

HUBUNGAN PERENCANAAN TENAGA KERJA TERHADAP KEBUTUHAN TENAGA KERJA DI KOTA PEKANBARU TAHUN 2008 S.D 2012

Sri Maryanti dan Liviawati

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru
ssrimaryanti@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis bagaimana hubungan antara perencanaan tenaga kerja terhadap tingkat kebutuhan tenaga kerja di Kota Pekanbaru tahun 2008-2012, apakah ada kesesuaian antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja serta bagaimana rumusan kebijaksanaan dan program ketenagakerjaan Pekanbaru periode 2008-2012. Hal ini dianggap penting agar untuk masa yang akan datang Kota Pekanbaru telah mengetahui apakah ada kesesuaian antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja sehingga dapat menekan angka pengangguran. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan tabel frekuensi dan tabulasi silang, metode kohor dengan melakukan proyeksi TPAK serta membuat neraca persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja. Hasil dari penelitian ini belum terdapatnya kesesuaian antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja hal ini dapat dilihat masih terjadinya penumpukkan tenaga kerja pada sektor perdagangan besar yang menyerap tenaga kerja laki-laki sebesar 1,25% serta 1,77% dan jasa yang menyerap sebesar 0,85% dan 1,50%. Neraca persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja didominasi oleh penduduk usia muda 500.746 orang dan 492.135 orang untuk usia produktif sedangkan usia tua 114.000 orang hal ini menunjukkan banyak terjadinya tingkat pengangguran pada kelompok usia muda dan produktif karena penduduk yang melanjutkan pendidikan dan memasuki masa pensiun.

Kata Kunci: Persediaan tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Di Kota Pekanbaru selama tahun 2002-2007 jumlah penduduk terus mengalami peningkatan yang nantinya akan berdampak terhadap jumlah para pencari kerja. Hasil Survey Angkatan Kerja Nasional menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja dari 328.992 tahun 2002 orang menjadi 421.533 orang tahun 2007, jumlah ini akan terus bertambah hingga tahun 2011 seiring bertambahnya jumlah penduduk.

Tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru selama tahun 2002-2007 meningkat dari 15,22 persen menjadi 19,51 persen. Tingkat pengangguran yang terus meningkat disebabkan karena tidak seimbangnya antara persediaan dengan kebutuhan tidak seimbang. Bagaimana dengan tahun 2008-2011, apakah sudah seimbangkah antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja dan bagaimana dengan tingkat penganggurannya. Karena perencanaan tenaga kerja cenderung membicarakan persoalan yang terkait dengan calon tenaga kerja atau perencanaan mengenai orang-orang yang akan menjadi pendatang baru pada kelompok angkatan kerja. Perencanaan ini pada akhirnya akan lebih banyak membahas mengenai jumlah dan mutu tenaga kerja (Syahrudin, 2002).

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan melalui sisi persediaan dan sisi kebutuhan. Dari sisi persediaan lebih banyak membahas mengenai jumlah dan mutu tenaga kerja, perencanaan tenaga kerja cenderung membicarakan persoalan yang terkait dengan calon tenaga kerja atau orang-orang yang akan menjadi pendatang baru pada kelompok angkatan kerja. Perencanaan tenaga kerja dari sisi kebutuhan merupakan derived demand dimana kebutuhan tenaga kerja baru akan

ada, jika ada permintaan terhadap barang dan jasa yang dihasilkan oleh masyarakat. (Syahrudin, 2002).

Persediaan tenaga kerja yaitu jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja. Persediaan tenaga kerja dihitung dari jumlah angkatan kerja (labor force). Ada dua tahap kegiatan untuk menghitung persediaan angkatan kerja, yaitu pembuatan proyeksi penduduk ini dilakukan karena total angkatan kerja selalu merupakan bagian dari penduduk dan kedua pembuatan proyeksi angkatan kerja. (Mulyadi, 2003)

Persediaan tenaga kerja atau labor supply adalah sejumlah orang yang mau bekerja pada tingkat upah tertentu. Biasanya jumlah persediaan tenaga kerja diketahui dari penduduk usia kerja yang kegiatan utamanya seminggu yang lalu adalah bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Persediaan tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang sudah siap untuk bekerja, disebut angkatan kerja (labour force) yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Persediaan tenaga kerja adalah penjumlahan angkatan kerja yang terdiri dari penduduk yang bekerja dan mencari pekerjaan. Sementara penduduk yang bekerja disebut sebagai kebutuhan tenaga kerja (labor demand). Perbedaan antara persediaan dikurangi dengan kebutuhan disebut sebagai pengangguran (pencari kerja) .(Elfindri dan Bachtiar, 2004).

Kebutuhan tenaga kerja atau kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan, atau kesempatan kerja yang tersedia akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi) dalam hal ini mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Mengingat data kebutuhan tenaga kerja nyata sulit diperoleh, maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan dimana jumlah kebutuhan tenaga kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi yang tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja (employed). Penduduk yang bekerja disebut sebagai permintaan/ kebutuhan tenaga kerja. (Syahrudin, 2002).

Rendahnya kualitas penduduk juga merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu negara. Ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan tingkat pengetahuan tenaga kerja. Oleh karena itu adanya perkembangan ekonomi, terutama industri jelas sekali dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang mempunyai skill. Dalam rangka menciptakan kesempatan kerja berbagai kebijakan yang mendorong peningkatan iklim investasi termasuk iklim ketenagakerjaan masih perlu terus diperbaiki. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi jumlah pengangguran terbuka adalah mendorong investasi agar dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi penganggur.

