RENCANA TENAGA KERJA
KABUPATEN ASAHAN
TAHUN 2024-2029
"KABUPATEN ASAHAN SEJAHTERAH, RELIGIUS, MAJU DAN BERKELANJUTAN"
SIKAS
DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN ASAHAN
TAHUN 2024
REVISI

KATA PENGANTAR
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN ASAHAN

Buku Rencana Tenaga Kerja Kabupaten (RTKK) Tahun 2024-2029 merupakan penjabaran perencanaan ketenagakerjaan daerah selama lima tahun mendatang. Penyusunan RTKK ini merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja yang mengamanatkan agar Pemerintah Provinsi , Kabupaten/Kota melakukan penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah.

Buku RTKK 2024-2029 memuat data dan informasi trend pertumbuhan selama 2018-2022 berikut proyeksi tahun 2024-2029 dari penduduk usia kerja, angkatan kerja, kesempatan kerja menurut sektoral, produktivitas tenaga kerja, penganggur terbuka, latihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perlindungan tenaga kerja. Angka-angka dalam buku ini telah disesuaikan dengan data dan informasi mutakhir, dengan menggunakan berbagai asumsi termasuk perkiraan pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Asahan. RTKK 2024-2029 ini merupakan rencana indikatif yang digunakan untuk pembinaan ketenagakerjaan di seluruh sektor ekonomi serta unit teknis ketenagakerjaan. Oleh karena itu, variabel, koefisien, dan angka-angka yang terdapat di dalamnya dapat dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan nyata yang terjadi.

RTKK Tahun 2024-2029 diharapkan dapat menjadi pedoman/acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan di seluruh sektor ekonomi daerah. Bahkan RTKK ini dapat menjembatani kerja sama antar sektor perekonomian daerah untuk menanggulangi pengangguran dan pengentasan kemiskinan. Buku ini juga dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam kajian ketenagakerjaan pada umumnya serta bidang pelatihan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja.

Kami menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dalam buku ini, yang disebabkan oleh berbagai keterbatasan yang ada. Untuk itu kami mengharapkan saran konstruktif dari seluruh pihak terkait penyempurnaan buku ini di masa datang. Dalam kesempatan ini kami juga menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada anggota Tim RTKK serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan RTKK Tahun 2024-2029 ini.

Kisaran, 01 Juli 2024
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN ASAHAN,

Dra. MEILINA SIREGAR, M.Si
Pembina Tk I (IV/b)
Nip 196605061986032002

RINGKASAN EKSEKUTIF
(EXECUTIVE SUMMARY)

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Asahan menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja pada tahun 2018 berjumlah 519.441 orang, menjadi 584.156 orang pada tahun 2023. Dari jumlah tersebut angkatan kerja berjumlah 352.192 orang pada 2018 meningkat menjadi 406.145 orang pada tahun 2023. Sedangkan jumlah penduduk yang bekerja adalah 333.877 orang pada tahun 2018, meningkat menjadi 381.304 orang pada 2023, dan jumlah penganggur terbuka pada tahun 2018 adalah 18.315 orang menjadi 24.841 orang pada tahun 2023, dengan tingkat penganggur terbuka 5,20 persen pada 2018, menurun menjadi 6,12 persen pada 2023. Angka ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kabupaten Asahan yang bekerja mengalami peningkatan, akan tetapi angka pengangguran terbuka juga mengalami peningkatan.

Masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 diperkirakan masih akan diwarnai oleh berbagai isu ketenagakerjaan yang menyangkut penganggur terbuka, pekerja tidak dibayar atau pekerja keluarga, kualitas keterampilan angkatan kerja, perluasan kesempatan kerja, penegakan hukum ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial, produktivitas tenaga kerja, serta kesejahteraan pekerja. Kondisi lingkungan strategis, baik dari dalam maupun luar wilayah, diperkirakan akan ikut mempengaruhi secara signifikan berbagai isu ketenagakerjaan tersebut di atas.

Agar isu dan tantangan ketenagakerjaan tersebut di atas tidak berkembang menjadi permasalahan ketenagakerjaan yang kompleks, maka diperlukan konsep pembangunan ketenagakerjaan yang holistik dan komprehensif. Adapun pedoman yang dibutuhkan adalah Rencana Tenaga

Kerja (RTKK) Kabupaten AsahanTahun 2024-2029. Hal ini telah diamanatkan Pasal 7 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo Peraturan Pemerintah No 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi RI Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro.

Keberhasilan untuk menciptakan kesempatan kerja perlu tetap dipertahankan demikian juga keberhasilan mengendalikan pengangguran terbuka perlu dipertahankan dan ditingkatkan, dengan berbagai kebijakan dan program baik di bidang perekonomian maupun ketenagakerjaan perlu dilaksanakan secara konsisten. Oleh sebab itu, penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kabupaten Asahan akan menggerakkan keterkaitan antara pembangunan perekonomian dengan pembangunan ketenagakerjaan. Dari hasil penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kabupaten Asahan menunjukkan bahwa perekonomian Kabupaten Asahan pada tahun 2024-2029 diperkirakan mampu tumbuh sebesar 5,05 persen pada tahun 2024 menjadi sebesar 5,59 persen pada tahun 2029. Pertumbuhan ekonomi yang positif tersebut juga diperkirakan akan mendorong penciptaan kesempatan kerja, sehingga jumlah kesempatan kerja pada tahun 2024 diperkirakan sebanyak 387.766 orang menjadi sebanyak 420.297 orang pada tahun 2029, sehingga pada tahun 2024-2029 akan ada pertambahan kesempatan kerja sebanyak 32.530 orang. Peningkatan penciptaan kesempatan kerja ini akan berdampak positif terhadap tingkat pengangguran terbuka yang diperkirakan pada tahun 2029 menurun menjadi berkisar 4,91 s.d. 5,10 persen.

Untuk mencapai usaha tersebut, kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan akan dilaksanakan secara konsisten menyangkut pendayagunaan tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan tersebut akan mengarah pada Kebijakan dan Program Umum, Daerah dan Sektoral. Selain itu, dilaksanakan pula kebijakan dan program Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial yang harmonis dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN ASAHAN iii
EXECUTIVE SUMMARY iv
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL vi

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 2
B. Dasar Hukum 3
C. Tujuan 4
D. Metodologi 4
E. Sumber Data 7
F. Pengertian 7
G. Sistematika 10

BAB II KONDISI KETENAGAKERJAAN KABUPATEN ASAHAN 11
A. Kondisi Ekonomi 11
B. Potensi Daerah 15
C. Penduduk Usia Kerja 22
D. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) 26
E. Angkatan Kerja 32
F. Penduduk yang Bekerja 36
G. Penganggur Terbuka 53
H. Produktivitas Tenaga Kerja 64
I. Pelatihan Tenaga Kerja 66
J. Penempatan Tenaga Kerja 68
K. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja 70

BAB III PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA 74
A. Perkiraan Penduduk Usia Kerja 74
B. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 82
C. Perkiraan Angkatan Kerja 89

BAB IV PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA 99
A. Perkiraan Perekonomian 100
B. Perkiraan Kesempatan Kerja 105
C. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja 116
D. Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja 118
E. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja 121
F. Perkiraan Hubunngan Industral dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja 123

BAB V PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA 125
A. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur 126
B. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan 130
C. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin 135

BAB VI KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN 138
A. Kebijakan Umum 141
B. Kebijakan Pengendalian Tambahan Angkatan Kerja 144
C. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja 144
D. Kebijakan Sektoral 146
E. Kebijakan Pelatihan & Produktivitas Tenaga Kerja 154
F. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja..... 156
G. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja 157

BAB VI PENUTUP 159

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.A.1 Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan Tahun 2010 Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Milyar Rp) 13
Tabel 2.A.2 Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (%) 14
Tabel 2.B.1 Jumlah Sekolah Negeri dan Swasta sederajat Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 17
Tabel 2.C.1 Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 24
Tabel 2.C.2 Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 25
Tabel 2.C.3 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 26
Tabel 2.D.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (%) 28
Tabel 2.D.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (%)..... 30
Tabel 2.D.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (%) 31
Tabel 2.E.1 Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 33
Tabel 2.E.2 Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 35
Tabel 2.E.3 Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 36
Tabel 2.F.1 Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 40
Tabel 2.F.2 Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 42
Tabel 2.F.3 Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 44
Tabel 2.F.4 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 46

Tabel 2.F.5 Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 49
Tabel 2.F.6 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 51
Tabel 2.F.7 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jam Kerja Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 52
Tabel 2.G.1 Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 56
Tabel 2.G.2 Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (%) 58
Tabel 2.G.3 Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 59
Tabel 2.G.4 Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (%)..... 61
Tabel 2.G.5 Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang) 62
Tabel 2.G.6 Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (%) 63
Tabel 2.H.1 Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Juta Rp/Tenaga Kerja) 65
Tabel 2.I.1 Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 67
Tabel 2.J.1 Jumlah Pencari Kerja, Bursa Kerja dan Pengantar Kerja Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 69
Tabel 2.K.1 Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 71
Tabel 2.K.2 Perkembangan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 73
Tabel 3.A.1 Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 76
Tabel 3.A.2 Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 80
Tabel 3.A.3 Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 83

Tabel 3.B.1 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (%) 84
Tabel 3.B.2 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (%) 86
Tabel 3.B.3 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (%) 88
Tabel 3.C.1 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 92
Tabel 3.C.2 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 94
Tabel 3.C.3 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 97
Tabel 4.A.1 Perkiraan Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (%) 103
Tabel 4.A.2 Perkiraan Struktur Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (%) 105
Tabel 4.C.1 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 108
Tabel 4.C.2 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 109
Tabel 4.C.3 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 111
Tabel 4.C.4 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 112
Tabel 4.C.5 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 113
Tabel 4.C.6 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan Tahun Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 114
Tabel 4.C.7 Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 116
Tabel 4.D.1 Perkiraan produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Juta Rp/Tenaga Kerja) 117

Tabel 4.E.1 Tambahan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan Utama dan Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 119
Tabel 4.E.2 Target Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 120
Tabel 4.F.1 Tambahan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan Utama dan Lapangan Usaha Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 121
Tabel 4.F.2 Target Jumlah Lowongan Kerja, Pencari Kerja Terdaftar, Pencari Kerja ditempatkan, Bursa Kerja Swasta dan Pengantar Kerja Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 123
Tabel 4.G.1 Target Jumlah Mediator, PP, PKB, SP/SB, LKS Bipartit, Perusahaan dan Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 123
Tabel 4.G.2 Target Perkembangan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 124
Tabel 5.A.1 Perkiraan Penganggur Terbuka Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 127
Tabel 5.A.2 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (%)..... 129
Tabel 5.B.1 Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 132
Tabel 5.B.2 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (%)..... 133
Tabel 5.C.1 Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (Orang) 135
Tabel 5.C.2 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 (%) 136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan masalah yang kompleks sehingga dalam penanganannya harus komprehensif dan melibatkan berbagai pihak yang terkait. Salah satu faktor keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan adalah terkait dengan keberhasilan pembangunan ekonomi, yang diantaranya mampu menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan, bukan hanya bagi orang yang menganggur (pencari kerja), tetapi juga bagi mereka yang sudah bekerja tetapi masih mencari pekerjaan. Kebijakan suatu daerah yang ramah ketenagakerjaan (pro job) harus didasarkan pada penggunaan momentum pertumbuhan ekonomi yang tepat. Jika pembangunan ekonomi mempunyai prinsip penciptaan kesempatan kerja, niscaya salah satu masalah klasik ketenagakerjaan seperti pengangguran dapat dipecahkan. Penanggulangan masalah pengangguran dan pekerja miskin dapat

dilakukan melalui upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi, sehingga mampu menciptakan lebih banyak pekerjaan yang layak dan produktif. Karenanya pengurangan pengangguran dan pekerja miskin melalui penciptaan dan perluasan kesempatan kerja merupakan syarat dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Untuk mengatasi pengangguran dimaksud, diperlukan upaya-upaya yang terintegrasi dari semua pihak yang berkepentingan maupun pemerhati masalah ketenagakerjaan, baik dari unsur pemerintah, swasta, maupun masyarakat. Dalam hal ini, sangat diharapkan intervensi dari instansi-instansi sektoral yang memiliki kontribusi signifikan dalam penciptaan kesempatan kerja di Kabupaten Asahan. Dengan demikian, setiap kebijakan dan program yang dijalankan dapat mengarah pada upaya-upaya yang sinergis dari semua sektor terkait dalam menciptakan kesempatan kerja secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam rangka mensinergikan kebijakan dan program dari instansi-instansi sektoral terkait dalam mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Asahan, diperlukan konsep yang tepat dan terintegrasi untuk mengarahkan upaya-upaya yang telah dan akan dilakukan dalam melaksanakan pembangunan di bidang ketenagakerjaan seperti yang terangkum dalam rencana tenaga kerja Kabupaten Asahan.

Perencanaan tenaga kerja menjadi pedoman bagi pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dan melibatkan sektor-sektor yang memiliki kontribusi terhadap penciptaan lapangan/kesempatan kerja. Keberadaan perencanaan tenaga kerja sangat penting artinya bagi penentuan kebijakan maupun program penciptaan kesempatan kerja di Kabupaten Asahan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

B. Dasar Hukum

Adapun yang menjadi dasar hukum dalam penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
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);
3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Nomor PER. 16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota;
7. Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
8. Permendagri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

C. Tujuan

Adapun maksud dari penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 ini adalah memberikan berbagai informasi ketenagakerjaan yang dapat digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Asahan.

Tujuan dari penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 adalah sebagai berikut:

1. Memotret situasi ketenagakerjaan saat ini dan dampak Perekonomian terhadap penciptaan kesempatan kerja dengan berbagai karakteristiknya.
2. Memperkirakan persediaan tenaga kerja tahun 2024-2029 dengan berbagai karakteristiknya;
3. Memperkirakan kesempatan kerja yang akan datang dengan berbagai karakteristik, baik yang ditimbulkan oleh pertumbuhan ekonomi maupun faktor lainnya.
4. Memperkirakan angkatan kerja yang belum terserap (penganggur terbuka) tahun 2024-2029 .
5. Menyusun kebijakan, strategi dan program dalam menangani masalah ketenagakerjaan.

D. Metodologi

Metodologi yang digunakan dalam menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK) Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperkirakan persediaan tenaga kerja, baik Penduduk Usia Kerja (PUK), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), dan Angkatan Kerja (AK) dengan menggunakan rumus pertumbuhan Geometri yaitu:
   a. Menghitung laju pertumbuhan Penduduk Usia Kerja (PUK), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Penduduk Yang Bekerja (PYB) sebelumnya (historis), dengan rumus:

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

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

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

dengan:

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

   c. 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:

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

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_{oi} = Data dasar PYB pada tahun akhir sektor -i

rl_{ai} = Laju pertumbuhan kesempatan kerja sektor -i

m = Jarak (selisih) tahun proyeksi (t_n) dengan tahun data dasar (t_0)

d. Data dasar yang digunakan dalam penyusunan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja tersebut adalah data ketenagakerjaan dan data ekonomi tahun 2018 s.d 2023.
e. Perkiraan persediaan tenaga kerja selanjutnya ditabulasikan menurut Jenis Kelamin, Golongan Umur, dan Tingkat Pendidikan.
f. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja ditabulasikan menurut Jenis Kelamin, Golongan Umur, Lapangan Usaha, Status Pekerjaan, Tingkat Pendidikan, Jam Kerja, dan Jabatan/Jenis Pekerjaan Utama.

E. Sumber Data

Data yang digunakan untuk penyusunan rencana tenaga kerja ini bersumber dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS), Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Instansi sektoral dan Instansi penyedia data dan informasi lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

F. Pengertian

- Penduduk Usia Kerja (PUK)
  Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.

- Angkatan Kerja (AK)
  Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.

- 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. Kegiatan tersebut termasuk pola

kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.

- Penganggur Terbuka (PT)
  Penganggur Terbuka terdiri dari:
  a. Mereka yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan.
  b. Mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha.
  c. Mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan.
  d. Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.
- Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)
  Tingkat pengangguran terbuka adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.

- Pekerja Tidak Penuh
  Pekerja tidak penuh adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu. Pekerja Tidak Penuh terdiri dari:

  - Setengah Penganggur adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan (dahulu disebut setengah pengangguran terpaksa).
  - Pekerja Paruh Waktu adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain (dahulu disebut setengah pengangguran sukarela).

- Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
  Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah persentase penduduk usia 15 tahun keatas yang merupakan angkatan kerja.

- Jenis Kegiatan/Lapangan Usaha
  Lapangan usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan/kantor tempat seseorang bekerja. Lapangan pekerjaan pada publikasi ini didasarkan pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2009.

- Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)
  Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi di suatu daerah dalam suatu periode tertentu, baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan.
  a. PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun berjalan. PDRB menurut harga berlaku digunakan untuk mengetahui kemampuan sumber daya ekonomi, pergeseran, dan struktur ekonomi suatu daerah.
  b. PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa tersebut yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai tahun dasar. PDRB konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi secara riil dari tahun ke tahun atau pertumbuhan ekonomi yang tidak dipengaruhi oleh faktor harga.
- Persediaan Tenaga Kerja
  Persediaan tenaga kerja adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.

- Kebutuhan Tenaga Kerja
  Kebutuhan akan tenaga kerja adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.

G. Sistematika

Penulisan RTK Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 ini dibagi dalam 7 (tujuh) bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : KONDISI KETENAGAKERJAAN
BAB III : PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA
BAB IV : PERKIRAAN KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA
BAB V : PERKIRAAN KESEIMBANGAN TENAGA KERJA
BAB VI : KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN
BAB VII : PENUTUP

BAB II
KONDISI KETENAGAKERJAAN KABUPATEN ASAHAN

A. Kondisi Ekonomi

Kabupaten Asahan, yang terletak di Provinsi Sumatera Utara, mengalami dinamika perekonomian yang signifikan selama periode 2018-2023. Pada tahun 2018, Kabupaten Asahan menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang kuat, didorong oleh sektor-sektor utama seperti pertanian, industri pengolahan, dan jasa keuangan. Namun, memasuki tahun 2019, meskipun masih menunjukkan pertumbuhan yang positif, beberapa sektor mulai mengalami perlambatan seiring dengan tantangan global dan regional. Tahun 2020 menjadi titik balik yang krusial bagi perekonomian Kabupaten Asahan, di mana pandemi COVID-19 memberikan dampak yang mendalam terhadap hampir semua sektor ekonomi. Penurunan tajam dalam aktivitas ekonomi terlihat dari laju pertumbuhan produk domestik regional bruto (PDRB) yang merosot hingga hampir stagnan. Sektor pariwisata, transportasi, dan konstruksi adalah yang paling terpukul, mengingat pembatasan sosial dan penurunan permintaan yang signifikan. Namun, dengan berjalannya waktu dan adaptasi terhadap kondisi

baru, tahun-tahun berikutnya menunjukkan pemulihan yang menggembirakan. Tahun 2021 dan 2022 menjadi tahun pemulihan dengan peningkatan aktivitas ekonomi yang didukung oleh kebijakan pemerintah dan inovasi dari pelaku usaha. Peningkatan ini terus berlanjut hingga tahun 2023, di mana Kabupaten Asahan kembali menunjukkan pertumbuhan yang lebih stabil dan merata di berbagai sektor. Periode ini mencerminkan ketangguhan dan fleksibilitas Kabupaten Asahan dalam menghadapi tantangan ekonomi. Dengan kebijakan yang tepat dan kolaborasi antara pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat, Kabupaten Asahan berhasil melewati masa sulit dan bergerak menuju pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan dan inklusif.

Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan menunjukkan penurunan pertumbuhan di tahun 2020 menjadi 1,76 persen sebagai akibat dari pandemi Covid-19 yang terjadi, namun kemudian semakin membaik di tahun-tahun berikutnya meskipun laju pertumbuhan ekonomi di tahun 2023 masih lebih rendah dibandingkan tahun 2022. Hal ini menandakan ketahanan sektor ini terhadap krisis dan pentingnya sektor ini dalam perekonomian lokal. Sektor Pertambangan dan Penggalian juga mengalami penurunan tajam di tahun 2020 dengan pertumbuhan negatif 1,13 persen. Namun, sektor ini berhasil pulih dan menunjukkan pertumbuhan yang stabil di tahun-tahun berikutnya. Sektor Industri Pengolahan memiliki pertumbuhan yang relatif stabil, meskipun terjadi penurunan di tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa sektor ini memiliki ketahanan terhadap guncangan ekonomi. Sektor Konstruksi mengalami penurunan paling drastis di tahun 2020 dengan pertumbuhan negatif 5,96 persen, tetapi menunjukkan pemulihan yang sangat baik di tahun 2023 dengan pertumbuhan sebesar 6,49 persen, menjadi salah satu yang tertinggi di antara semua sektor.

Sektor Transportasi dan Pergudangan serta Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum juga mengalami penurunan yang besar di tahun 2020, tetapi keduanya menunjukkan pertumbuhan yang sangat kuat di tahun 2023, masing-

masing sebesar 11,19 persen dan 8,54 persen. Kondisi ini menunjukkan adanya pemulihan yang kuat setelah pandemi, dimungkinkan karena peningkatan aktivitas pariwisata dan perdagangan di Kabupaten Asahan yang kian membaik. Sektor Informasi dan Komunikasi menunjukkan pertumbuhan yang konsisten dan positif selama periode tersebut, menandakan pentingnya digitalisasi dan teknologi informasi dalam perekonomian modern.

Secara keseluruhan, laju pertumbuhan PDRB Kabupaten Asahan meningkat dari 0,21 persen di tahun 2020 menjadi 4,87 persen di tahun 2023. Hal ini menunjukkan pemulihan ekonomi yang progresif dan adaptasi sektor-sektor terhadap kondisi pasca-pandemi. Peningkatan ini dapat diatributkan kepada berbagai faktor, termasuk kebijakan pemerintah dalam merespons pandemi, adaptasi bisnis terhadap kondisi baru, dan peningkatan aktivitas di sektor-sektor tertentu. Kedepannya, penting bagi pemerintah daerah dan pelaku usaha untuk terus memonitor tren ini dan mengambil langkah-langkah strategis untuk memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dan inklusif.

Tabel 2.A.1

Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha Kabupaten AsahanTahun 2018-2023 (%)

Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	6,04	5,78	1,76	5,77	6,78	4,44
2. Pertambangan dan Penggalian	6,20	5,88	-1,13	2,67	4,04	3,41
3. IndustriPengolahan	3,96	4,00	0,74	2,06	1,89	3,54
4. Pengadaan Listrik dan Gas	4,18	3,51	5,21	4,61	2,50	2,01
5. Pengadaan Air, PengelolaanSampah, Limbah dan DaurUlang	1,51	6,24	3,49	2,50	4,41	0,00
6. Konstruksi	5,48	6,15	-5,96	3,29	1,65	6,49
7. PerdaganganBesar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	6,67	6,88	-1,10	2,90	3,94	5,99
8. Transportasi dan Pergudangan	4,70	6,81	-4,20	-0,12	8,48	11,19
9. PenyediaanAkomodasi dan MakanMinum	6,22	6,66	-5,82	0,09	6,32	8,54
10. Informasi dan Komunikasi	7,08	8,07	8,35	7,22	5,49	5,89
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	3,71	3,04	0,38	2,14	2,33	5,29
12. Real Estate	6,10	5,33	2,55	0,31	2,60	3,60
13. Jasa Perusahaan	5,18	5,12	-1,41	0,10	2,28	5,01

14. AdministrasiPemerintahan, Pertahanan dan JaminanSosialWajib	6,17	6,25	-0,39	-0,19	-0,24	1,77
15. Jasa Pendidikan	6,30	4,17	0,93	3,85	3,16	6,61
16. Jasa Kesehatan dan KegiatanSosial	6,16	5,01	-0,24	-1,21	3,91	5,43
17. Jasa Lainnya	7,08	7,79	-2,75	2,14	7,29	8,53
Laju Pertumbuhan	**5,61**	**5,64**	**0,21**	**3,73**	**4,66**	**4,87**

Sumber : BPS, data diolah

Tabel 2.A.2

Struktur Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010
Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(%)

Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1. Pertanian, Kehutanandan Perikanan	42,50	42,56	43,22	44,07	44,96	44,77
2. Pertambangan dan Penggalian	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,19
3. IndustriPengolahan	20,75	20,43	20,54	20,21	19,67	19,42
4. Pengadaan Listrik dan Gas	0,10	0,09	0,10	0,10	0,10	0,10
5. Pengadaan Air, PengelolaanSampah, Limbah dan DaurUlang	0,05	0,05	0,06	0,06	0,06	0,05
6. Konstruksi	6,32	6,35	5,96	5,94	5,77	5,86
7. PerdaganganBesar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	17,23	17,44	17,21	17,07	16,95	17,13
8. Transportasi dan Pergudangan	3,44	3,48	3,32	3,20	3,32	3,52
9. PenyediaanAkomodasi dan MakanMinum	0,83	0,84	0,79	0,76	0,78	0,80
10. Informasi dan Komunikasi	0,50	0,52	0,56	0,58	0,58	0,59
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	1,42	1,38	1,38	1,36	1,33	1,34
12. Real Estate	1,62	1,62	1,65	1,60	1,57	1,55
13. Jasa Perusahaan	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
14. AdministrasiPemerintahan, Pertahanan dan JaminanSosialWajib	3,00	3,01	3,00	2,88	2,75	2,67
15. Jasa Pendidikan	0,85	0,83	0,84	0,84	0,83	0,84
16. Jasa Kesehatan dan KegiatanSosial	0,61	0,61	0,60	0,58	0,57	0,57
17. Jasa Lainnya	0,53	0,54	0,53	0,52	0,53	0,55
Jumlah	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
PDRB (miliar)	**24.844,86**	**26.245,26**	**26.299,57**	**27.279,61**	**28.550,82**	**29.941,32**

Sumber : BPS, data diolah

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Asahan dari tahun 2018 hingga 2023 menunjukkan dinamika yang menarik dalam distribusi kontribusi lapangan usaha. Sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan mendominasi dengan kontribusi terbesar terhadap PDRB. Menariknya, sektor ini menunjukkan tren peningkatan kontribusi dari 42,50 persen pada tahun

2018 menjadi 44,77 persen pada tahun 2023, hal ini semakin menegaskan peran pentingnya dalam perekonomian di Kabupaten Asahan. Di sisi lain, Industri Pengolahan, meskipun merupakan kontributor kedua terbesar, menunjukkan tren penurunan dalam kontribusinya, dari 20,75 persen pada tahun 2018 menjadi 19,42 persen pada tahun 2023. Kondisi ini menunjukkan pergeseran dalam struktur ekonomi atau tantangan yang dihadapi oleh sektor ini. Sektor Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor, sebagai kontributor ketiga terbesar, menunjukkan stabilitas relatif dalam kontribusinya terhadap PDRB sepanjang periode yang 2018-2023. Hal ini menunjukkan peran penting sektor ini dalam perekonomian lokal. Namun, tidak semua sektor menunjukkan stabilitas atau pertumbuhan. Misalnya, Pertambangan dan Penggalian, meskipun memiliki kontribusi yang kecil, menunjukkan penurunan kontribusi dari 0,20 persen pada tahun 2018 menjadi 0,19 persen pada tahun 2023.

B. Potensi Daerah

Potensi daerah sendiri merupakan segala kekayaan asli yang dimiliki oleh suatu daerah dan memiliki kemungkinan untuk dikembangkan dan di maksimalkan oleh pemerintah untuk kesejahteraan Masyarakat. Potensi daerah bisa berwujud kondisi alam, sumberdaya alam, potensi industri dan sumberdaya manusia. Kabupaten Asahan memiliki keunikan dan keunggulan dari berbagai segi, diantaranya:

1. Letak Geografis

Kabupaten Asahan berada di kawasan Pantai Timur Sumatera Utara. Secara astronomis, wilayah kabupaten ini berada pada koordinat 2°03' - 3°10' Lintang Utara dan 99°1' - 100°0' Bujur Timur. Kabupaten Asahan menempati area seluas 3.732,97 km2 yang terdiri dari 25 Kecamatan, 204 Desa/Kelurahan Definitif. Kecamatan Bandar Pasir Mandoge merupakan Kecamatan yang terluas, dengan luasnya sebesar 713,63

km^2 atausekitar 19,11 persen dari total luas Asahan, diikuti Kecamatan Sei Kepayang dengan luas 370,69 km2 atau 9,93 persen. Sedangkan luas daerah terkecil adalah Kecamatan Kisaran Timur dengan luas 30,16 km2 atau sekitar 0,80 persendari total luas wilayah Asahan. Wilayah Kabupaten Asahan di sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Batu Bara, di sebelah Selatan dengan KabupatenLabuhan Batu Utara dan Toba Samosir, di sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Simalungun dan di sebelah Timur berbatasan dengan Selat Malaka.

2. Infrastruktur Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas dan partisipasi sekolah penduduk tentunya harus diimbangi dengan penyediaan sarana fisik pendidikan maupun tenaga guru yang memadai. Pada tahun ajaran 2021/2022, terdapat 111 Taman Kanak-Kanak (TK) dengan jumlah murid sebanyak 4.458 orang dan guru sebanyak 483 orang. Sementara itu untuk Sekolah Dasar (SD) terdapat 449 sekolah dengan jumlah murid dan guru masing masing sebanyak 70.778 orang dan 4.598 orang, dimana rasio murid dan guru untuk tingkat SD adalah sebesar 15, yang berartisatu orang guru untuk 15 orang murid). Rasio ini sudah sangat ideal namun masih perlu dilakukan pembenahan pendistribusiannya.

Untuk tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di tahun 2013 terdapat 112 sekolah, 24.848 orang murid, dan 1.752 orang guru. Pada tahun yang sama terdapat 43 Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan jumlah murid sebanyak 15.544 orang dan guru sebanyak 863 orang. Untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terdapat 40 sekolah, 744 orang guru dan 12.879 orang murid.

Tabel 2.B.1
Jumlah Sekolah Negeri dan Swasta Sederajat
di Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023

Tingkat Sekolah	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SD KE BAWAH		197	196	193	448	449
SMP		116	119	119	111	112
SMA Umum		56	57	56	42	43
SMA Kejuruan		33	30	33	39	40
Diploma I/II/III		-	-	-	-	-
Universitas		6	5	5	-	-

Rasio murid terhadap sekolah untuk tingkat SD adalah 158 murid per sekolah dengan rasio tertinggi terdapat di Kec. Tanjung Balai dan terendah di Sei Kepayang Timur, masing-masing 228 dan 98 murid per sekolah. Untuk SMP Rasio murid terhadap sekolah adalah 222 murid per sekolah. Rasio tertinggi terdapat di Kecamatan Air Joman yaitu 357 murid per sekolah dan terendah di Kecamatan Rawang Panca Arga yaitu 94 murid per sekolah. Sementara untuk tingkat SMA rasio murid terhadap sekolah adalah 361 murid per sekolah. Rasio tertinggi terdapat di Kecamatan Pulau Rakyat (804 murid per sekolah) dan terendah di Kecamatan Setia Janji yaitu 70 murid per sekolah.

3. Sumber Daya Alam

Kabupaten Asahan merupakan salah satu sentra perkebunan di Sumatera Utara. Komoditas penting yang dihasilkan perkebunan di Kabupaten Asahan adalah karet, kelapa sawit, coklat dan kelapa. Produksikaret pada Perkebunan Rakyat terus mengalami penurunan dari tahun 2022. Pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 15,63 persen. Kecamatan Bandar Pulau merupakan kecamatan penghasil karet terbesar di Asahan. Kabupaten Asahan merupakan pusat

perkebunan kelapa sawit rakyat di Sumatera Utara. Tanaman kelapa sawit ditanam di seluruh kecamatan di Kabupaten Asahan. Produksi kelapasawit (Tandan Buah Segar) tahun 2023 sebesar 1.509.713,13 tondengan total luas tanaman 74.185,42 ha. Hal ini didukung dengan banyaknya Perusahaan yang bergerak dibidang Pengolahan Kelapa Sawit (CPO). Produksi kelapa di Asahan pada tahun 2023 mencapai18.853,93 tondengan luas tanaman mencapai 17.291,19 ha. Kecamatan Sei Kepayang, Sei Kepayang Timur, dan Tanjung Balai merupakan penghasil kelapa terbesar di Asahan. Produksi Coklat pada tahun 2023 sebesar 479,61 tondengan luas tanaman mencapai 1.084,57 ha. Kecamatan Air Batu merupakan penghasil terbesar kakao di Asahan. Selain perkebunan yang dikelola oleh rakyat, Asahan juga merupakan sentra perkebunan yang dikelola oleh swasta dan BUMN (PTPN). Komoditas yang diusahakan antara lain karet dan kelapa sawit. Luas masing-masing tanaman adalah kelapa sawit 178.910,30 ha dan karet 16.168.90 ha dengan produksi kelapa sawit1.300.001.56 ton dan karet 18.573,80 ton.

Perkembangan produksi padi di Asahan selama tahun 2018-2023 mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2021. Pada tahun 2022, produksi padi sawah mengalami peningkatan sekitar 22,2 persen. Sedangkan pada tahun 2023, produksi padi Kembali mengalami penurunan sekitar 3,08 persen. Produksi padi sawah mencapai 86.612,74 tondengan rata-rata produksi 57,28 kw/ha. Kecamatan dengan produksi padi terbesar adalah Rawang Panca Arga, Meranti dan Sei Kepayang. Berbeda dengan padi sawah, produksi padi ladang mengalami peningkatan sebesar 39,96 persen dari tahun 2022. Produksi padi ladang sebesar 128,50 ton. Tanaman Padi ladang diproduksi oleh 2 kecamatanya itu Aek Songsongan dengan produksi terbesar 92,08 ton diikuti Bandar Pulau sebesar 36,42 ton. Produsen jagung terbesar di

Asahan untuk tahun 2023 adalah Kecamatan Buntu Pane disusul Bandar Pasir Mandoge. Produksi jagung di Asahan mencapai 3.550,12 ton. Kondisi ini meningkat disbanding tahun 2022 sebesar 0,72 persen. Produksi Ubi Kayu tahun 2023 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2022, dari 10.885,11 ton pada tahun 2022 menjadi 13.614,59 ton pada tahun 2023 atau sebesar 25,07 persen. Untuk tanaman bahan makanan lainnya seperti ubi jalar, kacang tanah, kacang kedelai dan kacang hijau meningkat pada tahun 2023.

Kawasan hutan adalah wilayah tertentu yang berupa hutan, yang ditunjuk dan atau ditetapkan oleh pemerintah untuk dipertahankan keberadaannya sebagai hutan tetap. Hal ini untuk menjamin kepastian hukum mengenai status Kawasan hutan, letak batas dan luas suatu wilayah tertentu yang sudah ditunjuk menjadi Kawasan hutan tetap. Menurut fungsinya hutan dibagi menjadi hutan lindung, hutan produksi terbatas, hutan produksi, dan hutan konversi. Total areal hutan di Asahan mencapai 78.997,27 ha yang dirinci atas 45.443,74 ha hutan lindung; 24.841,99 ha hutan konversi; 8.314,68 ha hutan produksi; 392,39 ha hutan produksi terbatas dan 4,47 ha hutan suakamarga satwa.

Produksi daging unggas tahun 2023 yang terbesar adalah ayam ras pedaging yaitu 19.350,38 ton, untuk ternak kecil yang terbesar adalah babi yaitu 242,41 ton dan untuk ternak besar adalah sapi dengan produksi daging sebesar 1.199,25 ton. Populasi ternak besar yang terdiri dari sapi, kerbau, dan kuda. Pada tahun 2023 populasi sapi potong sebanyak 158.617 ekor, kerbau sebanyak 3.257 ekor, dan kuda sebanyak 8 ekor. Populasi ternak kecil yang terdiri dari kambing, domba dan babi. Pada tahun 2023 populasi kambing sebanyak 31.448 ekor, domba sebesar 43.857 ekor dan populasi babi sebesar 7.338 ekor. Populasi unggas yang terdiri dari ayamras pedaging, ayamras petelur, ayam kampung dan itik. Pada tahun 2023 populasi ayamras pedaging

sebesar 13.821.703 ekor, ayamras petelur sebanyak 4.564.554 ekor, ayam kampung sebesar 458.509 ekor dan populasi itik sebesar 112.583 ekor.

Produksi ikan di Asahan pada tahun 2023 sebesar 44.776,09 ton, yang terdiri atas 44.837,56 ton ikan laut atau sebesar 96,03 persendari total tangkapan ikan dan 1.913,88 ton ikan budidaya darat. Produksi terbesar dihasilkan oleh Kecamatan Tanjung Balai yaitu sebesar25.919,62 ton disusul Sei Kepayang Barat dengan produksi sebesar 8.352,34 ton dan Sei Kepayang Timur diurutan ketiga dengan produksi ikan sebesar 5.306,81 ton. Jumlah nelayan di Asahan tahun 2023 adalah 20.838 orang yang terdiri dari 11.257 orang nelayan penuh, 5.706 orang nelayan sambilan utama dan 3.865 orang nelayan sambilan tambahan.Jumlah rumah tangga budidaya perikanan darat ada sebanyak 1.328 rumah tangga, terdir idari 5 rumah tangga keramba, 60 rumah tangga petambak dan 1.268 rumah tangga budidaya kolam.

