

KESEMPATAN KERJA DAN PERTUMBUHAN EKONOMI KOTA MEDAN

Kasyful Mahalli

Dosen FE & PWD SPs USU

***Abstract:** This research aimed at examining worker profile in Medan City. Using the elasticity concept found that employment elasticity coefficient is 0,207% (inelastic), mean that each 1% economic growth cause employment oportunity open for 0,207%. While the most sencitive sector for employment absorbtion is financial sector with 1,023% employmment elasticity coefficient (elastic). From the demand side the average worker educational level dominaly occupied by Diploma III (40,67%). Followed by graduate level by 30,67% and secondary school (25,33%) up until 2010.*

***Keywords:** employment elasticity and econnomic growth*

PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangat luas dan kompleks: luas, karena menyangkut jutaan jiwa, dan kompleks, karena masalahnya mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi mengikuti pola yang tidak selalu mudah untuk difahami. Faktor demografis mempengaruhi jumlah dan komposisi angkatan kerja. Indonesia cukup berhasil dalam menurunkan angka kelahiran dan kematian secara berkesinambungan. Hal ini justru berdampak pada pertumbuhan penduduk usia kerja yang jauh lebih cepat dari pada pertumbuhan penduduk secara keseluruhan.

Di sisi lain, masalah ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang penting adalah masih sulitnya arus masuk modal asing, perilaku proteksionis sejumlah negara-negara maju dalam menerima ekspor negara-negara berkembang, iklim investasi, pasar global, berbagai regulasi dan perilaku birokrasi yang kurang kondusif bagi pengembangan usaha, serta tekanan kenaikan upah di tengah dunia usaha yang masih lesu. Masalah lain, yang tak kalah pentingnya adalah pelaksanaan otonomi daerah yang dalam banyak hal seringkali tidak mendukung penciptaan lapangan kerja atau "tidak ramah" terhadap tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan masalah-masalah lainnya termasuk kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, urbanisasi, dan stabilitas politik. Semua ini secara intuitif

tampaknya telah dipahami oleh kebanyakan pengambil kebijakan. Yang tampaknya kurang dipahami adalah bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia bersifat multidimensi, sehingga juga memerlukan cara pemecahan yang multidimensi pula. Tidak ada jalan pintas dan sederhana untuk mengatasinya.

Secara teoritis, ada tiga cara pokok untuk menciptakan kesempatan kerja atau berusaha dalam jangka panjang. Cara pertama adalah dengan memperlambat laju pertumbuhan penduduk yang diharapkan dapat menekan laju pertumbuhan sisi penawaran tenaga kerja. Tetapi seperti dikemukakan di atas, cara ini tidak memadai lagi bagi Indonesia karena angka kelahiran memang telah relatif rendah dan dampaknya terhadap pertumbuhan tenaga kerja kurang signifikan dalam jangka pendek. Cara kedua adalah dengan meningkatkan intensitas pekerja dalam menghasilkan output (*labour intensity of output*). Tetapi dalam jangka panjang, cara ini tidak selalu berhasil karena tidak selalu kondusif bagi pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan. Cara ketiga adalah melalui pertumbuhan ekonomi. Cara ini bukan tanpa kualifikasi karena secara empiris terbukti bahwa pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja tidak terdapat hubungan otomatis atau niscaya, tetapi justru tantangannya menjadi riil, karena hubungan yang tidak otomatis itu, maka peranan Pemerintah menjadi strategis dan crucial untuk merancang strategi pertumbuhan ekonomi yang tinggi, tetapi juga "ramah"

terhadap ketenagakerjaan (*employment - friendly - growth*).

Kota Medan sebagai salah satu Kota Metropolitan selama 5 tahun terakhir menunjukkan perkembangan yang cukup dinamis termasuk dalam sektor tenaga kerja. Selama tahun 2000 - 2004, keadaan ketenagakerjaan di Kota Medan dipengaruhi oleh 2 (dua) sisi, yaitu sisi permintaan yang didorong oleh dinamika pembangunan ekonomi daerah dan sisi penawaran yang dipengaruhi oleh perubahan struktur umur penduduk Kota Medan.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mencakup: 1) Bagaimana profil keketenagakerjaan Kota Medan saat ini? 2) Bagaimana kesempatan kerja yang dihasilkan oleh pertumbuhan ekonomi yang dirinci berdasarkan tingkat pendidikan dan kesesuaian pasar tenaga kerja di Kota Medan?