Menurut Azis (2005) ada beberapa hal yang mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Pertama, pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya yang berasal dari sumbangan ekspor hasil manufaktur. Kedua adalah kebijakan pemerintah. Peranan kebijakan pemerintah dalam mempengaruhi perluasan kesempatan kerja dapat dilihat dari pengaturan alokasi anggaran pembangunan yang berorientasi pada penciptaan kesempatan kerja. Kebutuhan tenaga kerja akan meningkat bila pemerintah mengarahkan kebijakan pada pembangunan sektor padat karya.

Tiga ciri utama permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (Tciptoherijanto, 2000), yaitu: Pertama, laju pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi akibat deras arus pertumbuhan penduduk yang memasuki usia kerja. Kedua, jumlah angkatan kerja besar, namun rata-rata memiliki pendidikan rendah, dan ketiga, adalah tingkat partisipasi angkatan kerja tinggi, tetapi rata-rata pendapatan pekerja rendah.

Menurut Tciptoherijanto (2000), kelebihan persediaan tenaga kerja biasanya terjadi di pasar kerja dengan mutu modal manusia yang rendah. Mereka pada umumnya mempunyai pendidikan dan kemampuan berproduksi yang rendah dan under utilized. Mereka tidak dapat keluar dari pasar kerja yang berciri kelebihan pekerja tersebut, dan juga tidak dapat masuk pada pasar kerja yang kelebihan

permintaan. Kelebihan kebutuhan terjadi pada mereka yang berpendidikan dan kemampuan produksi tinggi. Pada kelompok ini umumnya hampir tidak ada yang under utilized bahkan cenderung over utilized .

Adapun masalah yang akan diangkat adalah bagaimana perencanaan tenaga kerja terhadap tingkat kebutuhan tenaga kerja di Kota Pekanbaru tahun 2008-2012. Bagaimana Proyeksi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja tahun 2008-2012. Bagaimana kesesuaian antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja. Bagaimana rumusan kebijaksanaan dan program ketenagakerjaan Pekanbaru periode 2008-2012, tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis perkembangan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja selama periode 2008-2012, membuat proyeksi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja periode 2008-2012, membuat neraca persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, merumuskan kebijakan dan program ketenagakerjaan yang diperlukan untuk periode 2008-2012 sehingga dapat mengetahui permasalahan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru dan alternatif kebijakan dan program yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut dan dapat meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja dengan diketahuinya potensi kerja yang ada di Kota Pekanbaru, baik dari segi jumlah maupun kualitas dan potensi kebutuhan tenaga kerja diberbagai sektor ekonomi.

KAJIAN PUSTAKA

Tenaga Kerja, Kesempatan Kerja, Angkatan Kerja, Bukan Angkatan Kerja dan Penduduk Usia Kerja

Menurut Payaman (2005) tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Sementara menurut Secha Alatas dan Rudi Bambang T (2000) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa.

Oleh sebab itu, mereka yang telah mencapai usia pensiun biasanya tetap masih harus bekerja sehingga mereka masih digolongkan sebagai tenaga kerja (Payaman Simanjuntak , 2005). Pada dasarnya tenaga kerja dibagi dalam dua kelompok, yaitu: 1) Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 10 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu sebab. Di samping itu, mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetap sedang mencari pekerjaan atau mengharapkan pekerjaan, dan 2) Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 10 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force* (tenaga kerja potensial)

Angkatan kerja (*labour force*) merupakan kelompok penduduk usia kerja yang potensial untuk bekerja. Pengertian potensial adalah kesiapan setiap orang untuk masuk di pasar kerja baik saat itu sedang bekerja maupun mencari pekerjaan. Sedangkan pengertian bekerja adalah berpartisipasi aktif dalam proses produksi barang dan jasa yang secara langsung dapat meningkatkan pendapatan keluarga, dilindungi undang-undang dan dapat dipertanggungjawabkan terhadap penerimaan norma-norma sosial budaya masyarakat setempat. Mereka tersebut dikatakan

sebagai penduduk yang aktif secara ekonomi. Dengan demikian, angkatan kerja dapat diformulasikan sebagai berikut: (Sudarsono, 2008). $AK = K + MK$

Penjumlahan angkatan kerja ini dikenal sebagai persediaan angkatan kerja (*labour force*). Sedangkan penjumlahan dari mereka yang berstatus bekerja dikenal dengan kebutuhan tenaga kerja (*Labour Demand*).

Pembangunan ekonomi banyak dipengaruhi oleh hubungan antara manusia dengan faktor produksi yang lain dan juga sifat dari manusia itu sendiri. Dari segi penduduk sebagai faktor produksi, maka tidak semua penduduk bertindak sebagai faktor produksi. Hanya penduduk yang berupa tenaga kerja yang dapat dianggap sebagai faktor produksi. Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja yaitu antara 15 sampai 64 tahun. Penduduk usia kerja ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan penduduk yang bekerja dan belum bekerja namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. (Mantra, 2000).

