	25.451	25.998	26.545	27.092	27.640	28.187
2	Perempuan	17.230	17.666	18.102	18.537	18.973	19.409
Jumlah		42.681	43.664	44.647	45.630	46.613	47.596

Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

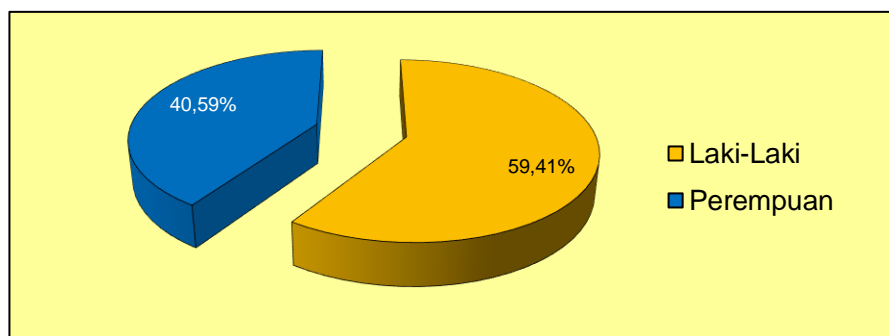
**Gambar 5.5. Perkiraan Rata-Rata Jumlah Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

Hasil pengolahan data di atas mencerminkan bahwa jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang pada periode tahun 2024-2029 diperkirakan akan didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Hal ini mempunyai karakter yang sama pada periode tahun 2019-2023 dimana jumlah penganggur terbuka juga didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Bila dibandingkan dengan penjelasan-penjelasan sebelumnya, kemungkinan jumlah partisipasi angkatan kerja perempuan memang semakin meningkat, begitupun perempuan yang bekerja.

**Gambar 5.6. Perkiraan Rata-Rata Persentase Penganggur Terbuka Per Tahun Periode 2024-2029 di Kabupaten Jombang Menurut Jenis Kelamin**



Sumber: Hasil Pengolahan (Proyeksi) Berbasis Data BPS Sakernas

## BAB VI

### ISU STRATEGIS, ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN KABUPATEN JOMBANG

Isu strategis, arah kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang pada periode 2025-2029 didasarkan pada 4 (empat) analisa yang sudah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya, yaitu: (i) analisa kondisi ketenagakerjaan; (ii) analisa perkiraan persediaan tenaga kerja; (iii) analisa perkiraan kebutuhan akan tenaga kerja; dan (iv) analisa perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja. Empat analisa tersebut ditarik menjadi isu strategis sebagai input dasar dalam penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang pada periode 2025-2029.

Output penyusunan diharapkan mampu memberikan arahan dan panduan secara teknis bagi Pemerintah Daerah, khususnya Disnaker yang didukung oleh OPD teknis di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang. RTKD bersifat lintas OPD karena pembangunan ketenagakerjaan melibatkan kebijakan lintas sektor dan ragam capaian, terutama investasi, industri dan perdagangan, pendidikan, kesehatan, jaminan sosial, UMKM/IKM, pertanian, dan kebijakan sektoral lainnya.

Secara teknis, penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Jombang dibedakan menjadi 10 (sepuluh) jenis klasifikasi, yaitu: (i) kebijakan umum; (ii) kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk; (iii) kebijakan kesehatan; (iv) kebijakan investasi; (v) kebijakan peningkatan kualitas angkatan kerja; (vi) kebijakan pendidikan dan pelatihan; (vii) kebijakan penciptaan kesempatan kerja berbasis sektoral; (viii) kebijakan penempatan tenaga kerja; (ix) kebijakan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja; dan (x) kebijakan lainnya.

#### 6.1. Isu Strategis Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Jombang

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. Berdasarkan pendekatan analisa tersebut, maka didapat 6 (enam) isu strategis pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Jombang, yaitu sebagai berikut:

1. **Pertama**, dibutuhkan peningkatan iklim kenyamanan dan keamanan investasi. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei lapang (primer) sebagai berikut:
  - a. Sumbangan industrialisasi Kabupaten Jombang terhadap Jawa Timur masih relatif rendah. Hasil perhitungan menemukan bahwa di tahun 2010, Kabupaten Jombang memberikan kontribusi hanya sebesar 1,28 persen terhadap PDRB industri pengolahan Jawa Timur. Angka ini setiap tahun relatif stagnan dan justru menurun di tahun 2023 yang hanya sebesar 1,21 persen. Kontribusi yang rendah mencerminkan belum optimalnya arus investasi akibat beragam faktor, termasuk isu terkait keamanan dan kenyamanan investasi. Persoalan ini juga disebabkan oleh kurangnya inovasi industri dan terbatasnya akses terhadap teknologi baru.
  - b. Peranan industrialisasi Kabupaten Jombang masih relatif tertinggal dibanding daerah lain yang notabene kapasitas ekonominya tidak berbeda jauh, misalnya dengan Kabupaten Tuban, Kabupaten Kediri, dan kabupaten Tulungagung. Ketiga daerah tersebut mempunyai kontribusi nilai tambah industri yang lebih besar terhadap PDRB industri di Jawa Timur. Padahal, Kabupaten Jombang mempunyai kedekatan strategis misalnya dengan Kabupaten Mojokerto yang sumbangan industrinya juga jauh lebih besar terhadap PDRB sektor industri di Jawa Timur.
  - c. Hasil survei lapang menemukan bahwa saat ini masih banyak persoalan oknum-oknum tertentu yang selalu mencari celah untuk menarik pungutan secara formal maupun informal kepada para pelaku usaha (investor) di Kabupaten Jombang. Dikatakan secara formal karena oknum yang bersangkutan membawa surat tugas. Harus diakui, persoalan adanya oknum-oknum (termasuk aparat) yang melakukan pungutan memang menjadi salah satu faktor utama yang menghambat iklim investasi di Kabupaten Jombang.
  - d. Pungutan menjadi masalah serius bagi investasi di Kabupaten Jombang karena: (i) pungutan menciptakan ketidakpastian biaya bagi para investor, karena investor tidak dapat memprediksi dengan pasti berapa total biaya yang harus dikeluarkan, sehingga membuat perencanaan bisnis menjadi sulit; (ii) banyaknya praktik pungutan akan dianggap kurang menarik bagi investor dibandingkan daerah lain yang lebih bersih, sehingga akan menurunkan daya saing daerah dalam menarik investasi; dan (iii) investasi yang terhambat akan berdampak kurang optimalnya potensi kesempatan kerja bagi masyarakat.

- e. Bentuk-bentuk pungutan yang sering dialami para pelaku usaha di Kabupaten Jombang antara lain: (i) pengusaha sering diminta sejumlah uang untuk mengganti jika persoalan perizinan tertentu tidak diteruskan ke ranah pidana; (ii) petugas (aparatur) sering melakukan pemeriksaan yang kurang jelas dan meminta sejumlah uang untuk "melepas" terhadap pengusaha; dan (iii) pungutan perlindungan, yaitu pengusaha dipaksa membayar sejumlah uang untuk mendapatkan "perlindungan" dari potensi-potensi tindakan yang merugikan pengusaha di kemudian hari.
2. **Kedua**, dibutuhkan peningkatan realisasi investasi berbasis sektor unggulan dan potensial. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei lapang (primer) sebagai berikut:
- a. Kabupaten Jombang mempunyai ragam potensi daerah yang masih perlu dioptimalkan. Salah satu persoalan belum optimalnya penggalan potensi daerah khususnya bagi penyerapan tenaga kerja adalah masih diperlukan percepatan arus investasi. Pola investasi harus diprioritaskan pada sektor unggulan dan potensial, misalnya ditujukan pada beberapa jenis industri strategis. Contoh komoditas industri strategis skala besar berbasis industri padat karya seperti alas kaki, sepatu olahraga, sigaret kretek tangan, mainan anak-anak, alas kaki untuk keperluan sehari-hari, dan kemasan dan kotak dari kertas dan karton. Selain itu juga terdapat industri strategis berbasis IKM yang padat karya, misalnya daur ulang aluminium, manik dari kaca, gips, busi (pakaian pesta), konfeksi/bordir, pande besi, dan kaligrafi kayu. Selain itu, Kabupaten Jombang juga mempunyai Produk Unggulan Daerah (PUD) berbasis pertanian dan industri pengolahan, yang keduanya harus terus ditingkatkan arus investasinya.
  - b. Penguatan penanaman modal berbasis sektor unggulan, potensial, dan PUD bertujuan untuk meningkatkan kinerja sektoral atau lapangan usaha, yang berperan dalam menampung tingginya potensi peningkatan Penduduk Usia Kerja (PUK) dan angkatan kerja di Kabupaten Jombang. Penguatan penanaman modal juga bertujuan untuk menyerap potensi tingginya jumlah penganggur terbuka yang diperkirakan pada tahun 2025-2029 setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan yang relatif cukup tinggi. Penguatan penanaman modal sektor unggulan, potensial, dan PUD berfungsi untuk menciptakan lapangan kerja baru melalui: (i) investasi langsung yang akan membuka peluang terciptanya lapangan kerja baru, baik di tahap pembangunan maupun operasional perusahaan; dan (ii) investasi akan menciptakan efek berganda,

- seperti munculnya usaha-usaha pendukung yang membutuhkan tenaga kerja tambahan.
- c. Penguatan penanaman modal berbasis sektor unggulan, potensial, dan PUD berfungsi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja karena sektor-sektor unggulan umumnya membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian khusus. Hal ini diharapkan menjadi informasi penting untuk mendorong peningkatan kualitas sumber daya tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan, yang dapat disiapkan terutama oleh Dinas Tenaga Kerja. Berikutnya adalah efeknya terhadap transfer teknologi, karena perusahaan-perusahaan yang berinvestasi seringkali membawa teknologi baru yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
  - d. Dengan mengembangkan berbagai sektor unggulan, potensial, dan PUD, Kabupaten Jombang dapat mengurangi ketergantungan pada satu sektor ekonomi tertentu. Hal ini akan membuat perekonomian menjadi lebih stabil dan tahan terhadap guncangan eksternal. Investasi pada sektor unggulan, potensial, dan PUD akan meningkatkan produktivitas daerah, sehingga dapat bersaing di pasar yang lebih luas. Selain itu, suksesnya investasi pada sektor unggulan, potensial dan PUD akan menarik minat investor lain untuk berinvestasi di Kabupaten Jombang. Keberhasilan investasi sering kali diikuti dengan peningkatan infrastruktur dan fasilitas pendukung, seperti jalan, listrik, air bersih, pengolahan limbah, dan kawasan industri. Hal ini akan menjadikan Kabupaten Jombang lebih menarik bagi investor baru. Infrastruktur yang memadai akan menciptakan lingkungan bisnis yang lebih kondusif dan efisien, sehingga mengurangi biaya operasional perusahaan.
3. **Ketiga**, dibutuhkan peningkatan *linkage* antar sektor industri. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei lapang (primer) sebagai berikut:
- a. Kasus di Kabupaten Jombang, masih terdapat persoalan perbedaan skala yang sangat mencolok antara pelaku IKM dan industri skala besar. Rata-rata IKM lokal umumnya memiliki skala produksi yang lebih kecil dan perbedaannya sangat timpang dibandingkan industri menengah atau skala besar, sehingga sulit untuk memenuhi permintaan dalam jumlah besar dari industri besar. Saat ini model kemitraan seperti sub-kontrak antara industri skala besar dan industri kecil masih relatif sulit diterapkan di Kabupaten Jombang. Persoalan tersebut menjadikan eksistensi investasi skala besar belum mampu menciptakan multiplier terhadap sektor lain. Mengingat industri skala besar rata-rata padat

modal, maka keberadaannya kurang berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja Jombang.

- b. Industri skala besar seringkali memiliki standar kualitas dan persyaratan teknis yang tinggi, yang sulit dipenuhi oleh IKM lokal. Misalnya industri tekstil skala besar di Jombang relatif kurang terhubung dengan IKM lokal. Padahal skala besar (kasus industri tekstil) dapat dipasok oleh industri lokal Jombang dengan kain tenun, batik, atau aksesories pakaian. Contoh lain seperti industri skala besar makanan minuman yang belum terhubung dengan industri lokal skala kecil. Padahal industri lokal skala kecil berpotensi mampu memproduksi bahan baku makanan seperti rempah-rempah, bumbu, dan produk olahan makanan lainnya.
- c. Pelaku IKM lokal di Jombang dan juga industri skala besar yang masuk ke Jombang rata-rata mempunyai akses informasi yang terbatas. IKM seringkali tidak memiliki akses yang memadai terhadap informasi mengenai kebutuhan bahan baku industri skala besar. Kurangnya informasi sulit bagi IKM untuk mengembangkan produk atau jasa yang sesuai. Berdasarkan hasil pemetaan lapang, faktor-faktor yang menghambat akses informasi antara lain: (i) IKM seringkali memiliki jaringan yang terbatas dengan industri skala besar, sehingga sulit untuk mendapatkan informasi secara langsung; (ii) industri skala besar seringkali tidak mempublikasikan secara terbuka informasi mengenai kebutuhan bahan bakunya; dan (iii) IKM seringkali memiliki keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun SDM, untuk mencari dan mengolah informasi.
- d. Penguatan informasi sangat diperlukan bagi para pelaku IKM di Kabupaten Jombang, yang bertujuan untuk: (i) melakukan penyesuaian produksi, yaitu dengan informasi yang akurat, IKM dapat menyesuaikan kapasitas produksi dan kualitas produk agar sesuai dengan permintaan industri skala besar; (ii) melakukan pengembangan produk, yaitu IKM dapat mengembangkan produk baru atau memodifikasi produk yang sudah ada untuk memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan oleh industri skala besar; (iii) efisiensi biaya, yaitu informasi yang tepat dapat membantu IKM mengelola biaya produksi dengan lebih efisien, sehingga produk yang dihasilkan menjadi lebih kompetitif; dan (iv) penguatan negosiasi, yaitu dengan mengetahui kebutuhan industri skala besar secara detail, IKM dapat melakukan negosiasi yang lebih baik terkait harga, kualitas, dan volume produksi.

- e. Persoalan berikutnya adalah keterbatasan modal, yaitu IKM di Kabupaten Jombang seringkali menghadapi kendala dalam memperoleh akses permodalan untuk meningkatkan kapasitas produksi, teknologi, dan kualitas produk. Keterbatasan modal menjadi hambatan bagi para pelaku IKM untuk melakukan kapasitas minimum produksi, karena industri skala besar rata-rata menerapkan pola pesanan minimum bahan baku dalam melakukan kegiatan produksi. Aspek permodalan menjadi hambatan utama bagi IKM karena: (i) IKM seringkali kesulitan untuk berinvestasi pada teknologi modern yang diperlukan untuk memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang diminta oleh industri skala besar; (ii) pengembangan produk baru atau peningkatan kualitas produk eksisting membutuhkan biaya yang cukup besar, yang seringkali sulit dipenuhi oleh IKM; (iii) untuk memenuhi permintaan dari industri skala besar, IKM perlu meningkatkan kapasitas produksinya, yang memerlukan investasi tambahan; dan (iv) industri skala besar biasanya menerapkan standar bahan baku berbasis sertifikasi produk atau sistem manajemen kualitas, yang jika harus dipenuhi IKM akan memerlukan biaya yang signifikan.
- f. Tenaga kerja di IKM seringkali kurang memiliki keterampilan teknis yang memadai untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh industri skala besar. Hal ini banyak disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di IKM. Faktor-faktor yang menyebabkan kurangnya keterampilan teknis pada tenaga kerja IKM di Kabupaten Jombang antara lain: (i) banyak tenaga kerja IKM yang kurang memiliki pendidikan formal atau pelatihan yang memadai di bidang yang relevan; (ii) keterbatasan akses terhadap informasi teknologi terbaru dan perkembangan industri; dan (iii) tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi di IKM membuat sulit untuk mempertahankan tingkat keterampilan yang konsisten.
- g. Program-program pengembangan dan pemberdayaan IKM di Kabupaten Jombang seringkali tidak terintegrasi dengan baik dengan keberadaan industri skala besar. Kegiatan pemberdayaan IKM seringkali hanya tertuju pada perbaikan aspek produksi, namun belum menjangkau jaringan pemasaran IKM terutama potensi kerjasama dengan industri skala besar. Pada sisi lain, IKM memiliki jaringan bisnis yang terbatas, sehingga sulit untuk menjalin kerjasama dengan industri skala besar.
- h. Persoalan berikutnya adalah kurangnya platform untuk mempertemukan IKM dan industri skala besar. Padahal, platform sangat dibutuhkan untuk: (i) mempercepat proses pencarian mitra bisnis dan mengurangi biaya transaksi;

(ii) informasi mengenai kebutuhan industri skala besar dan kemampuan IKM dapat diakses secara terbuka dan transparan; (iii) platform dapat menjadi wadah bagi pelaku usaha untuk membangun jaringan dan menjalin hubungan bisnis; dan (iv) IKM dapat dengan mudah mengakses pasar yang lebih luas melalui industri skala besar. Meski demikian, penyediaan platform juga tidak mudah karena: (i) perlu adanya standarisasi data produk dan perusahaan agar platform dapat berfungsi secara efektif; dan (ii) membangun kepercayaan antara IKM dan industri skala besar membutuhkan waktu dan upaya yang konsisten.

4. **Keempat**, dibutuhkan peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei lapang (primer) sebagai berikut:

a. Masih rendahnya lulusan pendidikan yang ditamatkan oleh rata-rata tenaga kerja di Kabupaten Jombang. Persoalan ini berdampak pada individu (angkatan kerja) dan bagi perusahaan (pelaku usaha/investor).

o Dampak bagi individu (angkatan kerja):

- Angkatan kerja di Jombang masih relatif kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan, karena individu dengan tingkat pendidikan rendah cenderung kesulitan mendapatkan pekerjaan yang baik dan stabil. Mereka seringkali hanya memiliki akses ke pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan rendah dengan upah yang juga rendah.
- Pekerjaan dengan keterampilan rendah umumnya memberikan upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi. Hal ini dapat menghambat peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan angkatan kerja, sehingga penurunan angka kemiskinan masih kurang akseleratif.
- Pekerjaan dengan keterampilan rendah umumnya memberikan keterbatasan pada pengembangan karir. Tenaga kerja di Jombang rata-rata sulit mencapai posisi yang lebih tinggi. Mereka sulit untuk mengikuti perkembangan teknologi dan tren pasar kerja yang terus berubah. Banyak individu dengan pendidikan rendah bekerja di sektor informal yang tidak tercatat dan tidak memberikan perlindungan sosial yang memadai.

o Dampak bagi Perusahaan (Pelaku Usaha/investor):

- Tenaga kerja dengan pendidikan rendah cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja yang

berpendidikan tinggi. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan efisiensi produksi dan peningkatan biaya operasional perusahaan. Persoalan tersebut bila berkelanjutan dapat menjadi disinsentif bagi investor, karena banyak pihak menuntut investor yang mampu menyerap tenaga kerja lokal.

- Kurangnya pengetahuan dan keterampilan dapat berdampak pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Hal ini dapat menurunkan daya saing perusahaan di pasar.
  - Tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi, karena tenaga kerja dengan pendidikan rendah cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan lebih mudah berpindah pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.
- b. Kurangnya relevansi kurikulum pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja, serta fasilitas dan sarana pendidikan yang belum memadai. Kurikulum selama ini belum sepenuhnya berbasis kompetensi, sehingga masih perlu dipastikan bahwa kurikulum pendidikan, terutama di tingkat SMK, harus lebih relevan dengan kebutuhan industri. Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya relevansi ini antara lain: (i) perkembangan teknologi yang cepat, dimana dunia kerja saat ini (termasuk arus investasi di Kabupaten Jombang) dapat berubah dengan sangat cepat akibat perkembangan teknologi, sehingga kurikulum pendidikan seringkali sulit untuk mengikuti perkembangan ini, sehingga materi yang diajarkan menjadi tidak relevan; dan (ii) kurangnya koordinasi antara pendidikan dan industri, dimana dunia pendidikan seringkali kurang mengetahui kebutuhan sebenarnya dari industri, sementara industri juga kurang terlibat dalam pengembangan kurikulum.
- c. Kurangnya kesempatan tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, terutama dengan unit kompetensi. Beberapa faktor yang menyebabkan terbatasnya akses terhadap pelatihan bagi tenaga kerja di Kabupaten Jombang antara lain: (i) biaya pelatihan yang tinggi seringkali menjadi kendala bagi perusahaan maupun individu untuk mengikuti pelatihan; (ii) keterbatasan waktu merupakan kendala bagi karyawan yang memiliki beban kerja tinggi; (iii) banyak tenaga kerja belum menyadari pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka; (iv) terbatasnya fasilitas pelatihan yang memadai; dan (v) kurangnya dukungan dari perusahaan, karena tidak semua perusahaan memberikan dukungan yang cukup bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan.

- d. Kurangnya cakupan tenaga kerja di Kabupaten Jombang yang mempunyai sertifikasi kompetensi. Kurangnya tenaga kerja bersertifikat merupakan permasalahan yang kompleks dan berdampak luas pada berbagai sektor industri. Sertifikasi menjadi bukti formal bahwa seseorang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu bidang pekerjaan.
- o Sertifikasi penting karena: (i) memberikan standar kualitas yang jelas mengenai kemampuan tenaga kerja dalam suatu pekerjaan; (ii) tenaga kerja bersertifikat umumnya lebih produktif dan efisien karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terukur; (iii) perusahaan yang memiliki tenaga kerja bersertifikat cenderung lebih kompetitif; dan (iv) sertifikasi memberikan pengakuan terhadap profesi tertentu dan meningkatkan prestise pekerja.
  - o Penyebab kurangnya tenaga kerja bersertifikat di Kabupaten Jombang karena: (i) biaya sertifikasi yang tinggi seringkali menjadi kendala bagi individu, terutama bagi mereka yang memiliki penghasilan rendah; (ii) proses sertifikasi membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga banyak orang kesulitan untuk mengikuti pelatihan karena kesibukan pekerjaan; (iii) banyak angkatan kerja belum menyadari pentingnya sertifikasi untuk meningkatkan peluang kerja dan karir; dan (iv) terbatasnya fasilitas pelatihan yang berkualitas dan terjangkau.
5. **Kelima**, dibutuhkan peningkatan kesesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei lapang (primer) sebagai berikut:
- a. Kurangnya sinkronisasi antara pendidikan dan industri. Kurikulum pendidikan seringkali tidak cukup responsif terhadap perubahan di dunia kerja. Akibatnya, lulusan seringkali tidak memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan oleh industri. Penyebab kurangnya sinkronisasi antara lain:
- o Kurikulum pendidikan seringkali kurang menekankan pada keterampilan praktis yang dibutuhkan di dunia kerja;
  - o Lambatnya respon terhadap perubahan industri, karena dunia industri terus berubah dengan cepat, sementara kurikulum pendidikan seringkali membutuhkan waktu yang lama untuk disesuaikan.
  - o Kurangnya komunikasi dan kolaborasi antara lembaga pendidikan dan dunia usaha menyebabkan kesenjangan informasi mengenai kebutuhan keterampilan.