METODE

Studi ini dilakukan dengan metode *ex-post facto* yaitu dalam merancang model proyeksi kesempatan kerja dan tenaga kerja menggunakan data, baik data kuantitatif maupun data kualitatif yang berasal dari data keadaan sebelumnya. Dalam menjabarkan perancangan model dilakukan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan fenomena-fenomena masing-masing faktor/ variabel yang diteliti yang diuraikan dan dianalisis secara deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Dari hasil analisis akan menghasilkan serangkaian perhitungan-perhitungan yang akan menjadi pedoman dalam penyusunan program ketenagakerjaan di Kota Medan.

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer digunakan untuk memperkirakan kesempatan (peluang) kerja masa depan dan program yang diperlukan dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan. Data primer bersumber dari responden dunia usaha yang dipilih berdasarkan lapangan usaha dengan distribusi responden pada Tabel 1.

Data sekunder berupa data penduduk, penduduk usia kerja dan angkatan kerja diperoleh dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS).

Permintaan tenaga kerja (kesempatan kerja) dilakukan dengan menggunakan metoda elastisitas. Elastisitas tenaga kerja merupakan rasio [erbandingan antara perubahan kesempatan kerja (dalam persentase) dengan perubahan PDRB (dalam persentase)]. Dengan menggunakan simbol ξ_i sebagai elastisitas kesempatan kerja sektor i , simbol L merupakan kesempatan kerja dan Y adalah PDRB

$$\xi_i = \frac{dL/L}{dY/Y}$$

Untuk memperkirakan kesempatan kerja di atas, dilakukan proyeksi pertumbuhan ekonomi yang dalam studi ini dilakukan dari sudut produksi (sektoral).

Untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja dari sisi permintaan pasar dilakukan pengumpulan data melalui harian berita yang terbit di Kota Medan yang terdiri dari Harian Waspada, Harian Analisa dan harian Medan Bisnis. Data kemudian diolah dengan menggunakan analisis isi (*content analysis*).

Tabel 1. Distribusi Responden Penelitian

| No. | Sektor | Jlh. Responden |
|--------------|--------------|----------------|
| 1. | Pertanian | 12 |
| 2. | Penggalian | 0 |
| 3. | Industri | 27 |
| 4. | Utiliti | 3 |
| 5. | Bangunan | 5 |
| 6. | Perdagangan | 30 |
| 7. | Pengangkutan | 16 |
| 8. | Keuangan | 15 |
| 9. | Jasa-Jasa | 22 |
| Total | | 130 |

HASIL

Pada tahun 2005 jumlah penduduk Kota Medan diperkirakan berjumlah 2.036.185 jiwa dan dengan pertumbuhan penduduk 2000-2006 sebesar 1,42 persen maka jumlah penduduk hingga tahun 2010 diperkirakan menjadi 2.187.435 jiwa.

Proporsi penduduk Kota Medan dalam kelompok umur 14-64 tahun memiliki porsi sebesar rata-rata 71,36% dari jumlah penduduk Kota Medan selama periode 2005-2010. Kelompok umur penduduk yang dominan di Kota Medan adalah kelompok umur 20-24 dan 25-29 tahun.

