



RENCANA TENAGA KERJA DAERAH KABUPATEN SUMBAWA TAHUN 2025 - 2029



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA
2025**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA
2025**



**RENCANA TENAGA KERJA DAERAH
KABUPATEN SUMBAWA
TAHUN 2025 - 2029**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Sumbawa Tahun 2025–2029 ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Dokumen ini merupakan instrumen perencanaan strategis yang memuat arah kebijakan, program, serta langkah-langkah operasional dalam pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa untuk lima tahun mendatang. Penyusunan RTKD ini dilandasi oleh kebutuhan akan perencanaan ketenagakerjaan yang komprehensif, terpadu, dan berorientasi masa depan, sejalan dengan dinamika perkembangan ekonomi daerah, perubahan struktur angkatan kerja, perkembangan teknologi, serta tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dokumen ini juga selaras dengan kerangka pembangunan nasional dan daerah, khususnya kebijakan ketenagakerjaan yang tercantum dalam RPJMN, RPJMD, dan regulasi terkait ketenagakerjaan.

Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Sumbawa disusun melalui proses analisis yang mendalam terhadap kondisi ketenagakerjaan, proyeksi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, serta identifikasi tantangan dan peluang pasar kerja. Dengan demikian, RTKD ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi Pemerintah Kabupaten Sumbawa, dunia usaha, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, organisasi masyarakat, dan seluruh pemangku kepentingan dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan.

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi pemikiran, data, masukan, dan dukungan selama proses penyusunan dokumen ini berlangsung. Semoga Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2025–2029 ini dapat memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas hidup masyarakat, memperkuat kemandirian ekonomi daerah, serta mendorong terciptanya tenaga kerja yang kompeten, berdaya saing, dan sejahtera.

Sumbawa Besar, Desember 2025

Kepala Disnakertrans Kabupaten Sumbawa,

H. Varian Bintoro, S.Sos., M.Si.

RINGKASAN EKSEKUTIF (EXECUTIVE SUMMARY)

Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Sumbawa Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan strategis yang disusun sebagai acuan dalam penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan daerah secara terarah, terpadu, dan berkelanjutan. Dokumen ini berfungsi sebagai instrumen kebijakan untuk mengelola dinamika persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Penyusunan RTKD ini selaras dengan arah kebijakan pembangunan nasional dan daerah, serta menjadi bagian integral dari upaya pencapaian tujuan pembangunan ekonomi dan sosial Kabupaten Sumbawa.

Berdasarkan hasil proyeksi, jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) di Kabupaten Sumbawa diperkirakan meningkat secara konsisten dari sekitar 409,29 ribu orang pada tahun 2025 menjadi 433,45 ribu orang pada tahun 2029, atau tumbuh sekitar 5,90 persen selama periode perencanaan. Peningkatan ini mencerminkan bertambahnya potensi pasokan tenaga kerja yang akan memasuki pasar kerja daerah. Struktur penduduk usia kerja menurut jenis kelamin relatif seimbang, dengan proporsi perempuan sedikit lebih besar dibandingkan laki-laki sepanjang periode perencanaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan potensi sumber daya manusia yang sangat signifikan dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, sekaligus menuntut kebijakan yang responsif gender agar peningkatan jumlah penduduk usia kerja dapat dimanfaatkan secara optimal.

Dari sisi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Kabupaten Sumbawa diproyeksikan mengalami peningkatan moderat selama periode 2025–2029. Peningkatan TPAK secara agregat terutama didorong oleh meningkatnya partisipasi kerja perempuan, sementara TPAK laki-laki menunjukkan kecenderungan menurun. Fenomena ini mencerminkan adanya transformasi struktural dalam pasar kerja daerah, di mana perempuan semakin aktif terlibat dalam kegiatan ekonomi, khususnya pada sektor jasa, perdagangan, pendidikan, kesehatan, dan usaha mikro. Di sisi lain, perbedaan tingkat partisipasi antar

kelompok umur dan tingkat pendidikan masih cukup nyata, sehingga memerlukan intervensi kebijakan yang lebih terarah dan berbasis siklus hidup tenaga kerja.

Jumlah angkatan kerja Kabupaten Sumbawa diproyeksikan meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk usia kerja dan peningkatan TPAK. Peningkatan angkatan kerja terutama terjadi pada kelompok usia produktif utama dan pada tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah dan tinggi. Kondisi ini menunjukkan adanya perbaikan kualitas pasokan tenaga kerja daerah, namun sekaligus menimbulkan tantangan tersendiri dalam hal penciptaan lapangan kerja yang sesuai agar tidak memicu peningkatan pengangguran, khususnya pengangguran terdidik.

Dari sisi kebutuhan tenaga kerja, jumlah kesempatan kerja di Kabupaten Sumbawa diproyeksikan meningkat dari sekitar 290,85 ribu orang pada tahun 2025 menjadi 314,39 ribu orang pada tahun 2029, atau tumbuh sekitar 8,09 persen. Pertumbuhan kesempatan kerja tersebut didominasi oleh sektor jasa, yang menjadi motor utama penciptaan lapangan kerja baru. Sektor manufaktur juga menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan, sementara sektor pertanian masih menjadi penyerap tenaga kerja terbesar meskipun dengan laju pertumbuhan yang relatif lebih rendah. Struktur ini mencerminkan adanya pergeseran ekonomi daerah dari sektor primer menuju sektor sekunder dan tersier, sejalan dengan proses transformasi ekonomi dan peningkatan nilai tambah.

Jika dilihat menurut tingkat pendidikan, kesempatan kerja bagi tenaga kerja berpendidikan rendah ($\leq$ SD dan SMP) cenderung menurun, sementara kesempatan kerja bagi tenaga kerja berpendidikan menengah (SMA) dan tinggi (universitas) meningkat secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pasar kerja Kabupaten Sumbawa semakin menuntut tenaga kerja yang lebih terdidik dan terampil. Peningkatan ini merupakan peluang strategis bagi peningkatan kualitas tenaga kerja daerah, namun juga menuntut kesesuaian antara sistem pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri.

Menurut jenis kelamin, kesempatan kerja perempuan menunjukkan peningkatan yang jauh lebih cepat dibandingkan laki-laki. Sementara kesempatan kerja laki-laki relatif stagnan atau menurun secara terbatas, kesempatan kerja perempuan meningkat secara signifikan seiring berkembangnya sektor jasa dan

usaha berbasis layanan. Hal ini menunjukkan meningkatnya peran perempuan dalam struktur ekonomi daerah, namun juga menuntut kebijakan perlindungan kerja, peningkatan kualitas pekerjaan, serta jaminan sosial yang memadai bagi tenaga kerja perempuan.

Dilihat dari status pekerjaan, terjadi peningkatan yang cukup besar pada pekerja formal (buruh/karyawan/pegawai) serta pada tenaga kerja yang berusaha sendiri, sementara pekerjaan lepas di sektor pertanian dan usaha dengan buruh tidak tetap menunjukkan tren penurunan. Pergeseran ini mencerminkan perbaikan kualitas struktur pekerjaan, namun juga menunjukkan masih kuatnya sektor informal dan usaha keluarga dalam menyerap tenaga kerja. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada formalisasi usaha, peningkatan produktivitas usaha mikro dan kecil, serta perlindungan bagi pekerja informal.

Dari sisi jabatan, pertumbuhan kesempatan kerja terbesar terjadi pada tenaga tata usaha, tenaga produksi, tenaga usaha jasa dan penjualan, serta tenaga profesional. Kondisi ini mencerminkan meningkatnya kebutuhan terhadap tenaga kerja dengan keterampilan teknis, administratif, dan layanan, seiring dengan berkembangnya aktivitas ekonomi dan organisasi usaha. Peningkatan ini menuntut penguatan pendidikan vokasional, pelatihan berbasis kompetensi, serta sertifikasi keahlian yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Produktivitas tenaga kerja Kabupaten Sumbawa diproyeksikan meningkat secara konsisten selama periode perencanaan. Produktivitas rata-rata tenaga kerja meningkat sekitar 20 persen, dengan peningkatan tertinggi terjadi pada sektor pertanian dan manufaktur. Peningkatan produktivitas ini mencerminkan proses modernisasi, peningkatan efisiensi usaha, serta perbaikan kualitas tenaga kerja. Produktivitas yang meningkat merupakan prasyarat utama bagi peningkatan kesejahteraan pekerja dan daya saing ekonomi daerah, sehingga perlu terus didorong melalui kebijakan peningkatan keterampilan dan pemanfaatan teknologi.

Dalam konteks keseimbangan pasar kerja, jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Sumbawa diproyeksikan menurun dari sekitar 7,77 ribu orang pada tahun 2025 menjadi 6,31 ribu orang pada tahun 2029. Penurunan ini menunjukkan adanya perbaikan daya serap pasar kerja. Penurunan pengangguran terutama terjadi pada tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi serta pada tenaga kerja laki-

laki. Namun demikian, pengangguran pada kelompok berpendidikan rendah dan perempuan masih relatif tinggi, sehingga memerlukan kebijakan afirmatif dan inklusif agar penurunan pengangguran dapat terjadi secara merata.

Berdasarkan kondisi tersebut, RTKD Kabupaten Sumbawa Tahun 2025–2029 menetapkan arah kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan yang difokuskan pada: pengendalian tambahan angkatan kerja melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia; penguatan pendidikan dan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan kebutuhan pasar; perluasan kesempatan kerja yang berkualitas dan berkelanjutan; peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja; penguatan sistem penempatan tenaga kerja; pengembangan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan; perluasan jaminan sosial ketenagakerjaan; serta peningkatan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan RTKD Kabupaten Sumbawa Tahun 2025–2029 memerlukan sinergi dan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, dunia usaha, serikat pekerja, lembaga pendidikan dan pelatihan, serta masyarakat. Dengan implementasi kebijakan dan program yang konsisten, terintegrasi, dan berorientasi pada hasil, RTKD ini diharapkan mampu menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan pasar kerja yang inklusif, produktif, dan berkeadilan, serta mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat dan daya saing ekonomi Kabupaten Sumbawa secara berkelanjutan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	2
B. Dasar Hukum.....	3
C. Maksud dan Tujuan.....	4
D. Ruang Lingkup	5
E. Metodologi Penyusunan.....	6
F. Sumber Data	8
G. Pengertian	8
H. Sistematika	10
BAB II. KONDISI KETENAGAKERJAAN KABUPATEN SUMBAWA	11
A. Gambaran Umum Daerah.....	12
B. Ekonomi	13
C. Kependudukan dan Sosial Budaya.....	17
D. Perkembangan Desa (IDM)	24
BAB III. PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA	25
A. Perkiraan Penduduk Usia Kerja.....	26
B. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	33
C. Perkiraan Angkatan Kerja.....	42
BAB IV. PERKIRAAN KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA	50
A. Perkiraan Perekonomian.....	51
B. Perkiraan Kesempatan Kerja.....	56
C. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja.....	67
D. Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja	69
E. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja	71
F. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	73
G. Perkiraan Pengawasan Ketenagakerjaan	75
BAB V. PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA	77
BAB VI. KEBIJAKAN DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN	87
A. Isu Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa.....	88
B. Kebijakan Umum.....	101

C.	Kebijakan Pengendalian Tambahan Angkatan Kerja	104
D.	Kebijakan Pendidikan Dan Pelatihan	104
E.	Kebijakan Sektoral	107
F.	Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja	116
G.	Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	120
H.	Kebijakan Serikat Terkait Pemetaan Kondisi Ketenagakerjaan	122
I.	Kebijakan Triple Skilling dalam Pelatihan Vokasi	123
BAB VII. PENUTUP		124
DAFTAR PUSTAKA.....		127

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Luas Panen, Produksi dan Produktivitas Tanaman Pangan Kabupaten Sumbawa Tahun 2024	13
Tabel 2. 2. Luas Panen, Produksi dan Produktivitas Komoditas Perkebunan Kabupaten Sumbawa Tahun 2024.....	14
Tabel 2. 3. Populasi Ternak Besar di Kabupaten Sumbawa Tahun 2024	16
Tabel 2. 4. Perkembangan Populasi Penduduk dan Sex Ratio Kabupaten Sumbawa Tahun 2021-2024.....	17
Tabel 2. 5. Jumlah Penduduk Tiap Kecamatan Tahun 2024.....	18
Tabel 2. 6. Indikator Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.....	22
Tabel 2. 7. Nilai IMD di Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2024	24
Tabel 3. 1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029.....	26
Tabel 3. 2. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029	28
Tabel 3. 3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029.....	31
Tabel 3. 4. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Golongan Umur Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029	34
Tabel 3. 5. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029	37
Tabel 3. 6. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029.....	40
Tabel 3. 7. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029.....	42
Tabel 3. 8. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029.....	45
Tabel 3. 9. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029.....	47

Tabel 4. 1. Perkiraan Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan 2010 Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (%).....	51
Tabel 4. 2. Perkiraan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan 2010 Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Milyar Rupiah)	54
Tabel 4. 3. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Jiwa).....	56
Tabel 4. 4. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Jiwa).....	58
Tabel 4. 5. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Jiwa).....	59
Tabel 4. 6. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029	62
Tabel 4. 7. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029.....	65
Tabel 4. 8. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029	68
Tabel 5. 1. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (%).....	80
Tabel 5. 2. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Ribu jiwa)	81
Tabel 5. 3. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029.....	84
Tabel 5. 4. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029	84
Tabel 6. 1. Isu-Isu Strategis Ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Peta Wilayah Administrasi Kabupaten Sumbawa.....	12
Gambar 2. 2. Kepadatan Penduduk Kab. Sumbawa	19
Gambar 2. 3. Proporsi Penduduk Kab. Sumbawa.....	20
Gambar 2. 4. TPAK dan TPT Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sumbawa Tahun 2024 (%)......	23

BAB I

PENDAHULUAN

**RENCANA TENAGA KERJA DAERAH
KABUPATEN SUMBAWA
TAHUN 2025 - 2029**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA
2025**



A. Latar Belakang

Pembangunan nasional, termasuk di tingkat regional Kabupaten Sumbawa, menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penentu utama keberhasilan pembangunan ekonomi dan sosial. Kualitas, daya saing, dan kemampuan angkatan kerja menjadi indikator krusial dalam memanfaatkan potensi lokal dan mencapai kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, sektor ketenagakerjaan merupakan pilar fundamental yang harus dikelola secara terencana, terpadu, dan berkelanjutan untuk mewujudkan masyarakat Sumbawa yang sejahtera melalui perluasan kesempatan kerja yang layak dan peningkatan kompetensi.

Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 merupakan amanat konstitusional dan regulatif yang mengikat, selaras dengan kerangka perencanaan pembangunan daerah. Kebijakan ini dilandasi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diintegrasikan dengan sistem perencanaan pembangunan nasional sesuai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Lebih lanjut, RTKD ini berfungsi sebagai dokumen operasional yang menjabarkan secara teknis visi dan misi yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumbawa periode 2025-2029, khususnya dalam agenda prioritas peningkatan kualitas SDM, pengurangan angka kemiskinan, dan percepatan pertumbuhan ekonomi daerah melalui sektor-sektor unggulan. Dengan demikian, RTKD ini harus menjadi pedoman yang mengarahkan program kerja sektor ketenagakerjaan agar selaras dengan arah pembangunan daerah.

Meskipun Kabupaten Sumbawa diberkahi potensi sumber daya yang melimpah—terutama di sektor pariwisata, pertanian, dan potensi mineral—daerah ini masih menghadapi tantangan serius dalam aspek ketenagakerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Nusa Tenggara Barat per Februari 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Sumbawa berada pada angka 4,46%. Angka ini menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara pasokan angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan kerja yang berkualitas, terutama yang menuntut keterampilan spesifik. Isu strategis utama yang harus dijawab oleh RTKD ini meliputi: pertama, mismatch kompetensi yang terjadi antara lulusan lembaga

pendidikan/pelatihan dengan tuntutan riil Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI); kedua, keterbatasan perluasan kesempatan kerja formal yang berkelanjutan, khususnya bagi pekerja muda; dan ketiga, perlunya peningkatan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai bagi seluruh tenaga kerja, terutama pada sektor informal.

Dengan mempertimbangkan landasan filosofis, normatif, dan kondisi sosiologis-ekonomi Kabupaten Sumbawa, RTKD ini disusun sebagai panduan strategis lima tahunan. Tujuan utamanya adalah menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang harmonis, produktif, dan berkeadilan, melalui perumusan program-program yang berfokus pada empat pilar utama: Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta Perlindungan Tenaga Kerja. Dokumen perencanaan ini diharapkan menjadi acuan tunggal yang komprehensif bagi seluruh pemangku kepentingan, mulai dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait hingga DU/DI dan lembaga pelatihan swasta, dalam mengimplementasikan kebijakan yang mendukung visi pembangunan Kabupaten Sumbawa secara inklusif dan berkelanjutan.

B. Dasar Hukum

Adapun yang menjadi dasar hukum dalam penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 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) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penempatan 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);

3. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi;
4. 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);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 542);
7. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
8. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 11).
9. Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

C. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dari penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 ini adalah memberikan berbagai informasi ketenagakerjaan yang dapat digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa.

Tujuan dari penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 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 2025-2029 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 (pengangguran terbuka) tahun 2025-2029.
5. Menyusun kebijakan, strategi dan program dalam menangani masalah ketenagakerjaan.

D. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup yang digunakan dalam 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.

Ruang lingkup penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 membatasi kajian, analisis, dan perencanaan kebijakan pada tiga dimensi utama: aspek perencanaan ketenagakerjaan, dimensi wilayah, dan dimensi waktu.

1. Ruang Lingkup Aspek Ketenagakerjaan
 - a) Secara tematik, RTKD ini mencakup empat pilar pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan, meliputi:
 - b) Perencanaan Tenaga Kerja (PTK): Meliputi analisis data, proyeksi kebutuhan tenaga kerja, dan perumusan kebijakan yang menyangkut penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara makro dan sektoral di wilayah Kabupaten Sumbawa.
 - c) Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi (PPK): Fokus pada program-program pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, peningkatan peran Balai Latihan Kerja (BLK), serta penyelarasan kurikulum pelatihan dengan

kebutuhan pasar kerja (link and match) yang relevan dengan sektor unggulan daerah.

- d) Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja (PPKK): Meliputi mekanisme informasi pasar kerja, layanan penempatan tenaga kerja, penanggulangan pengangguran, serta pengembangan dan fasilitasi kewirausahaan dan perluasan kesempatan kerja mandiri, termasuk penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Sumbawa.
- e) Perlindungan Tenaga Kerja (PTK): Mencakup upaya pengawasan norma kerja, jaminan sosial dan kesehatan kerja (K3), pengupahan yang adil dan layak, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) guna menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif.

2. Ruang Lingkup Wilayah

Secara geografis, ruang lingkup implementasi RTKD ini adalah seluruh wilayah administratif Kabupaten Sumbawa, yang mencakup semua kecamatan dan desa/kelurahan. Perencanaan dan kebijakan yang dihasilkan akan mempertimbangkan karakteristik spesifik setiap wilayah, terutama yang berkaitan dengan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi dan klaster industri unggulan.

3. Ruang Lingkup Waktu

Secara periodik, RTKD ini disusun untuk jangka waktu lima tahun, yaitu mulai dari Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2029, yang sejalan dan terintegrasi dengan siklus Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumbawa.

E. Metodologi Penyusunan

Metodologi yang digunakan dalam menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK) Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025-2029 ini adalah sebagai berikut:

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:

1. Menghitung laju pertumbuhan Penduduk Usia Kerja (PUK), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Penduduk Yang Bekerja (PYB) sebelumnya (historis), dengan rumus:

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

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

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

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

3. Menghitung/memproyeksi kebutuhan tenaga kerja menggunakan pendekatan elastisitas yang merupakan rasio antara perubahan atau pertumbuhan PYB dengan pertumbuhan PDRB, dengan rumus sebagai berikut:

$$E_i = \frac{rl_i}{ry_i}$$

Keterangan :

E_i : Elastisitas tenaga kerja sektor i

rl_i : Laju pertumbuhan PYB sektor i pertahun (%)

ry_i : Laju pertumbuhan ekonomi (PDRB) sektor i per tahun (%)

Sedangkan menghitung laju pertumbuhan kesempatan kerja menurut lapangan usaha sampai dengan tahun proyeksi, menggunakan rumus:

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

Keterangan :

E_{ai} : Elastisitas perubahan i

rl_{ai} : Laju pertumbuhan kesempatan kerja sektor (%)

ry_{ai} : Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi sektor $-i$ (%)

sementara untuk menghitung proyeksi kesempatan kerja menurut lapangan usaha, sampai dengan tahun proyeksi, menggunakan rumus:

$$KK_{ti} = KK_{0i} (1 + rl_{ai})^m$$

Keterangan :

KK_{ti} = Proyeksi kesempatan kerja sektor $-i$

KK_{0i} = Data dasar PYB pada tahun akhir sektor $-i$

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

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

4. Data dasar yang digunakan dalam penyusunan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja tersebut adalah data ketenagakerjaan dan data ekonomi tahun 2020 s.d 2024.
5. Perkiraan persediaan tenaga kerja selanjutnya ditabulasikan menurut Jenis Kelamin, Golongan Umur, dan Tingkat Pendidikan.
6. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja ditabulasikan menurut Jenis Kelamin, Golongan Umur, Lapangan Usaha, Status Pekerjaan, Tingkat Pendidikan, dan Jabatan/Jenis Pekerjaan Utama.

F. 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.

G. Pengertian

1. Penduduk Usia Kerja (PUK)

Penduduk Usia Kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas.

2. Angkatan Kerja (AK)

Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (berumur 15 tahun ke atas) yang selama seminggu sebelum pencacahan, bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, dan mereka yang tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan.

3. Bekerja

Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang jiwa dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu.

4. Pengangguran Terbuka (PT)

Pengangguran Terbuka terdiri dari:

- a. Mereka yang mencari pekerjaan
- b. Mereka yang mempersiapkan usaha
- c. Mereka yang tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin dapat pekerjaan
- d. Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.

5. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Tingkat pengangguran terbuka merupakan rasio jumlah pengangguran terbuka terhadap jumlah angkatan kerja.

6. Pekerja Tidak Penuh

Pekerja tidak penuh adalah kegiatan seseorang jiwa yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu.

7. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja.

8. Jenis Kegiatan/Lapangan Usaha

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

9. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

- a. Menurut Pendekatan Produksi, PDRB adalah jumlah nilai barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi di wilayah suatu daerah dalam jangka waktu tertentu (biasanya 1 tahun)
- b. Menurut Pendekatan Pengeluaran, PDRB merupakan jumlah balas jasa yang diterima faktor-faktor produksi yang ikut serta dalam proses produksi di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu.

10. Persediaan Tenaga Kerja

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

11. Kebutuhan Tenaga Kerja

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

H. Sistematika

Penulisan Dokumen RTKD Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 ini terdiri dari beberapa bab yaitu: (1) Pendahuluan, (2) Kondisi Ketenagakerjaan, (3) Perkiraan Persediaan Tenaga Kerja, (4) Perkiraan Kebutuhan Akan Tenaga Kerja, (5) Perkiraan Keseimbangan Tenaga Kerja, (6) Kebijakan, Strategi dan Program Pembangunan Ketenagakerjaan, dan (7) Penutup.

BAB II

KONDISI KETENAGAKERJAAN KABUPATEN SUMBAWA

**RENCANA TENAGA KERJA DAERAH
KABUPATEN SUMBAWA
TAHUN 2025 - 2029**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA
2025**



A. Gambaran Umum Daerah

Letak Geografis dan batas Wilayah

Kabupaten Sumbawa merupakan salah satu dari sepuluh kabupaten yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Bentang alam Kabupaten Sumbawa terdiri dari wilayah pegunungan dan pesisir yang tersebar dari bagian barat ke timur. Secara geografis Kabupaten Sumbawa berada pada posisi $116^{\circ} 42' - 118^{\circ} 22'$ Bujur Timur dan $8^{\circ} 8' - 9^{\circ} 7'$ Lintang Selatan, dengan batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Laut Flores
- Sebelah Timur : Kabupaten Dompu
- Sebelah Selatan : Samudra Hindia
- Sebelah Barat : Kabupaten Sumbawa Barat.