Bukan angkatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas dimana kegiatan utamanya selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, menerima pensiun, tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan sebagai bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari pekerjaan. Berdasarkan konsep ini berarti mereka yang bersekolah, mengurus rumah tangga yang tidak menerima upah dan kelompok yang dapat lebih diperkuat masuk dalam kelompok bukan angkatan kerja, mereka yang masuk dalam kategori ini disebut sebagai penduduk yang non aktif secara ekonomi. (Sutomo, 2000)

Perencanaan Tenaga Kerja

Menurut Reichter dalam Hasyim (2003), perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses mengumpulkan informasi secara reguler, dan analisa situasi dan trend untuk masa kini dan masa depan dari kebutuhan dan persediaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja termasuk faktor-faktor penyebab adanya ketidakseimbangan dan penyajian pilihan pengambilan keputusan, kebijaksanaan, dan program aksi, sebagai bagian dari proses perencanaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan melalui sisi persediaan dan sisi kebutuhan. Dari sisi persediaan lebih banyak membahas mengenai jumlah dan mutu tenaga kerja, perencanaan tenaga kerja cenderung membicarakan persoalan yang terkait dengan calon tenaga kerja atau orang-orang yang akan menjadi pendaftar baru pada kelompok angkatan kerja. Perencanaan tenaga kerja dari sisi kebutuhan merupakan *derived demand* dimana kebutuhan tenaga kerja baru akan ada, jika ada permintaan terhadap barang dan jasa yang dihasilkan oleh masyarakat. (Syahrudin, 2002).

Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Persediaan tenaga kerja yaitu jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja. Persediaan tenaga kerja dihitung dari jumlah angkatan kerja (*labor force*). Ada dua tahap kegiatan untuk menghitung persediaan angkatan kerja, yaitu pembuatan proyeksi penduduk ini dilakukan karena total angkatan kerja selalu merupakan bagian dari penduduk dan kedua pembuatan proyeksi angkatan kerja. (Mulyadi, 2003)

Persediaan tenaga kerja atau *labor supply* adalah sejumlah orang yang mau bekerja pada tingkat upah tertentu. Biasanya jumlah persediaan tenaga kerja diketahui dari penduduk usia kerja yang kegiatan utamanya seminggu yang lalu adalah bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Persediaan tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang sudah siap untuk bekerja, disebut angkatan kerja (*labour*

force) yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Persediaan tenaga kerja adalah penjumlahan angkatan kerja yang terdiri dari penduduk yang bekerja dan mencari pekerjaan. Sementara penduduk yang bekerja disebut sebagai kebutuhan tenaga kerja. Perbedaan antara persediaan dikurangi dengan kebutuhan disebut sebagai pengangguran (pencari kerja).(Elfindri dan Bachtiar, 2004).

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat partisipasi perempuan cenderung lebih rendah dibanding laki-laki karena peran ganda mereka dalam rumah tangga di sebagian besar negara berkembang, tetapi juga berkaitan dengan komitmen perempuan untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja selama kehidupannya. Perempuan cenderung keluar dari pasar kerja ketika mereka memasuki masa perkawinan, melahirkan dan membesarkan anak, dan kemudian kemungkinan mereka akan kembali ke dunia kerja ketika anak-anak sudah cukup besar. Meningkatnya pencapaian tingkat pendidikan perempuan juga biasanya diikuti oleh meningkatnya tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. (Swasono, 2000)

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia tahun terakhir 2006-2008 menunjukkan perkembangan yang semakin membaik. Hal ini ditandai dengan peningkatan yang cukup signifikan pada kelompok penduduk yang termasuk kategori angkatan kerja. Menurut data Sakernas kondisi Agustus 2008, jumlah angkatan kerja mencapai 111,9 juta orang yang berarti naik 2,0 juta orang dibandingkan jumlah angkatan kerja Agustus 2007 sebesar 109,9 juta orang. (Sutomo,2000). Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) diperoleh dari persentase perbandingan antara penduduk bekerja dan mencari pekerjaan (AK) dengan penduduk usia kerja (TK).

Tingkat Pengangguran

Pengangguran adalah orang yang masuk dalam angkatan kerja (15 sampai 64 tahun) yang sedang mencari pekerjaan dan belum mendapatkannya. Menurut Sumitro (2005) ada beberapa cara untuk mengatasi pengangguran antara lain adalah: 1) Memperluas kesempatan kerja seperti industri padat karya (yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja); 2) Menurunkan jumlah angkatan kerja misalnya program keluarga berencana, program wajib belajar dan adanya pembatasan usia kerja minimum, dan 3) Meningkatkan kualitas kerja dari tenaga kerja yang ada seperti melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, kursus, balai latihan kerja, mengikuti seminar dan yang lainnya.

Pengangguran merupakan masalah sosial yang harus diselesaikan secara bersama, dan menjadi tanggung jawab Pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran yang begitu banyak. Pengangguran disebabkan berbagai macam faktor yang menghambat seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dan faktor lapangan kerjalah yang sangat mendominasi terjadinya pengangguran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Pekanbaru, hal ini dikarenakan Pekanbaru merupakan gerbang masuk bagi penduduk di wilayah Sumatera untuk mencari pekerjaan, disamping itu masih banyak juga penduduk asli Kota Pekanbaru yang juga mencari pekerjaan. Hal ini tentu akan memperburuk keadaan dimana Kota Pekanbaru tidak siap dengan adanya lonjakan penduduk yang sedang mencari pekerjaan mengingat selama ini belum adanya kesinambungan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja.