Tabel 2. Perkiraan Penduduk Menurut Kelompok Umur Kota Medan Tahun 2005-2010

| Kelompok Umur | Tahun | | | | | |
|---------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| 0-4 | 184.929 | 185.089 | 184.987 | 184.815 | 184.571 | 184.255 |
| 5-9 | 174.155 | 172.459 | 170.539 | 168.575 | 166.568 | 164.522 |
| 10-14 | 186.168 | 185.647 | 184.866 | 184.019 | 183.103 | 182.122 |
| 15-19 | 225.328 | 225.937 | 226.228 | 226.433 | 226.550 | 226.578 |
| 20-24 | 220.960 | 220.783 | 220.294 | 219.722 | 219.068 | 218.328 |
| 25-29 | 210.585 | 213.902 | 216.965 | 219.988 | 222.967 | 225.897 |
| 30-34 | 188.080 | 193.017 | 197.803 | 202.631 | 207.496 | 212.394 |
| 35-39 | 159.824 | 165.185 | 170.485 | 175.888 | 181.391 | 186.993 |
| 40-44 | 154.415 | 163.864 | 173.645 | 183.939 | 194.768 | 206.155 |
| 45-49 | 103.732 | 107.587 | 111.427 | 115.360 | 119.387 | 123.505 |
| 50-54 | 64.105 | 65.074 | 65.965 | 66.842 | 67.705 | 68.552 |
| 55-59 | 57.215 | 59.319 | 61.413 | 63.558 | 65.751 | 67.994 |
| 60-64 | 44.429 | 45.727 | 46.995 | 48.280 | 49.581 | 50.898 |
| 65 + | 62.260 | 63.699 | 65.079 | 66.464 | 67.852 | 69.242 |
| Jumlah | 2.036.185 | 2.067.288 | 2.096.691 | 2.126.513 | 2.156.759 | 2.187.435 |

Sumber: Hasil perhitungan

Tabel 3. Perkiraan Angkatan Kerja Kota Medan Tahun 2005-2010

| Kelompok Umur | Tahun | | | | | |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| 15-19 | 58.237 | 57.152 | 64.221 | 56.341 | 56.388 | 56.029 |
| 20-24 | 147.106 | 143.863 | 50.205 | 140.830 | 140.455 | 139.073 |
| 25-29 | 151.185 | 150.301 | 171.088 | 152.049 | 154.155 | 155.169 |
| 30-34 | 124.067 | 124.616 | 143.317 | 128.683 | 131.814 | 134.051 |
| 35-39 | 109.753 | 111.023 | 128.591 | 116.282 | 119.958 | 122.862 |
| 40-44 | 106.090 | 110.187 | 131.036 | 121.664 | 128.866 | 135.516 |
| 45-49 | 71.868 | 72.954 | 84.794 | 76.946 | 79.656 | 81.870 |
| 50-54 | 44.583 | 44.295 | 50.390 | 44.754 | 45.346 | 45.616 |
| 55-59 | 34.606 | 35.115 | 40.798 | 37.009 | 38.298 | 39.347 |
| 60-64 | 21.830 | 21.990 | 25.362 | 22.838 | 23.460 | 23.928 |
| Jumlah | 869.324 | 871.496 | 889.802 | 897.396 | 918.396 | 933.461 |

Sumber: Hasil perhitungan

Proporsi Angkatan Kerja (AK) Kota Medan di antara penduduk dalam kelompok umur 14–64 tahun memiliki porsi rata-rata sebesar 59,50 persen dari jumlah penduduk 14–64 tahun selama periode 2005–2010. Kelompok umur yang dominan dalam angkatan kerja Kota Medan adalah kelompok umur 25–29 tahun. Pertumbuhan angkatan kerja Kota Medan pada periode yang sama mengalami peningkatan rata-rata 1,44 persen per tahun.

Secara terperinci kesempatan kerja menurut lapangan usaha menunjukkan bahwa lapangan usaha yang dominan menyerap tenaga kerja adalah perdagangan, hotel dan restoran dan industri pengolahan dengan laju pertumbuhan rata-ratanya masing-masing 3,33% dan 3,05% per tahun atau mengalami penambahan masing-masing sebesar 49.030 dan 17.426 jiwa hingga tahun 2010. Sementara sektor jasa perorangan dan pertanian mengalami penurunan penyerapan tenaga kerja masing-masing sebesar 32.137 dan 6.486 jiwa atau mengalami pertumbuhan sebesar -5,91% dan -4,55% per tahun pada periode 2005-2010. Hal ini mengindikasikan terjadinya perubahan struktur kesempatan kerja, yaitu orang yang bekerja disektor jasa perorangan dan pertanian beralih ke sektor perdagangan, hotel, restoran dan sektor industri pengolahan.