4. Kawasan Ekonomi

Kabupaten Asahan memiliki potensi ekonomi yang sangat signifikan, dengan sektor pertanian dan perikanan sebagai salah satu sektor prioritas pembangunan yang berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi regional. Kabupaten Asahan dikenal dengan kekayaan alam yang melimpah, termasuk lahan pertanian yang subur dan perairan yang kaya akan sumber daya perikanan. Sektor pertanian dan perikanan menjadi andalan dalam meningkatkan pendapatan masyarakat dan mengurangi ketergantungan pada sektor lain. Selain itu, Asahan juga memiliki potensi dalam sektor industri, seperti industri pengolahan hasil pertanian dan perikanan, serta industri manufaktur yang dapat meningkatkan nilai tambah produk lokal. Dengan demikian, pengembangan sektor ekonomi di Kabupaten Asahan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat

dan meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pengembangan ekonomi yang berkelanjutan.

a. Realisasi Investasi

Realisasi investasi dapat diartikan sebagai pelaksanaan atau penggunaan dana investasi pada suatu proyek atau kegiatan. Dalam konteks investasi, realisasi investasi dapat mengacu pada berbagai hal, seperti pembelian saham, obligasi, atau properti, pembangunan pabrik atau fasilitas produksi, dan pengembangan bisnis atau usaha. Realisasi investasi sangat penting karena menunjukkan sejauh mana investasi tersebut memberikan dampak pada pertumbuhan ekonomi. Dalam hal ini, realisasi investasi yang tinggi dapat menandakan pertumbuhan ekonomi yang baik dan menarik bagi investor.

Untuk melihat realisasi investasi di suatu wilayah, biasanya dilakukan pengukuran dengan menggunakan beberapa indikator, seperti nilai investasi yang diumumkan, nilai investasi yang disetujui, dan nilai investasi yang terealisasi atau telah digunakan. Selain itu, juga dapat dilakukan analisis mengenai sektor atau industri yang paling banyak menarik investasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan investasi, seperti kebijakan pemerintah, stabilitas politik dan ekonomi, serta infrastruktur yang memadai. Selama periode 2018-2023 realisasi investasi di Kabupaten Asahan berfluktuasi cenderung meningkat, hal ini banyak dipengaruhi oleh pandemi covid yang terjadi di tahun 2020. Realisasi investasi tahun tercatat 2018 sebesar Rp. 13.177.459.237.753 dengan jumlah proyek mencapai 637 proyek dan kebutuhan tenaga kerja sekitar 21.599 orang. Sedangkan tahun 2023 nilai investasi mencapai Rp. 14.095.352.478.325, namun namun dengan jumlah proyek yang hanya sekitar 96 proyek dan kebutuhan tenaga kerja sebanyak 7.694 orang. Dari data tersebut dapat

disimpulkan investasi yang masuk adalah investasi pada modal dengan kebutuhan tenaga kerja yang sedikit.

Tabel 2.B.2
Realisasi Investasi Menurut Sektor Usaha, Nilai Investasi, Jumlah Proyek dan Kebutuhan Tenaga Kerja
di Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023

Tahun	Investasi		Kebutuhan Tenaga Kerja
	Nilai (Rp)	Jumlah Proyek	
2018	13.177.459.237.753,00	637	21.599
2019	15.821.180.310.456,00	655	21.923
2020	13.744.311.585.296,90	448	33.497
2021	11.647.432.112.366,30	907	36.902
2022	12.451.400.752.793,00	62	25.505
2023	14.095.352.478.325,00	96	7.694

C. Penduduk Usia Kerja

Penduduk usia kerja merupakan kelompok yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu daerah. Potensi besar mereka dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, membuat mereka menjadi faktor kunci dalam pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, setiap daerah harus memperhatikan kondisi dan karakteristik dari penduduk usia kerja mereka untuk dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

Dalam rangka mencapai pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, perhatian terhadap penduduk usia kerja harus menjadi prioritas. Dengan memaksimalkan potensi dan mengatasi tantangan yang dihadapi oleh penduduk usia kerja, maka negara dapat meningkatkan daya saingnya di pasar global dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Secara umum penduduk usia kerja di Kabupaten Asahan terus mengalami peningkatan. Tahun 2018 penduduk usia kerja di Kabupaten Asahan

tercatat sebanyak 519.441 orang, terus meningkat hingga menjadi sebanyak 584.156 orang pada tahun 2023.

1. Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

PUK di Kabupaten Asahan menurut golongan umur dalam periode tahun 2018-2023 dilihat dari jumlahnya meningkat untuk semua golongan umur, akan tetapi bila dilihat dari proporsinya maka terdapat kecenderungan penurunan proporsi untuk beberapa golongan umur khususnya pada golongan umur 15-24 tahun, sementara itu terdapat kecenderungan peningkatan porporsi untuk golongan 40 tahun keatas. Bila dilihat per kelompok golongan umur maka dalam periode tersebut terjadi pergeseran proporsi terbesar di tahun 2018 dan tahun 2022. Pada tahun 2018 proporsi terbesar berada pada golongan umur 15-19 tahun sebesar 13,09 persen (67.988 orang) dan cenderung terus menurun proporsinya hingga tahun 2023 menjadi sebesar 11,66 persen (68.095 orang).

Sementara itu pada tahun 2023 proporsi terbesar terdapat pada golongan umur 20-24 tahun, yang tercatat sebesar 11,69 persen (68.307 orang), menurun dibandingkan tahun 2018 yang tercatat sebesar 12,07 persen (62.681 orang). Sedikit berbeda dengan golongan umur usia muda, terjadi peningkatan PUK yang cukup besar pada golongan umur usia tua khususnya golongan umur 60-64 tahun. Dalam periode 2018-2023 PUK pada golongan umur ini mengalami peningkatan terbanyak dibandingkan golongan umur lainnya. Selama periode tersebut golongan umur ini meningkat sebanyak 8.420 orang (39,52%). Tahun 2018 PUK golongan umur 60-64 tahun tercatat sebanyak 21.305 orang (4,10%), meningkat menjadi sebanyak 29.725 orang (5,09%) pada tahun 2023. Peningkatan golongan umur ini menjadi indikasi semakin membaiknya angka harapan hidup masyarakat di Kabupaten Asahan sebagai akibat dari makin baiknya pelayanan kesehatan yang ada di kabupaten Asahan.

Tabel 2.C.1
Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

GolonganUmur	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	67.988	67.683	67.496	67.319	67.172	68.095
20-24	62.681	62.785	62.728	62.511	62.194	68.307
25-29	60.107	60.107	60.133	60.251	60.455	68.160
30-34	56.193	56.285	56.356	56.398	56.388	63.419
35-39	51.855	52.410	52.843	53.115	53.312	58.153
40-44	47.837	48.329	48.862	49.463	50.098	54.680
45-49	43.762	44.692	45.544	46.208	46.760	49.066
50-54	38.260	39.150	40.071	41.038	42.040	43.056
55-59	30.366	31.294	32.231	33.104	33.962	36.703
60-64	21.305	63.566	23.154	24.058	24.908	29.725
65+	39.087	0	43.628	46.097	48.652	44.792
Jumlah	519.441	526.301	533.046	539.562	545.941	584.156

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

2. Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

PUK menurut tingkat Pendidikan dapat dijadikan indikator untuk mengetahui kualitas PUK di Kabupaten Asahan. Secara umum selama periode tahun 2018-2023 telah terjadi peningkatan kualitas PUK di Kabupaten Asahan, hal ini ditandai dengan adanya penurunan jumlah dan proporsi PUK dengan Pendidikan rendah (SD kebawah) dan adanya peningkatan jumlah dan proporsi PUK dengan Pendidikan (SMA umum dan SMA kejuruan) dan tingkat pendidikan tinggi (Universitas). Proporsi PUK berpendidikan SD kebawah pada tahun 2018 tercatat sebesar 36,89 persen (191.596 orang) dan terus menurun hingga pada tahun 2023 menjadi sebesar 29,67 persen (173.304 orang). Penurunan ini dikarenakan adanya komitmen kuat dari pemerintah Kabupaten Asahan dalam hal Pendidikan dan penerapan program wajib belajar 9 (Sembilan)

tahun. Sementara intu proporsi PUK berpendidikan menengah pada tahun 2018 sebesar 32,06 persen (166.538 orang) dan terus meningkat hingga pada tahun 2023 proporsinya menjadi sebesar 38,08 persen (222.422 orang). Sedangkan untuk pendidikan Universitas proporsinya pada tahun 2018 tercatat sebesar 4,74 persen (24.602 orang) dan cenderung meningkat hingga pada tahun 2023 menjadi sebesar 6,52 persen (38.076 orang). Peningkatan PUK berpendidikan menegah dan tinggi ini menunjukkan kesadaran Masyarakat yang semakin tinggi akan pentingnya Pendidikan, selain itu fasilitas Pendidikan yang disediakan pemerintah sangat mendukung untuk dijangkau oleh Masyarakat.

Tabel 2.C.2
Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten AsahanTahun 2018-2023
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SD kebawah	191.596	192.649	173.752	175.548	195.391	173.304
SMP	125.695	121.638	132.412	132.548	137.588	139.124
SMA Umum	112.562	105.022	128.492	127.008	125.920	154.580
SMA Kejuruan	53.976	57.840	52.946	57.304	47.292	67.842
Diploma I/II/III	11.010	14.659	16.365	14.028	9.155	11.230
Universitas	24.602	34.493	29.079	33.126	30.595	38.076
Jumlah	519.441	526.301	533.046	539.562	545.941	584.156

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

3. Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Dilihat menurut jenis kelamin, baik jumlah maupun proporsi PUK menurut jenis kelamin laki-laki sedikit lebih besar dibandingkan dengan PUK Perempuan selama priode tahun 2018-2023. Proporsi PUK laki-laki pada tahun 2018 tercatat sebesar 50,06 persen (260.040 orang), terus meningkat hingga menjadi sebesar 50,34 persen (294.046 orang) pada

tahun 2023. Sementara itu, meskipun dari sisi jumlah PUK perempuan juga terus mengalami peningkatan, namun ada kecenderungan proporsinya menurun yakni pada tahun 2018 sebesar 49,94 persen (259.401 orang) menurun menjadi sebesar 49,66 persen (290.110 orang) pada tahun 2023.

Tabel 2.C.3
Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

JenisKelamin	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-laki	260.040	263.605	267.145	270.527	273.879	294.046
Perempuan	259.401	262.696	265.901	269.035	272.062	290.110
Jumlah	519.441	526.301	533.046	539.562	545.941	584.156

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

D. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah salah satu indikator penting untuk mengukur kesehatan ekonomi suatu daerah. Tingkat partisipasi angkatan kerja mengacu pada persentase jumlah orang yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan dari total populasi usia kerja (15 tahun ke atas). Semakin tinggi tingkat partisipasi angkatan kerja, semakin banyak orang yang aktif terlibat dalam kegiatan ekonomi, dan semakin sehat ekonomi suatu daerah. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Asahan tahun 2018 tercatat sebesar 67,80 persen, angka ini terus turun menjadi sebesar 59,62 persen pada tahun 2020, namun kemudian terus meningkat hingga pada tahun 2023 mencapai 69,53 persen. Untuk terus meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja, pemerintah dapat mengambil langkah-langkah seperti meningkatkan investasi dalam pendidikan dan pelatihan kerja, menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak dan beragam, serta

memberikan dukungan kepada perempuan yang ingin terlibat dalam kegiatan ekonomi. Selain itu, pemerintah juga dapat memperkuat kebijakan ekonomi yang menguntungkan bagi pelaku usaha sehingga dapat meningkatkan permintaan tenaga kerja dan menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif untuk berinvestasi.

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Secara umum TPAK menurut golongan umur memiliki kecederungan dimana TPAK golongan umur muda akan cendrungan kecil dan akan meningkat seiring dengan bertambahnya umur dan kemudian menurun seiring dengan memasuki usia pensiun. Kecendrungan TPAK tersebut juga berlaku di Kabupaten Asahan, dimana TPAK golongan umur 15-19 tahun lebih kecil dibandingkan dengan TPAK golongan umur yang lain, terus meningkat sampai pada puncaknya pada golongan umur 45-54 tahun dan setelah itu terus menurun. Tahun 2018 TPAK golongan umur 15-19 tahun sebesar 34,08 persen, terus menurun sampai tahun 2020 menjadi 26,34 persen, namun perlahan meningkat di tahun-tahun berikutnya menjadi sebesar 31,36 persen di tahun 2023. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada golongan umur 15-19 tahun cenderung lebih kecil dibandingkan dengan golongan umur lainnya dikarenakan sebagian besar remaja pada usia ini masih terlibat dalam pendidikan formal, berada dalam masa transisi dari sekolah ke pekerjaan, dan menjadikan pendidikan sebagai prioritas utama. Pada usia ini, remaja juga umumnya masih belum memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga menghadapi tantangan dalam memasuki pasar tenaga kerja.

Tabel 2.D.1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(%)

Golongan Umur	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	34,08	37,27	26,34	27,10	28,11	31,36
20-24	73,45	71,97	54,35	57,58	68,42	80,29
25-29	74,81	71,17	62,29	70,04	74,05	71,78
30-34	72,13	70,85	70,74	73,11	76,75	75,58
35-39	80,59	75,19	68,36	78,39	74,60	76,39
40-44	81,74	78,32	71,46	70,51	82,69	83,34
45-49	76,07	77,08	67,45	77,49	82,38	76,18
50-54	81,03	71,50	71,72	76,03	78,58	75,90
55-59	75,00	67,65	73,25	70,70	61,76	77,13
60-64	56,61	44,98	60,79	62,34	58,64	67,14
65+	44,67	-	46,80	44,30	42,68	55,29
TPAK	67,80	65,08	59,62	63,02	65,68	69,53

Sumber : BPS, Agustus,data diolah

Secara keseluruhan, rendahnya TPAK pada golongan usia 15-19 tahun mencerminkan transisi yang sedang terjadi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Selama periode 2018-2023 TPAK terbesar ditempati oleh golongan umur 40-44 tahun. Tahun 2018 TPAK golongan umur ini tercatat sebesar 81,74 persen, meningkat di tahun 2023 menjadi sebesar 83,34 persen. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada golongan umur 40-44 tahun di Kabupaten Asahan menjadi yang terbesar dibandingkan golongan umur lainnya karena pada rentang usia ini, individu umumnya berada pada puncak usia produktif dengan pengalaman kerja yang matang, memiliki tanggung jawab yang besar untuk menafkahi keluarga, serta telah mencapai stabilitas karir yang mapan. Faktor-faktor ini menjadi motivasi kuat bagi mereka untuk tetap

aktif dalam angkatan kerja. Selain itu, rendahnya angka pensiun dini di Kabupaten Asahan juga berkontribusi pada tingginya TPAK pada golongan umur 40-44 tahun. Kondisi sosial-ekonomi setempat juga kemungkinan menyebabkan individu pada usia ini merasa perlu untuk terus berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja guna memenuhi kebutuhan hidup.

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

TPAK menurut tingkat Pendidikan dapat menjadi gambaran kualitas tenaga kerja yang aktif secara ekonomi di wilayah Kab. Asahan. Dari data sakernas agustus dapat dilihat bahwa TPAK Pendidikan SD kebawah pada tahun 2018 masih sebesar 67,39 persen, terus menurun menjadi 58,12 persen di tahun 2020, namun kemudian meningkat menjadi 71,12 persen di tahun 2023. Rendahnya TPAK tingkat pendidikan ini dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah keterbatasan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan tingkat pendidikan rendah, sehingga mereka mengalami kesulitan bersaing di pasar kerja modern yang semakin membutuhkan keahlian spesifik. Selain itu, akses mereka terhadap lapangan pekerjaan juga terbatas, umumnya hanya pada sektor informal atau pekerjaan kasar yang kurang diminati. Pendapatan yang rendah dan terbatasnya peluang pengembangan diri menjadi disinsentif bagi mereka untuk aktif mencari pekerjaan. Faktor sosial-ekonomi yang kurang menguntungkan juga dapat menjadi penghalang bagi sebagian individu dengan tingkat pendidikan SD ke bawah untuk berpartisipasi aktif dalam pasar tenaga kerja. Secara keseluruhan, kombinasi dari berbagai faktor tersebut menyebabkan TPAK pada tingkat pendidikan SD ke bawah di Kabupaten Asahan cenderung lebih rendah dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Kondisi ini hampir sama dengan yang terjadi pada TPAK

dengan tingkat pendidikan SMP dimana TPAK tingkat pendidikan ini menjadi yang terkecil dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya.

Tabel 2.D.2
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja MenurutTingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(%)

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SD kebawah	67,39	61,69	58,12	60,77	62,39	71,12
SMP	50,94	54,18	51,40	54,11	60,97	53,20
SMA Umum	76,11	66,13	62,71	65,05	66,29	74,88
SMA Kejuruan	75,57	84,48	59,15	72,23	78,18	75,11
Diploma I/II/III	88,89	64,17	73,28	74,12	79,21	72,97
Universitas	92,63	87,14	85,54	82,13	82,00	89,21
TPAK	67,80	65,08	59,62	63,02	65,68	69,53

Sumber : BPS, Agustus, data diolah

Sementara itu TPAK Pendidikan Universitas selama periode yang sama menjadi TPAK terbesar di kabupaten Asahan yang angkanya selalu berada diatas 80,00 persen. Pada tahun 2018 TPAK pendidikan Universitas tercatat sebesar 92,63 persen, terus menurun sampai tahun 2022 menjadi 82,00 persen, namun kemudian meningkat menjadi sebesar 89,21 persen di tahun 2023. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada tingkat pendidikan Universitas di Kabupaten Asahan cenderung lebih besar dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, individu dengan tingkat pendidikan Universitas umumnya memiliki keterampilan dan kompetensi yang lebih baik, sehingga mereka lebih mudah bersaing di pasar kerja yang semakin membutuhkan keahlian spesifik. Kedua, mereka memiliki akses yang lebih luas terhadap lapangan pekerjaan, terutama pada sektor-sektor formal yang menawarkan prospek karir yang lebih baik.

Ketiga, tingkat pendapatan yang cenderung lebih tinggi menjadi insentif bagi mereka untuk tetap aktif dalam angkatan kerja. Selain itu, peluang pengembangan diri yang lebih banyak, seperti pelatihan dan kesempatan promosi, juga meningkatkan motivasi mereka untuk terus berpartisipasi dalam pasar kerja. Perkembangan TPAK dengan Tingkat Pendidikan lainnya dapat dilihat pada tabel 2.D.2.

3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2.D.3
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja MenurutJenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(%)

JenisKelamin	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-laki	84,79	85,41	79,25	83,35	85,10	89,03
Perempuan	50,77	44,69	39,90	42,58	46,13	49,76
TPAK	67,80	65,08	59,62	63,02	65,68	69,53

Sumber : BPS, Agustus,data diolah

Pola TPAK menurut jenis kelamin yang ada baik ditingkat nasional maupun ditingkat Propinsi dan Kabupaten/Kota menunjukan bahwa TPAK laki-laki selalu lebih tinggi dibandingkan dengan TPAK Perempuan. Hal ini tidak lepas dari budaya Masyarakat di Indonesia bahwa laki-laki adalah kepala rumah tangga yang harus memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga sehingga harus aktif dalam kegiatan ekonomi. TPAK Laki-laki sebelum adanya pandemi yaitu ditahun 2018 sebesar 84,79 persen dan saat pandemi ditahun 2020 turun menjadi sebesar 79,25 persen namun kemudia perlahan mulai meningkat hingga pada tahun 2023 menjadi sebesar 89,03 persen. Sementara itu TPAK Perempuan pada tahun 2018 sebesar 59,53 persen, terus menurun pada

tahun 2020 menjadi 39,90 persen, namun kemudian terus meningkat hingga pada tahun 2023 menjadi sebesar 49,76 persen.

E. Angkatan Kerja

Angkatan kerja memiliki peran penting dalam perekonomian suatu daerah, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam kegiatan ekonomi. Jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia dapat mempengaruhi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Namun, meskipun jumlah angkatan kerja terus meningkat, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam menciptakan kesempatan kerja yang memadai bagi seluruh angkatan kerja. Salah satu tantangan terbesar adalah kesenjangan antara jumlah angkatan kerja dan kesempatan kerja yang tersedia. Kesenjangan ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya investasi dalam sektor-sektor yang berpotensi menciptakan lapangan kerja baru, kurangnya keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja, dan ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di berbagai sektor. Dalam kurun waktu enam tahun terakhir (2018-2023), jumlah angkatan kerja di Kabupaten Asahan terus meningkat, dari 352.192 orang (2018) naik menjadi 406.145 orang (2023). Gambaran lebih lengkap Angkatan Kerja di Kabupaten Asahan dengan berbagai karakteristiknya dijelaskan sebagai berikut.

1. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Sejalan dengan TPAK secara umum, Angkatan Kerja menurut golongan umur di Kabupaten Asahan juga berperilaku sama, dimana proporsi AK golongan umur muda lebih sedikit dan akan meningkat seiring bertambahnya umur dan akan cenderung menurun seiring memasuki usia pensiun. Dalam periode tahun 2018-2023, bila kita lihat lebih dalam menurut kelompok umur, maka proporsi AK terbesar berada pada golongan umur 20-24 tahun yang tercatat sebesar 13,07 persen (46.040

orang) pada tahun 2018, berfluktuasi cenderung meningkat menjadi sebesar 13,50 persen (54.847 orang) di tahun 2023. Sedangkan untuk Angkatan Kerja usia sekolah (15-19 tahun) menjadi salah satu yang terkecil dibandingkan golongan umur lainnya. Tahun 2018 proporsi angkatan kerja golongan umur ini hanya mencapai 6,58 persen (23.172 orang), menurun menjadi sebesar 5,26 persen (21.354 orang) di tahun 2023. Rendahnya proporsi Angkatan Kerja pada golongan umur ini dimungkinkan karena banyak remaja usia 15-19 tahun masih fokus menyelesaikan pendidikan menengah sehingga belum bergabung dengan angkatan kerja. Selain itu, sebagian remaja usia 15-19 tahun mungkin sedang mempersiapkan diri untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti universitas atau politeknik, sehingga belum bergabung dengan angkatan kerja.

Tabel 2.E.1
Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten AsahanTahun 2018-2023 (Orang)

GolonganUmur	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	23.172	25.227	17.780	18.244	18.880	21.354
20-24	46.040	45.188	34.094	35.993	42.555	54.847
25-29	44.965	42.777	37.457	42.200	44.764	48.927
30-34	40.534	39.878	39.866	41.234	43.278	47.931
35-39	41.791	39.405	36.123	41.635	39.771	44.422
40-44	39.104	37.852	34.915	34.874	41.427	45.573
45-49	33.289	34.450	30.720	35.808	38.523	37.380
50-54	31.002	27.993	28.737	31.203	33.036	32.680
55-59	22.774	21.171	23.610	23.405	20.976	28.308
60-64	12.061	28.591	14.076	14.998	14.606	19.958
65+	17.460	0	20.416	20.421	20.766	24.765
Jumlah	352.192	342.532	317.794	340.015	358.582	406.145

Sumber : BPS, SakernasAgustusTahun 2018-2023

2. Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Untuk melihat kualitas AK dapat menggunakan data AK menurut tingkat Pendidikan. Disini dapat menggambarkan beberapa besar proporsi AK dengan Pendidikan rendah, menengah dan tinggi. Sehingga dapat memberikan gambaran secara makro kualitas AK di wilayah masing-masing. Seiring dengan peningkatan kualitas PUK, maka secara umum kualias AK di Kabupaten Asahan periode tahun 2018-2023 terus mengalami peningkatan. Hal ini ditunjukan dengan adanya penurunan proposi AK dengan Pendidikan rendah (SD kebawah dan SMP), peningkatan jumlah dan proporsi AK dengan pendidikan menengah (SMA Umum dan SMA Kejuruan) serta peningkatan jumlah dan proposi AK dengan Pendidikan tinggi (Diploma I/II/III dan Universitas).

Proporsi AK dengan Pendidikan rendah pada tahun 2018 tercatat sebesar 54,84 persen (193.157 orang) berfluktuasi cenderung menurun hingga pada tahun 2023 menjadi sebesar 48,57 persen (197.272 orang). Penurunan ini tidak lepas dari perhatian yang cukup besar dari pemeritah Kabupaten Asahan terhadap Pendidikan dengan peningkatan infrastruktur dan fasilitas Pendidikan serta penerapan wajib belajar 9 tahun di Kabupaten Asahan. Demikian juga hal diatas dapat mendorong peningkatan proporsi AK dengan Pendidikan menengah, dimana pada tahun 2018 proporsi AK dengan pendidikan menengah sebesar 35,91 persen (126.460 orang) berfluktuasi cenderung meningkat hingga pada tahun 2023 menjadi sebesar 41,05 persen (166.712 orang). Sementara itu proporsi AK dengan Pendidikan tinggi pada tahun 2018 sebesar 9,25 persen (32.575 orang) cenderung terus meningkat menjadi sebesar 10,38 persen (42.161 orang). Semakin meningkatnya angkatan kerja dengan tingkat pendidikan menengah dan tinggi disebabkan semakinbanyak orang yang melihat investasi dalam pendidikan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan dan kesempatan kerja di masa

depan. Hal ini mendorong angkatan kerja untuk meningkatkan level pendidikan mereka.

Apalagi Seseorang dengan pendidikan menengah dan tinggi cenderung memiliki peluang karir yang lebih baik, termasuk kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji dan tunjangan yang lebih baik.

Tabel 2.E.2
Angkatan Kerja MenurutTingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SD kebawah	129.122	118.846	100.983	106.678	121.912	123.259
SMP	64.035	65.908	68.054	71.719	83.891	74.013
SMA Umum	85.671	69.451	80.572	82.623	83.467	115.757
SMA Kejuruan	40.789	48.863	31.318	41.392	36.972	50.955
Diploma I/II/III	9.787	9.406	11.993	10.397	7.252	8.195
Universitas	22.788	30.058	24.874	27.206	25.088	33.966
Jumlah	352.192	342.532	317.794	340.015	358.582	406.145

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

3. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Dilihat menurut jenis kelamin, baik jumlah maupun proporsi angkatan kerja laki-laki selama periode 2018-2023 lebih besar dibandingkan angkatan kerja perempuan. Proporsi angkatan kerja laki-laki pada tahun 2018 mencapai 62,60 persen (220.488 orang), terus meningkat menjadi 66,62 persen (211.709 orang) di tahun 2020, namun kemudian terus menurun hingga menjadi sebesar 64,45 persen (261.775 orang) pada tahun 2023. Besarnya angkatan kerja laki-laki sangat wajar karena secara alamiah kaum laki-laki menjadi kepala keluarga yang harus bertanggung jawab secara ekonomi kepada keluarganya. Sedangkan angkatan kerja perempuan pada tahun 2018 tercatat sebesar 37,40 persen (131.704 orang), terus menurun menjadi sebesar 33,38 persen (106.085 orang) di tahun 2020, namun kemudian terus meningkat di

tahun-tahun selanjutnya hingga menjadi sebesar 35,55 persen (144.370 orang) pada tahun 2023. Semakin meningkatnya proporsi angkatan kerja perempuan menunjukkan semakin banyak perempuan yang memiliki akses dan kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik, termasuk pendidikan tinggi. Hal ini meningkatkan keterampilan dan kualifikasi perempuan untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja. Selain itu dikarenakan adanya kebijakan pemerintah dan program-program yang mendorong kesetaraan gender dan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja, seperti program pelatihan dan pemberdayaan ekonomi.

Tabel 2.E.3
Angkatan Kerja MenurutJenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

JenisKelamin	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-Laki	220.488	225.144	211.709	225.471	233.079	261.775
Perempuan	131.704	117.388	106.085	114.544	125.503	144.370
Jumlah	352.192	342.532	317.794	340.015	358.582	406.145

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

F. Penduduk Yang Bekerja

Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tidak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi. Pola pekerjaan saat ini sangat bervariasi, dari pekerja formal di perusahaan atau instansi pemerintah hingga pekerja informal seperti pedagang/tenaga penjualan, buruh tani, pengemudi ojek online dan sebagainya. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh pada kesempatan dan jenis pekerjaan yang dapat diakses.

Pengaruh teknologi dan revolusi industri 4.0 juga turut membentuk pola pekerjaan di masa kini, terutama di kabupaten Asahan sendiri. Teknologi digital dan kecerdasan buatan menciptakan pekerjaan baru di bidang teknologi informasi dan komunikasi, sementara beberapa pekerjaan tradisional mulai berkurang permintaannya. Untuk memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja yang semakin kompleks, pemerintah daerah dan pihak terkait berupaya meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. Selain itu, pengembangan ekonomi dan pembangunan infrastruktur diharapkan dapat membuka lapangan kerja baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Dalam periode tahun 2018-2023, perkembangan Penduduk Yang Bekerja (PYB) di Kabupaten Asahan berfluktuasi cenderung meningkat. Pada tahun 2018 jumlah PYB di kabupaten ini sebanyak 333.877 orang dan pada tahun 2023 meningkat menjadi sebanyak 381.304 orang. Bila dilihat perubahan PYB dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023 maka terdapat tambahan PYB sebanyak 47.427 orang. Untuk memahami PYB lebih jauh, dapat dilihat menurut beberapa karakteristiknya.

1. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha

Proporsi dan jumlah PYB menurut lapangan usaha di Kabupaen Asahan dalam periode 2018-2023 mengalami fluktuatif secara keseluruhan. Sektor pertanian, perikanan dan kehutanan selama periode 2018-2023 masih menjadi tulang punggung dalam penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Asahan. Pada tahun 2018, sektor ini mampu menyerap tenaga kerja dengan proporsi sebesar 36,19 persen (120.826 orang) meskipun mengalami penurunan cukup besar pada tahun 2020 saat terjadi pandemi Covid-19 dari sisi jumlah tenaga kerjanya, namun sektor ini terus bertahan dari sisi proporsinya yang menunjukkan pola berfluktuatif cenderung menurun menjadi sebesar 31,63 persen (120.600 orang) pada tahun 2023. Walaupun mengalami penurunan, sektor ini

masih menjadi yang terbesar dalam hal penyerapan tenaga kerjanya dibandingkan dengan sektor lain di kabupaten Asahan. Sektor pertanian, perikanan dan kehutanan di Asahan menawarkan berbagai potensi potensi mulai dari pertanian (hortikultura, perkebunan, dan tanaman pangan), peternakan dan juga perikanan. Potensi pertanian di kabupaten Asahan sangat besar salah satunya karena memiliki areal persawahan yang sangat luas. Selain areal persawahan, Kabupaten Asahan memiliki potensi areal perkebunan rakyat yang tidak kalah luas, terdiri dari areal kelapa sawit, kakao, karet dan kelapa. Ditambah lagi areal tanaman hortikultura. Selain sektor pangan dan hortikultura, ada sektor peternakan di Asahan yang juga memiliki potensi cukup baik. Semua potensi-potensi yang dimiliki kabupaten Asahan tersebut menjadi pemicu terhadap tingginya penyerapan tenaga kerja. Meskipun begitu, upaya terus dilakukan untuk mendorong para petani mempertahankan lahan pertaniannya. Salah satunya pemkab Asahan membuat berbagai program untuk mendorong kelompok tani, kelompok peternak melalui dinas-dinas terkait agar dapat meningkatkan hasil produksinya melalui berbagai inovasi, agar tidak hanya laku di pasar lokal tapi juga internasional. Dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan sektor pertanian termasuk dalam strategi pembangunan wilayah. Melalui berbagai program, pemerintah berusaha meningkatkan keterampilan petani, memperkenalkan teknologi pertanian modern, dan memberikan akses yang lebih baik terhadap pasar dan pembiayaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pertanian, yang pada gilirannya akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja di sektor ini dan pada akhirnya berdampak pada tujuan untuk mewujudkan kemandirian pangan di Kabupaten Asahan.

Beralih ke sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, sektor ini menjadi salah satu sektor yang difokuskan pemkab Asahan untuk mendukung peningkatan jumlah penyeparan tenaga kerja. Kondisi ini ditercermin dari histori penyerapan tenaga kerja di sektor tersebut dalam periode 2018-2023. Proporsi PYB perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor di periode 2018-2023 mengalami fluktuatif cenderung meningkat dari sebesar 18,18 persen (60.683 orang) di tahun 2018 menjadi sebesar 23,14 persen (88.252 orang) pada tahun 2023. Perkembangan sektor ini didorong oleh letak strategis Kabupaten Asahan yang dekat dengan jalur transportasi utama dan pusat-pusat ekonomi di Sumatera Utara. Banyak warga lokal yang bekerja sebagai pedagang, karyawan di toko, serta pekerja di pusat distribusi dan logistik. Kehadiran pasar tradisional dan modern menciptakan peluang kerja bagi berbagai kalangan, mulai dari tenaga kerja tidak terampil hingga yang memiliki keahlian khusus dalam manajemen dan pemasaran. Disisi lain, tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi akibat pandemi Covid-19 yang terjadi menciptakan inovasi baru di dunia perdagangan dengan adanya transaksi online melalui marketplace dan social media. Fenomena ini diantisipasi cepat oleh pemkab Asahan dengan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi di sektor perdagangan. Hal tersebut sangat berdampak terhadap perkembangan perdagangan di kabupaten Asahan yang sebelumnya masih bersifat offline atau membuka lapak dipasar-pasar tradisional dan pasar modern. Perkembangan proporsi PYB lapangan usaha terbesar lainnya yaitu industri pengolahan. Pada tahun 2018 proporsinya sebesar 13,54 persen (45.213 orang). Namun, pandemi COVID-19 cukup memberikan dampak signifikan pada sektor industri pengolahan di kabupaten ini, terutama dalam hal penyerapan tenaga kerja. Penurunan aktivitas ekonomi

selama pandemi menyebabkan banyak perusahaan industri pengolahan mengalami penurunan produksi dan pendapatan. Akibatnya, banyak perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja untuk menekan biaya operasional.

Tabel 2.F.1
Penduduk Yang BekerjaMenurutLapangan Usaha
Kabupaten AsahanTahun 2018-2023
(Orang)

Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1. Pertanian, Kehutanandan Perikanan	120.826	106.417	94.416	108.487	114.170	120.600
2. Pertambangan dan Penggalian	284	1.043	277	817	698	1.177
3. IndustriPengolahan	45.213	41.108	28.802	34.020	47.952	38.822
4. Pengadaan Listrik dan Gas	731	382	298	-	687	424
5. Pengadaan Air, PengelolaanSampah, Limbah dan DaurUlang	0	1.401	1.901	471	742	1.428
6. Konstruksi	19.263	22.404	19.138	23.056	19.544	20.832
7. PerdaganganBesar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	60.683	56.953	58.788	63.159	56.305	88.252
8. Transportasi dan Pergudangan	15.362	14.126	14.121	10.563	10.345	13.134
9. PenyediaanAkomodasi dan MakanMinum	17.311	19.279	14.620	18.360	26.801	30.280
10. Informasi dan Komunikasi	1.795	197	801	1.491	1.464	1.364
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	1.995	1.961	1.369	2.376	1.395	1.764
12. Real Estate	353	0	0	-	-	-
13. Jasa Perusahaan	1.431	1.572	1.757	3.711	2.261	2.445
14. AdministrasiPemerintahan, Pertahanan dan JaminanSosialWajib	10.390	9.648	9.708	13.506	18.802	11.091
15. Jasa Pendidikan	16.311	20.137	18.637	16.519	13.143	24.612
16. Jasa Kesehatan dan KegiatanSosial	3.843	5.655	7.654	7.187	3.374	3.320
17. Jasa Lainnya	18.086	16.950	22.508	14.562	18.450	21.759
Jumlah	333.877	319.233	294.795	318.285	336.133	381.304

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

Kondisi tersebut ditunjukkan dengan proporsi PYB tahun 2020 menurun cukup besar sehingga menjadi 9,77 persen (28.802 orang). Sektor ini sempat pulih pada tahun 2022 yang menunjukkan peningkatan proporsi PYB yang juga mencapai angka yang melebihi proporsi PYB di tahun

2018. Meskipun begitu, pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali sehingga menjadi sebesar 10,18 persen (38.822 orang). Dengan memiliki tantangan yang besar, pemkab Asahan terus berupaya untuk memulihkan kondisi industrinya dengan memberikan dukungan berupa insentif dan bantuan untuk industri yang terdampak. Selain itu, peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui program pelatihan dan pendidikan vokasional juga menjadi fokus untuk mempersiapkan tenaga kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan kondisi pasar. Dengan langkah-langkah pemulihan yang tepat dan dukungan berkelanjutan, sektor industri pengolahan di kabupaten Asahan diharapkan dapat kembali bangkit dan terus meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

2. Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur

Bila dilihat PYB menurut golongan umur di Kabupaten Asahan periode tahun 2018-2023, maka secara umur terdapat PYB dengan proporsi diatas 10 persen, yaitu PYB dengan kelompok umur 20-44 tahun, yang artinya PYB yang banyak di Kabupaten Asahan yang berusia 25-49 tahun. Bila dilihat dari proporsi terbesar maka dalam periode tersebut terjadi pergeseran, di tahun 2018 PYB terbesar terdapat pada golongan umur 25-29 tahun dan tahun 2023 proporsi terbesar berada pada PYB berusia 20-24 tahun. Besarnya proporsi PYB kelompok umur 20-44 tahun merupakan kondisi yang wajar dikarenakan kelompok umur tersebut masih berada pada usia produktif.

