



E-ISSN: 3025-4698
P-ISSN: 3046-8582

Jurnal Pembangunan Kota Tangerang

Jurnal Pembangunan Kota Tangerang | Vol. 2 | No. 1 | Hal.1-96 | Tahun 2024 | P- ISSN: 3046-8582



Diterbitkan oleh:
Bappeda Kota Tangerang

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, kami mempersembahkan Edisi Volume 2 Nomor 1 Tahun 2024 Jurnal Pembangunan Kota Tangerang ini merupakan salah satu sumbangsih pemikiran, sarana tukar informasi, sumber wacana akademik, dan ajang untuk desiminasi gagasan, ide, dan hasil penelitian dalam bidang Pembangunan Daerah dan Pelayanan Publik.

Dalam era digital yang terus berkembang, kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) telah menjadi salah satu inovasi teknologi yang paling berdampak pada berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pembangunan daerah. Penerapan AI dalam pembangunan daerah menawarkan potensi besar untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan efektivitas berbagai program pembangunan, mulai dari perencanaan hingga implementasi dan evaluasi.

Jurnal ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana AI dapat dimanfaatkan dalam konteks pembangunan daerah. Artikel-artikel yang disajikan dalam edisi ini menyoroti berbagai aplikasi AI, mulai dari analisis data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik, optimalisasi sumber daya, hingga peningkatan layanan publik. Dengan menyatukan berbagai perspektif dari akademisi, praktisi, dan pengambil kebijakan, kami berharap jurnal ini dapat menjadi referensi yang berharga bagi para pemangku kepentingan dalam memanfaatkan teknologi AI untuk mendorong pembangunan yang lebih berkelanjutan dan inklusif.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kami sampaikan kepada para penulis yang telah berkontribusi dalam menyumbangkan pemikirannya yang diwujudkan dalam karya ilmiah, sehingga dapat memperkaya wacana serta isi dari Jurnal Pembangunan Kota Tangerang. Informasi yang disampaikan melalui Jurnal Pembangunan Kota Tangerang ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kita semua, dan semoga dapat memberikan masukan dalam proses perencanaan pembangunan di Kota Tangerang.

Meskipun cara penyajian dari tulisan tersebut masih belum begitu sempurna, namun kami selalu berupaya melakukan perbaikan-perbaikan dan inovasi sehingga Jurnal Pembangunan Kota Tangerang ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang terkait dengan pemerhati bidang penelitian dan pembangunan di Kota Tangerang.

Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca khususnya dan lingkungan secara umum. Terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

KEPALA BAPPEDA KOTA TANGERANG



Dr. Hj. Yeti Rohaeti, AP., M.Si.

NIP. 19740807 199403 2 004



Daftar Isi (Table of Content) Vol. 2 No.1

- | | | |
|---|--|---------|
| 1 | Website Berbasis Machine Learning Untuk Deteksi Dini Kondisi Gizi Balita
--Eka Miranda, Mediana Aryuni, Alfi Yusrotis Zakiyyah, Yulia Ery Kurniawati, Meyske Kumbangсила -- | 1 – 13 |
| 2 | Memperkuat Good Governance melalui Implementasi SP4N-LAPOR! di Kota Tangerang
--Toddy Aditya, Herlyna Brillian Hirawan, Achmad Kosasih-- | 14– 26 |
| 3 | Penerapan Kecerdasan Buatan (Artificial Intellegent) Dalam Aplikasi Tangerang Live Sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan Publik Di Kota Tangerang
--Lili Theresanti Muslimah-- | 27 – 46 |
| 4 | Pemanfaatan Teknologi AI dan Big Data dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Kota Tangerang
--Alwan Mubarak-- | 47 – 63 |
| 5 | Tantangan Dalam Optimalisasi Menurunkan Tingkat Pengangguran Dalam Era Bonus Demografi Di Kota Tangerang
--Aini Timur-- | 64 – 79 |
| 6 | <i>Pengembangan Kerangka Konseptual untuk Transformasi Pemerintahan Digital dalam Inisiatif Smart City di Tangerang: Systematic Literature Review (SLR)</i> --Adie Dwiyanto Nurlukman, Yoyoh Fathurrohmah-- | 80 – 96 |

Tantangan Dalam Optimalisasi Menurunkan Tingkat Pengangguran Dalam Era Bonus Demografi Di Kota Tangerang

Challenges In Optimizing Reducing The Unemploment Rate In The Era Of The Demographic Bonus In Tangerang City

Aini Timur¹

¹Bappeda Kota Tangerang

Jl. Satria - Sudirman, RT.002/RW.001, Sukaasih, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15111

ABSTRAK

Tingkat pengangguran yang tinggi menjadi tantangan dalam mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat. Dengan semakin banyaknya jumlah penduduk yang didominasi oleh penduduk usia produktif menjadikan Kota Tangerang saat ini mengalami bonus demografi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi ketenagakerjaan dan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam mengoptimalkan mengurangi pengangguran. Pada penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif, analisa yang bersifat deskriptif melalui data primer berupa wawancara dan data sekunder dengan literatur dan analisis bahan-bahan tertulis sebagai sumber data utama. Hasil penelitian menunjukkan identifikasi dalam menghadapi tantangan yang dihadapi dalam penanggulangan pengangguran diantaranya yaitu dari sisi tantangan terhadap penawaran tenaga kerja, permintaan tenaga kerja serta hambatan lainnya yang dihadapi pemerintah maupun masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan adanya pemantapan data dan penguatan kebijakan penanggulangan pengangguran, pendampingan secara maksimal dan kontinyu, penanganan secara terintegrasi dan berkelanjutan, dan juga penguatan monitoring dan evaluasi. Hal ini perlu dilakukan sebagai kunci keberhasilan bersama dalam upaya penanggulangan pengangguran.

Kata Kunci: *Pengangguran, Bonus Demografi, Ketenagakerjaan*

ABSTRACT

The high unemployment rate is a challenge in achieving sustainable economic growth and social welfare. With the increasing population, dominated by people of productive age, Tangerang City is currently experiencing a demographic bonus. Therefore, this research aims to describe employment conditions and identify the challenges faced in optimizing reducing unemployment. In this research, a qualitative approach was used, descriptive analysis using primary data in the form of interviews and secondary data with literature and analysis of written materials as the main data sources. The research results show the identification of challenges faced in overcoming unemployment, including challenges regarding labor supply, labor demand and other obstacles faced by the government and society. Therefore, it is necessary to consolidate data and strengthen unemployment management policies, provide maximum and continuous assistance, integrated and sustainable treatment, and also strengthen monitoring and evaluation. This needs to be done as the key to joint success in efforts to overcome unemployment.