Dilihat dari tingkat pendidikan, kesempatan kerja secara kuantitas yang dominan selama periode 2005-2010 adalah pada jenjang pendidikan SMU yakni rata-rata meningkat 2,69% per tahun atau bertambah 45.613 jiwa. Sedangkan jenjang Diploma dan Sarjana penyerapan rata-ratanya masing-masing sebesar 11,02% dan 5,09% per tahun atau bertambah 26.382 jiwa dan 20.982 jiwa.. Hal menarik untuk dicermati adalah bahwa diperkirakan di tahun 2010, kesempatan kerja untuk jenjang SLT dan SD akan mengalami pengurangan secara signifikan masing-masing sebanyak 30.495 jiwa dan 49.476 jiwa.

Secara umum, status pekerja buruh/karyawan/pekerja dibayar masih dominan kontribusinya dalam kesempatan kerja (rata-rata 56,95% dari total kesempatan kerja) diikuti status pekerja berusaha sendiri tanpa bantuan orang lain rata-rata 28,96% dari total kesempatan kerja.. Sementara bila dilihat dari status pekerja, terdapat kecenderungan adanya peningkatan jumlah orang yang berusaha sendiri tanpa bantuan orang lain diikuti oleh pekerja bebas non pertanian. Di lain pihak, terdapat kecenderungan pengurangan yang cukup signifikan terhadap pekerja yang tak dibayar.

Tabel 4. Perkiraan Kesempatan Kerja Kota Medan Menurut Lapangan Usaha Tahun 2005-2010

| Lapangan Usaha | Tahun | | | | | |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| 1. Pertanian | 29.798 | 28.492 | 27.248 | 28.345 | 27.910 | 23.312 |
| 2. Pertambangan dan Penggalian | 2.141 | 2.131 | 2.244 | 2.306 | 2.279 | 2.144 |
| 3. Industri | 115.388 | 109.921 | 123.312 | 120.808 | 131.246 | 132.814 |
| 4. Listrik, gas dan air | 4.343 | 4.408 | 4.879 | 4.701 | 4.791 | 5.412 |
| 5. Kontruksi | 40.844 | 43.191 | 44.222 | 45.030 | 43.382 | 44.173 |
| 6. Perdagangan | 276.770 | 284.665 | 294.877 | 298.977 | 305.290 | 325.800 |
| 7. Angkutan dan komunikasi | 92.963 | 91.845 | 96.254 | 97.637 | 101.081 | 103.664 |
| 8. Keuangan | 27.437 | 31.100 | 32.240 | 32.595 | 32.627 | 34.340 |
| 9. Jasa | 122.056 | 115.319 | 109.263 | 103.389 | 99.088 | 89.919 |
| Jumlah | 711.740 | 711.072 | 734.539 | 733.788 | 747.694 | 761.578 |

Sumber: Hasil perhitungan

Tabel 5. Perkiraan Kesempatan Kerja Kota Medan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2005-2010

| Tingkat Pendidikan | Tahun | | | | | |
|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Tidak Tamat SD | 44.199 | 50.700 | 59.057 | 65.454 | 73.124 | 81.032 |
| SD | 103.700 | 92.581 | 84.472 | 73.452 | 63.928 | 54.225 |
| SLTP | 128.967 | 121.166 | 117.379 | 109.628 | 104.154 | 98.472 |
| SMU | 321.849 | 326.026 | 341.340 | 345.394 | 356.426 | 367.461 |
| Diploma | 38.505 | 43.091 | 49.141 | 53.786 | 59.292 | 64.887 |
| Sarjana | 74.520 | 77.508 | 83.151 | 86.074 | 90.770 | 95.502 |
| Jumlah | 711.740 | 711.072 | 734.539 | 733.788 | 747.694 | 761.578 |

Sumber: Hasil perhitungan

Tabel 6. Perkiraan Kesempatan Kerja Kota Medan Menurut Status Pekerjaan Tahun 2005-2010

| Status Pekerjaan | Tahun | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Berusaha sendiri tanpa bantuan orang lain | 196.582 | 200.735 | 211.327 | 214.853 | 222.290 | 229.692 |
| Berusaha dgn dibantu angg. RT/ buruh tdk tetap | 22.135 | 31.003 | 29.749 | 27.517 | 26.543 | 25.665 |
| Berusaha dengan buruh tetap | 36.227 | 36.122 | 37.241 | 37.203 | 37.833 | 38.459 |
| Buruh/ karyawan/ pekerja dibayar | 421.137 | 414.342 | 421.258 | 414.517 | 415.868 | 417.346 |
| Pekerja bebas pertanian | 997 | 996 | 955 | 954 | 972 | 914 |
| Pekerja bebas non pertanian | 19.786 | 25.172 | 31.291 | 36.102 | 41.572 | 46.913 |
| Pekerja tak dibayar | 14.876 | 2.702 | 2.718 | 2.641 | 2.617 | 2.589 |
| Jumlah | 711.740 | 711.072 | 734.539 | 733.788 | 747.694 | 761.578 |