Proporsi PYB dengan golongan umur 35-39 tahun pada tahun 2018 sebelum adanya pandemi sebesar 12,68 persen (8.435 orang) dan cenderung meningkat di dua tahun berikutnya hingga pada tahun terjadi pandemic di 2020 roporsinya meningkat menjadi sebesar 14,24 persen (9.719 orang) dan di dua tahun berikutnya cenderung stabil hingga pada

tahun 2022 menjadi sebesar14,12 persen (9.900 oran). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa disaat pandemic PYB golongan umur ini tetap aktif bekerja bahkan terjadi peningkatan umur ini tetap stabil menjadi yang terbanyak. Hal ini karena tuntutan ekonomi yang menjadi dorongan mereka untuk tetap bekerja karena secara umum mereka telah memiliki tanggungan keluarga yang harus dicukupi kebutuhan ekonominya.

Tabel 2.F.2
Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

GolonganUmur	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	13.665	18.156	14.132	15.654	15.172	18.329
20-24	40.936	35.468	27.574	31.837	35.217	47.091
25-29	42.868	39.345	33.885	37.630	42.535	44.672
30-34	39.961	38.995	38.948	38.959	41.763	45.335
35-39	41.094	38.692	34.355	40.529	38.468	41.852
40-44	38.767	36.966	33.153	33.628	39.296	44.458
45-49	33.289	34.084	28.630	33.108	37.555	35.436
50-54	31.002	27.993	27.899	30.234	32.099	32.453
55-59	22.774	21.171	21.912	23.183	19.983	27.928
60-64	12.061	28.363	34.307	14.324	13.535	19.958
65+	17.460	0	20.416	19.199	20.510	23.792
Jumlah	333.877	319.233	294.795	318.285	336.133	381.304

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

Dari sisi yang lain proporsi PYB golongan umur 15-19 tahun cukup kecil dalam periode yang sama. Namun yang harus menjadi perhatian bahwa proporsi golongan umur yang termasuk ke dalam usia sekolah ini cenderung meningkat. Pada tahun 2018 proporsinya sebesar 4,09 persen (13.665 orang) dan pada tahun 2023 meningkat menjadi sebesar

4,81 persen (18.329 orang). Kondisi ini perlu mendapat atensi dari pemkab Asahan. Mereka yang masih tergolong usia sekolah, sebaiknya tetap berada pada bangku sekolah. PYB golongan umur 15-19 tahun cenderung memiliki keterbatasan keterampilan yang belum cukup untuk bersaing di pasar kerja.

Sementara itu penduduk usia pensiun yaitu kelompok umur 60-64 tahun dan 65 tahun lebih menjadi golongan umur dengan proporsi serapan tenaga kerja relatif kecil dibandingkan golongan umur lainnya dalam periode yang sama. Tahun 2018 proporsi PYB usia 60-64 tahun sebesar 3,61 persen (12.061 orang) dan usia 65 tahun lebih sebesar 5,23 persen (19.958 orang) dan pada tahun 2023 menjadi sebesar 5,23 persen (17.460 orang) untuk usia 60-64 tahun dan sebesar 6,24 persen (23.792 orang) bagi usia 65 tahun lebih.

3. Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan

PYB menurut tingkat Pendidikan ini dapat dijadikan indicator untuk mengukur kualitas PYB yang ada di kabupaten Asahan. Selama periode tahun 2018-2023 terjadi pergeseran PYB dari tingkat Pendidikan rendah (SMP ke bawah) ke pendidikan menengah (SMA Umum dan SMA Kejuruan), artinya terjadi peningkatan kualitas dari PYB di Kabupaten Asahan. Pada tahun 2018 proporsi PYB dengan Pendidikan rendah sebesar 55,76 persen (186.180 orang) dan mengalami penurunan menjadi sebesar 49,76 persen (189.745 orang). Meskipun secara jumlah mengalami pertambahan, dari sisi proporsi PYB kabupaten Asahan yang tergolong ke dalam kelompok pendidikan rendah mengalami penurunan di periode tersebut. Secara umum penurunan proporsi PYB berpendidikan rendah adalah hal yang positif. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali berhubungan langsung dengan pendapatan yang lebih tinggi. Pekerja dengan pendidikan yang lebih baik memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang lebih baik.

Dengan demikian, juga akan membantu memperbaiki standar hidup dan kesejahteraan masyarakat kabupaten Asahan.

Tabel 2.F.3
Penduduk Yang BekerjaMenurutTingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SD kebawah	125.772	115.914	98.305	99.494	114.833	118.591
SMP	60.408	62.714	63.374	65.353	76.903	71.154
SMA Umum	79.408	60.645	70.755	79.187	77.113	105.111
SMA Kejuruan	36.932	44.141	29.022	39.235	36.159	47.389
Diploma I/II/III	9.787	8.471	10.594	10.397	7.252	7.330
Universitas	21.570	27.348	22.745	24.619	23.873	31.729
Jumlah	333.877	319.233	294.795	318.285	336.133	381.304

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

Proprosi PYB dengan pendidikan menengah baik SMA Umum maupun SMA Kejuruan dalam periode yang sama cenderung meningkat, pada tahun 2018 proporsinya sebesar 34,85 persen (116.340 orang) dan pada tahun 2023 menjadi sebesar 39,99 persen (152.500 orang). Peningkatan ini hal yang positif karena terjadi peningkatan kualitas PYB, yang mana dengan kualitas yang meningkat mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Lebih rinci, peningkatan PYB dengan tingkat pendidikan SMA Umum lebih banyak dibandingkan dengan peningkatan lulusan SMA Kejuruan dalam periode 2018-2023. Masyarakat Asahan cenderung memilih pendidikan umum di SMA. Hal ini mungkin disebabkan oleh pandangan bahwa pendidikan SMA memberikan landasan akademis yang lebih luas dan fleksibel untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi. Orang tua dan siswa seringkali menganggap SMA sebagai jalur yang lebih

prestisius dan membuka lebih banyak peluang untuk masuk ke universitas. Selain itu, pasar tenaga kerja di kabupaten Asahan juga cukup banyak yang membutuhkan keterampilan analitis dan kognitif seperti di sektor jasa dan administrasi pemerintahan.

Proporsi PYB dengan Pendidikan tinggi dalam periode yang sama terjadi kecenderungan meningkat. Pada tahun 2018 proporsinya sebesar 9,39 persen (31.357 orang) dan pada tahun 2023 menjadi sebesar 10,24 persen (39.059 orang). Peningkatan ini merupakan kondisi yang baik dimana dengan kualitas PYB berpendidikan tinggi mereka akan cenderung lebih inovatif dan yang pasti keahlian penggunaan teknologi akan semakin tinggi yang kemudian berdampak terhadap peluang kerja. Jangkauan pelanggan yang semakin luas bila mereka berwirausaha dan bila mereka menjadi karyawan maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja yang akan semakin meningkat.

4. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin

PYB menurut jenis kelamin periode 2018-2023 di Kabupaten Asahan secara umum, proporsi PYB laki-laki selalu lebih tinggi dibandingkan dengan proporsi PYB perempuan. Hal ini merupakan hal yang wajar dan terjadi di sebagian besar wilayah di Indonesia. Proporsi PYB laki-laki pada tahun 2018 sebesar 63,60 persen dan di tahun 2020 saat pandemi melanda meningkat menjadi sebesar 66,73 persen dan tiga tahun kemudian disaat pandemi Covid-19 mulai melandai terus mengalami penurunan sehingga menjadi sebesar 64,98 persen di tahun 2023. Sementara itu proporsi PYB Perempuan pada tahun 2018 sebesar 36,40 persen dan pada tahun pandemi yaitu tahun 2020 menurun menjadi sebesar 33,14 persen dan disaat pandemi mulai terkendali, PYB perempuan mengalami peningkatan menjadi sebesar 35,02 persen. Meningkatnya proporsi PYB perempuan menjadi hal baik yang perlu

dipertahankan bahkan terus ditingkatkan, karena kondisi ini menunjukkan bahwa lapangan kerja yang ada di Kabupaten Asahan ramah terhadap perempuan yang juga disebabkan penurunan gap kesetaraan gender di lingkungan kerja.

Tabel 2.F.4
Penduduk Yang BekerjaMenurutJenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

JenisKelamin	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-Laki	212.350	211.017	197.092	212.381	219.559	247.757
Perempuan	121.527	108.216	97.703	105.904	116.574	133.547
Jumlah	333.877	319.233	294.795	318.285	336.133	381.304

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

5. Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama

Status pekerjaan utama secara umum dapat dikategorikan menjadi dua kategori, yaitu pekerjaan di sektor formal dan sektor informal. Status pekerjaan di sektor formal mencakup berusaha yang dibantu buruh tetap dan buruh/karyawan/pegawai. Sementara itu, status pekerjaan di sektor informal meliputi berusaha sendiri tanpa bantuan, berusaha dengan bantuan buruh tidak tetap, pekerja bebas di sektor pertanian, pekerja bebas di sektor non-pertanian, dan pekerja keluarga/tak dibayar.

Pada periode 2018-2023 di kabupaten Asahan, kondisi proporsi maupun jumlah PYB di sektor formal lebih banyak dibandingkan dengan sektor informal di tahun 2018, sedangkan pada tahun 2023 kondisi terjadi sebaiknya yaitu proporsi dan jumlah PYB di sektor informal menjadi lebih besar dari sektor formal. Proporsi PYB status pekerjaan yang dikelompokkan bekerja di sektor formal sebesar 52,37 persen (174.835 orang) di tahun 2018 dan menjadi sebesar 48,33 persen (184.286 orang)

pada tahun 2023, atau mengalami penurunan selama periode 2018-2023. Status pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang cenderung lebih memberikan rasa aman dan stabilitas bagi pekerja melalui adanya kontrak kerja. Selain itu, sektor formal sering kali menyediakan peluang pengembangan karir melalui pelatihan dan kesempatan naik jabatan, yang dapat membantu pekerja meningkatkan keterampilan dan mencapai posisi yang lebih tinggi. Untuk itu pemerintah perlu mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi yang berimplikasi terhadap peluang penciptaan lapangan pekerjaan semakin terbuka pada sektor formal. Namun, sektor formal juga memiliki kelemahan yang perlu dipertimbangkan. Proses memasuki sektor formal sering kali membutuhkan persyaratan yang ketat, seperti pendidikan tinggi, sertifikasi, atau pengalaman kerja yang memadai, yang bisa menjadi penghalang bagi sebagian orang. Kondisi tersebut harus diantisipasi pemkab Asahan dengan strategi dan program kebijakan yang tepat.

Beralih pada PYB dengan status pekerjaan yang terkelompok sektor informal, pada tahun 2018 proporsinya sebesar 47,63 persen (159.042 orang). Proporsi PYB di sektor ini mengalami fluktuatif cenderung meningkat menjadi sebesar 51,67 persen (197.018 orang) pada tahun 2023. Jika dilihat lebih dalam, kontribusi terbesar PYB di sektor informal berada pada status pekerjaan berusaha sendiri tanpa bantuan yaitu proporsi pada tahun 2018 sebesar 16,66 persen (55.618 orang) dan di tahun 2023 menjadi sebesar 23,55 persen (89.815 orang), atau mengalami peningkatan. Status pekerjaan berusaha sendiri tanpa bantuan cenderung dapat mengurangi biaya operasional karena tidak perlu menggaji karyawan/pekerja lain. Kondisi ini sangat menguntungkan bagi usaha kecil di kabupaten Asahan yang baru mulai dan belum memiliki modal besar. Selain itu, perkembangan teknologi digital yang terjadi percepatan akibat dampak pandemi telah membuka banyak

peluang bagi individu untuk menjalankan bisnis sendiri. Mereka yang telah memanfaatkan teknologi juga dapat mempermudah proses bisnis, mulai dari pemasaran hingga transaksi penjualan, sehingga semakin banyak orang yang terdorong untuk memulai usaha mereka sendiri di kabupaten Asahan.

Sementara itu proporsi PYB pekerja keluarga/tak dibayar yang turut memberikan kontribusinya di kelompok PYB sektor informal. Status pekerjaan ini dalam periode yang sama berfluktuatif cenderung meningkat. Pada tahun 2018 sebesar 8,13 persen (27.129 orang) dan di tahun 2023 menjadi sebesar 9,89 persen (37.729 orang). Peningkatan status pekerjaan pekerja keluarga/tak dibayar merupakan kondisi yang kurang baik. Pekerja keluarga/tak dibayar merupakan kelompok pekerja yang sangat rentan dari sisi ekonomi hingga perlindungan tenaga kerja. Dari sisi ekonomi secara umum PYB status ini berada pada sektor pertanian, perikanan dan kehutanan yang notabene memiliki mereka bekerja untuk membantu tulang punggung keluarga atau orang tuanya dan pendapatan yang diperoleh keluarganya tergolong rendah. Kelompok PYB status ini biasanya mereka merupakan penduduk usia kerja yang masih menjalani sekolahnya atau mereka yang tidak bisa meninggalkan keluarganya untuk bekerja di tempat lain karena alasan harus mendampingi keluarganya.

Selain itu ada juga budaya di Sumatera, termasuk kabupaten Asahan, dimana memiliki tanggung jawab moral yang kuat untuk membantu anggota keluarga yang membutuhkan. Sehingga seorang paman sering kali mengambil peran sebagai wali bagi ponakan mereka yang mungkin telah kehilangan orang tua atau berada dalam situasi ekonomi yang sulit. Dukungan ini mencakup memberikan tempat tinggal, pendidikan, dan kebutuhan dasar lainnya.Kemudian dari sisi perlindungan tenaga kerja, pekerja keluarga atau tidak dibayar sering kali berada di luar cakupan

perlindungan hukum ketenagakerjaan yang memadai. Selain itu juga umumnya tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial tenaga kerja seperti asuransi kesehatan atau jaminan pensiun. Ini berarti bahwa mereka dan keluarga mereka tidak dilindungi dalam situasi-situasi darurat seperti sakit atau kecelakaan kerja. Melihat dari sangat rentannya kondisi status pekerjaan ini, pemerintah harus memberikan perhatian lebih terhadap pekerja keluarga/tak dibayar di kabupaten Asahan.

Tabel 2.F.5
Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

Status PekerjaanUtama	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1. BerusahaSendiritanpabantuan	55.618	66.012	72.487	78.239	82.566	89.815
2. Berusahadibantu buruh tidak tetap/buruhtidakdibayar	36.354	24.028	23.864	22.942	22.395	31.844
3. BerusahadibantuBuruh tetap/buruhdibayar	15.925	8.429	10.954	12.727	18.066	24.692
4. Pekerja/Buruh/Karyawan	158.910	144.692	131.930	138.808	143.299	159.594
5. PekerjaBebas di Pertanian	18.580	26.229	17.863	18.512	30.505	23.867
6. PekerjaBebas di Non Pertanian	21.361	27.774	16.713	22.332	15.732	13.763
7. Pekerjakeluarga/takdibayar	27.129	22.069	20.984	24.725	23.570	37.729
Jumlah	333.877	319.233	294.795	318.285	336.133	381.304

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

6. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan

Bila kita melihat proporsi PYB menurut jabatan terbesar maka selama periode tahun 2018-2023 yang ada di Kabupaten Asahan sebagai berikut:

Proporsi terbesar terdapat pada PYB dengan jabatan pekerja kasar. Pada tahun 2018 proporsinya sebesar 33,50 persen (111.857 orang) kemudian terus menurun hingga tahun 2020 menjadi sebesar 26,65 persen (78.559 orang) dan sampai pada tahun 2023 berfluktuasi cenderung meningkat menjadi sebesar 31,63 persen (120.619 orang). PYB dengan status pekerja kasar sangat berpengaruh terhadap adanya pandemi. Terlihat bahwa pada saat pandemi terjadi, PYB dengan jabatan ini cukup banyak berkurang. Kondisi ini dimungkinkan bahwa sektor-sektor yang menyerap tenaga kerja dengan jumlah besar di kabupaten Asahan masih cukup banyak menyerap tenaga kerja dengan jabatan sebagai pekerja kasar dan sektor-sektor tersebut mengalami penurunan jumlah PYB disaat pandemi Covid-19 melanda.

Proporsi terbesar kedua terdapat pada PYB Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan. Pada tahun 2018 sebesar PYB di jabatan ini sebesar 23,36 persen (78.001 orang) dan meningkat di tahun 2020 menjadi sebesar 25,83 persen (76.139 orang). Kemudian berfluktuasi cenderung meningkat hingga menjadi sebesar 27,53 persen (104.990 orang) di tahun 2023. Dampak pandemi Covid-19 tampaknya menjadi peluang bagi PYB jabatan ini yang mengakibatkan meningkatnya PYB di tahun 2020. Masyarakat kabupaten Asahan yang juga sebagian besar sangat dekat dengan aktivitas perdagangan menyebabkan kecenderungan peningkatan PYB jabatan tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan hingga tahun 2023.

Proposi terbesar ketiga terdapat pada PYB Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan. Pada tahun 2018 proporsinya sebesar 14,94 persen (49.893 orang) dan di tahun 2020 meningkat menjadi sebesar

22,86 persen (67.376 orang) dan kemudian terus menurun hingga pada tahun 2023 menjadi sebesar 14,17 persen (54.027 orang). Tingginya proporsi PYB dengan jabatan ini disebabkan karena masyarakat kabupaten Asahan sebagian besar bergantung hidup pada sektor pertanian, kehutanan dan perikanan.

Tabel 2.F.6
Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

Jabatan	2018	2019	2020	2021	2022	2023
0/1 Manajer	3.175	4.204	2.791	5.523	5.954	11.260
2 Profesional	20.833	21.584	22.173	19.856	16.005	23.531
3 Teknisi dan AsistenProfesional	6.464	5.525	8.687	10.034	4.787	6.961
4 Tenaga Tata Usaha	14.139	14.303	8.914	14.157	15.373	9.870
5 Tenaga Usaha Jasa danTtenagaPenjualan	78.001	73.888	76.139	87.650	83.288	104.990
6 PekerjaTerampilPertanian, Kehutanan dan Perikanan	49.893	47.680	67.376	60.621	48.042	54.027
7 PekerjaPengolahan, Kerajinan, dan ybdi	35.506	35.026	19.484	24.776	40.724	30.097
8 Operator dan PerakitMesin	14.009	18.107	10.672	9.798	10.982	19.949
9 PekerjaKasar	111.857	98.916	78.559	85.870	110.978	120.619
Jumlah	333.877	319.233	294.795	318.285	336.133	381.304

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

PYB dengan jabatan Teknisi dan Asisten Profesional menjadi yang terkecil proporsinya di kabupaten Asahan pada tahun 2023 yaitu 1,83 persen (6.961 orang). Proporsi jabatan ini berfluktuasi cenderung menurun selama periode 2018-2023 dimana pada tahun 2018 proporsinya sebesar 1,94 persen (6.464 orang). Masih sedikitnya PYB jabatan teknisi dan asisten profesional di kabupaten Asahan karena di jabatan ini secara umum membutuhkan SDM dengan kualitas pendidikan tinggi atau keterampilan tertentu. Hal ini membuat tantangan di

kabupaten Asahan tersendiri sehingga jumlah tenaga kerja yang bekerja dengan jabatan ini relatif sedikit.

7. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jam Kerja

Pengertian umum jumlah jam kerja adalah lamanya waktu dalam jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal di luar pekerjaan selama seminggu yang lalu. Dari jumlah jam kerja dapat di kelompokan menjadi pekerja penuh dan pekerja tidak penuh. Pekerja penuh adalah mereka yang bekerja di atas jam kerja normal (> 35 jam seminggu) sedangkan pekerja tidak penuh adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (< 35 jam seminggu).

Tabel 2.F.7
Penduduk Yang BekerjaMenurut Jam Kerja
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

Jam Kerja	2018	2019	2020	2021	2022	2023
0*	6.305	2.902	7.880	9.971	7.744	11.755
1-14	23.121	25.730	35.033	35.483	29.457	31.521
15-34	75.710	68.999	80.074	69.197	75.410	81.601
35-40	44.436	45.783	35.329	41.545	85.769	97.790
41-48	73.335	65.209	55.724	56.701	89.979	75.520
>48	110.970	110.610	80.755	105.388	47.774	83.117
Jumlah	333.877	319.233	294.795	318.285	336.133	381.304

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023
*Sementara tidak bekerja

Dilihat dari proporsi pekerja penuh dan tidak penuh pada periode tahun 2018-2023 di Kabupaten Asahan secara umum proposi pekerja pernuh lebih besar dibandingkan dengan proporsi pekerja tidak penuh. Proporsi pekerja penuh pada tahun 2018 sebesar 70,40 persen (235.046 orang) dan cenderung menurun di tahun pandemi di 2020 menjadi sebesar

60,95 persen (179.688 orang) dan setelah pandemi terkendali cenderung meningkat hingga pada tahun 2023 menjadi sebesar 70,33 persen (268.182 orang). Sementara itu proporsi pekerja tidak penuh pada tahun 2018 sebesar 29,60 persen (98.831 orang) dan meningkat di tahun saat pandemi terjadi yaitu tahun 2020 menjadi sebesar 39,05 persen (115.107 orang) dan cenderung menurun kembali menjadi sebesar 26,67 persen (113.122 orang) di tahun 2023.

Dampak pandemi sangat terasa dimana adanya pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) yang sangat membatasi jam kerja dan juga kebutuhan akan barang produksi saat pandemi menurun sehingga berdampak pada pengurangan jam kerja dari pekerja. Setelah pandemi terkendali dan masyarakat sudah beraktifitas normal kembali maka terjadi peningkatan kebutuhan barang hasil produksi dan berdampak terhadap jam kerja pekerja yang semakin meningkat untuk memenuhi permintaan barang hasil produksi.

G. Penganggur Terbuka

Penganggur merupakan outcome ketenagakerjaan yang penting bagi pemerintah karena menjadi indikator keterserapan angkatan kerja di pasar kerja. Tentunya dari seluruh program penciptaan kesempatan kerja yang telah dilaksanakan belum mampu menyerap angkatan kerja seluruhnya. Baik disebabkan karena memang penciptaan kerja yang belum maksimal, kualitas angkatan kerja yang belum mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja ataupun hambatan lainnya, oleh karenanya masih terdapat penganggur di Kabupaten Asahan.

Dilihat dari perkembangannya, jumlah dan tingkat penganggur terbuka di Kabupaten Asahan berfluktuasi cenderung meningkat, pada tahun 2018 jumlah penganggur sebanyak 24.841 orang dan pada tahun 2020 menjadi sebanyak 22.999 orang akibat pandemi dan di tahun 2023 kembali meningkat sehingga menjadi sebanyak 24.841 orang penganggur. Bila

dilihat perubahannya dari tahun 2018 ke tahun 2023 maka terdapat peningkatan jumlah penanggur sebanyak 6.526 orang. Pada Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) di tahun 2018 sebesar 5,20 persen meningkat di tahun 2020 menjadi sebesar 7,24 persen dan di tahun 2023 menjadi sebesar 6,12 persen. Meskipun TPT mengalami penurunan dari pada saat pandemi, namun besaran TPT kabupaten Asahan masih diatas kondisi sebelum pandemi. Peningkatan penganggur dan TPT pada tahun 2020 di sebabkan karena adanya pandemi covid -19 yang berdampak terhadap penurunan jumlah produksi akibat menurunnya jumlah permintaan barang serta pembatasan baik mobilitas dan juga operasi produksinya di sektor industri. Kondisi tersebut turut memaksa perusahaan untuk mengurangi jam kerja pekerja bahkan tidak jarang sampai dilakukan pemutusan hubungan kerja sehingga menurunkan jumlah tenaga kerja. Pada tahun 2023, penurunan penganggur dan TPT di sebabkan karena adanya peningkatan PYB pada beberapa lapangan usaha akibat dampak pandemi yang sudah kian landai. Penganggur dan TPT dapat dilihat menurut beberapa karakteristik diantaranya menurut golongan umur, tingkat pendidikan dan jenis kelamin. Dengan mengetahui hal tersebut dapat dijadikan data dalam menentukan program dan kebijakan penurunan pengangguran agar tepat sasaran.

1. Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Pola umum pengangguran menurut golongan umur baik di tingkat nasional maupun daerah biasanya penganggur usia muda jumlahnya selalu lebih banyak dibandingkan dengan golongan umur diatasnya. Pola umum pengangguran tersebut juga terjadi di Kabupaten Asahan, dalam periode tahun 2018-2023 jumlah penganggur usia muda (15-29 tahun) selalu lebih banyak dibandingkan dengan golongan umur diatasnya. Dilihat perkembangan menurut golongan umur dalam periode yang sama

maka terjadi pergeseran jumlah penganggur terbanyak, dari penganggur golongan umur 15-19 tahun ke penganggur golongan umur 20-24 tahun. Pada tahun 2018 jumlah penganggur terbanyak terdapat pada golongan umur 15-19 tahun dengan jumlah penganggur mencapai 9.507 orang dan berfluktuasi cenderung menurun menjadi 3.025 orang pada tahun 2023. Ketika melihat dari usia, golongan umur 15-19 tahun merupakan mereka yang masih dalam usia sekolah. Golongan umur ini seharusnya masih tetap berada dibangku sekolah untuk menjalani pendidikan dan tidak mestinya sudah berada di dunia kerja untuk mencari pekerjaan. Secara umum, kompetensi mereka masih belum cukup mampu siap untuk bersaing di pasar kerja selain itu secara fisik dan mental mereka belum siap untuk memasuki pasar kerja dan biasanya mereka menerima pekerjaan apa saja dan juga biasanya menjadi pekerja tidak dibayar. Dalam kondisi ini, pemkab Asahan harus terus berupaya dalam mengurangi penganggur di usia sekolah dengan perluasan dan pemerataan program pendidikan.

Jumlah penganggur terbesar kedua pada tahun 2018 terdapat pada golongan umur 20-24 tahun sebanyak 5.104 orang. Sampai tahun 2023, penganggur di golongan umur ini juga berfluktuasi namun cenderung meningkat sehingga menjadi sebanyak 7.756 orang. Golongan umur 20-24 tahun menjadi penyumbang penganggur terbanyak di kabupaten Asahan pada tahun 2023. Secara umum mereka baru saja lulus dari perguruan tinggi sehingga mereka masih mencari pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya, akan tetapi disisi lain adanya ketidaksesuai kompetensi yang mereka miliki dengan kebutuhan kompetensi di pasar kerja juga menjadi factor mereka belum terserap di pasar kerja. Untuk itu diperlukan kebijakan program dan pelatihan bagi mereka agar mereka memilki kompetensi yang mendekati kebutuhan kompetensi dipasar kerja.

Penganggur untuk golongan umur yang tergolong pra-lansia sampai lansia merupakan yang terendah jumlahnya dibandingkan dengan golongan umur dibawahnya. Sedikitnya penganggur pada golongan umur ini disebabkan jumlah penduduk yang bekerja dengan golongan umur ini banyak terserap baik di pasar kerja, wirausaha maupun melakukan aktivitas ekonomi di sektor pertanian, perikanan dan kehutanan. Selain itu diikarenakan mereka telah mendekati dan berada di usia pensiun sehingga banyak dari mereka yang kemudian masuk dalam golongan bukan angkatan kerja. Agar para pra-lansia dan lansia kabupaten Asahan tetap aktif, sehat dan produktif perlunya peran pemkab untuk memberikan dukungan baik dari sisi palayanan kesehatan dan menciptakan lapangan pekerjaan yang ramah bagi mereka.

Tabel 2.G.1
Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

GolonganUmur	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	9.507	7.071	3.648	2.590	3.708	3.025
20-24	5.104	9.720	6.520	4.156	7.338	7.756
25-29	2.097	3.432	3.572	4.570	2.229	4.255
30-34	573	883	918	2.275	1.515	2.596
35-39	697	713	1.768	1.106	1.303	2.570
40-44	337	886	1.762	1.246	2.131	1.115
45-49	0	366	2.090	2.700	968	1.944
50-54	0	0	838	969	937	227
55-59	0	0	1.698	222	993	380
60-64	0	228	185	674	1.071	-
65+	0	0	0	1222	256	973
Jumlah	18.315	23.299	22.999	21.730	22.449	24.841

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

Tingkat pengangguran terbuka adalah perbandingan antara jumlah penganggur di bagi dengan jumlah Angkatan kerja dengan karakteristik yang sama dan di tahun yang sama dikalikan dengan 100. Di kabupaten Asahan, Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) golongan usia muda (15-24 tahun) masih menjadi yang terbesar. Kelompok usia ini adalah yang paling rentan terhadap pengangguran terbuka, dengan tingkat pengangguran yang lebih tinggi daripada kelompok usia lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran pada kelompok usia ini meliputi kurangnya pengalaman kerja, persaingan ketat di pasar kerja, serta kurangnya keterampilan atau kualifikasi yang relevan. Namun, seiring bertambahnya usia, TPT di kabupaten Asahan menunjukkan kecenderungan menurun.

Pada tahun 2018, TPT untuk golongan umur 15-19 tahun tercatat sebesar 41,03 persen, dan menurun menjadi 14,17 persen pada tahun 2023. Meskipun mengalami penurunan yang cukup besar, TPT golongan umur 15-19 tahun masih menjadi yang terbesar di kabupaten Asahan. Kondisi ini mencerminkan tantangan serius yang seharusnya menempatkan mereka pada lingkungan pendidikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya TPT di kelompok usia ini termasuk rendahnya keterampilan yang relevan dengan pasar kerja, serta keputusan untuk meninggalkan sekolah lebih awal. Berbagai program pendidikan salah duanya program wajib belajar dan beasiswa bagi siswa berprestasi namun kurang mampu secara finansial harus terus dilakukan. Selain itu, kampanye kesadaran dan program pemberdayaan masyarakat untuk menekankan pentingnya pendidikan bagi anak-anak dan remaja agar memotivasi anak-anak mereka agar tetap berada di jalur pendidikan.

TPT terbesar kedua di tahun 2018 terdapat pada golongan umur 20-24 tahun sebesar 11,09 persen. TPT golongan umur 20-24 tahun ini selama

periode 2018-2023 menunjukkan pola fluktuatif namun cenderung meningkat menjadi sebesar 14,14 persen. Tingginya TPT pada kelompok umur ini menunjukkan bahwa banyak dari mereka yang memasuki pasar kerja namun tidak memiliki keterampilan atau kompetensi yang diperlukan, sehingga banyak yang menjadi penganggur. Sebaliknya, kelompok usia 50 tahun ke atas memiliki tingkat pengangguran yang paling rendah dalam periode yang sama, meskipun TPTnya rendah namun mereka masih menghadapi tantangan seperti kurangnya keterampilan atau kualifikasi, atau diskriminasi usia di tempat kerja.

Tabel 2.G.2
Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(%)

GolonganUmur	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	41,03	28,03	20,52	14,20	19,64	14,17
20-24	11,09	21,51	19,12	11,55	17,24	14,14
25-29	4,66	8,02	9,54	10,83	4,98	8,70
30-34	1,41	2,21	2,30	5,52	3,50	5,42
35-39	1,67	1,81	4,89	2,66	3,28	5,79
40-44	0,86	2,34	5,05	3,57	5,14	2,45
45-49	0,00	1,06	6,80	7,54	2,51	5,20
50-54	0,00	0,00	2,92	3,11	2,84	0,69
55-59	0,00	0,00	7,19	0,95	4,73	1,34
60-64	0,00	0,80	1,31	4,49	7,33	0,00
65+	0,00		0,00	5,98	1,23	
TPT	5,20	6,80	7,24	6,39	6,26	6,12

Sumber : BPS, Agustus,data diolah

2. Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Bila dilihat kondisi penganggur terbuka di kabupaten Asahan per tingkat Pendidikan maka jumlah penganggur terbanyak pada tahun 2018 adalah tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMA Umum, yaitu sebanyak

6.263 orang (34,20%) . Jumlah penganggur berpendidikan SMA Umum berfluktuasi cenderung meningkat sampai tahun 2023, sehingga jumlah penganggur di tingkat pendidikan ini menjadi sebanyak 10.646 orang (42,86%). Tingginya jumlah pengangguran lulusan SMA Umum disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kebutuhan pasar kerja dan jumlah angkatan kerja lulusan SMA, yang merupakan salah satu yang terbanyak di kabupaten Asahan. Untuk lulusan perguruan tinggi, diploma dan universitas, terlihat bahwa kontribusinya dalam penambahan jumlah penganggur di kabupaten Asahan meningkat di periode 2018-2023. Tahun 2018 jumlah penganggur lulusan diploma dan universitas sebanyak 1.218 orang (6,65%), meningkat menjadi 3.102 orang (12,49%) pada tahun 2023. Lulusan tingkat pendidikan tinggi rata-rata sudah punya skill/keterampilan dan pengalaman yang cukup untuk terjun ke dunia kerja. Namun disamping itu, lulusan ini cenderung memilih-milih pekerjaan sehingga menjadi faktor penyebab meningkatnnya penganggur berpendidikan tinggi di kabupaten Asahan.

Tabel 2.G.3
Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023 (Orang)

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SD kebawah	3.350	2.932	2.678	7.184	7.079	4.668
SMP	3.627	3.194	4.680	6.366	6.988	2.859
SMA Umum	6.263	8.806	9.817	3.436	6.354	10.646
SMA Kejuruan	3.857	4.722	2.296	2.157	813	3.566
Diploma I/II/III	0	935	1.399	-	-	865
Universitas	1.218	2.710	2.129	2.587	1.215	2.237
Jumlah	18.315	23.299	22.999	21.730	22.449	24.841

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

Yang perlu menjadi perhatian lebih serius dari pemerintah adalah penganggur lulusan maksimal SD, terlebih kondisi yang terjadi di kabupaten Asahan selama periode 2018-2023. Jumlah penganggur tingkat pendidikan ini tidak hanya cukup banyak jumlahnya, melainkan di periode tersebut jumlahnya cenderung meningkat. Pada tahun 2018 sebanyak 3.350 orang (18,29%) dan pada tahun 2023 menjadi sebanyak 4.668 orang (18,79%). Kondisi ini menunjukkan bahwa pasar kerja semakin membutuhkan kualifikasi pendidikan lebih tinggi, sehingga tenaga kerja dengan pendidikan yang tergolong rendah tidak dapat bersaing. Oleh karena itu, peran pemerintah sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM di kabupaten Asahan agar kesempatan kerja bagi masyarakat semakin terbuka luas.

Pada tahun 2018 Lulusan SMK masih menjadi lulusan pendidikan dengan TPT tertinggi di kabupaten Asahan. Tahun 2018 TPT tingkat pendidikan SMK tercatat sebesar 9,46 persen, menurun menjadi 7,00 persen pada tahun 2023. Meskipun TPT tingkat pendidikan SMK di tahun 2023 mengalami penurunan dibandingkan pada tahun 2018, akan tetapi angka TPT masih tergolong besar karena seharusnya lulusan SMK ditujukan untuk lebih siap bekerja. Di samping itu, tingkat pendidikan menengah lainnya yaitu SMA Umum juga menunjukkan angka TPT yang cukup besar. TPT SMA Umum di kabupaten Asahan tahun 2018 sebesar 7,31 persen. TPT SMA Umum ini harus menjadi perhatian lebih pemkab karena pada tahun 2023 TPTnya menunjukkan peningkatan, menjadi sebesar 9,20 persen. Tingginya TPT tingkat pendidikan menengah, baik SMK maupun SMA Umum mengindikasikan kesempatan kerja yang tersedia bagi kedua lulusan ini masih terbatas. Selain itu ada kemungkinan jurusan yang ada di sekolah SMK belum sesuai dengan kebutuhan di pasar kerja.

Untuk TPT lulusan pendidikan tinggi, diploma dan universitas, di tahun 2018 tercatat sebesar 5,34 persen, berfluktuasi cenderung meningkat cukup besar hingga menjadi sebesar 17,15 persen pada tahun 2023. Meskipun tidak sebesar pada tahun saat kondisi pandemi, namun TPT untuk kedua lulusan ini terbilang sangat besar. Adanya ketimpangan antara kompetensi yang dimiliki oleh lulusan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi salah satu penyebab tingginya TPT lulusan diploma dan universitas. Banyak lulusan yang memiliki harapan tinggi terhadap pekerjaan yang mereka inginkan, namun keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki tidak selalu sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Ini menyebabkan mereka menolak pekerjaan yang dianggap tidak sesuai dengan ekspektasi mereka. Melihat dari kondisi angkatan kerja yang meningkat cukup banyak untuk lulusan pendidikan tinggi ini perlu diimbangi dengan penciptaan kesempatan kerja. Selain itu, diharapkan mereka yang termasuk ke dalam lulusan berpendidikan tinggi tidak hanya mengisi lowongan pekerjaan, melainkan dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru dengan berwirausaha.