- o Lembaga pendidikan seringkali lebih fokus pada pengembangan pengetahuan akademik, sementara dunia industri lebih mengutamakan keterampilan praktis dan kemampuan menyelesaikan masalah.
  - b. Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan. Banyak pekerja tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan atau pengembangan profesional. Beberapa kondisi yang menggambarkan situasi ini seperti: (i) permintaan akan keterampilan teknis yang semakin tinggi, yang sejalan dengan perkembangan teknologi digital, industri semakin membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis; dan (ii) tingginya kebutuhan tenaga kerja terhadap kemampuan soft skills seperti berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan pemecahan masalah. Berdasarkan ragam persoalan tersebut, dibutuhkan peningkatan *link and match* antara pencari kerja dengan pasar kerja.
6. **Keenam**, dibutuhkan penguatan informasi ketenagakerjaan untuk mempertemukan permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei lapang (primer) sebagai berikut:
- a. Persoalan *mismatch* antara penawaran dan permintaan tenaga kerja disebabkan oleh beberapa persoalan, antara lain: (i) data tentang lowongan pekerjaan dan profil pencari kerja seringkali tidak lengkap atau tidak akurat; dan (ii) kurangnya integrasi antara berbagai platform, karena informasi tentang lowongan pekerjaan tersebar di berbagai platform yang berbeda.
  - b. Persoalan berikutnya adalah terkait keterbatasan data dan informasi yang disebabkan oleh: (i) data yang tidak terintegrasi, yaitu data dari berbagai sumber (pemerintah, perusahaan, lembaga pelatihan) seringkali tidak terintegrasi dalam satu sistem yang komprehensif; (ii) data yang ada seringkali tidak diperbarui secara berkala, sehingga tidak mencerminkan kondisi pasar tenaga kerja terkini; dan (iii) kualitas data yang kurang baik karena akurasi dan relevansi data yang dikumpulkan seringkali dipertanyakan.
  - c. Keterbatasan data dan informasi berjalan beriringan dengan kurangnya aksesibilitas informasi, yang diduga disebabkan oleh sistem informasi yang rumit karena sistem informasi yang ada seringkali sulit diakses dan dipahami oleh masyarakat umum. Kompleksitas sistem ini seringkali membuat masyarakat, terutama pencari kerja, kesulitan untuk mengakses dan memahami informasi yang tersedia.

- d. Persoalan berikutnya banyak berkaitan dengan kurangnya koordinasi antar instansi, misalnya: (i) kurangnya koordinasi antara pemerintah, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), perusahaan, dan lembaga terkait lainnya dalam mengumpulkan dan menyebarkan informasi; dan (ii) terdapat tumpang tindih fungsi dalam pengumpulan dan pengelolaan data pasar tenaga kerja. Pada sisi lain, terdapat dinamika pasar tenaga kerja yang sangat cepat, sehingga kurangnya koordinasi semakin melemahkan keterbatasan informasi yang dibutuhkan dalam pasar tenaga kerja. Padahal, perkembangan teknologi yang cepat menyebabkan perubahan kebutuhan akan keterampilan tenaga kerja. Hal ini bukan hanya membuka peluang kerja baru, tetapi juga meningkatkan persaingan di pasar tenaga kerja.

## 6.2. Kebijakan Umum

Berdasarkan 6 (enam) isu strategis pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya, maka kebijakan umum yang disusun harus bisa mengatasi isu strategis tersebut. Pengertian kebijakan umum adalah kebijakan general yang kemudian dispesifikasi menjadi kebijakan turunan, termasuk strategi dan penyusunan program.

Berdasarkan isu strategis, maka kebijakan umum pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang tahun 2025-2029 harus bisa mencakup minimal 6 (enam) aspek sesuai dengan isu strategis yang disusun, yaitu: (i) peningkatan iklim kenyamanan dan keamanan investasi; (ii) peningkatan realisasi investasi berbasis sektor unggulan dan potensial; (iii) peningkatan *linkage* antar sektor industri; (iv) peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja; (v) peningkatan kesesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri; dan (vi) penguatan informasi ketenagakerjaan untuk mempertemukan permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja. Penjelasan dari keenam kebijakan umum tersebut adalah sebagai berikut:

### A. Peningkatan Iklim Kenyamanan dan Keamanan Investasi

1. Kebijakan ini didasarkan pada isu strategis bahwa masih terdapat kenyamanan dan keamanan investasi di Kabupaten Jombang yang rata-rata disebabkan oleh persoalan pungutan. Beberapa faktor yang menyebabkan maraknya pungutan di Kabupaten Jombang antara lain:
  - a. Belum terdapat MoU atau PKS (Perjanjian Kerjasama) antara Pemerintah Daerah atau asosiasi pengusaha di Jombang dengan pihak kepolisian (harus level Polda). Tidak adanya kerjasama berdampak pada maraknya

- celah pungutan yang dimanfaatkan oknum akibat keterbatasan informasi atau ketidaktahuan pengusaha atas prosedur perizinan tertentu atau prosedur usaha yang mereka jalankan di Kabupaten Jombang.
- b. Selama ini belum terdapat fasilitasi berupa bantuan hukum dari Pemerintah Daerah jika pengusaha berhadapan dengan pungutan. Para pengusaha seringkali tidak mengetahui harus bertindak apa karena oknum yang melakukan pungutan mendasarkan pada prosedur perizinan yang harus dipenuhi pengusaha, sementara pengusaha seringkali mempunyai keterbatasan informasi terkait prosedur perizinan. Keterbatasan ini dimanfaatkan oleh oknum tertentu untuk melakukan pungutan.
  - c. Para pelaku usaha seringkali tidak mempunyai informasi secara komplit prosedur dan jenis-jenis perizinan apa saja yang harus mereka miliki hingga betul-betul mampu menjadi syarat dalam melakukan kegiatan usaha. Adanya peraturan yang tidak jelas, tumpang tindih, atau sering berubah dapat menciptakan ketidakpastian bagi investor.
  - d. Belum terdapatnya forum tripartit yang formal antara Pemerintah Daerah, asosiasi pengusaha, dan kepolisian dalam mengatasi masalah pungutan atau persoalan lain terkait kenyamanan dan keamanan investasi. Belum adanya forum kelembagaan formal tripartit menyebabkan kurangnya pengawasan yang efektif sehingga memungkinkan oknum aparat menyalahgunakan wewenang untuk mencari celah kesalahan pengusaha tanpa adanya pendekatan sosialisasi dan pembinaan.
2. Strategi umum yang dapat dilakukan untuk mengatasi pungutan dalam menciptakan kenyamanan dan keamanan investasi di Kabupaten Jombang antara lain:
- a. Perlu membentuk MoU atau PKS (Perjanjian Kerjasama) antara Pemerintah Daerah atau asosiasi pengusaha di Jombang dengan pihak kepolisian (harus level Polda). Muatan dalam MoU atau PKS terutama terkait pentingnya jika aparat turun ke lapangan (monitoring lapangan) tidak mengedepankan unsur Pidana, namun lebih kepada pembinaan dan sosialisasi kepada pengusaha. Misal jika ada temuan potensi pidana, maka diinformasikan kepada pengusaha agar pengusaha yang bersangkutan dapat melakukan perbaikan dengan memberi waktu 6 bulan hingga maksimal 1 tahun.
  - b. Pembentukan tim kuasa hukum dari asosiasi pengusaha (misalnya APINDO dan asosiasi lainnya) untuk memfasilitasi anggotanya jika dihadapkan pada

masalah pungutan. Fungsi tim kuasa hukum adalah: (i) melakukan sosialisasi secara intensif kepada anggota asosiasi mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat menjadi pengetahuan bagi pengusaha untuk menolak pungutan liar; (ii) menyediakan layanan konsultasi hukum gratis atau berbiaya rendah bagi anggota asosiasi yang menghadapi permasalahan pungutan; (iii) melakukan monitoring secara berkala terhadap perkembangan regulasi dan praktik bisnis yang berpotensi menimbulkan pungutan; (iv) memberikan bantuan hukum kepada anggota asosiasi yang menjadi korban pungutan, baik dalam bentuk pendampingan hukum maupun pembiayaan litigasi; (v) melakukan koordinasi dengan pihak berwenang untuk melaporkan kasus pungutan yang telah terkonfirmasi dan mendorong proses hukum yang cepat dan adil; (vi) melakukan advokasi kebijakan kepada pemerintah untuk memperkuat perlindungan hukum bagi investor.

- c. Pembentukan tim bantuan hukum dari Pemerintah Daerah kepada pengusaha yang dihadapkan pada ragam hambatan investasi, terutama persoalan pungutan. Fungsi bantuan hukum dari Pemerintah Daerah antara lain: (i) penyediaan hotline atau layanan konsultasi hukum melalui nomor telepon atau platform online; (ii) representasi dalam proses hukum, yaitu Pemerintah Daerah dapat memberikan pendampingan hukum kepada pengusaha dalam proses pelaporan, penyidikan, hingga persidangan; (iii) bantuan hukum dalam penyelesaian sengketa untuk membantu pengusaha dalam menyelesaikan sengketa dengan pihak yang melakukan pungutan melalui mediasi atau negosiasi; dan (iv) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan kepada pengusaha (perlindungan saksi) yang berani melaporkan kasus pungutan.
- d. Membentuk forum formal tripartit yang berfungsi sebagai wadah untuk berkolaborasi, berbagi informasi, dan mencari solusi bersama terkait berbagai permasalahan yang dihadapi oleh para pelaku usaha, khususnya dalam menghadapi praktik pungutan dan kendala lainnya. Forum ini dapat dibentuk dengan Surat Keputusan Bupati yang dalam setiap tahun ruang lingkup kegiatan dan fungsinya bisa dirubah disesuaikan dengan isu strategis di tahun yang bersangkutan. Melalui forum ini, dapat dilakukan pengawasan bersama terhadap praktik pungutan dan tindakan-tindakan yang menghambat investasi. Mekanisme kerja forum tripartit antara lain: (i) pertemuan rutin untuk membahas isu-isu terkini dan mengevaluasi hasil

kerja; (ii) pembentukan kelompok kerja yang fokus pada isu-isu spesifik, seperti perizinan, keamanan, kenyamanan, dan investasi; (iii) pemanfaatan teknologi informasi untuk mempermudah komunikasi dan berbagi informasi antar anggota forum; dan (iv) transparansi, yaitu semua hasil keputusan dan kesepakatan dalam forum harus dipublikasikan secara transparan.

## **B. Peningkatan Realisasi Investasi Berbasis Sektor Unggulan dan Potensial**

1. Pengertian sektor unggulan adalah sektor yang kontribusinya terhadap PDRB saat ini sudah besar. Sementara pengertian potensial adalah sektor yang saat ini kontribusinya terhadap PDRB belum terlalu besar, namun pertumbuhannya diproyeksi terus meningkat pada tahun-tahun mendatang. Pentingnya kebijakan peningkatan realisasi investasi (penanaman modal) berbasis sektor unggulan dan potensial di Kabupaten Jombang dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan antara lain:
  - a. Arus investasi berbasis sektor unggulan dan potensial di Kabupaten Jombang sangat diperlukan untuk mengakselerasi penyerapan tenaga kerja dan untuk meningkatkan efek multiplier terhadap sektor lain. Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan Bappeda Kabupaten Jombang, terdapat 4 (empat) sektor unggulan dan potensial di Kabupaten Jombang, yaitu:
    - o Sektor yang menjadi *leader* perekonomian daerah saat ini adalah: (i) sektor Industri Pengolahan; dan (ii) sektor Informasi dan Komunikasi. Keduanya merupakan sektor unggulan di Kabupaten Jombang dan menjadi *leader* dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.
    - o Sektor unggulan lainnya adalah: (i) sektor Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor; dan (ii) sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan. Kedua sektor tersebut mempunyai peranan dalam mendukung perkembangan sektor lain, dan merupakan sektor yang mandiri dalam perumbuhan ekonomi, karena ketergantungannya terhadap sektor lain dikategorikan rendah.
    - o Berdasarkan hasil di atas, maka prioritas investasi pada tahun-tahun mendatang sebaiknya tertuju pada 4 (empat) sektor, yaitu: (i) sektor Industri Pengolahan; (ii) sektor Informasi dan Komunikasi; (iii) sektor Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor; dan (iv) sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan. Program Pemerintah Pusat berupa makan siang gratis dapat menjadi patokan pentingnya promosi investasi agroindustri, yaitu penggabungan antara

sektor industri pengolahan dengan sektor pertanian yang notabene keduanya adalah sektor unggulan di Kabupaten Jombang.

- b. Selain sektor unggulan dan potensial, realisasi investasi juga harus melihat potensi Produk Unggulan Daerah (PUD), yaitu menyasar jenis-jenis komoditas. Promosi investasi berbasis PUD merupakan strategi yang sangat efektif untuk menarik minat investor yang diharapkan bermanfaat dalam mengakselerasi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang. Perlunya investasi berbasis PUD di Kabupaten Jombang antara lain:
  - o Keuntungan investasi berbasis PUD bagi Kabupaten Jombang adalah:
    - (i) dengan fokus pada produk unggulan, daerah dapat menarik investor yang spesifik mencari peluang di sektor tersebut, sehingga meningkatkan jumlah dan kualitas investasi; (ii) promosi produk unggulan akan mendorong pengembangan sektor tersebut, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produksi; dan (iii) dengan fokus pada investasi PUD, Kabupaten Jombang dapat meningkatkan daya saingnya di tingkat regional maupun ekspor.
    - o Keuntungan investasi berbasis PUD bagi investor adalah: (i) pasar yang terjamin, karena PUD biasanya memiliki pasar yang sudah terbentuk, sehingga investor dapat lebih mudah memasarkan produknya; (ii) Pemerintah Daerah biasanya memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan PUD, termasuk kemudahan perizinan dan insentif lainnya; dan (iii) investasi pada PUD cenderung memiliki risiko yang lebih rendah dibandingkan dengan komoditas yang baru berkembang.
2. Meski kebijakan penguatan penanaman modal berbasis sektor unggulan, potensial, dan PUD di Kabupaten Jombang sangat diperlukan pada tahun-tahun mendatang, namun saat ini masih terdapat beberapa tantangan. Hasil pengolahan survei lapang menemukan ragam tantangannya adalah sebagai berikut:
  - a. Saat ini arus investasi di Kabupaten Jombang belum terlalu optimal pada jenis-jenis PUD, baik PUD berbasis pertanian maupun industri pengolahan. Rata-rata penghasil PUD adalah skala mikro, kecil dan menengah, sehingga investasi yang dibutuhkan adalah pola investasi yang terkonsentrasi dalam bentuk klaster atau sentra PUD. Berdasarkan survei lapang, persoalannya lebih tertuju pada kurangnya data dan informasi yang akurat. Data mengenai potensi pasar, permintaan, dan kendala PUD

seringkali tidak lengkap atau tidak terupdate, sehingga membuat investor ragu untuk menanamkan modalnya. Selain itu, kualitas produk unggulan yang belum konsisten dan standar mutu yang rendah juga dinilai mengurangi minat investor.

- b. Rata-rata pemangku kepentingan merasa lebih nyaman dengan pola/ sistem perizinan konvensional. Tidak semua pemangku kepentingan memiliki pemahaman yang cukup mengenai sistem perizinan yang baru atau digital. Kekurangan informasi dapat menimbulkan keraguan dan kekhawatiran.
- c. Belum adanya pemahaman dari pemangku kepentingan terkait sistem perizinan yang baru. Sistem perizinan baru seringkali memiliki struktur dan prosedur yang lebih kompleks dibandingkan sistem sebelumnya. Hal ini membuat pemangku kepentingan kesulitan untuk memahami dan menerapkannya.
- d. Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan perizinan yang cepat, mudah dan murah. Hal ini sebenarnya sudah direpons dengan model pengurusan izin online. Namun, masih banyak masyarakat yang belum mengetahui kemudahan mengurus izin secara online. Sosialisasi mengenai sistem perizinan online seringkali belum merata dan belum menyentuh semua lapisan masyarakat.
- e. Kurang kooperatifnya/ kerjasama dari pihak perusahaan terkait pelaksanaan kegiatan pengendalian dan pengawasan penanaman modal dan perizinan. Beberapa alasan mengapa perusahaan kurang kooperatif dalam kegiatan pengendalian dan pengawasan antara lain: (i) perusahaan merasa bahwa kegiatan pengendalian dan pengawasan menambah beban administratif yang tidak perlu; (ii) perusahaan khawatir akan tindakan penegakan hukum jika ditemukan pelanggaran dalam kegiatan usahanya; (iii) perusahaan merasa bahwa proses pengendalian dan pengawasan tidak transparan dan tidak adil; (iv) terdapat perbedaan persepsi antara pemerintah dan perusahaan mengenai tujuan dan manfaat dari kegiatan pengendalian dan pengawasan; dan (v) perusahaan merasa bahwa kegiatan pengendalian dan pengawasan akan menimbulkan biaya tambahan yang harus ditanggung oleh perusahaan.
- f. Tingkat kepuasan masyarakat terkait penyelesaian pengaduan masih rendah. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebabnya antara lain: (i) prosedur penyelesaian pengaduan yang terlalu berbelit-belit, memakan

waktu lama, dan melibatkan banyak pihak dapat membuat pelaku usaha merasa frustrasi; (ii) kurangnya informasi mengenai perkembangan penanganan pengaduan membuat pelaku usaha merasa tidak dilibatkan dan tidak mengetahui status pengaduannya; (iii) lambatnya respon dari pihak terkait dalam merespon pengaduan membuat pelaku usaha merasa tidak diperhatikan; (iv) pelaku usaha merasa bahwa penyelesaian pengaduan tidak adil dan tidak berpihak pada mereka; dan (v) petugas yang menangani pengaduan diyakini kurang memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan masalah yang kompleks.

- g. Kurang responsifnya masyarakat/pelaku usaha terhadap kegiatan sosialisasi peraturan penanaman modal dan perizinan. Rendahnya partisipasi masyarakat atau pelaku usaha dalam kegiatan sosialisasi peraturan penanaman modal dan perizinan merupakan tantangan yang sering dihadapi oleh DPM-PTSP Kabupaten Jombang. Barangkali selama ini kurang dijalin kemitraan yang kuat dengan asosiasi usaha di Kabupaten Jombang. Padahal kemitraan diperlukan untuk: (i) menjalin kerjasama dengan asosiasi usaha untuk menjangkau anggota mereka secara lebih efektif; dan (ii) melakukan sosialisasi bersama dengan asosiasi usaha untuk meningkatkan kredibilitas informasi yang disampaikan.
- h. Kurang optimalnya kemitraan antara DPM-PTSP Kabupaten Jombang dengan asosiasi usaha besar dan UKM. Faktor-faktor yang diduga kurang optimalnya kemitraan antara lain: (i) terdapat perbedaan persepsi antara DPM-PTSP dan asosiasi usaha terkait tujuan, manfaat, dan mekanisme kerja sama; (ii) komunikasi yang kurang efektif antara kedua belah pihak sehingga menyebabkan kesalahpahaman dan kurangnya kepercayaan; dan (iii) baik DPM-PTSP maupun asosiasi usaha mungkin memiliki keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, dan waktu untuk membangun kemitraan yang efektif.
- i. Ketertarikan pengunjung/investor terkait potensi investasi daerah masih rendah. Berdasarkan hasil coding survei lapang, terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan persoalan ini, antara lain: (i) kurangnya informasi yang akurat dan terpercaya mengenai potensi investasi di Kabupaten Jombang, terutama potensi produk unggulan daerah; (ii) ketersediaan infrastruktur yang kurang memadai, seperti jalan, listrik, air bersih, dan telekomunikasi; (iii) kondisi keamanan dan kenyamanan investasi yang kurang kondusif (misalnya masalah pungutan dari aparat), sehingga

- membuat investor merasa tidak aman untuk menanamkan modalnya; (iv) promosi potensi investasi Kabupaten Jombang yang dinilai kurang agresif; dan (v) adanya persaingan dari daerah lain (misalnya upah minimum) yang menawarkan insentif dan kemudahan investasi yang lebih menarik membuat Kabupaten Jombang kurang menarik bagi investor.
- j. Belum tersusunnya RDTR (Rencana Detail Tata Ruang). Berikut adalah beberapa dampak yang dapat ditimbulkan terkait belum adanya RDTR implikasinya terhadap belum optimalnya investasi di Kabupaten Jombang:
- o Terdapat ketidakpastian hukum, karena: (i) tanpa RDTR yang jelas, proses perizinan menjadi lebih rumit dan memakan waktu lama karena tidak adanya acuan yang pasti mengenai tata guna lahan; (ii) terdapat potensi konflik penggunaan lahan antar sektor karena tidak adanya aturan yang jelas mengenai zonasi dan pembagian ruang; dan (iii) perubahan kebijakan tata ruang dapat terjadi secara tiba-tiba tanpa adanya dasar yang kuat, sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi investor.
  - o Terdapat risiko investasi yang tinggi, karena: (i) investor akan ragu untuk berinvestasi jika tidak ada jaminan bahwa investasi mereka tidak akan merusak lingkungan; dan (ii) konflik sosial akibat sengketa lahan dapat terjadi jika tidak ada kejelasan mengenai batas-batas kepemilikan dan penggunaan lahan.
  - o Kurangnya daya tarik investasi, karena: (i) daerah yang tidak memiliki RDTR atau RDTR yang tidak jelas akan memberikan kesan negatif bagi investor, seolah-olah daerah tersebut tidak siap untuk menerima investasi; dan (ii) investor besar biasanya lebih berhati-hati dalam memilih lokasi investasi dan akan lebih memilih daerah yang memiliki tata ruang yang jelas dan terintegrasi.
3. Beberapa strategi umum yang dapat diusulkan untuk meningkatkan realisasi penanaman modal berbasis sektor unggulan, potensial, dan PUD dalam orientasi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang antara lain:
- a. Peningkatan penanaman modal berbasis PUD yang lebih banyak menysasar investasi skala kecil dan menengah (UMKM). Sasaran investasi harus tertuju pada masing-masing lokasi penghasil PUD. Lokasi ini didapat dari hasil kajian Bappeda Kabupaten Jombang, dimana rinciannya adalah sebagai berikut:

- Daftar PUD dari subsektor tanaman pangan adalah: (i) padi; dan (ii) jagung.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas padi adalah: (i) Bandar Kedungmulyo di Desa Banjar Sari, Gondang Manis, Pucang Simo; (ii) Kecamatan Mojowarno di Desa Kedungpari, Penggaron, Gondek; (iii) Kecamatan Sumobito di Desa Segodorejo, Kedungpapar, Kendalsari; dan (iv) Kecamatan Kesamben di Desa Kedungbatik, Jombatan, dan Kedungmelati.
  - Kecamatan dan desa sebagai sentra penghasil komoditas jagung adalah: (i) Kecamatan Mojowarno di Desa Karanglo, Mojoduwur, Sidokerto; (ii) Kecamatan Bareng di Desa Pakel, Bareng, Karang; (iii) Kecamatan Wonosalam di Desa Sumberjo, Wonokerto, Sambirejo; dan (iv) Kecamatan Jogoroto di Desa Sumbermulyo, Ngumpul, Jogoroto.
- Daftar PUD dari subsektor hortikultura sayur adalah cabai, dimana kecamatan sentra penghasil komoditas cabai adalah: (i) Kecamatan Kesamben di Desa Jombok dan Carangrejo; (ii) Kecamatan Kabuh di Desa Marmoyo dan Tanjungwadung; dan (iii) Kecamatan Plandaan di Desa Purisemanding, Karangmojo, Plandaan.
- Daftar PUD dari subsektor hortikultura buah adalah: (i) mangga; (ii) pisang; (iii) durian; (iv) semangka; dan (v) pepaya.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas mangga adalah: (i) Kecamatan Diwek di Desa Keras, Grogol, Bulurejo; (ii) Kecamatan Ngoro di Desa Badang, Pulorejo, Kauman; dan (iii) Kecamatan Kudu di Desa Katemas dan Bendungan.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas pisang adalah: (i) Kecamatan Mojowarno di Desa Karanglo, Mojoduwur, Sidokerto; (ii) Kecamatan Bareng di Desa Pakel, Bareng, Karang; (iii) Kecamatan Ploso di Desa Gedongombo dan Jatibanjar.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas durian adalah Kecamatan Wonosalam di Desa Sambirejo, Sumberjo, dan Panglungan.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas semangka adalah: (i) Kecamatan Megaluh di Desa Megaluh; dan (ii) Kecamatan Kesamben di Desa Kedungbatik, Jombatan, Kedungmelati.

- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas pepaya adalah Kecamatan Ngoro di Desa Badang, Pulorejo, dan Kauman.
- Daftar PUD dari subsektor perkebunan adalah: (i) tebu; dan (ii) tembakau.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas tebu adalah: Kecamatan Diwek di Desa Keras, Pundong, Bulurejo; (ii) Kecamatan Bareng di Desa Bareng, Pulosari, Jenisgelaran; dan (iii) Kecamatan Mojoagung di Desa Gambiran, Miagan, Janti.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas tembakau adalah: (i) Kecamatan Kudu di Desa Katemas, Bendungan; (ii) Kecamatan Ploso di Desa Kebonagung, Bawangan; dan (iii) Kecamatan Kabuh di Desa Manduro, Mangunan, Sukodadi.
- Daftar PUD dari subsektor peternakan ruminansia adalah sapi potong dengan Kecamatan dan Desa sebagai sentranya adalah: (i) Kecamatan Kabuh di Desa Manduro, Mangunan, Sukodadi; dan (ii) Kecamatan Plandaan di Desa Klitih, Darurejo, Puri Semanding.
- Daftar PUD dari subsektor peternakan unggas adalah ayam pedaging/broiler; dan (ii) telur ayam ras.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas ayam pedaging/broiler adalah: (i) Kecamatan Diwek di Desa Kayangan, Puton; (ii) Kecamatan Ngoro di Desa Rejoagung, Kauman, Genukwatu; (iii) Kecamatan Mojowarno di Desa Sidokerto, Mojojejer, Gedangan; (iv) Kecamatan Bareng di Desa Karang, Pulosari, Jenisgelaran; dan (v) Kecamatan Ngusikan di Desa Sumbernongko, Mojodanu, Manunggal.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas telur ayam ras adalah: (i) Kecamatan Diwek di Desa Kayangan, Puton; (ii) Kecamatan Ngoro di Desa Rejoagung, Kauman, Genukwatu; (iii) Kecamatan Bareng di Desa Karang, Pulosari, Jenisgelaran; (iv) Kecamatan Wonosalam di Desa Panglungan, Sambirejo, Wonosalam; dan (v) Kecamatan Jogoroto di Desa Tambar, Sambirejo, Jarak Kulon.
- Daftar PUD dari subsektor perikanan adalah: (i) lele; dan (ii) bawal.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas lele adalah: (i) Kecamatan Diwek di Desa Bandung, Balongbesuk, Brambang; (ii) Kecamatan Jogoroto di Desa Tambar, Sambirejo,

Jarak Kulon; dan (iii) Kecamatan Kesamben di Desa Kedung Betik, Jombatan, Podoroto.

- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas bawal adalah Kecamatan Ngoro di Desa Rejoagung, Kauman, Genukwatu.
- PUD hasil industri pengolahan di Kabupaten Jombang adalah: (1) manik-manik kaca; (2) meubel; (3) tas dan dompet; (4) sepatu dan sandal; (5) gerabah tanah liat; (6) daur ulang alumunium; (7) alat dapur; (8) patung/cor kuningan; (9) anyaman pandan; (10) batik tulis; (11) genteng; (12) olahan kopi ekselsa; (13) permen tape dan tape ketan hijau; (14) gipsum; (15) konveksi dan bordir; (16) pande besi; dan (17) kaligrafi kaca dan kayu. Masing-masing kecamatan dan desa sebagai sentranya adalah sebagai berikut:
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas manik-manik kaca adalah: (i) Kecamatan Gudo di Desa Plumbongambang, Mejoyolosari; (ii) Kecamatan Diwek di Desa Jatipelem.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas meubel adalah: (i) Kecamatan Mojoagung di Desa Mancilan; (ii) Kecamatan Mojowarno di Desa Catakayam, Wringinpitu, Selorejo; dan (iii) Kecamatan Bandar Kedungmulyo di Desa Pagerwojo.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas tas dan dompet adalah Kecamatan Mojowarno di Desa Rejoslamet.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas sepatu dan sandal adalah: (i) Kecamatan Kesamben di Desa Jombok; dan (ii) Kecamatan Mojoagung di Desa Karobelah.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas gerabah tanah liat adalah: (i) Kecamatan Plandaan di Desa Tondowulan, Darurejo; dan (ii) Kecamatan Mojoagung di Desa Kademangan.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas daur ulang alumunium adalah: (i) Kecamatan Sumobito di Desa Bakalan, Kendalsari; dan (ii) Kecamatan Kesamben di Desa Jombok.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas alat dapur adalah: (i) Kecamatan Ngoro di Desa Banyuarang; (ii) Kecamatan Ngoro di Desa Bulurejo; dan (iii) Kecamatan Jogoroto di Desa Tambar.

- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas patung/cor kuningan adalah Kecamatan Mojoagung di Desa Mojotrisno.
- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas anyaman pandan adalah: (i) Kecamatan Kabuh di Desa Sumberingin, Genengan Jasem, Kabuh, Sumber Gondang, Kauman, Kedungjati, Mangunan, Tj. Wadung, Marmoyo, Karangpakis, Sukodadi, Pengampon, Sumberaji, Munungkerep, Manduro, Kauman; (ii) Kecamatan Ploso di Desa Dadi Tunggal, Pager Tanjung, Kedungdowo; (iii) Kecamatan Plandaan di Desa Pelabuhan, Tondowulan, Plandaan, Sumberejo, Pojok Klitik; (iv) Kecamatan Ngusikan di Desa Manunggal, Mojodanu, Ngampel, Cupak, Asemgede, Kromong; dan (v) Kecamatan Kudu di Desa Bakalanrayung, Sumbernongko, Bendungan, Sumberteguh, Sidokaton, Katemas, Kepuhrejo, Made.
- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas batik tulis adalah Kecamatan Diwek di Desa Jatipelem.
- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas genteng adalah Kecamatan Mojowarno di Desa Gedangan, Karanglo, dan Gondek.
- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas olahan kopi ekselsa adalah Kecamatan Wonosalam di Desa Wonomerto, Jarak, dan Panglungan.
- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas permen tape dan tape ketan hijau adalah: (i) Kecamatan Diwek di Desa Kedawong; dan (ii) Kecamatan Jogoroto di Desa Sambirejo.
- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas gipsum adalah: (i) Kecamatan Perak di Desa Glagahan; (ii) Kecamatan Ngoro di Desa Kesamben; (iii) Kecamatan Jogoroto di Desa Sawiji; (iv) Kecamatan Jombang di Desa Banjardowo; dan (v) Kecamatan Mojoagung di Desa Janti.
- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas konveksi dan bordir adalah: (i) Kecamatan Peterongan di Desa Keplaksari; (ii) Kecamatan Perak di desa Gadingmangu; dan (iii) Kecamatan Jogoroto di Desa Alang-Alang dan Caruban.

- Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas pande besi adalah: (i) Kecamatan Gudo di Desa Spanyol; (ii) Kecamatan Diwek di desa Grogol, Balongbesuk; (iii) Kecamatan Jogoroto di Desa Janti; (iv) Kecamatan Ngusikan di Desa Ketapang, Kuning; (v) Kecamatan Bareng di Desa Kebondalem; dan (vi) Kecamatan Bandar Kedungmulyo di Desa Pucangsimo.
  - Kecamatan dan Desa sebagai sentra penghasil komoditas kaligrafi kaca dan kayu adalah: (i) Kecamatan Mojoagung di Desa Mancilan; (ii) Kecamatan Jombang di Desa Dapur, Kejambon; (iii) Kecamatan Gudo di Desa Blimbing; dan (iv) Kecamatan Diwek di Desa Grogol.
- b. Strategi berikutnya adalah prioritas promosi investasi di Kawasan Industri, yang saat ini Pemerintah Daerah sudah menetapkan Kawasan Industri Utara Brantas, yang terdiri dari kawasan industri skala menengah dan skala besar. Prioritas investasi tertuju pada Kecamatan Ploso, Kudu, dan Kabuh, dengan rincian sebagai berikut:
- Fokus promosi investasi di Kecamatan Ploso terletak di 9 desa, yaitu: (i) Desa Jatigedong; (ii) Desa Kebonagung; (iii) Desa Bawangan; (iv) Desa Pandanblole; (v) Desa Kedungdowo; (vi) Desa Gedongombo; (vii) Desa Pagertanjung; (viii) Desa Jatibanjar; dan (ix) Desa Ploso.
  - Fokus promosi investasi di Kecamatan Kudu terletak di 4 desa, yaitu: (i) Desa Sidokaton; (ii) Desa Kepuhrejo; (iii) Desa Katemas; dan (iv) Desa Bendungan.
  - Fokus promosi investasi di Kecamatan Kabuh terletak di 4 desa, yaitu: (i) Desa Sukodadi; (ii) Desa Genenganjasem; (iii) Desa Kabuh; (iv) Desa Sumberingin; (v) Desa Pengampon; (vi) Desa Banjardowo; (vii) Desa Kauman; (viii) Desa Manduro; (ix) Desa Munungkerep; (x) Desa Kedungjati; (xi) Desa Karangpakis; dan (xii) Desa Sumbergondang.
- c. Strategi berikutnya adalah penguatan sosialisasi sistem perizinan terpadu, yang dapat dilakukan dengan: (i) sosialisasi yang intensif, yaitu memberikan informasi yang lengkap dan mudah dipahami kepada seluruh pemangku kepentingan mengenai manfaat dari sistem perizinan yang baru; (ii) peningkatan kapasitas, yaitu melakukan pelatihan bagi petugas yang terlibat dalam proses perizinan agar mereka dapat mengoperasikan sistem baru dengan baik; (iii) pengembangan sistem yang *user-friendly*, yaitu memastikan sistem perizinan yang baru mudah digunakan dan intuitif; (iv) tahap peralihan yang bertahap, yaitu melakukan transisi secara bertahap

- dari sistem konvensional ke sistem baru, sehingga memberikan waktu bagi pemangku kepentingan untuk beradaptasi; dan (v) evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, yaitu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem perizinan yang baru dan melakukan perbaikan jika diperlukan.
- d. Langkah strategis lainnya yang bisa diterapkan untuk meningkatkan sosialisasi sistem perizinan terpadu adalah: (i) melalui media massa, yaitu memanfaatkan media massa seperti televisi, radio, dan surat kabar untuk menyiarkan informasi mengenai kemudahan mengurus izin secara online; (ii) sosialisasi langsung, yaitu melakukan sosialisasi secara langsung di desa-desa, pasar, dan tempat-tempat keramaian lainnya; dan (iii) melibatkan tokoh masyarakat dan tokoh agama untuk membantu menyebarkan informasi.
- e. Penguatan kerjasama dari pihak perusahaan terkait pelaksanaan kegiatan pengendalian dan pengawasan penanaman modal dan perizinan, yang dapat dilakukan dengan: (i) Pemerintah Daerah perlu meningkatkan transparansi dalam proses pengendalian dan pengawasan, sehingga perusahaan merasa bahwa proses tersebut dilakukan secara adil dan objektif; (ii) prosedur pengendalian dan pengawasan perlu dibuat lebih sederhana dan efisien, sehingga tidak membebani perusahaan; (iii) Pemerintah Daerah perlu meningkatkan komunikasi dengan perusahaan untuk membangun hubungan yang baik dan saling percaya; dan (iv) Pemerintah Daerah dapat memberikan insentif bagi perusahaan yang kooperatif dalam pelaksanaan kegiatan pengendalian dan pengawasan.
- f. Memperkuat kemitraan DPM-PTSP Kabupaten Jombang dengan asosiasi usaha besar dan UMKM. Strategi membangun kemitraan yang efektif antara lain:
- o Meningkatkan intensitas komunikasi dengan cara: (i) membangun saluran komunikasi yang terbuka dan reguler antara DPM-PTSP dan asosiasi usaha; (ii) mengadakan forum diskusi secara berkala untuk membahas isu-isu yang terkait dengan penanaman modal dan perizinan; dan (iii) melakukan sosialisasi secara intensif mengenai kebijakan dan program yang terkait dengan dunia usaha.
  - o Membangun Kepercayaan dengan cara memberikan respon yang cepat dan tepat atas pertanyaan dan masukan dari asosiasi usaha. Hal ini dapat diwadahi dengan membentuk forum khusus antara DPM-PTSP dan asosiasi usaha.

- Memberikan Insentif dengan cara: (i) memberikan fasilitas khusus bagi anggota asosiasi usaha yang aktif berpartisipasi dalam kemitraan; dan (ii) menyediakan program pembinaan bagi UMKM untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing mereka.
- g. Meningkatkan ketertarikan pengunjung/investor terkait potensi investasi di Kabupaten Jombang, terutama sektor-sektor unggulan, potensial, dan PUD. Strategi untuk meningkatkan ketertarikan investor antara lain:
  - Meningkatkan kualitas informasi investasi, dengan cara: (i) menyediakan data dan informasi yang akurat, terkini, dan komprehensif mengenai potensi investasi di Kabupaten Jombang melalui website resmi Pemerintah Daerah, publikasi, dan seminar; dan (ii) membuat profil investasi yang menarik dan mudah dipahami oleh calon investor.
  - Memperbaiki kuantitas dan kualitas Infrastruktur dengan cara: (i) meningkatkan kualitas infrastruktur dasar seperti jalan, listrik, air bersih, dan telekomunikasi; dan (ii) membangun kawasan industri seperti kluster atau misal di Kawasan Utara Brantas yang dilengkapi dengan infrastruktur yang memadai.
  - Meningkatkan intensifikasi promosi dengan cara: (i) melakukan promosi secara intensif melalui berbagai media, baik konvensional maupun digital; dan (ii) mengikuti pameran investasi dan mengadakan roadshow ke berbagai kota.
  - Memberikan insentif dengan cara meningkatkan sosialisasi insentif bagi investor yang berinvestasi di Jombang, seperti pembebasan pajak, fasilitas tanah, dan kemudahan perizinan.
  - Membangun kemitraan dengan berbagai pihak, seperti asosiasi pengusaha, perbankan, dan lembaga keuangan lainnya.
- h. Mempercepat penyusunan RDTR dengan tahapan sebagai berikut:
  - Mempercepat penyusunan RDTR dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, asosiasi dan pelaku usaha. Penyusunan RDTR difokuskan pada: (i) kawasan industri yang memiliki potensi investasi tinggi; (ii) kawasan pariwisata yang dapat menarik wisatawan dan investor; dan (iii) kawasan pertanian yang berpotensi dikembangkan menjadi kawasan agropolitan.
  - Penyusunan RDTR harus melibatkan investor sejak awal untuk mendapatkan masukan dan dukungan. Investor memiliki pengetahuan mendalam tentang pasar, tren industri, dan kebutuhan infrastruktur yang

mendukung kegiatan usahanya. Dengan melibatkan mereka sejak awal, pemerintah daerah dapat memperoleh informasi yang lebih akurat dan relevan untuk menyusun RDTR yang sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha. Selain itu, perlu juga untuk mengundang investor untuk melakukan kunjungan lapangan ke lokasi yang direncanakan untuk pengembangan investasi.

- Setelah disusun, RDTR harus disosialisasikan kepada masyarakat luas, terutama kepada para investor. Dengan adanya RDTR yang jelas dan komprehensif, Kabupaten Jombang akan menjadi lebih menarik bagi investor dan pembangunan daerah dapat berlangsung secara berkelanjutan.

### C. Peningkatan *linkage* antar Sektor Industri

1. Pentingnya strategi *linkage* antar sektor industri di Kabupaten Jombang antara lain:
  - a. *Linkage* antar sektor industri merupakan hubungan timbal balik antara berbagai sektor industri dalam satu wilayah atau daerah Kabupaten Jombang. Hubungan ini bisa berupa hubungan ke depan (*forward linkage*) atau hubungan ke belakang (*backward linkage*). *Forward linkage* terjadi ketika output dari suatu sektor menjadi input bagi sektor lain, sedangkan *backward linkage* terjadi ketika input suatu sektor berasal dari output sektor lain. Pola hubungan ini diperlukan untuk menjamin kinerja usaha dan kepastian pasar industri, terutama skala UMKM di Kabupaten Jombang. Kinerja *linkage* dibutuhkan untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja teknis yang banyak dihasilkan oleh lulusan SMK. Penguatan *linkage* sektoral juga diperlukan untuk mempercepat transformasi pekerja informal ke formal yang dapat dilakukan dengan mendorong peran Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dalam mentransformasi pekerja informal ke formal. Contoh dari peningkatan *linkage* sektoral dapat dilakukan dengan promosi investasi kepada jenis-jenis industri yang bahan baku utamanya dapat dipasok oleh pemasok lokal di Jombang.
  - b. Manfaat *Linkage* Antar Sektor bagi Pembangunan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang antara lain: (i) memperbesar penyerapan tenaga kerja lokal; (ii) peningkatan kualitas tenaga kerja, karena adanya persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas akan mendorong peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan; (iii) dengan adanya lapangan kerja yang lebih banyak dan berkualitas, pendapatan

masyarakat akan meningkat, sehingga meningkatkan daya beli dan pertumbuhan ekonomi; dan (iv) pengembangan sektor-sektor yang berorientasi padat karya dapat mengurangi ketimpangan pendapatan. Dengan memperkuat *linkage* antar sektor, maka akan tercipta ekosistem ekonomi yang lebih dinamis, produktif, dan inklusif. Pemerintah Daerah (terutama Disnaker, DPM-PTSP, Dinas Perindustrian Perdagangan, dan Dinkop UM), pelaku usaha, dan masyarakat perlu bekerja sama untuk mendorong terbentuknya *linkage* antar sektor yang kuat dan berkelanjutan.

2. Beberapa usulan strategi umum untuk meningkatkan *linkage* antar sektor industri dalam hal ini adalah skala IKM dan industri skala besar di Kabupaten Jombang antara lain:
  - a. Program peningkatan skala usaha IKM untuk memenuhi standar permintaan bahan baku industri skala besar. Program ini harus berjalan beriringan dengan strategi untuk meningkatkan skala permodalan pelaku IKM. Beberapa upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan skala usaha IKM untuk memenuhi standar permintaan bahan baku industri skala besar antara lain:
    - o Melaksanakan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga kerja IKM untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan teknis. Metode atau program pelatihan efektif yang dapat diadopsi misalnya: (i) pelatihan *on-the-job*, yaitu pelatihan langsung di tempat kerja, dengan didampingi oleh tenaga kerja yang lebih berpengalaman; (ii) pelatihan *off-the-job*, yaitu pelatihan di luar tempat kerja, seperti di lembaga pelatihan atau Universitas; (iii) pelatihan daring, yaitu pelatihan melalui platform online, yang memberikan fleksibilitas bagi peserta; dan (iv) *coaching* dan mentoring, yaitu pendampingan individual oleh seorang mentor yang berpengalaman.
    - o Membantu IKM dalam mendapatkan sertifikasi produk sesuai dengan standar yang berlaku, seperti SNI atau ISO. Langkah-langkah yang dapat dilakukan Pemerintah Daerah dalam membantu IKM mendapatkan sertifikasi antara lain: (i) menjelaskan kepada para pelaku IKM tentang pentingnya sertifikasi dan manfaat yang akan diperoleh; (ii) analisis produk dengan menentukan standar mana yang paling relevan dengan produk yang dihasilkan IKM; (iii) membantu IKM dalam menyiapkan dokumen yang diperlukan, seperti prosedur produksi, spesifikasi produk, dan data uji; (iv) melakukan evaluasi awal untuk

melihat sejauh mana produk dan sistem produksi IKM telah sesuai dengan standar yang dipilih; dan (v) mengadakan pelatihan bagi karyawan IKM terkait persyaratan standar dan cara memenuhi persyaratan tersebut. Ragam upaya tersebut dapat didukung dengan akses pendanaan yang dapat digunakan untuk membiayai proses sertifikasi. Atau cara lain adalah memberikan insentif atau potongan biaya bagi IKM yang berhasil mendapatkan sertifikasi.