Keywords: Unemployment, Demographic Bonus, Employment

Email:

¹eastaini@gmail.com

Cite This Article:

Timur, Aini (2024). Pemanfaatan Teknologi AI dan Big Data Dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Pembangunan Kota Tangerang*, 1(1), 64–79.



Copyright (c) 2024 Jurnal Pembangunan Kota Tangerang. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

A. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar dengan menempati urutan keempat di dunia setelah Tiongkok, India, dan Amerika Serikat. Dengan jumlah penduduk yang besar ini dapat dianggap sebagai modal dasar dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Namun, jika jumlah penduduk yang besar tersebut tidak dapat dikelola dengan baik maka akan menimbulkan masalah yang signifikan, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan masih menjadi salah satu persoalan yang dihadapi di Indonesia yaitu dengan semakin meningkatnya jumlah angkatan kerja dan kurangnya kesempatan kerja yang ada di setiap sektor menyebabkan banyak pengangguran. Hal ini juga dapat diakibatkan karena para pencari kerja tidak mampu memenuhi kebutuhan lapangan kerja baru akibat adanya kemajuan teknologi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kemajuan suatu bangsa lebih ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya dibandingkan sumber daya alamnya dalam kaitannya dengan pengangguran (Darwis, 2013).

Dalam perencanaan pembangunan baik tingkat nasional, provinsi maupun kabupaten/kota, kependudukan merupakan peranan yang penting sebagai faktor dominan dalam modal dasar pembangunan. Dalam aspek perencanaan pembangunan peranan penduduk dan dinamikanya adalah yang paling utama. Penduduk yang menjadi sebagai subjek juga objek pembangunan mengalami pertumbuhan yang terus meningkat. Berdasarkan data BPS jumlah penduduk di Kota Tangerang terus bertambah setiap tahunnya. Hal ini mengingat Kota Tangerang merupakan wilayah yang sangat strategis sebagai kota perdagangan dan jasa, dan tingginya arus migrasi menjadi salah satu alasan terjadinya pertumbuhan penduduk. Selain itu, Kota Tangerang juga berbatasan langsung dengan ibu kota DKI Jakarta, sehingga strategi pembatasan penduduk di Jakarta berdampak pada Kota Tangerang sebagai tujuan alternatif migrasi. Jika kualitas penduduknya cukup tinggi, maka akan ada potensi untuk dikembangkan.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Kota Tangerang Tahun 2020-2022

Kelompok Umur	2020	2021	2022
0-4	167.518	166.179	165.321
5-9	158.198	157.782	157.097
10-14	151.229	150.883	151.216
15-19	146.774	144.876	143.398
20-24	149.136	147.691	145.991
25-29	160.202	159.550	159.346
30-34	162.526	162.680	162.528
35-39	167.823	168.977	170.536
40-44	157.153	158.936	160.565
45-49	134.383	137.348	140.364
50-54	108.857	112.107	115.551
55-59	88.475	91.919	95.282
60-64	63.947	67.332	71.070
65-69	44.820	47.905	50.638
70-75	17.992	20.674	23.774

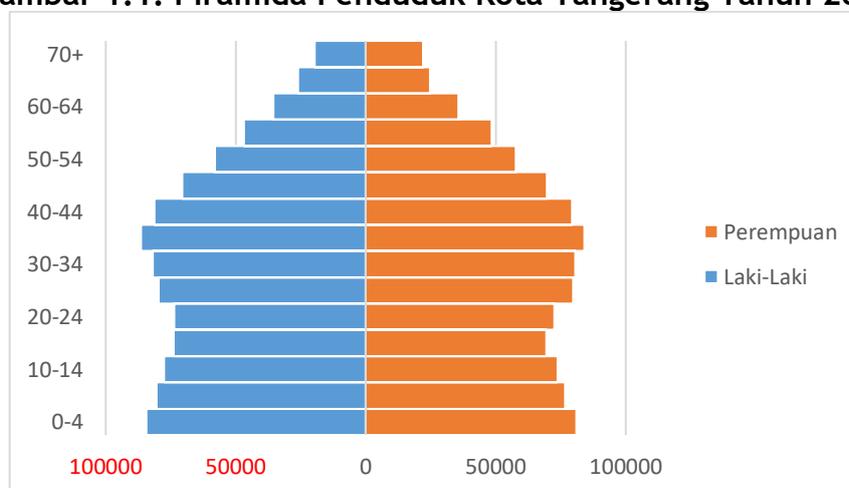
75+	16.453	17.075	17.879
Kota Tangerang	1.895.486	1.911.914	1.930.556

Sumber: BPS Kota Tangerang, 2023 (Kota Tangerang Dalam Angka Tahun 2023)

Selain pergeseran jumlah penduduk yang mengalami peningkatan, saat ini juga terjadi pergeseran yang signifikan pada struktur umur penduduk. Transisi demografis atau pergeseran struktur umur penduduk telah terjadi selama beberapa dekade terakhir. Seperti yang dikemukakan oleh Mason dalam Pratama (2016), kondisi ini ditandai dengan beberapa kondisi, yang pertama adalah penurunan angka kelahiran yang mengakibatkan penurunan proporsi penduduk usia muda (0-14 tahun) secara signifikan. Kondisi kedua adalah peningkatan penduduk usia produktif (15-64 tahun) yang akan mengakibatkan bertambahnya jumlah tenaga kerja di suatu wilayah. Yang terakhir adalah meningkatnya jumlah penduduk berusia di atas 65 tahun akibat peningkatan angka harapan hidup di suatu wilayah. Terjadinya perubahan struktur umur tersebut dapat mencerminkan adanya pergeseran dalam rasio ketergantungan (*dependency ratio*).

Hal inilah yang menjadi perhatian, bila melihat piramida penduduk Kota Tangerang tahun 2022, terlihat sebaran penduduk berdasarkan umur dan jenis kelamin. Gambar 1.1 menunjukkan penduduk yang berada dalam kelompok usia muda atau berada di dasar piramida mulai menyempit, namun seiring bertambahnya usia kesenjangan tersebut melebar di usia produktif, dan menyempit lagi di puncak (BPS Kota Tangerang, 2022). Bagian bawah yang melebar menunjukkan tingkat kelahiran yang masih tinggi. Sedangkan, pada bagian atas menjadi lebih kecil, hal ini menunjukkan bahwa angka harapan hidup masih relatif rendah. Hal tersebut mengindikasikan bonus demografi telah terjadi di Kota Tangerang. Struktur umur penduduk Kota Tangerang menunjukkan bahwa mayoritas penduduknya adalah penduduk usia produktif yang persentasenya mencapai 70,69 persen pada tahun 2022. Dengan demikian, Kota Tangerang berpotensi menjadi modal dasar daerah karena banyaknya penduduk usia produktif.