Tabel 2.G.4
Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(%)

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SD kebawah	2,59	2,47	2,65	6,73	5,81	3,79
SMP	5,66	4,85	6,88	8,88	8,33	3,86
SMA Umum	7,31	12,68	12,18	4,16	7,61	9,20
SMA Kejuruan	9,46	9,66	7,33	5,21	2,20	7,00
Diploma I/II/III	0,00	9,94	11,67	0,00	0,00	10,56
Universitas	5,34	9,02	8,56	9,51	4,84	6,59
TPT	5,20	6,80	7,24	6,39	6,26	6,12

Sumber : BPS, Agustus,data diolah

Sedangkan untuk TPT berpendidikan maksimal SD, TPTnya juga mengalami peningkatan selama periode 2018-2023. Tahun 2018 TPT tingkat pendidikan ini tercatat sebesar 2,59 persen, meningkat menjadi sebesar 3,79 persen pada tahun 2023. Semakin majunya jaman semakin dituntutnya tenaga kerja memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi. Pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki keterampilan dan kompetensi yang lebih dibutuhkan oleh perkembangan pasar kerja, baik industri maupun non industri. Pemkab Asahan perlu memberikan perhatian serius terhadap kualitas angkatan kerja melalui berbagai kebijakan yang tepat sasaran.

3. PenganggurTerbuka Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2.G.5
Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Orang)

JenisKelamin	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-Laki	8.138	14.127	14.617	13.090	13.520	14.018
Perempuan	10.177	9.172	8.382	8.640	8.929	10.823
Jumlah	**18.315**	23.299	22.999	21.730	22.449	24.841

Sumber :BPS, Sakernas Agustus Tahun 2018-2023

Jumlah penganggur menurut jenis kelamin di Kabupaten Asahan periode tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi. Komposisi jumlah penganggur laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Jumlah penganggur laki-laki pada tahun 2018 sebanyak 8.138 orang dan pada tahun 2023 meningkat menjadi sebanyak 14.018 orang. Sementara itu jumlah penganggur perempuan pada tahun 2018 sebanytak 10.177 orang dan disaat pandemi pada tahun 2020 terjadi penurunan menjadi 8.382 orang. Adanya kecenderungan peningkatan jumlah penganggur perempuan menunjukan bahwa peran perempuan sudah semakin meningkat dalam kegiatan perekonomian sehingga pemerintah perlu

menciptakan kesempatan kerja yang ramah terhadap pekerja perempuan, baik formal maupun berwirausaha.

Selama periode 2018-2023, kondisi yang terjadi di kabupaten Asahan terjadi peningkatan TPT laki-laki maupun perempuan pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2020, dengan adanya pandemi Covid-19, TPT laki-laki dan perempuan mencapai angka tertinggi yaitu TPT laki-laki sebesar 6,90 persen dan TPT perempuan mencapai 7,90 persen. Melihat dari tren TPT di kabupaten Asahan, TPT perempuan selalu lebih besar dibandingkan dengan laki-laki selama periode 2018-2023. Meskipun demikian, TPT perempuan mengalami penurunan sebesar 0,23 persen dari sebesar 7,73 persen di tahun 2018 menjadi 7,50 persen pada tahun 2023. Sebaliknya, TPT laki-laki menunjukkan peningkatan dari sebesar 3,69 persen di tahun 2018 menjadi sebesar 5,35 persen pada tahun 2023, atau meningkat sebesar 1,66 persen. Pemerintah perlu terus mendorong langkah-langkah untuk menurunkan TPT laki-laki dan perempuan dengan berbagai program penciptaan kesempatan kerja maupun pelatihan untuk menghasilkan wirausaha baru. Selain itu, lebih tingginya TPT perempuan harus menjadi perhatian lebih dengan menerapkan kebijakan yang mendukung pemerataan akses dan kesetaraan gender, memberikan dukungan untuk pengasuhan anak, serta menyediakan program-program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi perempuan.

Tabel 2.G.6

Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023

(%)

JenisKelamin	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-Laki	3,69	6,27	6,90	5,81	5,80	5,35
Perempuan	7,73	7,81	7,90	7,54	7,11	7,50
TPT	5,20	6,80	7,24	6,39	6,26	6,12

Sumber : BPS, Agustus,data diolah

H. Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk melihat gambaran tentang seberapa besar nilai tambah yang diberikan oleh setiap pekerja pada suatu kegiatan ekonomi dapat diketahui dengan menghitung produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dihasilkan dari perhitungan nilai Produk Domestik Regional Broto (PDRB) menurut harga konstan Kabupaten Asahan dibagi dengan jumlah penduduk yang bekerja di tahun yang sama. Secara keseluruhan, produktivitas rata-rata tenaga kerja di Kabupaten Asahan periode tahun 2018-2023 berfluktuasi namun cenderung meningkat. Produktivitas rata-rata tenaga kerja pada tahun 2018 sebesar 74,41 juta Rp/TK dan di tahun 2023 produktivitas kabupaten Asahan menjadi sebesar 78,52 juta Rp/TK.

Bila dilihat prduktivitas per lapangan usaha maka, produktivitas real estate merupakan yang terbesar pada tahun 2018 yaitu sebesar 1.141,16 juta Rp/TK. Namun pada tahun setelahnya, produktivitas sektor ini tidak tercatat disebabkan oleh penduduk yang bekerja di sektor real estate tidak terambil sampelnya dalam Sakernas.

Lapangan usaha jasa Keuangan dan Asuransi menjadi sektor dengan produktivitas tertinggi kedua. Pada tahun 2018 sebesar 176,48 juta Rp/TK dan kemudian pada tahun 2020 saat terjadi pandemi, produktivitas sektor ini mengalami peningkatan cukup besar menjadi 265,98 juta Rp/TK. Peningkatan tersebut memberikan gambaran bahwa tenaga kerja sektor jasa keuangan dan asuransi tetap mampu menghasilkan nilai tambah yang berkontribusi besar terhadap ekonomi kabupaten Asahan. Produktivitas tenaga kerja di jasa keuangan dan asuransi pada tahun 2023 lebih rendah dibandingkan pada saat pandemi Covid-19 yaitu tahun 2020, namun masih berkisar 200 juta RP/TK atau tepatnya sebesar 227,18 juta RP/TK. Sektor jasa keuangan dan asuransi erat kaitannya dengan kebutuhan perbankan dan kebutuhan ini sangat penting dimana tergambarkan dari produktivias tenaga kerja jasa keuangan dan asuransi cukup tinggi. Sektor jasa

keuangan dan asuransi umumnya memerlukan tenaga kerja yang terampil dan berpendidikan tinggi, yang berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas operasional sehingga berdampak pada tingginya produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan.

Tabel 2.H.1
Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023
(Juta Rp/Tenaga Kerja)

Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1. Pertanian, Kehutanandan Perikanan	87,39	104,96	120,38	110,81	112,43	111,16
2. Pertambangan dan Penggalian	176,16	50,79	189,06	65,81	80,14	49,15
3. IndustriPengolahan	114,02	130,43	187,53	162,04	117,14	149,81
4. Pengadaan Listrik dan Gas	32,72	64,82	87,42		40,66	67,19
5. Pengadaan Air, PengelolaanSampah, Limbah dan DaurUlang		10,21	7,79	32,23	21,36	11,10
6. Konstruksi	81,55	74,42	81,93	70,25	84,24	84,16
7. PerdaganganBesar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	70,55	80,35	76,98	73,73	85,97	58,13
8. Transportasi dan Pergudangan	55,62	64,61	61,92	82,68	91,58	80,20
9. PenyediaanAkomodasi dan MakanMinum	11,96	11,45	14,22	11,34	8,26	7,93
10. Informasi dan Komunikasi	69,81	687,36	183,17	105,51	113,36	128,84
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	176,48	184,99	265,98	156,54	272,85	227,18
12. Real Estate	1.141,16					
13. Jasa Perusahaan	7,09	6,79	5,99	2,84	4,76	4,63
14. AdministrasiPemerintahan, Pertahanan dan JaminanSosialWajib	71,68	82,01	81,19	58,25	41,74	72,01
15. Jasa Pendidikan	12,89	10,87	11,86	13,89	18,01	10,26
16. Jasa Kesehatan dan KegiatanSosial	39,50	28,19	20,78	21,86	48,39	51,85
17. Jasa Lainnya	7,32	8,42	6,17	9,74	8,24	7,59
Produktivitas	74,41	82,21	89,21	85,71	84,94	78,52

Sumber : BPS, Agustus,data diolah

Produktivitas tenaga kerja terbesar selanjutnya terdapat pada sektor industri pengolahan. Sektor ini turut berkontribusi besar terhadap ekonomi kabupaten Asahan serta juga dalam hal penyerapan tenaga kerjanya. Pada tahun 2018, produktivitas tenaga kerja sektor ini sebesar 114,02 juta Rp/TK, kemudian berfluktuasi cenderung meningkat sehingga pada tahun 2023 produktivitas tenaga kerja di industri pengolahan menjadi sebesar 149,81 juta Rp/TK. Kondisi sektor industri pengolahan di Kabupaten Asahan sendiri terdiri dari berbagai jenis industri dengan skala yang berbeda, mulai dari industri besar yang mempekerjakan lebih dari 100 orang, hingga industri kecil dengan tenaga kerja kurang dari 20 orang. Keragaman ini mencerminkan kemampuan sektor tersebut untuk menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan berkontribusi pada perekonomian lokal. Tingginya produktivitas tenaga kerja karena peningkatan teknologi dan efisiensi operasional yang memungkinkan industri untuk menghasilkan output yang lebih besar dengan jumlah tenaga kerja yang relatif tetap. Produktivitas tenaga kerja di sektor industri pengolahan di Kabupaten Asahan cukup besar karena didukung oleh faktor-faktor pendidikan, investasi, dan skala industri yang beragam, meskipun ada tantangan dalam laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja.

I. Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tenaga kerja berfungsi sebagai salah satu langkah dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan daya saing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Dalam menghadapi masalah ketenagakerjaan utama yaitu Tingkat pengangguran terbuka, pelatihan tenaga kerja merupakan langkah strategis untuk menangulangi permasalahan tersebut. Perkembangan dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja (DUDIKA) saat ini terus mengadopsi perkembangan teknologi sehingga membutuhkan tenaga kerja yang

kompeten dan berdaya saing lebih tinggi. Untuk itu, peran pemerintah sangat penting terkait bagaimana menyiapkan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan DUDIKA. Dalam penerapanya, terdapat tiga pendekatan pelatihan atau biasa di sebut triple skilling, yaitu skilling, up-skilling dan re-skilling. Skilling merupakan pelatihan yang ditujukan untuk angkatan kerja baru yang ingin mendapatkan keterampilan tertentu. Up-skiling, pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan atau peningkatan keterampilan yang sudah dimiliki tenaga kerja. Kemudian re-skilling, pelatihan untuk mengajarkan keterampilan baru yang berbeda dari keterampilan sebelumnya. Melihat pada tabel 2.I.1, jumlah lulusan pelatihan pemerintah pada periode 2018-2023 berfluktuasi cenderung meningkat. Pada tahun 2018 terdapat sebanyak 140 orang yang lulus pelatihan. Kemudian jumlah tersebut meningkat pada tahun berikutnya, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 akibat pembatasan berbagai aktivitas masyarakat dan seluruh program pemerintah yang difokuskan pada sektor kesehatan, sehingga turut terbatasnya pelatihan tenaga kerja. Setelah pandemi mulai landai, jumlah lulusan pelatihan perlahan meningkat dan pada tahun 2022 peningkatannya cukup banyak yaitu menjadi sebanyak 1.148 orang lulusan pelatihan pemerintah.

Tabel 2.I.1
Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023

Uraian	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah kapasitas terpasang pemerintah	140	163	20	206	484	1.148
Jumlah kapasitas terpasang swasta	-	-	-	-	-	-
Jumlah instruktur pemerintah	-	-	-	-	-	-
Jumlah instruktur swasta	-	-	-	-	75	75
Jumlah lulusan pelatihan pemerintah	140	163	20	206	484	1.148
Jumlah lulusan pelatihan swasta	-	-	-	-	-	-

Jumlah lembaga pelatihan pemerintah yang terakreditasi	-	-	-	-	-	-
Jumlah lembaga pelatihan swasta yang terakreditasi	-	-	-	-	7	8
Jumlah alumni di lembaga pelatihan pemerintah yang memiliki sertifikat kompetensi	-	-	-	-	375	416
Jumlah alumni di lembaga pelatihan swasta yang memiliki sertifikat kompetensi	-	-	--	-	-	-
Jumlah alumni di lembaga pelatihan pemerintah yang ditempatkan (bekerja dan atau berwirausaha)	-	-	--	-	484	1.021
Jumlah alumni di lembaga pelatihan swasta yang ditempatkan (bekerja dan atau berwirausaha)	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Disnaker Asahan

Melihat dari keterserapan lulusan pelatihan, pada tahun 2022 sebanyak 484 orang alumni pelatihan lembaga pemerintah terserap di dunia kerja maupun berwirausaha. Jumlah tersebut sesuai dengan jumlah lulusan pelatihan pemerintah yang berarti seluruh lulusan pelatihan yang dilakukan pemerintah terserap di pasar kerja maupun berwirausaha. Sedangkan pada tahun 2023, terdapat selisih antara jumlah lulusan pelatihan dengan jumlah alumni lembaga pelatihan yang ditempatkan. Dalam hal ini, pemkab Asahan terus berupaya dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan DUDIKA di Kabupaten Asahan untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan kompeten

J. Penempatan Tenaga Kerja

Jumlah lowongan kerja terdaftar di Kabupaten Asahan dalam periode 2018-2023 mengalami fluktuatif setiap tahunnya. Pada tahun 2018 terdapat sebanyak 670 lowongan kerja terdaftar, dan pada tahun 2022 menjadi tahun dengan lowongan kerja terdaftar terbanyak yaitu mencapai 963 lowongan. Kemudian pada tahun 2023 lowongan kerja terdaftar di kabupaten Asahan sebanyak 827 lowongan. Namun jika dilihat jumlah lowongan kerja terdaftar terkecil terjadi pada tahun 2020. Pandemic covid-19 memberikan dampak cukup besar bagi para pelaku usaha/perusahaan yang menyebabkan kondisi perekonomian mereka menurun bahkan beberapa terkontraksi,

sehingga terbatasnya lowongan kerja baru bagi tenaga kerja dengan tujuan untuk mengefisiensikan kondisi perusahaan yang terdampak. Setelah itu, seiring pandemi mulai mereda dan memasuki masa pemulihan pasca pandemic, aktivitas masyarakat dan perekonomian Kabupaten Asahan perlahan meningkat. Begitu juga dengan dunia usaha dunia industri mulai kembali normal sehingga perusahaan mulai meningkatkan produksinya dan membutuhkan tenaga kerja lebih sehingga meningkatkan pembukaan lowongan kerja mereka. Diharapkan setiap lowongan kerja perusahaan harus terdaftar di sistem informasi pasar kerja Kabupaten Asahan. Pemerintah harus terus berupaya untuk terus mendorong agar bursa atau pameran kerja (job fair) intens diselenggarakan, baik oleh pemerintah maupun swasta sehingga dapat meningkatkan zona lowongan kerja terdaftar secara terbuka.

Dari lowongan kerja yang terdaftar, terdapata pencari kerja terdaftar yaitu sebanyak 1.572 orang di tahun 2018 dan sebanyak 670 orang pencari kerja ditempatkan ditahun tersebut. Sementara pada tahun 2023 pencari kerja terdaftar di Kabupaten Asahan mengalami penurunan jumlahnya menjadi 1.052 orang, namun dari sisi pencari kerja yang ditempatkan mengalami peningkatan yaitu sebanyak 827 orang.

Tabel 2.J.1
Jumlah Pencari Kerja, Bursa Kerja dan Pengantar Kerja
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023

Kabupaten/Kota	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lowongan kerja terdaftar	670	952	410	721	963	827
Pencari kerja terdaftar	1.572	2.547	901	833	1.516	1.052
Pencari kerja ditempatkan	670	952	410	721	963	827
Bursa kerja pemerintah	-	1	-	-	1	-
Bursa kerja swasta	-	-	-	-	4	8
Jumlah pengantar kerja	-	-	-	4	4	3

Sumber : Data Disnaker Asahan

Tidak kalah penting ialah peran pengantar kerja. Pengantar kerja menjadi garda terdepan dalam mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja. Namun jika melihat kondisi di kabupaten Asahan, jumlah pengantar kerja mengalami penurunan dari tahun 2021 sebanyak 4 orang menjadi 3 orang pada tahun 2023. Kondisi ini harus menjadi perhatian pemkab dan diharapkan bisa terus bertambah jumlahnya sehingga pengantar kerja bisa selalu menjadi garda terdepan dalam mengedukasi, mendesiminasi dan mendampingi calon pekerja atau angkatan kerja, bagaimana menyiapkan diri, menyiapkan soft skill dan hard skill sehingga bisa mengakses dan mengisi peluang kerja yang tersedia.

K. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Hubungan industrial yang harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah menciptakan kondisi kerja yang kondusif, mendorong produktivitas. Aspek ini penting karena membawa ketenangan dan keadilan dalam dunia kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi daerah. Jaminan sosial tenaga kerja, di sisi lain, memastikan bahwa para pekerja memiliki akses ke perlindungan social, termasuk kesehatan, pensiun, dan asuransi kecelakaan kerja. Ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga menumbuhkan rasa keamanan dan loyalitas terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. Untuk terciptanya hubungan industrial yang harmonis, ada beberapa pihak yang menjadi sarana hubungan industrial, yaitu Serikat Pekerja/Buruh, Lembaga Kerjasama bipartit (LKS Bipartit), dan peraturan perusahaan (PP). selain itu, dibutuhkan pula perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sarana ini akan berperan sangat penting jika terjadi permasalahan hubungan insustrial.

Hingga tahun 2023, tercatat ada 158 perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan (PP). Jumlah tersebut mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2021 yang sebelumnya sebanyak 121 perusahaan yang memiliki PP. PP ini wajib disusun oleh pengusaha/perusahaan yang memperkerjakan setidaknya 10 orang pekerja atau buruh. Di sisi lain, terjadi peningkatan pada jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan. Dari 82 PKB pada tahun 2021 menjadi 87 PKB pada tahun 2023. PKB ini sangat penting karena merupakan hasil negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar, mencakup berbagai syarat kerja serta hak dan kewajiban dari kedua pihak yang terlibat. Kontribusi PP dan PKB dalam menciptakan hubungan industrial yang adil dan harmonis antara pekerja dan pengusaha sangat besar. Diharapkan jumlah Perusahaan yang menyusun dokumen-dokumen tersebut terus mengalami peningkatan.

Tabel 2.K.1
Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Kabupaten Asahan Tahun 2018-2023

Uraian	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah Mediator	-	-	-	3	2	2
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	-	-	-	121	15	158
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	-	-	-	82	6	87
Jumlah SP / SB	-	-	-	58	10	79
Jumlah Lembaga Bipartit	-	-	-	23	16	19
Jumlah perusahaan dengan tenaga kerja minimal 50 orang	-	-	-	-	48	48
Perusahaan peserta jamsostek aktif	-	-	-	-	452	127
Tenaga kerja peserta jamsostek aktif	-	-	-	10.993	0	25.040
Jumlah penyelesaian kasus hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama	-	-	-	11	21	19
Jumlah kasus hubungan industrial	31	50	41	25	30	30

Sumber : Data Disnaker Asahan

Melihat dari jumlah mediator, sangat disayangkan karena pada tahun 2023 jumlahnya menurun menjadi 2 orang, yang sebelumnya sebanyak 3 orang pada tahun 2021. Kondisi ini harus menjadi perhatian mengingat peran mediator sangat penting. Peran mediator dalam hubungan industrial memiliki signifikansi yang besar dalam menjaga harmonisasi hubungan antara pekerja dan pengusaha. Mediator, sebagai pihak ketiga yang netral, berperan aktif dalam menyelesaikan perselisihan yang muncul di lingkungan kerja. Mereka mendorong kedua pihak untuk mencapai kesepakatan damai, menjamin proses mediasi yang adil dan transparan. Mediator tidak hanya membantu menyelesaikan perselisihan yang ada, tetapi juga berperan dalam mengantisipasi potensi konflik di masa depan melalui dialog dan pembinaan hubungan yang lebih baik antara pekerja dan pengusaha. Tujuan akhirnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di Kabupaten Asahan. Diharapkan jumlah mediator dapat bertambah di masa yang akan datang.

Sementara, kepesertaan tenaga kerja yang memiliki jamsostek aktif mengalami peningkatan. Tenaga kerja yang tercatat menjadi peserta jamsostek aktif sebanyak 10.993 orang di tahun 2021 dan meningkat menjadi 25.040 orang pada tahun 2023. Kepesertaan Jamsostek bagi tenaga kerja adalah langkah penting dalam memastikan kesejahteraan dan perlindungan mereka. Dengan program Jamsostek memberikan jaminan sosial yang esensial, mengurangi beban finansial akibat risiko kerja, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif. Pemerintah harus terus berupaya dalam mendorong kepersertaan aktif tenaga kerja dan perusahaan dalam program jamsostek.

Tabel 2.K.2
Perkembangan Upah Minimum
Kabupaten Asahan,Tahun 2018-2023

Tahun	UMP (Rp)
2018	2.401.172,49
2019	2.593.986,64
2020	2.814.734,90
2021	2.819.624,24
2022	3.024.300,76
2023	3.066.580,00

Sumber : Data Disnaker Asahan

Upah minimum Kabupaten Asahan menunjukan kondisi yang terus meningkat dalam 5 (lima) tahun terakhir. Pada tahun 2018 upah minimum Kabupaten Asahan sebesar Rp2.401.172 dan pada tahun 2022 menjadi sebesar Rp3.066.680, atau selama periode 2018-2023 upah minimum Kabupaten Asahan meningkat sebesar 27,71 persen.

Peningkatan upah minimum di Kabupaten Asahan diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup para pekerja. Dengan pendapatan yang lebih memadai, pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dengan lebih baik, yang pada giliranya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara umum. Kemudian peningkatan upah minimum juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Upah yang lebih tinggi diharapkan dapat memotivasi pekerja untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

BAB III
PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA

Perkiraan persediaan tenaga kerja merupakan gambaran terhadap kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tersedia atau yang siap bekerja. Untuk mendapatkan perkiraan persediaan dilakukan melalui beberapa pendekatan dan tahapan. Adapun tahapan yang dilakukan adalah menghitung perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK), menghitung Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan perkiraan Angkatan Kerja (AK). Untuk analisis yang lebih mendalam akan dirinci ke dalam beberapa karakteristik, seperti jenis kelamin, golongan umur, dan tingkat pendidikan yang dapat memberikan gambaran kedepan bagi Pemerintah Kabupaten Asahan dalam mempersiapkan langkah strategis untuk mencapai target tersebut.

A. Perkiraan Penduduk Usia Kerja

Perkiraan peningkatan jumlah penduduk usia kerja di Kabupaten Asahan diharapkan dapat memberikan dorongan signifikan terhadap pembangunan ketenagakerjaan kedepan di Kabupaten Asahan. Dengan bertambahnya

penduduk usia kerja yang matang, potensi untuk meningkatkan produktivitas ekonomi dan daya saing daerah juga meningkat. Hal ini diharapkan akan mendorong terciptanya lebih banyak lapangan pekerjaan, meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan, serta memperkuat struktur ekonomi lokal melalui diversifikasi industri dan peningkatan investasi. Selain itu, peningkatan jumlah penduduk usia kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap pendapatan daerah dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Asahan diperkirakan mengalami peningkatan pada periode tahun 2024-2029 dari sebanyak 590.901 orang menjadi sebanyak 623.525 orang atau meningkat sebanyak 32.624 orang. Peningkatan PUK ini diperkirakan terjadi karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya pertambahan penduduk secara alamiah, migrasi, pelayanan Kesehatan yang meningkat, peningkatan pelayanan Pendidikan dan faktor ekonomi sosial lainnya. Secara lebih rinci kita dapat melihat berdasarkan karakteristiknya, menurut golongan umur diperkirakan tertinggi adalah golongan umur 25-29 tahun, menurut tingkat pendidikan diperkirakan tertinggi adalah SMA Umum, sedangkan menurut jenis kelamin diperkirakan tertinggi adalah laki-laki.

Pemerintah Kabupaten Asahan dihadapkan pada tantangan dan peluang besar terkait dengan perkiraan peningkatan jumlah penduduk usia kerja. Untuk memanfaatkan momentum ini dan mendorong pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan, berbagai upaya strategis perlu dilaksanakan secara terkoordinasi dan efektif. Pertama, penyediaan pelatihan dan pendidikan vokasional harus menjadi prioritas utama. Pemerintah Kabupaten Asahan perlu menyelenggarakan program-program pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja saat ini dan masa depan. Peningkatan akses terhadap pendidikan vokasional dan teknis juga harus diutamakan agar tenaga kerja memiliki keterampilan yang relevan dan siap bersaing di dunia kerja.

1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

Selama periode tahun 2024-2029 diperkirakan penduduk usia kerja di Kabupaten Asahan menurut golongan umur mengalami peningkatan diseluruh golongan umur. Perkiraan pertambahan tertinggi adalah golongan umur 65 tahun keatas atau dikategorikan lanjut usia (lansia), pada tahun 2024 berjumlah sebanyak 46.667 orang (7,90%) kemudian diperkirakan mengalami pertambahan menjadi sebanyak 55.736 orang (8,94%) atau diperkirakan mengalami pertambahan sebanyak 9.069 orang selama periode tersebut. Tingginya perkiraan pertambahan penduduk usia kerja lansia di Kabupaten Asahan merupakan fenomena yang menggambarkan perubahan demografis yang signifikan dalam masyarakat tersebut. Berbagai faktor kompleks dapat diidentifikasi sebagai penyebab utama dari perkiraan ini.

Tabel 3.A.1
Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15 – 19	68.237	68.377	68.515	68.655	68.789	68.925
20 – 24	68.557	68.803	69.045	69.291	69.526	69.765
25 – 29	68.474	68.783	69.088	69.397	69.692	69.992
30 – 34	63.619	63.816	64.010	64.207	64.395	64.585
35 – 39	58.418	58.680	58.937	59.199	59.448	59.702
40 – 44	55.296	55.903	56.501	57.108	57.688	58.277
45 – 49	49.655	50.235	50.806	51.386	51.940	52.503
50 – 54	43.868	44.668	45.456	46.256	47.020	47.796
55 – 59	37.520	38.325	39.118	39.923	40.691	41.472
60 – 64	30.590	31.442	32.281	33.133	33.946	34.773
65 +	46.667	48.514	50.334	52.181	53.945	55.736
Jumlah	**590.901**	**597.546**	**604.091**	**610.735**	**617.080**	**623.525**

Pertama-tama, kemajuan dalam bidang kesehatan dan pelayanan medis telah meningkatkan harapan hidup penduduk, termasuk generasi lansia. Perkembangan teknologi medis, peningkatan akses terhadap layanan

kesehatan, dan peningkatan kesadaran akan gaya hidup sehat telah berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan harapan hidup. Selain itu, perubahan pola hidup juga merupakan faktor yang memengaruhi pertambahan penduduk lansia. Urbanisasi dan modernisasi telah mengubah pola hidup tradisional, termasuk pola makan dan tingkat aktivitas fisik. Perubahan ini sering kali menyebabkan peningkatan prevalensi penyakit kronis seperti diabetes, hipertensi, dan penyakit jantung, yang dapat memperpanjang usia hidup tetapi juga meningkatkan jumlah populasi lansia.

Faktor lain yang berkontribusi adalah perubahan dalam struktur keluarga dan pola reproduksi. Penurunan tingkat kelahiran dan peningkatan usia perkawinan telah menyebabkan penurunan angka kelahiran secara keseluruhan dan meningkatkan proporsi populasi yang berusia lanjut. Selain itu, meningkatnya migrasi penduduk usia kerja golongan muda ke wilayah perkotaan atau ke luar daerah juga dapat meningkatkan proporsi lansia di Kabupaten Asahan, karena yang tinggal di daerah tersebut cenderung adalah penduduk yang lebih tua. Faktor-faktor sosial dan ekonomi juga memiliki dampak yang signifikan. Perubahan dalam pola kerja dan kebijakan pensiun dapat mempengaruhi usia pensiun dan masa kerja penduduk. Selain itu, kondisi ekonomi yang tidak stabil atau kurangnya fasilitas sosial untuk lansia dapat menyebabkan mereka tetap tinggal di Kabupaten Asahan daripada berpindah ke tempat lain yang menawarkan lebih banyak layanan kesejahteraan.

Tingginya pertambahan penduduk lansia di Kabupaten Asahan mendorong Pemerintah Kabupaten untuk mengambil berbagai langkah strategis guna mengatasi tantangan yang timbul serta mempromosikan kesejahteraan bagi kaum lansia. Dalam wacana ini, pemerintah harus mempertimbangkan beragam faktor, termasuk perubahan demografis, kebutuhan kesehatan, dan keterlibatan sosial kaum lansia dalam masyarakat. Pemerintah harus meningkatkan akses dan kualitas layanan kesehatan primer. Hal ini termasuk memperluas jaringan puskesmas, meningkatkan kapasitas tenaga medis dalam merawat populasi lansia, dan menyediakan layanan kesehatan yang

spesifik sesuai dengan kebutuhan mereka, seperti pemeriksaan rutin dan penanganan penyakit kronis.

Selanjutnya, Pemerintah Kabupaten Asahan harus memprioritaskan pembangunan infrastruktur yang ramah lansia. Ini mencakup peningkatan aksesibilitas transportasi, fasilitas umum yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan lansia, dan pengembangan lingkungan yang aman dan nyaman bagi mereka. Tidak hanya itu, edukasi dan kesadaran masyarakat juga penting. Melalui kampanye pendidikan, masyarakat perlu diberi pemahaman tentang cara merawat dan mendukung kaum lansia, serta pentingnya memperlakukan mereka dengan hormat dan penuh perhatian.

Selain itu, Pemerintah Kabupaten Asahan harus mengembangkan program-program kesejahteraan sosial yang sesuai dengan kebutuhan kaum lansia. Ini termasuk bantuan finansial, tunjangan pensiun, dan program kegiatan sosial yang mempromosikan interaksi sosial dan kegiatan yang bermanfaat bagi kesejahteraan mereka. Tidak kalah pentingnya adalah pemberdayaan kaum lansia melalui pelatihan dan pendampingan. Dengan memberikan pelatihan keterampilan baru atau mengasah keterampilan yang ada, kaum lansia dapat tetap aktif secara sosial dan ekonomi, meningkatkan rasa percaya diri dan kemandirian mereka dalam kehidupan sehari-hari.

Terakhir, kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan organisasi non-pemerintah harus didorong. Kerjasama ini akan memungkinkan pemanfaatan sumber daya dan jaringan yang lebih luas untuk menyediakan layanan yang lebih efektif dan menyeluruh bagi kaum lansia. Melalui serangkaian upaya yang terencana dan terintegrasi ini, Pemerintah Kabupaten Asahan dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan berkelanjutan bagi kaum lansia. Ini akan membantu meningkatkan kualitas hidup mereka, serta mempromosikan kontribusi mereka dalam masyarakat, meskipun dalam usia lanjut.

2. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Hal krusial yang harus menjadi perhatian Pemerintah Kabupaten Asahan adalah masih tingginya perkiraan penduduk usia kerja tingkat pendidikan SD ke bawah di Kabupaten Asahan meskipun diperkirakan mengalami penurunan signifikan selama periode tahun 2024-2029. Dapat dilihat pada perkiraan penduduk usia kerja SD ke bawah pada tahun 2024 sebanyak 168.912 orang (28,59%), kemudian diperkirakan menurun menjadi sebanyak 146.385 orang (23,48%) pada tahun 2029. Pemerintah Kabupaten Asahan perlu mengambil berbagai langkah strategis untuk mengentaskan pendidikan rendah di Kabupaten Asahan. Upaya ini didasarkan pada kesadaran akan pentingnya pendidikan sebagai fondasi utama pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai program dan kebijakan akan diimplementasikan dengan tujuan meningkatkan akses dan kualitas pendidikan di semua jenjang.

Salah satu langkah signifikan untuk mencapai target tersebut adalah pembangunan dan rehabilitasi infrastruktur pendidikan. Pemerintah Kabupaten Asahan secara aktif akan memperbaiki kondisi fisik sekolah-sekolah yang ada, serta membangun fasilitas baru di daerah-daerah yang sebelumnya kurang terjangkau. Dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, diharapkan proses belajar mengajar dapat berlangsung lebih optimal. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Asahan juga akan berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Berbagai pelatihan dan workshop diselenggarakan untuk guru-guru dengan tujuan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan tenaga pendidik yang lebih kompeten, kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa juga akan meningkat. Program sertifikasi guru juga digalakkan untuk memastikan bahwa semua pengajar memiliki kualifikasi yang sesuai dengan standar pendidikan nasional.

Di sisi lain, pemerintah Kabupaten Asahan akan berupaya meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan. Melalui sosialisasi dan kampanye kesadaran, orang tua didorong untuk lebih aktif dalam mendukung pendidikan anak-anak mereka. Program bantuan pendidikan, seperti beasiswa bagi siswa

kurang mampu, juga diperkenalkan untuk memastikan bahwa tidak ada anak yang terpaksa putus sekolah karena kendala ekonomi. Untuk lebih mendukung program-program tersebut, pemerintah Kabupaten Asahan bekerjasama dengan berbagai pihak, termasuk sektor swasta dan organisasi non-pemerintah. Kolaborasi ini bertujuan untuk memperluas sumber daya dan mempercepat pencapaian target pendidikan yang diinginkan. Dengan kombinasi langkah-langkah strategis ini, pemerintah Kabupaten Asahan menunjukkan komitmennya yang kuat dalam mengentaskan pendidikan rendah dan menciptakan generasi muda yang berdaya saing tinggi di masa depan. Upaya ini diharapkan dapat membawa perubahan signifikan dan berkelanjutan dalam peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Asahan.

Tabel 3.A.2
Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	168.912	164.460	159.960	155.475	150.913	146.385
SMP	140.519	141.780	142.904	143.938	144.784	145.537
SMA Umum	159.121	163.625	168.083	172.542	176.882	181.208
SMA Kejuruan	71.846	76.007	80.326	84.831	89.469	94.296
Diploma I/II/III	11.482	11.728	11.967	12.202	12.425	12.644
Universitas	39.020	39.946	40.851	41.748	42.607	43.455
Jumlah	**590.901**	**597.546**	**610.735**	**610.735**	**617.080**	**623.525**

3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Perkiraan penduduk usia kerja menurut jenis kelamin di Kabupaten Asahan selama periode 2024-2029 akan lebih tinggi laki-laki dibandingkan perempuan. Pada tahun 2024 diperkirakan berjumlah sebanyak 297.506 orang (50,35%) bagi laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 293.395 orang (49,65%). Kemudian, hingga pada tahun 2029 diperkirakan meningkat menjadi sebanyak 314.272 orang (50,40%) bagi laki-laki dan meningkat menjadi sebanyak 309.253 orang (49,60%) bagi perempuan. Perkiraan penduduk usia kerja di

Kabupaten Asahan menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Fenomena ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor demografis, sosial, dan ekonomi yang terjadi di Kabupaten Asahan. Tingginya jumlah penduduk usia kerja laki-laki memiliki implikasi penting terhadap dinamika pasar tenaga kerja dan perencanaan pembangunan daerah.

Tabel 3.A.3
Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	297.506	300.917	304.279	307.692	310.956	314.272
Perempuan	293.395	296.629	299.812	303.043	306.124	309.253
Jumlah	**590.901**	**597.546**	**604.091**	**610.735**	**617.080**	**623.525**

Pemerintah Kabupaten Asahan akan berupaya meningkatkan akses pendidikan dan pelatihan vokasi bagi semua penduduk usia kerja. Dengan peningkatan keterampilan dan kompetensi, baik laki-laki maupun perempuan akan memiliki peluang yang lebih besar untuk bersaing di pasar kerja. Program-program beasiswa, pelatihan keterampilan, dan kerjasama dengan industri merupakan bagian dari strategi ini. Untuk memastikan keberhasilan program-program tersebut, Pemerintah Kabupaten Asahan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk sektor swasta, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat. Kolaborasi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesetaraan gender dalam kesempatan kerja dan pengembangan ekonomi. Secara keseluruhan, upaya pemerintah Kabupaten Asahan dalam menangani ketidakseimbangan penduduk usia kerja antara laki-laki dan perempuan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan strategi yang holistik dan terintegrasi, pemerintah berharap dapat menciptakan

ekosistem kerja yang adil dan produktif bagi seluruh penduduk usia kerja di Kabupaten Asahan.

B. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase partisipasi Angkatan Kerja, baik penduduk yang bekerja maupun penganggur dalam sebuah besaran jumlah penduduk usia kerja yang erat kaitannya dengan kondisi perekonomian. Pada umumnya, tingginya TPAK menunjukkan persentase banyaknya pasokan tenaga kerja yang tersedia dan berdampak pada semakin banyaknya produksi yang dihasilkan mempengaruhi tingkat perekonomian di Kabupaten Asahan. Perkiraan TPAK Kabupaten Asahan masih dikisaran 70,00 persen dan terus mengalami peningkatan secara perlahan. Pada tahun 2024 diperkirakan sebesar 69,75 persen, kemudian terus meningkat disetiap tahunnya hingga pada tahun 2029 diperkirakan sebesar 70,89 persen.

Untuk lebih mempertajam perkiraan tersebut, terdapat karakteristik pada indikator ini seperti menurut golongan umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin. Diperkirakan menurut karakteristik golongan umur tertinggi adalah golongan umur 40-44 tahun, tingkat pendidikan Universitas tertinggi berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan, dan menurut jenis kelamin tertinggi adalah laki-laki. Mengacu pada perkiraan tersebut, Pemerintah Kabupaten Asahan harus mampu mengakomodir dan mencapai target tersebut agar pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Asahan meningkat sehingga mendorong daya saing tenaga kerja lokal yang pada akhirnya akan berdampak pada pembangunan daerah Kabupaten Asahan.

1. **Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur**

Meskipun diperkirakan menurun dan menjadi yang terendah, TPAK golongan umur 15-19 tahun masih harus menjadi *concern* Pemerintah Kabupaten Asahan untuk terus menekan partisipasi golongan umur ini yang masuk

kategori pekerja anak. Jika dilihat, diperkirakan pada tahun 2024 golongan umur ini sebesar 31,07 persen, kemudian diperkirakan menurun menjadi sebesar 29,68 persen pada tahun 2029. Partisipasi pekerja anak di Kabupaten Asahan memiliki dampak yang signifikan dan kompleks terhadap berbagai aspek kehidupan, baik bagi anak-anak itu sendiri, keluarga mereka, maupun masyarakat secara keseluruhan. Pekerja anak sering kali terlibat dalam sektor-sektor informal dengan kondisi kerja yang tidak layak, yang berisiko tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan mereka. Fenomena ini merupakan salah satu tantangan serius yang dihadapi oleh pemerintah Kabupaten Asahan dalam upaya meningkatkan kualitas hidup dan pembangunan manusia.

Dampak negatif terhadap anak-anak yang terlibat dalam aktivitas ekonomi sangat luas. Secara fisik, pekerjaan yang berat dan lingkungan kerja yang tidak aman dapat menyebabkan gangguan kesehatan jangka pendek dan jangka panjang. Secara psikologis, anak-anak yang bekerja sering kali mengalami tekanan mental, stres, dan kurangnya kesempatan untuk bermain dan berkembang secara normal. Pendidikan mereka juga sangat terpengaruh; anak-anak yang bekerja cenderung putus sekolah atau mengalami kesulitan dalam mengikuti proses belajar mengajar. Hal ini berdampak pada terbatasnya peluang mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk masa depan yang lebih baik. Di tingkat keluarga, partisipasi pekerja anak sering kali mencerminkan kondisi ekonomi yang sulit. Meskipun pendapatan anak dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar keluarga, namun hal ini mengorbankan masa depan anak itu sendiri. Ketergantungan pada pendapatan dari pekerja anak dapat menciptakan siklus kemiskinan yang sulit diputus, karena anak-anak yang tidak mendapatkan pendidikan yang layak akan kesulitan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

Dari perspektif sosial dan ekonomi, partisipasi pekerja anak juga berdampak pada produktivitas dan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Asahan. Kurangnya pendidikan dan pelatihan pada generasi muda akan berdampak pada rendahnya produktivitas tenaga kerja di masa depan, yang pada akhirnya

mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Kabupaten Asahan. Selain itu, pekerja anak dapat memperburuk masalah sosial seperti kejahatan, pengangguran, dan ketidaksetaraan sosial. Menyikapi masalah ini, Pemerintah Kabupaten Asahan telah mengimplementasikan berbagai program dan kebijakan untuk mengurangi partisipasi pekerja anak. Program-program ini meliputi penyediaan bantuan pendidikan bagi keluarga kurang mampu, peningkatan akses ke sekolah, serta kampanye kesadaran tentang pentingnya pendidikan dan bahaya kerja anak. Pemerintah Kabupaten Asahan akan bekerja sama dengan organisasi non-pemerintah dan sektor swasta untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi anak-anak dan keluarga mereka.

Tabel 3.B.1
Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Menurut Golongan umur
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(%)

Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15 – 19	31,07	30,79	30,51	30,23	29,95	29,68
20 – 24	80,51	80,73	80,95	81,17	81,39	81,61
25 – 29	72,12	72,46	72,80	73,14	73,48	73,83
30 – 34	75,85	76,13	76,40	76,68	76,96	77,24
35 – 39	76,75	77,11	77,47	77,84	78,21	78,57
40 – 44	83,75	84,16	84,58	84,99	85,41	85,83
45 – 49	76,55	76,92	77,29	77,66	78,04	78,42
50 – 54	76,25	76,60	76,95	77,30	77,65	78,01
55 – 59	77,36	77,59	77,82	78,05	78,28	78,51
60 – 64	67,36	67,58	67,80	68,03	68,25	68,47
65 +	55,43	55,58	55,72	55,86	56,01	56,15
TPAK	**69,75**	**69,97**	**70,20**	**70,43**	**70,66**	**70,89**

Dengan upaya yang terkoordinasi dan komprehensif, diharapkan bahwa partisipasi pekerja anak di Kabupaten Asahan dapat dikurangi secara signifikan. Fokus pada pendidikan dan perlindungan anak merupakan kunci untuk menciptakan generasi muda yang sehat, terdidik, dan mampu berkontribusi secara positif terhadap pembangunan daerah. Pemerintah Kabupaten Asahan berkomitmen untuk terus berupaya menciptakan

lingkungan yang aman dan mendukung bagi perkembangan anak-anak, sehingga mereka dapat mencapai potensi penuh mereka tanpa harus mengorbankan masa kecil mereka untuk bekerja.

2. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Sudah bukan rahasia umum bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka peluang kesempatan kerjanya juga akan semakin tinggi, hal tersebut yang mendasari partisipasi tingkat pendidikan Universitas cenderung lebih optimis dalam berpartisipasi dalam pasar kerja khususnya di Kabupaten Asahan. Selama periode tahun 2024-2029, diperkirakan tingkat pendidikan ini akan menjadi yang tertinggi dibandingkan tingkat pendidikan lainnya. Pada tahun 2024, TPAK tingkat pendidikan Universitas diperkirakan sebesar 89,39 persen hingga pada tahun 2029 diperkirakan mengalami peningkatan menjadi sebesar 90,00 persen. Partisipasi lulusan universitas dalam aktivitas ekonomi di Kabupaten Asahan menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat pendidikan lainnya.

Fenomena ini dapat dilihat sebagai hasil dari berbagai faktor yang terkait dengan kualitas pendidikan tinggi dan peluang ekonomi yang ditawarkannya. Lulusan universitas cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih komprehensif, yang membuat mereka lebih siap untuk memasuki pasar kerja dan berkontribusi secara signifikan terhadap perekonomian daerah. Pendidikan tinggi membekali para lulusan dengan kompetensi teknis dan manajerial yang diperlukan untuk berbagai sektor ekonomi. Mereka yang menyelesaikan pendidikan di universitas umumnya memiliki akses yang lebih besar terhadap peluang kerja yang lebih baik, baik dari segi posisi maupun remunerasi. Hal ini disebabkan oleh kurikulum pendidikan tinggi yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri dan pasar kerja, sehingga lulusan universitas lebih mudah diserap oleh dunia kerja.

Selain itu, lulusan universitas sering kali memiliki jaringan profesional yang lebih luas, baik melalui hubungan yang dibangun selama masa studi maupun

melalui program magang dan kerjasama antara universitas dan industri. Jaringan ini membuka peluang bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka, serta memberikan akses kepada informasi dan kesempatan yang mungkin tidak tersedia bagi mereka dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Pemerintah Kabupaten Asahan akan memainkan peran penting dalam mendorong partisipasi ekonomi lulusan universitas. Kebijakan dan program yang mendukung pengembangan pendidikan tinggi, seperti beasiswa, dukungan penelitian, dan kerjasama dengan institusi pendidikan lainnya, berkontribusi pada peningkatan kualitas lulusan universitas. Selain itu, pemerintah Kabupaten Asahan juga berupaya menciptakan iklim investasi yang kondusif untuk menarik perusahaan-perusahaan yang dapat menyerap tenaga kerja terdidik.

Tabel 3.B.2
Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(%)

Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	70,90	70,66	70,41	70,14	69,86	69,57
SMP	53,45	53,69	53,92	54,14	54,36	54,56
SMA Umum	75,20	75,51	75,80	76,07	76,33	76,57
SMA Kejuruan	75,63	76,13	76,62	77,10	77,57	78,02
Diploma I/II/III	73,15	73,30	73,44	73,56	73,67	73,77
Universitas	89,39	89,55	89,69	89,81	89,92	90,00
TPAK	**69,75**	**69,97**	**70,20**	**70,43**	**70,66**	**70,89**

Dengan adanya lulusan universitas yang berpartisipasi aktif dalam aktivitas ekonomi, Kabupaten Asahan dapat merasakan berbagai manfaat. Pertama, peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam berbagai sektor industri dan jasa, karena tenaga kerja yang terdidik mampu mengimplementasikan teknologi dan metode kerja yang lebih efektif. Kedua, pertumbuhan ekonomi yang lebih pesat, karena lulusan universitas cenderung memiliki kemampuan untuk berinovasi dan menciptakan peluang usaha baru. Ketiga, peningkatan

kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan, karena dengan pendapatan yang lebih tinggi, lulusan universitas dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesejahteraan keluarga dan komunitas mereka. Secara keseluruhan, partisipasi aktivitas ekonomi yang lebih tinggi di kalangan lulusan universitas dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya di Kabupaten Asahan mencerminkan pentingnya investasi dalam pendidikan tinggi. Melalui pendidikan yang berkualitas, para lulusan dapat memainkan peran strategis dalam pembangunan ekonomi daerah, mengatasi tantangan-tantangan sosial, dan menciptakan masa depan yang lebih cerah bagi seluruh masyarakat Kabupaten Asahan.

3. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Masih tingginya perkiraan *gender gap* dalam Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kabupaten Asahan mencerminkan tantangan yang signifikan dalam upaya mencapai kesetaraan gender dalam dunia kerja. Data menunjukkan bahwa diperkirakan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Pada tahun 2024, TPAK laki-laki sebesar 89,23 persen sedangkan TPAK perempuan sebesar 49,99 persen atau terdapat kesenjangan sebesar 39,24 persen. Kemudian, hingga pada tahun 2029 diperkirakan sedikit mengalami perubahan dimana TPAK laki-laki menjadi sebesar 90,28 persen sedangkan TPAK perempuan menjadi sebesar 51,18 persen dengan kesenjangan sebesar 39,10 persen, sedikit lebih rendah dari perkiraan pada tahun 2024. Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi ini sangat kompleks dan mencakup aspek-aspek sosial, budaya, ekonomi, serta kebijakan.

Salah satu penyebab utama dari *gender gap* TPAK adalah adanya persepsi tradisional yang membatasi peran perempuan di ranah domestik. Budaya patriarki yang masih kuat di beberapa bagian masyarakat menyebabkan perempuan lebih sering terlibat dalam pekerjaan rumah tangga dan tanggung

jawab keluarga, yang membatasi kesempatan mereka untuk bekerja di luar rumah. Selain itu, akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan yang relevan sering kali lebih terbatas dibandingkan dengan laki-laki, yang mengurangi peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan berpenghasilan baik.

Tabel 3.B.3
Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(%)

Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	89,23	89,44	89,64	89,85	90,07	90,28
Perempuan	49,99	50,23	50,46	50,70	50,94	51,18
TPAK	**69,75**	**69,97**	**70,20**	**70,43**	**70,66**	**70,89**

Pemerintah Kabupaten Asahan menyadari urgensi masalah ini dan akan mengambil berbagai langkah strategis untuk mengurangi *gender gap* dalam TPAK Kabupaten Asahan. Salah satu upaya penting adalah melalui pengembangan program pemberdayaan perempuan yang komprehensif. Program-program ini mencakup pelatihan keterampilan kerja, akses terhadap modal usaha, dan pendampingan untuk perempuan yang ingin memulai atau mengembangkan usaha mereka sendiri. Dengan meningkatkan keterampilan dan kemandirian ekonomi perempuan, diharapkan partisipasi mereka dalam angkatan kerja dapat meningkat.

Selain itu, pemerintah juga berfokus pada peningkatan akses pendidikan bagi perempuan. Beasiswa dan program pendidikan yang dirancang khusus untuk perempuan disediakan untuk memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja. Pemerintah Kabupaten Asahan akan bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan sektor swasta untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi perempuan. Pemerintah Kabupaten Asahan juga akan melakukan kampanye kesadaran untuk mengubah persepsi sosial

tentang peran perempuan. Melalui berbagai media dan forum komunitas, masyarakat didorong untuk mendukung kesetaraan *gender* dan menghargai kontribusi perempuan dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk ekonomi. Kampanye ini bertujuan untuk mengurangi stigma dan diskriminasi yang sering dihadapi perempuan di tempat kerja.

Di sektor formal, pemerintah Kabupaten Asahan berupaya menciptakan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender di tempat kerja. Ini termasuk penerapan regulasi yang mendorong perusahaan untuk memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan, serta menyediakan fasilitas yang ramah perempuan, seperti cuti melahirkan dan ruang laktasi. Kolaborasi dengan organisasi non-pemerintah dan komunitas internasional juga menjadi bagian dari strategi pemerintah untuk mengatasi gender gap TPAK. Program-program yang didanai oleh donor internasional dan dikelola oleh NGO sering kali memberikan dukungan tambahan dalam bentuk pelatihan, penyuluhan, dan advokasi. Upaya pemerintah Kabupaten Asahan dalam mengurangi *gender gap* TPAK mencerminkan komitmen yang kuat untuk menciptakan kesetaraan *gender* dan memberdayakan perempuan. Melalui kebijakan yang inklusif dan program-program yang mendukung, diharapkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dapat meningkat, sehingga kontribusi mereka terhadap pembangunan ekonomi dan sosial di Kabupaten Asahan menjadi lebih signifikan.

C. Perkiraan Angkatan Kerja

Angkatan kerja di Kabupaten Asahan memainkan peran yang sangat krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah. Sebagai komponen utama dalam perekonomian, angkatan kerja yang terdiri dari individu-individu dalam usia produktif berkontribusi secara langsung melalui berbagai sektor industri, jasa, dan pertanian. Dinamika dan kualitas angkatan kerja ini sangat mempengaruhi produktivitas, inovasi, serta daya saing daerah di tingkat regional dan nasional. Angkatan kerja di Kabupaten Asahan berperan

sebagai motor penggerak utama dalam sektor-sektor ekonomi utama daerah. Di sektor pertanian, yang merupakan tulang punggung perekonomian Kabupaten Asahan, tenaga kerja terlibat dalam berbagai aktivitas mulai dari budidaya tanaman pangan hingga pengelolaan perkebunan. Keberadaan angkatan kerja yang terampil dan berdedikasi dalam sektor ini memastikan kelangsungan produksi dan kontribusi signifikan terhadap ketahanan pangan serta ekspor komoditas unggulan.

Di sektor industri, angkatan kerja di Kabupaten Asahan berkontribusi melalui operasional pabrik-pabrik dan unit produksi yang berperan dalam manufaktur dan pengolahan hasil pertanian. Keberadaan kawasan industri dan pabrik-pabrik yang mempekerjakan tenaga kerja lokal menciptakan lapangan pekerjaan yang penting, sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Produktivitas dan efisiensi kerja dalam sektor ini sangat menentukan daya saing produk-produk lokal di pasar nasional dan internasional.

Diperkirakan selama periode tahun 2024-2029, angkatan kerja di Kabupaten Asahan mengalami peningkatan cukup signifikan. Pada tahun 2024 ditargetkan sebanyak 412.145 orang kemudian meningkat menjadi sebanyak 442.001 orang pada akhir periode. Jika dilihat dari perkiraan menurut karakteristiknya, menurut golongan umur diperkirakan tertinggi adalah golongan umur 20-24 tahun, menurut tingkat pendidikan diperkirakan tertinggi adalah SMA Umum pada akhir periode, dan menurut jenis kelamin diperkirakan didominasi oleh laki-laki. Berbagai program dan kebijakan perlu diimplementasikan untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas angkatan kerja. Pendidikan dan pelatihan vokasional menjadi fokus utama, dengan tujuan menyediakan tenaga kerja yang terampil dan siap bersaing. Pemerintah bekerja sama dengan lembaga pendidikan, institusi pelatihan, dan sektor swasta untuk menyelenggarakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri lokal.

Secara keseluruhan, angkatan kerja di Kabupaten Asahan merupakan elemen vital dalam ekosistem ekonomi daerah. Melalui partisipasi aktif dan kontribusi

mereka di berbagai sektor, angkatan kerja ini membantu mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan memastikan keberlanjutan pembangunan daerah. Pemerintah Kabupaten Asahan, melalui berbagai kebijakan dan program strategis, terus berupaya meningkatkan kualitas dan kapasitas angkatan kerja untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di masa depan.

1. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Hal menarik dari perkiraan angkatan kerja menurut golongan umur di Kabupaten Asahan selama periode tahun 2024-2029 adalah tingginya golongan umur 20-24 tahun yang masuk dalam kategori angkatan kerja muda. Pada tahun 2024, diperkirakan golongan umur ini akan unggul sebanyak 55.197 orang (13,39%) hingga pada akhir periode diperkirakan akan meningkat secara jumlah menjadi sebanyak 56.937 orang (12,88%). Tingginya jumlah angkatan kerja pada golongan umur 20-24 tahun di Kabupaten Asahan mencerminkan potensi besar bagi pertumbuhan ekonomi daerah. Golongan umur ini, yang berada pada masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja, memiliki energi, kreativitas, dan semangat inovasi yang dapat menjadi motor penggerak pembangunan. Namun, potensi ini juga diiringi oleh tantangan signifikan, seperti kebutuhan akan lapangan kerja yang memadai, pengembangan keterampilan yang relevan, dan penyesuaian diri terhadap dinamika pasar kerja yang terus berubah.

Untuk mengoptimalkan potensi angkatan kerja muda ini, Pemerintah Kabupaten Asahan akan mengimplementasikan beberapa langkah strategis. Pertama, peningkatan akses dan kualitas pendidikan serta pelatihan vokasional sangat penting. Pemerintah Kabupaten Asahan akajn bekerja sama dengan lembaga pendidikan, industri, dan organisasi non-pemerintah untuk menyediakan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Kurikulum yang berorientasi pada keterampilan praktis dan teknologi modern akan membantu mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi

tantangan dunia kerja. Kedua, penciptaan lapangan kerja baru harus menjadi prioritas utama. Pemerintah Kabupaten Asahan akan mendorong investasi dalam sektor-sektor yang memiliki potensi besar untuk menyerap tenaga kerja muda, seperti manufaktur, pariwisata, teknologi informasi, dan jasa. Insentif bagi investor dan pengembangan infrastruktur yang memadai akan menarik lebih banyak perusahaan untuk berinvestasi di daerah ini, sehingga membuka lebih banyak peluang kerja.

Tabel 3.C.1
Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15 – 19	21.203	21.052	20.902	20.753	20.603	20.455
20 – 24	55.197	55.546	55.893	56.244	56.588	56.937
25 – 29	49.383	49.839	50.294	50.757	51.212	51.674
30 – 34	48.257	48.582	48.906	49.235	49.558	49.885
35 – 39	44.835	45.248	45.661	46.080	46.492	46.910
40 – 44	46.312	47.050	47.787	48.537	49.270	50.016
45 – 49	38.011	38.641	39.269	39.909	40.533	41.170
50 – 54	33.449	34.214	34.977	35.756	36.513	37.285
55 – 59	29.024	29.735	30.440	31.159	31.853	32.561
60 – 64	20.606	21.249	21.888	22.539	23.168	23.809
65 +	25.869	26.962	28.046	29.150	30.214	31.298
Jumlah	**412.145**	**418.118**	**424.062**	**430.117**	**436.003**	**442.001**

Selain itu, Pemerintah Kabupaten Asahan akan mendukung pengembangan kewirausahaan di kalangan pemuda. Program-program pendampingan bisnis, akses terhadap modal usaha, dan pelatihan manajemen bisnis dapat mendorong generasi muda untuk memulai dan mengembangkan usaha mereka sendiri. Kewirausahaan tidak hanya menciptakan lapangan kerja bagi pemilik usaha, tetapi juga bagi masyarakat sekitar, sehingga memiliki dampak positif yang lebih luas. Pemerintah Kabupaten Asahan juga perlu memperkuat layanan penempatan kerja dan informasi pasar kerja. Melalui pusat-pusat informasi karir dan bursa kerja, pemuda dapat memperoleh informasi tentang

peluang kerja yang tersedia, serta mendapatkan bimbingan karir yang membantu mereka menavigasi pilihan-pilihan karir yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka. Selain itu, pengembangan soft skills atau keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerjasama tim, dan kepemimpinan juga penting. Program-program pengembangan diri melalui kegiatan ekstrakurikuler, seminar, dan lokakarya dapat membantu mempersiapkan pemuda untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten dan adaptif.

Pemerintah Kabupaten Asahan juga harus memperhatikan isu-isu kesejahteraan sosial bagi angkatan kerja muda. Program-program dukungan seperti bantuan untuk kesehatan, transportasi, dan perumahan yang terjangkau dapat membantu mengurangi beban hidup mereka, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pengembangan karir dan keterampilan. Secara keseluruhan, tingginya jumlah angkatan kerja pada golongan umur 20-24 tahun di Kabupaten Asahan merupakan aset berharga yang dapat memberikan kontribusi besar bagi pembangunan daerah. Dengan mengimplementasikan kebijakan dan program yang tepat, Pemerintah Kabupaten Asahan dapat memastikan bahwa potensi ini dimanfaatkan secara optimal untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Selama periode tahun 2024-2029, diperkirakan angkatan kerja di Kabupaten Asahan menurut tingkat pendidikan terus meningkat kualitasnya, dalam hal ini pendidikan rendah diperkirakan menurun dan pendidikan menengah-tinggi mengalami peningkatan. Dapat dilihat pada tahun 2024, angkatan kerja tingkat pendidikan SD ke bawah diperkirakan sebanyak 119.758 orang (29,06%) kemudian hingga pada tahun 2029 diperkirakan mengalami penurunan signifikan menjadi sebanyak 101.837 orang (23,04%) atau setidaknya diperkirakan berkurang sebanyak 17.921 orang selama periode tersebut. Berbeda dengan tingkat pendidikan SD ke bawah, tingkat pendidikan lainnya

justru diperkirakan mengalami peningkatan khususnya tertinggi diperkirakan adalah tingkat pendidikan SMA Umum, dimana pada tahun 2024 diperkirakan sebanyak 119.666 orang (29,03%) kemudian diperkirakan meningkat hingga pada tahun 2029 menjadi sebanyak 138.759 orang (31,39%) atau setidaknya mengalami pertambahan sebanyak 19.093 orang selama periode tersebut.

Perkiraan meningkatnya kualitas pendidikan angkatan kerja di Kabupaten Asahan mencerminkan harapan yang besar terhadap masa depan pembangunan daerah. Peningkatan kualitas pendidikan ini sangat penting karena tenaga kerja yang terdidik dan terampil menjadi kunci utama dalam mendorong produktivitas, inovasi, dan daya saing ekonomi. Untuk mewujudkan peningkatan kualitas pendidikan angkatan kerja, Pemerintah Kabupaten Asahan perlu mengambil berbagai langkah strategis yang komprehensif dan terintegrasi. Pertama, Pemerintah Kabupaten Asahan perlu fokus pada peningkatan akses dan kualitas pendidikan formal. Ini dapat dilakukan dengan memperbaiki infrastruktur pendidikan, termasuk membangun dan merenovasi sekolah-sekolah, serta menyediakan fasilitas yang memadai seperti laboratorium, perpustakaan, dan peralatan teknologi informasi. Selain itu, meningkatkan kompetensi guru melalui program pelatihan dan sertifikasi merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa pengajaran yang diberikan berkualitas tinggi dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Tabel 3.C.2
Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	119.758	116.209	112.625	109.052	105.429	101.837
SMP	75.110	76.126	77.060	77.935	78.698	79.398
SMA Umum	119.666	123.550	127.402	131.254	135.014	138.759
SMA Kejuruan	54.334	57.865	61.547	65.405	69.397	73.568
Diploma I/II/III	8.399	8.597	8.789	8.976	9.154	9.327
Universitas	34.879	35.770	36.639	37.495	38.312	39.111
Jumlah	**412.145**	**418.118**	**424.062**	**430.117**	**436.003**	**442.001**

Kedua, pemerintah Kabupaten Asahan perlu memperluas dan memperkuat program pendidikan vokasional dan pelatihan keterampilan. Program ini akan dirancang untuk memberikan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam dunia kerja. Pemerintah bisa bekerja sama dengan sektor industri dan lembaga pelatihan untuk menyusun kurikulum yang sesuai dengan tuntutan industri dan teknologi terbaru. Program magang dan praktek kerja lapangan juga penting untuk memberikan pengalaman nyata kepada siswa. Selain itu, pengembangan soft skills atau keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerjasama tim, dan kepemimpinan juga akan menjadi bagian integral dari kurikulum pendidikan. Keterampilan ini sangat penting untuk memastikan bahwa lulusan tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan bekerja secara efektif dalam tim.

Ketiga, pemerintah Kabupaten Asahan akan mendukung pengembangan pendidikan tinggi dan riset. Universitas dan institusi pendidikan tinggi di Kabupaten Asahan perlu difasilitasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian. Dukungan ini bisa berupa peningkatan anggaran, penyediaan beasiswa, dan kerjasama dengan universitas-universitas ternama di dalam dan luar negeri. Dengan adanya penelitian yang berkualitas, diharapkan dapat muncul inovasi-inovasi yang dapat diterapkan dalam industri dan sektor-sektor lainnya di Kabupaten Asahan. Terakhir, Pemerintah Kabupaten Asahan perlu meningkatkan kolaborasi dengan sektor swasta dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Kemitraan antara pemerintah, industri, dan lembaga pendidikan dapat menciptakan program-program yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Misalnya, program pelatihan bersama, dukungan beasiswa dari perusahaan, dan program mentoring dari profesional industri dapat memberikan dampak positif yang signifikan.

Pemerintah Kabupaten Asahan juga akan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung inklusi dan kesetaraan dalam pendidikan. Ini termasuk memberikan akses pendidikan yang adil bagi semua lapisan masyarakat,

termasuk kelompok-kelompok rentan seperti anak-anak dari keluarga miskin, anak-anak dengan kebutuhan khusus, dan perempuan. Dengan demikian, seluruh angkatan kerja di Kabupaten Asahan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensi mereka. Untuk memastikan keberlanjutan dari upaya-upaya ini, evaluasi dan monitoring yang terus-menerus diperlukan. Pemerintah Kabupaten Asahan akan melakukan penilaian rutin terhadap program-program pendidikan yang telah dilaksanakan untuk mengetahui efektivitasnya dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Secara keseluruhan, peningkatan kualitas pendidikan angkatan kerja di Kabupaten Asahan merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting. Melalui pendidikan yang berkualitas, diharapkan dapat tercipta tenaga kerja yang kompeten dan inovatif, yang tidak hanya mampu bersaing di pasar kerja, tetapi juga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah. Pemerintah Kabupaten Asahan, dengan kebijakan yang tepat dan implementasi yang konsisten, dapat mewujudkan visi ini dan membawa Kabupaten Asahan menuju masa depan yang lebih cerah.

3. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Angkatan kerja laki-laki diperkirakan mendominasi dibandingkan angakatan kerja perempuan selama periode tahun 2024-2029 di Kabupaten Asahan. Diperkirakan pada tahun 2024, angkatan kerja laki-laki sebanyak 265.463 orang (64,41%) sedangkan angkatan kerja perempuan sebanyak 146.683 orang (35,59%). Menariknya, diperkirakan hingga pada tahun 2029 angkatan kerja perempuan secara proporsi meningkat dibandingkan angkatan kerja lak-laki yakni menjadi sebanyak 283.727 orang (64,19%) bagi angkatan kerja laki-laki dan menjadi sebanyak 158.273 orang (35,81%) bagi angkatan kerja perempuan. Perkiraan angkatan kerja di Kabupaten Asahan menunjukkan bahwa laki-laki masih mendominasi dibandingkan perempuan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk norma budaya yang mengarahkan laki-laki untuk lebih terlibat, serta beban tanggung jawab domestik yang lebih banyak dipikul oleh perempuan. Selain itu, kurangnya akses perempuan

terhadap pendidikan dan pelatihan kerja yang memadai turut berkontribusi terhadap rendahnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja.

Tabel 3.C.3
Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	265.463	269.127	272.768	276.475	280.068	283.727
Perempuan	146.683	148.991	151.294	153.642	155.935	158.273
Jumlah	**412.145**	**418.118**	**424.062**	**430.117**	**436.003**	**442.001**

Untuk mengatasi ketimpangan ini, Pemerintah Kabupaten Asahan akan menginisiasi berbagai upaya strategis guna mendorong partisipasi angkatan kerja perempuan. Salah satu langkah penting adalah penyelenggaraan program pelatihan keterampilan yang dirancang khusus untuk perempuan. Program ini mencakup pelatihan di bidang-bidang yang memiliki permintaan tinggi di pasar kerja, seperti teknologi informasi, keterampilan manufaktur, serta usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Selain itu, pemerintah Kabupaten Asahan juga akan berfokus pada peningkatan akses perempuan terhadap pendidikan formal dan non-formal. Dengan menyediakan beasiswa dan dukungan pendidikan, pemerintah Kabupaten Asahan berusaha memastikan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan dapat bersaing di pasar kerja.
Upaya lain yang akan dilakukan termasuk kampanye kesadaran masyarakat tentang pentingnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Melalui berbagai media dan kerjasama dengan organisasi non-pemerintah, pemerintah berusaha mengubah persepsi masyarakat mengenai peran perempuan dalam dunia kerja. Pemerintah Kabupaten Asahan juga akan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah perempuan dengan mendorong kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan keluarga. Ini termasuk fasilitas cuti melahirkan yang memadai, penyediaan tempat penitipan anak, serta kebijakan anti-diskriminasi di tempat kerja. Secara keseluruhan, meskipun angkatan kerja laki-laki masih mendominasi, upaya berkelanjutan dari Pemerintah Kabupaten Asahan diharapkan dapat meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, yang pada gilirannya akan memperkuat perekonomian daerah dan menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berkeadilan.

BAB IV
PERKIRAAN
KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA

Kebutuhan tenaga kerja (kesempatan kerja) adalah jumlah lapangan kerja yang dapat disediakan oleh seluruh sektor ekonomi dalam kegiatan produksi. Dalam arti luas, kebutuhan ini tidak hanya menyangkut jumlahnya, tetapi kualitasnya (pendidikan atau keahlian). Penciptaan kesempatan kerja merupakan salah satu cara pendayagunaan tenaga kerja, penanggulangan pengangguran, peningkatan kesejahteraan, penanggulangan kemiskinan dan lain sebagainya. Semakin banyak kesempatan kerja yang tercipta akan semakin banyak mengatasi permasalahan ketenagakerjaan umum tersebut.

Dalam proses penciptaan lapangan kerja (kesempatan kerja) tentunya tidak lepas dari kondisi perekonomian lapangan kerja (kesempataan kerja), dimana perekonomian yang meningkat diharapkan dapat meningkatkan penciptaan lapangan kerja (kesempatan kerja) sementara itu kondisi perekonomian yang

sebaliknya yaitu kondisi perekonomian yang menurun akan diikuti dengan penurunan jumlah lapangan kerja (kesempatan kerja) yang akan berdampak kurang baik terhadap masalah ketenagakerjaan. Penciptaan kesempatan kerja di berbagai sector atau lapangan usaha sangat diharapkan sehingga memberikan peluang kepada penduduk untuk bekerja seluas luasnya.

A. Perkiraan Perekonomian

Banyak pihak sepakat bahwa kualitas suatu wilayah dalam menumbuh kembangkan perekonomian tergantung terhadap tiga pertanyaan berikut :

(a) bagaimana pertumbuhan ekonomi mampu memperluas kesempatan kerja;
(b) bagaimana pertumbuhan ekonomi dinikmati oleh semua atau sebagian besar anggota masyarakat ;
(c) apakah jumlah penduduk miskin semakin berkurang.

Berbagai teori dan fakta menyebutkan bahwa kondisi stabilitas dan pertumbuhan ekonomi suatu wilayah menjadi salah satu dari sekian persyaratan yang memungkinkan untuk terciptanya kesempatan kerja. Stabilitas dan pertumbuhan ekonomi inilah yang dapat memicu dan memacu peningkatan output (PDRB) yang berujung pada meningkatnya pembangunan ekonomi. Peningkatan output atau PDRB baik secara kuantitas maupun kualitas inilah yang pada akhirnya kebutuhan (demand) terhadap angkatan kerja pada prinsipnya sangat ditentukan oleh kondisi perekonomian wilayah tersebut.

Salah satu indikator penting keberhasilan pembangunan perekonomian adalah pertumbuhan ekonomi yang diukur dengan Produk Dometik Bruto (PDB) maupun Produk Dometik Regional Bruto (PDRB). Pertumbuhan ekonomi pada suatu sector akan memberikan pengaruh kompleks, dengan memberi stimulus dan gairah pada berbagai jenis dan kegiatan usaha ekonomi. Sementara itu, PDRB memberikan informasi pertumbuhan ekonomi pada berbagai sector di suatu daerah, dan merupakan salah satu ukuran

keberhasilan pembangunan ekonomi sekaligus diperlukan untuk menyusun perencanaan dan evaluasi pembagunan ekonomi regional.

Tantangan pembangunan ekonomi kedepan sangat komplek. Beberapa faktor tersebut di antaranya :

a) Kondisi global yang semakin tidak menentu dengan adanya konflik bersenjata di Negara eropa yang berjalan saat ini dan belum diketahui kapan akan berakhir, banyak analisis kondisi global memberikan analisa bahwa kondisi ini dapat menjadi pemicu perang dunia ke 3.
b) Sanksi ekonomi yang dilakukan oleh Negara eropa dan Negara barat terhadap negara-negara yang mereka anggap layak diberikan sanksi, sehingga terjadi saling sabotase barang-barang yang akan di export maupun import.
c) Kondisi regional yang masih belum stabil karena masih adanya masa transisi pandemic ke endemic covid-19.
d) Peranan teknologi digital yang semakin penting dalam proses bisnis yang tidak bisa di hindari.

Dengan berbagai tantangan tersebut diharapkan perekonomian di Kabupaten Asahan dapat tetap tumbuh. Berbagai langkah dan kebijakan antisipatif, konkret dan implementatif ditingkat pelaksanaaan perlu di rumuskan agar mendukung pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Asahan. Secara umum kondisi perekonomian di Kabupaten Asahan periode tahun 2024-20029 akan tetap tumbuh. Pada tahun 2024 ditengah situasi yang terjadi diperkirakan laju pertumbuhan ekonomi sebesar 5,05 persen dan terus tumbuh ditahun tahun berikutnya hingga pada tahun 2029 akan mencapai sebesar 5,59 persen. Secara umum laju pertumbuhan ekonomi menurut sektor di Kabupaten Asahan diperkirakan ada sektor yang mengalami laju pertumbuhan ekonomi akan terus meningkat tetapi ada juga sektor yang diperkirakan mengalami laju pertumbuhan ekonomi yang flukutatif. Demikian juga dengan persentase laju pertumbuhan ekonomi sangat bervariasi berkisar antara 0,14 persen hingga yang paling tinggi mencapai 8,77 persen.