- Fasilitasi kegiatan sertifikasi bagi IKM dapat diperkuat dengan kemitraan dengan lembaga sertifikasi. Pemerintah Daerah atau OPD teknis dapat menjalin kerjasama dengan lembaga sertifikasi yang diakui untuk memberikan layanan sertifikasi dengan biaya yang lebih terjangkau bagi IKM. Hal ini ditindaklanjuti dengan penunjukan OPD teknis atau yang saat ini sudah berjalan untuk membentuk (jika belum ada) atau menguatkan kinerja (jika sudah ada) pusat layanan sertifikasi satu atap yang memudahkan IKM mengurus segala keperluan sertifikasi. Program tambahan misalnya menjalin kemitraan dengan perguruan tinggi untuk memberikan pendampingan teknis atau pengembangan aplikasi mobile untuk memudahkan akses informasi dan layanan sertifikasi.
  - Mengoptimalkan fungsi litbang (misalnya Bappeda atau OPD teknis) yang dapat membantu IKM dalam melakukan inovasi produk dan meningkatkan kualitas. Riset atau kajian yang dilakukan agar diarahkan bagi: (i) pengembangan teknologi dan proses produksi yang dapat meningkatkan kualitas produk IKM; (ii) pengembangan produk turunan dengan menciptakan produk baru dari bahan baku yang sama atau proses produksi yang serupa; dan (iii) kustomisasi produk yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik industri skala besar. Contoh IKM di Kabupaten Jombang yang potensial *linkage* dengan industri skala besar yang dapat ditingkatkan inovasi pengembangan produknya seperti: (i) IKM pemasok kemasan bagi industri skala besar, misalnya kemasan makanan seperti plastik dan kertas, atau IKM penghasil industri barang plastik lainnya (plastik cacah dan tali rafia); atau (ii) IKM pemasok olahan kayu seperti jenis papan atau komponen furniture skala besar.
- b. Strategi penguatan akses informasi antara IKM dan industri skala besar. Beberapa usulan program yang dapat dilakukan untuk mencapai strategi tersebut adalah:

- Peningkatan Peran Pemerintah Daerah, khususnya Disnaker Kabupaten Jombang yang dapat berperan aktif dalam memfasilitasi akses informasi bagi IKM, misalnya melalui: (i) pendirian pusat informasi dengan Menyediakan platform yang mudah diakses oleh IKM untuk mendapatkan informasi mengenai kebutuhan industri besar; (ii) memberikan pelatihan kepada pelaku IKM mengenai cara mencari, menganalisis, dan memanfaatkan informasi; dan (iii) mengidentifikasi sektor-sektor industri yang memiliki potensi besar untuk bekerja sama dengan IKM dan memberikan informasi yang lebih spesifik.
- Penguatan kerjasama dengan asosiasi industri yang dapat berperan sebagai jembatan antara IKM dan industri skala besar, dengan cara: (i) mengadakan pertemuan bisnis dengan memfasilitasi pertemuan antara pelaku IKM dan industri skala besar untuk menjalin hubungan bisnis; (ii) membuat direktori produk IKM yang dapat diakses oleh industri skala besar; dan (iii) pemanfaatan teknologi informasi, seperti website, sosial media, dan bila memungkinkan berupa aplikasi, yang dapat mempermudah akses informasi bagi IKM.
- Contoh praktis yang dapat dihasilkan Disnaker Kabupaten Jombang untuk memperkuat akses informasi antara IKM dan industri skala besar adalah: (i) pembuatan platform digital antara Disnaker dengan asosiasi yang menghubungkan IKM dengan industri skala besar, sehingga IKM dapat dengan mudah mencari informasi mengenai kebutuhan bahan baku dan peluang bisnis; (ii) mengadakan acara *business matching* secara berkala untuk mempertemukan pelaku IKM dengan industri skala besar; (iii) menyediakan program inkubasi bisnis bagi IKM yang memiliki potensi untuk menjadi pemasok bagi industri skala besar; (iv) *Marketplace Business to Business (B2B)*, dimana platform ini memfasilitasi transaksi langsung antara IKM dan industri skala besar; (v) *Platform Networking*, dimana Platform ini fokus pada membangun jaringan antara pelaku usaha melalui fitur seperti forum diskusi, webinar, dan *event*; dan (vi) *Platform Data*, dimana platform ini menyediakan data yang relevan mengenai kebutuhan industri skala besar dan kemampuan IKM.

#### **D. Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Tenaga Kerja**

1. Pentingnya strategi peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Jombang antara lain:

- a. Rata-rata kualitas dan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Jombang selama ini masih relatif rendah. Pengertian kualitas dan kompetensi meski terkesan sama, namun relatif berbeda.
  - o Kualitas tenaga kerja merujuk pada karakteristik umum yang rata-rata dimiliki oleh tenaga kerja. Karakteristik ini rata-rata mencakup: (i) pendidikan, yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai; (ii) pengalaman, yaitu lama waktu bekerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan; (iii) kesehatan, yaitu kondisi fisik dan mental yang mendukung produktivitas; (iv) motivasi, yaitu tingkat keinginan dan semangat untuk bekerja; dan (v) etika kerja, yaitu sikap dan perilaku yang mencerminkan profesionalisme.
  - o Sementara kompetensi lebih condong dimaknai sebagai kemampuan spesifik yang dimiliki oleh individu (tenaga kerja) untuk melakukan tugas tertentu. Hal ini mencakup: (i) pengetahuan, yaitu pemahaman terhadap konsep, fakta, dan prinsip yang relevan dengan pekerjaan; (ii) keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tindakan atau tugas secara efektif; dan (iii) sikap, yaitu karakteristik pribadi yang mendukung kinerja, seperti inisiatif, kerjasama, dan tanggung jawab.
- b. Berdasarkan pemahaman di atas, rata-rata kondisi di Kabupaten Jombang masih relatif rendah. Untuk itu, peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja sangat penting dilakukan. Alasan pertama untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang dapat menjadi stimulan bagi pelaku usaha dalam menanamkan investasinya di Kabupaten Jombang. Tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja yang kompeten memiliki pengetahuan mendalam dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Tenaga kerja yang kompeten seringkali lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif. Hal ini dapat mendorong terjadinya inovasi dan pengembangan produk atau layanan baru.
- c. Alasan berikutnya urgensi peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Jombang adalah untuk meningkatkan kualitas produk dan jasa. Tenaga kerja yang kompeten memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas tinggi. Berdasarkan hasil survei lapang, beberapa pelaku usaha yang diwawancarai kadangkala mengalami kesulitan mendapatkan tenaga

kerja lokal yang sesuai spesifikasi. Persoalan tersebut dikhawatirkan akan mengurangi konsistensi kualitas produk atau jasa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tenaga kerja lokal seringkali mengalami keterbatasan terhadap pelatihan vokasi atau keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

- d. Alasan selanjutnya bahwa tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten mampu mengurangi biaya operasional perusahaan, yang menjadi variabel utama bagi pelaku usaha dalam memutuskan investasi. Tenaga kerja yang kompeten dapat mengurangi biaya produksi karena mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Pekerja yang kompeten cenderung membuat lebih sedikit kesalahan dalam bekerja. Kesalahan-kesalahan yang sering terjadi seperti produk cacat, kerusakan mesin, atau pemborosan bahan baku dapat menyebabkan kerugian finansial yang cukup besar. Hasil survei sebagian pelaku usaha menyatakan bahwa tenaga kerja lokal di Jombang kadangkala dianggap kurang memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh industri modern. Ini bisa mencakup keterampilan dalam menggunakan mesin, software, atau teknologi lainnya.
2. Beberapa usulan strategi umum untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Jombang antara lain:
    - a. Dalam rangka mengatasi persoalan rendahnya rata-rata tingkat pendidikan tenaga kerja di Kabupaten Jombang, langkah perbaikan dalam jangka pendek dan menengah adalah perlunya peningkatan cakupan program pemagangan melalui MoU dengan perusahaan sesuai dengan kompetensi calon tenaga kerja.
      - o Nota Kesepahaman (MoU) antara lembaga pendidikan di Kabupaten Jombang dengan perusahaan menjadi kunci dalam memperluas cakupan program magang. Melalui MoU, kedua belah pihak dapat menyepakati kerangka kerja sama yang jelas, termasuk:
        - Identifikasi kebutuhan dengan bersama-sama mengidentifikasi kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja dengan kompetensi tertentu.
        - Perencanaan program dengan merancang program magang yang disesuaikan dengan kurikulum pendidikan dan kebutuhan industri.
        - Penempatan magang dengan menentukan lokasi penempatan magang yang sesuai dengan bidang studi mahasiswa.

- Evaluasi dan sertifikasi dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja peserta didik magang dan memberikan sertifikat sebagai bukti kelulusan program.
  - Contoh implementasi dari MoU seperti: (i) program magang bersertifikat dengan memberikan sertifikat kepada peserta didik yang telah menyelesaikan program magang sebagai bukti kompetensi yang diperoleh; (ii) program magang jangka panjang dengan menyediakan program magang dengan durasi yang lebih panjang untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mendalami bidang yang diminati; (iii) program magang berbasis proyek dengan memberikan tugas proyek kepada peserta didik selama magang untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dan kreativitas; dan (iv) kemitraan dengan perusahaan multinasional dengan membuka peluang bagi pelajar SMK atau mahasiswa untuk magang di perusahaan multinasional.
- b. Dalam rangka mengatasi gap antara kurikulum dan kebutuhan industri, diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak. Beberapa solusi yang dapat dilakukan di Kabupaten Jombang antara lain:
- Kerjasama pendidikan dan industri dengan membangun kerjasama yang lebih erat antara dunia pendidikan dan industri, misalnya melalui program magang, kunjungan industri, atau pengembangan kurikulum bersama.
  - Kurikulum berbasis kompetensi dengan mengadopsi kurikulum yang lebih fokus pada pengembangan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja.
  - Peningkatan fasilitas praktik dengan menyediakan fasilitas praktik yang memadai, seperti laboratorium, workshop, atau simulasi kerja, agar siswa dapat mengembangkan keterampilan praktis.
  - Pembelajaran berbasis proyek dengan menerapkan metode pembelajaran berbasis proyek yang memungkinkan siswa untuk belajar sambil menghasilkan output kerja.
  - Memberikan pelatihan kepada guru agar mereka dapat mengadopsi metode pembelajaran yang lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini.
  - Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap relevansi kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja.

- o Semua program di atas dapat dilakukan dengan penguatan secara intens terkait koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang dengan BKK (Bursa Kerja Khusus) SMK.
- c. Dalam rangka mengatasi persoalan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, diperlukan pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. Pelatihan berbasis unit kompetensi merupakan pendekatan yang sangat efektif dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Unit kompetensi adalah satuan terkecil dari sebuah kompetensi yang menggambarkan kemampuan melakukan suatu tugas atau pekerjaan tertentu secara mandiri. Setiap unit kompetensi memiliki standar kinerja yang jelas dan dapat diukur, dengan beberapa kegiatan yang bisa dilakukan sebagai berikut:
  - o Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan kluster kompetensi. Output yang diharapkan adalah peningkatan jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi setiap tahunnya.
  - o Koordinasi lintas lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja. Output yang diharapkan adalah meningkatnya jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas setiap tahunnya.
  - o Perlunya pembinaan dari Dinas Tenaga Kerja terhadap Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta. Output yang diharapkan adalah peningkatan jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina setiap tahunnya. Pembinaan diperlukan karena rata-rata LPK swasta di Kabupaten Jombang masih dihadapkan pada ragam kelemahan, seperti: (i) seringkali kesulitan memenuhi biaya operasional, seperti sewa tempat, gaji instruktur, dan pembelian peralatan; (ii) anggaran yang terbatas membuat promosi program pelatihan menjadi kurang efektif; (iii) tidak semua instruktur memiliki sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan bidang yang diajarkan; (iv) kurikulum pelatihan belum selalu relevan dengan kebutuhan dunia kerja yang dinamis; dan (v) masyarakat belum banyak mengetahui keberadaan dan program-program yang ditawarkan oleh LPK swasta.

- o Pembinaan terhadap LPK swasta di Kabupaten Jombang juga diperlukan karena selama ini jumlah yang terakreditasi masih minim. Banyak LPK swasta memiliki keterbatasan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun finansial, untuk memenuhi persyaratan akreditasi. Tanpa akreditasi, sulit untuk menjamin kualitas pelatihan yang diberikan oleh LPK swasta.
  - o Kebijakan lain yang bersifat mendukung seperti: (i) pelatihan jarak jauh dengan memanfaatkan teknologi untuk menyediakan pelatihan jarak jauh yang lebih fleksibel dan terjangkau; (ii) memberikan insentif bagi perusahaan yang melakukan pelatihan bagi karyawannya; dan (iii) menyediakan informasi yang mudah diakses mengenai program pelatihan yang tersedia.
- d. Dalam rangka mengatasi persoalan rendahnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja, diperlukan optimalisasi pelatihan kerja berbasis kompetensi dengan sertifikat dari BNSP. Solusi untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja bersertifikat di Kabupaten Jombang antara lain:
- o Subsidi biaya sertifikasi, dimana Pemerintah Daerah dapat memberikan subsidi atau bantuan biaya bagi individu yang ingin mengikuti sertifikasi.
  - o Pelatihan yang fleksibel, seperti pelatihan jarak jauh atau pelatihan modular, untuk mengakomodasi kebutuhan peserta.
  - o Kerjasama Pemerintah Daerah, dunia usaha, dan pendidikan dengan membangun kemitraan yang kuat untuk mengembangkan program pelatihan yang relevan dan terjangkau.
  - o Peningkatan akses terhadap informasi yang mudah diakses mengenai program sertifikasi yang tersedia.
  - o Memberikan insentif bagi perusahaan yang melakukan pelatihan bagi karyawannya dan mendorong mereka untuk mendapatkan sertifikasi.
  - o Memastikan adanya standar sertifikasi yang jelas dan diakui secara nasional maupun internasional.

## **E. Peningkatan Kesesuaian Keterampilan Tenaga Kerja dengan Kebutuhan Industri**

1. Pentingnya peningkatan kesesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri di Kabupaten Jombang antara lain:
  - a. Saat ini di Kabupaten Jombang masih terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Terdapat permasalahan berupa rendahnya kesesuaian

- kualifikasi pencari kerja terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja. Ketidakesesuaian banyak disebabkan karena kebutuhan industri terus berubah seiring dengan dinamika pasar. Perubahan tren konsumen, munculnya pasar baru, dan globalisasi juga turut mempengaruhi jenis keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pada sisi lain, pasokan tenaga kerja lokal di Kabupaten Jombang rata-rata masih belum sesuai dengan kualifikasi perusahaan, mengingat mayoritas masih lulusan pendidikan menengah ke bawah.
- b. Persoalan masih rendahnya kesesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri di Kabupaten Jombang dapat berdampak kurang baik, khususnya terhadap potensi tingginya tingkat pengangguran, dimana individu yang memiliki keterampilan yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan pasar kerja akan kesulitan mendapatkan pekerjaan. Jika tenaga kerja tidak memiliki keterampilan yang sesuai, maka akan sulit bagi Kabupaten Jombang untuk mengembangkan inovasi dan produktivitas daerah.
2. Beberapa usulan strategi umum untuk meningkatkan kesesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri di Kabupaten Jombang antara lain:
- a. Penguatan sinkronisasi antara kurikulum dengan kebutuhan industri, dengan cara:
    - o Revisi kurikulum yang dilakukan secara berkala untuk memastikan relevansi dengan kebutuhan industri.
    - o Peningkatan kualitas praktik kerja dengan memberikan kesempatan kepada siswa untuk melakukan praktik kerja di perusahaan secara berkualitas.
    - o Pemerintah Daerah mendorong kemitraan khususnya antara SMK dan perusahaan untuk mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri di Jombang.
    - o Peningkatan peran dunia usaha dalam pendidikan dengan melibatkan dunia usaha dalam proses pengembangan kurikulum, memberikan pelatihan kepada pengajar, dan menyediakan fasilitas praktik kerja.
    - o Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mempermudah akses informasi tentang kebutuhan industri dan memperluas jaringan kerjasama.
  - b. Contoh penerapan di Kabupaten Jombang terkait sinkronisasi antara kurikulum dengan kebutuhan industri seperti: (i) pemetaan kebutuhan

industri dengan melakukan survei terhadap perusahaan-perusahaan di Kabupaten Jombang untuk mengetahui secara detail keterampilan apa saja yang paling dibutuhkan; (ii) meningkatkan kerjasama antara SMK dengan industri melalui program *link and match*, sehingga kurikulum SMK dapat disesuaikan dengan kebutuhan industri; (iii) membangun pusat pelatihan yang menyediakan berbagai program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri; dan (iv) perluasan cakupan Bursa Kerja Khusus (BKK) yang mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan.

- c. Mengatasi masalah kesenjangan keterampilan yang dilakukan dengan upaya kolaboratif dari berbagai pihak, seperti Pemerintah Daerah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan. Beberapa solusi yang dapat dilakukan antara lain:
  - o Sosialisasi peningkatan kualitas pembelajaran khususnya di SMK, seperti melalui metode pembelajaran yang lebih interaktif dan berbasis proyek.
  - o Pemerintah Daerah dan perusahaan perlu meningkatkan investasi dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pekerja.
  - o Memperkuat kerja sama antara pendidikan dan industri untuk menyelaraskan kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri.
  - o Mengembangkan program *upskilling* (meningkatkan keterampilan yang sudah ada) dan *reskilling* (mendapatkan keterampilan baru) sehingga mampu membantu pekerja untuk tetap relevan di dunia kerja yang terus berubah.

## **F. Penguatan Informasi Ketenagakerjaan untuk Mempertemukan Permintaan dan Penawaran Pasar Tenaga Kerja**

1. Pentingnya penguatan informasi ketenagakerjaan untuk mempertemukan permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja di Kabupaten Jombang antara lain:
  - a. Selama ini investor atau pelaku usaha yang masuk di Kabupaten Jombang masih minim informasi bagaimana karakteristik tenaga kerja yang ada. Pada sisi lain, mereka terkadang dituntut atas permintaan harus menyerap tenaga kerja lokal. Berdasarkan hasil survei lapang, terdapat kekhawatiran di kalangan investor karena kurangnya informasi kualifikasi tenaga kerja di Jombang dan pada sisi lain terdapat tuntutan penyerpaan tenaga kerja justru dapat menciptakan isu sosial. Informasi yang kurang lengkap dan

tidak akurat tentang tenaga kerja lokal dapat menyebabkan persoalan keputusan investasi, seperti keterbatasan investor dalam menyusun strategi bisnis, karena kurangnya informasi karakteristik tenaga kerja lokal, perusahaan tidak dapat menyesuaikan strategi bisnis mereka, mulai dari perekrutan hingga pelatihan.

- b. Tenaga kerja di Jombang selama ini juga kurang begitu mengetahui secara akurat informasi pasar tenaga kerja, terutama perusahaan apa dan mana saja yang membutuhkan tenaga kerja. Aplikasi “SiapKerja” dari Kemnaker terkadang terdapat beberapa kelemahan, seperti: (i) ketidaksesuaian antara informasi yang tertera dengan kondisi sebenarnya di lapangan; (ii) terkadang terdapat kelambatan akses atau gangguan teknis; (iii) fitur-fitur dalam aplikasi dinilai belum sepenuhnya memadai untuk memenuhi kebutuhan semua pengguna; dan (iv) informasi mengenai seleksi yang tidak jelas dapat membuat pencari kerja merasa tidak pasti. Kurang optimalnya informasi menyebabkan pencari kerja kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan minat mereka. Hal ini berdampak pada: (i) pencari kerja relatif kesulitan mencari lowongan yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, karena mereka mungkin mengirimkan banyak lamaran tanpa mendapatkan respons yang baik; (ii) tanpa informasi yang cukup, pencari kerja seringkali mengambil keputusan yang salah terkait pemilihan pekerjaan, seperti menerima tawaran pekerjaan yang tidak sesuai atau menolak tawaran yang sebenarnya bagus; dan (iii) proses pencarian kerja menjadi lebih lama dan melelahkan, karena pencari kerja harus melakukan banyak penggalian informasi sendiri untuk mendapatkan informasi yang mereka butuhkan.
- c. Belum optimalnya informasi ketenagakerjaan dalam mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja menyebabkan adanya *mismatch* antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, atau terjadi ketidaksesuaian antara jumlah dan jenis tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan pasar. Persoalan ini menjadikan informasi pasar tenaga kerja sangat dibutuhkan bukan hanya bagi pencari kerja dan perusahaan, namun juga bagi pihak lain misalnya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Bagi LPK, informasi pasar tenaga kerja yang baik dapat membantu untuk merancang program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri. Informasi yang akurat juga memudahkan LPK dalam menjalin kerjasama dengan perusahaan.

2. Beberapa usulan strategi umum untuk menguatkan informasi ketenagakerjaan dalam mempertemukan permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja di Kabupaten Jombang antara lain:
  - a. Jika memungkinkan, dilakukan pengembangan platform informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi di Kabupaten Jombang yang perlu dikonsultasikan dengan Kemnaker. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas data tentang lowongan pekerjaan dan profil pencari kerja, sehingga pencari kerja dapat dengan mudah menemukan pekerjaan yang sesuai.
  - b. Pengelolaan informasi pasar kerja, dengan target capaian adalah persentase pencari kerja yang terseleksi. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa jenis strategi, antara lain:
    - o Pengelolaan informasi pasar kerja yang dilakukan Disnaker Kabupaten Jombang untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyebarkan data tentang kondisi pasar tenaga kerja. Data ini mencakup: (i) permintaan tenaga kerja, yaitu jenis pekerjaan yang dibutuhkan, jumlah lowongan, kualifikasi yang diperlukan; (ii) penawaran tenaga kerja, yaitu jumlah pencari kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman; dan (iii) tren pasar kerja, yaitu perubahan dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja, pengaruh teknologi, dan faktor ekonomi lainnya.
    - o Pengelolaan informasi pasar kerja dapat dilakukan dengan penguatan sistem informasi, antara lain: (i) bursa kerja online dengan membangun dan mengembangkan bursa kerja online yang terintegrasi dengan berbagai sumber data; (ii) membuat database keterampilan yang dimiliki oleh penduduk usia kerja; dan (iii) melakukan analisis data secara berkala untuk mengidentifikasi tren pasar kerja.
    - o Melakukan kolaborasi antara Disnaker Kabupaten Jombang dengan pemangku kepentingan, diantaranya: (i) melakukan survei kebutuhan tenaga kerja kepada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Jombang; dan (ii) berkolaborasi dengan lembaga pendidikan untuk mendapatkan data tentang lulusan dan keterampilan yang dimiliki.
    - o Beberapa contoh praktik dari daerah lain yang bisa diadopsi di Kabupaten Jombang seperti pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang telah mengembangkan berbagai program untuk meningkatkan kualitas informasi pasar tenaga kerja, seperti Bursa Kerja Khusus (BKK) dan sistem informasi navigasi migran service center. Kasus yang lain seperti

- di Yogyakarta telah mengembangkan aplikasi yang menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.
- o Informasi pasar tenaga kerja juga dapat dilakukan dengan kegiatan penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan, dengan indikator keluaran jumlah data dan informasi sarana HI (PP/PKB, struktur skala upah, dan LKS Bipartit) dan pekerja yang terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta pengupahan.
  - o Penguatan pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online, dengan target yang diharapkan adalah jumlah pencari dan pemberi kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui sistem online (Karir Hub). Hal ini didukung dengan kegiatan job fair/bursa kerja, dengan target yang diharapkan adalah jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui job fair/bursa kerja. Ragam kegiatan tersebut pada dasarnya selama ini sudah dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Jombang, dan perlu ditingkatkan khususnya cakupan kegiatan untuk tahun-tahun mendatang.
- c. Strategi meningkatkan persentase pencari kerja yang terseleksi, yang dapat dilakukan melalui:
- o Peningkatan kualitas data dengan cara: (i) mengumpulkan data yang akurat dan relevan, serta *up-to-date* sehingga mencerminkan kondisi pasar kerja yang sebenarnya; (ii) memanfaatkan teknologi untuk mengumpulkan dan mengolah data secara efisien; dan (iii) standarisasi data dengan cara menggunakan format dan terminologi yang sama untuk memudahkan analisis dan perbandingan data.
  - o Penyebarluasan informasi yang efektif dengan cara: (i) menggunakan platform digital seperti job portal, media sosial, dan aplikasi mobile untuk menyebarkan informasi lowongan kerja; (ii) kerjasama dan kolaborasi dengan lembaga pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja; dan (iii) sosialisasi dan mengenalkan siswa dan mahasiswa pada dunia kerja sejak dini, misalnya yang saat ini sudah dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Jombang adalah pembinaan terhadap angkatan kerja khususnya siswa SMK melalui kegiatan Penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ) dan sosialisasi mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).