Data yang digunakan untuk menyusun Perencanaan Tenaga Kerja Daerah Provinsi Riau ini adalah data sekunder yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dan Instansi Pemerintah terkait lainnya. Data publikasi BPS terutama adalah data hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) 2008-2012. Selain itu, digunakan pula data hasil penelitian yang ada, terutama hasil temuan dari para ahli dibidang ketenagakerjaan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik dokumentasi yaitu berupa buku-buku yang memuat data-data tentang kependudukan dan ketenagakerjaan.

Untuk menganalisa persediaan tenaga kerja dilakukan secara deskriptif, yaitu dengan menggunakan tabel frekuensi dan tabulasi silang. Perkiraan angkatan kerja diperoleh dengan jalan mengalikan hasil proyeksi tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dengan proyeksi penduduk usia kerja (15 tahun keatas). Sedangkan proyeksi penduduk usia kerja diperoleh dari hasil proyeksi penduduk. Dengan demikian proyeksi angkatan kerja diperoleh dari dua buah proyeksi, yaitu proyeksi TPAK dan proyeksi penduduk.

Proyeksi TPAK

Proyeksi TPAK dilakukan dengan menggunakan metode ekstrapolasi tidak langsung. Metode ini didasarkan pada data persentase penduduk yang tidak aktif secara ekonomi (penduduk sekolah, mengurus rumah tangga, pensiun dan kategori lainnya) dari penduduk usia kerja. Metode ini sangat cocok diterapkan pada negara dimana TPAKnya mengalami peningkatan secara perlahan (Bachtiar, 2005), seperti yang dialami oleh Indonesia. Metode ekstrapolasi tidak langsung ini dapat ditulis dalam bentuk rumus berikut:

$$A_{t_1}^x = 100 - E_t^x [(\gamma - 1) (A_t^x \times E_{t_0}^x / A_{t_0}^x \times E) + 1]$$

$$\gamma \text{ diperoleh melalui: } \gamma = E_t^x / E_{t_0}^x$$

dimana:

A^x = Persentase penduduk yang aktif secara ekonomi untuk umur x

E^x = Persentase penduduk yang tidak aktif secara ekonomi untuk umur x

t_0 = Awal tahun dasar

t = Awal periode proyeksi atau akhir periode dasar

t_1 = akhir periode proyeksi

Proyeksi Penduduk

Metode perubahan kohor (*Chort Change Rate*) diterapkan guna memproyeksi penduduk sampai dengan tahun 2012. Proyeksi penduduk dengan metode ini didasarkan atas tingkat perubahan kohor penduduk dari dua sensus atau survei penduduk. Menurut Pollard dalam Sofyardi (2006), metode perubahan kohor merupakan metode proyeksi penduduk yang akurat jika kualitas data kependudukan yang tersedia cukup baik.

Proyeksi kebutuhan Tenaga Kerja

Kebutuhan tenaga kerja tahun 2008-2012 diproyeksikan dengan menggunakan metode trend linear. Proyeksi ini didasarkan pada kecendrungan tahun 2002-2007. Dalam perencanaan tenaga kerja, model input output digunakan untuk melihat pengaruh permintaan akhir efektif terhadap kesempatan kerja di berbagai sektor produksi. Pengaruh ini dapat diperkirakan kemasa-masa yang akan

datang sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kebijakan ketengakerjaan.

Neraca Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Neraca ketenagakerjaan bertujuan untuk membandingkan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja. Ketidaksesuaian antara persediaan dan kebutuhan akan menghasilkan pengangguran. Cara yang digunakan untuk menghitung kelebihan atau kekurangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja digunakan persamaan berikut (Elfindri dan Bachtiar, 2004) :

$$S_t - D_t = E_t$$

dimana: S_t = Persediaan tenaga kerja pada tahun t

D_t = Kebutuhan tenaga kerja pada tahun t

E_t = Selisih antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja pada tahun t

Jika E_t pada tahun tertentu > 0 , berarti terjadi kelebihan persediaan dibandingkan kebutuhan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kecenderungan terjadinya pengangguran. Semakin besar E_t semakin besar kecenderungan terjadinya pengangguran.

Analisa studi ini dilakukan dua tahap. Tahap pertama adalah analisis perkembangan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja serta kesesuaian antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja selama periode 2002-2007. Analisis pada tahap ini lebih banyak menggunakan data sekunder dan data tape. Hasil analisis dapat dijadikan masukan untuk memuat proyeksi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja selama periode 2008-2012.

Tahap kedua dari kerangka penelitian adalah membuat proyeksi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja selama periode 2008-2012. Proyeksi persediaan tenaga kerja sangat tergantung dari perkiraan pertumbuhan ekonomi menurut sektor, kecenderungan yang terjadi selama 2002-2007 dan perubahan-perubahan yang diperkirakan akan terjadi dimasa mendatang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persediaan Tenaga Kerja

Jumlah persediaan tenaga kerja menurut umur dan jenis kelamin periode 2008-2011 mengalami peningkatan sebesar 4,89 persen per tahun dimana jumlah tenaga kerja perempuan pertahunnya meningkat sebesar 4,62 persen dan 5,15 persen per tahun untuk laki-laki. Hal ini berarti semakin besar partisipasi kedua kelompok ini untuk bekerja.