Sektor Industri pengolahan diperkirakan mengalami pertumbuhan ekonomi cukup stabil. Pada tahun 2024 sektor ini diperkirakan tumbuh sebesar 4,61 persen dan akan tumbuh secara fluktatif hingga pada tahun 2029 mengalami pertumbuhan ekonomi sebesar 4,73 persen. Pertumbuhan sektor ini diperkirakan karena semakin berkembangnya industri pengolahan skala menengah dan kecil di Kabupaten Asahan seiring dengan peningkatan permintaan skala local, regional maupun global. Industri pengolahan makanan ringan, kulit, kayu dan logam diperkirakan akan tetap tumbuh. Sektor informasi dan komunikasi diperkirakan akan memiliki pertumbuhan ekonomi tertinggi akan tetapi cenderung menurun meskipun pertumbuhan ekonomi masih cukup tinggi. Pada tahun 2024 diperkirakan tumbuh sebesar 8,77 persen dan cenderung melambat hingga pada tahun 2027 diperkirakan akan tumbuh sebesar 7,19 persen. Hal ini diperkirakan karena masyarakat telah terbiasa dengan digitalisasi dalam mendukung kegiatan sehari hari baik itu dalam bekerja, berbisnis, transportasi, perbankkan dan konsumsi serta hal lainnya. Pertumbuhan ekonomi ini di dukung dengan stabilnya produksi pertanian seperti padi, palawija, sayur mayur dan buah buahan, selain itu juga hasil peternakan ikan air tawar serta masih besarnya potensi pengembangan area perkebunan kelapa sawit dan karet, masih terbuka peluang besar sektor ini akan tumbuh. Dengan berbagai kondidi tersebut akan mendorong sektor Pertanian, kehutanan dan Perikanan tetap mengalami pertumbuhan ekonomi yang tinggi, diperkirakan pada tahun 2024 akan tumbuh sebesar 6,23 persen, akan tetapi perkembangannya berfluktuasi hingga pada tahun 2029 akan tumbuh sebesar 6,24 persen. Perkiraan pertumbuhan ekonomi sektor yang lainnya dapat dilihat pada 4.A.1

Tabel 4.A.1
Perkiraan Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010
Menurut Lapangan Usaha
Kabupaten AsahanTahun2024-2029
(%)

Lapangan Usaha	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1. Pertanian, Kehutanandan Perikanan	6,23	5,97	6,01	6,06	6,13	6,24
2. Pertambangan dan Penggalian	5,22	4,59	4,71	4,84	4,98	5,16
3. IndustriPengolahan	4,61	4,08	4,22	4,37	4,54	4,73
4. Pengadaan Listrik dan Gas	7,35	5,15	5,24	5,34	5,46	5,61
5. Pengadaan Air, PengelolaanSampah, Limbah dan DaurUlang	7,48	4,77	4,88	5,00	5,14	5,30
6. Konstruksi	2,18	3,71	3,86	4,03	4,20	4,41
7. PerdagaanBesar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	4,59	5,01	5,10	5,21	5,34	5,49
8. Transportasi dan Pergudangan	0,14	4,88	4,98	5,10	5,23	5,39
9. PenyediaanAkomodasi dan MakanMinum	0,92	4,18	4,32	4,46	4,63	4,81
10. Informasi dan Komunikasi	8,77	7,30	7,22	7,17	7,16	7,19
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	3,31	4,10	4,24	4,39	4,55	4,74
12. Real Estate	5,79	4,54	4,66	4,79	4,94	5,12
13. Jasa Perusahaan	3,36	3,78	3,94	4,10	4,27	4,47
14. AdministrasiPemerintahan, Pertahanan dan JaminanSosialWajib	5,86	3,46	3,63	3,80	3,98	4,19
15. Jasa Pendidikan	4,29	5,07	5,17	5,27	5,39	5,55
16. Jasa Kesehatan dan KegiatanSosial	3,46	4,11	4,25	4,40	4,56	4,75
17. Jasa Lainnya	3,03	5,41	5,49	5,57	5,67	5,81
PerkiraanLaju Pertumbuhan	**5,05**	**5,13**	**5,22**	**5,32**	**5,44**	**5,59**

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang terjadi di Kabupaten Asahan akan berpengaruh terhadap perkirakan struktur Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Asahan. Struktur PDRB Kabupaten Asahan pada periode tahun 2024-2029 diperkirakan tidak terjadi perubahan yang drastis. Selama periode tersebut diperkirakan sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, sektor industri pengolahan dan sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor masih menjadi 3 besar penyumbang terbentuknya PDRB Kabupaten Asahan. Sektor pertanian, kehutanan dan

perikanan diperkirakan menjadi penyumbang terbesar terhadap PDRB dengan proporsinya sebesar 45,28 persen tahun 2024 akan cenderung meningkat hingga tahun 2029 proporsinya menjadi sebesar 46,89 persen. Penurunan sumbangan sektor ini diperkirakan karena adanya peningkatan sumbangan proporsi sektor yang lainnya. Bila kita dilihat sektor ini secara khusus diperkirankan karena adanya peningkatan jumlah produksi sektor pertanian yang berdampak pada peningkatan total nilai PDRB. Penyebab peningkatan produksi sektor ini diperkirakan karena perluasan dan pengembangan lahan pertanian serta peningkatan penggunakan teknologi tepat guna dan murah dalam proses produksi.

Sektor terbesar kedua yang menyumbang terbentuknya PDRB kabupaten Asahan diperkirakan diisi oleh sektor industri pengolahan. Pada tahun 2024 proporsinya sebesar 19,34 persen dan cenderung menurun hingga pada tahun 2029 diperkirakan menjadi sebesar 18,48 persen. Besarnya sumbangan sector ini terhadap terbentunya PDRB diperkirakan karena adanya peningkatan volume produksi sehingga berdampak pada nilai penjualan yang meningkat pula. Produksi industri menengah dan kecil dari hasil olahan makanan, kulit, kayu dan logam dengan pasar lokal, regional dan bahkan luar negeri diperkirakan menjadi sebab tingginya sumbangan sector ini.

Sektor terbesar ketiga yang memiliki sumbangan terhadap terbentuknya PDRB Kabupaten Asahan adalah sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, dimana pada tahun 2024 proporsi mencapai sebesar 17,06 persen dan cenderung menurun hingga pada tahun 2029 proporsi sumbangan terhadap PDRB mencapai sebesar 16,97 persen. Besarnya sumbangan sektor ini terhadap PDRB diperkirakan karena semakin besarnya volume perdagangan kebutuhan pokok masyarakat seiring dengan peningkatan jumlah penduduk selain itu seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang baik dan berdampak langsung terhadap masyarakat sehingga akan merubah gaya hidup masyarakat dimana masyarakat sebelumnya belum memiliki kendaraan pribadi seiring dengan perekonomian keluarga yang

membaik maka mereka akan cenderung untuk memiliki kenderaan pribadi baik motor maupun mobil untuk memenuhi kebutuhan transportasi mereka dalam beraktifitas sehari-hari selain gaya hidup. Sumbangan sector lainnya dapat dilihat pada table 4.A.2

Tabel 4.A.2
Perkiraan Struktur Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha
Kabupaten AsahanTahun 2024-2029
(%)

Lapangan Usaha	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1. Pertanian, Kehutanandan Perikanan	45,28	45,64	45,98	46,30	46,61	46,89
2. Pertambangan dan Penggalian	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19
3. IndustriPengolahan	19,34	19,15	18,97	18,80	18,64	18,48
4. Pengadaan Listrik dan Gas	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
5. Pengadaan Air, PengelolaanSampah, Limbah dan DaurUlang	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
6. Konstruksi	5,70	5,62	5,55	5,48	5,41	5,35
7. PerdaganganBesar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	17,06	17,04	17,02	17,00	16,99	16,97
8. Transportasi dan Pergudangan	3,35	3,35	3,34	3,33	3,32	3,32
9. PenyediaanAkomodasi dan MakanMinum	0,77	0,76	0,76	0,75	0,75	0,74
10. Informasi dan Komunikasi	0,61	0,62	0,63	0,64	0,65	0,66
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	1,32	1,30	1,29	1,28	1,27	1,26
12. Real Estate	1,56	1,55	1,54	1,54	1,53	1,52
13. Jasa Perusahaan	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
14. AdministrasiPemerintahan, Pertahanan dan JaminanSosialWajib	2,69	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50
15. Jasa Pendidikan	0,84	0,84	0,84	0,84	0,84	0,83
16. Jasa Kesehatan dan KegiatanSosial	0,57	0,56	0,56	0,55	0,55	0,54
17. Jasa Lainnya	0,54	0,54	0,54	0,54	0,55	0,55
Jumlah	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**
PDRB (milliar)	**31.453**	**33.067**	**34.793**	**36.644**	**38.638**	**40.798**

B. Perkiraan Kesempatan Kerja

Pertumbuhan ekonomi disuatu daerah diperkirakan akan mempengaruhi penciptaan kesempatan kerja di daerah tersebut. Pencipataan kesempatan kerja di berbagai sektor atau lapangan usaha diharapkan dapat memberikan

peluang kepada penduduk untuk bekerja. Apabila jumlah kesempatan kerja semakin banyak, maka akan berdampak pada pengurangan jumlah pengangguran.

Kesempatan kerja di Kabupaten Asahan selama periode tahun 2024-2029 diperkirakan akan mengalami peningkatan. Pada tahun 2024, kesempatan kerja di Kabupaten Asahan diperkirakan mencapai 387.766 orang dan hingga tahun 2029 diperkirakan akan terus meningkat menjadi sebanyak 420.297 orang. Dari angka target kesempatan kerja tersebut selama periode tahun 2024-2029 diharapkan akan terjadi peningkatan kesempatan kerja sebanyak 32.528 orang, atau dalam setahun di harapkan akan dapat tercipta kesempatan kerja baru sebanyak 5.421 orang. Perkiraan kesempatan kerja di Kabupaten Asahan selama periode tahun 2024-2029 akan dijelaskan lebih rinci menurut berbagai karakteristik, yaitu lapangan usaha, golongan umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status pekerjaan, jabatan dan jam kerja.

1. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha

Dalam periode tahun 2024-2029, kesempatan kerja menurut lapangan usaha terbesar diperkirakan terdapat pada 3 (tiga) sektor lapangan usaha dengan penyerapan tenaga kerja paling tinggi yaitu sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, sektor perdagangan besar dan eceran, reperasi mobil dan sepeda motor dan sektor industri pengolahan. Sektor pertanian, kehutanan dan perikanan diperkirakan masih yang tertinggi selama periode tersebut. Perkiraan Jumlah kesempatan kerja pada sektor pertanian, kehutanan dan perikanan pada tahun 2024 diperkirakan mencapai sebanyak 124.231 orang dan terus mengalami peningkatan hingga tahun 2029 menjadi sebanyak 142.508 orang. Target peningkatan pada sektor ini harus ditunjang dengan kebijakan penciptaan kesempatan kerja sektor ini dimana masih terbuka peluang untuk perluasan lahan pertanian baik untuk perkebunan bahan baku industri maupun tanaman pangan lainnya yang bernilai tinggi dan mampu menyerap tenaga kerja yang besar. Selain itu

sektor peternakan dan perikanan juga masih berpeluang untuk dikembangkan sebagai contoh pengembangan sentra peternakan ikan, ayam atau yang lainnya yang merupakan penunjang kebutuhan masyarakat kabupaten Asahan dan bisa juga dikembangkan untuk pasar local, regional nasional dan bahkan bila memungkinkan dapat memenuhi pasar ekspor.

Perkiraan kesempatan kerja terbesar kedua terdapat pada sektor perdagangan besar dan eceran, reperasi mobil dan sepeda motor. Kesempatan kerja pada sektor perdagangan besar dan eceran, reperasi mobil dan sepeda motor diperkirakan meningkat dari sebanyak 89.870 orang tahun 2024 menjadi sebanyak 98.015 orang pada tahun 2029. Tingginya kesempatan kerja sektor ini ditunjang oleh perkembangan jumlah penduduk yang semakin meningkat sehingga membutuhkan keperlua rumah tangga yang semakin meningkat, selain itu peningkatan perekonomian masyarakat diharapkan berdampak pada permintaan kebutuhan tersier seperti alat transportasi untuk memenuhi kebutuhan mobilitas masing-masing. Kebijakan revitalisasi sarana dan prasarana pergangan juga perlu dilakukan untuk mendukung peningkatan kesempatan kerja di sektor ini.

Sementara jumlah kesempatan kerja pada sektor industri pengolahan diperkirakan menjadi terbesar ketiga, yang mana perkiraan kesempatan kerja sektor ini pada tahun 2024 sebanyak 39.227 dan diharapkan terus meningkat menjadi sebanyak 41.266 orang pada tahun 2029. Peningkatan jumlah pekerja pada sektor ini harus didukung dengan kebijakan dalam sektor industri pengolahan seperti kemudahan pelaku industry untuk mendapatkan lahan tempat beroperasi bagi industry besar, sementara untuk industry kecil menengah perlu dilakukan kebijakan yang berbeda misalkan permudah perolehan bahan baku, permudah perijinan serta permudah permodalan. Selain itu kebijakan pelatihan bagi pelaku pemula pada industry pengolahan juga perlu dilakukan agar hasil produksi mereka

mampu memenuhi kualifikasi produk yang dibutuhkan pasar. Perkiraan kesempatan kerja pada sektor lainnya terdapat pada table 4.C.1.

Tabel 4.C.1
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Lapangan Usaha	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1. Pertanian, Kehutanandan Perikanan	124.231	127.867	131.509	135.185	138.844	142.508
2. Pertambangan dan Penggalian	1.253	1.329	1.405	1.482	1.559	1.636
3. IndustriPengolahan	39.227	39.633	40.039	40.449	40.858	41.266
4. Pengadaan Listrik dan Gas	431	438	445	452	459	466
5. Pengadaan Air, PengelolaanSampah, Limbah dan DaurUlang	1.456	1.485	1.513	1.542	1.571	1.600
6. Konstruksi	21.292	21.752	22.213	22.678	23.141	23.605
7. PerdaganganBesar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	89.870	91.491	93.114	94.752	96.382	98.015
8. Transportasi dan Pergudangan	13.142	13.149	13.157	13.165	13.173	13.181
9. PenyediaanAkomodasi dan MakanMinum	30.360	30.439	30.519	30.599	30.680	30.760
10. Informasi dan Komunikasi	1.377	1.389	1.402	1.415	1.427	1.440
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	1.768	1.771	1.775	1.779	1.783	1.786
12. Real Estate	0	0	0	0	0	0
13. Jasa Perusahaan	2.478	2.511	2.544	2.577	2.610	2.644
14. AdministrasiPemerintahan, Pertahanan dan JaminanSosialWajib	11.127	11.162	11.198	11.234	11.269	11.305
15. Jasa Pendidikan	24.656	24.700	24.743	24.788	24.832	24.876
16. Jasa Kesehatan dan KegiatanSosial	3.323	3.326	3.330	3.333	3.336	3.339
17. Jasa Lainnya	21.777	21.795	21.814	21.832	21.851	21.869
Jumlah	**387.766**	**394.238**	**400.720**	**407.262**	**413.774**	**420.297**

2. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur

Secara umum jika dilihat perkiraan kesempatan kerja menurut golongan umur pekerja di Kabupaten Asahan pada periode 2024-2029, maka kesempatan kerja paling banyak diperkirakan berada pada golongan umur 20-24 tahun. Pada tahun 2024 jumlah kesempatan kerja golongan umur ini diperkirakan sebanyak 47.713 orang (12,30%) dan diharapkan akan terus meningkat hingga pada tahun 2029 menjadi sebanyak 50.322 orang, akan tetapi secara proporsi akan sedikit menurun menjadi sebesar 11,97 persen.

Perkiraan kesempatan kedua terdapat pada golongan umur 30-34 tahun dengan jumlah perkiraan kesempatan kerja pad atahun 2024 sebanyak 45.724 orang (11,79%) dan diharapkan akan terus meningkat hingga pada tahun 2029 menjadi sebanyak 47.385 orang, akan tetapi proporsinya sedikit menurun menjadi sebesar 11,27 persen.

Perkiraan kesempatan kerja terbesar ketiga terdapat pada golongan umur 25-29 tahun, pada tahun 2024 perkiraan kesempatan kerja sebanyak 45.277 orang (11,68%) dan diharapkan akan terus meningkat hingga pada tahun 2029 akan menjadi sebanyak 48.005 orang (11,42%). Dengan adanya investasi yang masuk diharapkan akan berdampak terhadap penyerapan tenaga kerja usia muda ini, baik disektor pertanian, industry pengolahan dan perdagangan. Selain itu kebijakan upskilling dan pelatihan baik formal maupun nonformal diharapkan mampu meningkatkan kompetensi tenaga kerja sehingga kompetensi semakin sesuai dengan kebutuhan yang ada pasar kerja mendatang.

Tabel 4.C.2
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Asahan Tahun2024-2029
(Orang)

GolonganUmur	2024	2025	2026	2029	2028	2029
15 – 19	18.410	18.442	18.481	18.504	18.531	18.519
20 – 24	47.713	48.235	48.760	49.257	49.793	50.322
25 – 29	45.277	45.822	46.358	46.902	47.456	48.005
30 – 34	45.724	46.053	46.381	46.711	47.046	47.385
35 – 39	42.331	42.752	43.177	43.598	44.026	44.454
40 – 44	45.243	45.983	46.730	47.484	48.227	48.984
45 – 49	36.116	36.748	37.382	38.025	38.666	39.311
50 – 54	33.114	33.884	34.652	35.435	36.207	36.987
55 – 59	28.605	29.324	30.034	30.758	31.473	32.189
60 – 64	20.312	20.961	21.604	22.262	22.901	23.551
65 +	24.920	26.033	27.163	28.326	29.449	30.590
Jumlah	**387.766**	**394.238**	**400.720**	**407.262**	**413.774**	**420.297**

Perkiraan kesempatan kerja golongan umur 15-19 tahun diperkirakan akan menjadi yang terkecil dibandingkan dengan kesempatan kerja golongan umur lainnya, pada tahun 2024 jumlah kesempatan kerja golongan umur ini diperkirakan akan sebanyak 18.410 orang (4,75%) dan akan sedikit meningkat menjadi sebanyak 18.519 orang (4,41%) pada tahun 2029. Hal ini tentunya hal yang baik dimana golongan umur ini tergolong dalam usia sekolah sehingga kebijakan yang tetap mempertahankan mereka di sekolah formal / nonformal perlu dijalankan dengan konsisten agar golongan umur ini tetap berada pada masa peningkatan kompetensi yang pada gilirannya disaat telah memasuki golongan umur diatasnya sudah memiliki kompetensi yang cukup untuk bersaing dipasar kerja. Perkiraan kesempatan kerja golongan umur lainnya pada table 4.C.2.

3. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi pada saat ini kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas menjadi sebuah hal yang sangat utama. Kesempatan kerja menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Asahan sendiri secara umum untuk tingkat pendidikan SMA keatas diperkirkan cenderung meningkat akan tetapi kesempatan kerja menurut tingkat pendidikan SMP ke bawah diperkirakan cenderung menurun. Dari semua perkiraan kesempatan kerja menurut tingkat pendidikan maka perkiraan kesempatan kerja lulusan pendidikan rendah masih cukup tinggi di Kabupaten Asahan. Kesempatan kerja lulusan SMP kebawah diperkiran masih menjadi yang terbesar yakni pada tahun 2024 diperkirakan mencapai 187.619 orang atau sebesar 48,38 persen cenderung menurun hingga pada tahun 2029 menjadi sebanyak 175.089 atau sebesar 41,66 persen. Kesempatan kerja untuk Pendidikan menengah (SMA Umum dan SMA Kejuruan) diperkirakan menjadi yang terbesar kedua dan secara absolut serta proporsi diperkirakan menunjukkan peningkatan. Tahun 2024 kesempatan kerja Pendidikan menengah diperkirakan mencapai 159.914

orang atau sebesar 41,24 persen meningkat menjadi sebanyak 199.463 orang atau sebesar 47,46 persen pada tahun 2029. Kondisi ini menunjukkan kedepan diperkirakan cenderung dibutuhkan tenaga kerja dengan kualitas yang semakin tinggi untuk itu di Kabupaten Asahan perlu kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja dengan memberikan pelatihan dan pembekalan keterampilan sehingga mereka masih dapat bersaing di pasar kerja.

Tabel 4.C.3
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2029	2028	2029
SD kebawah	115.335	112.018	108.652	105.259	101.835	98.390
SMP	72.284	73.333	74.298	75.197	75.981	76.699
SMA Umum	109.127	113.145	117.155	121.160	125.134	129.064
SMA Kejuruan	50.787	54.356	58.098	62.022	66.123	70.399
Diploma I/II/III	7.551	7.769	7.982	8.191	8.394	8.590
Universitas	32.682	33.618	34.536	35.435	36.309	37.154
Jumlah	**387.766**	**394.238**	**400.720**	**407.262**	**413.774**	**420.297**

4. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Dilihat perkiraan kesempatan kerja menurut jenis kelamin pada periode tahun 2024-2029 di Kabupaten Asahan maka dapat di sampaikan bahwa jumlah perkiraan kesempatan kerja menurut jenis kelamin laki-laki masih lebih besar dibandingkan dengan perkiraan kesempatan kerja perempuan. Hal ini terlihat dari perkiraan jumlah kesempatan kerja untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 251.753 orang atau sebesar 64,92 persen pada tahun 20 24 dan bertambah sebanyak 20.017 orang menjadi sebanyak 271.770 orang atau sebesar 64,66 persen di tahun 2029. Sedangkan perkiraan kesempatan kerja untuk jenis kelamin perempuan diperkirakan mengalami peningkatan dengan perkiraan peningkatan sebanyak 12.514 orang dimana perkiraan kesempatan kerja sebanyak 136.013 orang atau sebesar 35,08

persen pada tahun 2024 dan menjadi sebanyak 148.527 orang atau sebesar 35,34 persen pada tahun 2029. Perkiraan kesempatan kerja laki-laki lebih banyak daripada perempuan dikarenakan salah satu faktor lapangan usaha yang berkembang dan menyerap tenaga kerja cukup besar adalah sektor pertanian yang secara umum memerlukan tenaga kerja laki-laki. Secara absolut jumlah pekerja laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pekerja perempuan akan tetapi secara proporsi jenis kelamin perempuan mengalami peningkatan.

Tabel 4.C.4
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun2024-2029
(Orang)

JenisKelamin	2024	2025	2026	2029	2028	2029
Laki-laki	251.753	255.748	259.743	263.770	267.770	271.770
Perempuan	136.013	138.490	140.977	143.493	146.004	148.527
Jumlah	**387.766**	**394.238**	**400.720**	**407.262**	**413.774**	**420.297**

5. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan

Ditinjau menurut status, maka kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni formal dan informal. Kesempatan kerja yang masuk dalam kategori informal adalah mereka yang berusaha sendiri tanpa bantuan, berusaha dengan dibantu guru tidak tetap/tidak di bayar, pekerja bebas di sektor pertanian maupun non pertanian serta pekerja tanpa dibayar/pekerja keluarga. Sementara kesempatan kerja yang masuk kategori formal adalah mereka dengan status pekerjaan berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar dan pekerja/buruh karyawan.

Kesempatan kerja dikabupaten Asahan menurut status pekerjaan pada periode tahun 2024-2029 diperkirakan proporsi sector informal masih akan sedikit lebih besar dibandingkan dengan sector formal. Jumlah kesempatan kerja pada sektor informal pada tahun 2024 diperkirakan mencapai 199.285 orang atau sebesar 51,39 persen, jumlah ini diperkirakan terus meningkat

menjadi sebanyak 211.582 orang akan tetapi secara proporsi diperkirakan mengalami penurunan menjadi sebesar 50,34 persen. Namun pada periode yang sama untuk sector formal diperkirakan juga mengalami peningkatan. Dimana pada tahun 2024 diperkirakan kesempatan kerja pada sektor formal sebanyak 188.480 orang atau sebesar 48,61 persen dan terus meningkat hingga pada tahun 2029 menjadi sebanya 208.715 orang atau sebesar 49,66 persen. Hal ini menunjukkan perkembangan pada sektor formal yang cukup baik meskipun perubahannya masih perlahan. Target peningkatan kesempatan kerja sektor formal perlu didukung dengan kebijakan investasi agar daya Tarik daerah untuk berinvestasi semakin meningkat, dukungan untuk UKM untuk permodalan dan pelatihan manajerial serta pengembangan ekonomi daerah dengan kebijakan khusus menciptakan pertumbuhan ekonomi baru didaerah

Tabel 4.C.5
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan
Kabupaten Asahan Tahun2024-2029
(Orang)

Status PekerjaanUtama	2024	2025	2026	2029	2028	2029
1. Berusaha Sendiri tanpa bantuan	92.332	94.845	97.353	99.867	102.366	104.859
2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap/ buruh tidak dibayar	32.348	32.835	33.304	33.759	34.193	34.610
3. Berusaha dibantu Buruh tetap/ buruh dibayar	25.609	26.539	27.482	28.442	29.412	30.395
4. Pekerja/Buruh/Karyawan	162.871	166.083	169.231	172.336	175.360	178.320
5. Pekerja Bebas di Pertanian	24.858	25.870	26.903	27.960	29.036	30.134
6. Pekerja Bebas di Non Pertanian	13.946	14.120	14.286	14.445	14.594	14.736
7. Pekerja keluarga/ tak dibayar	35.801	33.945	32.161	30.453	28.813	27.243
Jumlah	**387.766**	**394.238**	**400.720**	**407.262**	**413.774**	**420.297**

6. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan

Kesempatan kerja menurut jabatan periode tahun 2024-2029 di Kabupaten Asahan, diperkirakan terdapat 3 (tiga) jabatan dengan proporsi terbesar yaitu Pekerja Kasar, Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan dan PekerjaTerampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan.

Kesempatan kerja dengan jabatan Pekerja Kasar pada tahun 2024 diperkirakan sebanyak 118.977 orang (30,68%) dan diharapkan menurun hingga pada tahun 2029 akan menjadi sebanyak 109.942 orang (26,16%). Sementara itu perkiraan kesempatan kerja jabatan Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan pada tahun 2024 sebanyak 108.810 orang (28,06%) dan diharapkan akan terus meningkat hingga pada tahun 2029 akan menjadi sebanyak 128.746 orang (30,63%). Sedangkan perkiraan kesempatan kerja dengan jabatan PekerjaTerampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan pada tahun 2024 sebanyak 55.013 orang (14,19%) dan akan cenderung meningkat hingga pada tahun 2029 akan menjadi sebanyak 59.593 orang (14,18%).

Tabel 4.C.6
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

JenisPekerjaanUtama	2024	2025	2026	2029	2028	2029
0/1 Manajer	11.420	11.575	11.723	11.866	12.001	12.129
2 Profesional	24.423	25.331	26.254	27.195	28.148	29.114
3 Teknisi dan Asisten Profesional	7.148	7.334	7.520	7.706	7.891	8.074
4 Tenaga Tata Usaha	10.137	10.403	10.669	10.935	11.199	11.461
5 Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	108.810	112.687	116.620	120.619	124.658	128.746
6 PekerjaTerampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	55.013	55.976	56.916	57.838	58.729	59.593
7 Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan ybdi	31.404	32.744	34.117	35.527	36.967	38.438
8 Operator dan Perakit Mesin	20.433	20.914	21.392	21.867	22.335	22.798
9 Pekerja Kasar	118.977	117.273	115.510	113.709	111.847	109.942
Jumlah	**387.766**	**394.238**	**400.720**	**407.262**	**413.774**	**420.297**

Dari perkiraan tersebut tergambar bahwa jabatan kesempatan kerja yang akan menampung tenaga kerja yang besar di Kabupaten Asahan masih terdapat pada jabatan menengah dan rendah. Dimana yang termasuk jabatan menengah adalah Teknisi dan Asisten Profesional, Tenaga Tata Usaha, Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan, PekerjaTerampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan serta Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan ybdi. Sedangkan jabatan yang masuk kategori jabatan rendah adalah Operator dan Perakit Mesin serta Pekerja Kasar.

Dengan kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja dan kebijakan investasi maka diharapkan jabatan menengah dan tinggi akan semakin besar dalam menyerap tenaga kerja di Kabupaten Asahan. Dari Gambaran perkiraan terlihat ada sedikit peningkatan pada jabatan tinggi (Manajer dan Profesional) dan menengah.

7. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja

Jam kerja menunjukkan pemakaian waktu yang digunakan oleh tenaga kerja selama mereka bekerja. Jam kerja di bagi dua kategori yaitu kerja penuh dimana mereka yang bekerja lebih dari 35 jam seminggu (jam kerja normal) dan bekerja tidak penuh adalah mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu.

Perkiraan kesempatan kerja pada kategori yang bekerja penuh pada periode tahun 2024-2029 diperkirakan mengalami peningkatan. Pada tahun 2024 jumlah kesempatan kerja yang masuk dalam kategori pekerja penuh diperkirakan sebanyak 261.414 orang atau sebesar 67,42 persen dan terus meningkat hingga tahun 2029 menjadi sebanyak 286.889 orang atau sebesar 68,26 persen. Peningkatan jam kerja ini diperkirakan karena semakin meningkatnya sektor formal dalam memproduksi suatu barang/jasa mengakibatkan para kerja membutuhkan waktu kerja lebih lama dibandingkan dengan waktu kerja normal. Sementara untuk kategori

bekerja tidak penuh atau bekerja kurang dari 34 jam seminggu pada periode yang sama kesempatan kerjanya diperkirakan sebanyak 126.351 orang atau sebesar 32,58 persen pada tahun 2024 dan jumlahnya diperkirakan meningkat menjadi sebanyak 133.408 orang atau sebesar 31,74 persen pada tahun 2029. Hal ini diperkirakan karena semakin banyaknya tenaga lepas yang bekerja pada sector yang dominan yang tidak membutuhkan waktu lama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.C.7
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja
Kabupaten AsahanTahun 2024-2029
(Orang)

Jam Kerja	2024	2025	2026	2029	2028	2029
0**)	11.869	11.981	12.091	12.199	12.303	12.405
1-14	31.852	32.177	32.496	32.811	33.117	33.416
15-34	82.630	83.645	84.647	85.646	86.624	87.587
35-40	100.737	103.741	106.801	109.933	113.112	116.350
41-48	76.601	77.674	78.737	79.802	80.849	81.886
>48	84.076	85.020	85.948	86.871	87.770	88.653
Jumlah	**387.766**	**394.238**	**400.720**	**407.262**	**413.774**	**420.297**

C. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja

Secara umum rata-rata produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Asahan diperkirakan akan meningkat dari Rp.81,11 juta/Tenaga Kerja di tahun 2024 menjadi Rp.97,07 juta/Tenaga Kerja pada tahun 2029 dari 17 lapangan usaha. Produktivitas tertinggi diperkirakan terdapat pada lapangan usaha Jasa Keuangan dan Asuransi dimana pada tahun 2024 diperkirakan sebesar 234,21 juta/Tenaga Kerja dan akan terus meningkat hingga pada tahun 2029 akan menjadi sebesar 287,50 juta/Tenaga Kerja, tinggi produktivitas lapangan usaha ini diperkirakan karena penyerapan tenaga kerja lapangan usaha ini cukup kecil yaitu berkisar 0,46 persen dari total kesempatan kerja dengan nilai PDRB dari lapangan usaha ini yang cukup besar sehingga berdampak terhadap tingginya produktivitas tenaga kerja.

Perkiraan produktivitas tenaga kerja terbesar kedua diperkirakan terdapat pada lapangan usaha Industri Pengolahan yang sebesar 155,10 juta/Tenaga Kerja pada tahun 2024 dan diharapkan terus meningkat hingga menjadi sebesar 182,74 juta/Tenaga Kerja pada tahun 2029. Hal ini diperkirakan karena semakin banyaknya investasi masuk dan dan penggunaan teknologi yang tepat guna dalam industry pengolahan akan berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja lapangan usaha ini.

Tabel 4.D.1
Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja Bruto Menurut Lapangan Usaha
Kabupaten Asahan Tahun2024-2029
(JutaRp/Tenaga Kerja)

Lapangan Usaha	2024	2025	2026	2029	2028	2029
1. Pertanian, Kehutanandan Perikanan	114,64	118,03	121,66	125,52	129,70	134,25
2. Pertambangan dan Penggalian	48,58	47,90	47,44	47,15	47,07	47,18
3. IndustriPengolahan	155,10	159,78	164,83	170,29	176,24	182,74
4. Pengadaan Listrik dan Gas	70,96	73,41	76,04	78,84	81,86	85,13
5. Pengadaan Air, PengelolaanSampah, Limbah dan DaurUlang	11,70	12,02	12,37	12,75	13,16	13,61
6. Konstruksi	84,14	85,41	86,87	88,51	90,39	92,52
7. PerdaganganBesar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	59,71	61,59	63,60	65,76	68,10	70,64
8. Transportasi dan Pergudangan	80,27	84,13	88,28	92,72	97,51	102,70
9. PenyediaanAkomodasi dan MakanMinum	7,98	8,30	8,63	8,99	9,38	9,81
10. Informasi dan Komunikasi	138,86	147,65	156,88	166,61	176,95	187,99
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	234,21	243,30	253,08	263,63	275,05	287,50
12. Real Estate	-	-	-	-	-	-
13. Jasa Perusahaan	4,72	4,83	4,96	5,09	5,24	5,41
14. AdministrasiPemerintahan, Pertahanan dan JaminanSosialWajib	75,99	78,37	80,96	83,76	86,82	90,17
15. Jasa Pendidikan	10,68	11,20	11,76	12,35	13,00	13,69
16. Jasa Kesehatan dan KegiatanSosial	53,59	55,74	58,05	60,54 9,15	63,24	66,18
17. Jasa Lainnya	7,81	8,23	8,67	55,62	9,66	10,21
Produktivitas	**81,11**	**83,88**	**86,83**	**89,98**	**93,38**	**97,07**

Perkiraan produktivitas tenaga kerja terbesar ketiga diperkirakan terdapat pada lapangan usaha Informasi dan Komunikasi yang sebesar 138,86 juta/Tenaga Kerja pada tahun 2024 dan diharapkan terus meningkat hingga menjadi sebesar 187,99 juta/Tenaga Kerja pada tahun 2029. Hal ini diperkirakan karena semakin banyaknya masyarakat yang semakin mengikuti perkembangan teknologi dengan memanfaatkan teknologi informasi baik dalam memenuhi kebutuhan pokok, sekunder dan beraktivitas akan berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja lapangan usaha ini. Perkiraan produktivitas lapangan usaha yang lainnya dapat dilihat pada table 4.D.1.

D. Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja

Dalam mendukung penyusunan kebijakan pelatihan tenaga kerja, diperlukan data yang dapat menggambarkan beberapa banyak jumlah tenaga kerja yang perlu dilatih untuk meningkatkan kualitas dan saya saing tenaga kerja. Akan tetapi tidak semua tenaga kerja akan mendapat pelatihan. Pelatihan tenaga kerja akan diprioritaskan untuk status pekerjaan berusaha sendiri tanpa bantuan berusa dengan dibantu, dan pekerja/buruh/karyawan dengan tingkat pendidikan SMTP/SMTA. Umum dan SMTA Kejuruan. Sementara untuk tingkat Pendidikan Tinggi tidak menjadi prioritas karena dimungkinkan mereka telah mempunyai skill dan keahlian sehingga telah memiliki daya saing untuk bersaing di pasar kerja.

Dari table 4.E.1 diketahui bahwa pada tahun 2024-2029 diperkirakan terdapat tambahan kesempatan kerja sebanyak 38.993 orang. Dari jumlah tersebut ditargetkan sebanyak 20.258 orang yang memiliki status pekerjaan berusaha sendiri tanpa bantuan dengan tingkat pendidikan SMTP, SMTA Umum dan SMTA Kejuruan akan mendapatkan Pelatihan. Untuk status pekerjaan berusaha dengan dibantu dengan tingkat pendidikan yang sama 3.725 orang, dan untuk status pekerjaan pekerja/buruh/karya dengan tingkat pendidikan

tersebut ditargetkan sebanyak 7.681 orang. Jumlah angka pelatihan tersebut merupakan angka selama periode proyeksi dari tahun 2024 sampai dengan tahun 2029, bila kita hitung angka target pelatian setiap tahunnya maka target angka pelatihan memiliki status pekerjaan berusaha sendiri tanpa bantuan dengan tingkat pendidikan SMTP, SMTA Umum dan SMTA Kejuruan sebanyak 3.376 orang, target angka pelatihan untuk status pekerjaan berusaha dengan dibantu dengan tingkat pendidikan yang sama sebanyak 621 orang. Sedangkan target angka pelatihan status pekerjaan pekerja/buruh/karya dengan tingkat pendidikan tersebut sebanyak 1.280 orang setiap tahunnya.