Gambar 1.1. Piramida Penduduk Kota Tangerang Tahun 2022



Sumber: BPS Kota Tangerang, 2023 (Kota Tangerang Dalam Angka Tahun 2023)

Potensi penduduk usia produktif yang dimiliki dan peluang yang ada pada kondisi dampak pandemi COVID 19 yang baru pulih di tahun 2022 dimana ekonomi Kota Tangerang yang sebelumnya berkontraksi sebesar (7,36%) tahun 2020 tumbuh

di tahun 2021 menjadi 3,90% dan tahun 2022 menjadi 5,98% (Badan Pusat Statistik Kota Tangerang, 2023b). Kota Tangerang masih dihadapkan dengan tantangan pasca pandemi Covid-19 untuk menuntaskan target pembangunan sesuai renstra untuk di tahun 2023 salah satunya adalah menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka dengan angka mencapai 6,45-7,54% yang dipandang masih relatif tinggi (Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2021). Untuk itu, agar dapat memaksimalkan usia produktif dengan proporsi yang cukup besar harus diimbangi dengan adanya peningkatan dari sisi kualitas pendidikan dan keterampilan dalam kaitannya menghadapi pasar global. Pencapaian situasi ideal ini menimbulkan tantangan karena perlunya menyelaraskan antara ketersediaan jumlah tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, sehingga menciptakan lingkungan yang kompetitif dalam pasar tenaga kerja. Namun pada kenyataannya, angkatan kerja yang ada saat ini belum sepenuhnya terintegrasi dengan lapangan kerja sehingga menimbulkan fenomena pengangguran. Oleh karena itu, kondisi ini memberikan peluang berharga bagi pemerintah dan masyarakat untuk mengoptimalkan tanggung jawab dan tugasnya, terutama karena banyaknya penduduk yang berada pada kelompok usia produktif.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dari data primer peneliti menggali informasi melalui Dinas Ketenagakerjaan dan masyarakat usia produktif yang sedang tidak bekerja, sedangkan data sekunder dilakukan dengan pendekatan studi kepustakaan yang merupakan studi dalam mengumpulkan informasi dan data. Studi kepustakaan merupakan kumpulan informasi dapat berasal dari buku referensi serta hasil penelitian terdahulu yang sejenis, catatan, kisah-kisah sejarah dan lainnya untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Mirzaqon & Purwoko, 2018). Sumber data yang menjadi bahan dalam penelitian ini, dilakukan melalui wawancara dan juga dari berbagai sumber informasi melalui literatur review beberapa jurnal terkait, buku cetak, dan dokumen-dokumen (baik yang berbentuk cetak maupun elektronik) dan berbagai sumber data dan atau informasi lainnya yang relevan dengan penelitian atau kajian (Supriyadi, 2016). Model penelitian ini adalah dengan menggunakan model penelitian deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan kondisi ketenagakerjaan juga tantangan dalam optimalisasi mengurangi pengangguran dalam era bonus demografi di Kota Tangerang.

C. KERANGKA TEORI

Tenaga Kerja

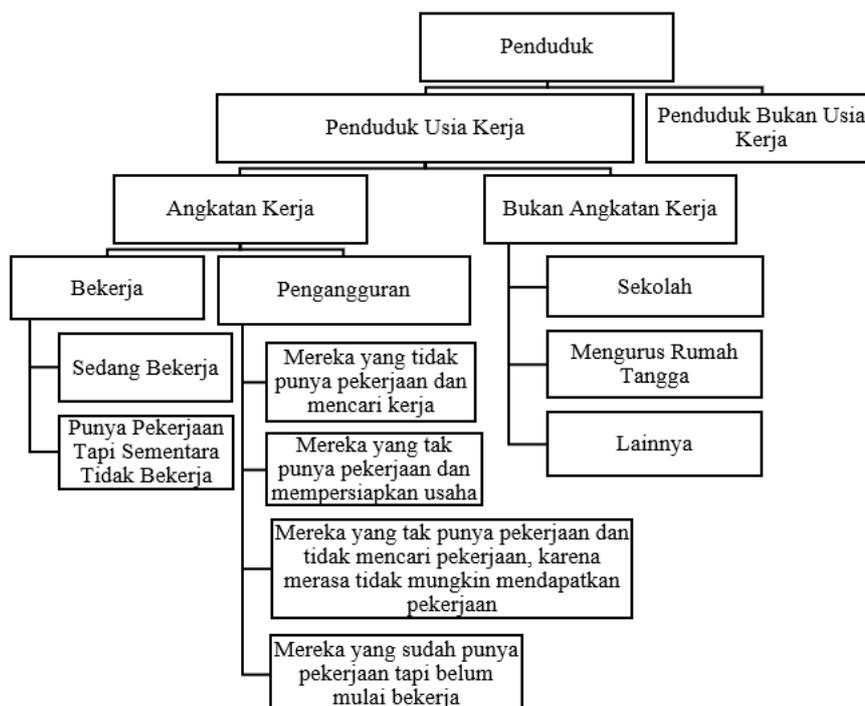
Sesuai ketentuan yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013, ketenagakerjaan mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Tenaga kerja adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa bagi dirinya sendiri dan masyarakat. Selain itu, aturan tersebut juga mengatur mengenai tenaga kerja asing di Indonesia. Konsep tenaga kerja biasanya dikaitkan dengan individu yang memiliki kapasitas untuk melakukan aktivitas produktif yang menghasilkan nilai ekonomi dan berguna memenuhi tuntutan (kebutuhan) masyarakat (Rizal et al., 2018). Dari sudut pandang fisik, usia berfungsi sebagai ukuran untuk menilai kemampuan seseorang. Sederhananya,

penduduk usia kerja dianggap mempunyai kemampuan untuk bekerja. Oleh karena itu, tenaga kerja diakui sebagai komponen fundamental dalam proses produksi, sehingga memerlukan kehadiran tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan khusus yang sesuai dengan tuntutan dunia usaha.