Untuk tingkat pendidikan penduduk selama tahun 2008-2011 jumlah tenaga kerja dari tingkat pendidikan tidak pernah sekolah dan tenaga kerja yang tidak tamat Sekolah Dasar turun sebesar -38,81 persen per tahun. Untuk tenaga kerja dengan tingkat pendidikan Sekolah Dasar meningkat naik sekitar 59,46 persen per tahun. Untuk tingkat pendidikan SLTP sederajat dan SMU sederajat dan SMK yang cenderung meningkat masing-masing 69,69 persen per tahun dan 72,08 persen pertahun. Kecendrungan peningkatan tenaga kerja menurut tingkat pendidikan terjadi untuk tingkat pendidikan Sarjana rata-rata 27,91 persen per tahun namun jumlah ini tidak sebesar tenaga kerja dengan pendidikan SLTP dan SMTA. Hal ini mengindikasikan telah terjadi peningkatan kualitas tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

Jumlah persediaan tenaga kerja juga didukung oleh pertumbuhan ekonomi suatu daerah yaitu Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) karena peran dari PDRB sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi, hal ini dapat dilihat dari

kontribusi yang diberikan tiap-tiap lapangan usaha. Untuk mengetahui struktur perekonomian Kota Pekanbaru selama periode 2008 – 2011, dapat dilihat dalam tabel 5.5. Dari struktur Produk Domestik regional Bruto (PDRB) selama tiga tahun terlihat tidak mengalami perubahan yang signifikan, beberapa lapangan usaha dalam indikator perubahan struktural menurun kontribusinya, seperti lapangan usaha industri yang turun drastis dari 25,82 persen menjadi 17,2 persen di tahun 2011 lalu diikuti oleh lapangan usaha perdagangan 26,11 persen turun menjadi 25,65 persen, sedangkan untuk lapangan usaha angkutan juga mengalami penurunan dari 7,4 persen turun menjadi 6,58 persen, demikian pula dengan lapangan usaha jasa dan pertanian serta lapangan usaha lainnya yang menurun walaupun jumlahnya memang kecil.

Untuk lapangan usaha bangunan kontribusinya meningkat dari 16,98 persen naik menjadi 27,72 persen di tahun 2011 sedangkan lapangan usaha lembaga keuangan kontribusinya meningkat selama periode 2008 – 2011 yaitu dari 12,45 persen naik menjadi 13,46 persen. Hal ini dipengaruhi oleh semakin banyaknya pembangunan di Kota Pekanbaru serta dibangunnya lembaga keuangan untuk memajukan perekonomian masyarakat.

Kebutuhan Tenaga Kerja

Kebutuhan tenaga kerja merupakan kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari adanya berbagai kegiatan ekonomi seperti lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih kosong. Mengingat data kebutuhan tenaga kerja sulit diperoleh, maka untuk alasan praktis yang dapat dipertanggungjawabkan, kebutuhan tenaga kerja diperoleh dengan melihat jumlah lapangan kerja yang mampu menyerap tenaga kerja.

Pertumbuhan angkatan kerja dipengaruhi oleh faktor demografi dan faktor sosio ekonomi. Faktor demografi yang dianggap penting pengaruhnya terhadap struktur angkatan kerja adalah umur dan jenis kelamin. Sedangkan faktor sosio-ekonomi yang besar pengaruhnya terhadap angkatan kerja adalah tingkat pendidikan. Pada bagian ini akan dilihat pola perkembangan persediaan tenaga kerja dilihat dari angkatan kerja di Kota Pekanbaru menurut kelompok umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Jumlah penduduk bekerja menurut umur dan jenis kelamin periode 2008-2011 menunjukkan peningkatan sebesar 12,72 persen per tahun untuk laki-laki dan 11,93 persen per tahun untuk perempuan, dimana proporsi penduduk bekerja lebih didominasi oleh kelompok umur produktif baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan untuk kelompok umur muda lebih didominasi oleh kelompok perempuan. Hal ini berarti jumlah penduduk bekerja lebih banyak didominasi oleh laki-laki karena laki-laki merupakan tulang punggung keluarga

Lapangan lapangan pekerjaan utama yang mampu menyerap tenaga kerja laki-laki adalah lapangan pekerjaan perdagangan besar yaitu 1,25 persen disusul oleh lapangan pekerjaan jasa 0,85 persen dan paling sedikit menyerap tenaga kerja lapangan pekerjaan pertambangan 0,03 persen. Sedangkan untuk tenaga kerja perempuan lapangan pekerjaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja adalah perdagangan besar 1,77 persen disusul oleh jasa sebesar 1,50 persen dan sektor yang paling sedikit menyerap tenaga kerja adalah pertambangan yaitu 0,01 persen.

Sektor perdagangan besar menjadi sektor unggulan yang mampu menyerap tenaga kerja di Kota Pekanbaru sehingga pemerintah daerah harus lebih meningkatkan kualitas sektor perdagangan besar melalui investasi sedangkan sektor yang kurang menyerap tenaga kerja harus menjadi perhatian pemerintah dalam mengambil kebijakan agar untuk masa datang dapat mendorong sektor pertambangan untuk dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak begitu juga dengan sektor-sektor lainnya.

Analisis Persediaan Tenaga Kerja dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Besarnya persediaan dibandingkan kebutuhan tenaga kerja atau terjadinya surplus persediaan tenaga kerja pada umumnya akan menimbulkan pengangguran. Jika dilihat dari tingkat pendidikan periode 2008-2011 Kota Pekanbaru memiliki jumlah persediaan tenaga kerja yang lebih besar dibanding dengan kebutuhan tenaga kerja namun angka ini cenderung turun pada periode yang sama dari 305.825 orang menjadi 280.905 orang berarti selama periode 2008-2011 terjadi pengangguran dengan jumlah yang relatif berkurang tiap tahunnya berarti belum seimbang antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja.