Sumber: Hasil perhitungan

Tabel 7. Perkiraan Angka Pengangguran Kota Medan Tahun 2005-2010

| | Tahun | | | | | |
|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Penyerapan TK | 711.740 | 711.072 | 734.539 | 733.788 | 747.694 | 761.578 |
| Angkatan Kerja | 869.324 | 871.496 | 889.802 | 897.396 | 918.396 | 933.461 |
| Penganggur | 157.584 | 160.424 | 155.263 | 163.608 | 170.702 | 171.883 |
| Tingkat Penganggur Terbuka | 18,13 | 18,41 | 17,45 | 18,23 | 18,59 | 18,41 |

Sumber: Hasil perhitungan

Dengan memperkirakan angka angkatan kerja dan kesempatan kerja, diperkirakan angka pengangguran akan mengalami kenaikan rata-rata sebesar 1,79% per tahun pada periode 2005-2010, atau rata-rata bertambah sebesar 2.859 jiwa per tahun. Berarti pertumbuhan angkatan kerja masih lebih besar dari pertumbuhan penyerapan kerja. Dalam hal ini Pemerintah Kota Medan harus mencermati migrasi masuk ke Kota Medan dengan menertibkan pendatang yang bertempat tinggal di jalur hijau seperti daerah aliran sungai dan pinggir rel.

PEMBAHASAN

Untuk dapat mengarahkan sektor ekonomi mana yang harus diberi stimulus agar kesempatan kerja makin besar, sehingga pengangguran dapat dikurangi dari angka yang diestimasi, maka perlu dilihat bagaimana kaitan antara sektor ekonomi dan kesempatan kerja per sektor. Model yang digunakan sangat sederhana, yakni kita mengasumsikan bahwa Kesempatan Kerja (KK) adalah fungsi dari Nilai Tambah Bruto (NTB), atau:
 $KK_i = f(NTB_i)$

Dalam hal ini, sektor yang di masukkan adalah sektor industri pengolahan, konstruksi, perdagangan/hotel/restoran, transportasi/telekomunikasi, jasa keuangan/perusahaan, dan jasa perorangan/kemasyarakatan. Keenam sektor ini dianggap potensi dalam menyerap tenaga kerja untuk Kota Medan disajikan dari hasil permodelan sebagai berikut:

1. Sektor Industri Pengolahan:

$$\ln KK3 = -1,991 + 0,898 \ln NTB3$$

SE (3,772) (0,249)
 Sign (0,610) (0,006)

Persamaan di atas menunjukkan signifikannya pengaruh $\ln NTB$ sektor industri pengolahan terhadap penyerapan tenaga kerja atau kesempatan kerja sampai taraf $\alpha=1\%$. Angka 0,898 menunjukkan tingkat elastisitas NBT sektor industri pengolahan terhadap kesempatan kerja. Bila NTB sektor ini meningkat 10 persen maka kesempatan kerja akan meningkat 8,98 persen.

2. Sektor Konstruksi:

$$\ln KK5 = 9,504 + 0,078 \ln NTB5$$

SE (1,586) (0,107)
 Sign (0,000) (0,485)

Persamaan di atas menunjukkan tidak signifikannya pengaruh \ln NTB sektor konstruksi terhadap penyerapan tenaga kerja atau kesempatan kerja. Sehingga elastisitasnya tidak dapat dijadikan alat estimasi.

3. Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran/Rumah Makan:

$$\begin{aligned} \ln KK6 &= 4,565 + 0,507 \ln NTB6 \\ SE &(1,547) (0,099) \\ Sign &(0,016) (0,001) \end{aligned}$$

Persamaan di atas menunjukkan signifikannya pengaruh \ln NTB sektor perdagangan, hotel dan restoran/rumah makan terhadap penyerapan tenaga kerja atau kesempatan kerja sampai taraf $\alpha=1\%$. Angka 0,507 menunjukkan tingkat elastisitas NBT sektor perdagangan, hotel dan restoran/rumah makan terhadap kesempatan kerja. Bila NTB sektor ini meningkat 10 persen maka kesempatan akan kerja meningkat 5,07 persen.