Oleh karena itu, perekonomian suatu negara sangat bergantung pada tenaga kerja. Ini menunjukkan bahwa tenaga kerja suatu negara dapat memberikan indikator mengenai kesejahteraan sosial dan tingkat ekonominya. Indriani (2016), menegaskan bahwa tenaga kerja merupakan faktor produksi, khususnya dalam konteks sumber daya manusia. Maka, dalam hal ekspansi ekonomi dan lapangan kerja tidak dapat berdiri sendiri. Belmondo & Triani (2020) berpendapat bahwa antisipasi ekspansi ekonomi diproyeksikan akan menghasilkan sejumlah besar lapangan kerja baru yang memiliki kuantitas dan kualitas yang diperlukan untuk secara efektif mengakomodasi peningkatan angkatan kerja setiap tahunnya. Konsep ketenagakerjaan memiliki tiga komponen utama: angkatan kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja, dan tingkat pengangguran.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) memperkenalkan gagasan angkatan kerja (*the labour force concept*), yang mencakup kumpulan konsep dan terminologi yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik dalam kompilasi data ketenagakerjaan. Berdasarkan kerangka teoritis ini, masyarakat diklasifikasikan menjadi dua kelompok yang berbeda, yaitu mereka yang berada dalam usia kerja dan mereka yang tidak. Selain itu, penduduk usia kerja dapat dikategorikan menjadi dua kelompok berdasarkan kegiatan utamanya: angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Gambar 1.2 Skema Pengklasifikasian Penduduk Usia Kerja



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2021

Pengangguran

Menurut definisi Sukirno (2017), pengangguran mengacu pada situasi di mana seseorang dalam angkatan kerja mencari peluang kerja alternatif namun tidak

dapat memperolehnya. Definisi dan konsepsi ketenagakerjaan yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mengacu pada standar yang diakui secara global, termasuk standar yang ditetapkan oleh International Labor Organization (ILO). Salah satu standar tersebut adalah indikator ketenagakerjaan, yaitu tingkat pengangguran. Pengangguran mengacu pada keadaan di mana individu yang tinggal di suatu wilayah tertentu tidak terlibat dalam pekerjaan yang menguntungkan (tidak bekerja), namun secara aktif mencari peluang kerja atau mempertimbangkan usaha wirausaha alternatif. Selain itu, kategori ini juga mencakup orang-orang yang tidak aktif mencari pekerjaan karena adanya tantangan dalam mendapatkan kesempatan kerja baru, atau mereka yang diklasifikasikan sebagai “pengangguran” meskipun sudah bekerja atau sudah mendapatkan pekerjaan namun belum memulai tugasnya (Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, 2022).

Bonus Demografi

Komposisi demografi suatu bangsa ditandai dengan fenomena bonus demografi, yaitu adanya peningkatan jumlah penduduk yang berusia produktif sehingga dapat menjadi landasan kemajuan perekonomian (Sutikno, 2020). Fenomena yang disebut dengan bonus demografi terjadi ketika terjadi peningkatan signifikan pada proporsi penduduk berusia produktif antara 15 hingga 64 tahun, disertai dengan penurunan jumlah penduduk muda dan jumlah penduduk lanjut usia yang relatif moderat (tidak terlalu tinggi) (Falikhah, 2017). Oleh karena itu, pergeseran demografi mengakibatkan perubahan komposisi umur penduduk. Perubahan distribusi usia penduduk mempunyai implikasi terhadap berkurangnya rasio ketergantungan penduduk muda dan mendorong terciptanya kondisi yang menguntungkan bagi munculnya bonus demografi.

Bonus demografi memberikan prospek dalam hal kondisi yang menguntungkan atau proporsi antara penduduk yang aktif secara ekonomi dan tidak aktif. Pada periode tersebut, rasio ketergantungan mencapai titik minimum, ketika berada di bawah 50%. Data ini menunjukkan bahwa proporsi penduduk yang bekerja kira-kira dua kali lebih besar dibandingkan proporsi penduduk yang tidak bekerja. Rentang waktu di mana peluang ini tersedia terbatas, seringkali berkisar antara satu hingga dua puluh tahun, dan tidak berlangsung selamanya. Fenomena yang diamati ini dapat dikaitkan dengan pergeseran komposisi demografi, yang ditandai dengan peningkatan angka harapan hidup yang berkelanjutan. Akibatnya, terjadi peningkatan pada segmen penduduk berusia 65 tahun ke atas, yang menyebabkan peningkatan rasio ketergantungan.

Menurut karya ilmiah ekonom Sri Moertiningih Adioetomo (2005), konsep bonus demografi berkaitan dengan pergeseran distribusi umur penduduk akibat penurunan angka kelahiran yang terus menerus. Konsep bonus demografi telah dikemukakan oleh beberapa peneliti sebagai konsekuensi dari penurunan tingkat kesuburan dalam jangka panjang. Konsep ini mengacu pada keuntungan ekonomi yang timbul dari penurunan rasio ketergantungan. Menurut Adioetomo (2005), perubahan segmen tersebut menyebabkan penurunan proporsi generasi muda dan peningkatan populasi usia kerja. Akibatnya, ada korelasi antara pertumbuhan penduduk dan perekonomian. Penurunan jumlah individu muda dapat mengakibatkan berkurangnya pengeluaran, yang berpotensi mengarah pada pengalihan sumber daya untuk meningkatkan ekspansi ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan rumah tangga.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan Rancangan Pembangunan Daerah 2024-2026, pada Tema Pembangunan Tahun 2024 ini, yaitu “Pemantapan Daya Saing Daerah Untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Dan Kesejahteraan” dengan beberapa prioritas utama pembangunan adalah peningkatan daya saing perekonomian daerah dan peningkatan daya saing sumber daya manusia. Untuk itu sesuai dengan prioritas pembangunan Kota Tangerang, maka perlu dilakukan strategi pengembangan dari pemberdayaan masyarakat agar kegiatan yang telah berlangsung ini dapat terus berlanjut dan berkembang, karena dengan adanya lapangan kerja baru akan muncul kesempatan kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan. Hal ini berkaitan dengan semakin banyaknya tenaga kerja yang terserap untuk mengurangi pengangguran dan memberikan penghasilan sehingga mewujudkan kesejahteraan seperti yang diharapkan. Arsyad dalam Hasan et al. (2022) menyatakan terciptanya kesejahteraan sosial dan kesejahteraan masyarakat menjadi tujuan utama pembangunan, terbukti dengan pemerataan pendapat dan pertumbuhan ekonomi yang meningkat. Oleh karena itu, untuk mendorong terciptanya lapangan kerja, pemerintah dan pihak swasta harus berkolaborasi.

Salah satu kegiatan yang massif dilakukan oleh pemerintah Kota Tangerang melalui Dinas Ketenagakerjaan yaitu Job Fair yang dilaksanakan secara virtual sehingga memudahkan masyarakat (pencari kerja) dalam memperoleh informasi lowongan kerja sesuai dengan kompetensi calon pencari kerja. Selain itu, telah dilaksanakan pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK, Dinas Ketenagakerjaan untuk mendorong peserta mampu menjadi wirausahawan, melalui kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja. Berbagai upaya telah dilakukan untuk menekan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Tangerang. Sebagai stakeholder yang bertanggung jawab terkait ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang memiliki tujuan yaitu meningkatkan kesempatan kerja dengan indikator kinerja utama yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Indikator ini berfungsi sebagai acuan pembangunan makroekonomi yang memberikan tolok ukur untuk menilai penciptaan kesempatan lapangan kerja. Selain itu, indikator ini, antara lain, menunjukkan keberhasilan atau ketidakefektifan kegiatan ketenagakerjaan setiap tahunnya.