Gambar 2. 1. Peta Wilayah Administrasi Kabupaten Sumbawa

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 300-2-2-2138 Tahun 2025 tentang Pemberian dan Pemutakhiran Kode, Data Wilayah Administrasi Pemerintahan dan Pulau, yang menyebutkan luas wilayah administratif Kabupaten Sumbawa adalah 6.645,723 km² atau 664.572,30 Ha ($\pm 33,85\%$ dari luas Provinsi NTB), yang mencakup 66 pulau-pulau kecil. Sementara itu, berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 123 Tahun 2017 tentang Batas Wilayah Kabupaten Sumbawa dengan Kabupaten Sumbawa Barat di Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2016 tentang Batas Wilayah Kabupaten Sumbawa dengan Kabupaten Dompu di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

B. Ekonomi

1. Pertanian

Pertanian merupakan sektor penting dalam perekonomian suatu daerah, berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Dalam konteks ini, pertanian tidak hanya berfungsi sebagai sumber pangan, tetapi juga sebagai pilar penggerak ekonomi yang mempengaruhi berbagai sektor lainnya. Dengan memaksimalkan potensi sektor pertanian, daerah tidak hanya dapat meningkatkan PDRB, tetapi juga menciptakan ketahanan pangan dan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik. Pertanian, dalam hal ini, harus dilihat sebagai investasi jangka panjang yang mampu memberikan manfaat ekonomi, sosial, dan lingkungan secara berkelanjutan.

Sektor pertanian merupakan semua kegiatan pertanian yang mencakup pertanian tanaman pangan dan hortikultura, perkebunan, peternakan, perikanan dan kehutanan. Subsektor tanaman pangan mencakup tanaman padi (padi sawah dan padi ladang), jagung, kedelai, kacang hijau, kacang tanah, ubi kayu dan ubi jalar.

Tabel 2. 1. Luas Panen, Produksi dan Produktivitas Tanaman Pangan Kabupaten Sumbawa Tahun 2024

No	Komoditas	Produksi (Ton)	Luas Panen (Ha)	Produktivitas (Kw/ Ha)
1	Padi	300.935	54.816	54,90
2	Jagung	650.142	98.506	66,00
3	Kedelai	61	49	12,43
4	Kacang Hijau	5.131	3.660	14,02
5	Kacang Tanah	4.121	2.372	17,37
6	Ubi Kayu	1.766	61	291,17
7	Ubi Jalar	1.066	59	180,72

Sumber Data: Data Angka Tetap, Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa

Kawasan pertanian tanaman pangan dan hortikultura di Kabupaten Sumbawa terletak di Kecamatan Alas, Alas Barat, Batulanteh, Buer, Empang, Labuan Badas, Lantung, Lape, Lenangguar, Lopok, Luyuk, Maronge, Moyo Hulu, Moyo Hilir, Moyo Utara, Orong Telu, Plampang, Rhee, Ropang, Sumbawa, Tarano, Unter Iwes, Utan. Kawasan pertanian di Kabupaten Sumbawa yang seluas 80.290,44 Ha diarahkan untuk:

- Pengembangan tanaman pangan seperti padi dan palawija
- Pengembangan tanaman pangan dilengkapi dengan sistem irigasi teknis, beririgasi setengah teknis, beririgasi sederhana, dan tadah hujan

- c) Perlindungan lahan pertanian pangan berkelanjutan
- d) Pengembangan tanaman sayur-sayuran, buah-buahan serta biofarmaka dan tanaman hias
- e) Pengembangan tanaman dengan sistem pergiliran, tumpang sari dan sebagainya
- f) Pemanfaatan pertanian lahan kering yang tersebar diseluruh wilayah kecamatan
- g) Pengembangan kawasan agropolitan khususnya pada pusat sentra produksi pertanian.

2. Perkebunan

Subsektor perkebunan diharapkan akan menjadi andalan ekspor Kabupaten Sumbawa, terutama tanaman kelapa, kopi, kapuk, kemiri, dan kapas yang terus mengalami peningkatan rata-rata dari tahun ke tahun, sedangkan komoditas lainnya mengalami penurunan produksi dibandingkan tahun sebelumnya, hal ini disebabkan karena pengaruh iklim yang ekstrim yang berdampak terhadap hasil tanaman perkebunan tersebut.

Tabel 2. 2. Luas Panen, Produksi dan Produktivitas Komoditas Perkebunan Kabupaten Sumbawa Tahun 2024

No	Komoditas Perkebunan	Luas Panen (ha)	Produksi (ton)	Produktivitas (kw/ ha)
1	Kelapa	3.422,50	3.498,70	10,22
2	Kopi Arabika	382	307,2	8,04
3	Kopi robusta	2.584,90	1.972,05	7,67
4	Tembakau Rakyat	160,97	183,27	11,39
5	Jambu Mete	2.891,98	1.963,50	6,79
6	Kakao	2,00	0,19	0,95
7	Kemiri	758,18	775,70	10,23
8	Lada	-	-	-
9	Asam	514,39	400,70	7,79
10	Kapuk	305,59	81,54	2,67
11	Pinang	52,60	10,88	2,09
12	Vanili	3,63	0,06	0,17
13	Cengkeh	-	-	-
14	Jarak Pagar	441,33	80,14	1,82

Sumber Data: Profil Daerah Kabupaten Sumbawa 2025

Komoditi perkebunan di Kabupaten Sumbawa pada tahun 2024 masih didominasi oleh kelapa dengan produksi sebesar 3.498,70 Ton diikuti produksi kopi robusta 1.982,05 ton dan produksi jambu mete sebesar 1.963,50 Ton.

3. Peternakan

Pembangunan peternakan di Kabupaten Sumbawa dititikberatkan pada pengembangan komoditas unggulan spesifik lokalita dengan pola ekstensifikasi dan semi intensif pada upaya eksplorasi, pemuliaan dan pengembangan ternak serta pola Intensifikasi ternak untuk tujuan agribisnis. Kebijakan ini didasarkan karena daya dukung lahan yang cukup luas sebagai padang penggembalaan, disertai kesesuaian topografi, agroklimat dan sosio kultural masyarakatnya.

Pada Tahun 2011 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Nomor: 2909/ 2910 dan 2017/kpts/OT.140/6/2011 telah ditetapkan rumpun sapi Sumbawa, kerbau Sumbawa dan kuda Sumbawa sebagai sumber daya genetik hewani unggul asal Kabupaten Sumbawa, sehingga dengan adanya penetapan rumpun ternak tersebut, Kabupaten Sumbawa berkewajiban untuk melestarikan dan mengembangkan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh ternak tersebut.

Pada tahun 2014 Kabupaten Sumbawa mendapatkan apresiasi dari Pemerintah Pusat dengan ditetapkan sebagai salah satu dari tujuh kabupaten terpilih untuk wilayah pengembangan ternak kerbau di Indonesia oleh Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan. Selain itu Kabupaten Sumbawa juga menerima penghargaan sebagai pendataan ternak terbaik di Indonesia yang direkomendasikan oleh Litbang KPK. Pendataan ini dilakukan terhadap jumlah populasi, pertumbuhan dan perkembangan ternak yang dilakukan melalui sistem pengkartuan/registrasi Ternak, yakni dengan pemberian kartu pada pemilik ternak, sehingga masing-masing ternak mempunyai kartu identitas ternak yang memuat keterangan-keterangan dan status kepemilikannya. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut disertai dengan vaksinasi pada daerah endemi. Kegiatan ini merupakan salah satu ciri khas masyarakat Kabupaten Sumbawa yang dilaksanakan secara rutin setiap tahunnya.

Perkembangan populasi ternak besar, ternak kecil dan unggas di Kabupaten Sumbawa dari tahun 2020-2024 tergambar sebagai berikut.

Tabel 2. 3. Populasi Ternak Besar di Kabupaten Sumbawa Tahun 2024

No	Kecamatan	Sapi Bali	Sapi Sumbawa	Sapi Peranakan	Kerbau Sumbawa	Kuda Sumbawa
1	Lunyuk	16.631	-	-	376	164
2	Orong Telu	5.510	68	-	887	338
3	Alas	3.449	40	121	174	263
4	Alas Barat	7.835	287	429	288	462
5	Buer	5.323	45	114	9	108
6	Utan	9.177	897	-	105	82
7	Rhee	7.779	259	-	67	3
8	Batulanteh	5.446	25	-	235	183
9	Sumbawa	4.071	1.393	-	21	82
10	Labuhan Badas	9.535	590	-	132	44
11	Unter Iwes	11.179	486	73	22	14
12	Moyo Hilir	32.391	1.270	542	3.846	436
13	Moyo Utara	11.622	3.002	205	1.552	547
14	Moyo Hulu	25.222	1.043	631	3.620	438
15	Ropang	7.196	110	15	129	4.372
16	Lenangguar	8.570	-	-	1.426	577
17	Lantung	3.151	200	45	182	1.617
18	Lape	10.807	938	101	3.682	253
19	Lopok	16.004	2.388	221	2.601	805
20	Plampang	32.417	1.150	926	1.480	313
21	Labangka	15.832	227	2.248	99	12
22	Maronge	9.227	1.571	102	2.935	228
23	Empang	14.177	655	32	3.932	290
24	Tarano	11.915	1.587	9	1.392	210
Jumlah (ekor)		283.507	18.231	5.814	29.192	11.841

Sumber Data: Profil Daerah Kabupaten Sumbawa 2025

Kawasan peternakan dengan luasan kurang lebih 22.450,54 Ha diarahkan:

- a) pengembangan sentra produksi peternakan atau kawasan ternak unggulan di Kecamatan Empang, Kecamatan Moyo Utara, Kecamatan Lopok, Kecamatan Utan dan Kecamatan Plampang
- b) pola pemeliharaan secara intensif dan semi intensif di wilayah sekitar kota dan kawasan barat dan kawasan timur Kabupaten Sumbawa
- c) pola pemeliharaan secara ekstensif dan pola kawasan dengan sistem lar di wilayah Kabupaten Sumbawa.

C. Kependudukan dan Sosial Budaya

Penduduk adalah salah satu elemen paling fundamental dalam kehidupan suatu negara, daerah atau wilayah. Demografi penduduk adalah studi tentang populasi manusia, termasuk berbagai aspek seperti jumlah penduduk, komposisi usia, jenis kelamin, etnisitas, distribusi geografis, pertumbuhan, migrasi, dan berbagai faktor lain yang memengaruhi struktur populasi.

Berdasarkan data dari Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumbawa, jumlah penduduk Kabupaten Sumbawa dalam rentang waktu 5 tahun terakhir (2020-2024) mengalami peningkatan sebesar 8.765 jiwa atau tumbuh 1,69%, yakni dari 518.950 jiwa pada tahun 2020 menjadi 527.715 jiwa pada tahun 2024. Pertumbuhan jumlah penduduk ini tidak terlepas dari peristiwa kelahiran, kematian dan perpindahan penduduk yang mengiringi kehidupan manusia.

Tabel 2. 4. Perkembangan Populasi Penduduk dan Sex Ratio Kabupaten Sumbawa Tahun 2021-2024

Tahun	Penduduk (jiwa)			Pertumbuhan (%)			Sex Ratio
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	
2021	259.599	259.676	519.275	0,04	0,08	0,06	99,97
	49,99%	50,01%	100%				
2022	260.112	259.668	519.780	0,20	0,00	0,10	100,17
	50,04%	49,96%	100%				
2023	262.049	261.894	523.943	0,74	0,86	0,80	100,06
	50,01%	49,99%	100%				
2024	263.993	263.722	527.715	0,744	0,70	0,72	100,10
	50,03%	49,97%	100%				

Sumber Data: Profil Daerah Kabupaten Sumbawa 2025

Hingga tahun 2024, keseimbangan jenis kelamin menjadi lebih merata, dengan 263.993 laki-laki (50,03%) dan 263.722 perempuan (49,97%). Rasio jenis kelamin yang mencapai 100,10 menandakan bahwa populasi laki-laki hanya sedikit lebih banyak dibanding populasi perempuan.

Rasio jenis kelamin yang seimbang ini biasanya dianggap sebagai indikator kesejahteraan sosial. Ini berarti bahwa ada jumlah pria dan wanita yang relatif setara dalam populasi. Ketika rasio jenis kelamin berada dalam kisaran yang wajar, hal ini dapat mencerminkan stabilitas sosial dan ketahanan populasi.

Kondisi ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam pemenuhan berbagai ragam aspek pelayanan, dengan perkembangan jumlah penduduk laki-laki dan perempuan dalam 4 (empat) tahun terakhir sebagaimana pada tabel 2.1 dan rasio jenis kelamin di setiap kecamatannya seperti pada tabel 2.2 sebagai berikut.

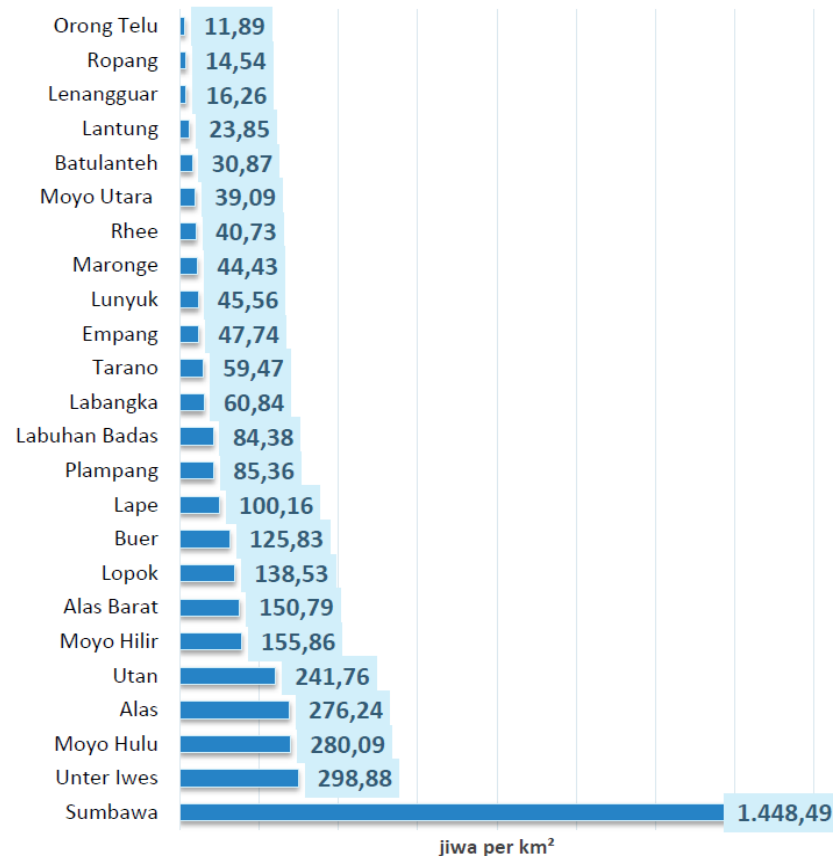
Tabel 2. 5. Jumlah Penduduk Tiap Kecamatan Tahun 2024

No.	Kecamatan	Penduduk Laki-laki	Penduduk Perempuan	Total Penduduk	Rasio Jenis Kelamin
1	Lunyuk	12.011	11.397	23.408	105,39
2	Orong Telu	2.926	2.614	5.540	111,94
3	Alas	16.876	17.113	33.989	98,62
4	Alas Barat	12.702	12.764	25.466	99,51
5	Buer	8.427	8.813	17.240	95,62
6	Utan	18.614	18.960	37.574	98,18,
7	Rhee	4.708	4.694	9.402	100,30
8	Batulanteh	6.324	5.759	12.083	109,81
9	Sumbawa	32.260	32.676	64.936	98,73
10	Labuhan Badas	18.469	18.312	36.781	100,86
11	Unter Iwes	12.345	12.277	24.622	100,55
12	Moyohilir	14.345	14.768	29.113	97,14
13	Moyo Utara	6.021	6.175	12.196	97,51
14	Moyohulu	12.636	12.796	25.432	98,75
15	Ropang	3.260	3.204	6.464	101,75
16	Lenangguar	4.186	4.014	8.200	104,29
17	Lantung	1.989	2.004	3.993	99,25
18	Lape	10.321	10.154	20.475	101,64
19	Lopok	10.687	10.867	21.554	98,34
20	Plampang	18.022	17.719	35.741	101,71
21	Labangka	7.529	7.259	14.788	103,72
22	Maronge	6.087	6.121	12.208	99,44
23	Empang	13.247	13.418	26.665	98,73
24	Tarano	10.001	9.844	19.845	101,59
Jumlah		263.993	263.722	527.715	100,10

Sumber Data: Profil Daerah Kabupaten Sumbawa 2025

Berdasarkan tingkat kepadatannya, Kecamatan Sumbawa merupakan kecamatan yang terpadat, yang rata-rata dihuni oleh 1.448 jiwa per km², diikuti kecamatan Unter Iwes sebesar 299 jiwa per km² dan Kecamatan Moyo Hulu sebesar 280 jiwa per km². Sementara 7 (tujuh) kecamatan lainnya memiliki kepadatan penduduk dari 100 jiwa per km² sampai dengan 276 jiwa per km² yaitu Kecamatan Lape, Buer, Lopok, Alas Barat, Moyo Hilir, Utan dan Alas. Sedangkan kecamatan lainnya memiliki kepadatan 100 jiwa per km² ke bawah,

dengan kepadatan penduduk paling rendah yakni Kecamatan Orong Telu sebesar 11 jiwa per km².

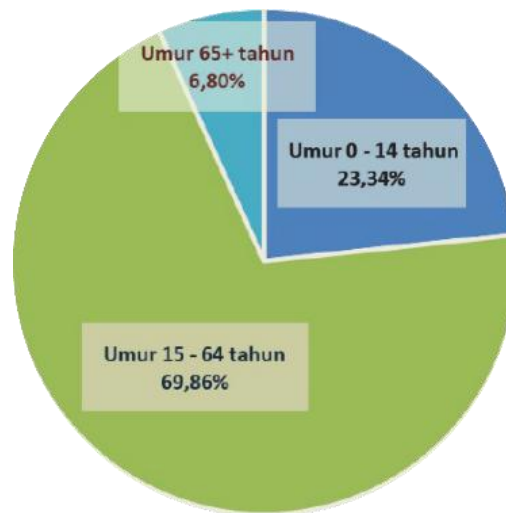


Gambar 2. 2. Kepadatan Penduduk Kab. Sumbawa

Dengan kepadatan penduduk sekitar 79 jiwa per km² ini menunjukkan bahwa penduduk Kabupaten Sumbawa masih jarang dibandingkan dengan luas wilayahnya. Sebagian besar penduduknya terpusat di sekitar bagian tengah hingga barat kabupaten Sumbawa seperti di Kecamatan Sumbawa, Kecamatan Unter Iwes, hingga Kecamatan Alas. Sementara kepadatan terendah berada di wilayah bagian timur hingga selatan. Hal ini juga menunjukkan arah perpindahan penduduk dari bagian timur dan selatan ke pusat kabupaten Sumbawa baik untuk alasan bekerja ataupun bersekolah.

Besaran penduduk ini harus dapat dipertahankan pada tingkat tertentu, agar kondisi daerah dapat tetap terjaga, baik dari segi estetika, kenyamanan dan kesehatan guna menghasilkan penduduk yang berkualitas.

Penduduk Kabupaten Sumbawa dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu kelompok usia non produktif dan kelompok usia produktif. Kelompok usia non produktif adalah penduduk muda dengan rentang usia antara 0-14 tahun dan penduduk tua dengan usia >65 Tahun, sementara kelompok usia produktif adalah penduduk dengan rentang usia antara 15 - 64 tahun. Berdasarkan rincian penduduk Kabupaten Sumbawa menurut kelompok usia menunjukkan bahwa proporsi penduduk di bawah usia 15 tahun masih tinggi, yaitu sebesar 23,34% (123.176 jiwa), sedangkan penduduk dengan usia 15 – 64 tahun (usia produktif) cukup signifikan yaitu lebih dari separuh total jumlah penduduk sebesar 69,86% (368.652 jiwa). Untuk penduduk usia lanjut (65 tahun ke atas) menunjukkan proporsi sebesar 6,80% (35.887 jiwa), sebagaimana tergambar dibawah ini.



Gambar 2. 3. Proporsi Penduduk Kab. Sumbawa

Angka ketergantungan (dependensi rasio) diartikan sebagai perbandingan antara jumlah penduduk usia non produktif terhadap penduduk usia produktif. Tingkat ketergantungan atau dependensi rasio berpengaruh terhadap pembangunan ekonomi suatu daerah. Komposisi menurut jumlah kelompok usia tersebut menunjukkan bahwa rasio ketergantungan penduduk di Kabupaten Sumbawa adalah 43,15%, artinya untuk setiap 100 ribu jiwa penduduk usia produktif menanggung 43 ribu jiwa penduduk tidak produktif. Kondisi ini terus mengalami peningkatan setelah di tahun-tahun sebelumnya mengalami penurunan.

Bonus demografi adalah suatu kondisi ketika jumlah penduduk usia produktif (usia 15 – 64 tahun) di suatu wilayah jauh lebih besar jika dibandingkan dengan penduduk nonproduktif (usia 0 – 14 tahun dan diatas 65 tahun). Bonus demografi adalah masa dimana angka beban ketergantungan (*Dependency Ratio*) antara penduduk usia produktif dengan penduduk usia non produktif mengalami penurunan sehingga mencapai angka di bawah 50. Capaian tersebut mengindikasikan bahwa setiap penduduk usia kerja (produktif) menanggung sedikit penduduk usia tidak produktif, artinya beban penduduk relatif lebih ringan dan kemampuan untuk meningkatkan kesejahteraan semakin terbuka. Guna mendapatkan “bonus” demografi dalam artian sebenarnya, maka kualitas SDM harus ditingkatkan secara maksimal melalui pendidikan, pelayanan kesehatan dan penyediaan lapangan pekerjaan. Lebih lanjut disebutkan bahwa Bonus demografi bisa menjadi “bencana” demografi, ketika usia produktif tersebut tidak memiliki pendidikan yang memadai, tidak memperoleh keterampilan yang cukup. Ketika hal ini terjadi maka penduduk usia produktif akan menjadi pengangguran, dan akan ada konsekuensinya antara lain kemiskinan karena ketidakberdayaan dalam ekonomi, sehingga tidak mampu untuk memenuhi standar kebutuhan dasar yang diperlukan oleh seribu jiwa penduduk.

Penduduk yang dikategorikan sebagai penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas. Pada tahun 2024 jumlah penduduk usia kerja Kabupaten Sumbawa meningkat menjadi 403,53 ribu jiwa yang terdiri dari Angkatan Kerja sebanyak 297,81 ribu jiwa (bekerja: 289,85 ribu jiwa, pengangguran: 7,96 ribu jiwa) dan Bukan Angkatan Kerja sebanyak 105,72 ribu jiwa. Dengan kata lain, angkatan kerja terdiri dari penduduk usia produktif yang bekerja atau mempunyai pekerjaan tapi sementara tidak bekerja dan penduduk yang berstatus pengangguran. Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja yaitu penduduk usia produktif yang bersekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lain selain rumah tangga.

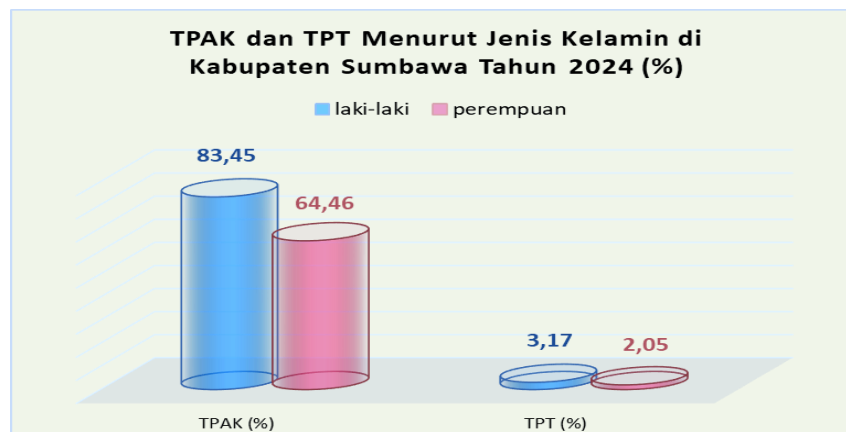
Tabel 2. 6. Indikator Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024

Indikator Ketenagakerjaan	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 Tahun Keatas) (ribu jiwa)	347,47	352,43	357,33	398,05	403,53
Jumlah Penduduk Angkatan Kerja (ribu jiwa)	240,14	235,62	257,55	283,29	297,81
Jumlah Penduduk Bekerja (ribu jiwa)	230,51	227,63	252,11	275,38	289,85
Jumlah Penduduk Bukan Angkatan Kerja (ribu jiwa)	107,33	116,81	99,78	114,77	105,72
Jumlah Pengangguran (ribu jiwa)	9,63	7,99	5,44	7,91	7,96
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)	69,11	66,86	72,08	71,17	73,80
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) (%)	95,98	96,60	97,89	97,20	97,32
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (%)	4,01	3,39	2,11	2,79	2,67

Sumber Data: Profil Daerah Kabupaten Sumbawa 2025

Untuk melihat besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi baik yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan di suatu wilayah dapat dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Semakin tinggi TPAK menunjukkan bahwa semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian wilayah tersebut. TPAK Kabupaten Sumbawa tahun 2024 meningkat menjadi 73,80%. Sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) meliputi penduduk usia produktif yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan atau mempersiapkan pekerjaan atau yang tidak mencari pekerjaan karena putus asa. Termasuk juga yang telah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. TPT Kabupaten Sumbawa pada Tahun 2024 sebesar 2,67%, mengalami penurunan dibandingkan dengan TPT Tahun 2023 sebesar 0,12 poin.