- Peningkatan keterampilan pencari kerja, yang dapat dilakukan dengan cara: (i) menyediakan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; (ii) memberikan bimbingan karir untuk membantu pencari kerja menemukan minat dan potensi mereka; dan (iii) memfasilitasi networking antara pencari kerja dan perusahaan.
- d. Penguatan informasi ketenagakerjaan berbasis penguatan koordinasi informasi, khususnya antara Disnaker Kabupaten Jombang dengan para pihak, seperti:
  - Pembentukan forum koordinasi yang melibatkan semua instansi terkait untuk membahas dan menyusun strategi bersama dalam pengumpulan dan pengelolaan data pasar tenaga kerja.
  - Menetapkan standar yang jelas mengenai definisi, indikator, dan format data yang akan digunakan oleh semua instansi.
  - Pengembangan sistem informasi terintegrasi yang dapat menampung data dari berbagai sumber dan menghasilkan laporan yang komprehensif.
  - Peningkatan kapasitas sumber daya manusia dengan pelatihan bagi petugas yang bertanggung jawab dalam pengumpulan dan pengelolaan data.
  - Sosialisasi dan diseminasi informasi dengan melakukan sosialisasi kepada seluruh stakeholder tentang pentingnya data pasar tenaga kerja dan cara mengaksesnya.
  - Contoh implementasi yang bisa dilakukan seperti: (i) pembentukan pusat data yang berfungsi sebagai wadah untuk mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data pasar tenaga kerja dari berbagai sumber; dan (ii) pengembangan portal informasi yang mudah diakses oleh masyarakat umum, berisi data-data terkini tentang pasar tenaga kerja di Kabupaten Jombang.

### **6.3. Kebijakan Pengendalian Pertambahan Penduduk**

Pembangunan ketenagakerjaan membutuhkan strategi untuk mengelola SDM, termasuk implikasinya terhadap kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk. Dengan jumlah penduduk yang terkendali, pemerintah dapat lebih fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil dan produktif. Pertumbuhan penduduk yang terkendali juga akan memudahkan Pemerintah Daerah dalam

merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan menghindari surplus atau kekurangan tenaga kerja.

Kebijakan kependudukan mencakup 5 (lima) aspek, yaitu: (i) berkaitan dengan kuantitas penduduk seperti jumlah, struktur, komposisi, pertumbuhan, dan persebaran penduduk; (ii) berkaitan dengan kualitas penduduk seperti status kesehatan, angka kematian, tingkat pendidikan, dan angka kemiskinan; (iii) berkaitan dengan mobilitas penduduk, seperti tingkat migrasi yang mempengaruhi persebaran penduduk antar wilayah; (iv) berkaitan dengan informasi penduduk; dan (v) berkaitan dengan kebijakan kependudukan.

Secara teoritis, kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk bertujuan untuk meminimalisir permasalahan kependudukan sehingga diharapkan bisa meningkatkan kualitas ketenagakerjaan dan meminimalisir angka pengangguran dan kemiskinan. Berdasarkan tujuan tersebut, maka kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk merupakan bagian penting dari RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029, yang secara spesifik kebijakannya adalah sebagai berikut:

1. Penyediaan pelayanan, penyuluhan dan advokasi kesehatan reproduksi, khususnya informasi yang dapat diakses oleh ibu dan calon ibu terhadap kesehatan reproduksi, keluarga berencana, dan keluarga sejahtera. Contoh program tambahan yang barangkali belum banyak dilakukan di Kabupaten Jombang seperti:
  - a. Kegiatan kelas ibu hamil, yaitu forum diskusi kelompok yang membahas topik-topik penting seperti nutrisi selama kehamilan, tanda-tanda persalinan, perawatan bayi baru lahir, dan sebagainya.
  - b. Bincang santai kesehatan reproduksi yang dapat diwujudkan dalam forum informal untuk berdiskusi tentang berbagai masalah kesehatan reproduksi, seperti menopause, gangguan haid, dan infertilitas.
  - c. Penyuluhan di sekolah dengan program pendidikan kesehatan reproduksi di sekolah untuk remaja, agar mereka memiliki pengetahuan yang cukup tentang tubuh mereka dan cara menjaga kesehatan reproduksi.
  - d. Kampanye kesehatan reproduksi melalui media massa, radio Suara JombangFM milik Diskominfo, media sosial, atau acara komunitas untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesehatan reproduksi.

2. Penguatan pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB), seperti:
  - a. Peningkatan akses terhadap pelayanan KB, seperti penyediaan ketersediaan alat kontrasepsi dan tenaga kesehatan yang kompeten di berbagai fasilitas kesehatan.
  - b. Peningkatan cakupan jumlah penyuluhan dan edukasi tentang pentingnya KB, jenis-jenis kontrasepsi, dan cara penggunaannya.
  - c. Pembinaan Kader KB di tingkat desa untuk memberikan konseling dan pendampingan kepada masyarakat.
  - d. Kemitraan dengan berbagai pihak seperti lembaga, organisasi masyarakat, dan sektor swasta untuk mendukung pelaksanaan Program KB.
  - e. Pemanfaatan teknologi informasi: Penggunaan teknologi informasi seperti aplikasi mobile dan website yang dapat memudahkan akses masyarakat terhadap informasi dan layanan KB.
3. Membuka seluas-luasnya akses informasi terhadap kesehatan reproduksi untuk seluruh kalangan termasuk remaja melalui pendidikan. Contoh program tambahan terkait akses informasi terhadap kesehatan reproduksi yang barangkali belum banyak dilakukan di Kabupaten Jombang seperti:
  - a. Integrasi ke dalam kurikulum pendidikan dengan cara: (i) penyelenggaraan Pendidikan Seksual Komprehensif (PSK), yang memberikan informasi yang akurat tentang anatomi, fisiologi, perubahan tubuh selama pubertas, kehamilan, kontrasepsi, dan penyakit menular seksual; dan (ii) peningkatan keterlibatan guru, sehingga Guru perlu diberikan pelatihan yang memadai agar dapat menyampaikan materi PSK dengan efektif dan nyaman.
  - b. Optimalisasi penggunaan teknologi misalnya menggunakan platform media sosial untuk menyebarkan informasi melalui konten yang menarik dan interaktif.
4. Meningkatkan ketertiban administrasi kependudukan dan updating data kependudukan sebagai upaya mengendalikan pertumbuhan penduduk melalui perpindahan. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa kegiatan, yaitu:
  - a. Pemanfaatan teknologi informasi misalnya melalui: (i) penggunaan Sistem Informasi Geografis (SIG) untuk memvisualisasikan data kependudukan dan menganalisis pola persebaran penduduk; dan (ii) mengembangkan aplikasi mobile yang saat ini sudah dimiliki Dispendum Capil untuk memudahkan masyarakat dalam mengakses layanan administrasi kependudukan dan melaporkan perubahan data.

- b. Penguatan sinergi antar instansi, misalnya meningkatkan koordinasi antara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Sosial, dan Dinas Tenaga Kerja. Hal ini misalnya membuat forum koordinasi yang melibatkan semua instansi terkait secara berkala untuk membahas isu-isu kependudukan dan mencari solusi bersama. Contoh sinergi antar instansi misalnya seperti:
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Sosial: Bersama-sama melakukan pendataan penduduk miskin untuk memudahkan penyaluran bantuan sosial.
  - Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Tenaga Kerja: Bersama-sama melakukan pendataan tenaga kerja untuk mempermudah penempatan kerja dan pelatihan.
  - Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan Dinas Kesehatan: Bersama-sama melakukan pendataan penduduk yang membutuhkan pelayanan kesehatan khusus, seperti ibu hamil, lansia, dan penyandang disabilitas.

#### **6.4. Kebijakan Kesehatan**

Kebijakan kesehatan sangat diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan. Kebijakan kesehatan dan pembangunan ketenagakerjaan memiliki hubungan yang sangat erat dan saling mempengaruhi. Kesehatan yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sedangkan pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas dapat meningkatkan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan. Contoh sinergi kebijakan kesehatan dan ketenagakerjaan seperti: (i) program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang memberikan akses yang lebih luas bagi masyarakat terhadap layanan kesehatan, termasuk pekerja informal; dan (ii) program kesehatan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan dapat meningkatkan produktivitas pekerja, mengurangi kecelakaan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kebijakan kesehatan berkaitan dengan kesehatan masyarakat secara umum, dan khususnya dalam menjamin kondisi kesehatan tenaga kerja dan Penduduk Usia Kerja (PUK). Kesehatan erat kaitannya dengan penyiapan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini, kesehatan merupakan aspek penting dalam membangun sumber daya manusia (termasuk tenaga kerja) yang unggul. Kualitas sumberdaya manusia menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan berketerampilan. Berdasarkan urgensi tersebut, maka fokus pengembangan, pemantapan dan peningkatan pelayanan kesehatan dalam rangka pembangunan

ketanagakerjaan di Kabupaten Jombang selama tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan sarana dan prasarana pelayanan medis Puskesmas dan jaringannya yang memadai dan merata. Manfaat dari peningkatan sarana dan prasarana Puskesmas antara lain: (i) meningkatkan efisiensi pelayanan kesehatan, yaitu Dengan adanya fasilitas yang memadai, pelayanan kesehatan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan efisien; dan (ii) mengurangi beban rumah sakit, karena Puskesmas yang kuat dapat mengurangi beban rumah sakit rujukan, sehingga rumah sakit dapat fokus pada kasus-kasus yang lebih kompleks.
2. Peningkatan jumlah Puskesmas yang terakreditasi dalam menjamin pemerataan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Dengan semakin banyaknya Puskesmas yang terakreditasi, maka semakin terjamin pula kualitas pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat, terutama di tingkat primer.
3. Peningkatan imunisasi, surveilans gizi, pendidikan gizi, dan pemberdayaan masyarakat untuk pencapaian Keluarga Sadar Gizi (KSG). Pengertian KSG adalah keluarga yang mampu mengenal, mencegah, dan mengatasi masalah gizi setiap anggotanya. KSG memiliki perilaku gizi yang baik, tercermin dari kebiasaan makan yang sehat, pemantauan pertumbuhan anak secara teratur, dan pengetahuan yang memadai tentang gizi.
4. Peningkatan jaminan pemeliharaan dan pembiayaan kesehatan untuk masyarakat miskin/rentan miskin. Program ini memberikan akses yang lebih merata terhadap layanan kesehatan, sehingga masyarakat yang kurang mampu secara ekonomi tidak perlu khawatir akan biaya pengobatan ketika sakit.
5. Peningkatan keterampilan dan profesionalisme tenaga kesehatan baik tenaga paramedis dan non paramedis melalui pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan. Peningkatan keterampilan dan profesionalisme tenaga kesehatan merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting. Dengan tenaga kesehatan yang kompeten, kualitas pelayanan kesehatan akan meningkat, masyarakat akan lebih sehat, dan Kabupaten Jombang akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.
6. Peningkatan kualitas kesehatan lingkungan, penyediaan sarana air bersih dan sanitasi dasar ke seluruh jangkauan wilayah perdesaan. Di daerah perdesaan, akses terhadap fasilitas ini seringkali terbatas, sehingga berdampak pada

kualitas hidup dan kesehatan masyarakat. Ketiadaan akses yang memadai dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan.

7. Peningkatan upaya pencegahan dan pengendalian penyakit menular, penyakit tidak menular dan surveilans epidemiologi. Kegiatan-kegiatan ini bertujuan untuk menjaga kesehatan masyarakat, meningkatkan kualitas hidup, dan mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Dengan upaya yang terpadu dan berkelanjutan, diharapkan Kabupaten Jombang dapat mencapai derajat kesehatan masyarakat yang lebih baik, terutama dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan.
8. Peningkatan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) pencegahan penyalahgunaan Narkotika, Psikotropika, dan Zat Aditif. Melalui KIE, masyarakat, terutama generasi muda (angkatan kerja produktif), dapat memperoleh pengetahuan yang akurat tentang bahaya narkoba, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang bijak untuk menolak narkoba.

#### **6.5. Kebijakan Investasi**

Kebijakan investasi mempunyai peranan penting sebagai penggerak perekonomian daerah. Dalam konteks RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029, kebijakan investasi dilakukan untuk meningkatkan kinerja lapangan usaha atau sektoral sebagai instrumen untuk menyerap tingginya potensi Penduduk Usia Kerja (PUK) dan Angkatan Kerja. Kebijakan investasi diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Strategi kebijakan investasi dilakukan atas dasar asas kepastian hukum, keterbukaan, akuntabilitas, perlakuan yang sama dan tidak membedakan asal investor, kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional dan daerah.

Asas tersebut menjadi prinsip dan nilai-nilai dasar dalam mewujudkan tujuan penanaman modal, yaitu: (i) meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah; (ii) menciptakan lapangan kerja; (iii) meningkatkan pembangunan ekonomi berkelanjutan; (iv) meningkatkan kemampuan daya saing dunia usaha daerah; (v) meningkatkan kapasitas dan kemampuan teknologi daerah; (vi) mendorong pengembangan ekonomi kerakyatan; (vii) mengolah ekonomi potensial menjadi kekuatan ekonomi riil dengan menggunakan dana yang berasal, baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri; dan (viii) meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Asas, prinsip, dan nilai dasar kebijakan investasi tersebut secara rinci dapat diturunkan menjadi beberapa program dalam mendorong kebijakan Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029, yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan intensitas dan cakupan promosi investasi, dengan beberapa kegiatan yang bisa dilakukan antara lain: (i) branding daerah dengan membangun citra positif Jombang sebagai tujuan investasi yang menarik; (ii) roadshow dan seminar investasi untuk memperkenalkan potensi Jombang kepada calon investor; (iii) partisipasi dalam pameran investasi baik di dalam maupun luar negeri; (iv) memanfaatkan media sosial untuk mempromosikan potensi investasi Jombang; dan (v) menyediakan informasi yang lengkap dan akurat tentang potensi investasi, prosedur perizinan, dan fasilitas yang tersedia.
2. Pemberian fasilitas, kemudahan, dan atau insentif penanaman modal untuk mendorong *linkage* sektoral dan bagi perluasan kesempatan kerja. Contoh yang dapat dilakukan antara lain:
  - a. Misalnya untuk mendorong pertumbuhan sektor pariwisata di Jombang, Pemerintah Daerah dapat memberikan insentif berupa pengurangan pajak bagi investor yang membangun hotel dan restoran.
  - b. Pemberlakuan *tax holiday* dengan memberikan pembebasan pajak penghasilan badan selama periode tertentu bagi perusahaan yang berinvestasi di sektor-sektor prioritas.
  - c. Pemberlakuan *tax allowance* dengan memberikan pengurangan pajak penghasilan badan atas biaya-biaya tertentu yang terkait dengan investasi, seperti biaya penelitian dan pengembangan.
  - d. Pemberlakuan *super deduction* dengan memberikan pengurangan tambahan terhadap biaya-biaya tertentu yang terkait dengan investasi, seperti pembelian mesin dan peralatan baru.
3. Percepatan pembangunan infrastruktur khususnya di perdesaan dengan mengembangkan pola Kerjasama Pemerintah Swasta (KPS) dan non KPS yang diintegrasikan dengan rencana penanaman modal untuk sektor-sektor strategis, terutama sektor pertanian, industri, perdagangan, dan pariwisata.
4. Peningkatan kapasitas UMKM melalui strategi naik kelas, yaitu strategi untuk mendorong usaha yang berada pada skala tertentu untuk menjadi usaha dengan skala yang lebih besar, usaha mikro berkembang menjadi usaha kecil, kemudian menjadi usaha menengah, dan pada akhirnya menjadi usaha berskala besar. Beberapa contoh program yang dapat dilaksanakan di Kabupaten Jombang antara lain:
  - a. Program inkubator bisnis dengan menyediakan fasilitas dan mentoring bagi UMKM yang baru berdiri.

- b. Program desa wisata dengan mengembangkan potensi wisata di desa-desa untuk meningkatkan pendapatan masyarakat.
  - c. Pengembangan Produk Unggulan Daerah (PUD) dengan memilih dan mengembangkan produk-produk unggulan daerah menjadi merek yang kuat.
  - d. Pameran produk UMKM dengan mengadakan pameran produk UMKM secara berkala untuk memperkenalkan produk-produk lokal kepada masyarakat luas.
5. Penguatan bangun industri dan optimalisasi sarana prasarana pengelolaan lingkungan industri agar terjadi optimalisasi penggunaan sumber daya lokal bagi perluasan nilai tambah ekonomi dan bagi perluasan kesempatan kerja. Penguatan lingkungan industri bagi industri skala besar contohnya dengan mendorong percepatan investasi di Kawasan Industri Utara Brantas. Sementara penguatan lingkungan industri skala IKM contohnya memperkuat lingkungan kluster atau sentra IKM.
  6. Memperkuat komitmen dalam memberikan kepastian hukum dan jaminan investasi agar terjadi peningkatan investasi untuk menampung potensi tingginya penduduk yang masuk angkatan kerja. Program ini sejalan dengan penjelasan sebelumnya (kebijakan umum) terkait peningkatan iklim kenyamanan dan keamanan investasi.

#### **6.6. Kebijakan Peningkatan Kualitas Angkatan Kerja**

Salah satu sumber permasalahan dalam pembangunan ketenagakerjaan di mayoritas daerah-daerah di Indonesia, termasuk Kabupaten Jombang adalah ketidakseimbangan antara angkatan kerja dan kesempatan kerja. Permasalahan tersebut rata-rata terjadi akibat ketimpangan pasar kerja yang ditandai dengan kelebihan tenaga kerja, yang disebabkan terutama oleh struktur ekonomi yang belum mampu menyerap seluruh angkatan kerja yang tersedia.

Kondisi ketidakseimbangan akan meningkatkan risiko bertambahnya tingkat penganggur terbuka. Untuk itu, penting disusun strategi kebijakan dalam menciptakan keseimbangan komposisi di dalam angkatan kerja. Pada dasarnya angkatan kerja merupakan sumber daya yang apabila dikelola dengan baik akan menguntungkan bagi peningkatan kualitas pembangunan. Jumlah angkatan kerja muda dapat menciptakan bonus demografi, namun demikian apabila kualitas dari angkatan kerja tersebut tidak baik, maka akan menambah permasalahan ketenagakerjaan. Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang relatif didominasi oleh usia produktif dan matang, namun rata-rata masih berpendidikan rendah (SD/Sederajat).

Peningkatan kualitas angkatan kerja khususnya usia muda akan memberikan kontribusi dalam merubah struktur penduduk kelompok berpendidikan rendah ke pendidikan yang lebih tinggi. Pengembangan tingkat pendidikan selain meningkatkan kualitas, juga produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka peningkatan kualitas angkatan kerja merupakan langkah yang tepat agar tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang dapat tercapai. Rincian kebijakan peningkatan kualitas angkatan kerja dalam penyusunan RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sekolah-sekolah kejuruan melalui peningkatan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan pemberi kerja dalam rangka meningkatkan potensi daerah dan menjalankan fungsi bursa kerja secara optimal. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong secara aktif kemitraan dengan Dunia Usaha dan Industri (DUDI), misalnya:
  - a. Melakukan survei dan pemetaan secara berkala untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor industri di Kabupaten Jombang.
  - b. Mengadakan job fair yang melibatkan sekolah kejuruan dan perusahaan-perusahaan untuk mempertemukan lulusan dengan peluang kerja.
  - c. Memfasilitasi Praktik Kerja Lapangan (PKL) siswa SMK di perusahaan-perusahaan yang relevan dengan jurusan mereka.
  - d. Menyediakan program magang bagi siswa SMK untuk mendapatkan pengalaman kerja yang lebih intensif.
2. Meningkatnya jumlah lembaga pelatihan yang profesional dan menjalankan standar pelatihan kerja nasional serta berorientasi pada dunia usaha dan dunia industri. Barangkali inovasi program yang bisa dilakukan Disnaker Kabupaten Jombang adalah standarisasi kurikulum dan modul pelatihan, yang dapat dilakukan dengan:
  - a. Penyusunan kurikulum bersama yang melibatkan Disnaker bekerja sama dengan LPK dan dunia usaha untuk menyusun kurikulum pelatihan yang sesuai dengan standar kompetensi nasional dan kebutuhan pasar kerja.
  - b. Pengembangan modul pelatihan dengan memfasilitasi pengembangan modul pelatihan yang berkualitas dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan.
3. Peningkatan keterampilan dan kompetensi, yang mendesak untuk diprioritaskan di Kabupaten Jombang antara lain:
  - a. Memfasilitasi program magang bagi siswa dan lulusan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang nyata.

- b. Menerapkan sistem sertifikasi kompetensi untuk mengukur kemampuan tenaga kerja.
    - c. Pembelajaran sepanjang hayat dengan mendorong masyarakat untuk terus belajar dan mengembangkan diri sepanjang hayat.
4. Peningkatan keterlibatan dunia usaha, yang mendesak untuk diprioritaskan di Kabupaten Jombang adalah kemitraan antara pemerintah, dunia usaha, dan pendidikan untuk menyelaraskan kebutuhan industri dengan program pendidikan dan pelatihan.
5. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, yang mendesak untuk diprioritaskan di Kabupaten Jombang antara lain:
  - a. Menyediakan jaminan sosial yang memadai bagi tenaga kerja.
  - b. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

#### **6.7. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan**

Kebijakan pendidikan dan pelatihan merupakan kebijakan turunan dari kebijakan umum sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya, khususnya mengenai peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja. Kebijakan pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan tingkat atau jenjang pendidikan, kualitas, keterampilan dan keahlian tenaga kerja, yang dilakukan secara intens dan berjenjang. Tersedianya Penduduk Usia Kerja (PUK) yang terdidik dan terampil merupakan dasar dari perencanaan pembangunan tenaga kerja.