Gambar 1.3. Kondisi Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Tangerang, Provinsi Banten dan Indonesia Tahun 2019-2022



Sumber: BPS Kota Tangerang, 2022 (Indikator Makro Kota Tangerang 2021-2022), BPS Provinsi Banten, 2022 (Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Banten Agustus 2022), BPS RI, 2022 (Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2022)

Pada tahun 2019-2021, realisasi penurunan angka TPT di Kota Tangerang tidak tercapai, dikarenakan dampak pandemi virus Covid-19 yang terjadi pada tahun 2020 hingga 2021 yang berpengaruh terhadap sektor ketenagakerjaan. Hal

ini mengindikasikan semua upaya yang dilakukan perlu didukung oleh kebijakan serta dukungan dari seluruh stakeholder. Namun, seiring dengan semakin membaiknya kondisi perekonomian di Indonesia, pada 2022 TPT Kota Tangerang mengalami penurunan dari 9,06 % pada tahun 2021 menjadi 7,15% (turun sebesar 1,91%). Namun angka ini masih lebih tinggi dari TPT Nasional, untuk itu pemerintah daerah harus terus berupaya agar dapat mengoptimalkan dalam menurunkan angka pengangguran di Kota Tangerang. Di sisi lainnya mengenai penyedia lapangan kerja, banyak perusahaan yang menggunakan pendidikan sebagai ukuran kualitas seseorang. Perusahaan perlu didukung oleh pekerja terampil atau sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Disini, tingkat pendidikan dapat menunjukkan kualitas penduduk pada kelompok usia produktif. Dalam hal ini, pendidikan merupakan faktor terpenting dalam peningkatan kualitas tenaga kerja, sehingga perlu diupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia karena pembangunan suatu negara, khususnya pembangunan ekonomi dapat diuntungkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas (Daraba & Subianto, 2018).

Tabel 1.2 Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan di Kota Tangerang Tahun 2020-2022

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Pengangguran		
	2020	2021	2022
≤ Sekolah Dasar/Sederajat	13.467	10.108	5.307
Sekolah Menengah Pertama/Sederajat	13.192	18.037	10.036
Sekolah Menengah Atas/Sederajat	33.815	39.796	23.014
Sekolah Menengah Kejuruan/Sederajat	26.329	26.365	34.711
Diploma I/II/III	2.113	2.148	1.493
Universitas	8.428	7.083	10.763
Total	97.344	103.537	85.324

Sumber: BPS Kota Tangerang, 2022 (Indikator Makro Kota Tangerang 2021-2022)

Kualitas sumber daya manusia juga dapat diperoleh melalui keahlian atau keterampilan, seperti mengikuti pelatihan, selain melalui pendidikan formal. Salah satu kriteria yang digunakan masyarakat untuk dapat memperoleh pekerjaan adalah dengan adanya keterampilan dan pendidikan yang mereka miliki. Sehingga, akan sulit bagi mereka bila tidak memiliki keterampilan atau pendidikan tinggi untuk mendapatkan pekerjaan. Pada kenyataannya bahwa tingkat pengangguran di kalangan penduduk yang telah menyelesaikan sekolah menengah atas/ pendidikan yang setara (23.014 orang), sekolah menengah kejuruan/memiliki kualifikasi pendidikan yang setara (34.711 orang) di Kota Tangerang pada tahun 2022 mengalami peningkatan yang signifikan. Angka tersebut mencapai 57.725 orang, mencakup sekitar 67,65% dari total populasi pengangguran. Angka ini mengalami peningkatan yang cukup besar dibandingkan pada tahun-tahun sebelumnya (Badan Pusat Statistik Kota Tangerang, 2022b). Untuk itu diperlukan adanya upaya dari pemerintah untuk dapat memberikan kesempatan serta peluang untuk menekan angka pengangguran bagi penduduk usia produktif. Seperti pada temuan hasil penelitian Staboulis et al. (2019) yang menunjukkan sistem pendidikan yang ada saat ini kurang memberikan pelatihan

pengetahuan, kualifikasi dan keterampilan yang memadai hingga tingkat yang memuaskan untuk memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja.

Beberapa upaya yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Tangerang guna menekan untuk mengurangi tingkat pengangguran, yaitu Program dan kegiatan pelatihan kerja baik yang berbasis kompetensi maupun berbasis kewirausahaan. Pada tahun 2021, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Tangerang melaksanakan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dengan lulusan sebanyak 350 orang, sedangkan pada tahun 2022 sebanyak 343 orang dari target sebanyak 380 orang (90,26%) (Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2023). Selain pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK, Dinas Ketenagakerjaan menyelenggarakan pelatihan berbasis kewirausahaan dalam kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja untuk mendorong peserta mampu menjadi wirausahawan. Dalam kurun waktu 2017 - 2022, jumlah peserta yang sudah dilatih sebanyak 2.755 orang. Tahun 2022 yang dilatih sebanyak 1.556 orang (Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2023).

Namun, yang terjadi pada lulusan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di BLK belum seluruhnya bisa diserap oleh industri/perusahaan. Diperlukan upaya yang massif untuk dapat menyalurkan lulusan pelatihan kerja antara Dinas Ketenagakerjaan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Begitupula halnya, dengan pelatihan berbasis kewirausahaan melalui kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja dimana lulusan pelatihan ini dapat menjadi tenaga kerja mandiri yang sesuai dengan harapan. Salah satu faktor penyebabnya adalah belum optimalnya pendampingan dan bantuan akses modal usaha yang akan membuka peluang mereka menjadi wirausaha baru. Selain itu, terdapat bursa kerja khusus (BKK), lembaga ini beroperasi di sekolah menengah kejuruan (SMK) negeri dan swasta dan berfungsi sebagai lembaga pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi mengenai lowongan kerja, pelaksanaan pemasaran, serta penugasan dan penempatan kerja. Sebagai mitra Dinas Ketenagakerjaan, BKK juga sebagai lembaga pelatihan vokasi yang meluluskan tenaga kerja terampil menjadi fokus pembinaan Dinas Ketenagakerjaan. Hal ini dicapai melalui program *link and match* yang memfasilitasi kolaborasi antara BKK dengan DUDI. Dalam hal ini, peran BKK dalam penyaluran lulusannya melalui program *link and match* dengan perusahaan masih dirasakan belum optimal dan belum didapatkannya data jumlah lulusan SMK yang terserap di lapangan usaha. Hal ini membutuhkan sinergitas dalam penentuan program vokasi yang dilaksanakan di SMK antara Dinas Ketenagakerjaan dengan Dinas Pendidikan.