4. Sektor Transportasi dan Telekomunikasi:

$$\begin{aligned} \ln KK7 &= 4,337 + 0,456 \ln NTB7 \\ SE &(0,879) (0,057) \\ Sign &(0,001) (0,000) \end{aligned}$$

Persamaan di atas menunjukkan signifikannya pengaruh \ln NTB sektor transportasi dan telekomunikasi terhadap penyerapan tenaga kerja atau kesempatan kerja sampai taraf $\alpha=1\%$. Angka 0,456 menunjukkan tingkat elastisitas NBT sektor transportasi dan telekomunikasi terhadap kesempatan kerja. Bila NTB sektor ini meningkat 10 persen maka kesempatan kerja akan meningkat 4,56 persen.

5. Sektor Jasa Keuangan dan Perusahaan:

$$\begin{aligned} \ln KK8 &= -5,158 + 1,023 \ln NTB8 \\ SE &(2,162) (0,144) \\ Sign &(0,041) (0,000) \end{aligned}$$

Persamaan di atas menunjukkan signifikannya pengaruh \ln NTB sektor jasa keuangan dan perusahaan terhadap penyerapan tenaga kerja atau kesempatan kerja sampai taraf $\alpha=1\%$. Angka 1,023 menunjukkan tingkat elastisitas NBT sektor jasa keuangan dan perusahaan terhadap kesempatan kerja. Bila NTB sektor ini

meningkat 10 persen maka kesempatan kerja akan meningkat 10,23 persen.

6. Sektor Jasa Perorangan dan Kemasyarakatan:

$$\begin{aligned} \ln KK9 &= 28,090 - 1,109 \ln NTB9 \\ SE &(2,637) (0,179) \\ Sign &(0,000) (0,000) \end{aligned}$$

Persamaan di atas menunjukkan signifikannya (negatif) pengaruh \ln NTB sektor jasa perorangan dan kemasyarakatan terhadap penyerapan tenaga kerja atau kesempatan kerja sampai taraf $\alpha=1\%$. Angka -1,109 menunjukkan tingkat elastisitas NBT sektor jasa perorangan dan kemasyarakatan terhadap kesempatan kerja. Nilai negatif ini mengindikasikan banyaknya orang yang bekerja di subsektor jasa perorangan lambat laun beralih ke sektor lain, sedangkan pertambahan nilai ekonomi sektor ini digerakkan oleh subsektor jasa kemasyarakatan yang cenderung sudah mapan.

Hasil perhitungan hubungan antara PDRb Kota Medan dengan kesempatan kerja diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \ln KK &= 9,937 + 0,207 \ln PDRB \\ SE &(0,449) (0,026) \\ Sign &(0,000) (0,000) \end{aligned}$$

Perhitungan di atas menunjukkan signifikannya pengaruh \ln PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja atau kesempatan kerja sampai taraf $\alpha=1\%$. Angka 0,207 menunjukkan tingkat elastisitas PDRB terhadap kesempatan kerja. Bila PDRB meningkat 10 persen maka kesempatan kerja akan meningkat 2,07 persen.

Sementara, hasil survai terhadap pasar tenaga kerja menunjukkan bahwa kelompok umur yang diperlukan pasar adalah pada kelompok umur 25 – 29 tahun (44%) diikuti oleh kelompok umur 30 – 34 tahun dan kelompok umur 35 – 39 tahun masing-masing sebesar 18%. Sementara kelompok umur usia tamat SMA (< 20 tahun) memiliki peluang sebesar 14% dari kebutuhan pasar.

Bila dilihat dari tingkat pendidikan, pasar memerlukan kualifikasi tenaga kerja dengan tingkat pendidikan Diploma 3 (D-3) diikuti dengan tingkat pendidikan SMU dan sarjana (S-1). Kondisi ini menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan terendah yang diperlukan pasar adalah jenjang SMU,

sementara jenjang pendidikan yang lebih rendah akan amat sulit memasuki pasar kerja.