Jumlah angkatan kerja tahun 2002-2011 mengalami peningkatan sebesar 2,79 persen per tahun artinya dengan kenaikan jumlah angkatan kerja akan memicu meningkatnya TPAK dari 49,84 persen tahun 2002 menjadi 64,16 persen tahun 2011 artinya peran dari penduduk bekerja mengalami peningkatan, ini juga dipengaruhi oleh PDRB yang cenderung meningkat setiap tahunnya terutama pada sektor perdagangan besar di tahun 2008-2011 memberikan kontribusi sebesar 25,65 persen – 26,11 persen. Berarti sektor perdagangan besar sangat potensial untuk dikembangkan karena mampu menyerap tenaga kerja dan memberikan kontribusi terhadap APBD. Akan tetapi pengembangan tidak hanya untuk sektor perdagangan besar, sektor lainnya juga harus mendapat perhatian yang lebih agar mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak sehingga keseimbangan antara persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja dapat dilakukan secara merata untuk tiap sektor lapangan usaha.

Tabel 1
Proporsi Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun (Persen)

| Lapangan Usaha | Tahun | | | | | | | |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
| | L | P | L | P | L | P | L | P |
| Pertanian | 0,08 | 0,04 | 0,06 | 0,01 | 0,06 | 0,02 | 0,07 | 0,01 |
| Pertambangan | | | 0,01 | 0,003 | 0,01 | 0,008 | 0,01 | 0 |
| Industri | 0,07 | 0,06 | 0,09 | 0,10 | 0,07 | 0,08 | 0,07 | 0,06 |
| Listrik, gas & air | | | 0,02 | 0,004 | 0,01 | 0,002 | 0,01 | 0,004 |
| Bangunan | | | 0,12 | 0,003 | 0,17 | | 0,14 | 0,014 |
| Perdagangan, besar, hotel & Restoran | 0,31 | 0,40 | 0,28 | 0,43 | 0,3 | 0,45 | 0,36 | 0,48 |
| Angkutan, Perdg & Kom | | | 0,07 | 0,03 | 0,08 | 0,01 | 0,06 | 0,04 |
| Lembaga, Keua & Persewaan | | | 0,06 | 0,07 | 0,04 | 0,04 | 0,08 | 0,03 |
| Jasa | 0,23 | 0,40 | 0,29 | 0,35 | 0,26 | 0,39 | 0,07 | 0,01 |
| Lainnya | 0,31 | 0,10 | | | | | | |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sumber : Data olahan

Jika dilihat dari status pekerjaannya penduduk Kota Pekanbaru lebih banyak bekerja sebagai buruh dimana 2,18 persen di isi oleh tenaga kerja laki-laki dan 2,15 persen tenaga kerja perempuan, tenaga kerja di Kota Pekanbaru lebih banyak bekerja dengan membuka usaha sendiri untuk laki-laki sebesar 0,76 persen dan 0,79 persen untuk perempuan. Masih banyak jumlah tenaga kerja yang tidak terserap per sektor lapangan usaha sehingga penduduk membuka usaha sendiri untuk menopang kehidupannya seperti sektor perdagangan dengan kontribusi PDRB yang diberikan sektor perdagangan besar untuk Kota Pekanbaru semakin meningkat sebesar 25,65 persen.

Tabel 2
Proporsi Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Di Kota Pekanbaru

| Status Pekerjaan Utama | Tahun | | | | | | | |
|------------------------------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|------|
| | 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
| | L | P | L | P | L | P | L | P |
| Berusaha Sendiri | 0,22 | 0,22 | 0,23 | 0,24 | 0,15 | 0,17 | 0,16 | 0,16 |
| Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap | 0,11 | 0,08 | 0,07 | 0,08 | 0,10 | 0,09 | 0,11 | 0,12 |
| Berusaha Dibantu Buruh Tetap | 0,09 | 0,02 | 0,07 | 0,03 | 0,10 | 0,027 | 0,09 | 0,03 |
| Buruh | 0,55 | 0,56 | 0,54 | 0,52 | 0,54 | 0,57 | 0,55 | 0,51 |
| Pekerja Bebas di Pertanian | 0,007 | 0,001 | 0,01 | 0,001 | 0,002 | 0 | 0,01 | 0 |
| Pekerja Bebas di Non Pertanian | 0,02 | 0,02 | 0,05 | 0,01 | 0,07 | 0,01 | 0,04 | 0,02 |
| Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar | 0,007 | 0,10 | 0,03 | 0,11 | 0,02 | 0,14 | 0,04 | 0,16 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Jumlah penduduk bekerja menurut umur dan jenis kelamin periode 2008-2011 menunjukkan peningkatan sebesar 12,72 persen per tahun untuk laki-laki dan 11,93 persen per tahun untuk perempuan, dimana proporsi penduduk bekerja lebih didominasi oleh kelompok umur produktif baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan untuk kelompok umur muda lebih didominasi oleh kelompok perempuan.