Tabel 1.3 Data Jumlah Kegiatan Virtual Job Fair Tahun 2022

No	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Perusahaan	Jumlah Lowongan	Jumlah Formasi Jabatan	Pelamar	Jumlah Yang diterima
1	Januari	28	2.064	105	3.000	562
2	Februari	38	3.148	183	2.406	1.114
3	Maret	31	2.772	107	1.893	154

4	April	22	3.650	78	1.658	426
5	Mei	36	2.355	125	2.531	538
6	Juni	22	1.307	92	2.897	661
7	Juli	19	814	66	3.000	954
8	Agustus	26	1.621	111	3.000	169
9	Septembe r	14	978	111	3.000	863
1 0	Oktober	20	1.441	76	3.000	1.918
1 1	November	21	1.220	130	-	120
1 2	Desember	15	1.367	62	-	406
Jumlah		292	22.737	1.246	26.385	7.885

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2023

Upaya yang telah dilakukan selanjutnya adalah dilaksanakannya kegiatan job fair. Selama pandemi Covid-19, upaya pencarian lowongan kerja melalui Bursa Kerja (Job Fair) dilakukan secara virtual (on-line) sebanyak 12 (dua belas) kegiatan. Dalam pelaksanaannya, terdapat permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan jumlah lowongan kerja dari perusahaan, yaitu tidak semua perusahaan melaporkan lowongan kerja ke Dinas Ketenagakerjaan dan informasi ketersediaan lowongan kerja dari perusahaan, terkadang dipublikasikan hanya untuk orang-orang tertentu saja. Berdasarkan beragam inisiatif yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Tangerang, melalui Dinas Ketenagakerjaan, penting untuk menetapkan strategi ketenagakerjaan yang komprehensif yang mencakup kerangka pasar tenaga kerja, peningkatan pada pendidikan dan pelatihan, serta instrumen kebijakan di sektor ekonomi. Hal ini penting untuk mengatasi persoalan perluasan kesempatan kerja dalam mengurangi pengangguran. Pada dasarnya, dalam perencanaan tenaga kerja memerlukan penerapan strategi dan metode yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja melalui program pendidikan atau pelatihan.

Keberhasilan Pemerintah Daerah dalam menurunkan angka pengangguran di daerahnya merupakan salah satu dari keberhasilan dalam mencapai target indikator makronya. Permasalahan yang ada memerlukan kajian menyeluruh oleh seluruh pemangku kepentingan baik di pemerintahan maupun sektor swasta, yang bertujuan untuk memitigasi masalah pengangguran. Perkembangan lapangan kerja dan pengurangan pengangguran merupakan faktor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Untuk itu, diperlukan indentifikasi tantangan yang dihadapi untuk menekan tingkat pengangguran di Kota Tangerang. Berikut disajikan tantangan yang dihadapi dari sisi penawaran tenaga kerja, permintaan tenaga kerja dan hambatan lainnya.

1. Penawaran Tenaga Kerja

Dalam hal penyerapan tenaga kerja, lowongan pekerjaan yang ada di Kota Tangerang lebih bersifat heterogen. Bagi masyarakat yang ingin mengetahui formasi lowongan yang ada di Kota Tangerang terdapat di Dinas Ketenagakerjaan pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Sebagaimana tugas pokok pada bidang tersebut, salah satu fungsinya yaitu penyelenggaraan

koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja. Dari informasi yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan, beberapa pihak swasta yang menginformasikan terkait persyaratan lowongan pekerjaan dalam tingkat pendidikan yang dicari minimal harus tamatan SMA/ sederajat. Hal ini sejalan dengan data Sakernas Tahun 2022 pada tabel 4.7, bahwa di Kota Tangerang penduduk yang bekerja dengan pendidikan tertinggi dengan tamatan di tingkat SMA/ sederajat sebanyak 574.096 orang dari 1.106.436 penduduk yang bekerja atau sekitar 51,88% (Badan Pusat Statistik Provinsi Banten, 2023). Kemudian untuk penduduk dengan lulusan perguruan tinggi atau diploma/ sarjana tidak banyak dicari di Kota Tangerang, dapat terlihat dengan angkatan yang bekerja dengan pendidikan tertinggi yang ditamatkan di tingkat diploma/ sarjana sebesar 198.997 orang (17,9%). Dari seluruh penduduk yang termasuk angkatan kerja, sebanyak 92,8% diantaranya adalah penduduk yang bekerja.

Tabel 1.4 Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan

Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan	2022
Tidak Punya Ijazah SD	46.953
Sekolah Dasar	108.380
SLTP/ sederajat	178.010
SLTA/ sederajat	574.096
Diploma/ Akademi/ Universitas	198.997
Total	1.106.436

Sumber: BPS Provinsi Banten (2023)

Kaitannya dengan penyerapan tenaga kerja dapat dilihat dari distribusi penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha. Pada ukuran ini mampu memberikan gambaran di sektor mana saja yang mendominasi dalam kesempatan kerja. Oleh karena itu, pemerintah dapat fokus pada sektor tertentu dalam menerapkan kebijakan khususnya di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan data Sakernas 2022, di Kota Tangerang sektor manufaktur dan sektor jasa yang merupakan sektor utama dalam menyokong perekonomian di Kota Tangerang. Dari data yang diperoleh, jumlah penduduk yang bekerja pada sektor manufaktur sebesar 31,26% dan sektor jasa sebesar 67,90% (Badan Pusat Statistik Kota Tangerang, 2022a). Kota Tangerang menawarkan berbagai jenis lowongan pekerjaan, dengan sebagian besar perusahaan memiliki persyaratan terkait minimal pendidikan tertinggi yang ditamatkan yaitu SMA/ sederajat. berdasarkan informasi yang diperoleh dari pencari kerja, kurangnya pengalaman serta keahlian atau ketrampilan para pencari kerja juga menjadi salah satu faktor yang tidak terpenuhi oleh kebutuhan pasar kerja. Selain itu, mereka yang mencari kerja juga kurang adanya motivasi dari diri mereka sendiri untuk berjuang dan berusaha untuk masa depannya. Adanya ketergantungan dari pihak keluarga baik orang tua maupun kerabat juga menjadi pengaruh mereka tidak mencari pekerjaan secara maksimal. Oleh karena itu, bagi para angkatan kerja yang dengan lulusan dari perguruan tinggi, sebenarnya mereka juga harus bersaing dengan para pencari kerja yang tamatan SMA/ sederajat dan juga mereka juga harus bersedia untuk melakukan pekerjaan apa saja yang dilakukan agar mendapat pengalaman baru

sebelumnya. Berdasarkan data Sakernas, terkait penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha mampu mengindikasikan potensi ketenagakerjaan Kota Tangerang di bidang sektor (lapangan usaha) mana saja. Dengan mengetahui sektor dimaksud maka dapat ditingkatkan dalam penyerapan tenaga kerja secara optimal di Kota Tangerang.