Pada tahun 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) penduduk usia 15 tahun ke atas menunjukkan perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. TPAK laki-laki mencapai 83,45 persen, jauh lebih tinggi dibandingkan perempuan yang sebesar 64,46 persen.



Gambar 2. 4. TPAK dan TPT Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Sumbawa Tahun 2024 (%)

Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih aktif dalam memasuki pasar kerja dibandingkan perempuan. Sementara itu, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk laki-laki tercatat sebesar 3,17 persen, sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan yang memiliki TPT sebesar 2,05 persen. Meskipun perempuan memiliki partisipasi kerja yang lebih rendah, tingkat pengangguran mereka juga relatif lebih rendah dibanding laki-laki. Jika dilihat menurut lapangan usaha, penyerapan tenaga kerja terbesar telah bergeser dari sektor pertanian ke sektor jasa dengan persentase sebesar 49,35% dan disusul lapangan usaha bidang pertanian dan manufaktur masing-masing 39,29% dan 11,36%. Sektor jasa didominasi oleh tenaga kerja perempuan sementara sektor pertanian dan manufaktur masih lebih banyak menyerap tenaga kerja laki-laki.

Selanjutnya jika dilihat menurut status pekerjaan utama, pekerja dengan status berusaha mencapai angka 40,10%. Kemudian diikuti oleh buruh/karyawan sebesar 32,76%. Untuk pekerja keluarga dan pekerja bebas masing-masing sebesar 19,49% dan 7,65% baik di sektor pertanian maupun non pertanian. Porsi masyarakat yang bekerja sendiri atau memiliki usaha sendiri menempati urutan pertama mengingat saat ini digalakkannya kegiatan UMKM untuk mendukung kemandirian finansial masyarakat. Berbagai upaya pemerintah Kabupaten Sumbawa dilakukan untuk mendukung keberlangsungan pegiat UMKM di Kabupaten Sumbawa salah satunya adalah dengan memfasilitasi dan

menggratiskan biaya penerbitan sertifikasi halal dan label BPOM bagi pelaku usaha.

D. Perkembangan Desa (IDM)

Pembangunan perdesaan mandiri yang berkelanjutan dapat diukur dengan Indeks Desa Membangun (IDM). IDM merupakan Indeks Komposit yang dibentuk berdasarkan tiga indeks yaitu: Indeks Ketahanan Sosial (meliputi: Pendidikan, Kesehatan, Modal Sosial, Permukiman); Indeks Ketahanan Ekonomi (meliputi: Keragaman Produksi Masyarakat, Akses Pusat Perdagangan dan Pasar, Akses Logistik, Akses Perbankan dan Kredit, Keterbukaan Wilayah); Indeks Ketahanan Ekologi/Lingkungan (meliputi Kualitas Lingkungan, Bencana Alam, Tanggap Bencana). Berdasarkan hasil pengukuran terhadap tingkat perkembangan desa di Kabupaten Sumbawa Tahun 2024, disajikan nilai IDM di Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2024 pada Tabel 2.55 berikut.

Tabel 2. 7. Nilai IDM di Kabupaten Sumbawa Tahun 2020-2024

STATUS DESA	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Desa Mandiri	0	0	15	41	65
Desa Maju	45	49	81	79	69
Desa Berkembang	101	98	55	35	23
Desa Tertinggal	11	10	6	2	0
Desa Sangat Tertinggal	0	0	0	0	0
Jumlah Desa	157	157	157	157	157
Nilai IDM Kabupaten	106,34	107,49	114,91	119,51	122,71

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat & Desa Kab. Sumbawa, 2024.

Dari Tabel 2.3 diketahui bahwa nilai IDM di Kabupaten Sumbawa tahun 2020-2024 meningkat dari tahun ke tahun, dimulai dari nilai 106,34 pada tahun 2020 sampai dengan nilai 122,71 pada tahun 2024, dengan nilai IDM rata-rata 114,19 per tahun. Peningkatan nilai IDM tersebut seiring dengan semakin meningkatnya status perkembangan desa, yaitu dari desa tertinggal menjadi desa berkembang, selanjutnya menjadi desa maju, dan status tertinggi desa mandiri.

BAB III

PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA

**RENCANA TENAGA KERJA DAERAH
KABUPATEN SUMBAWA
TAHUN 2025 - 2029**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA
2025**



A. Perkiraan Penduduk Usia Kerja

Proyeksi Perkembangan Penduduk Usia Kerja menunjukkan tren peningkatan yang konsisten sepanjang periode 2025–2029. Total peningkatan selama lima tahun mencapai 24,16 ribu jiwa atau pertumbuhan sekitar 5,9% setara 1,18% per tahun. Kenaikan ini mengindikasikan bahwa Kabupaten Sumbawa akan memasuki periode dengan kapasitas tenaga kerja yang cukup besar, sehingga berpotensi meningkatkan *supply* tenaga kerja yang tersedia di pasar.

1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

Tabel 3. 1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Ribu Jiwa)

Golongan Umur	Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
15-19	41.92	42.39	42.86	43.33	43.81
20-24	43.81	44.30	44.79	45.29	45.79
25-29	43.82	44.69	45.59	46.50	47.43
30-34	40.51	40.58	40.65	40.73	40.80
35-39	41.09	41.65	42.21	42.79	43.37
40-44	40.01	40.75	41.51	42.28	43.07
45-49	36.61	37.24	37.89	38.54	39.21
50-54	32.49	32.52	32.55	32.58	32.61
55-59	26.84	27.14	27.46	27.77	28.09
60+	62.20	63.90	65.64	67.43	69.28
Jumlah	409.29	415.16	421.15	427.24	433.45

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Dari tren total penduduk usia kerja yang terus meningkat, dapat diinterpretasikan bahwa seluruh golongan umur kemungkinan akan mengalami pertumbuhan moderat, terutama:

1. Kelompok usia muda (15–24 tahun) – dipengaruhi oleh angka kelahiran masa sebelumnya yang relatif stabil dan peningkatan akses pendidikan.
2. Kelompok usia produktif utama (25–39 tahun) – diperkirakan tetap menjadi kelompok dominan dalam struktur tenaga kerja.
3. Kelompok usia menengah (40–54 tahun) – relatif stabil mengikuti dinamika migrasi dan tingkat mortalitas.

Peningkatan penduduk usia kerja mengindikasikan peluang berlanjutnya *bonus demografi*, yaitu situasi ketika proporsi penduduk produktif lebih tinggi dibandingkan non-produktif. Jika dimanfaatkan melalui pendidikan dan pelatihan

yang tepat, kondisi ini dapat meningkatkan akselerasi pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sumbawa.

Peningkatan jumlah usia kerja tanpa diimbangi penciptaan lapangan kerja akan meningkatkan risiko:

1. Tingginya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tanpa serapan yang cukup
2. Meningkatnya pengangguran terbuka, terutama pada lulusan baru
3. Besarnya potensi *mismatch* antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan industri

Hal ini menunjukkan perlunya strategi ketenagakerjaan yang terukur dan adaptif.

Pertumbuhan penduduk usia kerja perlu dibarengi peningkatan kualitas SDM melalui:

1. Pelatihan vokasi berbasis kebutuhan industri
2. Sertifikasi kompetensi
3. Pengembangan keahlian teknologi dan digital
4. Peningkatan soft skills tenaga kerja muda

Berdasarkan tren proyeksi, Pemerintah Kabupaten Sumbawa perlu mengantisipasi aspek berikut:

1. Perluasan Kesempatan Kerja

Setiap kenaikan sekitar 15.000–20.000 ribu jiwa pada penduduk usia kerja berpotensi menambah jumlah pencari kerja baru. Maka, strategi ekspansi sektor ekonomi padat karya dan produktif perlu diprioritaskan khususnya pada:

- a. Pertanian modern
- b. Industri pengolahan berbasis komoditas lokal
- c. Pariwisata dan ekonomi kreatif
- d. Jasa produktif dan perdagangan
- e. UMKM berbasis inovasi

2. Penguatan Sistem Informasi Pasar Kerja

Dengan peningkatan usia kerja, informasi pasar kerja harus menjadi lebih responsif, terintegrasi, dan mampu menghubungkan pencari kerja dengan peluang kerja secara cepat.

3. Peningkatan Layanan Pelatihan

Lembaga pelatihan kerja (LPK/BLK) perlu meningkatkan kapasitas dalam:

- Kurikulum berbasis kompetensi
- Pelatihan hard skill dan soft skill
- Penyiapan tenaga kerja untuk sektor prioritas
- Kolaborasi dengan dunia usaha dan industri (DUDI)

2. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Pada periode 2025–2029, jumlah penduduk usia kerja berpendidikan $\leq$ SD menurun dari 128,01 ribu jiwa menjadi 104,25 ribu jiwa, atau turun sekitar 18,56% dalam lima tahun. Penurunan ini mencerminkan:

- Perbaikan akses pendidikan dasar
- Menurunnya angka putus sekolah pada jenjang SD
- Perubahan pola sosial masyarakat yang lebih mendukung pendidikan

Meski demikian, kelompok ini tetap signifikan dan menjadi prioritas kebijakan karena mayoritas bekerja pada sektor informal dan berproduktivitas rendah.

Tabel 3. 2. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Pendidikan	Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
$\leq$ SD	128.01	122.24	116.33	110.32	104.25
SMP	84.49	81.77	78.87	75.81	72.61
SMA	124.91	131.32	137.58	143.64	149.45
UNIVERSITAS	71.88	79.83	88.37	97.47	107.14
Jumlah	409.29	415.16	421.15	427.24	433.45

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Penduduk usia kerja berpendidikan SMP turun dari 84,49 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 72,61 ribu jiwa pada tahun 2029. Penurunan ini mencerminkan peningkatan transisi sekolah dari SMP ke SMA/SMK. Namun, kelompok ini termasuk kategori yang rentan menghadapi:

- Keterbatasan keterampilan teknis
- Keterbatasan daya saing di pasar kerja formal
- Risiko lebih besar bekerja di sektor upah rendah

Kelompok SMA/SMK mengalami kenaikan cukup besar secara absolut, dari: 124,91 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 149,45 ribu jiwa pada tahun 2029. Kenaikan ini mencapai 19,64%, menjadikannya kelompok pendidikan terbesar dalam struktur penduduk usia kerja. Pertumbuhan ini menunjukkan:

- a. Meningkatnya akses pendidikan menengah
- b. Peran SMK yang semakin besar sebagai penyedia tenaga kerja siap kerja
- c. Meningkatnya kebutuhan pelatihan vokasi untuk memaksimalkan daya serap

Catatan penting terkait hal ini, kelompok SMA/SMK merupakan sumber pencari kerja baru terbesar, sehingga perlu disiapkan sektor penyerapan tenaga kerja yang kuat.

Pendidikan tinggi menunjukkan pertumbuhan paling pesat, yaitu dari 71,88 ribu jiwa (2025) menjadi 107,14 ribu jiwa (2029). Ini adalah peningkatan 49,07%, mencerminkan:

- a. Meningkatnya minat masyarakat terhadap pendidikan tinggi
- b. Ketersediaan perguruan tinggi lebih merata
- c. Meningkatnya peran bantuan pendidikan dan beasiswa

Namun, pertumbuhan cepat ini disertai risiko peningkatan:

- a. Pengangguran terdidik
- b. Ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri daerah
- c. Persaingan kerja yang lebih ketat pada sektor formal

Kondisi ketenagakerjaan berdasarkan tingkat pendidikan dalam lima tahun ke depan berimplikasi terhadap ketenagakerjaan daerah diantaranya:

- a. Potensi Pengangguran Terdidik

Pertumbuhan lulusan universitas dan SMA/SMK yang cepat mengharuskan Pemerintah Daerah memastikan ketersediaan lapangan kerja profesional, sektor industri baru, dan program wirausaha dan UMKM berbasis inovasi. Tanpa penyesuaian struktural, Kabupaten Sumbawa berpotensi mengalami peningkatan pengangguran pada kelompok terdidik.

- b. Tantangan Peningkatan Kualitas SDM

Jumlah kelompok rendah pendidikan ($\leq$ SD dan SMP) meskipun menurun, masih berada pada angka tinggi yaitu sekitar 104,25 ribu jiwa pada 2029. Ini menunjukkan masih ada beban tenaga kerja berpendidikan rendah, perlu

program literasi, pelatihan dasar, dan sertifikasi kompetensi dasar, serta risiko ketertinggalan pada sektor ekonomi modern

c. **Kebutuhan Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Dengan dominasi SMA/SMK dan pertumbuhan sarjana, kebutuhan pelatihan meliputi: pelatihan vokasi sesuai SKKNI, Sertifikasi profesi (BNSP), pelatihan digital dan teknologi, pelatihan kewirausahaan. Sektor prioritas Sumbawa yang cocok untuk program pelatihan pariwisata, industri pengolahan, pertanian modern, peternakan dan perikanan, UMKM dan ekonomi kreatif.

d. **Perluasan Kesempatan Kerja**

Peningkatan penduduk usia kerja total dari 409,29 ribu jiwa menjadi 433,45 ribu jiwa membutuhkan penciptaan lapangan kerja baru minimal 15.000–20.000 per tahun, penguatan sektor padat karya, pengembangan sektor unggulan bernilai tambah tinggi, ekspansi investasi daerah.

3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Penduduk usia kerja laki-laki meningkat dari 200,98 jiwa (2025) menjadi 213,51 ribu jiwa (2029) atau naik 6,24%. Pertumbuhan ini relatif stabil dan mencerminkan perkembangan demografis alami tanpa fluktuasi besar. Peningkatan ini mencerminkan bertambahnya potensi pasokan tenaga kerja laki-laki di Kabupaten Sumbawa. Kondisi tersebut berimplikasi pada perlunya penciptaan kesempatan kerja yang memadai, khususnya pada sektor-sektor yang secara tradisional banyak menyerap tenaga kerja laki-laki, seperti pertanian, konstruksi, manufaktur, dan sebagian jasa teknis. Tanpa perluasan kesempatan kerja yang seimbang, peningkatan penduduk usia kerja laki-laki berpotensi menimbulkan tekanan pada tingkat pengangguran atau mendorong migrasi keluar daerah.

Sementara itu penduduk usia kerja perempuan meningkat relatif stabil, dari 208,31 ribu jiwa (2025) menjadi 219,94 ribu jiwa (2029) atau naik 5,58%. Meskipun laju pertumbuhan perempuan sedikit lebih rendah dibandingkan laki-laki, secara jumlah absolut penduduk usia kerja perempuan tetap lebih besar dibandingkan laki-laki sepanjang periode perencanaan. Dalam setiap tahun proyeksi, jumlah perempuan usia kerja selalu lebih besar daripada laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan potensi sumber daya manusia yang

sangat signifikan dalam pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa. Peningkatan penduduk usia kerja perempuan perlu diimbangi dengan kebijakan yang mendukung partisipasi kerja perempuan, termasuk penyediaan lapangan kerja yang ramah gender, fleksibilitas kerja, serta peningkatan akses terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan.

Tabel 3. 3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Ribu Jiwa)

Jenis Kelamin	Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	200.98	204.04	207.15	210.31	213.51
Perempuan	208.31	211.12	213.99	216.93	219.94
Jumlah	409.29	415.16	421.14	427.24	433.45

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Struktur penduduk usia kerja berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Sumbawa menunjukkan komposisi yang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan, dengan kecenderungan proporsi perempuan sedikit lebih besar dibandingkan laki-laki sepanjang periode perencanaan. Kondisi ini mencerminkan karakteristik demografi daerah yang memberikan peluang besar bagi pengembangan ketenagakerjaan berbasis kesetaraan gender.

Pada tahun 2025, dari total penduduk usia kerja sebanyak 409,29 ribu jiwa, penduduk usia kerja laki-laki berjumlah 200,98 ribu jiwa atau sekitar 49,11 persen, sedangkan penduduk usia kerja perempuan berjumlah 208,31 ribu jiwa atau sekitar 50,89 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sejak awal periode perencanaan, penduduk usia kerja perempuan telah menjadi kelompok mayoritas secara proporsional.

Seiring berjalannya waktu, proporsi tersebut relatif stabil dengan perubahan yang sangat kecil. Pada tahun 2029, dari total penduduk usia kerja sebesar 433,45 ribu jiwa, penduduk usia kerja laki-laki mencapai 213,51 ribu jiwa atau sekitar 49,26 persen, sementara penduduk usia kerja perempuan mencapai 219,94 ribu jiwa atau sekitar 50,74 persen. Dengan demikian, meskipun jumlah absolut penduduk usia kerja meningkat untuk kedua jenis kelamin, rasio antara laki-laki dan perempuan tidak mengalami perubahan yang signifikan.

Stabilnya proporsi ini menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk usia kerja di Kabupaten Sumbawa berlangsung seimbang secara gender, tanpa adanya

dominasi ekstrem dari salah satu jenis kelamin. Kondisi tersebut merupakan modal demografis yang penting, karena memungkinkan perencanaan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan. Namun demikian, proporsi perempuan yang secara konsisten sedikit lebih besar menuntut perhatian khusus dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan, terutama dalam memastikan tersedianya kesempatan kerja yang ramah gender, aman, dan produktif.

Secara strategis, struktur proporsi penduduk usia kerja menurut jenis kelamin ini menegaskan bahwa peningkatan partisipasi kerja perempuan akan sangat menentukan keberhasilan pemanfaatan potensi tenaga kerja daerah. Apabila tidak diimbangi dengan kebijakan yang mendukung akses kerja perempuan, maka potensi demografis tersebut berisiko tidak termanfaatkan secara optimal. Sebaliknya, dengan kebijakan yang tepat, proporsi penduduk usia kerja perempuan yang relatif besar dapat menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi daerah, khususnya melalui sektor jasa, perdagangan, usaha mikro, pendidikan, dan kesehatan.

Dengan demikian, analisis proporsi penduduk usia kerja menurut jenis kelamin di Kabupaten Sumbawa mengindikasikan perlunya kebijakan ketenagakerjaan yang responsif gender, seimbang antara laki-laki dan perempuan, serta berorientasi pada peningkatan kualitas penyerapan tenaga kerja. Pendekatan ini diharapkan mampu mengoptimalkan struktur demografi daerah sebagai landasan pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan berkeadilan.

Kondisi ketenagakerjaan berdasarkan jenis kelamin tersebut berimplikasi terhadap pasar kerja Kabupaten Sumbawa:

a. Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Perempuan

Dengan pertumbuhan perempuan yang lebih tinggi, potensi masuknya tenaga kerja perempuan ke pasar kerja semakin besar. Hal ini dapat berdampak pada penurunan ketimpangan gender dalam partisipasi kerja, peningkatan kontribusi perempuan pada PDRB, dan peningkatan kebutuhan pelatihan kerja berbasis gender. Namun, tantangan struktural tetap ada, seperti perempuan cenderung bekerja pada sektor berupah rendah, partisipasi kerja perempuan sering dihambat beban kerja domestik, kurangnya peluang bagi perempuan di sektor formal.

b. Perluasan Lapangan Kerja Ramah Perempuan

Sektor-sektor yang berpotensi menyerap lebih banyak tenaga kerja perempuan perlu diperkuat, antara lain pariwisata dan perhotelan, industri pengolahan pangan, perdagangan dan jasa, UMKM dan ekonomi kreatif, serta kesehatan dan pendidikan.

c. Tantangan bagi Tenaga Kerja Laki-Laki

Sektor-sektor tradisional yang didominasi laki-laki (pertanian, peternakan, konstruksi, perikanan) perlu ditingkatkan produktivitasnya untuk tetap menyerap tenaga kerja yang bertambah secara bertahap.

Berdasarkan proyeksi tersebut, terdapat beberapa arah kebijakan strategis berkaitan dengan ketenagakerjaan daerah, diantaranya:

a. Kebijakan Responsif Gender

- Mendorong peningkatan partisipasi kerja perempuan melalui pelatihan vokasi
- Memberikan fasilitas pendukung (daycare, fleksibilitas kerja)
- Memperluas peluang perempuan dalam sektor jasa modern dan industri kreatif

b. Penguatan Sektor Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan

- Pengembangan UMKM berbasis perempuan
- Program kewirausahaan perempuan
- Peningkatan akses modal dan digitalisasi usaha

c. Penguatan Kompetensi Laki-Laki di Sektor Produktif

- Modernisasi pertanian, peternakan, perikanan
- Pelatihan teknologi dan mekanisasi
- Akses lebih besar pada program padat karya dan industri pengolahan

B. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan indikator penting yang menggambarkan seberapa besar penduduk usia kerja yang aktif dalam pasar kerja, baik bekerja maupun mencari kerja. Data TPAK menurut golongan umur memberikan informasi strategis terkait dinamika angkatan kerja di setiap kelompok usia.

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

TPAK meningkat dari 72,96% pada 2025 menjadi 73,76% pada tahun 2029, menandakan peningkatan partisipasi penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi. Ini menunjukkan kondisi pasar kerja yang semakin aktif dengan peningkatan motivasi kerja dan peluang pekerjaan baru.

Kelompok Usia 15–19 tahun menunjukkan partisipasi rendah namun meningkat stabil dengan kisaran pada tahun 2025 sebanyak 30,55% dan pada tahun 2029 sebanyak 30,80%. Kelompok ini sebagian besar masih berada dalam pendidikan formal. Peningkatan partisipasi kelompok ini menunjukkan kecenderungan peningkatan pekerja muda, termasuk pekerjaan paruh waktu, informal, atau pekerjaan awal karir. Oleh karena itu kebijakan transisi pendidikan–ketenagakerjaan menjadi semakin penting.

Tabel 3. 4. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Golongan Umur Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Golongan Umur	Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
15-19	30.55	30.61	30.67	30.73	30.80
20-24	75.38	76.21	77.05	77.90	78.75
25-29	79.65	79.73	79.81	79.89	79.97
30-34	87.62	87.84	88.06	88.28	88.50
35-39	74.37	73.03	71.71	70.42	69.16
40-44	79.57	79.12	78.67	78.22	77.77
45-49	87.79	88.23	88.67	89.11	89.56
50-54	90.94	91.41	97.43	98.31	98.91
55-59	75.93	76.02	76.10	76.18	76.27
60+	61.00	61.56	62.12	62.70	63.27
TPAK	72.96	73.04	73.55	73.66	73.76

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Sementara itu kelompok usia 20–24 tahun menunjukan peningkatan signifikan dimana pada tahun 2025 sebanyak 75,38% meningkat pada tahun 2029 menjadi 78,75%. Kelompok ini merupakan pencari kerja baru yang memasuki pasar kerja setelah menyelesaikan pendidikan menengah atau awal pendidikan tinggi. Kenaikan cepat menunjukkan kesiapan angkatan kerja muda serta meningkatnya peluang kerja bagi *fresh graduates*. Oleh karena itu risiko pengangguran usia muda perlu tetap diantisipasi dengan pelatihan vokasi dan bimbingan kerja.

Selanjutnya kelompok usia 25–29 tahun relatif stabil pada tingkat tinggi dimana TPAK bertahan pada kisaran 79,65%–79,97%. Ini adalah kelompok usia produktif awal yang paling aktif dalam pasar kerja. Angka yang stabil menunjukkan kematangan usia kerja dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap kebutuhan pasar.

Lebih lanjut kelompok usia 30–34 tahun menunjukkan peningkatan sangat tinggi dimana pada tahun 2025 berkisar 87,62% meningkat pada tahun 2029 menjadi 88,50%. Kelompok ini memasuki puncak produktivitas. Tingginya TPAK menandakan stabilitas dalam pekerjaan dan peningkatan permintaan tenaga kerja berpengalaman.

Di sisi lain kelompok usia 35–39 tahun menunjukkan sedikit menurun lalu stabil dimana pada tahun 2025 berkisar 74,37% menurun pada tahun 2029 pada kisaran 69,16%. Sedikit penurunan dapat terjadi akibat meningkatnya tanggung jawab keluarga atau peralihan peran, terutama pada perempuan. Kelompok ini masih tetap dalam kategori produktif, tetapi perlu dukungan peningkatan produktivitas.

Demikian halnya kelompok Usia 40–44 Tahun relatif menurun pada level sekitar 79,57% menjadi 77,77%. Penurunan ini dapat mencerminkan adanya pergeseran peran sosial, peningkatan beban rumah tangga, kondisi kesehatan, atau berkurangnya kesempatan kerja yang sesuai dengan karakteristik usia dan pengalaman. Kondisi ini perlu menjadi perhatian kebijakan agar tenaga kerja usia menengah tidak terdorong keluar dari pasar kerja secara prematur.