Di sisi lain, pasar mengindikasikan hal yang positif dari sudut pengalaman kerja. Hal ini terlihat dari adanya pasar kerja yang tidak memerlukan pengalaman bagi tenaga kerja yang ingin memasuki pasar kerja. Namun demikian, signal pasar secara dominan memerlukan tenaga kerja dengan pengalaman minimal 2 (dua) tahun (52,67%) dari total lowongan kerja yang ada.

Jenjang jabatan dalam survai dibagi atas dua kelompok yaitu, jabatan manajerial dan jabatan non manajerial. Jabatan manajerial terdiri dari jabatan manajer sedangkan jabatan non manajerial merupakan jabatan staf hingga ke office boy dan satpam. Hasil survai menunjukkan bahwa peluang kerja untuk jabatan non manajerial lebih dominan (73,33%) dibanding dengan jabatan manajerial (26,67%).

Hal yang menarik untuk dicermati adalah bahwa dari 73,33% peluang jenjang jabatan non manajerial, 25,3% diantaranya memerlukan tenaga kerja laki-laki, 18,67% memerlukan tenaga kerja perempuan dan 29,33% tidak memandang kualifikasi gender. Sebaliknya dari 26,67% jenjang jabatan manajerial, non jender (laki-laki maupun perempuan) memiliki peluang 14,0%, sementara laki-laki memiliki peluang 8,67% dan perempuan memiliki peluang hanya 4,0%. Kondisi ini menunjukkan bahwa dominasi jender untuk kedua jenjang jabatan bukan merupakan prasyarat yang penting oleh pasar kerja.

Hasil survai juga menunjukkan bahwa dari 73,3% peluang jabatan non manajerial memerlukan tingkat pendidikan Diploma 3, sementara untuk jenjang manajerial masih didominasi oleh jenjang sarjana (S-1)

Tabel 8. Kebutuhan Pasar Tenaga Kerja Berdasarkan Kelompok Umur (dalam Tahun)

| No | Kelompok Umur | Frekuensi | (%) |
|--------------|---------------|------------|---------------|
| 1 | < 20 | 21 | 14.00 |
| 2 | 20 - 24 | 7 | 4.67 |
| 3 | 25 - 29 | 66 | 44.00 |
| 4 | 30 - 34 | 27 | 18.00 |
| 5 | 35 - 39 | 27 | 18.00 |
| 6 | > 39 | 2 | 1.33 |
| Total | | 150 | 100.00 |

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel 9. Kebutuhan Pasar Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tkt. Pendidikan | Frekuensi | (%) |
|--------------|-----------------|------------|---------------|
| 1 | SMU | 38 | 25.33 |
| 2 | D1 | 5 | 3.33 |
| 3 | D3 | 61 | 40.67 |
| 4 | S-1 | 46 | 30.67 |
| Total | | 150 | 100.00 |

Tabel 10. Kebutuhan Pasar Tenaga Kerja Berdasarkan Pengalaman (Tahun)

| No | Pengalaman | Frekuensi | (%) |
|--------------|------------|------------|---------------|
| 1 | 0 | 25 | 16.67 |
| 2 | 1 | 13 | 8.67 |
| 3 | 2 | 79 | 52.67 |
| 4 | 3 | 26 | 17.33 |
| 5 | 4 | 2 | 1.33 |
| 6 | 5 | 4 | 2.67 |
| 7 | > 5 | 1 | 0.67 |
| Total | | 150 | 100.00 |

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel 11. Kebutuhan Pasar Tenaga Kerja Berdasarkan Jenjang Jabatan dan Jenis Kelamin

| No | Jabatan | Jenis Kelamin | | | | Lk/Pr | Total | Total (%) |
|----|----------------|---------------|--------------|-----------|--------------|-----------|------------|---------------|
| | | Lk | (%) | Pr | (%) | | | |
| 1 | Non Manajerial | 38 | 25.33 | 28 | 18.67 | 44 | 110 | 73.33 |
| 2 | Manajerial | 13 | 8.67 | 6 | 4.00 | 21 | 40 | 26.67 |
| | Total | 51 | 34.00 | 34 | 22.67 | 65 | 150 | 100.00 |