Tabel 3
Proporsi Penduduk Bekerja Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

| Variabel | Tahun | | | |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Laki-laki | | | | |
| Umur Muda (15-24 Tahun) | 11,07 | 12,98 | 14,56 | 15,95 |
| Umur Produktif (25-54) | 79,33 | 78,72 | 79,23 | 76,16 |
| Umur Tua (55+Tahun) | 9,60 | 8,30 | 6,21 | 7,89 |
| Jumlah | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Perempuan | | | | |
| Umur Muda (15-24 Tahun) | 25,08 | 24,25 | 26,15 | 22,79 |
| Umur Produktif (25-54) | 67,84 | 67,38 | 70,28 | 72,33 |
| Umur Tua (55+Tahun) | 7,08 | 8,37 | 3,57 | 4,87 |
| Jumlah | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Laki-laki+Perempuan | | | | |
| Umur Muda (15-24 Tahun) | 16,11 | 16,76 | 19,07 | 18,38 |
| Umur Produktif (25-54) | 75,29 | 74,92 | 75,74 | 74,80 |
| Umur Tua (55+Tahun) | 8,70 | 8,32 | 5,19 | 6,82 |
| Jumlah | 100 | 100 | 100 | 100 |

Sumber : Data olahan

Selama tahun 2008-2011 persediaan tenaga kerja lebih besar dibandingkan dengan kebutuhan tenaga kerja sehingga masih terdapat tingkat pengangguran walaupun secara persentase relatif turun hingga 9,33 persen namun pemerataan akan penyerapan tenaga kerja tidak untuk tiap sektor, pemerataan tingkat pendidikan dan status pekerjaan utama belum maksimal. Harapan untuk Kota Pekanbaru kedepannya adalah tiap penduduk usia kerja memiliki pendidikan yang tinggi sehingga mampu masuk kepasar kerja dan mampu memperoleh pendapatan yang lebih baik sehingga dapat memajukan sektor lapangan usaha menjadi lebih baik yang berujung kepada meningkatnya PDRB untuk tiap sektor dan bukan sektor tertentu saja.

Tabel 4
Jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran di Kota Pekanbaru Tahun 2002-2011

| Jenis Kegiatan | Tahun | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Angkatan Kerja | 328992 | 263168 | 283976 | 378592 | 419699 | 464067 | 336011 | 342826 | 453173 | 421533 |
| Bekerja | 278881 | 215819 | 234792 | 327326 | 375941 | 373534 | 268861 | 284463 | 391047 | 382185 |
| Mencari Pekerjaan | 50111 | 47349 | 49184 | 51266 | 43758 | 90533 | 67150 | 58363 | 62126 | 39348 |
| Bukan Angkatan Kerja | 331039 | 258963 | 266792 | 328600 | 334824 | 317059 | 313367 | 317423 | 290069 | 235421 |
| Sekolah | 167170 | 131370 | 140115 | 150617 | 113469 | 131073 | 27410 | 105246 | 124880 | 81504 |
| Ibu Rumah tangga | 136337 | 110200 | 115772 | 145950 | 189819 | 157631 | 56469 | 185605 | 143104 | 128169 |
| Lainnya | 27532 | 17393 | 10905 | 32033 | 31536 | 28355 | 229488 | 26572 | 22085 | 25748 |
| Jumlah | 660031 | 522131 | 550768 | 707192 | 754523 | 781126 | 649378 | 660249 | 743242 | 656954 |
| TPAK (%) | 49,84 | 50,40 | 51,56 | 53,53 | 55,62 | 59,41 | 51,74 | 51,92 | 60,97 | 64,16 |
| Tingkat Pengangguran (%) | 15,23 | 17,99 | 17,32 | 13,54 | 10,43 | 19,50 | 19,98 | 17,02 | 13,70 | 9,33 |

Hubungan Persediaan Tenaga Kerja dengan Kebutuhan Tenaga Kerja

Besarnya persediaan dibandingkan kebutuhan tenaga kerja atau terjadinya surplus persediaan tenaga kerja pada umumnya akan menimbulkan pengangguran. Jika dilihat dari tingkat pendidikan periode 2008-2011 Kota Pekanbaru memiliki jumlah persediaan tenaga kerja yang lebih besar dibanding dengan kebutuhan tenaga kerja namun angka ini cenderung turun pada periode yang sama dari 305.825 orang menjadi 280.905 orang berarti selama periode 2008-2011 terjadi pengangguran dengan jumlah yang relatif berkurang tiap tahunnya berarti belum seimbang antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja.

Tabel 5
Neraca Persediaan Tenaga Kerja dan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Di Kota Pekanbaru Tahun 2008-2011

| Tingkat Pendidikan | Tahun | | | |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Tidak Pernah Sekolah | 4.283 | 3.635 | | |
| Tidak/belum Tamat SD | 427.030 | 414.061 | 59.621 | 80.375 |
| SD/MI/Sederajat | 7.477 | 6.549 | 56.764 | 117.525 |
| SLTP/MTs/Sederajat | -19.355 | -17.262 | 39.445 | 88.689 |
| SMU/SMA/Sederajat | -80.295 | -93.332 | 80.867 | 20.127 |
| SM Kejuruan | | | | |
| D I/II/III/Sarjana Muda | -33.315 | -36.940 | 6.737 | -25.796 |
| D IV / S1 | | | | |
| Total | 305.825 | 276.711 | 243.434 | 280.905 |

Sumber: Data Olahan

Jika dilihat berdasarkan tabel diatas terjadinya kelebihan tenaga kerja karena selisih antara jumlah persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja > 0 terutama terutama pada tingkat pendidikan belum pernah sekolah, belum tamat SD dan SD sederajat. Untuk tingkat pendidikan SMP sederajat dan SMA sederajat

kelebihan tenaga kerja terjadi pada tahun 2010-2011, hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2010-2011 penduduk yang berpendidikan SMP dan SMA lebih banyak memilih bekerja untuk menopang kebutuhan ekonomi mereka, yang diperkuat oleh data pada tabel 5.7 tentang jumlah penduduk bekerja menurut tingkat pendidikan.