Sementara itu kelompok Usia 45–49 Tahun menunjukkan TPAK Tinggi dan meningkat dimana pada tahun 2025 berjumlah 87,79% meningkat pada tahun 2029 menjadi 89,56%. Hal ini mengindikasikan tenaga kerja berpengalaman berperan penting dalam struktur ekonomi daerah. Tingkat partisipasi yang mendekati penuh menunjukkan stabilitas dan kebutuhan tenaga terampil berpengalaman.

Kelompok Usia 50–54 Tahun merupakan kelompok dengan TPAK tertinggi dimana pada tahun 2025 berjumlah 90,94% meningkat pada tahun 2029 dengan kisaran 98,91%. Kelompok ini menunjukkan partisipasi tertinggi di seluruh usia kerja. Hal ini juga mungkin mencerminkan tingginya ketergantungan sektor

ekonomi terhadap tenaga kerja usia matang. Oleh karena itu perlu perhatian terkait risiko kelelahan kerja berkelanjutan menjelang usia pensiun.

Kelompok Usia 55–59 tahun berada dalam tingkat partisipasi moderat dan stabil dengan tetap berada pada kisaran 76%. Pada kelompok ini mulai terjadi penurunan tingkat partisipasi karena faktor kesehatan dan persiapan pensiun. Pada kelompok ini peluang kerja lebih fleksibel dan pekerjaan non-fisik sangat relevan.

Sementara itu kelompok usia 60+ tahun masih menjadi kelompok partisipasi meningkat secara nyata yaitu pada tahun 2025 berkisar pada tingkat 61,00% meningkat pada tahun 2029 pada tingkat sekitar 63,27%. Kenaikan signifikan menunjukkan semakin banyak lansia yang tetap bekerja, kemungkinan akibat peningkatan harapan hidup, kebutuhan ekonomi, pekerjaan non-fisik yang memungkinkan mereka tetap aktif, dan kebijakan perlindungan lansia pekerja menjadi penting.

Kondisi di atas berimplikasi terhadap kebijakan ketenagakerjaan daerah dimana akibat peningkatan TPAK usia muda, maka pemerintah perlu memperkuat *career guidance*, pemagangan, pelatihan vokasi, dan inkubasi wirausaha. Selain itu optimalisasi angkatan kerja usia puncak (30–54 Tahun) juga perlu dilakukan melalui pengembangan karir, sertifikasi kompetensi, peningkatan produktivitas sektor industri dan jasa. Perlindungan tenaga kerja lanjut usia juga harus tetap diperhatikan dengan melalui pekerjaan ringan atau fleksibel, peningkatan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan peningkatan layanan kesehatan kerja

2. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Tingkat Pendidikan

Secara keseluruhan, TPAK berdasarkan tingkat pendidikan meningkat dari 75,84% pada tahun 2025 menjadi 78,30% pada tahun 2029. Kenaikan ini mencerminkan semakin tingginya partisipasi penduduk usia kerja di Kabupaten Sumbawa dalam aktivitas ekonomi. Perbedaan antara kelompok pendidikan menunjukkan korelasi kuat antara tingkat pendidikan yang lebih tinggi dengan tingkat partisipasi kerja yang lebih besar.

Tabel 3. 5. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Pendidikan	Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
≤SD	70.20	70.28	70.79	70.95	71.11
SMP	59.08	58.51	58.30	57.79	57.30
SMA	74.77	74.45	74.59	74.35	74.11
UNIVERSITAS	91.04	89.82	89.17	88.07	86.99
TPAK	72.96	73.04	73.55	73.66	73.76

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

TPAK dengan Pendidikan maksimal SD masih menunjukkan peningkatan yaitu meningkat dari 70,20% pada tahun 2025 menjadi 71,11% pada tahun 2029. Kondisi ini menunjukkan kelompok pendidikan rendah tetap memiliki partisipasi kerja tinggi karena banyak bekerja pada sektor informal seperti pertanian, peternakan, perdagangan kecil, dan jasa sederhana. Pekerjaan pada sektor ini tidak membutuhkan pendidikan formal tinggi, sehingga kelompok ini tetap aktif bekerja. Namun kelompok ini masih rentan terhadap pekerjaan berupah rendah, produktivitas rendah, dan tidak memiliki jaminan sosial tenaga kerja.

TPAK dengan pendidikan SMP menunjukkan TPAK rendah dan menurun dimana pada tahun 2025 berkisar 59,08% dan tahun 2029 menjadi 57,30%. Penurunan ini dapat mencerminkan meningkatnya kecenderungan penduduk lulusan SMP untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau menghadapi kesulitan akses terhadap pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka. Hal ini mengindikasikan lulusan SMP berada pada jenjang pendidikan yang kurang kompetitif untuk pekerjaan formal. Banyak lulusan SMP belum memiliki keterampilan teknis sehingga pilihan kerja terbatas pada pekerjaan informal dan berupah rendah. Kelompok ini berisiko menjadi penganggur terselubung apabila tidak difasilitasi melalui pelatihan vokasi. Kondisi ini menandakan perlunya penguatan jalur pendidikan vokasional dan pelatihan keterampilan bagi lulusan SMP agar mereka memiliki peluang kerja yang lebih luas dan berkelanjutan.

Pendidikan SMA memiliki tingkat partisipasi tinggi dan cenderung stabil yaitu pada tahun 2025 berkisar pada 74,77% dan meningkat pada tahun 2029 menjadi 74,11%. Stabilitas ini menunjukkan bahwa lulusan SMA merupakan kelompok yang cukup aktif dalam pasar kerja dan memiliki fleksibilitas untuk

masuk ke berbagai sektor ekonomi. Namun, stagnasi TPAK pada kelompok ini juga mengindikasikan bahwa peningkatan jumlah lulusan SMA belum sepenuhnya diiringi dengan perluasan lapangan kerja yang sesuai, sehingga memerlukan kebijakan peningkatan keterampilan lanjutan dan *link and match* dengan dunia usaha dan industri.

Sementara itu, kelompok penduduk dengan tingkat pendidikan universitas mencatat TPAK tertinggi dibandingkan kelompok pendidikan lainnya, namun menunjukkan tren penurunan yang cukup signifikan, dari 91,04% pada tahun 2025 menjadi 86,99% pada tahun 2029. Penurunan ini dapat mengindikasikan beberapa fenomena, antara lain meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi yang belum terserap pasar kerja, kecenderungan melanjutkan studi, atau terjadinya *job mismatch* antara kompetensi lulusan dan kebutuhan pasar kerja daerah. Kondisi ini merupakan sinyal penting perlunya penciptaan lapangan kerja berkualitas dan berbasis keahlian tinggi agar peningkatan pendidikan penduduk dapat diimbangi dengan peluang kerja yang memadai. Kelompok sarjana tetap memiliki risiko pengangguran terdidik apabila kebutuhan tenaga profesional di Sumbawa tidak berkembang sebanding dengan pertumbuhan lulusan.

Secara keseluruhan, struktur TPAK menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Sumbawa mencerminkan tantangan struktural dalam pasar kerja, yaitu masih tingginya partisipasi tenaga kerja berpendidikan rendah dan belum optimalnya penyerapan tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan daerah perlu diarahkan pada peningkatan kualitas lapangan kerja, pengembangan sektor-sektor bernilai tambah, penguatan pendidikan vokasi, serta peningkatan kesesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan dunia usaha. Pendekatan ini diharapkan mampu mendorong peningkatan TPAK yang lebih berkualitas dan berkelanjutan di Kabupaten Sumbawa.

Kondisi di atas dapat berimplikasi terhadap ketenagakerjaan berdasarkan tingkat pendidikan dimana peningkatan pendidikan meningkatkan partisipasi. Korelasi jelas terlihat pada pendidikan rendah menunjukkan TPAK menengah, pendidikan menengah menunjukkan TPAK tinggi, pendidikan tinggi menunjukkan TPAK sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa pendidikan formal masih menjadi

penentu utama partisipasi kerja. Meski TPAK kelompok pendidikan tinggi tergolong sangat tinggi, hal ini juga berarti lulusan universitas aktif mencari kerja namun jika lapangan kerja tidak tersedia maka potensi *unemployment among graduates* meningkat.

Oleh karena itu kebijakan pelatihan untuk pendidikan rendah dan menengah untuk kelompok $\leq$ SD dan SMP membutuhkan intervensi berupa pelatihan vokasi berbasis kompetensi, pelatihan digital dasar, sertifikasi untuk pekerjaan tertentu, akses ke program kewirausahaan dan UMKM. Pengembangan Sektor Penyerapan SMA/SMK juga sangat penting karena kelompok ini sangat besar dalam struktur tenaga kerja, sektor-sektor berikut harus diperkuat diantaranya pariwisata, industri pengolahan hasil pertanian dan peternakan, konstruksi, perdagangan dan jasa, dan ekonomi kreatif. Selain itu, penguatan pekerjaan profesional juga perlu dilakukan mengingat pertumbuhan kelompok sarjana melalui ekspansi lapangan kerja profesional, pengembangan sektor jasa pendidikan, kesehatan, teknologi, dan investasi sektor swasta bernilai tambah tinggi.

3. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin

TPAK menurut jenis kelamin memberikan gambaran mengenai peran laki-laki dan perempuan dalam aktivitas ekonomi. Indikator ini sangat strategis untuk melihat dinamika partisipasi kerja, kesetaraan gender, dan perkembangan struktur angkatan kerja.

Berdasarkan data perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut jenis kelamin di Kabupaten Sumbawa selama periode 2025–2029, terlihat adanya perubahan pola partisipasi yang cukup signifikan antara laki-laki dan perempuan, yang secara agregat tetap mendorong peningkatan TPAK daerah. Secara keseluruhan, TPAK Kabupaten Sumbawa diproyeksikan meningkat secara bertahap dari 72,96 persen pada tahun 2025 menjadi 73,76 persen pada tahun 2029, mencerminkan semakin besarnya keterlibatan penduduk usia kerja dalam kegiatan ekonomi.

Tabel 3. 6. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Jenis Kelamin	Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	80.83	79.18	77.92	76.17	74.34
Perempuan	65.55	67.42	69.66	71.49	73.27
TPAK	72.96	73.04	73.55	73.66	73.76

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

TPAK laki-laki menunjukkan tren penurunan yang konsisten sepanjang periode perencanaan, dari 80,83% pada tahun 2025 menjadi 74,34% pada tahun 2029. Penurunan ini mengindikasikan berkurangnya proporsi penduduk laki-laki usia kerja yang aktif dalam pasar kerja. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pergeseran struktur lapangan usaha yang selama ini didominasi tenaga kerja laki-laki, meningkatnya persaingan kerja, perubahan preferensi kerja, serta kemungkinan peningkatan migrasi keluar tenaga kerja laki-laki ke luar daerah atau ke luar negeri. Penurunan TPAK laki-laki ini menjadi sinyal penting bagi kebijakan ketenagakerjaan daerah untuk memperkuat penciptaan lapangan kerja yang relevan dengan karakteristik dan keterampilan tenaga kerja laki-laki.

Sementara itu TPAK pekerja perempuan menunjukkan pertumbuhan sangat tinggi dan progresif. Pada tahun 2025 berkisar 65,55% meningkat pada tahun 2029 menjadi 73,27%. Ini adalah lonjakan signifikan, mencerminkan transformasi struktural peran perempuan di Kabupaten Sumbawa. Faktor pendorong kenaikan partisipasi perempuan diantaranya meningkatnya pendidikan Perempuan, perluasan sektor jasa, UMKM, pariwisata, dan industri kreatif, perubahan sosial yang semakin mendukung perempuan bekerja, peningkatan kebutuhan ekonomi rumah tangga, program pemberdayaan perempuan dari pemerintah. Pada tahun 2029, TPAK perempuan hampir menandingi laki-laki (73,27% vs 74,34%). Ini menunjukkan penyempitan kesenjangan gender dalam partisipasi angkatan kerja. Hal ini tentunya berimplikasi terhadap pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa dalam bentuk meningkatnya beban dan peluang bagi perempuan.

Perbedaan arah tren antara TPAK laki-laki dan perempuan menyebabkan kesenjangan partisipasi kerja antar gender semakin menyempit. Pada awal periode,

selisih TPAK antara laki-laki dan perempuan masih cukup besar, namun pada akhir periode perencanaan selisih tersebut menurun secara signifikan. Kondisi ini merupakan perkembangan positif dari sisi kesetaraan gender, namun juga menuntut kesiapan kebijakan ketenagakerjaan agar peningkatan partisipasi perempuan diikuti dengan penyediaan pekerjaan yang layak, produktif, dan terlindungi.

Dengan meningkatnya TPAK perempuan secara pesat, maka ketersediaan peluang kerja harus inklusif gender, sehingga sektor berikut harus diperkuat diantaranya pariwisata, perdagangan & jasa, UMKM dan ekonomi kreatif, pendidikan dan kesehatan, serta penyediaan pelatihan vokasi harus responsif kebutuhan perempuan.

Selain itu perluasan sektor kerja ramah perempuan juga perlu menjadi perhatian. Perempuan membutuhkan akses modal usaha, akses pasar, pelatihan soft skills dan digital skills, layanan penunjang seperti *daycare*, jam kerja fleksibel, dan tempat kerja aman. Transformasi Sosial-Ekonomi berupa peningkatan pesat TPAK perempuan menandakan transformasi budaya kerja, peningkatan peran perempuan dalam ekonomi keluarga, tumbuhnya sektor ekonomi modern, perubahan struktur rumah tangga di mana perempuan semakin berperan sebagai *income generator*.

Sementara itu untuk menjaga stabilitas partisipasi Laki-Laki pada tingkat sangat tinggi mendorong kebijakan agar fokus pada peningkatan produktivitas kerja melalui pelatihan lanjutan, modernisasi sektor primer (pertanian & perikanan), dan penguatan keselamatan kerja di sektor konstruksi dan lapangan.

Secara keseluruhan, struktur TPAK menurut jenis kelamin di Kabupaten Sumbawa menunjukkan adanya transformasi pasar kerja yang bersifat struktural, di mana peningkatan partisipasi kerja perempuan menjadi pendorong utama kenaikan TPAK daerah, sementara partisipasi kerja laki-laki cenderung melemah. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan daerah perlu diarahkan secara responsif gender, dengan memperkuat penciptaan lapangan kerja inklusif, meningkatkan kualitas dan perlindungan kerja bagi perempuan, serta merancang intervensi khusus untuk menjaga dan meningkatkan kembali partisipasi angkatan kerja laki-laki. Pendekatan ini diharapkan mampu menjaga keseimbangan pasar kerja dan mendukung pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa yang berkelanjutan dan berkeadilan.

C. Perkiraan Angkatan Kerja

Data proyeksi angkatan kerja menunjukkan dinamika komponen penduduk usia kerja yang berpartisipasi dalam pasar kerja berdasarkan lima tahun proyeksi. Angkatan kerja mencakup penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan.

1. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Total angkatan kerja meningkat dari 298.620 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 319.702 ribu jiwa pada tahun 2029, atau meningkat sebesar 24,7%. Kenaikan ini menunjukkan bertambahnya partisipasi penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi, sejalan dengan pertumbuhan TPAK dan struktur demografi yang semakin produktif.

Tabel 3. 7. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Golongan Umur	Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
15-19	12,807	12,975	13,146	13,318	13,493
20-24	33,025	33,759	34,509	35,276	36,060
25-29	34,899	35,633	36,382	37,147	37,928
30-34	35,493	35,646	35,799	35,954	36,108
35-39	30,555	30,413	30,271	30,131	29,991
40-44	31,836	32,243	32,655	33,073	33,496
45-49	32,137	32,857	33,592	34,344	35,113
50-54	29,550	29,731	31,715	32,032	32,256
55-59	20,378	20,635	20,895	21,158	21,425
60+	37,940	39,334	40,779	42,278	43,832
Jumlah	298,620	303,225	309,744	314,711	319,702

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Kelompok usia 15–19 tahun menunjukkan pertumbuhan wajar pada kelompok transisi kenaikan dari 12.807 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 13.493 ribu jiwa pada tahun 2029. Yang termasuk dalam kelompok ini merupakan kelompok pelajar/pekerja pemula. Angkatan kerja pada kelompok ini bertambah seiring meningkatnya partisipasi pemuda dalam pekerjaan informal atau paruh waktu sehingga diperlukan program *career guidance*, magang, dan pelatihan awal kerja.

Kelompok usia 20–24 tahun diproyeksikan mengalami pertumbuhan tergolong tinggi dari 33.025 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 36.060 ribu jiwa pada tahun 2029 atau naik 9,19%. Hal ini memungkinkan kelompok *fresh graduate* akan masuk pasar kerja secara masif. Kelompok ini memiliki pertumbuhan tertinggi ketiga setelah kelompok umur 60+ dan kelompok umur 45-49, yang mencerminkan peningkatan akses pendidikan menengah dan tinggi. Hal ini juga berpotensi menambah jumlah pencari kerja baru secara signifikan, sehingga risiko *youth unemployment* perlu diantisipasi.

Kelompok usia 25–29 tahun diproyeksikan relatif stabil di tingkat tinggi dan mengalami kenaikan bertahap dari 34.899 ribu jiwa menjadi 37.928 ribu jiwa. Kelompok ini didukung oleh kelompok usia produktif awal yang telah memiliki pengalaman kerja. Kelompok ini merupakan kelompok yang paling kompetitif dan paling dibutuhkan industri sehingga penyerapan pekerjaan harus diarahkan pada sektor bernilai tambah tinggi.

Kelompok usia 30–34 tahun diproyeksikan mencapai produktivitas puncak dengan pertumbuhan dari 35.493 ribu jiwa menjadi 36.108 ribu jiwa. Kelompok ini merupakan kelompok usia pekerja yang paling stabil dan produktif, memiliki kontribusi terbesar dalam struktur tenaga kerja berkualitas sehingga diperlukan kebijakan peningkatan kompetensi dan karir lanjutan.

Kelompok usia 35–39 tahun diproyeksikan justru mengalami penurunan sebesar 1,85 persen dari 30.555 ribu jiwa menjadi 29.991. Kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan stagnasi dan kemungkinan pergeseran tenaga kerja ke kelompok usia yang lebih tua, atau keluar sementara dari pasar kerja. Hal ini perlu dicermati melalui kebijakan peningkatan produktivitas, stabilitas kerja, dan peningkatan kualitas hubungan industrial. Kelompok ini memasuki masa rendah untuk mobilitas kerja sehingga penurunan relatif mobilitas perlu diimbangi dengan upskilling agar tetap relevan dengan teknologi.

Kelompok usia 40–44 tahun diproyeksikan mengalami pertumbuhan moderat dari 31.836 ribu jiwa menjadi 33.496 ribu jiwa. Kelompok ini merupakan kelompok berpengalaman yang masih aktif namun mulai menghadapi tantangan adaptasi terhadap tuntutan teknologi dan digitalisasi.

Kelompok usia 45–49 tahun diproyeksikan meningkat stabil dari 32.137 ribu jiwa menjadi 35.113 ribu jiwa. Kelompok ini merupakan kelompok dengan pertumbuhan tertinggi kedua setelah kelompok 60+. Kelompok ini tetap sangat produktif dan berperan besar dalam sektor formal maupun informal.

Kelompok usia 50–54 tahun diproyeksikan mengalami peningkatan signifikan dari 29.550 ribu jiwa menjadi 32.256 ribu jiwa. Hal ini menandakan meskipun pekerja masuk usia lanjutan namun masih sangat produktif. Meningkatnya angka ini menunjukkan bahwa banyak pekerja bertahan lebih lama di pasar kerja.

Kelompok usia 55–59 tahun diproyeksikan mengalami kenaikan bertahap dari 20.378 ribu jiwa menjadi 21.425 ribu jiwa. Partisipasi kerja lansia muda meningkat, menunjukkan kebutuhan ekonomi atau tersedianya pekerjaan yang memungkinkan lansia tetap bekerja.

Kelompok usia 60+ tahun diproyeksikan mengalami pertumbuhan sangat tinggi dari 37.940 ribu jiwa menjadi 43.832 (naik 15,53%). Kelompok ini merupakan kelompok dengan kenaikan terbesar. Penyebabnya diantaranya meningkatnya harapan hidup, kebutuhan ekonomi keluarga, minimnya pensiun formal, banyak pekerjaan sektor informal masih dapat dilakukan pada usia lanjut. Implikasi dari kondisi ini yaitu diperlukan kebijakan perlindungan ketenagakerjaan lansia, termasuk pekerjaan fleksibel dan perlindungan sosial.

Proyeksi angkatan kerja di atas menunjukkan adanya perubahan struktur angkatan kerja di Kabupaten Sumbawa. Angkatan kerja didominasi usia produktif 20–39 tahun. Total pada kelompok ini pada tahun 2025 berkisar $\pm$ 139.285 ribu jiwa dan tahun 2029 berkisar $\pm$ 184.348 ribu jiwa. Dengan kontribusi sekitar 48% dari total angkatan kerja, menunjukkan Kabupaten Sumbawa berada pada periode bonus demografi. Selanjutnya peningkatan kelompok usia tua (50+) dimana proporsinya meningkat signifikan disebabkan harapan hidup meningkat, lansia tetap bekerja di sektor informal, tidak adanya batas pensiun baku di banyak sektor.

Tantangan dan peluang ke depan yaitu pada kelompok usia muda (15–24) yang memerlukan pengerjaan serius terhadap skill mismatch. Kelompok usia 30–49 akan menjadi tulang punggung produktivitas daerah, dan kelompok lansia perlu dukungan kebijakan kerja layak dan jaminan sosial. Hal ini tentunya berimplikasi

terhadap kebijakan ketenagakerjaan daerah dimana penguatan program pelatihan vokasi untuk kelompok usia 20–29 agar tidak terjadi lonjakan pengangguran usia muda, penyerapan tenaga kerja usia produktif (30–49) ke sektor formal melalui transformasi ekonomi ke sektor industri pengolahan dan jasa produktif, pemberdayaan UMKM untuk kelompok usia 35+ agar tetap produktif dan relevan, kebijakan ramah lansia untuk kelompok 55+ dan 60+ termasuk fleksibilitas jam kerja dan jaminan sosial, serta program transisi pendidikan–ketenagakerjaan terutama untuk usia 15–24 tahun.

2. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Total angkatan kerja menurut tingkat pendidikan Kabupaten Sumbawa diperkirakan meningkat dari 314.522 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 391.933 ribu jiwa pada tahun 2029 atau meningkat sebesar 24,6% dalam lima tahun. Peningkatan ini menunjukkan bertambahnya penduduk usia kerja aktif, peningkatan TPAK, membaiknya akses pendidikan dan pelatihan, serta naiknya permintaan tenaga kerja.

Tabel 3. 8. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Pendidikan	Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
≤SD	89,868	85,909	82,351	78,265	74,131
SMP	49,917	47,841	45,978	43,810	41,603
SMA	93,400	97,767	102,620	106,793	110,761
UNIVERSITAS	65,435	71,707	78,795	85,844	93,208
Jumlah	298,620	303,225	309,744	314,711	319,702

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Angkatan kerja kelompok $\leq$ SD diproyeksikan mengalami tren menurun, tetapi tetap signifikan. Jumlah angkatan kerja berpendidikan rendah menurun dari 89.868 menjadi 74.131. Dengan demikian terjadi penurunan sekitar 17.51% dalam lima tahun. Penurunan ini sejalan dengan meningkatnya akses pendidikan dasar dan menengah. Meskipun berkurang, kelompok ini masih signifikan dalam pasar kerja dan banyak bekerja di sektor informal (pertanian, peternakan, perikanan). Kelompok ini rentan terhadap pekerjaan berproduktivitas rendah sehingga diperlukan pelatihan dasar, literasi kerja, dan sertifikasi kompetensi tingkat awal.

Angkatan kerja dengan pendidikan SMP relatif stabil dan cenderung menurun. Angkatan kerja SMP turun sedikit dari 49.917 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 41.603 ribu jiwa pada tahun 2029. Penurunan ini karena SMP adalah jenjang pendidikan yang kurang kompetitif di pasar kerja formal. Angkatan kerja kelompok ini banyak bekerja di sektor jasa informal dan pekerjaan berupah rendah. Oleh karena itu, pelatihan vokasi sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing kelompok ini. Selain itu kelompok ini juga perlu difasilitasi masuk ke sektor padat karya dan UMKM.

Angkatan kerja dengan pendidikan SMA diperkirakan mengalami pertumbuhan sangat tinggi dan menjadi dominan. Kelompok SMA mengalami pertumbuhan luar biasa dari 93.400 menjadi 110.761, atau naik 18,59% dalam lima tahun. Kelompok SMA/SMK adalah kelompok angkatan kerja terbesar dan paling kompetitif. Meningkatnya lulusan SMK meningkatkan jumlah pencari kerja siap pakai. Kelompok ini menjadi tulang punggung ekonomi daerah. Oleh karena itu perlu penguatan kerja sama SMK dengan industri (*link and match*), serta pengembangan sektor industri pengolahan, pariwisata, perdagangan, dan jasa sangat krusial.