Persediaan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi dan terampil akan berkorelasi positif terhadap tingkat pendapatan yang diperoleh, sehingga peluang untuk menjadi sejahtera akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan karena dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang tinggi, maka akan membuka ketersediaan dan peluang pasar kerja yang lebih luas dan berkualitas. Rincian kebijakan pendidikan dan pelatihan dalam penyusunan RTKD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Peningkatan mutu pendidikan melalui Program Akselerasi Mutu Sekolah (PAMS) dengan peningkatan Musyawarah Kerja Kelompok Pengawas Sekolah (MKKPS), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) SMP, dan SMA/SMK.
2. Peningkatan kualitas pendidikan yang berstandar melalui penyediaan sarana prasarana memadai, penguatan kelembagaan dan manajemen sumberdaya manusia, evaluasi penyelenggaraan pendidikan berbasis data dan informasi, peningkatan standar manajemen mutu, peningkatan sertifikasi tenaga pendidik,

dan pengembangan proses belajar mengajar berbasis multikultur dan nilai-nilai budaya luhur.

3. Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, yang mendesak untuk diprioritaskan di Kabupaten Jombang antara lain:
  - a. Penyusunan kurikulum pendidikan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan sosialisasi terutama kepada SMK agar dapat melakukan akselerasi kurikulum, misalnya melalui: (i) workshop dengan pakar industri; (ii) mengorganisir kunjungan industri ke perusahaan-perusahaan terkemuka; (iii) mengadakan kompetisi pemrograman untuk merangsang kreativitas dan inovasi siswa; dan (iv) menyediakan inkubator bisnis untuk mendukung siswa yang ingin memulai berwirausaha.
  - b. Melakukan pelatihan dan pengembangan bagi guru (khususnya guru SMK) untuk meningkatkan kompetensi mereka. Dunia kerja saat ini terus berubah dengan cepat, terutama dengan adanya perkembangan teknologi. Guru SMK perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan terkini agar dapat membekali siswa dengan kompetensi yang relevan. Contoh pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan seperti: (i) kegiatan workshop; (ii) pelatihan online; (iii) coaching; (iv) mentoring; dan (v) studi banding.
  - c. Memperluas akses pendidikan bagi seluruh lapisan masyarakat. Hal ini dilakukan dengan program pendukung, terutama menyediakan pendidikan nonformal, yaitu program pendidikan kesetaraan bagi masyarakat yang putus sekolah atau tidak sempat menyelesaikan pendidikan formal.
4. Mensinkronkan program kepemudaan dengan pendidikan untuk mengurangi tingkat anak putus sekolah. Contoh program kepemudaan berbasis pendidikan yang bisa diterapkan di Kabupaten Jombang seperti:
  - a. Program mentor sebaya, yaitu menunjuk siswa berprestasi atau alumni sebagai mentor bagi siswa yang berpotensi putus sekolah. Mentor akan memberikan dukungan akademik, sosial, dan emosional.
  - b. Membentuk komunitas belajar di luar jam sekolah yang melibatkan siswa, guru, orang tua, dan tokoh masyarakat.
5. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia angkatan kerja melalui jaminan akses layanan dasar dan pengembangan pendidikan kejuruan yang berorientasi pada potensi daerah di Kabupaten Jombang.
6. Melaksanakan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan kerja swasta yang tidak menjalankan kegiatannya sesuai standar. Indikator yang dapat dievaluasi antara lain: (i) kualifikasi, pengalaman, dan metode pengajaran yang

digunakan; (ii) kesesuaian materi dengan kebutuhan pasar kerja dan standar kompetensi; (iii) ketersediaan dan kondisi fasilitas yang mendukung proses pembelajaran; (iv) tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan; dan (v) kinerja lulusan pelatihan di tempat kerja.

## **6.8. Kebijakan Penciptaan Kesempatan Kerja Berbasis Sektoral**

Kebijakan penciptaan kesempatan kerja bertujuan untuk meningkatkan rasio jumlah penduduk yang bekerja dari total angkatan kerja. Penciptaan kesempatan kerja yang tinggi mencerminkan keberhasilan dalam menyediakan lapangan kerja, begitu sebaliknya. Untuk meningkatkan kesempatan kerja, maka dilakukan atas basis sektoral atau lapangan usaha. Penciptaan kesempatan kerja berbasis sektoral dimaknai sebagai penciptaan perluasan kesempatan kerja yang ditujukan pada masing-masing sektor pembentuk PDRB, terutama yang diprioritaskan di Kabupaten Jombang adalah sektor pertanian, perdagangan, industri, dan pariwisata. Maka dari itu, kebijakan sektoral harus diarahkan pada pengembangan aktivitas produksi yang berorientasi pada perluasan lapangan kerja. Kebijakan penciptaan kesempatan kerja berbasis sektoral dalam penyusunan RTKD Kabupaten Jombang tahun 2025-2029 dibedakan menjadi 9 (sembilan) sektor, yaitu: (i) sektor pertanian; (ii) sektor pertambangan dan penggalian; (iii) sektor industri pengolahan; (iv) sektor listrik, gas dan air; (v) sektor bangunan; (vi) sektor perdagangan, hotel dan restoran; (vii) sektor angkutan dan komunikasi; (viii) sektor keuangan; dan (ix) sektor jasa kemasyarakatan.

### **6.8.1. Sektor Pertanian**

Sektor pertanian di Kabupaten Jombang mempunyai peranan krusial dalam menyerap tenaga kerja lokal, terutama di perdesaan. Pada tahun 2023, nilai tambah yang tercipta dari kategori pertanian, kehutanan dan perikanan mencapai 8,89 triliun rupiah menurut harga berlaku dan 4,64 triliun rupiah menurut harga konstan tahun 2010. Kategori pertanian, kehutanan dan perikanan memberikan kontribusi yang besar dalam perekonomian Jombang sebesar 17,79 persen. Meski demikian, kontribusi sektor pertanian setiap tahun relatif stagnan cenderung menurun. Pada tahun 2023, kontribusinya relatif tetap dibandingkan tahun 2022. Setelah mengalami penurunan terus menerus di tahun tahun sebelumnya, sektor pertanian mengalami pertumbuhan sebesar 2,98 persen pada tahun 2023.

Melihat adanya peningkatan pertumbuhan di tahun 2023, terdapat potensi bahwa pertumbuhan sektor pertanian di tahun 2025-2029 akan terus meningkat meski tidak signifikan sektor-sektor lainnya. Pada tahun 2029, pertumbuhannya diproyeksi sebesar 5,38 persen.

Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian kebijakan yang diusulkan untuk mendayagunakan potensi sektor pertanian di Kabupaten Jombang agar mampu mendukung penyerapan tenaga kerja secara optimal selama tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan kawasan pertanian produktif melalui kebijakan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan (LP2B) sebagai strategi untuk mengendalikan alih fungsi lahan, menciptakan lahan pertanian baru, dan mengoptimalkan lahan pertanian teknis. Saat ini masih berlangsung proses penetapan LP2B di Kabupaten Jombang, sehingga upaya untuk menetakannya perlu dipercepat.
2. Mengembangkan sentra-sentra agroindustri, agrobisnis, dan agrowisata sebagai bentuk kegiatan yang bisa memadukan sektor pertanian, industri, perdagangan, dan pariwisata sebagai basis penyerapan tenaga kerja lokal. Ketiga jenis sentra pengembangan pertanian tersebut selama ini banyak dilakukan di Kecamatan Wonosalam.
3. Menetapkan dan mengembangkan kawasan-kawasan agropolitan dan minapolitan untuk mengembangkan kawasan agrobisnis dan agroindustri. Hal ini perlu ditetapkan setidaknya dalam bentuk Peraturan Bupati tentang kawasan agropolitan dan minapolitan yang dapat merujuk dari hasil kajian Produk Unggulan Daerah (PUD) yang sudah dilakukan oleh Bappeda.
4. Pengembangan model agrowisata agar mampu mengoptimalkan potensi produksi pertanian dengan segmen kegiatan wisata. Kegiatan ini paling potensial dilakukan di Kecamatan Wonosalam.
5. Menetapkan dalam bentuk Peraturan Bupati yang baru terkait Produk Unggulan Daerah (PUD) di masing-masing subsektor pertanian, yaitu PUD tanaman pangan, PUD hortikultura, PUD perkebunan, PUD kehutanan, PUD peternakan, dan PUD perikanan. Perbup mengenai PUD di Kabupaten Jombang dinilai perlu diperbaharui, yaitu yang dimaksud adalah Peraturan Bupati Jombang Nomor 7 tahun 2021 tentang Pengembangan Produk Unggulan Daerah.
6. Meningkatkan sarana prasarana produksi terhadap berbagai subsektor pertanian berkelanjutan, seperti pembangunan Jaringan Irigasi Usaha Tani (JIUT), Jalan Usaha Tani (JUT), penyediaan air baku, embung, dan sarana prasarana lainnya penunjang kinerja produksi pertanian.
7. Mengoptimalkan peran Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) dan Kelompok Tani (Poktan) sebagai bentuk kelembagaan untuk memberdayakan petani sekaligus memfungsikan sebagai lembaga pemasaran hasil panen.

Transformasi ini diyakini sangat berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja baru di sektor pertanian.

8. Pelaksanaan program Korporasi Petani yang dapat diadopsi dari kisah sukses di beberapa wilayah, misalnya: (i) koperasi modern di petani padi di Desa Senori, Kecamatan Merakurak, Kabupaten Tuban yang mampu melakukan pengelolaan modern para petani padi; (ii) pembentukan klaster kentang di Desa Ngadas, Kecamatan Poncokusumo, Kabupaten Malang yang melibatkan petani muda dan didukung oleh pemerintah; (iii) Koperasi Petani Sayur di Ciwidey, Jawa Barat, yang mewadahi lebih dari 1.200 petani sayur dan berhasil memasarkan produknya ke ritel modern. Ragam percontohan tersebut dapat menjadi program unggulan penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian, sekaligus menjadi strategi untuk menarik angkatan kerja muda agar mau berkecimpung di sektor pertanian.

#### **6.8.2. Sektor Pertambangan dan Penggalian**

Sektor pertambangan dan penggalian di Kabupaten Jombang bukanlah sektor yang kontributif terhadap perekonomian daerah, sehingga peranannya tidak terlalu penting. Jenis pertambangan dan penggalian di Kabupaten Jombang hanya terdapat jenis penggalian lainnya, misalnya yang paling banyak adalah pasir, batu dan mineral lainnya (tanah liat, kapur, dan mineral logam). Selama ini, kontribusinya terhadap perekonomian hanya 260,56 milyar rupiah atau sekitar 0,64 persen tahun 2019 dan menjadi 298,8 milyar rupiah atau sekitar 0,60 persen pada tahun 2023.

Meski peranannya cukup kecil, kinerja sektor pertambangan dan penggalian tetap perlu dijaga, meski juga harus dilakukan secara berkelanjutan, karena kinerjanya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebijakan pemerintah, permintaan pasar, dan kondisi geologis. Pada tahun 2025-2029, pertumbuhan sektor ini diproyeksi tetap terus tumbuh, dimana tahun 2029 diproyeksi sebesar 8,50 persen.

Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian kebijakan yang diusulkan untuk mendayagunakan potensi sektor pertambangan dan penggalian di Kabupaten Jombang agar mampu mendukung penyerapan tenaga kerja secara optimal selama tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan keterampilan dan keahlian, serta pemberdayaan tenaga kerja lokal agar mampu terserap dalam kebutuhan tenaga kerja sektor pertambangan dan penggalian. Pengembangan yang dilakukan misalnya dikaitkan dengan kebutuhan produk yang bersifat khusus seperti kerajinan berbahan galian, atau bahan bangunan khusus berbasis batu atau pasir.

2. Pembuatan peraturan mengenai usaha pertambangan dan penggalian yang padat karya dengan memperhatikan kelestarian lingkungan.
3. Meningkatkan daya saing produk berbahan penggalian, misalnya yang ada di Kabupaten Jombang adalah sentra kerajinan genteng di Kecamatan Mojowarno, khususnya di Desa Gedangan, Karanglo, dan Gondek. Bahan baku genteng dapat dikoneksikan dengan penggalian tanah liat lokal yang ada di Jombang.
4. Pemberian fasilitas, kemudahan, dan/atau insentif penanaman modal diberikan kepada penanaman modal di sektor pertambangan dan penggalian yang mampu mendorong upaya-upaya dan memprioritaskan penyerapan tenaga kerja lokal dan mampu menjaga kelestarian lingkungan.
5. Peningkatan penggunaan teknologi dan proses produksi yang ramah lingkungan secara lebih terintegrasi, dari aspek hulu hingga aspek hilir. Misalnya lokasi penggalian dipilih secara cermat untuk meminimalkan dampak terhadap lingkungan, seperti menghindari area yang memiliki nilai ekologis tinggi atau sumber air yang penting.
6. Memperkuat program CSR (*Corporate Social Responsibility*) pada masing-masing pelaku pertambangan dan penggalian, terutama diperuntukan bagi kegiatan pemberdayaan masyarakat lokal dan perbaikan kondisi sosial.

### 6.8.3. Sektor Industri Pengolahan

Industri pengolahan selama ini menjadi salah satu sektor basis di Kabupaten Jombang, yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah sangat besar. Penyumbang terbesar di tahun 2023 dari Industri Pengolahan adalah Makanan dan Minuman yang mencapai 5,8 triliun rupiah atau sebesar 53,4 persen dari total nilai tambah yang dihasilkan kategori Industri Pengolahan. Berikutnya Industri Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya sebesar 27,2 persen, kemudian Industri Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki sebesar 6,3 persen, Industri Pengolahan Tembakau sebesar 3,0 persen, dan Industri Furnitur sebesar 2,7 persen. Selain itu, peranan kategori lainnya kurang dari 2 persen. Penyumbang terkecil adalah Industri Mesin dan Perlengkapan YTDL (Yang Tidak Termasuk Dalam Lainnya) yang hanya menyumbang sebesar 163,8 juta rupiah.

Pertumbuhan industri pengolahan selama tahun 2025-2029 diproyeksi terus meningkat signifikan, dimana untuk tahun 2029 pertumbuhannya diproyeksikan sebesar 15,04 persen, menjadi salah satu sektor dengan proyeksi pertumbuhan tertinggi dalam PDRB. Proyeksi tingginya pertumbuhan sektor industri pengolahan tidak terlepas dari potensi pengembangan kawasan industri baik skala besar (misalnya

Kawasan Industri Utara Brantas) dan ragam sentra IKM. Jenis industri yang mempunyai potensi pengembangan sangat tinggi di Kabupaten Jombang baik skala besar maupun IKM antara lain: (i) industri makanan minuman; (ii) industri kima; (iii) industri tekstil; dan (iv) industri kerajinan. Komoditas lain juga berasal dari pengembangan agroindustri misalnya tepung tapioka, gula, olahan kopi, dan ragam olahan hasil pertanian terutama jenis tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan. Pengembangan tersebut jika dioptimalkan akan menciptakan lapangan kerja dalam jumlah yang massif.

Berdasarkan pemetaan isu strategis dan coding hasil temuan survei lapang, rincian kebijakan yang diusulkan untuk mendayagunakan potensi sektor industri pengolahan di Kabupaten Jombang agar mampu mendukung penyerapan tenaga kerja secara optimal selama tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana terpadu pengembangan Kawasan Peruntukan Industri yang terintegrasi dengan sektor pertanian dan pariwisata. Konsep dasar integrasi tersebut adalah: (i) pertanian sebagai pemasok bahan baku; dan (ii) pariwisata sebagai sarana promosi, dimana wisatawan dapat mengunjungi kawasan industri (terutama sentra IKM) untuk melihat proses produksi dan membeli produk olahan.
2. Fokus pada pengembangan Produk Unggulan Daerah (PUD) yang banyak dihasilkan oleh para pelaku IKM. Pengembangan PUD berbasis IKM dapat difokuskan pada pembagian tugas pokok dan aksi (tupoksi) pada masing-masing OPD teknis, yaitu:
  - a. Untuk fokus pada peningkatan kemampuan penguasaan pasar lokal, sebaiknya diserahkan kepada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata, karena pemasaran PUD harus berkorelasi dengan pengembangan kunjungan pariwisata. Ke depan, sebaiknya pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata ditambahkan atau diberi tugas dan kewenangan dalam mendorong pemasaran PUD *linkage* dengan pariwisata.
  - b. Untuk fokus pada peningkatan kemampuan penetrasi pasar nasional dan ekspor sebaiknya diserahkan kepada: (i) Dinas Perdagangan dan Perindustrian; dan (ii) Dinas Koperasi dan Usaha Mikro. Kedua OPD tersebut mempunyai *core* kegiatan bagi pengembangan perdagangan.
  - c. Untuk fokus pada pengembangan inkubator bisnis sebaiknya diserahkan kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, karena OPD tersebut fokus pada pemberdayaan masyarakat. Ke depan, sebaiknya pada Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa ditambahkan atau diberi tugas dan kewenangan dalam mendorong inkubasi bisnis di desa.

3. Peningkatan fasilitasi ketersediaan pembiayaan yang kompetitif, baik dari jenis LKB (Lembaga Keuangan Bank) maupun LKNB (Lembaga Keuangan non Bank). Penyediaan ketersediaan pembiayaan yang kompetitif dapat dilakukan melalui pola kerjasama atau MoU antara Pemerintah Daerah dengan jenis-jenis bank tertentu penyedia model KUR (Kredit Usaha Rakyat). Pola lain yang bisa dilakukan adalah kerjasama dengan PT. BPR Bank Jombang Perseroda sebagai BUMD di sektor keuangan yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang.
4. Fasilitasi pelatihan industri hijau seperti ISO 50001 (Sistem Manajemen Energi), ISO 9001 (Sistem Manajemen Mutu), ISO 14001 (Sistem Manajemen Lingkungan), sistem informasi gas rumah kaca, dan inventori emisi gas rumah kaca pada IKM. Pentingnya pelatihan industri hijau bagi pelaku industri di Kabupaten Jombang untuk tahun-tahun mendatang adalah:
  - a. Pelatihan membantu mengoptimalkan penggunaan energi, air, dan bahan baku, sehingga mengurangi biaya produksi.
  - b. Dengan memahami dampak lingkungan dari proses produksi, industri dapat mengurangi emisi gas rumah kaca dan limbah berbahaya.
  - c. Sertifikasi internasional menjadi bukti komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan dan dapat membuka peluang pasar yang lebih luas.
  - d. Membantu perusahaan memenuhi peraturan lingkungan yang berlaku.
  - e. Perusahaan yang berkomitmen pada praktik bisnis berkelanjutan akan mendapatkan reputasi yang baik di mata konsumen dan pemangku kepentingan lainnya.
5. Pengembangan industri hijau melalui pendampingan dan pembinaan IKM eksisting serta pembangunan industri baru dengan menerapkan prinsip industri hijau. Pendampingan IKM eksisting menuju industri hijau di Kabupaten Jombang dapat dilakukan dengan:
  - a. Melakukan penilaian menyeluruh terhadap kondisi eksisting IKM, termasuk penggunaan energi, air, bahan baku, dan pengelolaan limbah.
  - b. Pelatihan dan bimbingan teknis dengan menyediakan pelatihan terkait standar industri hijau, seperti ISO 14001, ISO 50001, dan prinsip-prinsip produksi bersih.
  - c. Memberikan konsultasi untuk membantu IKM mengidentifikasi peluang perbaikan dan mengembangkan rencana aksi.

- d. Fasilitasi akses teknologi dengan membantu IKM mendapatkan akses terhadap teknologi ramah lingkungan yang sesuai.
  - e. Pemberian insentif fiskal atau non-fiskal untuk mendorong adopsi praktik industri hijau.
6. Penyediaan fasilitasi pengadaan dan pembebasan lahan Kawasan Peruntukan Industri dan Klaster IKM serta infrastruktur penunjang yang melibatkan seluruh *stakeholder*. Pemerintah Daerah dapat memfokuskan pada dua jenis fasilitasi, yaitu: (i) memfasilitasi proses pembebasan lahan dan penyelesaian masalah sosial yang timbul; dan (ii) mempromosikan kawasan industri kepada investor potensial, baik kawasan industri skala besar (khususnya Kawasan Industri Utara Brantas) maupun skala IKM.

#### **6.8.4. Sektor Listrik, Gas dan Air**

Sektor listrik, gas dan air merupakan sektor yang diperlukan untuk mengembangkan sektor lain, misalnya bagi kebutuhan Kawasan Industri, klaster UMKM, dan pusat perdagangan khususnya di perkotaan Jombang. Pada tahun 2019-2023, kinerja pertumbuhan sektor listrik, gas dan air di Kabupaten Jombang relatif cukup tinggi, dan diperkirakan laju pertumbuhannya di tahun 2025-2029 terus meningkat, dan proyeksi di tahun 2029 mencapai 9,01 persen. Penyediaan air bersih akan menjadi sektor yang diperkirakan paling berkembang seiring dengan menurunnya kualitas dan volume air tanah, sehingga pengembangan teknologi dalam penciptaan air bersih akan membuat penyerapan tenaga kerja menjadi lebih besar.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka potensi peningkatan kinerja sektor listrik, gas dan air bagi penyerapan tenaga kerja pada dasarnya masih relatif tinggi, sehingga diperlukan beberapa strategi untuk menjaga kinerja sektor tersebut pada masa-masa yang akan datang. Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian kebijakan yang diusulkan untuk mendayagunakan potensi sektor listrik, gas dan air di Kabupaten Jombang agar mampu mendukung penyerapan tenaga kerja secara optimal selama tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Penyediaan dan pengembangan teknologi dalam pengelolaan, termasuk diintegrasikan dengan pemanfaatan energi terbarukan. Hal ini contohnya seperti mengolah air limbah domestik dan industri menjadi air yang dapat digunakan kembali untuk berbagai keperluan, seperti proses industri.
2. Pembangunan infrastruktur wilayah pendukung (energi, tenaga listrik, telekomunikasi, sumber daya air, sanitasi dan transportasi) baik di dalam maupun di luar kawasan peruntukan industri dan sentra industri sesuai dengan

RTRW (Rencana Tata Ruang Wilayah). Infrastruktur pendukung yang perlu dibangun di dalam dan di luar Kawasan Industri meliputi:

- a. Jenis energi, misalnya: (i) pembangkit listrik tenaga fosil atau terbarukan (surya, angin, biogas) untuk memenuhi kebutuhan energi Kawasan Industri; dan (ii) jaringan distribusi listrik yang andal.
  - b. Jenis telekomunikasi, misalnya: (i) jaringan telekomunikasi yang cepat dan stabil untuk mendukung aktivitas bisnis dan industri; dan (ii) akses internet berkecepatan tinggi.
  - c. Jenis sumber daya air, misalnya: (i) sistem penyediaan air bersih yang memadai; (ii) sistem pengolahan air limbah industri; dan (iii) pengelolaan limbah padat dan cair yang sesuai dengan standar.
3. Penyediaan Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) di Kawasan Industri yang menghasilkan limbah cair. Jenis-jenis IPAL yang bisa dibangun adalah: (i) berdasarkan jenis limbah, yaitu IPAL domestik (untuk rumah tangga), IPAL komersial (untuk perkantoran dan pertokoan), IPAL industri (untuk pabrik); dan (ii) berdasarkan proses pengolahan, yaitu IPAL primer (pengendapan), IPAL sekunder (pengolahan biologis), serta IPAL tersier (pengolahan lanjutan).
  4. Menyediakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri, seperti pelatihan teknik, keselamatan kerja, dan manajemen energi. Hal ini dilakukan sejalan dengan upaya Pemerintah Kabupaten Jombang mempromosikan Energi Baru dan Terbarukan (EBT) dengan memberikan insentif pajak dan pembiayaan yang menarik bagi investor yang berinvestasi di sektor EBT.