Tabel 4.E.1
Tambahan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan Kabupaten AsahanTahun 2024-2029
(Orang)

STATUS PEKERJAAN	TINGKAT PENDIDIKAN						JUMLAH
	SD ke bawah	SMP	SMA UMUM	SMA KEJURUAN	DIPLOMA I/II/III	UNIVERSITAS	
1. BerusahaSendiritanpabantuan	-7.794	2.139	9.241	8.878	486	2.093	**15.044**
2. Berusahadibantu buruh tidak tetap/buruhtidakdibayar	-1.433	393	1.699	1.633	89	385	**2.766**
3. BerusahadibantuBuruh tetap/buruhdibayar	-2.955	811	3.504	3.366	184	794	**5.703**
4. Pekerja/Buruh/Karyawan	-9.701	2.663	11.503	11.050	605	2.605	**18.726**
5. PekerjaBebas di Pertanian	-3.247	891	3.850	3.698	203	872	**6.267**
6. PekerjaBebas di Non Pertanian	-504	138	597	574	31	135	**973**
7. Pekerjakeluarga/takdibayar	5.433	-1.491	-6.442	-6.188	-339	-1.459	**-10.486**
JUMLAH	**-20.201**	**5.545**	**23.953**	**23.010**	**1.260**	**5.425**	**38.993**

Untuk dapat melaksanakan pelatihan tenaga kerja sebagaimana tersebut diatas, tentunya Pemerintah Kabupaten Asahan memerlukan Instruktur yang berkualitas, sarana dan prasarana serta anggaran yang memadai. Ketersediaan Industri berkualiatas secara proporsional sangat menentukan berhasilnya upaya peningkatan kualitas SDM menghadapi pasar bebas tenaga kerja di masa yang akan datang. Selain itu, ketersediaan Balai Latihan Kerja

(BLK), baik milik Pemerintah maupun swasta merupakan suatu keharusan agar tenaga kerja yang memerlukan Pelatihan mempunyai tempat untuk meningkatkan keterampilan dan keahliannya sehingga Pemerintah dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dapat dilatih menjadi lebih banyak lagi ketersediaan anggaran juga harus menjadi perhatian merupakan suatu hal penting demi terlaksananya kegiatan pelatihan tenaga kerja.

Tabel 4.E.2
Target Kapasitas Terpasang, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Kabupaten AsahanTahun 2024-2029

Uraian	2024	2025	2026	2029	2028	2029
Jumlah kapasitas terpasang pemerintah	96	100	100	100	100	100
Jumlah kapasitas terpasang swasta	-	-	-	-	-	-
Jumlah instruktur pemerintah	1	1	3	3	3	5
Jumlah instruktur swasta	-	-	-	-	-	-
Jumlah lulusan pelatihan pemerintah	96	100	100	100	100	100
Jumlah lulusan pelatihan swasta	-	-	-	-	-	-
Jumlah lembaga pelatihan pemerintah yang terakreditasi	-	-	-	-	-	-
Jumlah lembaga pelatihan swasta yang terakreditasi	8	10	10	10	10	10
Jumlah alumni di lembaga pelatihan pemerintah yang memiliki sertifikat kompetensi	100	100	100	120	130	150
Jumlah alumni di lembaga pelatihan swasta yang memiliki sertifikat kompetensi	-	-	-	-	-	-
Jumlah alumni di lembaga pelatihan pemerintah yang ditempatkan (bekerja dan atau berwirausaha)	100	100	100	120	130	150
Jumlah alumni di lembaga pelatihan swasta yang ditempatkan (bekerja dan atau berwirausaha)	-	-	-	-	-	-

Sumber : Renstra Dinas Ketenakerjaan Asahan 2025-2030

E. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja

Tabel 4.F.1
Tambahan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan dan Lapangan Usaha Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

STATUS PEKERJAAN	LAPANGAN USAHA																	JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. BerusahaSendiritanpabantuan	7.411	205	1.092	19	77	1.239	4.362	21	214	34	10	-	89	96	118	9	49	**15.044**
2. Berusahadibantu buruh tidak tetap/buruhtidakdibayar	1.363	38	201	3	14	228	802	4	39	6	2	-	16	18	22	2	9	**2.766**
3. BerusahadibantuBuruh tetap/buruhdibayar	2.810	78	414	7	29	470	1.654	8	81	13	4	-	34	36	45	3	19	**5.703**
4. Pekerja/Buruh/Karyawan	9.224	255	1.359	24	95	1.542	5.430	26	267	42	12	-	110	119	147	11	61	**18.726**
5. PekerjaBebas di Pertanian	6.267	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**6.267**
6.PekerjaBebas di Non Pertanian	-	26	139	2	10	158	556	3	27	4	1	-	11	12	15	1	6	**973**
7. Pekerjakeluarga/takdibayar	-5.166	-143	-761	-13	-53	-864	-3.041	-15	-149	-24	-7	-	-62	-67	-82	-6	-34	**-10.486**
JUMLAH	**21.908**	**459**	**2.444**	**42**	**172**	**2.773**	**9.763**	47	**480**	76	**22**	**-**	199	214	264	19	110	**38.993**

Keterangan Lapangan Usaha :

1. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan
2. Pertambangan dan Penggalian
3. Industri Pengolahan
4. Pengadaan Listrik dan Gas
5. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang
6. Konstruksi
7. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor
8. Transportasi dan Pergudangan
9. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum
10. Informasi dan Komunikasi
11. Jasa Keuangan dan Asuransi
12. Real Estate
13. Jasa Perusahaan
14. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib
15. Jasa Pendidikan
16. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial
17. Jasa Lainnya

Bertambahnya jumlah kesempatan kerja di suatu daerah tidak hanya terkait dengan bagaimana usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, tetapi juga terkait dengan bagaimana penempatan tenaga kerja tersebut untuk menekan angka pengangguran secara optimal. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan perkiraan penempatan tenaga tenaga kerja. Di Kabupaten Asahan selama periode tahun 2024-2029 ditargetkan akan ada dua sector yang menjadi prioritas dalam penempatan tenaga kerja, khususnya untuk tenaga kerja dengan status pekerjaan pekerja/buruh/karyawan, yaitu sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan dan Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor.

Selama periode tahun 2024-2029, tenaga kerja denga status pekerjaan pekerja/buruh/karyawan yang dapat ditempatkan di sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan diperkirakan sebanyak 9.224 orang. Sementara itu, jumlah tenaga kerja yang dapat ditempatkan disektor perdagangan besar dan eceran, reperasi mobil dan sepeda motor diperkirakan sebanyak 5.430 orang. Dengan hasil perkiraan tersebut, Pemerintah Kabupaten Asahan diharapkan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kedua sektor dimaksud sebagai target utama penetapan tenaga kerja, misalnya berupa dukungan dalam peningkatan pertumbuhan investasi pada kedua sektor tersebut.

Tabel 4.F.2
Target Jumlah Lowongan Kerja, Pencari Kerja Terdaftar, Pencari Kerja Ditempatkan, Bursa Kerja Swasta dan Pengantar Kerja Kabupaten AsahanTahun 2024-2029

Uraian	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Lowongan kerja terdaftar	300	300	350	350	350	350
Pencari kerja terdaftar	300	500	500	500	500	500
Pencari kerja ditempatkan	200	270	300	320	320	330
Bursa kerja pemerintah	-	1	1	2	2	2
Bursa kerja swasta	-	1	2	2	2	3
Jumlah pengantar kerja	3	5	7	7	7	7

Sumber : Renstra Dinas Ketenakerjaan Asahan 2025-2030

F. Perkiraan Hubungan Industrial dan JaminanSosial Tenaga Kerja

Tabel 4.G.1
Target Jumlah Mediator, PP, PKB, SP/SB, LKS Bipartit, Perusahaan dan Tenaga Kerja
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029

Uraian	2024	2025	2026	2029	2028	2029
Jumlah Mediator	2	3	3	3	3	5
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	5	5	5	5	5	5
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	5	5	5	5	5	5
Jumlah SP / SB	3	3	2	2	2	2
Jumlah Lembaga Bipartit	10	10	10	10	10	10
Jumlah Perusahaan dengan tenaga kerja minimal 50 orang	-	-	-	-	-	-
Perusahaan peserta jamsostek aktif	-	-	-	-	-	-
Tenaga kerja peserta jamsostek aktif	-	-	-	-	-	-
Jumlah penyelesaian kasus hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama	10	10	12	12	13	13
Jumlah kasus hubungan industrial	30	30	30	30	30	30

Sumber : Renstra Dinas Ketenakerjaan Asahan 2025-2030

Tabel 4.G.2
Target Perkembangan Upah Minimum
Kabupaten Asahan,Tahun 2024-2029

Tahun	UMK (Rp)
2024	3.066.580
2025	3.076.580
2026	3.086.580
2029	3.096.580
2028	3.106.580
2029	3.116.580

Sumber : Renstra Dinas Ketenakerjaan Asahan 2025-2030

BAB V
PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

Keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja di Kabupaten Asahan merupakan faktor kunci dalam dinamika pasar kerja. Keseimbangan ini dicapai ketika jumlah tenaga kerja yang tersedia (persediaan) sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh pasar kerja (kebutuhan). Situasi keseimbangan ini sangat penting untuk menciptakan stabilitas ekonomi dan memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan di Kabupaten Asahan. Dalam suatu proses pembangunan ketenagakerjaan tidak semua angkatan kerja dapat tertampung, baik karena kurangnya kesempatan kerja, rendahnya kualitas tenaga kerja dan semakin tingginya kriteria tenaga kerja yang diperlukan oleh pasar kerja.

Selain itu, faktor pandemic covid-19 yang melanda dunia pada umumnya dan Indonesia pada khususnya sangat berdampak terhadap kesempatan kerja yang tercipta bahkan ada beberapa jenis pekerjaan yang

hilang akibat dari pandemi ini. Hal ini mengakibatkan adanya pengangguran, kondisi ini perlu disikapi dengan baik oleh Pemerintah Kabupaten Asahan dengan berbagai program dan kebijakan yang solutif. Selama periode tahun 2024-2029, diperkirakan pengangguran terbuka di Kabupaten Asahan terus mengalami penurunan dimana pada tahun 2024 diperkirakan berjumlah 24.379 orang kemudian hingga pada tahun 2029 diperkirakan menurun menjadi sebanyak 21.704 orang, begitupula dengan perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang diperkirakan menurun selama periode tersebut, pada tahun 2024 TPT Kabupaten Asahan diperkirakan sebesar 5,92 persen kemudian hingga akhir periode diperkirakan menurun menjadi sebesar 4,91 persen. Untuk lebih lanjut berikut beberapa gambaran karateristik mengenai gambaran penganggur terbuka dan tingkat penganggur terbuka di Kabupaten Asahan.

A. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Pengangguran terbuka menurut golongan umur di Kabupaten Asahan selama periode tahun 2024-2029 diperkirakan tertinggi adalah golongan umur 20-24 tahun, pada tahun 2024 diperkirakan pengangguran golongan umur ini sebanyak 7.484 orang (30,70%) dan pada tahun 2029 diperkirakan menurun menjadi sebanyak 6.615 orang (30,48%). Perkiraan tingginya pengangguran pada golongan umur 20-24 tahun di Kabupaten Asahan merupakan isu yang memerlukan perhatian serius. Golongan umur ini merupakan bagian dari angkatan kerja muda yang sedang memasuki pasar kerja setelah menyelesaikan pendidikan menengah atau tinggi. Namun, berbagai faktor menyebabkan mereka menghadapi tantangan signifikan dalam memperoleh pekerjaan yang layak.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap tingginya pengangguran pada golongan umur ini adalah kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh lulusan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Banyak lulusan yang belum memiliki pengalaman praktis dan keterampilan teknis yang relevan dengan kebutuhan industri. Selain itu, kurangnya informasi mengenai peluang kerja dan bimbingan karir juga menjadi

hambatan bagi mereka dalam menemukan pekerjaan yang sesuai. Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah pertumbuhan ekonomi yang belum sepenuhnya mampu menyerap angkatan kerja muda secara optimal. Dalam beberapa sektor, pertumbuhan lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan peningkatan jumlah lulusan yang memasuki pasar kerja setiap tahunnya. Hal ini mengakibatkan persaingan yang ketat dan meningkatnya angka pengangguran di kalangan usia muda.

Tabel 5.A.1
Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15 – 19	2.793	2.610	2.421	2.249	2.072	1.935
20 – 24	7.484	7.311	7.132	6.987	6.796	6.615
25 – 29	4.106	4.017	3.937	3.855	3.756	3.669
30 – 34	2.532	2.528	2.525	2.524	2.512	2.500
35 – 39	2.504	2.496	2.484	2.482	2.466	2.456
40 – 44	1.069	1.067	1.057	1.053	1.042	1.032
45 – 49	1.895	1.893	1.887	1.883	1.867	1.859
50 – 54	335	330	326	321	306	298
55 – 59	419	411	406	400	380	372
60 – 64	294	288	284	277	267	259
65 +	949	930	883	824	765	708
Jumlah	**24.379**	**23.880**	**23.342**	**22.855**	**22.229**	**21.704**

Untuk menurunkan perkiraan penganggurani golongan umur 20-24 tahun, Pemerintah Kabupaten Asahan akan merumuskan beberapa rencana upaya yang komprehensif. Salah satu langkah strategis adalah peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasional. Pemerintah Kabupaten Asahan berupaya menyelaraskan kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri melalui kerja sama dengan sektor swasta dan lembaga pendidikan. Program magang dan pelatihan kerja yang berbasis industri juga diperkenalkan untuk memberikan pengalaman praktis kepada lulusan. Selain itu, pemerintah Kabupaten Asahan akan meluncurkan inisiatif kewirausahaan untuk mendorong angkatan kerja muda agar menciptakan peluang kerja sendiri. Program pelatihan kewirausahaan, pemberian modal usaha, dan bimbingan

bisnis disediakan untuk membantu pemuda memulai dan mengembangkan usaha mereka sendiri. Langkah ini diharapkan dapat mengurangi ketergantungan pada lapangan kerja formal dan membuka peluang baru di sektor informal.

Pemerintah Kabupaten Asahan juga perlu memperkuat layanan informasi ketenagakerjaan dan bimbingan karir. Dengan menyediakan pusat layanan karir yang memberikan informasi tentang peluang kerja, bimbingan karir, dan konsultasi, diharapkan pemuda dapat lebih mudah mengakses informasi yang relevan dan mendapatkan arahan yang tepat dalam mencari pekerjaan. Upaya lain yang dilakukan adalah penciptaan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. Pemerintah berfokus pada pengembangan sektor-sektor potensial yang dapat menyerap banyak tenaga kerja, seperti pariwisata, agribisnis, dan industri kreatif. Melalui berbagai kebijakan dan insentif, pemerintah berusaha menarik investasi dan meningkatkan aktivitas ekonomi yang dapat menciptakan lebih banyak lapangan kerja bagi angkatan kerja muda.

Lebih rinci, diperkirakan pada tingkat pengangguran terbuka menurut golongan umur di Kabupaten Asahan bahwa golongan umur 20-24 tahun juga menjadi yang tertinggi diantara golongan umur lainnya. Pada tahun 2024, diperkirakan golongan umur ini sebesar 13,56 persen kemudian hingga pada tahun 2029 diperkirakan mengalami penurun menjadi sebesar 11,62 persen. Selain upaya yang telah disebutkan sebelumnya, Pemerintah Kabupaten Asahan juga akan berkomitmen untuk meningkatkan infrastruktur pendukung yang dapat membantu menurunkan tingkat pengangguran terbuka golongan umur 20-24 tahun. Salah satu fokus utama adalah pengembangan pusat-pusat pelatihan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas modern dan instruktur yang berpengalaman. Pusat-pusat ini diharapkan dapat menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri saat ini, termasuk teknologi informasi, manufaktur, dan jasa.

Di sisi lain, pemerintah Kabupaten Asahan juga akan berencana untuk memperkuat kemitraan dengan sektor swasta dalam upaya menciptakan lapangan kerja. Melalui kebijakan insentif pajak dan kemudahan perizinan, pemerintah berusaha menarik lebih banyak investasi domestik dan asing yang

dapat membuka peluang kerja baru. Dengan demikian, angkatan kerja muda di Kabupaten Asahan diharapkan dapat lebih mudah mengakses pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka. Dalam upaya untuk mendukung wirausaha muda, pemerintah Kabupaten Asahan juga perlu memperkenalkan program inkubator bisnis. Program ini memberikan dukungan menyeluruh kepada pemuda yang ingin memulai usaha, mulai dari bimbingan bisnis, akses ke modal awal, hingga jaringan pasar. Inkubator bisnis ini bertujuan untuk mengurangi risiko yang dihadapi oleh pengusaha muda dan meningkatkan keberhasilan usaha mereka.

Tabel 5.A.2
Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(%)

Golongan Umur	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15 – 19	13,17	12,40	11,58	10,84	10,06	9,46
20 – 24	13,56	13,16	12,76	12,42	12,01	11,62
25 – 29	8,32	8,06	7,83	7,60	7,33	7,10
30 – 34	5,25	5,20	5,16	5,13	5,07	5,01
35 – 39	5,58	5,52	5,44	5,39	5,30	5,24
40 – 44	2,31	2,27	2,21	2,17	2,12	2,06
45 – 49	4,98	4,90	4,80	4,72	4,61	4,52
50 – 54	1,00	0,97	0,93	0,90	0,84	0,80
55 – 59	1,44	1,38	1,33	1,29	1,19	1,14
60 – 64	1,43	1,36	1,30	1,23	1,15	1,09
65 +	3,67	3,45	3,15	2,83	2,53	2,26
TPT	**5,92**	**5,71**	**5,50**	**5,31**	**5,10**	**4,91**

Selain itu, pemerintah Kabupaten Asahan juga menyadari pentingnya peran teknologi dalam menciptakan peluang kerja baru. Oleh karena itu, program-program yang berfokus pada literasi digital dan keterampilan teknologi informasi diintensifkan. Pemerintah menyediakan akses gratis atau terjangkau ke pelatihan online, serta mengadakan seminar dan workshop yang melibatkan praktisi teknologi. Langkah ini diharapkan dapat mempersiapkan angkatan kerja muda untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam ekonomi digital. Pemerintah Kabupaten Asahan juga melakukan berbagai kampanye untuk

mengubah persepsi masyarakat tentang pekerjaan di sektor informal dan wirausaha. Melalui kampanye kesadaran, diharapkan masyarakat, terutama pemuda, akan lebih terbuka terhadap peluang kerja yang tidak konvensional dan lebih berani mengambil risiko dalam menciptakan usaha sendiri.

Untuk memastikan efektivitas program-program tersebut, pemerintah Kabupaten Asahan juga akan menerapkan sistem monitoring dan evaluasi yang ketat. Data dan feedback dari peserta program pelatihan dan kewirausahaan digunakan untuk terus memperbaiki dan menyesuaikan kebijakan. Pemerintah juga berkolaborasi dengan lembaga penelitian untuk melakukan studi yang mendalam tentang dinamika pasar kerja lokal dan kebutuhan spesifik angkatan kerja muda. Secara keseluruhan, dengan berbagai strategi dan inisiatif yang telah dan akan dilaksanakan, Pemerintah Kabupaten Asahan bertekad untuk mengurangi pengangguran khususnya pada golongan umur 20-24 tahun. Upaya ini diharapkan tidak hanya memberikan solusi jangka pendek terhadap masalah pengangguran, tetapi juga menciptakan dasar yang kuat untuk pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif di Kabupaten Asahan.

B. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Problematika yang masih akan dihadapi Pemerintah Kabupaten Asahan kedepan adalah diperkirakan masih tingginya pengangguran lulusan pendidikan rendah dan pendidikan menengah selama periode tahun 2024-2029. Diperkirakan pada tahun 2024, jumlah pengangguran lulusan SMA Umum sebanyak 10.539 orang (43,23%) sedangkan lulusan SD ke bawah sebanyak 4.423 orang (18,14%). Kemudian hingga pada tahun 2029 diperkirakan mengalami penurunan pada kedua tingkat pendidikan tersebut yakni menjadi sebanyak 9.695 orang (44,67%) pada lulusan SMA Umum dan menjadi sebanyak 3.447 orang (15,88%) pada lulusan SD ke bawah. Perkiraan tingginya pengangguran di kalangan lulusan pendidikan rendah dan menengah di Kabupaten Asahan mencerminkan masalah struktural dalam pasar tenaga kerja. Lulusan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah sering kali menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang stabil dan layak. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat pengangguran di

kelompok ini meliputi kurangnya keterampilan teknis, rendahnya akses ke pelatihan kerja yang memadai, serta terbatasnya peluang kerja yang tersedia.

Salah satu masalah utama adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh lulusan pendidikan rendah dan menengah dengan kebutuhan industri. Lulusan dari kelompok ini sering kali hanya memiliki keterampilan dasar yang tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang lebih spesifik dan teknis. Selain itu, minimnya pengalaman kerja dan kurangnya akses informasi mengenai peluang kerja memperparah situasi ini, sehingga mereka kesulitan bersaing di pasar kerja yang kompetitif. Untuk mengatasi tingginya pengangguran di kalangan lulusan pendidikan rendah dan menengah, Pemerintah Kabupaten Asahan telah menyusun beberapa upaya strategis. Salah satu langkah utama adalah memperluas akses terhadap program pelatihan vokasional dan keterampilan. Pemerintah Kabupaten Asahan berupaya menyediakan lebih banyak pusat pelatihan yang menawarkan kursus-kursus yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja lokal, seperti keterampilan dalam bidang pertanian modern, manufaktur, pariwisata, dan jasa.

Selain itu, pemerintah Kabupaten Asahan juga akan menginisiasi program-program magang yang dirancang khusus untuk lulusan pendidikan rendah dan menengah. Melalui kemitraan dengan perusahaan-perusahaan lokal, program magang ini bertujuan untuk memberikan pengalaman praktis dan keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh industri. Dengan pengalaman kerja yang diperoleh selama magang, lulusan diharapkan dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Pemerintah Kabupaten Asahan juga akan fokus pada pengembangan kewirausahaan di kalangan lulusan pendidikan rendah dan menengah. Program kewirausahaan ini mencakup pelatihan dasar bisnis, akses ke modal usaha, serta bimbingan dari mentor berpengalaman. Dengan mendorong semangat kewirausahaan, pemerintah berupaya mengurangi ketergantungan pada pekerjaan formal dan membuka peluang bagi lulusan untuk menciptakan usaha sendiri yang dapat menyerap tenaga kerja lainnya.

Untuk memastikan keberhasilan inisiatif-inisiatif tersebut, pemerintah Kabupaten Asahan juga akan meningkatkan kerjasama dengan sektor swasta dan organisasi non-pemerintah. Kerjasama ini meliputi pengembangan

program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri, serta penyediaan bimbingan karir dan penempatan kerja. Dengan demikian, lulusan dapat memperoleh informasi yang lebih baik tentang peluang kerja yang tersedia dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja.

Tabel 5.B.1
Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	4.423	4.191	3.973	3.793	3.594	3.447
SMP	2.826	2.794	2.762	2.738	2.717	2.699
SMA Umum	10.539	10.405	10.247	10.094	9.880	9.695
SMA Kejuruan	3.547	3.509	3.450	3.383	3.275	3.169
Diploma I/II/III	848	828	807	786	760	737
Universitas	2.197	2.152	2.103	2.060	2.003	1.957
Jumlah	**24.379**	**23.880**	**23.342**	**22.855**	**22.229**	**21.704**

Selain itu, pemerintah Kabupaten Asahan juga akan memperhatikan peningkatan kualitas pendidikan dasar dan menengah untuk jangka panjang. Dengan memperbaiki kurikulum, meningkatkan kompetensi guru, dan menyediakan fasilitas pendidikan yang memadai, diharapkan lulusan pendidikan rendah dan menengah di masa depan akan memiliki keterampilan yang lebih baik dan lebih siap menghadapi tantangan di pasar kerja. Dalam rangka mendukung semua upaya tersebut, Pemerintah Kabupaten Asahan juga berkomitmen untuk meningkatkan infrastruktur digital dan akses internet. Dengan akses yang lebih baik ke teknologi informasi, lulusan dapat memanfaatkan berbagai platform online untuk mencari pekerjaan, mengikuti kursus keterampilan, dan berpartisipasi dalam program pelatihan jarak jauh. Peningkatan literasi digital juga menjadi fokus penting, mengingat peran teknologi yang semakin dominan dalam berbagai sektor pekerjaan.

Tak kalah krusial, jika melihat dari sisi tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Asahan diperkirakan tertinggi oleh pendidikan menengah dan tinggi, lebih spesifik pada tingkat pendidikan Diploma. Pada tahun 2024, diperkirakan TPT Diploma sebesar 10,09 persen kemudian hingga pada tahun

2029 menjadi sebesar 7,90 persen. Perkiraan tingginya tingkat pengangguran terbuka di kalangan lulusan pendidikan menengah dan tinggi di Kabupaten Asahan mencerminkan tantangan yang signifikan dalam menyelaraskan output pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Banyak lulusan dari berbagai jenjang pendidikan yang kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan angka pengangguran terdidik di Kabupaten Asahan.

Tabel 5.B.2
Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(%)

Tingkat Pendidikan	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	3,69	3,61	3,53	3,48	3,41	3,38
SMP	3,76	3,67	3,58	3,51	3,45	3,40
SMA Umum	8,81	8,42	8,04	7,69	7,32	6,99
SMA Kejuruan	6,53	6,06	5,61	5,17	4,72	4,31
Diploma I/II/III	10,09	9,63	9,18	8,75	8,31	7,90
Universitas	6,30	6,02	5,74	5,49	5,23	5,00
TPT	5,92	5,71	5,50	5,31	5,10	4,91

Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat pengangguran terbuka di kalangan lulusan ini termasuk ketidaksesuaian antara keterampilan yang diperoleh selama masa pendidikan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri. Kurikulum pendidikan sering kali tidak memberikan penekanan yang cukup pada keterampilan praktis dan pengalaman lapangan, sehingga lulusan kurang siap untuk langsung terjun ke dunia kerja. Selain itu, pertumbuhan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah lulusan baru juga memperparah situasi ini. Untuk mengatasi masalah ini, Pemerintah Kabupaten Asahan akan menyusun berbagai upaya strategis yang diarahkan pada peningkatan keterampilan lulusan serta penciptaan lapangan kerja yang lebih banyak.

Salah satu langkah utama adalah mereformasi sistem pendidikan agar lebih responsif terhadap kebutuhan pasar kerja. Ini melibatkan revisi kurikulum untuk memasukkan lebih banyak komponen praktis, serta peningkatan kerjasama antara institusi pendidikan dan industri lokal. Program magang yang terstruktur

dan berbasis industri diharapkan dapat memberikan pengalaman kerja yang berharga bagi para siswa sebelum mereka lulus. Selain itu, pemerintah Kabupaten Asahan juga akan berfokus pada peningkatan akses terhadap pelatihan vokasional dan sertifikasi keterampilan. Dengan menyediakan berbagai program pelatihan yang sesuai dengan permintaan pasar, pemerintah berharap dapat meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja. Program pelatihan ini mencakup berbagai bidang seperti teknologi informasi, manufaktur, pariwisata, dan layanan kesehatan, yang semuanya memiliki potensi pertumbuhan yang tinggi.

Dalam jangka panjang, Pemerintah Kabupaten Asahan juga berencana untuk memperkuat ekosistem kewirausahaan di kalangan lulusan pendidikan menengah dan tinggi. Melalui program kewirausahaan yang komprehensif, termasuk pelatihan bisnis, akses ke modal usaha, dan bimbingan dari mentor berpengalaman, diharapkan lebih banyak lulusan yang tertarik dan mampu untuk memulai usaha sendiri. Inisiatif ini bertujuan untuk mengurangi ketergantungan pada lapangan pekerjaan formal dan mendorong penciptaan lapangan kerja baru di sektor informal. Pemerintah Kabupaten Asahan juga akan menginisiasi program bimbingan karir dan penempatan kerja untuk membantu lulusan dalam proses pencarian kerja. Layanan ini mencakup penyediaan informasi tentang peluang kerja, bantuan dalam penyusunan CV dan persiapan wawancara, serta koneksi dengan perusahaan-perusahaan yang sedang mencari tenaga kerja. Dengan memfasilitasi proses transisi dari pendidikan ke dunia kerja, pemerintah berharap dapat mengurangi waktu tunggu bagi lulusan untuk mendapatkan pekerjaan.

Untuk mendukung semua inisiatif ini, Pemerintah Kabupaten Asahan juga berkomitmen untuk meningkatkan infrastruktur digital dan akses internet. Dengan demikian, lulusan dapat memanfaatkan berbagai platform online untuk mencari pekerjaan, mengikuti kursus online, dan berpartisipasi dalam program pelatihan jarak jauh. Peningkatan literasi digital di kalangan lulusan juga menjadi fokus penting, mengingat peran teknologi yang semakin besar dalam berbagai sektor pekerjaan. Secara keseluruhan, meskipun tantangan tingkatnpengangguran terbuka di kalangan lulusan pendidikan menengah dan tinggi di Kabupaten Asahan cukup kompleks, pemerintah Kabupaten Asahan

bertekad untuk mengatasinya melalui berbagai kebijakan dan program yang terintegrasi. Dengan langkah-langkah yang strategis dan berkelanjutan, diharapkan tingkat pengangguran terbuka di kalangan lulusan dapat ditekan, serta tercipta tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja.

C. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, selama periode tahun 2024-2029 pengangguran di Kabupaten Asahan akan lebih tinggi laki-laki dibandingkan perempuan, dapa dilihat pada perkiraan pengangguran terbuka pada tahun 2024 sebanyak 13.710 orang (56,24%) bagi laki-laki dan sebanyak 10.669 orang (43,76%) bagi perempuan. Kemudian hingga pada tahun 2029 diperkirakan menurun menjadi sebanyak 11.957 orang (55,09%) bagi laki-laki dan menjadi sebanyak 9.747 orang (44,91%) bagi perempuan. Tingginya pengangguran di kalangan laki-laki dibandingkan perempuan di Kabupaten Asahan mencerminkan dinamika yang kompleks dalam struktur pasar kerja. Beberapa faktor yang menyebabkan ketimpangan ini antara lain adalah norma-norma sosial dan budaya yang masih cenderung mendukung partisipasi laki-laki dalam sektor formal, serta keterbatasan akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan yang memadai.

Tabel 5.C.1
Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(Orang)

Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	13.710	13.379	13.025	12.705	12.298	11.957
Perempuan	10.669	10.501	10.317	10.149	9.931	9.747
Jumlah	**24.379**	**23.880**	**23.342**	**22.855**	**22.229**	**21.704**

Secara tradisi, di kalangan masyarakat Kabupaten Asahan, peran laki-laki lebih sering diidentifikasi dengan pekerjaan formal di sektor industri, pertanian, atau konstruksi, sementara perempuan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan rumah tangga dan sektor informal. Norma-norma ini memengaruhi persepsi masyarakat tentang peran gender di tempat kerja dan dapat menjadi hambatan bagi perempuan untuk memasuki atau maju dalam karier formal. Selain itu,

keterbatasan akses perempuan terhadap pendidikan yang berkualitas dan pelatihan keterampilan yang sesuai juga berperan dalam tingginya pengangguran di kalangan laki-laki dibandingkan perempuan. Faktor-faktor ini termasuk kesenjangan dalam akses pendidikan bagi perempuan, terutama di daerah pedesaan, serta kurangnya program pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan perempuan dalam sektor-sektor yang memiliki permintaan tinggi.

Begitupula dengan perkiraan tingkat pengangguran terbuka, TPT perempuan juga diperkirakan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, meskipun keduanya diperkirakan mengalami penurunan selama periode tahun 2024-2029. Jika disimak pada perkiraan tersebut, pada tahun 2024 diperkirakan TPT jenis kelamin perempuan sebesar 7,27 persen, sedangkan pada laki-laki sebesar 5,16 persen. Kemudian hingga pada tahun 2029, TPT perempuan masih lebih tinggi dibandingkan laki-laki yakni menjadi sebesar 6,16 persen bagi TPT jenis kelamin perempuan dan menjadi sebesar 4,21 persen pada TPT jenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.C.2
Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029
(%)

Jenis Kelamin	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	5,16	4,97	4,78	4,60	4,39	4,21
Perempuan	7,27	7,05	6,82	6,61	6,37	6,16
TPT	5,92	5,71	5,50	5,31	5,10	4,91

Untuk mengatasi ketimpangan ini, Pemerintah Kabupaten Asahan akan merancang berbagai upaya strategis. Salah satu langkah utama adalah meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan. Program-program ini mencakup penyediaan beasiswa, fasilitas pendidikan yang ramah perempuan, dan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, pemerintah juga berupaya untuk mengubah norma-norma budaya yang membatasi partisipasi perempuan dalam pasar kerja formal. Melalui kampanye kesadaran masyarakat dan program-program pengarusutamaan gender, pemerintah berusaha untuk

mempromosikan kesetaraan akses dan kesempatan dalam dunia kerja bagi laki-laki dan perempuan.

Upaya lain yang dilakukan termasuk pemberian insentif kepada perusahaan untuk merekrut dan mempekerjakan perempuan, serta pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, seperti cuti melahirkan yang layak dan fasilitas penitipan anak di tempat kerja. Pemerintah Kabupaten Asahan juga akan berfokus pada peningkatan keterampilan dan kewirausahaan perempuan sebagai sarana untuk meningkatkan partisipasi mereka dalam angkatan kerja. Program-program pelatihan kewirausahaan, dukungan modal usaha, dan bimbingan bisnis ditujukan untuk memberdayakan perempuan secara ekonomi dan sosial. Secara keseluruhan, Pemerintah Kabupaten Asahan terus berupaya untuk mengurangi ketimpangan gender dalam tingkat pengangguran dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan. Melalui kebijakan yang progresif dan program-program yang berfokus pada pemberdayaan perempuan, diharapkan dapat tercipta pasar kerja yang lebih seimbang dan dinamis, yang akan menguntungkan bagi seluruh masyarakat Kabupaten Asahan.

BAB VI
KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

Beragam permasalahan ketenagakerjaan menjadi tantangan yang sustainable bagi suatu Negara dari pemerintah pusat, provinsi, hingga daerah atau kab/kota, masalah ketenagakerjaan cenderungakan akan semakin kompleks di masa datang dengan timbulnya pengaruh dari berbagai factor internal maupun eksternal yang muncul secara acak dan tidak dapat diprediksi sehinga akan membawa konsekuensi fatal bila tidak dapat diprediksi sehingga akan membawa konsekuensi fatal bila tidak tertangani secara sungguh-sungguh serta tidak terprogram kan dengan baik dan sistematis.

Secara umum, kecenderungan masalah ketenagakerjaan di kabupaten Asahan tidak lepas dari masalah klasik ketenagakerjaan, diantaranya (1) percepatan tumbuhnya penduduk usia kerja yang tidak disertai dengan percepatan pertumbuhan lapangan pekerjaan; (2) masih relatif rendahnya produktivitas tenaga kerja disebabkan masih rendahnya kualitas pendidikan dan keterampilan pekerja; (3) tingkat pengangguran terbuka yang masih didominasi oleh tenaga kerja terdidik; (4) kurangnya informasi mengenai sarana pencarian kesempatan kerja; (5) tidak adanya link and match antara

pendidikan vokasi dan kebutuhan pasar kerja; (6) adanya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja; dan (7) masih banyak terjadi kasus kecelakaan kerja.

Memasuki era bonus demografi yang tengah melanda Indonesia dan diperkirakan mencapai puncak pada tahun 2030, menjadi tantangan besar bagi kabupaten Asahan sendiri Momentum tersebut merupakan fenomena yang harus dihadapi sebab dapat menjadi peluang yang berdampak positif sekaligus menjadi bencana apabila tidak dipersiapkan dengan baik dan matang. Hadirnya pandemi Covid-19 juga menyebabkan tantangan tambahan yang sangat berdampak pada seluruh kondisi kegiatan masyarakat di segala aspek kehidupan, baik sosial, ekonomi, maupun pada aspek ketenagakerjaan, mulai dari lumpuhnya aktifitas berbagai sektor kegiatan hingga percepatan perubahan era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai melalui penggunaan teknologi dan otomatisasi yang semakin pesat telah memberikan gambaran atas kelangsungan dunia di masa depan yang harus diantisipasi sekaligus dimanfaatkan secara cermat oleh berbagai elemen masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah untuk menghindari dampak buruk sekaligus tetap memajukan pembangunan ketenagakerjaan di kabupaten Asahan.

Solusi terhadap permasalahan tersebut membutuhkan upaya terencana, terpadu, terkoordinasi dan menyeluruh yang akan terpenuhi bila adanya suatu kebijakan, strategi serta program yang tepat dan berkesinambungan. Berdasarkan Visi Kepala Daerah Kabupaten Asahan terpilih periode 2025-2030 yaitu:

“KABUPATEN ASAHAN SEJAHTERA, RELIGIUS, MAJU, DAN BERKELANJUTAN”

Menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan Kabupaten Asahan yang ingin dicapai dalam kurun waktu hingga tahun 2030, sehinggga diharapkan dan perlu adanya komitmen seluruh pemangku kepentingan di Kabupaten Asahan untuk saling bekerja sama dalam mewujudkan visi tersebut.

Dalam rangka mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka disusun misi yakni:

1. Menyelenggarakan pemerintahan yang profesional, efektif, inovatif dan akuntabel.
2. Mempercepat Pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur.
3. Meningkatkan iklim investasi yang kondusif untuk pengembangan usaha dan menciptakan lapangan kerja.
4. Meningkatkan produktifitas pertanian dan kesejahteraan petani.
5. Meningkatkan pemahaman, pengamalan dan memelihara kerukunan kehidupan beragama.
6. Meningkatkan akses dan kualitas penyelenggaraan pendidikan.
7. Mengembangkan budaya literasi IPTEK dalam kehidupan.
8. Meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan.
9. Menyelenggarakan Pembangunan dengan prinsip keseimbangan, kesinambungan dan berwawasan lingkungan.