Angkatan kerja dengan tingkat pendidikan universitas merupakan angkatan kerja yang diproyeksikan mengalami pertumbuhan paling cepat. Angkatan kerja berpendidikan universitas naik dari 65.435 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 93.208 ribu jiwa pada tahun 2029 (naik 42,44%). Pertumbuhan ini adalah yang tertinggi di antara seluruh jenjang. Hal ini menunjukkan semakin banyak masyarakat Sumbawa yang melanjutkan pendidikan tinggi sehingga kelompok terdidik menjadi semakin dominan dalam usia produktif. Namun yang menjadi tantangan ke depan yaitu risiko meningkatnya pengangguran terdidik jika tidak diimbangi dengan lapangan kerja profesional sehingga ketersediaan sektor ekonomi bernilai tambah tinggi perlu dipercepat. Implikasi kebijakan yang bisa diterapkan yaitu mendorong sektor profesional seperti jasa kesehatan, pendidikan, teknologi informasi, ekonomi digital, inkubasi wirausaha dan startup perlu diperkuat.

Perubahan komposisi angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan menyebabkan implikasi ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa. Peningkatan permintaan tenaga kerja terampil harus diupayakan berjalan seimbang seiring SMA

dan Universitas meningkatkan proporsi lulusan. Selain itu perlu juga pelatihan vokasi berbasis kebutuhan industri perlu diperluas untuk menunjang permintaan keterampilan teknis akan meningkat. Untuk menyerap lulusan menengah dan tinggi, pemerintah daerah perlu memperkuat sektor industri pengolahan, ekonomi kreatif, pariwisata dan perhotelan, perdagangan modern, jasa pendidikan dan kesehatan, dan pertambangan. Sementara itu bagi kelompok $\leq$ SD dan SMP yang tetap banyak, maka perlu perlindungan sosial tenaga kerja, fasilitasi pelatihan dasar, dan dukungan pekerjaan padat karya, serta akses ke umkm dan wirausaha mikro.

3. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Total angkatan kerja berdasarkan jenis kelamin Kabupaten Sumbawa diproyeksikan meningkat dari 316.992 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 409.280 ribu jiwa pada tahun 2029 atau naik 29,1% dalam lima tahun.

Angkatan kerja laki-laki menunjukkan tren penurunan yang konsisten sepanjang periode perencanaan. Jumlah angkatan kerja laki-laki diproyeksikan menurun dari 160.415 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 147.112 ribu jiwa pada tahun 2029, atau berkurang sekitar 8,29%. Penurunan ini mengindikasikan berkurangnya partisipasi laki-laki dalam pasar kerja daerah, yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pergeseran struktur ekonomi dari sektor-sektor tradisional yang selama ini didominasi tenaga kerja laki-laki, peningkatan migrasi keluar tenaga kerja laki-laki ke luar daerah atau ke luar negeri, serta perubahan karakteristik pekerjaan akibat mekanisasi dan efisiensi produksi.

Tabel 3. 9. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Jenis Kelamin	Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	160,415	157,056	154,458	150,865	147,112
Perempuan	138,205	146,169	155,286	163,846	172,590
Jumlah	298,620	303,225	309,744	314,711	319,702

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Sementara itu jumlah angkatan kerja perempuan meningkat sangat besar, dari 138.205 ribu jiwa pada tahun 2025 meningkat menjadi 172.590 ribu jiwa pada tahun 2029, atau naik 24,88%. Hal ini merupakan indikasi kuat terjadinya transformasi sosial dan ekonomi, khususnya meningkatnya pendidikan perempuan,

meluasnya sektor-sektor yang ramah perempuan (perdagangan, jasa, UMKM, pariwisata), meningkatnya kesadaran perempuan untuk berkontribusi pada ekonomi keluarga, meningkatnya peluang kerja yang fleksibel, penguatan program pemberdayaan perempuan. Hal ini juga menunjukkan terjadi perubahan signifikan dalam komposisi gender angkatan kerja dimana adanya penurunan Gender Gap dimana pada tahun 2025 diperkirakan terdapat selisih 22.210 ribu jiwa dan pada tahun 2029 diperkirakan terdapat selisih -25.478 ribu jiwa (perempuan unggul). Dengan demikian kesetaraan gender dalam dunia kerja semakin merata, perempuan mulai menjadi kekuatan signifikan dalam pembangunan ekonomi daerah.

Perubahan komposisi ini menyebabkan kesenjangan jumlah antara angkatan kerja laki-laki dan perempuan semakin menyempit, bahkan menunjukkan kecenderungan pergeseran dominasi angkatan kerja ke arah perempuan pada akhir periode perencanaan. Kondisi ini merupakan indikasi positif dari sisi inklusivitas gender dalam pasar kerja, namun sekaligus menuntut kesiapan kebijakan ketenagakerjaan daerah agar peningkatan partisipasi perempuan diikuti oleh penyediaan pekerjaan yang layak, produktif, dan terlindungi.

Secara keseluruhan, struktur perkiraan angkatan kerja menurut jenis kelamin di Kabupaten Sumbawa menunjukkan adanya transformasi pasar kerja yang bersifat struktural, bukan semata-mata pertumbuhan kuantitatif. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan daerah perlu diarahkan secara lebih responsif gender, dengan memperkuat penciptaan lapangan kerja yang inklusif, meningkatkan perlindungan kerja bagi perempuan, serta secara simultan merancang intervensi untuk menahan laju penurunan partisipasi angkatan kerja laki-laki, khususnya melalui peningkatan keterampilan, penempatan kerja, dan adaptasi terhadap perubahan struktur ekonomi daerah.

Implikasi ketenagakerjaan terhadap kebijakan daerah dapat dilihat dari segi penguatan pemberdayaan perempuan. Dengan meningkatnya peran perempuan, maka beberapa kebijakan berikut diperlukan diantaranya pelatihan vokasi berbasis kebutuhan sektor jasa dan UMKM, akses pembiayaan usaha bagi perempuan, penyediaan fasilitas pendukung (*daycare*, jam kerja fleksibel), program peningkatan soft skills dan literasi digital.

Selanjutnya dilihat dari segi pengembangan sektor ramah gender maka sektor yang perlu diperluas diantaranya pariwisata dan perhotelan, industri pengolahan rumah tangga, jasa pendidikan dan kesehatan, UMKM dan ekonomi kreatif, serta perdagangan modern

Dari segi peningkatan produktivitas tenaga kerja laki-laki, meskipun pertumbuhan laki-laki lebih kecil, kebijakan harus mengarah pada modernisasi sektor pertanian dan perikanan, pelatihan teknologi tepat guna, peningkatan keselamatan kerja pada sektor konstruksi, pertambangan, dan perluasan peluang kerja formal. Dari aspek keseimbangan gender di tempat kerja, maka perlu kebijakan diskriminasi nol, upah setara untuk pekerjaan setara, perlindungan ibu bekerja, dan penguatan lembaga kerja sama tripartit responsif gender.

BAB IV

PERKIRAAN KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA

**RENCANA TENAGA KERJA DAERAH
KABUPATEN SUMBAWA
TAHUN 2025 - 2029**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA
2025**



A. Perkiraan Perekonomian

Perkiraan laju pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Sumbawa atas dasar harga konstan 2010 menunjukkan dinamika perkembangan ekonomi daerah dalam lima tahun ke depan. Proyeksi ini menggambarkan arah transformasi struktural ekonomi serta sektor-sektor yang berpotensi menjadi motor penggerak pertumbuhan.

Tabel 4. 1. Perkiraan Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan 2010 Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (%)

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	4.27	3.06	3.57	4.58	5.78
Pertambangan dan Penggalian	2.02	2.65	3.17	4.18	5.39
Industri Pengolahan	4.46	3.32	3.83	4.83	6.03
Pengadaan Listrik dan Gas	9.84	8.63	8.75	9.44	10.37
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	3.53	3.40	3.90	4.91	6.11
Konstruksi	-0.22	2.98	3.49	4.50	5.71
Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	3.44	4.32	4.80	5.77	6.95
Transportasi dan Pergudangan	-8.05	-1.19	-0.77	0.11	1.18
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	-0.13	4.50	4.97	5.94	7.11
Informasi dan Komunikasi	8.49	6.00	6.37	7.27	8.37
Jasa Keuangan dan Asuransi	6.18	5.08	5.51	6.46	7.61
Real Estate	3.63	3.68	4.18	5.18	6.37
Jasa Perusahaan	4.35	5.19	5.61	6.55	7.70
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3.23	4.01	4.49	5.48	6.67
Jasa Pendidikan	5.28	4.08	4.56	5.54	6.73
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	5.40	5.52	5.93	6.85	7.98
Jasa Lainnya	4.29	4.82	5.26	6.22	7.38
PDRB	3.20	3.50	4.00	5.00	6.20

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Secara keseluruhan, pertumbuhan PDRB diproyeksikan mengalami peningkatan dari 3,20% pada tahun 2025 menjadi 6,20% pada tahun 2029, mencerminkan penguatan aktivitas ekonomi yang semakin merata di berbagai lapangan usaha. Kenaikan ini menandakan bahwa Sumbawa berada pada fase pemulihan dan ekspansi ekonomi yang cukup stabil, terutama didukung oleh pergeseran aktivitas ekonomi dari sektor primer ke sektor sekunder dan tersier.

Pada sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan, laju pertumbuhan meningkat signifikan dari 4,27% menjadi 5,78%, yang menunjukkan peran fundamental sektor ini sebagai basis ekonomi Sumbawa. Peningkatan produktivitas pertanian, pengembangan komoditas unggulan, dan modernisasi alat produksi menjadi faktor utama yang diperkirakan mendorong pertumbuhan sektor ini. Tren positif juga terjadi pada sektor Pertambangan dan Penggalan serta Industri Pengolahan, yang diproyeksikan tumbuh dari masing-masing 2,02% menjadi 5,39%, dan 4,46% menjadi 6,03%. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan nilai tambah komoditas, terutama di industri pengolahan hasil pertanian dan peternakan.

Sektor Pengadaan Listrik dan Gas serta Pengadaan Air dan Pengelolaan Limbah menunjukkan pertumbuhan yang konsisten tinggi, mencerminkan peningkatan kebutuhan utilitas seiring pertumbuhan aktivitas ekonomi dan populasi. Di sisi lain, sektor Konstruksi tumbuh pesat dari -0,22% menjadi 5,71%, mengindikasikan semakin aktifnya pembangunan infrastruktur baik oleh pemerintah maupun swasta, terutama pada kawasan-kawasan strategis yang mendukung pengembangan ekonomi wilayah.

Sektor-sektor jasa mengalami peningkatan paling signifikan dan konsisten, khususnya Perdagangan, Akomodasi dan Makan Minum, Informasi dan Komunikasi, serta Jasa Keuangan dan Asuransi. Sektor Perdagangan naik dari 3,44% menjadi 6,95%, sementara sektor Akomodasi dan Makan Minum tumbuh dari -0,13% menjadi 7,11%, mencerminkan perkembangan pesat sektor pariwisata serta peningkatan mobilitas masyarakat. Sektor Informasi dan Komunikasi, yang menjadi tulang punggung transformasi digital, tumbuh stabil dari 8,49% menjadi 8,37%. Demikian pula sektor Jasa Perusahaan, Real Estate, dan Jasa Pendidikan

yang mengalami pertumbuhan progresif, menunjukkan meningkatnya permintaan terhadap jasa profesional dan layanan masyarakat.

Pertumbuhan sektor Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib juga menguat dari 3,23% menjadi 6,67%, seiring peningkatan belanja pemerintah, reformasi layanan publik, dan digitalisasi administrasi.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa perekonomian Kabupaten Sumbawa diproyeksikan mengalami pergeseran struktural menuju dominasi sektor jasa, dengan sektor sekunder dan tersier tumbuh lebih cepat dibanding sektor primer. Transformasi ini menandakan peningkatan diversifikasi ekonomi yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan. Proyeksi kenaikan PDRB dari 3,20% pada 2025 menjadi 6,20% pada 2029 menggambarkan optimisme terhadap peningkatan produktivitas, penguatan daya saing, serta berkembangnya sektor strategis yang menggerakkan pertumbuhan ekonomi daerah.

Sementara itu secara nominal, PDRB Kabupaten Sumbawa diproyeksikan meningkat dari Rp 11.630,46 miliar pada tahun 2025 menjadi Rp 13.959,97 miliar pada tahun 2029, atau mengalami pertumbuhan kumulatif sekitar 20% dalam periode lima tahun. Kenaikan ini menunjukkan semakin kuatnya aktivitas ekonomi di berbagai lapangan usaha dan semakin matangnya struktur ekonomi daerah.

Sektor Primer (Pertanian tetap mendominasi, Pertambangan diproyeksikan menguat). Lapangan usaha Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan tetap menjadi kontributor terbesar terhadap PDRB, meningkat dari Rp 4.481,43 miliar (2025) menjadi Rp 5.291,19 miliar (2029). Peningkatan ini didorong oleh perbaikan teknologi budidaya, diversifikasi komoditas, serta program peningkatan ketahanan pangan daerah. Pertumbuhan sektor pertanian yang stabil menunjukkan bahwa sektor ini masih menjadi tulang punggung ekonomi Kabupaten Sumbawa. Sektor Pertambangan dan Penggalan juga mencatat tren peningkatan dari Rp 354,61 miliar menjadi Rp 412,36 miliar, yang mencerminkan meningkatnya aktivitas eksplorasi, pemanfaatan mineral lokal, serta kontribusi subsektor penggalan untuk konstruksi.

Sektor Sekunder (Industri Pengolahan dan Konstruksi) diproyeksikan mengalami ekspansi. Sektor Industri Pengolahan tumbuh dari Rp 254,43 miliar (2025) menjadi Rp 303,37 miliar (2029). Meskipun kontribusinya belum sebesar

sektor primer dan jasa, pertumbuhan ini mencerminkan adanya peningkatan nilai tambah melalui pengolahan hasil pertanian dan peternakan, serta penguatan UMKM industri. Sektor Konstruksi juga menunjukkan ekspansi yang signifikan dari Rp 1.528,19 miliar menjadi Rp 1.799,18 miliar, yang menandakan peningkatan investasi pembangunan infrastruktur publik, permukiman, dan fasilitas ekonomi. Penguatan sektor konstruksi merupakan sinyal positif bagi perluasan aktivitas ekonomi jangka panjang.

Tabel 4. 2. Perkiraan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan 2010 Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Milyar Rupiah)

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	4,481.43	4,618.41	4,783.15	5,001.98	5,291.19
Pertambangan dan Penggalian	354.61	364.02	375.56	391.26	412.36
Industri Pengolahan	254.43	262.88	272.93	286.11	303.37
Pengadaan Listrik dan Gas	20.70	22.49	24.46	26.77	29.55
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	5.49	5.67	5.90	6.18	6.56
Konstruksi	1,528.19	1,573.74	1,628.70	1,702.01	1,799.18
Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	1,920.16	2,003.21	2,099.27	2,220.43	2,374.76
Transportasi dan Pergudangan	312.57	308.86	306.48	306.83	310.44
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	133.46	139.47	146.39	155.08	166.11
Informasi dan Komunikasi	230.81	244.66	260.24	279.15	302.52
Jasa Keuangan dan Asuransi	494.19	519.30	547.94	583.32	627.71
Real Estate	237.88	246.65	256.96	270.25	287.47
Jasa Perusahaan	30.58	32.17	33.98	36.20	38.99
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	643.15	668.92	698.96	737.24	786.37
Jasa Pendidikan	582.98	606.76	634.43	669.60	714.67
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	177.58	187.39	198.51	212.11	229.04
Jasa Lainnya	222.24	232.94	245.20	260.45	279.67
PDRB	11,630.46	12,037.53	12,519.03	13,144.98	13,959.97

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Sektor Tersier diproyeksikan menjadi motor pertumbuhan ekonomi masa depan. Sektor-sektor jasa menjadi kelompok dengan pertumbuhan paling dinamis selama periode proyeksi. Beberapa sektor yang mencatat peningkatan menonjol antara lain Perdagangan Besar dan Eceran naik dari Rp 1.920,16 miliar menjadi Rp 2.374,76 miliar, menunjukkan tingginya mobilitas barang dan peran UMKM. Akomodasi dan Makan Minum tumbuh dari Rp 133,46 miliar menjadi Rp 166,11 miliar, dipengaruhi oleh meningkatnya aktivitas pariwisata dan perjalanan domestik. Informasi dan Komunikasi meningkat dari Rp 230,81 miliar menjadi Rp 302,52 miliar, mencerminkan digitalisasi ekonomi yang semakin masif. Jasa Keuangan dan Asuransi naik dari Rp 494,19 miliar menjadi Rp 627,71 miliar, seiring meningkatnya inklusi keuangan masyarakat. Jasa Pendidikan, Jasa Kesehatan, dan Jasa Pemerintahan juga menunjukkan pertumbuhan stabil, menggambarkan meningkatnya kapasitas pelayanan publik dan daya beli masyarakat.

Secara keseluruhan, sektor jasa semakin memperkuat posisinya sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi daerah. Pertumbuhan yang konsisten di sektor-sektor jasa modern menunjukkan terjadinya transformasi struktural dari ekonomi berbasis sumber daya alam menjadi ekonomi berbasis layanan dan konsumsi. Perkiraan PDRB ADHK 2010 Kabupaten Sumbawa tahun 2025–2029 menunjukkan arah perkembangan ekonomi yang positif dan stabil. Ekonomi daerah mengalami transformasi gradual dari sektor primer menuju sektor jasa, yang memberikan nilai tambah lebih tinggi dan membuka lebih banyak peluang kerja. Peningkatan PDRB hingga hampir Rp 14 triliun pada tahun 2029 mencerminkan penguatan fundamental ekonomi daerah, peningkatan investasi dan produktivitas, perbaikan kualitas SDM, tumbuhnya sektor-sektor jasa berbasis modernisasi dan teknologi. Perkembangan positif ini perlu didukung dengan kebijakan yang konsisten dalam memperkuat diversifikasi ekonomi, meningkatkan daya saing daerah, dan memperluas kesempatan kerja yang berkualitas.

B. Perkiraan Kesempatan Kerja

Proyeksi kesempatan kerja memberikan gambaran mengenai jumlah potensi tenaga kerja yang dapat diserap oleh berbagai lapangan usaha di Kabupaten Sumbawa. Data ini merupakan indikator penting dalam memahami struktur perekonomian daerah serta sektor-sektor prioritas yang memiliki daya serap tenaga kerja tinggi.

1. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha

Total kesempatan kerja berdasarkan lapangan usaha meningkat dari 290,850 kesempatan kerja pada tahun 2025 menjadi 314.385 pada tahun 2029 atau meningkat sebesar 8,09% dalam lima tahun. Kenaikan ini menggambarkan pertumbuhan ekonomi daerah yang positif, peningkatan kapasitas sektor-sektor usaha dalam menyerap tenaga kerja, perkembangan investasi dan aktivitas ekonomi masyarakat.

Struktur kesempatan kerja menunjukkan pergeseran bertahap dari sektor tradisional menuju sektor jasa.

Tabel 4. 3. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Ribuan Jiwa)

Lapangan Usaha	Proyeksi Kesempatan Kerja				
	2025	2026	2027	2028	2029
1. Pertanian	117,690	118,015	119,432	120,866	121,475
2. Manufaktur	43,700	43,809	44,423	45,629	46,395
3. Jasa	129,460	135,079	138,800	141,740	146,514
Jumlah	290,850	296,902	302,655	308,236	314,385

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Kesempatan kerja di sektor pertanian meningkat dari 117.690 pada tahun 2025 menjadi 121.475 pada tahun 2029 atau naik 3,2%. Pertanian tetap menjadi lapangan usaha cukup besar di Sumbawa. Kesempatan kerja pada sektor ini mengalami peningkatan relatif kecil mencerminkan mekanisasi dan pergeseran ke sektor lain. Walaupun kontribusinya besar, pertumbuhan kapasitas serapan tenaga kerja relatif lebih lambat dibanding sektor jasa. Oleh karena itu diperlukan modernisasi pertanian dan peningkatan produktivitas, diversifikasi usaha tani (agrowisata, hortikultura, peternakan terpadu) perlu didorong. Sektor ini harus diimbangi pelatihan teknis untuk menarik tenaga kerja muda.

Kesempatan kerja sektor manufaktur naik dari 43.700 pada tahun 2025 menjadi 46.395 pada tahun 2029 atau meningkat 6,17% dalam lima tahun. Namun kenaikan ini secara nominal tidaklah besar dibandingkan sektor lainnya. Hal ini disebabkan sektor manufaktur masih relatif kecil dan belum menjadi motor utama penyerapan tenaga kerja. Keterbatasan industri pengolahan lokal, minimnya pabrik skala besar, serta ketergantungan pada bahan mentah mempengaruhi rendahnya serapan tenaga kerja. Industri manufaktur di Sumbawa umumnya berfokus pada pengolahan hasil pertanian, peternakan, pertambangan yang masih skala kecil. Oleh karena itu perlu percepatan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah ekonomi, pembangunan kawasan industri perlu diprioritaskan, serta dukungan investasi dan teknologi untuk UMKM pengolahan sangat penting.

Sektor jasa mengalami pertumbuhan paling cepat, dari 129.460 tahun 2025 menjadi 146.514 tahun 2029, naik 13,17%. Sektor jasa berkembang pesat dan menjadi pendorong utama peningkatan kesempatan kerja. Pertumbuhan ini dipengaruhi oleh berkembangnya pariwisata, peningkatan aktivitas perdagangan, tumbuhnya UMKM dan ekonomi kreatif, perkembangan jasa pendidikan, kesehatan, transportasi, dan layanan digital. Sektor jasa kini menjadi sektor dengan kontribusi kesempatan kerja tertinggi. Oleh karena itu pemerintah perlu memperkuat ekosistem pariwisata, jasa profesional, dan usaha mikro, pelatihan keterampilan jasa (perhotelan, pelayanan, digital marketing, kewirausahaan) sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Sektor ini dapat menjadi tulang punggung ekonomi kreatif Kabupaten Sumbawa.

2. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Perkiraan kesempatan kerja menurut tingkat pendidikan memberikan gambaran mengenai potensi serapan tenaga kerja berdasarkan kualitas pendidikan. Data ini penting untuk menentukan arah kebijakan peningkatan kompetensi, perencanaan pelatihan kerja, dan penyediaan lapangan kerja sesuai kebutuhan pasar. Jumlah kesempatan kerja secara keseluruhan diproyeksikan meningkat sebesar 8,09 persen, dari 290.850 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 314.385 ribu jiwa pada tahun 2029. Peningkatan ini menunjukkan pertumbuhan kesempatan

kerja yang positif, namun disertai dengan pergeseran struktur pendidikan tenaga kerja yang cukup signifikan.

Struktur kesempatan kerja menunjukkan pergeseran dari tenaga kerja berpendidikan rendah ke tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi. Hal ini menandakan modernisasi ekonomi dan peningkatan kebutuhan tenaga kerja berkualitas.

Tabel 4. 4. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Ribu Jiwa)

Pendidikan	Proyeksi Kesempatan Kerja				
	2025	2026	2027	2028	2029
≤SD	88,257	83,846	80,499	76,474	72,650
SMP	48,365	45,946	44,342	42,346	40,441
SMA	91,555	97,504	100,715	104,875	109,482
Universitas	62,675	69,606	77,099	84,540	91,812
Jumlah	290,850	296,902	302,655	308,236	314,385

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Kesempatan kerja untuk kelompok ≤SD menurun dari 88.257 pada tahun 2025 menjadi 72.650 pada tahun 2029, atau turun 17,69%. Hal ini mengindikasikan lapangan kerja berpendidikan rendah semakin terbatas. Modernisasi sektor primer mengurangi kebutuhan tenaga kerja tanpa keterampilan dan transformasi ekonomi mengarah pada kebutuhan tenaga kerja berkompetensi lebih tinggi. Implikasinya bahwa kelompok ≤SD semakin rentan terhadap pengangguran dan pekerjaan berupah rendah, sehingga diperlukan intervensi berupa pelatihan dasar, literasi kerja, dan sertifikasi level bawah.

Kesempatan kerja kelompok lulusan SMP bergerak stagnan, dari 48.365 pada tahun 2025 menjadi 40.441 pada tahun 2029, menurun sebesar 16,38 persen. Lulusan SMP tidak cukup memberikan keterampilan teknis untuk pekerjaan formal. Kelompok ini cenderung terserap di sektor informal seperti perdagangan kecil dan jasa sederhana. Kapasitas serapan stagnan menunjukkan keterbatasan peningkatan kesempatan kerja bagi lulusan SMP. Implikasi yang terjadi yaitu perlu peningkatan pelatihan vokasi dan program *link-and-match* dengan industri. Selain itu penguatan kursus teknis dan bengkel kerja untuk meningkatkan daya saing lulusan SMP.