2. Permintaan Tenaga Kerja

Sejumlah standar bagi pencari kerja yang harus dipenuhi berdampak pada kebutuhan tenaga kerja. Tingkat pengangguran dapat menurun jika kebutuhan pasar dan kualitas dari pencari kerja selaras (Gitis & Otosa, 2022). Kota Tangerang memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap tenaga kerja terampil di sektor manufaktur dan industri. Industri manufaktur merupakan kontributor yang signifikan terhadap perekonomian kota dengan mempekerjakan jutaan orang dan memberikan kontribusi signifikan terhadap PDRB. Namun pemerintah dikritik karena kurang memperhatikan kebutuhan dunia industri yang sesuai dengan kondisi tenaga kerja saat ini. Untuk meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja melalui sektor industri manufaktur, telah dilakukan penelitian untuk menganalisis beberapa variabel penentu. Oleh karena itu, individu yang memiliki keterampilan dan pengalaman di sektor manufaktur dan industri kemungkinan besar akan mendapatkan peluang kerja yang luas.

Di sektor industri Kota Tangerang, keahlian teknis sangat dihargai. Perusahaan mencari pekerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus di berbagai bidang seperti teknologi informasi, desain grafis, dan pengembangan produk. Keterampilan teknis sangat penting untuk melakukan tugas pekerjaan tertentu, dan pekerja dengan keahlian di bidang teknis sangat dibutuhkan. Untuk berhasil di sektor industri Kota Tangerang, individu harus memiliki pemahaman mendalam tentang bidang pilihan mereka dan memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk unggul. Dari informasi yang diperoleh terkait lowongan pekerjaan, banyak pihak swasta yang memberikan persyaratan terkait adanya pengalaman kerja dan mempunyai keahlian juga keterampilan.

Selain sektor manufaktur dan industri, kebutuhan akan tenaga profesional di sektor jasa di Kota Tangerang semakin meningkat. Sektor jasa mencakup berbagai sektor seperti perawatan kesehatan, perhotelan, pendidikan, dan keuangan. Meskipun sektor industri masih menjadi pendorong utama lapangan kerja di Kota Tangerang, sektor jasa semakin penting. Ketidaksesuaian antara lulusan pendidikan dengan kebutuhan industri masih menjadi permasalahan dalam pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, program Link and Match dihadirkan sebagai salah satu solusi untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap bekerja sesuai kebutuhan industri. Oleh karena itu, individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang relevan di sektor jasa dapat menemukan peluang kerja yang menjanjikan di Kota Tangerang.

Sementara itu, usia, fisik, dan pendidikan adalah unsur dibutuhkan pasar pada sektor perdagangan. Mengingat cukup luasnya perdagangan di Kota Tangerang, unsur tersebut yang menjadi penghambat bagi tenaga kerja dalam mencari pekerjaan di Kota Tangerang. Pasar kerja sektor perdagangan di Kota Tangerang memiliki persyaratan usia tertentu bagi para pekerjanya. Umumnya, individu berusia antara 18 dan 35 tahun lebih disukai untuk posisi entry level. Dikarenakan sifat fisik yang menuntut banyak pekerjaan di sektor perdagangan, mengharuskan individu untuk sehat secara fisik dan mampu melakukan pekerjaan

manual untuk jangka waktu yang lama. Selain itu, pekerja muda sering kali dianggap lebih mudah beradaptasi dan mempelajari keterampilan baru dengan cepat, sehingga menjadikan mereka kandidat yang menarik bagi pemberi kerja di sektor ini.

Persyaratan fisik juga menjadi pertimbangan penting untuk pekerjaan sektor perdagangan di Kota Tangerang. Pekerja di sektor ini harus mampu bertahan dalam pekerjaan yang menuntut fisik, termasuk mengangkat benda berat, berdiri dalam waktu lama, dan bekerja di lingkungan yang menantang. Perusahaan sering kali mencari individu yang memiliki kesehatan fisik yang baik dan memiliki stamina untuk melakukan tugas-tugas ini secara konsisten dari waktu ke waktu. Beberapa pemberi kerja mungkin juga memiliki persyaratan fisik khusus terkait tinggi badan, berat badan, atau faktor lainnya, bergantung pada sifat pekerjaannya.

3. Hambatan Lainnya

Masalah yang dihadapi untuk menanggulangi pengangguran tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua masalah yaitu masalah yang dihadapi oleh pemerintah dan masyarakat. Kedua masalah tersebut saling berkaitan satu sama lain.

Tabel 1.5. Masalah Yang Dihadapi Dalam Menanggulangi Pengangguran

Masalah yang dihadapi pemerintah		Masalah yang dihadapi masyarakat	
1	faktor mentalitas penganggur	1	faktor modal
	motivasi bekerja yang rendah dan terlalu pilih-pilih pekerjaan (gengsi)		untuk usaha mandiri tidak memiliki modal yang cukup
	keengganan atau masih rendahnya tenaga kerja yang ingin mengikuti kesempatan kerja di luar negeri		keterbatasan informasi terkait bantuan permodalan yang telah dilakukan oleh pemerintah
2	faktor pendidikan dan keterampilan penganggur	2	faktor pendidikan dan keterampilan
	latar pendidikan tenaga kerja di Kota Tangerang yang di dominasi di tingkat SMA/SMK/ sederajat		lulusan di tingkat SMK enggan untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi
	di Kota Tangerang jumlah sekolah kejuruan masih lebih sedikit dibandingkan sekolah menengah atas		tenaga kerja dengan pendidikan yang ditamatkan di tingkat SMK/ sederajat memiliki daya saing yang rendah dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi
	tenaga kerja yang telah menamatkan tingkat pendidikannya belum sepenuhnya memanfaatkan pengetahuannya untuk bekal bekerja		tenaga kerja dengan keterbatasan pendidikan tanpa diimbangi dengan keterampilan membuat mereka sulit mencari pekerjaan (kemampuan yang tidak sesuai dengan lowongan pekerjaan)