Tabel 6
Neraca Persediaan Tenaga Kerja dan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut
Kelompok Umur Di Kota Pekanbaru Tahun 2008-2011

| Kelompok Umur | Tahun | | | |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| 15 – 19 | 61.898 | 65.040 | 65.394 | 67.218 |
| 20 – 24 | 66.899 | 53.966 | 54.531 | 65.800 |
| 25 – 29 | 27.747 | 28.473 | 25.841 | 34.526 |
| 30 – 34 | 44.281 | 26.405 | 18.300 | 25.324 |
| 35 – 39 | 41.557 | 22.482 | 17.712 | 27.028 |
| 40 – 44 | 17.404 | 20.843 | 11.676 | 7.093 |
| 45 – 49 | 13.960 | 17.602 | 5.576 | 14.970 |
| 50 – 54 | 9.127 | 15.965 | 10.183 | 8.060 |
| 55 – 59 | 4.370 | 2.292 | 8.626 | 7.561 |
| 60 + | 18.573 | 23.643 | 25.595 | 23.340 |
| Total | 305.825 | 276.711 | 243.434 | 280.905 |

Sumber: Data Olahan

Kebijakan dan Program Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru

Kebijakan yang akan diambil oleh Pemerintah Kota Pekanbaru adalah:

1. Melakukan reorientasi pasar tenaga kerja melalui sistem pendidikan dan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan di Kota Pekanbaru dengan pengembangan investasi di bidang pendidikan dan keterampilan yang mengacu pada mekanisme pasar riil barang dan jasa dalam standar pasar global, sehingga dapat dicapai *link and match* antara dunia pendidikan dan dunia kerja.
2. Perluasan kesempatan kerja sektoral
 - a) Penguatan Usaha Kecil Menengah dengan cara menghilangkan kendala yang selama ini terjadi seperti proses permohonan ijin usaha, permohonan kredit bank sampai jenis "retribusi" pada tingkat propinsi atau kabupaten kota.
 - b) Perhatian Terhadap Sektor Informal dengan lebih memberikan keleluasaan pada bekerjanya mekanisme pasar dapat lebih mendorong potensi sektor informal dalam pertumbuhan output dan jumlah pekerja.
 - c) Otonomi Daerah dan Pasar Kerja dengan melakukan analisis situasi, merencanakan, serta memonitor proses pembangunan yang bertumpu pada ketenagakerjaan. Ini artinya model pembangunan yang ramah tenaga kerja (*employment-friendly*) dan tanpa diskriminatif.
 - d) Meningkatkan penyerapan tenaga kerja untuk tiap sektor dan bukan sektor tertentu saja dengan melakukan perbaikan tiap sektor seperti membuka peluang investor untuk masuk ketiap sektor lapangan usaha.
3. Menetapkan arah kebijakan ketenagakerjaan
 - a) Pemantapan sistem kelembagaan ketenagakerjaan dengan memberdayakan masyarakat melalui sistem pendidikan dan latihan serta pembinaan secara terpadu dan lintas sektoral.
 - b) Menetapkan strategi pembangunan sektoral dengan melakukan perbaikan mekanisme investasi yang lebih terarah, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dengan lebih cepat.

- c) Perluasan pasar produk domestik melalui kebijakan ekspansi pasar dapat memberikan ruangan yang lebih besar bagi cakupan ketenagakerjaan dengan merangsang untuk melakukan investasi di Kota Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Jumlah persediaan tenaga kerja menurut kelompok umur dan jenis kelamin mengalami peningkatan 4,89 persen dengan laju pertumbuhan tenaga kerja perempuan sebesar 4,62 persen dan 5,15 persen untuk tenaga kerja laki-laki.

Kebutuhan tenaga kerja menurut umur dan jenis kelamin didominasi oleh kelompok umur produktif laki-laki sebesar 76,16 persen jumlah ini lebih kecil dari kelompok produktif perempuan 72,33 persen. Daya serap tenaga kerja lebih banyak pada sektor perdagangan besar dengan proporsi mencapai 0,14 persen.

Hubungan antara perencanaan tenaga kerja terhadap kebutuhan tenaga kerja berkorelasi negatif artinya persediaan tenaga kerja melebihi kebutuhan tenaga kerja sehingga masih terdapat pengangguran walau relatif turun dari tahun sebelumnya yaitu 9,33 persen tahun 2011.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, Iwan Jaya.2005. Ilmu Ekonomi Regional dan Beberapa Aplikasinya diIndonesia. Diedit oleh Marsudi Djojodipuro. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Elfindri.2004. Membangun Sumber Daya Manusia Secara Holistik. Pemerintah Daerah Propinsi Tingkat I Sumatera Barat. Padang.
- Lapeti Sari, 2012, Analisis Perencanaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja di kabupaten Indragiri Hilir, *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, Tahun II No 5 Maret 2012.
- Mulyadi, S, 2003, Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan, Rajawali Pers, Jakarta