#### **6.8.5. Sektor Konstruksi/Bangunan**

Sektor konstruksi/bangunan mempunyai peranan penting dalam penyediaan sarana prasarana, infrastruktur, kawasan perumahan dan permukiman, dan prasarana perekonomian di Kabupaten Jombang. Sektor konstruksi/bangunan selama ini banyak menyumbang pembangunan sentra perkotaan Jombang dan Kawasan Industri. Pada tahun 2023, kontribusi sektor konstruksi/bangunan mencapai 5,11 triliun rupiah atau sebesar 10,24 persen terhadap total perekonomian Kabupaten Jombang dan menduduki peringkat keempat. Angka tersebut meningkat dibandingkan pada tahun 2010-2017, namun menurun dibandingkan tahun 2018-2019. Tingginya kontribusi sektor konstruksi/bangunan disebabkan oleh pembangunan ragam infrastruktur, terutama pembangunan jalan tol Sumoker, pembangunan trotoar sepanjang Jl. Wahid Hasyim, perbaikan saluran air, serta merebaknya pembangunan perumahan.

Pada tahun 2025-2029, pertumbuhan sektor konstruksi/bangunan diproyeksi terus tumbuh dan tahun 2029 diproyeksi mencapai 8,47 persen. Proyeksi tersebut tidak terlepas dari berkembangnya wilayah spasial perkotaan Jombang yang padat perdagangan dan pembangunan ragam infrastruktur kawasan.

Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian kebijakan yang diusulkan untuk mendayagunakan potensi sektor konstruksi/bangunan di Kabupaten Jombang agar mampu mendukung penyerapan tenaga kerja secara optimal selama tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Prioritas peningkatan pembangunan infrastruktur ekonomi untuk wilayah-wilayah cepat tumbuh, strategis, dan penghubung antar kawasan melalui program pembangunan yang mencakup: (i) peningkatan kualitas pembangunan jalan dan jembatan; (ii) rehabilitasi dan pemeliharaan saluran drainase; (iii) peningkatan pengelolaan LPJU (Lampu Penerangan Jalan Umum); (iv) pengembangan, pengelolaan dan konservasi sungai dan sumberdaya air lainnya; dan (v) pengembangan dan pengelolaan jaringan irigasi dan jaringan pengairan lainnya. Dinas PUPR harus memprioritaskan program tersebut agar mempunyai multiplier terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Pengembangan, pengendalian, serta pemanfaatan ruang sesuai peruntukannya, yang dilakukan melalui program: (i) peningkatan kualitas pembangunan infrastruktur perdesaan, terutama diarahkan pada jalan poros desa; dan (ii) peningkatan kualitas pembangunan fasilitas publik, terutama Ruang terbuka Hijau (RTH).
3. Pengembangan sentra industri baik skala besar maupun IKM yang ada di Kabupaten Jombang, dengan beberapa kegiatan, seperti: (i) pembangunan infrastruktur fisik seperti jalan akses, bangunan pabrik, gudang, jaringan listrik, air bersih, dan sistem sanitasi; (ii) pembangunan infrastruktur telekomunikasi seperti jaringan internet berkecepatan tinggi; dan (iii) pembangunan infrastruktur pendukung seperti fasilitas pelatihan, laboratorium pengujian, pusat informasi, dan pusat layanan bisnis.
4. Prioritas berikutnya adalah pembangunan gudang dan fasilitas logistik untuk mendukung aktivitas industri. Pemerintah Daerah melalui DPM-PTSP dapat berperan aktif dalam menyediakan insentif, fasilitasi perizinan, dan dukungan infrastruktur untuk mendorong investasi di sektor logistik.

#### **6.8.6. Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran**

Sektor perdagangan selama tahun 2019-2023 menyumbang lebih dari 20 persen dari total PDRB Kabupaten Jombang. Bila pada periode 2013-2015 menjadi kontributor

kedua setelah kategori Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan, sejak tahun 2016 mampu menggeser menjadi kontributor utama. Pada tahun 2023, kontribusi sektor perdagangan mencapai 11,97 triliun rupiah atau sekitar 23,96 persen. Dari nilai tersebut, sekitar 79,5 persen merupakan sumbangan dari sub kategori Perdagangan Besar dan Eceran, Bukan Mobil dan Sepeda Motor sedangkan 20,5 persen merupakan sumbangan dari sub kategori Perdagangan Mobil, Sepeda Motor dan Reparasinya. Pada tahun 2025-2029, proyeksi pertumbuhan sektor perdagangan Kabupaten Jombang terus meningkat, dan tahun 2029 diproyeksi tingkat pertumbuhannya mencapai 14,06 persen, sejalan dengan pusat perkotaan Jombang yang terus berkembang, dan adanya pusat-pusat kawasan seperti Kawasan Industri skala besar yang menciptakan migrasi masuk dari penduduk daerah lain.

Sementara itu, hotel dan restoran dalam struktur PDRB masuk dalam kategori penyediaan akomodasi makan dan minum, dimana selama tahun 2019-2023 kontribusinya terhadap perekonomian cukup berarti meski belum terlalu signifikan. Kurang optimalnya perkembangan sektor akomodasi makan dan minum disebabkan Kabupaten Jombang bukan merupakan daerah wisata, sehingga wajar jika subkategori Penyediaan Akomodasi kontribusinya relatif kecil. Hotel berbintang se Kabupaten Jombang hanya ada dua yang baru berdiri tahun 2011, itupun bintang tiga. Ke depan, Sebenarnya potensi kategori ini untuk dikembangkan cukup besar, karena selain sebagai Kota Santri, Kabupaten Jombang terkenal dengan wisata religinya. Pada tahun 2025-2029, proyeksi pertumbuhan sektor akomodasi makan dan minum terus meningkat, dan tahun 2029 diproyeksi pertumbuhannya mencapai 13,21 persen.

Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian kebijakan yang diusulkan untuk mendayagunakan potensi sektor konstruksi/bangunan di Kabupaten Jombang agar mampu mendukung penyerapan tenaga kerja secara optimal selama tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Penguatan pengembangan regulasi, fasilitasi dan iklim usaha serta sarana prasarana perdagangan dalam mendukung sistem distribusi barang produksi dan konsumsi yang efektif dan efisien.
2. Pengembangan kerjasama perdagangan dalam rangka mendukung promosi Produk Unggulan Daerah (PUD), baik PUD di sektor pertanian maupun industri pengolahan.
3. Peningkatan fasilitasi promosi dan perluasan jaringan pemasaran produk UMKM (khususnya yang bergerak di bidang perdagangan) pada level provinsi, nasional, regional maupun internasional.

4. Pengembangan dan penguatan keterkaitan dan hubungan kemitraan para pelaku perdagangan, seperti pelaku usaha perdagangan skala besar dengan skala sedang dan skala mikro.
5. Penyediaan dan diseminasi informasi sumber pembiayaan usaha yang komprehensif bagi para pelaku usaha perdagangan, hotel dan restoran.
6. Meningkatkan infrastruktur pariwisata seperti akomodasi, transportasi, dan destinasi wisata baru. Hal ini akan menarik lebih banyak wisatawan dan menciptakan lapangan kerja di sektor perhotelan, restoran, dan transportasi.
7. Pengembangan pariwisata Jombang melalui: (i) pengembangan destinasi wisata baru dan meningkatkan kualitas destinasi wisata yang sudah ada;(ii) mengembangkan produk wisata yang unik dan menarik, seperti wisata kuliner, wisata budaya, religi, dan wisata alam; dan (iii) program pelibatan masyarakat lokal dalam pengelolaan destinasi wisata, misalnya melalui pelatihan BUMDEs atau Pokdarwis (Kelompok Sadar Wisata).
8. Pengembangan infrastruktur perdagangan, seperti revitalisasi Pasar Daerah yang bersih, nyaman, dan fasilitas yang memadai. Selain Pasar Daerah, pusat perdagangan lain yang bisa mengakselerasi penyerapan tenaga kerja adalah mengoptimalkan lokasi PKL (Pedagang Kaki Lima) yang legal (zona hijau/kuning atau zona yang diperbolehkan). Lokasi yang dimaksud seperti Jl. Bisri Syansuri (Area Pondok Mambaul Ma'arif Denanyar), Jl. Pierre Tendean, Jl. Mahjen Sungkono, RTH Kebonrojo, Jl. Airlangga, Jl. Ahmad Yani, Jl. Hasyim Ashari, dan lokasi potensial lainnya. Beberapa OPD yang seharusnya terlibat dalam penataan dan perlindungan PKL adalah Disdagrin, Satpol PP, Dinkop UM, Dishub, PUPR, dan DLH. Selain itu juga dibutuhkan Disporapar untuk mengkoneksikan dengan destinasi wisata, atau membranding sentra PKL sebagai potensi Daya Tarik wisata (DTW).

#### **6.8.7. Sektor Angkutan dan Komunikasi**

Sektor angkutan dalam PDRB masuk dalam kategori sektor Transportasi dan Pergudangan, yang mempunyai 6 (enam) subkategori, namun hanya 3 (tiga) yang ada di Kabupaten Jombang, yaitu Angkutan Rel, Angkutan Darat, serta Pergudangan dan Jasa Penunjang Angkutan, Pos dan Kurir. Pada tahun 2023, Angkutan Darat berkontribusi 81,14 persen untuk kategori ini, sedangkan Angkutan Rel hanya 6,8 persen. Sedangkan Pergudangan dan Jasa Penunjang Angkutan, Pos dan Kurir berkontribusi sebesar 12,06 persen.

Pada tahun 2025-2029, proyeksi pertumbuhan sektor Transportasi dan Pergudangan terus tumbuh bahkan rata-rata di atas 20 persen. Pada tahun 2029,

diproyeksi pertumbuhannya sebesar 27,93 persen. Aspek yang mempengaruhi di Kabupaten Jombang antara lain: (i) peningkatan kapasitas infrastruktur; (ii) pengembangan transportasi; dan (iii) pengembangan kawasan industri dan logistik.

Sementara untuk sektor komunikasi, dalam PDRB masuk kategori sektor Informasi dan Komunikasi, yang peranannya di Kabupaten Jombang selama tahun 2019-2023 relatif stabil, yaitu di kisaran 6-7 persen. Sedangkan laju pertumbuhannya menunjukkan peningkatan signifikan, yaitu sebesar 6,26 persen pada tahun 2018 hingga mencapai puncaknya yaitu sebesar 7,04 persen pada tahun 2021. Pasca pandemi (2023), pertumbuhannya melambat sebesar 6,67 persen.

Pada tahun 2025-2029, diproyeksi pertumbuhannya relatif baik meski model pertumbuhannya bertahap. Pada tahun 2029, diproyeksi pertumbuhan sektor Informasi dan Komunikasi sebesar 4,89 persen. Pertumbuhan tersebut tidak lepas dari upaya peningkatan fasilitas dan kecepatan layanan yang terus dilakukan oleh perusahaan telekomunikasi, seperti pengembangan jaringan fiber optic, penambahan BTS, pelebaran bandwidth, dan lain-lain. Selain itu, meningkatnya penggunaan internet termasuk untuk transaksi online juga berpengaruh terhadap pertumbuhan sektor Informasi dan Komunikasi.

Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian kebijakan yang diusulkan untuk mendayagunakan potensi sektor angkutan dan komunikasi di Kabupaten Jombang agar mampu mendukung penyerapan tenaga kerja secara optimal selama tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Rehabilitasi dan pemeliharaan sarana informasi dan komunikasi masyarakat. Kegiatan ini difokuskan pada peningkatan jaringan broadband, antara lain: (i) memperluas jangkauan jaringan broadband ke seluruh wilayah Kabupaten Jombang, terutama daerah-daerah terpencil; dan (ii) meningkatkan kecepatan akses internet untuk mendukung kegiatan belajar, bekerja, dan berwirausaha.
2. Kegiatan di atas ditunjang dengan kegiatan pendukung, antara lain: (i) mewujudkan Jombang Smart City yang bertujuan untuk membangun kota pintar dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi; (ii) menyediakan layanan publik secara online dan offline dengan memanfaatkan teknologi informasi; dan (iii) Program Desa Digital dengan memfasilitasi desa-desa di Kabupaten Jombang untuk mengembangkan potensi digitalnya melalui pelatihan, penyediaan infrastruktur, dan pengembangan produk digital.
3. Perluasan jangkauan pelayanan pos dan telekomunikasi melalui peningkatan peran serta swasta dan masyarakat.

4. Pembangunan gudang dan pusat distribusi yang modern dan efisien untuk mendukung kegiatan logistik, terutama bagi kebutuhan Kawasan Industri skala besar. UMKM lokal dapat memanfaatkan fasilitas ini untuk memperluas jangkauan pasar mereka.

#### 6.8.8. Sektor Keuangan

Dalam PDRB, sektor keuangan masuk dalam kategori sektor Jasa Keuangan dan Asuransi, yang selama tahun 2019-2023 kontribusinya mendominasi sekitar 42,95 persen terhadap PDRB kategori Jasa Keuangan dan Asuransi. Berikutnya adalah lapangan usaha Jasa Keuangan Lainnya dengan sumbangan sekitar 31,27 persen. Sementara kontribusi Subkategori Asuransi dan Dana Pensiun terhadap kategori ini di atas 25,78 persen. Pada 2023, rata-rata kontribusi per tahun untuk semua subkategori Jasa Keuangan dan Asuransi sebesar 2,6 persen.

Pada tahun 2025-2029, diproyeksi bahwa pertumbuhan sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kabupaten Jombang tidak terlalu baik, bahkan di tahun 2029 diproyeksi minus sebesar -0,30 persen. Pertumbuhan yang rendah bahkan proyeksi pertumbuhan yang minus disebabkan oleh: (i) masih banyak masyarakat di Jombang yang belum memahami produk dan jasa keuangan secara memadai; (ii) akses terhadap layanan keuangan yang terbatas, terutama di daerah-daerah terpencil; (iii) persaingan yang ketat antar lembaga keuangan, sehingga lembaga keuangan harus terus berinovasi untuk menarik nasabah; dan (iv) risiko kredit yang tinggi di beberapa segmen pasar.

Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian kebijakan yang diusulkan untuk mendayagunakan potensi sektor keuangan di Kabupaten Jombang agar mampu mendukung penyerapan tenaga kerja secara optimal selama tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan kelayakan aksesibilitas keuangan kepada para pelaku UMKM, seperti peningkatan manajemen usaha, kemampuan akses modal inovasi produk, kualitas hasil produk dan pemasaran hasil produk, dan melalui pengembangan sistem pendukung usaha bagi Koperasi dan UMKM.
2. Pendanaan untuk UMKM yang inovatif dengan menyediakan pendanaan bagi UMKM yang memiliki potensi pertumbuhan tinggi. Pemetaan ini dapat diprioritaskan pada UMKM penghasil Produk Unggulan Daerah (PUD), misalnya: (i) manik-manik kaca; (ii) alat dapur; (iii) batik tulis; (iv) permen tape dan tape ketan hijau; (v) pande besi; (vi) kaligrafi kaca dan kayu; (vii) meubel; (viii) sepatu dan sandal; (ix) gerabah tanah liat; (x) patung/cor kuning; (xi) gipsum; dan (xii) kaligrafi kaca dan kayu.

3. Program inkubator bisnis yang selama ini dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD), dengan memberikan pendampingan bisnis dan membantu UMKM mendapatkan akses permodalan.
4. Membangun pola kemitraan strategis antara Koperasi, UMKM, dan pelaku usaha skala besar.
5. Memberdayakan seluruh BUMDEs di Kabupaten Jombang yang selama ini banyak berkecimpung dalam kegiatan simpan pinjam.
6. Mengembangkan dan mengefektifkan persyaratan perijinan pendirian perusahaan jasa keuangan, yang mengharuskan memperkerjakan pegawai tetap dan berorientasi tenaga kerja lokal guna mendorong penciptaan kesempatan kerja yang lebih permanen.

#### **6.8.9. Sektor Jasa Kemasyarakatan**

Dalam PDRB, sektor jasa kemasyarakatan mencakup ragam jenis sektor jasa, seperti jasa perusahaan, jasa pendidikan, jasa kesehatan dan kegiatan sosial, dan jasa lainnya. Pertama adalah Jasa Perusahaan, dimana kontribusinya selama lima tahun terakhir rata-rata sekitar 0,3 persen sehingga masih relatif kecil. Pada tahun 2023, pertumbuhannya sebesar 1,14 persen setelah tumbuh tinggi sebesar 7,09 persen pada tahun 2022. Perlambatan pertumbuhan di tahun 2023 mencerminkan kelesuan permintaan pada jasa perusahaan, misalnya jasa perbankan, jasa profesional, jasa informasi dan komunikasi, dan jasa perusahaan lainnya. Pada tahun 2025-2029, proyeksi pertumbuhan Jasa Perusahaan di kisaran 2,00 persen, dimana tahun 2029 sebesar 2,98 persen.

Kedua adalah Jasa Pendidikan, dimana pada tahun 2023 sumbangannya sebesar 4,96 persen terhadap total PDRB. Sementara pertumbuhan selama lima tahun terakhir cenderung melambat, dan tahun 2023 sebesar 4,36 persen. Contoh sektor Jasa Pendidikan yang banyak ditemukan di Kabupaten Jombang seperti pendidikan formal, non-formal (TK, PAUD, kursus bahasa, kursus komputer, lembaga pelatihan kerja), bimbingan belajar, penerbitan buku, dan konsultasi pendidikan. Pada tahun 2025-2029, proyeksi pertumbuhan Jasa Pendidikan terus mengalami kontraksi, bahkan tahun 2029 diproyeksi minus -3,93 persen.

Ketiga adalah Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial, dimana kontribusinya hanya urutan lima terbawah dari total sektor di Kabupaten Jombang. Selama lima tahun terakhir, rata-rata kontribusinya hanya sebesar 0,8 persen. Meski demikian, laju pertumbuhannya cukup signifikan sebesar 5-9 persen. Pada tahun 2023, pertumbuhannya sebesar 5,68 persen. Pada tahun 2025-2029, proyeksi pertumbuhan sektor jasa dan kegiatan sosial relatif terus tumbuh namun dengan tren melambat.

Pada tahun 2025, diproyeksi pertumbuhannya sebesar 4,94 persen, namun tahun 2029 melambat menjadi 2,55 persen. Contoh sektor Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial yang banyak ditemukan di Kabupaten Jombang seperti Rumah Sakit, klinik kesehatan, Puskesmas, praktik dokter, laboratorium medis, dan farmasi. Untuk kegiatan sosial contohnya seperti organisasi sosial, lembaga sosial, yayasan sosial, dan kegiatan kesejahteraan sosial.

Keempat adalah Jasa Lainnya, yang kasus di Kabupaten Jombang relatif banyak seperti kesenian, hiburan, rekreasi, jasa reparasi komputer dan barang keperluan pribadi dan perlengkapan rumah tangga, jasa perorangan yang melayani rumah tangga, kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa oleh rumah tangga yang digunakan sendiri untuk memenuhi kebutuhan, dan jasa swasta lainnya. Kontribusi Jasa Lainnya tahun 2023 sedikit meningkat menjadi 753,27 milyar rupiah atau di kisaran 1,51 persen. Tahun 2020 sempat kontraksi sangat dalam sebesar 14,99 persen, dan tahun 2023 kembali tumbuh signifikan sebesar 14,45 persen. Pada tahun 2025-2029, diproyeksi pertumbuhan sektor Jasa Lainnya cukup signifikan dengan tren positif. Pada tahun 2029, diproyeksi tingkat pertumbuhannya sebesar 15,22 persen.

Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian kebijakan yang diusulkan untuk mendayagunakan potensi sektor jasa kemasyarakatan untuk masing-masing sektor sesuai PDRB di Kabupaten Jombang agar mampu mendukung penyerapan tenaga kerja secara optimal selama tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Jasa Perusahaan
  - a. Mendorong perusahaan untuk mengadopsi teknologi terbaru seperti AI, big data, dan *cloud computing*, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membuka peluang untuk menciptakan produk dan layanan baru yang membutuhkan tenaga kerja terampil.
  - b. Memberikan dukungan kepada startup dan UMKM yang berbasis teknologi agar mampu menjadi sumber inovasi baru dan menciptakan lapangan kerja yang signifikan.
  - c. Strategi mengoptimalkan jasa perusahaan di perdesaan yang potensi di Jombang dapat dilakukan melalui pengembangan Desa Wisata. Contoh yang bisa dilakukan seperti pengembangan BUMDEs atau Pokdarwis sebagai pengelola wisata. Hal ini ditunjang dengan pelatihan bagi masyarakat lokal untuk menjadi pelaku wisata, dan membangun infrastruktur pendukung pariwisata.

## 2. Jasa Pendidikan

- a. Mendorong lembaga pendidikan formal dan non-formal di Jombang agar mempunyai akreditasi dan sertifikasi unggul.
- b. Mendorong pelaku lembaga pendidikan agar mengembangkan platform e-learning dan aplikasi pendidikan untuk pembelajaran jarak jauh dan untuk mempermudah proses belajar-mengajar.
- c. Mengadakan pameran pendidikan untuk memperkenalkan berbagai lembaga pendidikan di Kabupaten Jombang, terutama pendidikan berbasis Pondok Pesantren.
- d. Mengembangkan program pendidikan vokasi di Pondok Pesantren

## 3. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial

- a. Meningkatkan peran Posyandu dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar bagi ibu hamil, bayi, dan balita.
- b. Mengembangkan pusat unggulan untuk penyakit-penyakit tertentu, misalnya pusat jantung, kanker, atau saraf.
- c. Mendukung pengembangan industri farmasi untuk memproduksi obat-obatan generik dan obat-obatan inovatif.
- d. Mengembangkan sistem informasi kesehatan berbasis elektronik untuk meningkatkan efisiensi pelayanan, baik di level primer maupun rumah sakit rujukan misalnya RSUD Ploso atau RSUD Jombang.
- e. Mengembangkan industri kreatif berbasis sosial, seperti seni pertunjukan untuk tujuan sosial, dan produk-produk ramah lingkungan.
- f. Memfasilitasi kerjasama antara perusahaan swasta dengan organisasi sosial dalam program CSR.