Dalam mewujudkan visi misi, serta mencapai tujuan dan sasaran pemerintah Kabupaten Asahan, Dinas Ketenagakerjaan menerapkan beberapa kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan untuk tujuan mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang sedang maupun apan terjadi pada masa datang yang dalam pelaksanaannya mengacu sesuai dengan amanat Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyangkut pendayagunaan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja, dan kesejahteraan pekerja. Adapun beberapa kebijakan yang diterapkan sebagai berikut:

A. Kebijakan Umum

Kebijakan umum merupakan kebijakan yang berdampak secara luas dan berkelanjutan yang erat kaitannya dengan perluasan dan penciptaan kesempatan kerja dalam memecahkan permasalahan ketenagakerjaan sebagai upaya mencapai kesejahteraan di Kabupaten Asahan. Dalam pelaksanaannya, kebijakan umum dibagi menjadi 3 (tiga) bagian antara lain sebagai berikut:

1. Kebijakan Pengendalian Pertambahan Penduduk

   Permasalahan yang terdapat di kabupaten Asahan salah satunya adalah pengendalian pertambahan penduduk yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia. Jumlah penduduk yang terus semangkin bertambah, diikuti perubahan struktur umur, pola distribusi dan mobilitas harus di imbangi dengan ketersediaan kesemapatan kerja, oleh karenanya perlu adanya strategi khusus dan kebijakan guna menjaga keseimbangan pertambahan penduduk, diantaranya yaitu:

   a. Peningkatan akses pelayanan Kelurga Berencana (KB) dan Keluarga Reproduksi (KR) yang merata dan berkualitas;
   b. Peningkatan tata kelola pemerintahan, penelitian, dan pengembangan di bidang KB;
   c. Pemberian pemahaman mengenai pentingnya manfaat program KB dan KR secara meluas;

d. Pembinaan dan bimbingan terkait pembangunan wawasan kependudukan dan pembangun keluarga;
e. Memfasilitas penyelenggaraan perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga;
f. Pengendalian tingkat kelahiran ,dilakukan dengan program mengatur jarak kehamilan , penundaan perkawanan usia muda.

2. Kebijakan Kesehatan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia erat kaitannya dengan aspek kesehatan. Kesehatan merupakan pondasi awal yang menjadi landasan dalam memperoleh kualitas dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tingkat kesehatan tinggi salah satu indikator guna mencapai tujuan bersama dalam membangun Kabupaten Asahan untuk mewujudkan masyarakat Kabupaten Asahan yang sejahtera. Kebijakan bidang kesehatan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, diantaranya yaitu:

a. Peningkatan akses pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas, pemenuhan gizi masyarakat, penerapan pola hidup bersih dan sehat serta penyehatan lingkungan;
b. Peningkatan upaya pencegahan dan pengendalian penyakit menular, penyakit tidak menular dan superveilans epidemiologi;
c. Peningkatan akses pelayanan kesehatan dasar dan rujukan yang berkualitas, dilakukan dengan meningkatkan kualitas dan keterjangkauan pelayanan kesehatan dasar di Puskesmas dan jaringannya maupun pelayanan kesehatan di Rumah Sakit.

3. Kebijakan Investasi

Investasi berpengaruh penting terhadap perekonomian. Investasi memiliki hubungan positif terhadap pendapat wilayah, semaking mudah proses investasi maka semangkin banyak dan semangkin tinggi pendapat yang di hasilkan suatu wilayah. Disamping itu, investasi dapat

memperbesar kapasitas produksi ekonomi yang dapat menambah permintaan kebutuhan seluruh masyarakat dan meningkatkan kesmpatan kerja. Dengan bertambahnya investasi maka akan tercipta kesempatan kerja baru yang pada akhirnya akan menyerap tenaga kerja yang berdampak positif terhadap pengurangan angka penganggur di Kabupaten Asahan memiliki potensi daerah berupa sumber daya alam berbasis lahan yang bias di kembangkan dengan baik. Dengan memiliki potensi daerah besar, diharapkan dapat menjadi pintu masuk investor baik dalam maupun luar negeri untuk berinvestasi di Kabupaten Asahan melalui pembangunan industry, pariwisata maupun sektor strategis lainnya. Dalam menuju kesuksesan tersebut, diperlukan adanya kebijakan yang dapat dilakukan di antaranya:

a. Memberikan kemudahan regulasi dalam berinvestasi;
b. Peningkatan penanaman modal yang berdaya saing;
c. Peningkatan efektivitas promosi penanaman modal, terutama di wilayah potensi daerah;
d. Peningkatan kualitas layanan penanaman modal;
e. Mendorong peningkatan penanaman modal di bidang usaha dan sektor yang banyak menyerap tenaga kerja;
f. Penyiapan potensi sumber daya, sarana dan prasarana;
g. Terdapat 2 (dua) proyek yang di targetkan menjadi investasi strategis di Kabupaten Asahan, diantaranya yaitu:
    a. Pembangunan gerbang tol trans-Sumatera sebagai exit tol, memberikan dampak positif dalam menggembangkan kawasan industry;
    b. Pengembangan Stasiun Kabupaten Asahan.

B. Kebijakan Pengendalian Tambahan Angkatan Kerja

Pengendalian tambahan angkatan kerja merupakan langkah awal dalam mengatasi masalah pengangguran. Kebijakan pengendalian tambahan angkatan kerja erat kaitanya dengan tambahan angkatan kerja usia sekolah (Usia 15-19 tahun) yang diharapkan usia tersebut tetap berpartisipasi dalam dunia pendidikan. Sejak berlangsungnya pandemic Covid-19, penduduk usia 15-19 yang tidak bersekolah dan memasuki dunia kerja cenderung meningkat secara signifikan. Disisi lain, kehadiran era Revolusi Industri 4.0 juga menuntut angkatan kerja yang semangkin kompeten dan terampil. Kebijakan pengendalian tambahan kerja ini perlu di lakukan sebagai upaya dalampenyiapan angkatan kerja yang berkualitas yang turut berdampak pada perubahan tingkat pendidikan untuk penyediaan melalui:

a. Pembangunan infrastruktur pendidikan untuk penyediaan fasilitas dan biaya pendidikan yang semangkin terjangkau;
b. Pembangunan dan pengembangan sekolah kejuruan dan lembaga-lembaga pelatihan yang sesuai dengan potensi wilayah;
c. Penerapan program wajib belajar 12 tahun;
d. pemberian beasiswa dan bantuan biaya berpendidikan bagi mahasiswa ke perguruan tinggi.

C. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan

Pembangunan SDM melalui dunia pendidikan merupakan salah satu priroitas pemerintahan dalam penyiapan tenaga kerja yang berkualitas untuk mencapai iklim ketenagakerjaan yang kondusif. Penyiapan tenaga kerja yang berkualitas perlu didukung kebijakan terkait pendidikan dan pelatihan yang baik

Pendidikan yang baik akan memberikan kemudahan dan motivasi bagi penduduk usia sekolah untuk tetap berada di dunia pendidikan yang berdampak berkurangnya angkatan kerja di usia sekolah sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kuantitas dan kualitas tingkat nantinya akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, terampil, disiplin, dan

memiliki etos kerja produktif sehingga mampu bersaing di pasar kerja yang semakin fleksibel dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri serta memiliki perilaku yang di butuhkan untung menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Beberapa kebijakan bidang pendidikan dan pelatihan yang di lakukan, diantaranya yaitu:

a. Pembangunan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) BLK Kab. Asahan
b. Membangun Sinergitas dan koloborasi antara Kementrian Lembaga, Stake holder, Dunia Usaha Dunia industry, Lembaga Pemerintah dan Lembaga Swasta
c. Peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan sertifikasi, pelatihan, dan alokasi tunjangan;
d. Penerapan program wajib belajar 12 tahun dan kemudahan pemberian beasiswa;
e. Memperbaiki dan penguatan kurikulum muatan local;
f. Peningkatan kualitas Pendidikan yang berbasis teknologi informasi;
g. Pengembangan pendidikan vokasi dan kewirausahaan yang memenuhi Kualifikasi Keahlian Nasional Indonesia (KKNI);
h. Pengembangan sarana dan prasarana pendidikan;
i. Penciptaan pelatihan kerja berkonsep long life skill bagi angkatan kerja yang meliputi skiling, up-skiling, re-skiling;
j. Mendorong kolaborasi antara industry dan lembaga pendidikan serta lembaga pelatihan dalam bidang pendidikan;
k. Penciptaan pelatihan pemberdayaan wirausaha baru tenaga kerja mandiri dengan pendampingan stakeholder/instansi terkait;
l. Pengembangan sarana dan prasarana serta modul pelatihan yang sesuai dengan potensi daerah serta perkembangan kebutuhan industry pada Balai Pelatihan Vokasi (BPV) milih pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja (LKP) milik swasta.

D. Kebijakan Sektoral

Peranan setiap sektor memiliki pengaruh besar terhadap pertumbuhan secara umum di wilayah. Potensi sektor yang terus di kembangkan dan dikelola dengan baik memiliki peran dalam peningkatan kesempatan kerja, peningkatan pendapat masyarakat dan wilayahnya, dan berbagai keuntungan lain sesuai dengan potensi tiap sektor itu sendiri. Kebijakan di setiap sektor yang dapat mendukung tujuan tersebut diantaranya sebagain berikut:

1. Sektor Pertanian

   Berdasarkan potensi daerah, tanah di Kabupaten Asahan yang subur cocok untuk perkebunan dan pertanian. Pertanian di kabupaten Asahan merupakan sektor yang berperan besar dalam rangka penyediaan pangan untuk mendukung ketahanan pangan lokal maupun nasional dalam memenuhi hak atas pangan melalui tanaman pangan dan holtikultura. Di sisi lain, sektor pertanian masih menjadi sektor yang medominasi jumlah tenaga dalam jumlah banyak. Hal ini akan terus dipertahankan serta ditingkatkan melalui berbagai upaya secara komprehensif. Upaya yang dilakuan melalui kebijakan dengan mempertimbangkan potensi, peluang, diantaranya yaitu;

   a. Peningkatan kapasitas SDM penyuluh dan petani/peternak dengan pemberian pelatihan-pelatihan dan pendampingan, pemberian modal maupun sarana produksi;
   b. Peningkatan kuantitas dan kualitas produk komoditas tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan melalui pengembangan dan penggunaan bibit ungul, peningkatan akses petani terhadap pupuk, dan penggunaan alat mesin pertanian;
   c. Pengembangan lumbung pangan berbasis sumberdaya lokal;
   d. Pembangunan Infrastruktur dan SDM serta meningkatkan partisipasi petani muda melalui penerapan kolaborasi platform teknologi untuk menuju pembangunan pertanian modern;

e. Pengembangan korporasi petani melalui penyediaan dan penyebarluasaan informasi,pengembangan SDM,pengembangan kemampuan permodalan,dan pengembangan jejaring kemitraan;
f. Peningkatan sarana dan prasarana perdagangan dan pemanfaatan ruang publik untuk pengembangan kegiatan UMKM sebagai pendorong dan memfasilitasi aktivitas usaha masyarakat;
g. Mengoptimalkan penanganan pascapanen dan pemasaran hasil pertanian/perkebunan.

2. Sektor Pertambangan dan Penggalian

Kabupaten Asahan dikenal wilayah yang kaya dengan sumber daya alam berupa bantuan dan pasir dengan kualitas baik.Tingginya potensi pertambangan dan penggalian yang ada harus diiringi dengan penciptaan kesempatan kerja yang maksimal sehingga juga berdampak pada peningkatan pendapatan masyarakat serta pendapatan asli daerah. Beberapa kebijakan yang dapat dilakukan Pemerintah Kabupatan Asahan, diantara yaitu:

a. Sosialisasi terkait Izin Usaha Pertambangan (IUP) dan mempermudahkan izin usaha tambang dengan melihat dampak risiko terhadap kelestarian alam;
b. Inventarisasi dan pengembangan potensi tambang;
c. Pembinaan dan penerapan Good Mining Practice di Perusahaan Tambang/pemegang izin;
d. Pembinaan dan penerapan Corporate Sosial Responsibility (CSR) dan menciptakan program pelatihan Tenaga Kerja Lokal (TKL) di Perusahaan Pertambangan;
e. Pengembangan UMKM bagi tenaga kerja yang berada di daerah sekitar lokasi pertambangan.

3. Sektor Industri Pengolahan

Kabupaten Asahan merupakan salah satu daerah yang cukup berperan dalam memanfaatkan potensi sumber daya alam yang dimilikinya.

Berbagai cara pemanfaatan sumber daya alam salah satunya terdapat pada sektor industri. Sektor industry di Asahan diarahkan pada pengembangan industri kecil berbasis agro yang diprioritaskan pada industry rumah tangga dengan salah satu produk unggulan yaitu kerajinan kulit-kulit sapi yang dimanfaatkan menjadikan pengolahan produk kulit berkembang pesat, bahkan di Kabupaten ini terdapat kawasan industri dengan berbagai hasil produk kerajinan kulit Industri kerajinan kulit ini merupakan industri padat karya yang mampu menyerap banyak tenaga kerja selain itu, industri garmen juga merupakan salah satu industri prospektif yang cukup berkembang di Kabupaten ini. Dalam mendukung semakin berkembangnya industri kerajinan kulit serta industri pengolahan lainnya di Kabupatan Asahan, beberapa kebijakan yang dapat dilakukan pemerintah diantaranya sebagai berikut:

a. Memberikan kemudahan investasi bagi para investor industri pengolahan;
b. Peningkatan kapasitas SDM wirausaha melalui pelatihan-pelatihan yang menunjang berwirausaha;
c. Membangun infrastruktur pelatihan serta pendidikan vokasi yang menitikberatkan kurikulum industri;
d. Membangun kolaborasi bersama perguruan tinggi dalam mengembangkan talanta calon wirausahawan;
e. Pemberian insentif kepada para wirausaha;
f. Pendampingan akses permodalan dan dana murah (Kredit Usaha Rakyat);
g. Pembangunan fasilitas UMKM;
h. Meningkatkan pasar ekspor produk unggulan;
i. Pengembangan wilayah industri padat karya.

4. Sektor Listrik, Gas dan Air

Kontribusi penyerapan tenga kerja sektor listrik,gas dan air di Kabupaten Asahan diperkirakan masih relatif sedikit, meskipun demikian peranan

sektor ini tentu sangat penting dikarenakan keterkaitan dengan sektor-sektor ekonomi lainnya perilaku konsumtif masyarakat yang semakin meningkat turut memberikan pengaruh dalam peningkatan kesempatan kerja. oleh karenanya kesempatan kerja sektor listrik, gas dan air perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan mempertimbangkan efisiensi dan produktivitasnya. Sehubungan dengan itu,kebijakan yang dapat dilakukan diantaranya yaitu:

a. Pengembangan jaringan listrik secara merata hingga ke desa-desa.
b. Pengembangan listrik dengan pemanfaatan teknologi sehingga menjadi lebih efisien;
c. Peningkatan kompetensi SDM bidang listrik, gas dan air;
d. Penyediaan gas yang terjangkau dan pasokan stok yang cukup;
e. Peningkatan pendistribusian pasokan gas yang dapat menjangkau ke desa- desa;
f. Pengadaan infrastruktur bidang air dan sanitasi;
g. Pemberian pemahaman pentingnya penggunaan air bersih yang seperlunya kepada masyarakat;
h. Menjalin Kolaborasi dengan stakeholder terkait penyediaan air minum dan sanitasi.
i. Mendorong penggunaaan Energi Baru Terbarukan (EBT) bagi masyarakat, khususnya bagi sektor komersial dan industri untuk mempergunakan teknologi yang lebih ramah lingkungan.

5. Sektor Bangunan

Sektor bangunan merupakan salah satu sektor yang cukup terdampak dengan adanya pandemi Covid-19. Selain fokus di pemulihan ekonomi pasca pandemi, pemerintah Kabupatan Asahan juga mulai serius untuk melanjutkan dan menuntaskan kegiatan pembangunan yang sudah berlangsung maupun yang sudah direncanakan.Dengan berjalannya kembali sektor ini,akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja dan meningkatkan kontribusi terhadap investasi Kabupaten Asahan dalam

mendukung hal tersebut,sasaran dan arah kebijakan yang dapat dilakukan diantaranya sebagai berikut:

a Peningkatan pembinaan dan pengawasan dalam pembangunan infrastruktur;
b. Pembangunan infrastruktur dan konektivitas antar kawasan industri dengan wilayah sekitarnya;
c. Pengembangan sentra Industri Kecil Menengah (IKM)
d. Revitalisasi prasarana dan sarana/infrastruktur sesuai dengan kondisi kelayakan dan kebutuhan;
e. Perluasan pembangunan Rumah Tidak Layak Huni (RTLH) bagi masyarakat;
f. Rehabilitasi akses jalan menuju destinasi wisata daerah;

6. Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran
7. Sektor ini merupakan sektor yang cukup berkontribusi terhadap pembentukan PDRB serta sektor dengan penyerapan tenaga kerja yang cukup banyak di Kabupaten Asahan.Strategi dan kebijakan yang dapat diambil di sektor perdagangan,hotel dan restoran yaitu sebagai berikut:
   a. Pemberdayaan koperasi dan usaha mikro sebagai pilar ekonomi kerakyatan;
   b. Meningkatkan jaringan kolaborasi antar sektor dalam perumusan kebijakan untuk akselerasi pariwisata;
   c. Memberikan kemudahan investasi pariwisata dalam bentuk penyederhanaan regulasi;
   d. Peningkatan efektivitas komunikasi pemasaran destinasi unggulan daerah;
   e. Pengembangan pariwisata terpadu dengan dukungan digitalisasi;
   f. Pengembangan ekonomi lokal dengan menjalin sinergi antar pemerintah daerah, stakeholder hingga sektor swasta;
   g. Pengembangan wilayah sentra UMKM dan promosi produk unggulan daerah;

h. Mendorong pemuda-pemudi Asahan terhadap penggunaan dan promosi produk unggulan daerah;

7. Sektor Angkutan

Sektor angkutan di Kabupaten Asahan dikategorikan sebagai sektor pendukung sektor unggulan lainnya. Meskipun sektor ini tidak banyak berkontribusi terhadap pembentukan PDRB Kabupaten Asahan, namun sektor ini memberikan cukup banyak kesempatan kerja bagi masyarakat. Diharapkan sektor angkutan dapat menjadi salah satu sektor unggulan daerah dan selalu adanya peningkatan penyerapan tenaga kerja. Arah kebijakan yang dapat dilakukan dalam mencapai harapan tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Peningkatan layanan angkutan barang yang memprioritaskan pada keselamatan dan jasa angkutan barang;
b. Penyempurnaan aturan di bidang angkutan barang yang aman,nyaman dan selamat;
c. Membangun sistem teknologi aplikasi data angkutan barang komoditi sebagai peningkatan pengawasan terhadap angkutan barang;
d. Perluasan pemberian layanan angkutan umum gratis bagi pelajar guna meningkatkan kenyamanan dan dorongan penyemangat bersekolah serta mengurangi penggunaan kendaraan bermotor bagi pelajar;
e. Pengembangan angkutan umum berbasis teknologi;
f. Peningkatan layanan dan revitalisasi fasilitas transportasi;
g. Perluasan layanan transportasi umum ke daerah terpencil;
h. Memasifkan sosialisasi program retrukturisasi angkutan umum massal;
i. Peningkatan aksebilitas pelayanan angkutan antar destinasi wisata;

8. Sektor Keuangan

   Sektor keuangan menjadi sektor strategis yang berfungsi sebagai sarana permodalan bagi sektor rill yang berpotensi dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi di kabupaten asahan. Dengan hadirnya revolusi industri 4.0 turut menjadi sebuah dorongan bagi sektor ini dalam meningkatkan layanannya berbasis digital. Berkembangnya sektor keuangan akan berdampak positif bagi berbagai transaksi finansial yang dapat di lakukan secara efektif dan efesien, dan yang pada akhirnya akan merambat ke penyerapan tenaga kerja yang semangkin meningkat. Adapun kebijakan yang perlu di lakukan adalah:

   a. Pengembangan bank pembangunan daerah dan industri keuangan dalam transformasi berbasis digital;
   b. Menerapkan model pengaturan dan peningkatan pengawasan terhadap industri keuangan offline ataupun online dengan bekerjasama dengan stakeholder terkait;
   c. Menjalin kolaborasi bersama sekolah sekolah untuk mobilisasi tabungan siswa guna menumbuhkan gemar menabung pada generasi muda;
   d. Meningkatkan dan memfasilitasi mobilisasi dana masyarakat lewat gerakan menabung bekerjasama dengan stakeholder terkait;
   e. Mendorong industri keuangan turut berpartisipasi untuk mendanai usaha-usaha yang dijalankan dengan prinsip padat karya;
   f. Peningkatan layanan pinjaman yang merakyat bagi masyarakat;
   g. Penyederhanaan regulasi terkait pemodelan jelang masa tanam bagi petani;
   h. Menjalin kolaborasi dan sinergi bersama industri jasa keuangan dengan badan usaha pemerintah/swasta dalam rangka peningkatan layanan program kemitraan;

i. Pemberdayaan konsumen, dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap industri jasa keuangan maupun lembaga jasa keuangan;
j. Pencegahan penghimpunan Dana/Investasi Tanpa Izin, dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga jasa keuangan formal;

9. Sektor Jasa Kemasyarakatan

Sektor jasa memiliki cakupan yang tergolong luas, yang meliputi administrasi umum dan pertanahan, kesehatan, dan pelayanan sejenis, pelayanan sosial, dan hubungan masyarakat, pelayanan pariwisata dan kebudayaan, pelayanan perseorangan dan rumah tangga. Sektor ini masih sangat berpeluang tumbuh di Kabupaten Asahan terutama pada pariwisata dan industri kreatif yang mana sektor tersebut terus berkembang dari waktu ke waktu. Sektor jasa diperkirakan dapat menjadi sektor andalan di Kabupaten Asahan apabila dapat di kelola dengan baik dan dapat memberikan pengaruh besar bagi perekonomian daerah. Beberapa kebijakan yang dapat ditempuh diantaranya yaitu;

a. Menyediakan permodalan bagi UMKM untuk mendorong populasi usaha;
b. Meningkatkan daya saing pelaku jasa didorong dengan regulasi yang memberikan kesempatan pertumbuhan sektor jasa untuk berkembang;
c. Menyediakan fasilitas bagi para pelaku jasa;
d. Menyiapkan regulasi terkait pariwisata dan rencana induk pariwisata daerah;
e. Menata infrastruktur, destinasi, sarana prasarana wisata daerah;
f. Meningkatkan promosi wisata daerah dan iklan pariwisata berbasis digital;

g. Menjalin kerjasama dengan perusahaan/instansi terkait dalam melakukan promosi, seperti perusahaan tour & travel, perhotelan dan lainnya;
h. Menyelenggarakan event pariwisata untuk meningkatkan daya tarik wisatawan;

E. Kebijakan Pelatihan & Produktivitas Tenaga Kerja

Pelatihan dan produktivitas di bidang ketenagakerjaan menjadi penting karena perubahan pasar kerja akibat globalisasi dan revolusi industri 4.0, yang mengharuskan tenaga kerja memiliki keterampilan baru dan relevan. Tantangan seperti pengangguran struktural dan kesenjangan keterampilan mendorong kebutuhan pelatihan yang efektif. Produktivitas yang tinggi meningkatkan efisiensi dan daya saing ekonomi. Selain itu, kebijakan nasional seperti RPJMN dan program pelatihan vokasi mendukung pengembangan sumber daya manusia, sementara industri memerlukan tenaga kerja yang siap pakai. Pelatihan juga memberdayakan masyarakat dengan meningkatkan peluang kerja dan kesejahteraan, serta mengatasi tantangan demografi seperti bonus demografi dan penuaan populasi.

Kebijakan pelatihan dan produktivitas yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan didasari oleh beberapa latar belakang yang signifikan, termasuk kondisi ekonomi lokal, tantangan ketenagakerjaan, dan aspirasi pembangunan berkelanjutan.

Adapun kebijakan terkait Pelatihan & Produktivitas tenaga kerja yang dapat dilakukan diantaranya:

a. Pelatihan Berbasis Kebutuhan Pasar, Mengadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal untuk memastikan tenaga kerja siap pakai.

b. Peningkatan Keterampilan Digital, Mengadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal untuk memastikan tenaga kerja siap pakai.
c. Pelatihan Vokasi dan Sertifikasi, Menyelenggarakan program pelatihan vokasi dan sertifikasi profesional untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja.
d. Program Magang dan On-the-Job Training, Mendorong program magang dan pelatihan langsung di tempat kerja untuk memberikan pengalaman praktis kepada tenaga kerja.
e. Kemitraan dengan Kementrian Lembaga Pemerintah dan Sektor Swasta, Berkolaborasi dan besinergi baik dengan Kementriaan, Perguruan Tinggi, Perusahaan/Industri, Stakeholder, Lembaga Pelatihan Pemerintah/Swasta untuk mengembangkan kurikulum pelatihan yang relevan dan menyediakan peluang pelatihan di tempat kerja.
f. Pelatihan Soft skills, Memberikan pelatihan keterampilan lunak seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
g. Pendampingan dan Konsultasi UMKM, Menyediakan layanan pendampingan dan konsultasi bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka.
h. Monitoring dan Evaluasi Program, Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap program pelatihan untuk memastikan efektivitas dan penyesuaian yang diperlukan.
i. Pengembangan Inftrastruktur Pelatihan, Meningkatkan fasilitas dan infrastruktur pusat pelatihan kerja seperti Balai Latihan Kerja (BLK) agar lebih memadai dan modern.

F. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja

Ketidakseimbangan jumlah angkatan kerja dengan jumlah kesempatan kerja merupakan salah satu masalah ketenagakerjaan yang berdampak pada meningkatnya jumlah pengangguran. Oleh karenanya perlu dilakukan langkah-langkah mitigasi di bidang ketenagakerjaan dengan adanya dukungan berupa kebijakan penempatan tenaga kerja yang diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi setiap individu pekerja. Sesuai dengan lokusnya, penempatan tenaga kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni penempatan tenaga kerja didalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Adapun kebijakan terkait penempatan tenaga kerja yang dapat dilakukan diantaranya:

a. Perluasan penyediaan informasi pasar kerja yang mudah di akses bagi seluruh kalangan masyarakat;
b. Memberikan dorongan dan memfasilitasi penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas;
c. Optimalisasi penyelenggaraan bursa tenaga kerja dan bursa kerja khusus secara periodik dalam pemasaran dan penempatan tenaga kerja;
d. Menggerakkan penyuluhan bursa kerja khusus di sekolah-sekolah serta pemasangan baliho dan penyebaran brosur terkait;
e. Pemberian sosialisasi mekanisme TKI procedural dan pemahaman tentang pekerja migran yang resmi;
f. Mendirikan pelayanan terpadu satu pintu berupa layanan penempatan tenaga kerja disekitar wilayah industry atau pariwisata;
g. Optimalisasi pelaksanaan antar kerja lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) serta peningkatan kapasitas dan kualitas petugas antar kerja;

h. Meningkatkan kolaborasi dan sinergitas pelayanan penempatan tenaga kerja terkait aspek pendataan supply and demand yang terintegrasi;
i. Pembangunan sistem teknologi informasi berbasis aplikasi yang menyediakan informasi lowongan pekerjaan yang terintegrasi dengan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan dan industry;
j. Mengedepankan konsep link and match kesediaan dan kebutuhan tenaga kerja dengan membangun kolaborasi dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar industri dan usaha.

G. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang menjamin kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja perlu adanya kerja sama yang baik antara pekerja dan pengusaha yang akan menimbulkan ketenangan dan keharmonisan bekerja bagi pekerja karena yakin akan hak-haknya yang dijamin sesuai dengan semestinya. Disisi lain, pengusaha akan memperoleh keuntungan berupa peningkatan produktivitas dan terciptanya lingkungan budaya kerja yang baik. Dengan demikian,kebijakan hubungan industrian dan jaminan sosial tenaga kerja berguna baik pada tenaga kerja itu sendiri maupun bagi para pelaku usaha. Beberapa strategi dan arah kebijakan yang dapat dilakukan diantaranya sebagai berikut:

a. Pembinaan dan pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit serta lembaga hubungan industrial lainnya.
b. Pembinaan dan pemberian pandangan terkait pentingnya penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi keberlangsungan perusahaan dan keharmonisan antar pengusaha dan pekerja;
c. Menyelenggarakan forum dialog antar pelaku hubungan industrial dan pihak terkait;
d. Peningkatan upaya pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;

e. Sosialisasi terkait manfaat BPJS ketenagakerjaan dan mewajibkan perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan;
f. Peningkatan kualitas mediator dalam menangani perselisihan hubungan industrial;
g. Membentuk tim deteksi dini perselisihan industrial di daerah padat industri.

BAB VII
PENUTUP

Rencana Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Tahun 2024-2029 merupakan dasar acuan rencana pembangunan ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan yang berbasis pendayagunaan tenaga kerja melalui pengendalian tambahan angkatan kerja baru, penciptaan kesempatan kerja sektoral, perencanaan pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan Jamsostek Ketenagakerjaan.

Dokumen ini dirancang untuk mengakomodir kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan yang terjadi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, rencana tenaga kerja ini dapat direvisi secara berkala untuk menyesuaikan dengan berbagai kebijakan dan program yang ada serta perkembangan baru, sehingga tetap relevan dengan kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan daerah.

Akhirnya, keberhasilan melaksanaan rencana tenaga kerja ini akan sangat bergantung pada komitmen, integritas dan dedikasi seluruh *stakeholders* (pihak terkait), sehingga tujuan pembangunan ketenagakerjaanya itu untuk pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual dapat terwujud.

PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN

DINAS KETENAGAKERJAAN

Jalan TURI No. 2 Telepon/Fax (0623) 41766

K I S A R A N - 21216

KEPUTUSAN

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN ASAHAN
NOMOR :500.15.2.1/ 041@ /I-DKT/II/2024

TENTANG

PENETAPAN TIM PENYUSUN RENCANA TENAGA KERJA MAKRO KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2025 - 2030

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN ASAHAN

Menimbang :

a. bahwa untuk kelancaran Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro Kabupaten Asahan Tahun 2025 – 2030 Kegiatan Penyusunan Data Base Tenaga Kerja Daerah Tahun Anggaran 2016, dipandang perlu membentuk Tim yang mampu melaksanakan Kegiatan dimaksud;
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.

Mengingat :

1. Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 3346);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 3989);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6736);

Dipindai dengan CamScanner

6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
8. 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 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1987 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Tanjung Balai dan Kabupaten Dati II Asahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3361);
10. 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 4701);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6322);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6402);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6899);
14. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;
16. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2022 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 2);

Dipindai dengan CamScanner

18. Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Asahan Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja, Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan pada Dinas Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan (Berita Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2022 Nomor 21);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN ASAHAN TENTANG PENETAPAN TIM PENYUSUN RENCANA TENAGA KERJA MAKRO KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2025 - 2030

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Tenaga Kerja Makro Kabupaten Asahan Tahun 2025 - 2030, dengan susunan personalia sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Dinas ini;

KEDUA : Tim Penyusun Rencana Tenaga Kerja Makro Kabupaten Asahan Tahun 2025 - 2030 sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU bertugas melakukan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro Kabupaten Asahan Untuk Periode 2025 - 2030;

KETIGA Dalam melaksanakan tugas Tim Penyusun Rencana Tenaga Kerja Makro Kabupaten Asahan Tahun 2025 - 2030 bertanggung jawab dan melaporkan pelaksanaan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro Tahun 2025 - 2030 kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan;

KEEMPAT Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkan Keputusan Kepala Dinas ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Asahan serta sumber pembiayaan lainnya yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal di tetapkan.

Ditetapkan di : Kisaran
Pada tanggal : 1 Februari 2024

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN ASAHAN

Dra. MEILINA SIREGAR, MSi
Pembina Tk. I
NIP. 19660506 198603 2002

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth :
1. Bupati Asahan (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan;
3. Arsip

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN I KEPUTUSAN KEPALA
DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN ASAHAN

NOMOR : 500.15.2.1/0418/1-Dkt/11/2024

TENTANG PENETAPAN TIM
PENYUSUN RENCANA TENAGA
KERJA MAKRO KABUPATEN
ASAHAN TAHUN 2025 - 2030

SUSUNAN PENETAPAN TIM PENYUSUN RENCANA TENAGA KERJA
MAKRO KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2025 - 2030

No	Nama / Jabatan	Jabatan Dalam TIM
1.	Bupati Asahan	Pengarah
2.	Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan	Penanggung Jawab
3.	Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan	Koordinator
4.	Kepala Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja	Penulis
5.	Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja	Penulis
6.	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja	Penulis
7.	Pejabat Fungsional Pengantar Kerja pada Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja	Penulis
8.	Edhie Catur Prayitno, SH, MM	Pengolah Data
9.	Rini Nurhayati, SE, MT	Narasumber
10.	Endang Asriyati, S.Si, M.Si	Narasumber
11.	Karisma Ayu Rahmawati, S.Kom	Narasumber
12.	Heril Cahyadi, ST	Narasumber
13.	Alfian Efendi, S.Kom	Narasumber
14.	Nur Ersandi, S.Kom	Narasumber
15.	Subandi, S.Kom	Narasumber
16.	Rini Nurhayati, SE, MT	Editor
17.	Trisno Setiawan, SH	Editor

Ditetapkan di : Kisaran
Pada tanggal : 1 Februari 2024

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN ASAHAN

Dra. MEILINA SIREGAR, MSi
Pembina Tk. I/ IV.b
NIP. 19660306 198603 2002

Dipindai dengan CamScanner

PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN
DINAS KETENAGAKERJAAN
Jalan TURI No. 2 Telepon/Fax (0623) 41766
K I S A R A N - 21216

Nomor : 500.15.2/0157/IV-DKT/I/2024 — 11 Januari 2024
Sifat : Penting.
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Tenaga Ahli / Pendamping / Narasumber.**

Yth.
Kepala Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan
Kementerian Ketenagakerjaan RI
di-
Jakarta.

Menindaklanjuti pasal 7 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pemerintah harus menetapkan kebijakan dan menyusun Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Makro.

Berkenaan dengan hal tersebut, sehubungan dengan akan berakhirnya Rencana Tenaga Kerja (RTK) Kabupaten Asahan Tahun 2019-2024, dimana agar PTK Makro yang disusun lebih optimal maka dalam penyusunannya membutuhkan pendampingan dari tenaga ahli yang menguasai kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan hal tersebut, kami mohon kepada Bapak kiranya dapat menugaskan staf yang berkompeten dengan melampirkan surat tugas untuk menjadi tenaga ahli / pendamping / narasumber dalam Penyusunan RTK Kabupaten Asahan Tahun 2025-2030.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku, dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSrE sehingga tidak diperlukan tandatangan dengan stempel basah.

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PERENCANAAN
DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan 12950, Telepon (021)-5255733 Laman: http://www.kemnaker.go.id Surel: persuratan@kemnaker.go.id

22 Januari 2024

Nomor : B-7/ 34 /RK.00.01/I/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) lembar
Hal : Usulan Tim Pendamping Penyusunan RTK Kabupaten Asahan Tahun 2025-2030

Yth. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan
di Tempat

Menindaklanjuti surat Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Nomor: 500.15.2/0157/IV-DKT/I/2024 tanggal 11 Januari 2023 tentang Permohonan Tenaga Ahli/ Pendamping/ Narasumber, dengan ini kami sampaikan usulan nama pejabat/pegawai dari Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kemnaker RI sebagaimana terlampir.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala
Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan,

Dr. Mohammad Mustafa Sarinanto,M.Eng
NIP 19680502 198801 1 001

Tembusan:
Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kemnaker RI.

-2-

Lampiran Surat
Nomor : B-7/ 34 /RK.00.01/I/2024
Tanggal : 22 Januari 2024

DAFTAR PEJABAT/PEGAWAI YANG DIUSULKAN SEBAGAI TIM PENDAMPING

NO	NAMA	NIP	PANGKAT/ GOL RUANG	JABATAN
1	Rini Nurhayati, S.E., M.T.	19680913 199403 2 001	Pembina Utama Muda (IV/c)	Perencana Ahli Madya
2	Endang Asriyati, S.Si., M.Si.	19701117 200501 2 001	Pembina (IV/a)	Perencana Ahli Madya
3	Karisma Ayu Rahmawati,S.Kom	19811116 200912 2001	Penata Tk.I (III/d)	Pranata Komputer Ahli Muda
4	Heril Chahyadi, S.T.	19890606 201502 1 003	Penata Muda Tk.I (III/b)	Perencana Ahli Pertama
5	Alfian Effendi, S.Kom.	19940713 202012 1 015	Penata Muda (III/a)	Pranata Komputer Ahli Pertama
6	Nur Ersandi, S.Kom.	19950504 202012 1 016	Penata Muda (III/a)	Pranata Komputer Ahli Pertama
7	Subandi, S.Kom.	-	-	Staf Pembantu Administrasi