Kesempatan kerja lulusan SMA meningkat tajam dari 91.555 pada tahun 2025 menjadi 109.482 pada tahun, atau meningkat 19,58%. Kelompok SMA/SMK

merupakan penyumbang terbesar tenaga kerja yang siap masuk pasar kerja. Tingginya pertumbuhan menunjukkan peningkatan peluang kerja sektor jasa, berkembangnya pariwisata, peningkatan industri pengolahan skala kecil dan menengah, serta meningkatnya permintaan jasa perkantoran dan pelayanan publik. Implikasi dari kondisi ini yaitu SMK harus semakin diperkuat melalui kerja sama dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Selain itu, perluasan sektor formal sangat penting untuk menampung lulusan SMA/SMK yang semakin meningkat.

Kesempatan kerja lulusan universitas mengalami pertumbuhan paling cepat, dari 62.675 pada tahun 2025 menjadi 91.812 pada tahun 2029, meningkat 46,50%. Hal ini menandakan kebutuhan tenaga kerja profesional dan terampil meningkat tajam. Di samping itu, indikasi lainnya yaitu transformasi ekonomi menuju sektor dengan nilai tambah tinggi, termasuk jasa profesional, kesehatan, pendidikan, manajemen, teknologi informasi, pariwisata berbasis layanan premium. Oleh karena itu pemerintah perlu meningkatkan akses tenaga kerja terdidik ke sektor formal, serta inkubasi wirausaha dan inovasi perlu diperkuat untuk menyerap lulusan sarjana.

3. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Proyeksi kesempatan kerja menurut jenis kelamin ini memberikan gambaran mengenai kemampuan pasar kerja Kabupaten Sumbawa dalam menyerap tenaga kerja laki-laki dan perempuan pada periode 2025–2029. Analisis ini penting dalam memahami dinamika gender di pasar kerja serta mengarahkan kebijakan ketenagakerjaan yang responsif dan inklusif.

Tabel 4. 5. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Ribu Jiwa)

Jenis Kelamin	Proyeksi Kesempatan Kerja				
	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	161,060	160,656	159,985	159,139	158,423
Perempuan	129,790	136,247	142,670	149,098	155,962
Jumlah	290,850	296,902	302,655	308,236	314,385

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Berdasarkan data perkiraan kesempatan kerja menurut jenis kelamin di Kabupaten Sumbawa selama periode 2025–2029, jumlah kesempatan kerja secara keseluruhan diproyeksikan meningkat sebesar 8,09 persen, dari 290.850 ribu jiwa

pada tahun 2025 menjadi 314.385 ribu jiwa pada tahun 2029. Namun demikian, pertumbuhan tersebut menunjukkan perbedaan arah yang cukup kontras antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, yang menandakan terjadinya perubahan struktural dalam pasar kerja daerah. Kenaikan ini menunjukkan pertumbuhan ekonomi daerah, meningkatnya kebutuhan tenaga kerja, dan pergeseran struktur ekonomi yang lebih dinamis dan inklusif gender.

Kesempatan kerja bagi laki-laki menurun stabil dari 161.060 pada tahun 2025 menjadi 158,423 pada tahun 2029, atau turun 1,64%. Penurunan ini mengindikasikan berkurangnya daya serap lapangan kerja terhadap tenaga kerja laki-laki, yang dapat dipengaruhi oleh pergeseran struktur ekonomi dari sektor-sektor yang selama ini didominasi tenaga kerja laki-laki, seperti pertanian tradisional dan pekerjaan fisik tertentu, menuju sektor-sektor yang lebih berbasis jasa dan keterampilan. Selain itu, peningkatan efisiensi produksi dan mekanisasi juga berpotensi mengurangi kebutuhan tenaga kerja laki-laki pada beberapa lapangan usaha. Kesempatan kerja laki-laki sebagian besar bekerja pada sektor pertanian, peternakan, perikanan, konstruksi, manufaktur tradisional. Serapan tenaga kerja laki-laki sangat terkait dengan sektor-sektor padat karya. Implikasinya yaitu kebijakan peningkatan produktivitas sektor primer dan sekunder sangat penting, modernisasi pertanian dan peningkatan akses teknologi akan menjaga daya serap tenaga kerja laki-laki.

Sebaliknya, kesempatan kerja bagi tenaga kerja perempuan menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan, yaitu sebesar 20,17 persen. Jumlah kesempatan kerja perempuan meningkat dari 129.790 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 155.962 ribu jiwa pada tahun 2029, atau bertambah sekitar 26.172 ribu jiwa. Peningkatan ini mencerminkan semakin besarnya peran perempuan dalam kegiatan ekonomi Kabupaten Sumbawa, seiring dengan berkembangnya sektor jasa, perdagangan, pendidikan, kesehatan, dan usaha mikro yang relatif lebih terbuka terhadap partisipasi tenaga kerja perempuan. Tren ini juga menunjukkan adanya peningkatan inklusivitas gender dalam pasar kerja daerah. Ini menunjukkan transformasi ekonomi dan sosial yang signifikan dimana meningkatnya akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan, berkembangnya sektor jasa, UMKM, pariwisata, dan ekonomi kreatif, meluasnya lapangan kerja yang ramah

perempuan, peningkatan peran ekonomi perempuan dalam rumah tangga. Implikasinya yaitu perempuan semakin menjadi aktor kunci dalam pasar kerja Sumbawa, kebijakan pemberdayaan perempuan harus menjadi prioritas, terutama di sektor jasa dan UMKM.

Perbedaan laju perubahan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan menyebabkan pergeseran komposisi tenaga kerja menurut jenis kelamin, di mana kontribusi perempuan terhadap total kesempatan kerja semakin meningkat pada akhir periode perencanaan. Kondisi ini merupakan perkembangan positif dari sisi kesetaraan gender, namun sekaligus menuntut perhatian kebijakan agar peningkatan kesempatan kerja perempuan diikuti dengan peningkatan kualitas pekerjaan, perlindungan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Secara keseluruhan, struktur perkiraan kesempatan kerja menurut jenis kelamin di Kabupaten Sumbawa menunjukkan adanya transformasi pasar kerja yang semakin responsif gender, namun juga menimbulkan tantangan dalam menjaga keseimbangan kesempatan kerja bagi tenaga kerja laki-laki. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan daerah perlu diarahkan pada penciptaan lapangan kerja yang inklusif dan berkeadilan, peningkatan keterampilan tenaga kerja laki-laki agar adaptif terhadap perubahan struktur ekonomi, serta penguatan perlindungan dan kualitas kerja bagi tenaga kerja perempuan guna mendukung pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan di Kabupaten Sumbawa.

4. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan

Status pekerjaan memberikan gambaran mengenai struktur kesempatan kerja berdasarkan pola hubungan kerja dan jenis aktivitas ekonomi. Analisis ini penting untuk memahami kualitas pekerjaan, tingkat formalitas, serta kerentanan tenaga kerja. Total kesempatan kerja berdasarkan status pekerjaan meningkat dari 290.850 pada tahun 2025 menjadi 314.385 pada tahun 2029, atau naik 8.09%. Namun, peningkatan ini tidak merata antarstatus pekerjaan. Terjadi transformasi struktur pekerjaan menunjukkan peningkatan lapangan kerja formal (pegawai/karyawan), penurunan pekerjaan tradisional berbasis pertanian dan usaha kecil, dan yang perlu diwaspadai yaitu peningkatan pekerjaan tidak dibayar.

Kesempatan kerja berstatus berusaha sendiri meningkat stabil 15.531 ribu jiwa (naik 28,68%) dari 54.159 pada tahun 2025 menjadi 69.690 pada tahun 2029. Hal ini diperkirakan karena adanya pertumbuhan sektor kewirausahaan mikro dan UMKM, meningkatnya minat masyarakat menjalankan usaha mandiri (perdagangan kecil, kuliner, jasa informal). Pendorong utamanya dapat berupa kemudahan akses digital, maraknya UMKM, dan kebutuhan diversifikasi pendapatan. Oleh karena itu pemerintah harus memperkuat pelatihan kewirausahaan, akses modal, dan digitalisasi UMKM. Di samping itu, kelompok ini dominan di sektor informal sehingga membutuhkan perlindungan sosial.

Tabel 4. 6. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Status Pekerjaan	Proyeksi Kesempatan Kerja				
	2025	2026	2027	2028	2029
Berusaha sendiri	54,159	58,513	62,111	65,819	69,690
Berusaha dibantu buruh tidak tetap	52,783	47,505	42,754	38,479	34,631
Berusaha dibantu buruh tetap	5,235	4,974	4,725	4,489	4,264
Buruh/Karyawan/Pegawai	100,221	107,510	114,562	121,917	128,258
Pekerja bebas di Pertanian	12,835	11,551	10,396	9,335	8,397
Pekerja bebas di Non Pertanian	7,999	8,079	8,160	8,242	8,324
Pekerja tidak dibayar	57,618	58,770	59,946	59,954	60,820
Jumlah	290,850	296,902	302,655	308,236	314,385

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Kesempatan kerja berstatus berusaha dibantu buruh tidak tetap menurun tajam (turun 34,39%) dari 52.783 pada tahun 2025 menjadi 34.631 pada tahun 2029. Interpretasi dari kondisi ini yaitu menurunnya usaha kecil menengah berbasis keluarga yang selama ini mengandalkan buruh harian. Selain itu mungkin terjadi pergeseran dari usaha tradisional (pertanian/peternakan) ke sektor jasa modern. Penurunan ini dapat menandakan tantangan modal, minimnya regenerasi usaha mikro, dan mekanisasi pertanian. Oleh karena itu perlu intervensi untuk memperkuat usaha kecil agar tetap menjadi penyerap tenaga kerja lokal.

Kesempatan kerja berstatus berusaha dibantu buruh tetap juga menurun (turun 18,55%) dari 5.235 pada tahun 2025 menjadi 4.382 pada tahun 2029. Hal ini menunjukkan jumlah usaha skala kecil yang mempekerjakan buruh tetap semakin

berkurang, serta ada indikasi lemahnya perkembangan industri kecil/menengah di Sumbawa. Kemungkinan dapat disebabkan tingginya biaya tenaga kerja tetap, rendahnya akses teknologi, keterbatasan pasar. Oleh karena itu penguatan industri kecil dan pelatihan manajemen usaha harus menjadi prioritas.

Kesempatan kerja berstatus buruh/karyawan/pegawai menunjukkan pertumbuhan paling pesat 28.037 ribu jiwa atau meningkat 27,98 persen dari 100,221 pada tahun 2025 menjadi 128,258 ribu jiwa pada tahun 2029. Hal ini menindikasikan perusahaan formal, layanan publik, sektor jasa, dan perdagangan modern berkembang pesat. Selain itu dapat juga mengindikasikan banyak lapangan kerja baru tercipta di sektor pendidikan, kesehatan, pariwisata, ritel modern, administrasi pemerintahan, jasa digital. Hal ini juga mengakibatkan struktur ketenagakerjaan Sumbawa bergeser menuju sektor formal, sehingga perlu peningkatan kompetensi SDM, terutama lulusan SMA dan universitas, serta penguatan hubungan industrial menjadi sangat penting.

Kesempatan kerja berstatus pekerja bebas di pertanian menurun 34,57% atau berkurang 4.438 ribu jiwa, dari 12.835 pada tahun 2025 menjadi 8.397 pada tahun 2029. Penurunan ini menunjukkan perubahan struktur pertanian akibat mekanisasi, regenerasi petani yang lemah dimana tenaga kerja muda enggan bekerja di pertanian, serta penurunan kesempatan kerja harian/buruh tani. Oleh karena itu pertanian perlu dikembangkan lebih modern dan menarik bagi generasi muda.

Kesempatan kerja berstatus pekerja bebas non-pertanian relatif stabil dengan kenaikan kecil sebesar 4,06% atau bertambah 325 ribu jiwa dari 7,999 pada tahun 2025 menjadi 8.324 pada tahun 2029, mencerminkan fleksibilitas pekerjaan lepas di sektor jasa dan perdagangan. Hal ini disebabkan lapangan pekerjaan harian di sektor non-pertanian (bangunan, jasa kecil, transportasi) relatif stabil. Sektor ini sensitif terhadap kondisi ekonomi, oleh karena itu perlu peningkatan perlindungan kerja informal dan pelatihan dasar.

Kesempatan kerja berstatus pekerja tidak dibayar meningkat 5,56% atau bertambah 3.202 ribu jiwa dari 57.618 pada tahun 2025 menjadi 60.820 pada tahun 2029. Pekerja tidak dibayar sering berasal dari anggota keluarga yang membantu usaha, pekerjaan rumah tangga produksi, tenaga kerja perempuan di UMKM keluarga. Peningkatan ini perlu dicermati, karena merupakan bentuk kerja tidak

layak. Oleh karena itu pemerintah harus mendorong formalitas dan perlindungan sosial, terutama bagi perempuan, serta program pemberdayaan ekonomi perempuan menjadi semakin krusial.

Secara keseluruhan, struktur perkiraan kesempatan kerja menurut status pekerjaan di Kabupaten Sumbawa menunjukkan adanya pergeseran dari pekerjaan lepas dan pertanian tradisional menuju pekerjaan formal dan usaha mandiri. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan daerah perlu diarahkan pada penguatan kualitas pekerjaan formal, pengembangan kewirausahaan produktif, perlindungan pekerja informal, serta peningkatan keterampilan tenaga kerja agar transformasi struktur pekerjaan tersebut dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

5. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan

Perkiraan kesempatan kerja berdasarkan jabatan memberikan gambaran mendalam mengenai komposisi pekerjaan yang tersedia di Kabupaten Sumbawa dan perubahan struktur kebutuhan tenaga kerja dari tahun ke tahun. Data ini sangat penting untuk menyelaraskan kebijakan ketenagakerjaan dengan kebutuhan dunia usaha dan tuntutan perkembangan ekonomi daerah.

Secara total, kesempatan kerja meningkat dari 290.850 pada tahun 2025 menjadi 314.385 pada tahun 2029, atau naik 8,09% dalam lima tahun. Namun peningkatan tersebut tidak merata pada seluruh kategori jabatan, menunjukkan dinamika transformasi struktur ekonomi lokal.

Kesempatan Tenaga Profesional diproyeksikan akan mengalami pertumbuhan pesat dan konsisten. Kesempatan kerja tenaga profesional meningkat dari 76.100 (tahun 2025) menjadi 78,566 (tahun 2029), dengan pertumbuhan hampir 3,24%. Hal ini mencerminkan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja berpendidikan tinggi dan terampil, terutama di bidang teknologi informasi, kesehatan, pendidikan, layanan administrasi, dan jasa konsultansi. Tren ini sejalan dengan transformasi ekonomi menuju sektor jasa bernilai tambah tinggi.

Sementara itu kesempatan kerja kelompok Tenaga Kepemimpinan diproyeksikan juga dengan tren meningkat. Kesempatan kerja kelompok tenaga kepemimpinan justru meningkat dari 64.700 ribu jiwa (tahun 2025) menjadi 67.617

(tahun 2029) atau menunjukkan peningkatan sebesar 4,51%, atau bertambah 2.917 ribu jiwa. Pertumbuhan ini mengindikasikan berkembangnya unit-unit usaha dan organisasi yang membutuhkan fungsi manajerial dan pengambilan keputusan. Peningkatan kebutuhan tenaga kepemimpinan mencerminkan penguatan struktur organisasi dalam dunia usaha dan pemerintahan seiring dengan pertumbuhan ekonomi daerah.. Penurunan ini mengindikasikan bahwa jabatan-jabatan struktural atau manajerial tumbuh relatif lambat dibanding kategori lainnya. Efisiensi organisasi, digitalisasi manajemen, dan pergeseran struktur usaha kecil dapat menjadi penyebab melemahnya kebutuhan tenaga pimpinan.

Tabel 4. 7. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Status Pekerjaan	Proyeksi Kesempatan Kerja				
	2025	2026	2027	2028	2029
Tenaga Profesional	76,100	76,317	77,018	77,808	78,566
Tenaga Kepemimpinan	64,700	65,367	65,937	66,200	67,617
Tenaga Tata Usaha	4,890	5,406	6,130	6,615	7,474
Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	78,870	79,364	80,886	81,208	82,056
Tenaga Usaha Tani dan Perikanan	13,345	13,758	14,444	15,717	16,169
Tenaga Produksi	6,665	6,939	7,226	8,207	9,470
Lainnya	46,280	49,751	51,013	52,481	53,032
Jumlah	290,850	296,902	302,655	308,236	314,385

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Selanjutnya kesempatan kerja Tenaga Tata Usaha juga diproyeksikan meningkat dari 4.890 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 7.474 pada tahun 2029. Tenaga tata usaha mengalami peningkatan dari 52,84 persen, atau bertambah 2.584 ribu jiwa dalam lima tahun. Meskipun secara absolut jumlahnya relatif kecil, lonjakan persentase ini menunjukkan meningkatnya kebutuhan terhadap tenaga administrasi dan pendukung operasional, seiring dengan berkembangnya sektor jasa, perdagangan, dan lembaga pemerintahan. Kondisi ini menuntut peningkatan keterampilan administrasi, penguasaan teknologi informasi, dan literasi digital tenaga kerja.

Kesempatan kerja Tenaga Usaha Jasa dan Penjualan diproyeksikan mengalami pertumbuhan. Kategori tenaga jasa dan penjualan merupakan kelompok dengan pertumbuhan paling tinggi, dari 78.870 pada 2025 menjadi 82.056 pada

2029, meningkat sebesar 4,04% atau bertambah 3.186 ribu jiwa. Peningkatan ini mencerminkan ekspansi sektor jasa, perdagangan, UMKM, pariwisata, serta meningkatnya aktivitas e-commerce dan layanan berbasis teknologi. Pertumbuhan pesat ini juga menunjukkan bahwa sektor jasa menjadi tulang punggung penciptaan kesempatan kerja di Sumbawa.

Kesempatan kerja Tenaga Usaha Tani dan Perikanan diproyeksikan meningkat konsisten. Kelompok tenaga usaha tani dan perikanan meningkat dari 13.345 pada tahun 2025 menjadi 16.169 pada tahun 2029, meningkat sebesar 21,16% atau bertambah 2.824 ribu jiwa. Kenaikan ini menunjukkan bahwa sektor primer masih memiliki peran penting dalam penyerapan tenaga kerja, khususnya melalui pengembangan usaha agribisnis dan perikanan yang lebih modern. Kondisi ini menegaskan perlunya kebijakan peningkatan produktivitas, teknologi tepat guna, dan nilai tambah hasil pertanian dan perikanan.

Kesempatan kerja Tenaga Produksi diproyeksikan tetap mengalami pertumbuhan stabil. Kesempatan kerja tenaga produksi meningkat 42,09% dari 6.665 (tahun 2025) menjadi 9.470 (tahun 2029) atau bertambah 2.805. Peningkatan ini mencerminkan tumbuhnya aktivitas industri pengolahan, konstruksi, dan usaha produktif lainnya yang membutuhkan tenaga kerja operasional dan teknis. Kondisi ini menjadi peluang strategis untuk pengembangan pendidikan vokasional dan pelatihan berbasis kompetensi teknis. Pertumbuhan ini juga menunjukkan bahwa sektor industri pengolahan mulai berkembang, tetapi belum menjadi penyerap tenaga kerja dominan. Jika pengembangan industri berbasis komoditas lokal diperkuat, angka ini berpotensi meningkat lebih besar.

Selanjut kesempatan kerja Lainnya diproyeksikan juga meningkat signifikan. Kategori "Lainnya" menunjukkan peningkatan besar dari 46.280 pada tahun 2025 menjadi 53.032, atau naik 14,59%. Kelompok ini biasanya mencakup pekerjaan informal, pekerjaan jasa sederhana, dan kerja fleksibel. Peningkatan kategori ini mencerminkan berubahnya pola kerja masyarakat menuju sektor informal dan pekerjaan berbasis fleksibilitas atau pekerjaan paruh waktu. Peningkatan ini juga menuntut penguatan perlindungan kerja dan peningkatan kualitas pekerjaan pada kelompok ini.

Secara keseluruhan, struktur perkiraan kesempatan kerja menurut jabatan di Kabupaten Sumbawa menunjukkan adanya pergeseran ke arah jabatan-jabatan yang lebih beragam, terampil, dan bernilai tambah, meskipun sektor jasa dan usaha mandiri tetap mendominasi. Struktur kesempatan kerja Kabupaten Sumbawa bergerak kuat menuju jasa modern dan perdagangan, yang ditunjukkan oleh pertumbuhan tinggi tenaga jasa dan penjualan. Kebutuhan tenaga profesional meningkat pesat, sejalan dengan berkembangnya sektor berbasis pengetahuan dan layanan. Tenaga administrasi dan kepemimpinan mengalami penurunan, dipengaruhi digitalisasi dan efisiensi organisasi. Sektor pertanian dan perikanan terus mengalami penurunan serapan tenaga kerja, mengindikasikan transformasi struktural ekonomi. Sektor produksi (manufaktur) tumbuh, tetapi belum dominan, sehingga perlu penguatan industrialisasi. Pekerjaan informal dalam kategori "Lainnya" masih signifikan dan terus meningkat, menunjukkan perlunya penguatan perlindungan tenaga kerja informal. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan daerah perlu diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan pendidikan dan pelatihan vokasional, serta penciptaan lapangan kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang berkembang, guna mendukung pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa yang berkelanjutan dan inklusif.

C. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan indikator penting untuk menilai efisiensi pemanfaatan tenaga kerja dalam menghasilkan output ekonomi. Nilai produktivitas diperoleh dari PDRB riil dibagi jumlah tenaga kerja yang terserap, sehingga mencerminkan kontribusi rata-rata seribu jiwa pekerja terhadap total output ekonomi. Data produktivitas Kabupaten Sumbawa tahun 2025–2029 menunjukkan adanya dinamika yang perlu dicermati secara strategis oleh pemerintah daerah.

Secara umum, produktivitas tenaga kerja Kabupaten Sumbawa diproyeksikan mengalami tren meningkat signifikan, yaitu dari Rp.41.358.788,23 pada tahun 2025 menjadi Rp.49.758.491,27 pada tahun 2029, dengan kenaikan sebesar 20,30% atau bertambah sekitar Rp8,40 juta per tenaga kerja. Peningkatan ini mencerminkan

membaiknya kinerja ekonomi daerah, peningkatan efisiensi usaha, serta pergeseran struktur ekonomi menuju sektor-sektor yang lebih produktif dan bernilai tambah.

Tabel 4. 8. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Lapangan Usaha / Sektor	Proyeksi Produktivitas				
	2025	2026	2027	2028	2029
Pertanian	39,383,763.95	41,750,087.91	43,867,418.22	46,106,406.93	48,810,172.89
Manufaktur	51,203,408.34	54,276,193.44	56,896,498.67	58,900,175.13	61,614,719.10
Jasa	39,831,140.36	40,992,778.73	42,837,917.76	45,043,792.25	46,790,350.45
Produktivita/ Tenaga kerja	41,358,788.23	43,253,804.01	45,307,680.36	47,511,682.90	49,758,491.27

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Sektor pertanian menunjukkan kenaikan produktivitas 23,93% dari Rp.39.383.763,95 (tahun 2025) menjadi Rp.48.810.172,89 (tahun 2029). Peningkatan ini memperlihatkan bahwa sektor pertanian masih memiliki ruang perbaikan efisiensi melalui modernisasi teknologi, peningkatan kualitas input, serta penguatan akses pasar. Kenaikan ini menunjukkan adanya peningkatan nilai tambah per tenaga kerja, yang dapat dikaitkan dengan penerapan teknologi pertanian, perbaikan praktik budidaya, serta pengembangan komoditas unggulan dan agroindustri. Meskipun sektor pertanian masih bersifat padat karya, peningkatan produktivitas ini menjadi indikator positif dari proses modernisasi pertanian di Kabupaten Sumbawa. Tingginya produktivitas sektor pertanian juga sejalan dengan tingginya kontribusi sektor ini terhadap PDRB daerah.

Sementara itu, sektor manufaktur memperlihatkan tren produktivitas yang meningkat secara stabil dan tertinggi dibandingkan sektor lainnya dimana mengalami peningkatan sebesar 20,34% dari Rp.51.203.408,34 (tahun 2025) menjadi Rp.61.614.719,10 (tahun 2029). Sektor manufaktur menunjukkan efisiensi yang lebih baik dibandingkan sektor lainnya karena proses pengolahan memberikan nilai tambah yang lebih tinggi dan berkembangnya kegiatan industri pengolahan, khususnya yang berbasis pada sumber daya lokal. Produktivitas manufaktur yang relatif tinggi menunjukkan potensi sektor ini sebagai motor pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja berkualitas, sehingga perlu terus didorong melalui kebijakan industrialisasi, peningkatan keterampilan teknis, dan penguatan rantai nilai industri. Kenaikan produktivitas manufaktur mencerminkan peluang besar pengembangan industri pengolahan berbasis hasil

pertanian, perikanan, dan peternakan di Sumbawa. Jika pengembangan sektor ini diperkuat oleh inovasi dan teknologi, kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi daerah dapat meningkat lebih signifikan.