## 4. Jasa Lainnya

- a. Mengembangkan desa wisata berbasis budaya dan alam, serta menyediakan pelatihan bagi masyarakat lokal untuk menjadi pemandu wisata. Strategi ini sama dengan strategi sebelumnya (Jasa Perusahaan).
- b. Membangun pusat inkubator bisnis untuk UMKM kreatif dan menyediakan akses permodalan bagi pelakunya. Banyak Produk Unggulan Daerah (PUD) di Kabupaten Jombang berbasis ekonomi kreatif, seperti manik-manik kaca, kaligrafi kaca dan kayu, batik tulis, alat dapur, meubel, sepatu dan sandal, berabach tanah liat, patung/cor kuning, gipsum, tas dan dompet, daur ulang aluminium, serta konveksi dan bordir.

### 6.9. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja

Pengertian penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan, dimana ruang lingkup ini secara tugas pokok dan aksi (Tusi) dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Jombang. Dalam dokumen RTKD, usulan kebijakan penempatan tenaga kerja merupakan kebijakan turunan dari kebijakan umum sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya, khususnya dikaitkan mengenai peningkatan daya serap tenaga kerja lokal, termasuk juga bisa dikaitkan dengan efisiensi industrialisasi berbasis *linkage* sektoral.

Kebijakan penempatan tenaga kerja di Kabupaten Jombang selama tahun 2025-2029 diarahkan untuk: (i) pengembangan pasar kerja; (ii) penempatan tenaga kerja berbasis sektoral di lingkup daerah; (iii) pengembangan kesempatan kerja; dan (iv) antisipasi pengendalian penggunaan tenaga kerja asing untuk tahun-tahun mendatang. Ragam kebijakan tersebut dilaksanakan dalam rangka mengatasi potensi permasalahan pengangguran dan setengah pengangguran. Sebagaimana sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, diperkirakan jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Jombang pada tahun 2025-2029 setiap tahunnya akan terus mengalami peningkatan, yang diproyeksi rata-rata setiap tahun pada kisaran 42-46 ribu penduduk. Maka dari itu, kebijakan penempatan tenaga kerja menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian usulan kebijakan penempatan tenaga kerja selama tahun 2025-2029 yang dituangkan dalam dokumen RTKD ini didasarkan atas program kegiatan yang saat ini sudah berjalan di Disnaker Kabupaten Jombang, dan kegiatan usulan (pengembangan) yang bisa dipertimbangkan selama periode tahun 2025-2029. Rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
  - a. Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja
    - o Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melaksanakan penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja, dengan target berupa keluaran jumlah SDM pelayanan antar kerja yang mendapatkan pelatihan melalui bimtek dan lain-lain untuk peningkatan kompetensi. Penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja merupakan upaya sistematis untuk menghubungkan pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia. Ini melibatkan berbagai aktivitas yang bertujuan untuk memfasilitasi proses penempatan tenaga kerja, mulai dari pengumpulan

data lowongan kerja, pendataan pencari kerja, hingga pelaksanaan bursa kerja.

- Ke depan, perlu dioptimalkan berupa penguatan database pencari kerja yang memuat pencari kerja, termasuk kualifikasi, pengalaman kerja, dan harapan gaji. Hal ini dipadukan dengan data lowongan kerja dari berbagai sumber, baik perusahaan maupun lembaga penempatan tenaga kerja.
  - Penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja ke depan harus dilakukan berbasis Sistem Informasi, misalnya: (i) menerapkan sistem informasi yang mampu mencocokkan profil pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan; dan (ii) menyediakan platform online yang mudah diakses oleh pencari kerja dan perusahaan, misalnya website atau aplikasi (jika memungkinkan).
  - Semakin memperluas jaringan kemitraan melalui: (i) membangun kemitraan dengan perusahaan untuk mendapatkan informasi lowongan kerja secara langsung; dan (ii) bekerja sama dengan lembaga pelatihan, sekolah, dan universitas untuk memperluas jaringan.
  - Menyediakan pelayanan konsultasi melalui: (i) memberikan bimbingan karir kepada pencari kerja untuk membantu mereka menentukan pilihan karir yang sesuai; dan (ii) penyuluhan pasar kerja dengan Menyediakan informasi mengenai tren pasar kerja dan keterampilan yang dibutuhkan.
- b. Pelayanan Antar Kerja
- Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melaksanakan pelayanan antar kerja dengan indikator terselenggaranya jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKL (Antar Kerja Lokal).
  - Untuk mengembangkan program tersebut, Disnaker Kabupaten Jombang perlu meningkatkan kualitas data dengan membangun dan terus memperbarui database pencari kerja dan lowongan pekerjaan yang akurat dan detail. Kemudian juga diperlukan upaya mengklasifikasikan data berdasarkan keahlian, pengalaman, dan minat pencari kerja serta kebutuhan perusahaan.
  - Pengembangan berikutnya adalah kampanye informasi mengenai layanan AKAD dan AKL melalui berbagai media, termasuk melakukan sosialisasi ke sekolah dan Perguruan Tinggi di Jombang untuk memperkenalkan layanan ini kepada calon lulusan.

- Pelayanan antar kerja juga dibutuhkan strategi khusus untuk tenaga kerja tertentu, seperti: (i) menyediakan program khusus untuk perempuan, seperti pelatihan kewirausahaan dan dukungan untuk penitipan anak; dan (ii) memfasilitasi akses bagi penyandang disabilitas ke pasar kerja melalui program pelatihan khusus dan adaptasi tempat kerja.
  - c. Penyuluhan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
    - Prinsip dari kegiatan ini adalah membekali pencari kerja dengan keterampilan *soft skills* dan *hard skills* yang dibutuhkan di dunia kerja. Materi penyuluhan bimbingan jabatan ke depan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan tren pasar kerja. Beberapa materi yang umum harus diberikan antara lain: (i) penyusunan CV dan surat lamaran; (ii) teknik wawancara kerja; (iii) etika kerja; (iv) pengembangan karir; (v) tren pasar kerja; dan (vi) *soft skills* seperti komunikasi, kerjasama tim, pemecahan masalah, dan kepemimpinan.
    - Kegiatan penyuluhan bimbingan jabatan bagi pencari kerja untuk tahun-tahun mendatang dapat dikembangkan misalnya melalui workshop, seminar, bursa kerja, coaching, dan online learning.
  - d. Perluasan Kesempatan Kerja
    - Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melakukan perluasan kesempatan kerja dengan target keluaran berupa jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja. Program Perluasan Kesempatan Kerja (PKK) merupakan sebuah inisiatif strategis yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan mengembangkan lapangan kerja yang sudah ada.
    - Beberapa kegiatan pengembangan yang bisa dilakukan di tahun-tahun mendatang misalnya seperti bekerjasama dengan Kadin atau Apindo untuk menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan.
2. Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
- a. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
    - Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melakukan pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online dengan indikator capaian jumlah pencari dan pemberi kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui sistem online (Karir Hub). Karir Hub sebagai platform pencari kerja online biasanya memiliki dashboard atau laporan yang

menampilkan statistik pengguna, termasuk jumlah pencari kerja dan pemberi kerja yang terdaftar.

- o Pengembangan program ini untuk tahun-tahun mendatang sebaiknya difokuskan pada model personalisasi layanan, misalnya mendorong pengguna untuk melengkapi profil mereka secara detail agar sistem dapat memberikan rekomendasi yang lebih relevan. Berikutnya adalah sosialisasi dan promosi melalui: (i) kampanye Informasi secara masif melalui berbagai media untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang keberadaan platform; (ii) kerjasama dengan sekolah dan universitas lokal Jombang untuk memperkenalkan platform kepada calon lulusan; dan (iii) kegiatan sosialisasi di tingkat desa untuk menjangkau masyarakat secara luas.

b. Job Fair/Bursa Kerja

- o Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melakukan kegiatan Job Fair/bursa kerja dengan target keluaran berupa jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui Job Fair/bursa kerja.
- o Pengembangan kegiatan Job Fair/bursa kerja yang dilakukan Disnaker ke depan bisa dilakukan dengan beberapa program, misalnya: (i) melakukan konsep Job Fair Tematik dengan tema spesifik, seperti Job Fair untuk lulusan baru, Job Fair untuk penyandang disabilitas, atau Job Fair untuk sektor tertentu; (ii) Job Fair Online dan Offline, yaitu mengkombinasikan format Job Fair Online dan Offline untuk menjangkau peserta yang lebih luas dan memberikan fleksibilitas; dan (iii) Job Fair dengan Layanan Tambahan, yaitu Selain penawaran lowongan kerja, juga menambahkan layanan tambahan seperti konsultasi karir, pelatihan singkat, dan tes minat.

3. Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia

a. Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya

- o Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melakukan cakupan CPMI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya. Hal ini bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Jombang yang bekerja di luar negeri.
- o Pengembangan yang bisa dilakukan untuk program ini pada tahun-tahun mendatang seperti: (i) peningkatan kualitas pelatihan dengan menyediakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja di luar negeri dan menggunakan metode pelatihan yang efektif; dan (ii)

penguatan sistem perlindungan dengan memperkuat sistem perlindungan hukum bagi PMI, termasuk mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa.

b. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan

- Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melakukan kegiatan pemberdayaan pekerja migran Indonesia purna penempatan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan PMI setelah kembali ke tanah air. Program ini sangat penting untuk membekali PMI dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memulai usaha mandiri atau mendapatkan pekerjaan yang layak, sehingga mereka dapat hidup secara mandiri dan berkontribusi pada perekonomian daerah.
- Program ini sudah dilaksanakan dengan baik, sehingga ke depan dibutuhkan hanya beberapa pengembangan seperti penguatan program pelatihan dan keterampilan, contohnya: (i) memberikan pelatihan kewirausahaan untuk membekali PMI purna dengan keterampilan membuka usaha mandiri; (ii) menyediakan pelatihan keterampilan teknis yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal; dan (iii) pengembangan soft skills dengan melatih keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu untuk meningkatkan daya saing.
- Pengembangan yang juga dapat dilakukan pada tahun-tahun mendatang seperti: (i) program inkubator bisnis dengan menyediakan ruang kerja bersama, mentoring, dan akses ke jaringan bisnis untuk para wirausahawan PMI purna; (ii) program Desa Produktif dengan membangun desa produktif berbasis potensi lokal dengan melibatkan PMI purna sebagai pelaku utama; dan (iii) program pemasaran online dengan memfasilitasi pemasaran produk UMKM PMI purna melalui platform e-commerce.

4. Penguatan Kemitraan Potensial bagi Program Penempatan Tenaga Kerja

a. Penguatan Kerjasama dengan LPK dan BLKK

- Penguatan ini pada dasarnya sudah dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Jombang, yaitu dengan pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi pencari kerja melalui kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan Balai Latihan kerja Komunitas (BLKK).
- Kegiatan pengembangan yang bisa dilakukan pada tahun-tahun mendatang misalnya melalui standarisasi kompetensi, dengan fokus

- pada: (i) Adopsi Standar Kompetensi Nasional Indonesia (SKNI) sebagai acuan dalam pengembangan kurikulum pelatihan; (ii) memastikan peserta pelatihan mendapatkan sertifikat kompetensi yang diakui secara nasional; dan (iii) melakukan evaluasi berkala terhadap relevansi SKNI dengan kebutuhan pasar kerja.
- o Pengembangan berikutnya yang perlu diprioritaskan adalah: (i) melakukan kampanye informasi melalui berbagai media untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pelatihan; (ii) bekerjasama dengan media massa untuk mempublikasikan informasi tentang program pelatihan; dan (iii) sosialisasi di tingkat Desa untuk menjangkau masyarakat yang belum memiliki akses informasi.
- b. Penguatan Kerjasama dengan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
- o Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melakukan rutinitas koordinasi dengan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dalam rangka pembentukan forum pemagangan. Koordinasi sangat diperlukan karena Disnakertrans memiliki data yang komprehensif mengenai kebutuhan pasar kerja, perusahaan yang membuka peluang magang, dan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat provinsi. Disnakertrans juga dapat memberikan dukungan kebijakan dan regulasi yang diperlukan untuk kelancaran program pemagangan.
  - o Dari kegiatan ini, pengembangan yang bisa dilakukan pada tahun-tahun mendatang sebaiknya lebih difokuskan pada diversifikasi kegiatan forum pemagangan, contohnya: (i) workshop pengembangan kurikulum pelatihan; (ii) job fair khusus untuk peserta magang; (iii) fokus grup diskusi dengan perusahaan; (iv) kunjungan industri; dan (v) pelatihan soft skills untuk peserta magang.
- c. Program Fasilitasi antara BLKK dan Dunia Usaha
- o Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melaksanakan pembinaan terhadap Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam hal fasilitasi antar kerja bagi alumninya melalui rapat koordinasi dan bimbingan teknis dengan tujuan memfasilitasi penandatanganan MoU antara BKK dengan perusahaan dunia usaha/dunia industri dalam penempatan tenaga kerja dari lulusan BKK.
  - o Barangkali pengembangan yang bisa dilakukan pada tahun-tahun mendatang difokuskan pada penguatan komunikasi dan sosialisasi, seperti: (i) rapat koordinasi berkala dengan perwakilan dunia usaha

untuk membahas perkembangan terbaru, kendala yang dihadapi, dan solusi yang dapat dilakukan; (ii) melakukan sosialisasi secara intensif kepada dunia usaha mengenai program-program BKK dan manfaat menjalin kerjasama; dan (iii) publikasi keberhasilan penempatan lulusan melalui berbagai media untuk menarik minat perusahaan lain.

#### **6.10. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja tidak bisa dilepaskan dari hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja, pekerja/buruh, dan pemerintah sebagai perumus kebijakan. Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan pengawasan norma ketenagakerjaan, tetapi juga menyangkut penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk penyelesaian yang bersifat antisipatif telah diundangkan berbagai peraturan yang mengatur adanya perangkat hubungan industrial yaitu minimal adanya Peraturan Perusahaan (PP) atau lebih baik lagi bila ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dapat menjadi acuan bersama bagi pekerja dan pemberi kerja (pengusaha).

Selain itu, sebagaimana aturan yang berlaku secara internasional, perlu dibentuk Serikat Pekerja (SP) yang menjamin kebebasan berpendapat bagi pekerja. Perangkat hubungan industrial yang paling utama adalah adanya Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit karena diharapkan menjadi jembatan utama dalam pencarian solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.

Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian usulan kebijakan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja selama tahun 2025-2029 yang dituangkan dalam dokumen RTKD ini didasarkan atas program kegiatan yang saat ini sudah berjalan di Disnaker Kabupaten Jombang, dan kegiatan usulan (pengembangan) yang bisa dipertimbangkan selama periode tahun 2025-2029. Rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
  - a. Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melakukan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan, dengan indikator yang ditargetkan adalah jumlah data dan informasi sarana HI (PP/PKB, struktur skala upah, dan LKS Bipartit) dan pekerja yang terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta pengupahan. Kegiatan tersebut berfungsi sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan ketenagakerjaan yang efektif, monitoring pelaksanaan peraturan perundangan, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- b. Kegiatan ini ke depan perlu dikembangkan, khususnya dalam hal elemen yang perlu didata, seperti: (i) data perusahaan yang mencakup jumlah perusahaan, sektor usaha, jumlah pekerja, struktur organisasi, sistem pengupahan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB); (ii) data pekerja yang mencakup jumlah pekerja, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, upah, masa kerja, dan status keanggotaan Serikat Pekerja; (iii) data hubungan industrial yang mencakup jumlah kasus perselisihan hubungan industrial, jenis perselisihan, mekanisme penyelesaian, dan tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan; (iv) data jaminan sosial yang mencakup program jaminan sosial, jumlah peserta, jenis iuran, dan manfaat yang diperoleh; dan (v) data pengupahan yang mencakup struktur upah, tingkat upah minimum, dan pertumbuhan upah.
2. Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
    - a. Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melakukan kegiatan pencegahan perselisihan hubungan industrial terkait kepentingan di (Satu) Daerah Kabupaten/Kota. Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan.
    - b. Kegiatan ini ke depan perlu dikembangkan, dengan usulan sebagai berikut:
      - o Memperkuat dialog sosial dengan cara: (i) menciptakan ruang dialog yang aman bagi kedua belah pihak untuk menyampaikan pendapat dan mencari solusi bersama; (ii) melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu menyelesaikan perselisihan; dan (iii) menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada pihak ketiga yang independen untuk membuat keputusan yang mengikat.
      - o Pelatihan dan pendidikan dengan cara: (i) pelatihan hubungan industrial dengan memberikan pemahaman kepada pengusaha dan pekerja tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hak dan kewajiban masing-masing, serta cara menyelesaikan konflik secara damai; dan (ii) peningkatan kesadaran dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga hubungan industrial yang harmonis.
    - c. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi, dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi

- a. Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melakukan penyelenggaraan verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan pada organisasi pengusaha, federasi, dan konfederasi serikatpekerja/serikat buruh serta non afiliasi dengan tujuan untuk memastikan keakuratan data mengenai jumlah anggota dari berbagai organisasi terkait, baik itu organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, maupun individu pekerja yang tidak berafiliasi dengan serikat pekerja manapun.
  - b. Kegiatan ini ke depan perlu dikembangkan, dengan usulan sebagai berikut:
    - o Melakukan pelatihan bagi petugas verifikasi dan rekapitulasi mengenai metode verifikasi yang efektif, penggunaan sistem informasi manajemen (SIM) keanggotaan, dan analisis data..
    - o Melibatkan organisasi pekerja dan pengusaha dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan verifikasi dan rekapitulasi.
    - o Melakukan kampanye sosialisasi secara intensif kepada organisasi pekerja dan pengusaha mengenai pentingnya verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan.
    - o Mengadakan workshop dan seminar untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada pengurus organisasi tentang pentingnya data keanggotaan yang akurat.
3. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja
- a. Disnaker Kabupaten Jombang saat ini sudah melakukan pengembangan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja di Kabupaten Jombang. Tujuan ini sejalan dengan prinsip kesejahteraan yang menjunjung tinggi hak-hak setiap warga negara, termasuk hak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan sosial.
  - b. Kegiatan ini ke depan perlu dikembangkan, dengan usulan sebagai berikut:
    - o Melakukan fasilitasi dan pendaftaran dengan cara: (i) menyelenggarakan bursa kerja yang juga menyediakan layanan pendaftaran program jaminan sosial; (ii) menyediakan layanan pendaftaran yang terintegrasi dan mudah diakses; dan (iii) memberikan

bantuan teknis kepada perusahaan dalam proses pendaftaran dan administrasi program jaminan sosial.

- o Disnaker perlu menetapkan indikator kinerja tambahan berupa: (i) peningkatan jumlah peserta program jaminan sosial; (ii) peningkatan kepatuhan perusahaan dalam membayar iuran; (iii) peningkatan kualitas pelayanan BPJS Ketenagakerjaan; (iv) peningkatan jumlah perusahaan yang memberikan fasilitas kesejahteraan pekerja; dan (v) meningkatnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya jaminan sosial.

### **6.11. Kebijakan Lainnya**

Kebijakan-kebijakan lain yang diharapkan dapat meningkatkan kesempatan kerja di Kabupaten Jombang, terutama selama periode tahun 2025-2029 sebagai bagian dari Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kreatifitas, keterampilan, kewirausahaan pemuda dan perlindungan sosial serta penanggulangan kemiskinan.
2. Peningkatan efektifitas pelaksanaan pemagangan yang merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja.
3. Peningkatan pelayanan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI).
4. Edukasi keuangan dan pemberdayaan bagi PMI purna, sehingga dapat menggerakkan perekonomian di perdesaan.
5. Peningkatan fasilitasi oleh Pemerintah Daerah dalam perlindungan hak kekayaan intelektual dalam mendorong ekosistem industrialisasi yang berkelanjutan.
6. Pemanfaatan tanah milik pemerintah bagi perusahaan industri, perusahaan kawasan industri, dan pelaku UMKM yang bernilai ekonomis dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
7. Pembinaan terhadap Perusahaan Industri dan masyarakat dalam menerapkan SNI.
8. Penyediaan, peningkatan, dan pengembangan sarana dan prasarana laboratorium pengujian standar industri.

## BAB VII PENUTUP

Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 merupakan dasar acuan bagi perencanaan pembangunan ketenagakerjaan selama kurun waktu 5 (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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asatryan, Z., & Feld, L. 2015. Revisiting the link between labour and federalism: a bayesian model averaging approach. *Journal of Comparative Economics*, Vol. 43, No. 3, pp. 772-781.
- Bacarreza, G.C., Vazquez, J.M., & Yedgenov, B. 2019. *Identifying and Disentangling the Impact of Fiscal Decentralization on Labour*. IDB: Inter-American Development Bank. USA.
- Bascaran, T., & Feld, L. 2013. Fiscal decentralization and economic growth in OECD countries: is there a relationship?. *Public Finance Review*, Vol. 41, No. 4, pp. 421-445.
- Buser, W. 2011. The impact of fiscal decentralization on economics performance in high-income OECD nations: an institutional approach. *Public Choice*, Vol. 149, No. 1, pp. 31-48.
- Ciesielska, M., Bostrom, K.W., & Ohlander, M. 2018. Observation methods. *Qualitative Methodologies in Organization Studies*, Vol. 5, No. 2, pp. 33-54.
- Granot, E., Brashear, T.G., & Motta, P.C. 2012. A structural guide to in-depth interviewing in business and industrial marketing research. *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 27, No. 7, pp. 547-553.
- Hanif, I., Wallace, S., & Santos, P.G. 2020. Economic growth by means of fiscal decentralization: an empirical study for federal developing countries. *SAGE Open*, pp. 1-12.
- Hankla, C.R. 2018. When is fiscal decentralization good for governance. *Publius: The Journal of Federalism*, Vol. 39, No. 4, pp. 632-650.
- Kelesbayev, D., Kalykulov, K., Yertayev, Y., Turlybekova, A., & Kamalov, A. 2016. A case study for using the quality function deployment method as a quality improvement tool in the universities. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 6, No. 3, pp. 569-576.
- Kjosev, S., & Eftimov, L. 2015. Sustainable development planning-the case of macedonia. *MEST Journal*, Vol. 3, No. 1, pp. 185-194.
- Lozano, I., & Julio, J.M. 2016. Fiscal decentralization and economic growth in colombia: evidence from regional-level panel data. *Cepal Review*, No. 119, pp. 66-82.
- Sow, M., & Razafimahefa, I.F. 2015. Fiscal decentralization and efficiency of public service delivery. *IMF Working Paper*, WP/15/59, pp. 01-59.
- Wani, A.B., Singla, S., & Sachar, A. 2020. A case study of integrated land use planning for sustainable infrastructure. *International Journal of Scientific & Technology Research*, Vol. 9, No. 02, pp.833-843.
- Xie, D., Zou, H.F., & Davoodi, H. 2021. Fiscal decentralization and economic growth in the united states. *Journal of Urban Economics*, Vol. 45, No. 2, pp. 228-239.