Masalah yang dihadapi pemerintah		Masalah yang dihadapi masyarakat	
3	faktor modal	3	faktor informasi lapangan pekerjaan
	anggaran pada Dinas Ketenagakerjaan masih cukup tergolong rendah (lima besar terkecil dibandingkan OPD lainnya kecuali Kecamatan) padahal mengampu salah satu indikator makro		kurangnya sosialisasi menjadikan informasi lowongan kerja yang ditawarkan tidak tersampaikan secara maksimal kepada masyarakat
4	faktor data	4	faktor lainnya
	tidak ada informasi data lengkap terkait jumlah pengangguran		PHK, kurangnya relasi
	tidak semua perusahaan melaporkan lowongan kerja ke Dinas Ketenagakerjaan		perubahan iklim perekonomian (pandemi covid yang menjadikan daya beli masyarakat yang rendah sehingga banyak UKM yang gulung tikar, perang ukraina-rusia, kenaikan dollar)
5	faktor lainnya		biasnya dalam perekrutan tenaga kerja
	kegiatan pelatihan yang dilakukan dinas belum sepenuhnya diterapkan oleh pencari kerja		

Sumber: hasil analisa peneliti, 2023

E. PENUTUP

Setelah melewati masa pandemi yang cukup berkepanjangan, yang membuat hampir di semua sektor terdampak salah satunya perekonomian yang menjadikan telah terjadinya peningkatan pada tingkat pengangguran. Pemerintah Kota Tangerang bangkit dengan inovasi program unggulannya, melalui pemulihan ekonomi dengan berbagai upaya yang telah dilakukan dengan melibatkan berbagai stakeholder sehingga perlahan persentase tingkat pengangguran mengalami penurunan kembali. Terlebih dalam era bonus demografi ini, dengan tingkat pengangguran di dominasi oleh tingkat pendidikan SMA/SMK/ sederajat, maka dari itu dalam menekan tingkat pengangguran tersebut diperlukan adanya pemantapan data dan penguatan kebijakan penanggulangan pengangguran, pendampingan secara maksimal dan kontinyu, penanganan secara terintegrasi dan berkelanjutan, dan juga penguatan monitoring dan evaluasi. Hal tersebut diperlukan sebagai kunci keberhasilan bersama dalam upaya penanggulangan pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

Adioetomo, S. M. (2005). *Bonus demografi: menjelaskan hubungan antara*

pertumbuhan penduduk dengan pertumbuhan ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2022*. BPS.

Badan Pusat Statistik Kota Tangerang. (2022a). *Indikator Kesejahteraan Rakyat Kota Tangerang 2022*. BPS Kota Tangerang.

Badan Pusat Statistik Kota Tangerang. (2022b). *Indikator Makro Kota Tangerang 2021-2022*. BPS Kota Tangerang.

Badan Pusat Statistik Kota Tangerang. (2023a). *Kota Tangerang Dalam Angka 2023*. In *BPS Kota Tangerang*.

<https://tangerangkota.bps.go.id/publication/2023/02/28/1458eacfa0fd867ce3a3d204/kota-tangerang-dalam-angka-2023.html>

Badan Pusat Statistik Kota Tangerang. (2023b). *Produk Domestik Regional Bruto Kota Tangerang Menurut Lapangan Usaha 2018-2022*.

<https://tangerangkota.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=OGVlOTk2YmlyZWm4NzE3MDliNWU2ODE2&xzmn=aHR0cHM6Ly90YW5nZXJhbmdrb3RhLmJwcy5nby5pZC9wdWJsaWNhdGlvbi8yMDIzLzA0LzA1LzhlZTk5NmJiMmVjODcxNzA5YjVlNjgxNi9wcm9kdWstZG9tZXN0aWstcmVnaW9uYWwtYnJ1dG8ta2>

Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. (2022). *Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Banten Agustus 2022*. BPS Kota Tangerang.

Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. (2023). *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Banten 2022*.

Belmondo, B., & Triani, M. (2020). Pengaruh Kinerja Ekonomi, Investasi Dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertanian Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 2(4). <https://doi.org/10.24036/jkep.v2i4.10374>

Daraba, D., & Subianto, A. B. (2018). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar. *Jurnal Administrative: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 7-18. <https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/6491>

Darwis, D. (2013, September 27). KEPENDUDUKAN DALAM PRESFEKTIF PEMBANGUNAN EKONOMI GUNA PEMBANGUNAN NASIONAL. *Wartakencana.Com*. <https://wartakencana.com/artikel/kependudukan-dalam-presfektif-pembangunan-ekonomi-guna-pembangunan-nasional/>

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. (2021). *Renstra Perubahan 2019-2023 Dinas Ketenagakerjaan*.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. (2023). *LKIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2022*. Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Falikhah, N. (2017). Bonus Demografi Peluang Dan Tantangan Bagi Indonesia. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 16(32). <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v16i32.1992>

Gitis, T., & Otoa, I. (2022). Research of the Current State of the Unemployment

Rate in Ukraine and Possible Ways to Reduce. *Quarterly Scientific Journal "Economic Herald of the Donbas,"* 69(3), 91-97.
<https://doi.org/https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-3%2869%29-91-97>

- Hasan, M., Hartoto, Abdelina, Haris Riyaldi, M., Aswanto, Akbar, T., Juliansyah, R., A. Talakua, B., Firmansyah, H., Nugroho, H., Yulita Ferdinandus, A., Sattar, Apriyeni, D., & Nugroho, L. (2022). *Ekonomi Pembangunan Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan, Vol. 3*, 67-77.
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/3644>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). *Ketenagakerjaan dalam Angka Tahun 2021*. Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan.
https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2021/12/files/publikasi/1640748690353_Ketenagakerjaan%2520Dalam%2520Data%25202021.pdf
- Mirzaqon, A., & Purwoko, B. (2018). Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing Library. *Jurnal BK UNESA, 1*, 1-8.
- Pratama, F. (2016). *Kajian Implikasi Bonus Demografi Terhadap Aspek Ketenagakerjaan Sektor Perdagangan Jasa dan Industri di Kota Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Rizal, A., Apriliani, I. M., & Rostika, R. (2018). *Perspektif Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan 2018*. UNPAS Press.
- Staboulis, M., Tsirikas, A., & Katsaros, K. (2019). Correlating horizontal skills with job specializations based on business sector dynamics in the regional labor markets. The case of Attica region, Greece. *Development Management, 17*(3), 35-53. [https://doi.org/10.21511/dm.17\(3\).2019.04](https://doi.org/10.21511/dm.17(3).2019.04)
- Sukirno, S. (2017). *Makroekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. PT. PT. RajaGrafindo Persada.
- Supriyadi, S. (2016). Community of Practitioners: Solusi Alternatif Berbagi Pengetahuan antar Pustakawan. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan, 2*(2), 83-93.
<https://doi.org/10.14710/lenpust.v2i2.13476>
- Sutikno, A. N. (2020). Bonus Demografi Di Indonesia. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia, 12*(2), 421-439. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.285>