Demikian pula halnya sektor jasa yang mengalami peningkatan produktivitas cukup signifikan, diproyeksikan meningkat sebesar 17,47% dari Rp.39.831.140,36 (tahun 2025) menjadi Rp.46.790.350,45 (tahun 2029). Peningkatan ini mencerminkan berkembangnya aktivitas jasa, perdagangan, dan layanan lainnya yang semakin bernilai tambah. Meskipun laju kenaikannya lebih rendah dibandingkan sektor pertanian dan manufaktur, sektor jasa tetap memiliki peran strategis sebagai penyerap tenaga kerja terbesar dan pendukung utama aktivitas ekonomi daerah.

Secara agregat, produktivitas rata-rata tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa menunjukkan tren meningkat secara konsisten sepanjang periode perencanaan. Hal ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan ekonomi daerah tidak hanya ditopang oleh peningkatan jumlah tenaga kerja, tetapi juga oleh peningkatan kualitas dan efisiensi kerja. Kondisi ini menjadi sinyal positif bagi pembangunan ketenagakerjaan, karena peningkatan produktivitas merupakan prasyarat utama bagi peningkatan kesejahteraan pekerja dan daya saing daerah.

Namun demikian, peningkatan produktivitas ini juga menuntut kebijakan yang adaptif agar tidak menimbulkan kesenjangan antar sektor dan antar kelompok tenaga kerja. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa perlu diarahkan pada peningkatan keterampilan tenaga kerja, perluasan pelatihan berbasis kompetensi, penerapan teknologi tepat guna, serta penguatan hubungan antara produktivitas dan peningkatan pendapatan pekerja. Dengan demikian, peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat menjadi landasan bagi pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan inklusif.

D. Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja

Perkiraan pelatihan tenaga kerja Kabupaten Sumbawa merupakan bagian strategis dalam perencanaan ketenagakerjaan, karena pelatihan menentukan kualitas, kompetensi, dan daya saing tenaga kerja dalam menghadapi dinamika pasar kerja. Analisis pelatihan tenaga kerja tidak hanya berfokus pada peningkatan

jumlah peserta, tetapi juga pada relevansi pelatihan dengan kebutuhan sektor-sektor ekonomi yang berkembang serta transformasi struktur kesempatan kerja.

Secara umum, kebutuhan pelatihan tenaga kerja Kabupaten Sumbawa diproyeksikan meningkat secara signifikan pada periode 2025–2029. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu: perubahan komposisi kesempatan kerja yang bergerak menuju sektor jasa modern, peningkatan proporsi tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi, serta turunnya serapan tenaga kerja pada sektor pertanian yang menuntut adanya pengalihan kompetensi (reskilling) dan peningkatan keterampilan (upskilling). Sektor jasa, perdagangan, pariwisata, akomodasi, dan ekonomi kreatif merupakan sektor dengan pertumbuhan kesempatan kerja paling pesat, sehingga kebutuhan pelatihan yang relevan dengan bidang-bidang tersebut meningkat sangat kuat.

Pelatihan pada bidang jasa layanan dan penjualan diproyeksikan menjadi yang terbesar, sejalan dengan peningkatan kesempatan kerja di sektor jasa yang naik lebih dari 80% dalam periode proyeksi. Pelatihan yang diperlukan mencakup keterampilan pelayanan pelanggan, digital marketing, manajemen usaha kecil, perhotelan, kuliner, dan teknologi informasi. Selain itu, pelatihan kewirausahaan menjadi sangat penting untuk mendorong pertumbuhan UMKM, yang merupakan penyerap tenaga kerja terbesar dalam sektor informal dan formal ringan.

Selanjutnya, peningkatan kebutuhan tenaga profesional yang tumbuh lebih dari 30% juga menuntut penguatan pelatihan berbasis kompetensi teknis, seperti teknologi digital, administrasi modern, kesehatan, pendidikan, keuangan mikro, serta pelatihan manajerial tingkat dasar. Peningkatan pelatihan bidang ini diperlukan agar lulusan perguruan tinggi maupun lulusan SMA/SMK lebih siap memasuki pasar kerja yang semakin kompetitif.

Pada sisi lain, sektor pertanian dan perikanan meskipun mengalami penurunan kesempatan kerja, tetap memerlukan pelatihan modernisasi pertanian seperti mekanisasi, pertanian presisi, pengolahan hasil, dan pengelolaan usaha tani. Pelatihan ini penting untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang tersisa dan menjaga keberlanjutan sektor primer sebagai penopang ekonomi daerah.

Pelatihan tenaga produksi (manufaktur) juga perlu ditingkatkan untuk mendukung pertumbuhan sektor industri pengolahan yang menunjukkan tren

positif. Pelatihan harus difokuskan pada pengolahan pangan, teknologi mesin sederhana, kontrol kualitas, dan keselamatan kerja guna memperkuat fondasi industrialisasi daerah.

Selain itu, peningkatan jumlah tenaga kerja informal pada kategori “lainnya” mengindikasikan perlunya pelatihan berbasis pekerjaan fleksibel seperti jasa transportasi, pengantaran, pekerja lepas, dan layanan rumah tangga. Kelompok ini membutuhkan pelatihan dasar seperti literasi keuangan, perlindungan kerja, dan manajemen usaha sederhana.

Secara keseluruhan, perkiraan pelatihan tenaga kerja Kabupaten Sumbawa menggambarkan kebutuhan yang semakin meningkat untuk membangun angkatan kerja yang kompetitif, adaptif, dan sesuai dengan perkembangan ekonomi modern. Pelatihan tenaga kerja harus diarahkan pada tiga prioritas utama:

1. Pelatihan berbasis kebutuhan sektor jasa modern dan UMKM,
2. Penguatan kompetensi profesional dan digital, dan
3. Reskilling tenaga kerja sektor pertanian untuk mendukung diversifikasi ekonomi.

Dengan strategi pelatihan yang tepat, Kabupaten Sumbawa dapat memaksimalkan daya saing tenaga kerja lokal, menekan pengangguran terbuka, serta mempercepat transformasi ekonomi daerah secara berkelanjutan.

E. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja

Perkiraan penempatan tenaga kerja Kabupaten Sumbawa mencerminkan proyeksi kemampuan daerah dalam menghubungkan pencari kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia, baik di sektor formal maupun informal. Penempatan tenaga kerja merupakan komponen penting dalam perencanaan ketenagakerjaan karena menentukan seberapa efektif pasar kerja daerah menyerap angkatan kerja baru dan menekan tingkat pengangguran terbuka.

Secara umum, penempatan tenaga kerja Kabupaten Sumbawa diproyeksikan mengalami peningkatan yang signifikan seiring dengan bertambahnya kesempatan kerja di berbagai sektor ekonomi selama periode 2025–2029. Sektor jasa menjadi pendorong utama peningkatan penyerapan tenaga kerja, terutama pada subsektor perdagangan, pariwisata, akomodasi, makanan-minuman, serta berbagai layanan

modern yang terus berkembang. Pertumbuhan kesempatan kerja berbasis jasa lebih tinggi dibanding sektor lainnya, sehingga penempatan tenaga kerja di sektor ini diperkirakan meningkat pesat setiap tahunnya.

Peningkatan penempatan tenaga kerja pada sektor profesional dan teknis juga diproyeksikan naik, sejalan dengan bertambahnya kebutuhan tenaga kerja berkemampuan tinggi dalam bidang pendidikan, kesehatan, teknologi informasi, layanan keuangan, dan administrasi modern. Hal ini menunjukkan bahwa struktur permintaan tenaga kerja di Sumbawa semakin mengarah pada jenis pekerjaan yang memerlukan kompetensi teknis serta keterampilan kognitif yang lebih kompleks. Oleh karena itu, penempatan tenaga kerja pada kategori ini diperkirakan meningkat stabil, meskipun jumlahnya tidak sebesar sektor jasa yang padat karya.

Sebaliknya, penempatan tenaga kerja di sektor pertanian dan perikanan diperkirakan menurun secara gradual. Hal ini sejalan dengan menurunnya proporsi kesempatan kerja di sektor primer akibat mekanisasi, diversifikasi ekonomi, dan perubahan minat tenaga kerja muda. Namun demikian, sektor pertanian tetap memiliki peran penting dalam penyerapan tenaga kerja, terutama bagi masyarakat pedesaan, sehingga penempatan tenaga kerja pada sektor ini diproyeksikan tetap berjalan tetapi dalam jumlah yang menurun.

Penempatan tenaga kerja dalam sektor manufaktur diproyeksikan mengalami pertumbuhan moderat. Meskipun sektor industri pengolahan menunjukkan tren peningkatan produktivitas dan output, pertumbuhan kesempatan kerja di sektor ini masih relatif terbatas. Peningkatan kapasitas industri pengolahan berbasis potensi lokal seperti hasil pertanian, perikanan, dan peternakan perlu terus didorong agar penyerapan tenaga kerja di sektor ini dapat meningkat lebih signifikan.

Penempatan tenaga kerja informal, termasuk pekerjaan bebas, usaha mikro, dan pekerjaan berbasis fleksibilitas, diperkirakan meningkat cukup besar. Hal ini sejalan dengan peningkatan jumlah tenaga kerja pada kategori jabatan "lainnya" yang mencakup pekerjaan nonformal, pekerja lepas, dan usaha mikro keluarga. Penempatan tenaga kerja di sektor informal yang semakin besar mengindikasikan perlunya kebijakan yang tidak hanya berfokus pada penciptaan kerja formal, tetapi juga pemberdayaan tenaga kerja informal agar dapat bekerja secara produktif dan berdaya saing.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perkiraan penempatan tenaga kerja Kabupaten Sumbawa selama periode 2025–2029 menunjukkan tren positif dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja yang dapat ditempatkan pada berbagai sektor ekonomi. Peningkatan terbesar diproyeksikan terjadi pada sektor jasa dan sektor profesional, sementara sektor pertanian dan pekerjaan rendah keterampilan mengalami penurunan relatif. Hal ini mencerminkan transformasi struktural perekonomian daerah menuju sektor bernilai tambah lebih tinggi. Untuk memastikan penempatan tenaga kerja berjalan optimal, diperlukan kebijakan yang fokus pada peningkatan kompetensi, penyediaan informasi pasar kerja yang efektif, serta penguatan kolaborasi antara pemerintah, swasta, dan lembaga pelatihan.

F. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perkiraan perkembangan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja Kabupaten Sumbawa pada periode 2025–2029 menunjukkan adanya kebutuhan penguatan tata kelola ketenagakerjaan yang semakin kompleks seiring dengan transformasi struktur ekonomi daerah. Pertumbuhan kesempatan kerja di sektor jasa, profesional, dan industri pengolahan yang semakin meningkat menuntut sistem hubungan industrial yang lebih adaptif, modern, dan berorientasi pada perlindungan hak-hak pekerja. Dalam konteks tersebut, hubungan industrial diproyeksikan semakin menekankan pentingnya kemitraan antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, produktif, dan berkelanjutan.

Sejalan dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja formal, kebutuhan terhadap mekanisme hubungan industrial yang efektif—meliputi penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), optimalisasi Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial—diperkirakan terus meningkat. Kabupaten Sumbawa perlu memperkuat lembaga mediasi dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan secara cepat, adil, dan berimbang. Peningkatan kapasitas mediator hubungan industrial menjadi prioritas penting, mengingat potensi meningkatnya kompleksitas kasus akibat bertambahnya perusahaan formal dan diversifikasi sektor ekonomi.

Di sisi lain, perluasan cakupan jaminan sosial tenaga kerja, terutama melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, diproyeksikan meningkat secara substansial. Pertumbuhan sektor jasa dan industri akan meningkatkan jumlah pekerja formal yang wajib terdaftar dalam program jaminan sosial. Selain itu, meningkatnya tenaga kerja informal yang tergolong “lainnya” mengindikasikan pentingnya program jaminan sosial bagi sektor informal. Pemerintah daerah perlu melakukan sosialisasi masif, pendampingan, dan integrasi program perlindungan sosial untuk mendorong pekerja informal, UMKM, dan pekerja mandiri agar memperoleh akses jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, serta jaminan pensiun.

Perkiraan hubungan industrial juga menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap norma kerja, termasuk upah minimum, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta hak maternitas. Dengan meningkatnya jumlah perusahaan di sektor perdagangan, akomodasi, industri pengolahan, dan jasa lainnya, beban pengawasan ketenagakerjaan diperkirakan meningkat signifikan. Oleh karena itu, penguatan jumlah dan kompetensi pengawas ketenagakerjaan menjadi kebutuhan strategis untuk menjamin terlaksananya regulasi ketenagakerjaan secara konsisten.

Dalam lima tahun ke depan, hubungan industrial di Kabupaten Sumbawa diperkirakan bergerak ke arah yang lebih formal, konstruktif, dan berbasis dialog sosial. Peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang cukup stabil memerlukan dukungan sistem ketenagakerjaan yang menjamin keberlanjutan usaha sekaligus memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Dengan demikian, kebijakan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja harus diarahkan pada:

1. Penguatan kelembagaan hubungan industrial,
2. Perluasan cakupan jaminan sosial tenaga kerja,
3. Optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan, dan
4. Pengembangan mekanisme dialog sosial yang efektif.

Upaya ini sangat penting untuk memastikan terciptanya iklim ketenagakerjaan yang adil, harmonis, dan kondusif dalam mendukung pembangunan ekonomi Kabupaten Sumbawa secara berkelanjutan.

G. Perkiraan Pengawasan Ketenagakerjaan

Perkiraan kebutuhan dan perkembangan pengawasan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa pada periode 2025–2029 menunjukkan pentingnya penguatan fungsi pengawasan dalam menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, serta memastikan kepatuhan dunia usaha terhadap regulasi ketenagakerjaan. Transformasi struktur ekonomi daerah yang ditandai dengan meningkatnya kesempatan kerja di sektor jasa, perdagangan, industri pengolahan, dan tenaga profesional mengharuskan pemerintah daerah menyesuaikan kapasitas dan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan secara lebih progresif dan adaptif.

Seiring meningkatnya jumlah perusahaan formal dan bertambahnya tenaga kerja yang ditempatkan, beban pengawasan ketenagakerjaan diproyeksikan meningkat setiap tahun. Pengawasan tidak hanya diperlukan untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi seperti upah minimum, perjanjian kerja, jam kerja, hak maternitas, serta K3, tetapi juga untuk mengawasi praktik kerja nonformal yang semakin berkembang, termasuk pekerja lepas, pekerja rumah tangga, dan pekerja UMKM. Kehadiran sektor informal yang besar di Sumbawa menuntut pendekatan pengawasan yang lebih inklusif dan berbasis pemberdayaan.

Selain itu, meningkatnya digitalisasi pekerjaan dan variasi bentuk hubungan kerja modern—misalnya platform-based work, kerja paruh waktu, atau kerja fleksibel—menuntut inovasi dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan. Pemerintah daerah diperkirakan perlu mengembangkan sistem pelaporan digital, database ketenagakerjaan terintegrasi, serta mekanisme pengaduan masyarakat berbasis teknologi untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan respons terhadap pelanggaran.

Pada sisi lain, kapasitas pengawas ketenagakerjaan menjadi tantangan utama. Dengan jumlah pengawas yang masih terbatas dibandingkan luas wilayah dan jumlah perusahaan aktif, kebutuhan penambahan pengawas serta peningkatan kompetensi teknis menjadi sangat mendesak. Pelatihan pengawas ketenagakerjaan di bidang K3, hukum ketenagakerjaan, mediasi perselisihan, dan teknologi informasi harus terus ditingkatkan untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas di lapangan. Koordinasi lintas sektor antara pengawas ketenagakerjaan, Dinas

Kesehatan, kepolisian, BPJS, serta lembaga terkait lainnya perlu diperkuat agar pengawasan menyentuh seluruh aspek perlindungan kerja.

Dalam kaitannya dengan jaminan sosial tenaga kerja, pengawasan juga diproyeksikan berperan penting dalam memastikan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan bagi pekerja formal maupun nonformal, mengingat kepesertaan jaminan sosial sering kali menjadi salah satu bentuk pelanggaran yang paling banyak ditemukan di perusahaan skala kecil dan menengah. Pengawasan yang efektif akan mendukung peningkatan perlindungan tenaga kerja dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja tanpa jaminan, pelanggaran pemutusan hubungan kerja, serta ketidakpastian pendapatan bagi pekerja informal.

Secara keseluruhan, pengawasan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa pada periode 2025–2029 diproyeksikan bergerak ke arah yang lebih modern, preventif, kolaboratif, dan berbasis teknologi. Penguatan fungsi pengawasan ini menjadi elemen strategis dalam memastikan terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan perlindungan sosial yang memadai. Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan harus diposisikan sebagai instrumen penting dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan yang berkeadilan, aman, dan berkelanjutan di Kabupaten Sumbawa.

BAB V

PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

**RENCANA TENAGA KERJA DAERAH
KABUPATEN SUMBAWA
TAHUN 2025 - 2029**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA
2025**



Perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja merupakan elemen krusial dalam perencanaan ketenagakerjaan karena menentukan kemampuan pasar kerja daerah dalam menyerap angkatan kerja yang tersedia. Analisis ini menghubungkan dinamika pertumbuhan angkatan kerja (persediaan tenaga kerja) dengan tren peningkatan kesempatan kerja (kebutuhan tenaga kerja) untuk memproyeksikan tingkat pengangguran terbuka serta identifikasi kelompok rentan yang berpotensi mengalami kesenjangan kesempatan kerja.

Berdasarkan proyeksi, persediaan tenaga kerja Kabupaten Sumbawa meningkat signifikan dari tahun ke tahun, didorong oleh pertumbuhan penduduk usia kerja serta peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Sementara itu, kebutuhan tenaga kerja atau kesempatan kerja juga mengalami peningkatan, terutama pada sektor jasa, industri pengolahan, dan tenaga profesional. Meskipun demikian, laju pertumbuhan kesempatan kerja tidak selalu sebanding dengan laju pertumbuhan angkatan kerja, sehingga berpotensi menimbulkan kesenjangan penyerapan tenaga kerja pada kelompok tertentu.

Secara umum, keseimbangan tenaga kerja Kabupaten Sumbawa pada periode 2025–2029 cenderung membaik, ditandai dengan peningkatan kesempatan kerja yang cukup signifikan. Namun demikian, analisis sektoral menunjukkan bahwa beberapa kelompok tenaga kerja rentan masih berpotensi mengalami kesenjangan kesempatan kerja. Kelompok pertama adalah tenaga kerja berpendidikan rendah ($\leq$ SD dan SMP), yang persediaannya menurun tetapi kemampuan serapannya oleh sektor ekonomi juga makin terbatas. Sementara sektor primer seperti pertanian dan perikanan masih menyerap tenaga kerja cukup besar, laju pertumbuhannya tidak secepat peningkatan tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi, sehingga peluang kerja bagi kelompok berpendidikan rendah semakin menyempit. Hal ini diperkirakan berkontribusi pada peningkatan pengangguran struktural bagi tenaga kerja dengan keterampilan minimal.

Kelompok kedua adalah tenaga kerja muda, terutama pada rentang usia 15–24 tahun. Meskipun jumlah angkatan kerja muda meningkat seiring proyeksi demografis, kemampuan sektor ekonomi dalam menyerap tenaga kerja pemula belum sepenuhnya optimal. Pengangguran pada kelompok usia muda biasanya terkait dengan minimnya pengalaman kerja, ketidaksesuaian kompetensi, dan

keterbatasan akses terhadap pelatihan vokasi. Dengan meningkatnya persaingan di sektor jasa dan profesional, kebutuhan akan keterampilan teknis dan soft skills menjadi semakin mendesak.

Di sisi lain, tenaga kerja perempuan menunjukkan peningkatan partisipasi yang sangat signifikan, sehingga persediaan tenaga kerja perempuan meningkat lebih cepat dibandingkan laki-laki. Proyeksi kesempatan kerja yang semakin inklusif gender membuka ruang yang lebih besar bagi perempuan, namun pertumbuhan yang tidak seimbang antara persediaan dan kebutuhan tetap dapat memunculkan potensi pengangguran terbuka pada kelompok perempuan tertentu, terutama yang berpendidikan rendah atau bekerja dalam sektor informal.

Secara keseluruhan, keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja Kabupaten Sumbawa menunjukkan arah yang positif, tetapi masih menyisakan potensi ketidakseimbangan pada kelompok tertentu. Untuk memastikan keseimbangan pasar kerja tetap terjaga, diperlukan strategi yang komprehensif, seperti:

1. Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan vokasi, terutama bagi kelompok rentan.
2. Penguatan sektor-sektor penyerap tenaga kerja, terutama jasa modern, industri pengolahan, dan UMKM.
3. Pengembangan kebijakan penempatan tenaga kerja yang responsif terhadap perubahan struktur ekonomi.
4. Peningkatan kualitas informasi pasar kerja untuk mengurangi mismatch antara penawaran dan permintaan kerja.

Dengan intervensi yang tepat, Kabupaten Sumbawa dapat menjaga keseimbangan tenaga kerja yang lebih optimal, menekan angka pengangguran terbuka, dan meningkatkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi daerah.

A. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data perkiraan pengangguran terbuka menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Sumbawa selama periode 2025–2029, tingkat pengangguran terbuka secara rata-rata menunjukkan tren menurun, dari 2,60 persen

pada tahun 2025 menjadi 1,97 persen pada tahun 2029. Penurunan ini setara dengan 0,63 poin persentase atau 24,23 persen, yang mencerminkan membaiknya kinerja pasar kerja daerah secara umum. Namun demikian, dinamika penurunan tersebut berbeda secara signifikan antar kelompok tingkat pendidikan.

Tabel 5. 1. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (%)

Pendidikan	Proyeksi Pengangguran Terbuka				
	2025	2026	2027	2028	2029
≤SD	1.79	2.78	2.24	2.42	2.30
SMP	3.11	4.34	3.55	3.48	3.09
SMA	1.98	0.66	1.85	1.93	1.46
UNIVERSITAS	4.22	3.31	2.15	1.66	1.80
Rata-Rata	2.60	2.47	2.28	2.19	1.97

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Pada kelompok penduduk berpendidikan $\leq$ SD, tingkat pengangguran terbuka justru meningkat dari 1,79 persen menjadi 2,30 persen, atau naik 0,51 poin persentase (28,49 persen). Peningkatan ini mengindikasikan semakin terbatasnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja berpendidikan rendah, seiring dengan meningkatnya kebutuhan keterampilan dan pergeseran struktur ekonomi daerah. Kondisi ini menjadi sinyal penting perlunya kebijakan peningkatan keterampilan dasar dan alih kompetensi bagi tenaga kerja berpendidikan rendah agar tidak semakin tersisih dari pasar kerja.

Pada kelompok berpendidikan SMP, tingkat pengangguran terbuka relatif stabil, dengan penurunan sangat kecil sebesar 0,02 poin persentase (-0,64 persen). Stabilitas ini menunjukkan bahwa lulusan SMP masih menghadapi tantangan yang cukup besar dalam memasuki pasar kerja, terutama karena keterbatasan kompetensi yang spesifik. Kondisi ini menegaskan pentingnya penguatan pendidikan vokasional dan pelatihan kerja lanjutan bagi lulusan SMP.

Kelompok berpendidikan SMA menunjukkan penurunan pengangguran yang cukup signifikan, dari 1,98 persen menjadi 1,46 persen, atau turun 0,52 poin persentase (26,26 persen). Penurunan ini mengindikasikan membaiknya daya serap pasar kerja terhadap lulusan SMA, khususnya pada sektor jasa, perdagangan, dan industri pengolahan. Kondisi ini mencerminkan meningkatnya relevansi pendidikan menengah atas dengan kebutuhan dunia usaha di Kabupaten Sumbawa.

Penurunan paling signifikan terjadi pada kelompok berpendidikan universitas, dengan tingkat pengangguran terbuka turun tajam dari 4,22 persen menjadi 1,80 persen. Penurunan sebesar 2,42 poin persentase (57,35 persen) ini menunjukkan peningkatan yang sangat kuat dalam penyerapan tenaga kerja berpendidikan tinggi. Kondisi ini mencerminkan berkembangnya lapangan kerja yang membutuhkan kompetensi tinggi, serta membaiknya kesesuaian antara kualifikasi lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan pasar kerja daerah.

Secara keseluruhan, struktur pengangguran terbuka menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Sumbawa menunjukkan adanya perbaikan kualitas pasar kerja, ditandai dengan penurunan pengangguran pada pendidikan menengah dan tinggi. Namun, peningkatan pengangguran pada kelompok berpendidikan rendah menjadi tantangan tersendiri yang perlu direspons melalui kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif. Oleh karena itu, kebijakan daerah perlu diarahkan pada peningkatan keterampilan dasar, penguatan pendidikan dan pelatihan vokasional, serta penciptaan lapangan kerja yang dapat menyerap tenaga kerja lintas tingkat pendidikan, guna memastikan penurunan pengangguran yang berkelanjutan dan merata di Kabupaten Sumbawa.