Tabel 12. Kebutuhan Pasar Tenaga Kerja Berdasarkan Jenjang Jabatan dan Tingkat Pendidikan

| No | Jabatan | Pendidikan | | | | | | Total | Total (%) | | |
|----|----------------|------------|--------------|----------|-------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|---------------|
| | | SMU | (%) | D1 | (%) | D3 | (%) | | | S1 | (%) |
| 1 | Non Manajerial | 37 | 24.67 | 5 | 3.33 | 50 | 33.33 | 18 | 12.00 | 110 | 73.33 |
| 2 | Manajerial | 1 | 0.67 | 0 | - | 11 | 7.33 | 28 | 18.67 | 40 | 26.67 |
| | Total | 38 | 25.33 | 5 | 3.33 | 61 | 40.67 | 46 | 30.67 | 150 | 100.00 |

Sumber: Hasil pengolahan data

Di samping kualifikasi umur, pendidikan dan pengalaman, pasar juga mengindikasikan diperlukannya kualifikasi tambahan lain bagi tenaga kerja yang ingin memasuki pasar kerja. Kualifikasi tambahan yang diinginkan diantaranya adalah kemampuan untuk mengoperasikan komputer (68,0%), bahasa Inggris (52,0%), dan bahkan bahasa Hokkien (14,67%).

KESIMPULAN

Penelitian ini pada hakikatnya memberikan gambaran dan pemahaman tentang kesempatan kerja seklaigus pemahaman tentang kebutuhan pasar kerja.

SARAN

Oleh karenanya diperlukan upaya untuk peningkatan kualitas pasar kerja dari berbagai segi melalui serangkaian kebijakan, diantaranya adalah kebijakan khusus bagi angkatan kerja baru (*new entrance*) termasuk penyediaan lembaga pendidikan yang memberikan vocational training bagi para new entrance tersebut. Di sisi lain pemerintah harus mencermati menurunnya kualitas pertumbuhan ekonomi yang akhirnya hanya mampu menyerap sedikit tenaga kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Anonim, (2006), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Tahun 2006-2010, Pemerintah Kota Medan.
- Badan Pusat Statistik, (Berbagai Tahun), Kota Medan Dalam Angka, Medan

Bappenas, Partnership Economic Growth dan Lemabaga Penelitian Smeru, (2003), Kebijakan Pasar Tenaga Kerja dan Hubungan Inudtsrial untuk Memperluas Kesematan Kerja, Laporan Pelaksanaan Lokakarya, Surabaya, 16 Oktober.

Elfindri, (2006), Fleksibilitas Pasar Kerja; Apa dan Bagaimana, Makalah yang disampaikan pada Seminar Nasional ISEI "Mengurangi Masalah Pasar Kerja Sebagai Pendorong Iklim Investasi", Padang, 9-10 Mei.

Elfindri dan Bachtiar, Nasri, (2004) Ekonomi Ketenagakerjaan, Andalas University Press, Padang.

Islam, Iyanatul dan Nazara, Suahasil (2000), Estimating Employment Elasticity for the Indonesian Economy, Technical Note on the Indonesian Labor Market, International Labor Organization, Jakarta

Kompas, (2004), Bursa Lowongan Kerja Diserbu Pelamar, 7 Agustus

Mahalli, Kasyful, (2006), Usaha Kecil dan Menengah dan Penyerapan Tenaga Kerja, Makalah yang disampaikan pada Seminar Nasional ISEI "Mengurangi Masalah Pasar Kerja Sebagai Pendorong Iklim Investasi", Padang, 9-10 Mei

- O'Hara-Deveraux, Mary and Robert Johansen (1994) *Global Work: Bridging Distance, Culture and Time*, Jossey Bass.
- Peraturan Presiden No 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2005-2009.
- Solow, Robert M., 1998. What is Labor Market Flexibility? What is it Good For?, *Proceedings of The British Academy*, Vol. 97.
- Suryahadi, Asep, et.al, (2001), *Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in the Indonesia Urban Labor Market*, Smeru Research Report, Jakarta.
- W.W Suwarha dan R.Y Said, (2006), *Permintaan Tenaga Kerja Indonesia; Telaah Kebijakan Kenaikan Upah Minimum*, Makalah yang disampaikan pada Kongres ISEI ke XVI, Manado, 18-20 Juni