Sementara itu ditinjau dari angka nominal pengangguran terbuka Kabupaten Sumbawa menunjukkan tren penurunan meskipun pada kelompok pendidikan $\leq$ SD ada kenaikan cukup tinggi pada akhir periode perencanaan dibandingkan dengan tahun awal perencanaan.

Tabel 5. 2. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Ribu Jiwa)

Pendidikan	Proyeksi Pengangguran Terbuka				
	2025	2026	2027	2028	2029
$\leq$ SD	1,611	2,400	1,847	1,900	1,711
SMP	1,552	2,083	1,634	1,523	1,291
SMA	1,845	647	1,899	2,067	1,622
UNIVERSITAS	2,761	2,382	1,691	1,424	1,685
Jumlah	7,769	7,511	7,070	6,914	6,309

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Pada kelompok penduduk berpendidikan $\leq$ SD, jumlah penganggur terbuka berfluktuasi namun cenderung menurun pada akhir periode. Jumlah penganggur pada kelompok ini meningkat cukup tajam pada tahun 2026 menjadi 2.400 ribu

jiwa, sebelum kembali menurun hingga 1.711 ribu jiwa pada tahun 2029. Dibandingkan tahun 2025, jumlah penganggur berpendidikan $\leq$ SD pada tahun 2029 bertambah sekitar 100 ribu jiwa, yang mengindikasikan bahwa tenaga kerja berpendidikan rendah masih menghadapi keterbatasan dalam mengakses kesempatan kerja yang semakin menuntut keterampilan. Kondisi ini menunjukkan perlunya intervensi kebijakan berupa peningkatan keterampilan dasar dan pelatihan kerja sederhana yang sesuai dengan kebutuhan pasar lokal.

Kelompok berpendidikan SMP menunjukkan penurunan pengangguran yang cukup konsisten sepanjang periode perencanaan. Jumlah penganggur terbuka menurun dari 1.552 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 1.291 ribu jiwa pada tahun 2029, atau berkurang sekitar 261 ribu jiwa. Penurunan ini mencerminkan meningkatnya peluang kerja bagi lulusan SMP, khususnya pada sektor-sektor yang membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan dasar hingga menengah, meskipun tantangan daya saing masih relatif tinggi.

Pada kelompok penduduk berpendidikan SMA, jumlah penganggur terbuka menunjukkan pola yang fluktuatif. Setelah menurun tajam pada tahun 2026 menjadi 647 ribu jiwa, jumlah penganggur kembali meningkat pada tahun 2027 dan 2028, sebelum turun kembali menjadi 1.622 ribu jiwa pada tahun 2029. Secara keseluruhan, jumlah penganggur lulusan SMA pada akhir periode lebih rendah dibandingkan tahun 2025, meskipun fluktuasi ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian sementara antara kualifikasi lulusan SMA dan kebutuhan pasar kerja. Kondisi ini menegaskan pentingnya penguatan pendidikan vokasional dan *link and match* dengan dunia usaha.

Sementara itu, kelompok berpendidikan universitas menunjukkan penurunan pengangguran yang cukup signifikan. Jumlah penganggur terbuka berkurang dari 2.761 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 1.685 ribu jiwa pada tahun 2029, atau menurun sekitar 1.076 ribu jiwa. Penurunan ini mencerminkan membaiknya penyerapan tenaga kerja berpendidikan tinggi, seiring dengan berkembangnya sektor jasa modern, administrasi pemerintahan, pendidikan, kesehatan, serta aktivitas ekonomi berbasis pengetahuan di Kabupaten Sumbawa.

Berdasarkan kondisi tersebut maka dapat berikan gambaran umum keseimbangan pasar kerja di Kabupaten Sumbawa. Secara keseluruhan, tren

penurunan pengangguran terbuka menggambarkan meningkatnya daya serap sektor ekonomi, keberhasilan kebijakan penempatan dan pelatihan tenaga kerja, pertumbuhan positif sektor jasa yang padat kerja, transformasi struktur tenaga kerja menuju sektor bernilai tambah lebih tinggi.

Secara keseluruhan, struktur pengangguran terbuka menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Sumbawa menunjukkan adanya perbaikan kualitas pasar kerja, terutama ditandai dengan penurunan pengangguran pada kelompok pendidikan menengah dan tinggi. Namun demikian, masih relatif tingginya pengangguran pada kelompok berpendidikan rendah menjadi tantangan utama pembangunan ketenagakerjaan daerah. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa perlu diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan pendidikan dan pelatihan kerja berbasis kompetensi, serta penciptaan lapangan kerja yang mampu menyerap tenaga kerja lintas tingkat pendidikan, guna memastikan penurunan pengangguran yang berkelanjutan dan inklusif.

Perbedaan pola penurunan antar tingkat pendidikan menunjukkan pentingnya penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tersegmentasi. Kelompok berpendidikan rendah memerlukan intervensi berupa peningkatan keterampilan dasar, perluasan lapangan kerja padat karya, serta perlindungan terhadap kerentanan kerja. Di sisi lain, kelompok berpendidikan tinggi membutuhkan akses ke peluang kerja profesional, inkubasi wirausaha, serta peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan industri.

Dengan demikian Perkiraan pengangguran terbuka Kabupaten Sumbawa menunjukkan arah yang positif dan berkelanjutan. Tren penurunan yang signifikan mencerminkan perbaikan struktural dalam penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kualitas pasar kerja daerah. Untuk memastikan tren tersebut terus berlanjut, pemerintah daerah perlu memperkuat:

1. Pelatihan vokasi dan peningkatan kompetensi,
2. Penempatan tenaga kerja berbasis kebutuhan sektor,
3. Kemitraan dengan dunia usaha, dan
4. Kebijakan penciptaan kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, Sumbawa dapat mencapai keseimbangan pasar kerja yang lebih sehat, mengurangi pengangguran struktural, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

B. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Perkiraan pengangguran terbuka menurut jenis kelamin di Kabupaten Sumbawa menunjukkan adanya perbedaan pola dan dinamika antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan selama periode 2025–2029. Jumlah penganggur terbuka secara keseluruhan diproyeksikan mengalami penurunan yang cukup signifikan, yaitu sebesar 18,80 persen, dari 7.770 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 6.309 ribu jiwa pada tahun 2029. Penurunan ini menunjukkan adanya perbaikan kinerja pasar kerja daerah serta meningkatnya kemampuan perekonomian dalam menyerap angkatan kerja.

Tabel 5. 3. Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029

Jenis Kelamin	Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka				
	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	0.73	0.73	0.64	0.61	0.45
Perempuan	4.82	4.44	4.06	3.83	3.46
Rata-Rata	2.60	2.47	2.28	2.19	1.97

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Data pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa meskipun tingkat pengangguran terbuka secara keseluruhan menurun signifikan dari 2,60% pada 2025 menjadi 1,97% pada 2029, terdapat disparitas gender yang konsisten, di mana pengangguran perempuan secara relatif tetap lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Tabel 5. 4. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Sumbawa Tahun 2025-2029 (Jiwa)

Jenis Kelamin	Proyeksi Pengangguran Terbuka				
	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	1,190	1,184	1,039	984	718
Perempuan	6,580	6,327	6,031	5,930	5,591
Jumlah	7,770	7,511	7,070	6,914	6,309

Sumber: BPS Kab. Sumbawa, diolah DISNAKERTRANS Kab. Sumbawa (2025)

Pada kelompok **laki-laki**, jumlah penganggur terbuka diproyeksikan menurun secara tajam dari **1.190 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 718 ribu jiwa pada tahun 2029**, atau berkurang sekitar **39,66 persen**. Penurunan yang

relatif besar ini mengindikasikan meningkatnya daya serap kesempatan kerja terhadap tenaga kerja laki-laki, khususnya pada sektor-sektor yang bersifat padat karya dan teknis seperti pertanian modern, konstruksi, manufaktur, dan sebagian sektor jasa. Selain itu, penurunan pengangguran laki-laki juga dapat mencerminkan peningkatan fleksibilitas tenaga kerja laki-laki dalam beradaptasi dengan perubahan jenis pekerjaan dan pola kerja. Ketersediaan peluang kerja yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan laki-laki, terutama pada sektor dengan kebutuhan fisik dan teknis, menjadi faktor pendorong utama peningkatan penyerapan tenaga kerja laki-laki.

Sementara itu, pada kelompok perempuan, jumlah penganggur terbuka juga menunjukkan tren menurun, dari 6.580 ribu jiwa pada tahun 2025 menjadi 5.591 ribu jiwa pada tahun 2029, atau berkurang sebesar 15,03 persen. Meskipun secara absolut penurunan jumlah penganggur perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki, namun secara persentase laju penurunannya relatif lebih lambat. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengangguran perempuan masih menjadi tantangan struktural dalam pasar kerja Kabupaten Sumbawa, yang dapat dipengaruhi oleh keterbatasan akses kerja, kesesuaian keterampilan, serta faktor sosial dan budaya yang memengaruhi partisipasi kerja perempuan. Kondisi ini juga menunjukkan adanya kesenjangan struktural dalam akses tenaga kerja perempuan terhadap kesempatan kerja yang tersedia.

Faktor penyebab tingginya pengangguran perempuan dapat meliputi: keterbatasan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja modern, preferensi sektor kerja yang lebih terbatas (misalnya jasa, pendidikan, perdagangan kecil), tingginya proporsi perempuan dalam pekerjaan informal yang tidak stabil, hambatan sosial dan kultural yang mempengaruhi mobilitas atau fleksibilitas kerja perempuan, mismatch antara pendidikan dan pekerjaan yang tersedia. Meski sektor jasa merupakan sektor yang banyak menyerap tenaga kerja perempuan dan tumbuh cukup pesat, persaingan kerja di sektor ini juga meningkat sehingga penurunan pengangguran perempuan tidak setajam laki-laki.

Struktur pengangguran terbuka menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa pengangguran perempuan masih mendominasi total pengangguran terbuka, meskipun tren penurunan tetap terjadi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan

ketenagakerjaan yang lebih responsif gender, antara lain melalui pengembangan lapangan kerja ramah perempuan, peningkatan keterampilan dan kewirausahaan perempuan, serta perluasan akses terhadap sektor jasa, industri kreatif, dan usaha mikro yang memiliki potensi penyerapan tenaga kerja perempuan yang besar.

Dengan demikian kesimpulan terkait perkiraan pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa:

1. Pasar kerja Sumbawa semakin membaik, ditandai penurunan pengangguran untuk kedua gender.
2. Laki-laki lebih cepat terserap dalam pasar kerja, terutama pada sektor-sektor yang berkembang pesat.
3. Perempuan masih menghadapi tantangan struktural, sehingga tingkat penganggurannya tetap dua hingga empat kali lebih tinggi dari laki-laki.
4. Kebijakan afirmatif sangat diperlukan untuk meningkatkan peluang kerja perempuan.
5. Intervensi pelatihan, penempatan kerja, dan pemberdayaan ekonomi perempuan menjadi strategi penting untuk mengurangi kesenjangan gender.

Secara keseluruhan, penurunan pengangguran terbuka baik pada laki-laki maupun perempuan mencerminkan arah pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa yang semakin positif. Namun demikian, perbedaan laju penurunan antar jenis kelamin menegaskan pentingnya kebijakan afirmatif dan inklusif agar penurunan pengangguran dapat berlangsung lebih merata, berkelanjutan, dan berkeadilan gender. Proyeksi ini memberikan gambaran bahwa pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa perlu semakin memperhatikan aspek kesetaraan gender agar pertumbuhan ekonomi dapat diikuti oleh peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh dan berkeadilan.

BAB VI

KEBIJAKAN DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

**RENCANA TENAGA KERJA DAERAH
KABUPATEN SUMBAWA
TAHUN 2025 - 2029**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA
2025**



A. Isu Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa

Arah kebijakan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Sumbawa adalah upaya sistematis, terukur untuk menciptakan pasar kerja yang lebih berkualitas, inklusif, dan berdaya saing melalui perluasan kesempatan kerja, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta penataan sistem ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perubahan dalam mewujudkan Sumbawa Unggul, Maju dan Sejahtera. Kebijakan ini diwujudkan melalui program-program yang sesuai dengan potensi dan kebutuhan daerah, potensi regional dan nasional.

Mengacu pada misi tersebut, menunjukkan bahwa guna mencapai kemandirian ekonomi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu untuk mengolah dan memanfaatkan sumber daya ekonomi yang tersedia secara berkesinambungan dan mewujudkan ultimate goal berupa peningkatan taraf hidup masyarakat dan membuka lapangan kerja yang terus meningkat dan berkembang. Hal ini sejalan dengan Asta Cita Pemerintah yang salah satunya adalah memperkuat sumber daya manusia (SDM), pembangunan sumber daya manusia agar menjadi pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai IPTEK, serta didukung dengan kerjasama industri dan talenta global. Arah kebijakan ketenagakerjaan yang dirancang dalam peta jalan untuk membawa Indonesia menjadi negara dengan tenaga kerja unggul pada tahun 2045. Arah kebijakan ini mencakup empat fase utama. Fase pertama (2025-2029) difokuskan pada pembangunan sistem pengembangan keahlian komprehensif berbasis kebutuhan pasar kerja. Selanjutnya, fase kedua (2030-2034) bertujuan mengoptimalkan pengembangan keahlian melalui sistem yang responsif terhadap perubahan di pasar kerja. Fase ketiga (2035-2039) akan memperkuat kompetensi dan daya saing tenaga kerja di pasar ASEAN dan global. Kemudian, pada fase keempat (2040-2045), tenaga kerja Indonesia diharapkan dapat diakui sebagai talenta unggul di pasar global.

Dari Asta Cita ini, terdapat dua poin yang sangat relevan untuk sektor ketenagakerjaan, yaitu: pertama, meningkatkan lapangan kerja berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mempercepat pembangunan infrastruktur; dan kedua, memperkuat pembangunan sumber daya

manusia, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, kesetaraan gender, serta peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas.

Isu strategis, arah kebijakan, strategi, program, kegiatan dan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa pada periode 2025-2030 didasarkan pada empat faktor penting yang menjadi dasar dalam penyusunan dokumen RTKD Kabupaten Sumbawa, meliputi: (i) analisa kondisi ketenagakerjaan; (ii) analisa perkiraan persediaan tenaga kerja; (iii) analisa perkiraan kebutuhan akan tenaga kerja; dan (iv) analisa perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja. Empat analisa tersebut ditarik menjadi isu strategis sebagai input dasar dalam penyusunan kebijakan, strategi, program, kegiatan dan sub kegiatan. Output penyusunan diharapkan mampu memberikan arahan dan panduan secara teknis bagi Pemerintah Kabupaten Sumbawa. RTKD bersifat lintas OPD karena pembangunan ketenagakerjaan melibatkan kebijakan lintas sektor dan ragam capaian, terutama investasi, industri dan perdagangan, pendidikan, kesehatan, jaminan sosial, UMKM, pertanian, dan kebijakan sektoral lainnya. Secara teknis, penyusunan kebijakan, strategi, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa dibedakan menjadi 10 jenis klasifikasi, yaitu: (i) kebijakan umum; (ii) kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk; (iii) kebijakan kesehatan; (iv) kebijakan investasi; (v) kebijakan peningkatan kualitas angkatan kerja; (vi) kebijakan pendidikan dan pelatihan; (vii) kebijakan penciptaan kesempatan kerja berbasis sektoral; (viii) kebijakan penempatan tenaga kerja; (ix) kebijakan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja; dan (x) kebijakan lainnya

Isu Strategis Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa Dari penjelasan sebelumnya secara keseluruhan, maka dapat ditarik beberapa isu strategis pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa. Isu strategis ini didapat dari beberapa tantangan pengembangan ketenagakerjaan, baik dari kondisi faktual ketenagakerjaan, perkiraan persediaan tenaga kerja, perkiraan kebutuhan akan tenaga kerja, perkiraan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, dan termasuk dari kondisi perekonomian daerah. Berdasarkan pendekatan analisa tersebut, maka didapat tujuh isu strategis pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa sebagai berikut:

Pertama, dibutuhkan peningkatan iklim kenyamanan dan keamanan investasi. Isu strategis ini didasarkan pada temuan lapangan dan analisis data sekunder serta temuan survei menunjukkan sebagai berikut:

- a) Peranan industrialisasi Kabupaten Sumbawa masih relatif tertinggal dibanding daerah lain yang notabene kapasitas ekonominya tidak berbeda jauh, misalnya dengan Kabupaten Bima dan Lombok. Kedua daerah tersebut mempunyai kontribusi nilai tambah industri yang lebih besar terhadap PDRB Nusa Tenggara Barat. Padahal, Kabupaten Sumbawa memiliki potensi besar di sector pertanian, perikanan dan pertambangan.
- b) Hasil survei lapangan menemukan bahwa saat ini masih banyak persoalan oknum-oknum tertentu yang selalu mencari celah untuk menarik pungutan secara formal maupun informal kepada para pelaku usaha (investor) di Kabupaten Sumbawa. Dikatakan secara formal karena oknum yang bersangkutan membawa surat tugas. Harus diakui, persoalan adanya oknum-oknum yang melakukan pungutan memang menjadi salah satu faktor utama yang menghambat iklim investasi di Kabupaten Sumbawa.
- c) Pungutan menjadi masalah serius bagi investasi di Kabupaten Sumbawa karena:
 - Pungutan menciptakan ketidakpastian biaya bagi para investor, karena Investor tidak dapat memprediksi dengan pasti berapa total biaya yang harus dikeluarkan, sehingga membuat perencanaan bisnis menjadi sulit;
 - Banyaknya praktik pungutan akan dianggap kurang menarik bagi investor dibandingkan daerahsaing daerah dalam menarik investasi; dan
 - Investasi yang terhambat akan berdampak kurang optimalnya potensi kesempatan kerja bagi masyarakat.
- d) Bentuk-bentuk pungutan yang sering dialami para pelaku usaha di Kabupaten Sumbawa antara lain:
 - pengusaha sering diminta sejumlah uang untuk mengganti jika persoalan perizinan tertentu tidak diteruskan ke ranah pidana;
 - petugas (aparatur) sering melakukan pemeriksaan yang kurang jelas dan meminta sejumlah uang untuk "melepas" terhadap pengusaha; dan
 - pungutan perlindungan, yaitu pengusaha dipaksa membayar sejumlah uang untuk mendapatkan "perlindungan" dari potensi-potensi tindakan yang

merugikan pengusaha di kemudian hari. lain yang lebih bersih, sehingga akan menurunkan daya di kemudian hari.

Kedua, dibutuhkan peningkatan realisasi investasi berbasis sektor unggulan dan potensial. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei lapangan sebagai berikut:

- a) Kabupaten Sumbawa mempunyai ragam potensi daerah yang masih perlu dioptimalkan. Salah satu persoalan belum optimalnya penggalan potensi daerah khususnya bagi penyerapan tenaga kerja adalah masih diperlukan percepatan arus investasi. Pola investasi harus diprioritaskan pada sektor unggulan dan potensial di Kabupaten Sumbawa, misalnya ditujukan pada beberapa jenis industri strategis. Contoh komoditas industri strategis skala besar berbasis industri pengolahan sector pertanian, pertambangan dan sector padat karya untuk keperluan sehari-hari, terutama Produk Unggulan Daerah (PUD) berbasis pertanian dan industri pengolahan, yang keduanya harus terus diitngkatkan arus investasinya.
- b) Penguatan penanaman modal berbasis sektor unggulan, potensial, dan PUD bertujuan untuk meningkatkan kinerja sektoral atau lapangan usaha, yang berperan dalam menampung tingginya potensi peningkatan Penduduk Usia Kerja (PUK) dan angkatan kerja di Kabupaten Sumbawa. Penguatan penanaman modal juga bertujuan untuk menyerap potensi tingginya jumlah penganggur terbuka yang diperkirakan pada tahun 2025-2030 setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan yang relatif cukup tinggi. Penguatan penanaman modal sektor unggulan, potensial, dan PUD berfungsi untuk menciptakan lapangan kerja baru melalui: (i) investasi langsung yang akan membuka peluang terciptanya lapangan kerja baru, baik di tahap pembangunan maupun operasional perusahaan; dan (ii) investasi akan menciptakan efek berganda, seperti munculnya usaha-usaha pendukung yang membutuhkan tenaga kerja tambahan.
- c) Penguatan penanaman modal berbasis sektor unggulan, potensial, dan PUD berfungsi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja karena sektor-sektor unggulan umumnya membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian khusus. Hal ini diharapkan menjadi informasi penting untuk mendorong peningkatan

kualitas sumber daya tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja (BLK), yang dapat disiapkan terutama oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa. Berikutnya adalah efeknya terhadap transfer teknologi, karena perusahaan-perusahaan yang berinvestasi seringkali membawa teknologi baru yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

- d) Dengan mengembangkan berbagai sektor unggulan, potensial, dan PUD, Kabupaten Sumbawa dapat mengurangi ketergantungan pada satu sektor ekonomi tertentu. Hal ini akan membuat perekonomian menjadi lebih stabil dan tahan terhadap guncangan eksternal. Investasi pada sektor unggulan, potensial, dan PUD akan meningkatkan produktivitas daerah, sehingga dapat bersaing di pasar yang lebih luas. Selain itu, suksesnya investasi pada sektor unggulan, potensial dan PUD akan menarik minat investor lain untuk berinvestasi di Kabupaten Sumbawa. Keberhasilan investasi sering kali diikuti dengan peningkatan infrastruktur dan fasilitas pendukung, seperti jalan, listrik, air bersih, pengolahan limbah, dan kawasan industri. Hal ini akan menjadikan Kabupaten Sumbawa lebih menarik bagi investor baru. Infrastruktur yang memadai akan menciptakan lingkungan bisnis yang lebih kondusif dan efisien, sehingga mengurangi biaya operasional perusahaan.

Ketiga, dibutuhkan peningkatan linkage antar sektor di Kabupaten Sumbawa. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei sebagai berikut:

- a) Kasus di Kabupaten Sumbawa, masih terdapat persoalan perbedaan skala yang sangat mencolok antara pelaku UMKM dan industri skala besar. Rata-rata UMKM lokal umumnya memiliki skala produksi yang lebih kecil dan perbedaannya sangat timpang dibandingkan industri menengah atau skala besar, sehingga sulit untuk memenuhi permintaan dalam jumlah besar dari industri besar. Saat ini model kemitraan seperti sub-kontrak antara industri skala besar dan industri kecil masih relatif sulit diterapkan di Kabupaten Sumbawa. Persoalan tersebut menjadikan eksistensi investasi skala besar belum mampu menciptakan multiplier terhadap sektor lain. Mengingat industri skala besar rata-rata padat modal, maka keberadaannya kurang berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumbawa.

- b) Industri skala besar seringkali memiliki standar kualitas dan persyaratan teknis yang tinggi, yang sulit dipenuhi oleh UMKM/Industri Kecil Menengah (IKM) lokal. Misalnya suplay produk kepada perusahaan tambang dan perikanan skala besar di Sumbawa relatif kurang terhubung dengan UMKM lokal.
- c) Pelaku UMKM lokal di Sumbawa dan juga industri masuk ke Sumbawa rata-rata mempunyai akses informasi yang terbatas. UMKM seringkali tidak memiliki akses yang memadai terhadap informasi mengenai kebutuhan bahan baku industri. Kurangnya informasi sulit bagi UMKM untuk mengembangkan produk atau jasa yang sesuai. Berdasarkan hasil pemetaan lapangan, faktor-faktor yang menghambat akses informasi antara lain: (i) UMKM seringkali memiliki jaringan yang terbatas dengan industri besar, sehingga sulit untuk mendapatkan informasi secara langsung; (ii) industri skala besar seringkali tidak mempublikasikan secara terbuka informasi mengenai kebutuhan apa saja yang mereka butuhkan; dan (iii) UMKM seringkali memiliki keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun SDM, untuk mencari dan mengolah informasi.

Penguatan informasi sangat diperlukan bagi para pelaku UMKM di Kabupaten Sumbawa, yang bertujuan untuk: (i) melakukan penyesuaian produksi, yaitu dengan informasi yang akurat, UMKM dapat menyesuaikan kapasitas produksi dan kualitas produk agar sesuai dengan permintaan industri skala besar; (ii) melakukan pengembangan produk, yaitu UMKM dapat mengembangkan produk baru atau memodifikasi produk yang sudah ada untuk memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan oleh industri skala besar; (iii) efisiensi biaya, yaitu informasi yang tepat dapat membantu UMKM mengelola biaya produksi dengan lebih efisien, sehingga produk yang dihasilkan menjadi lebih kompetitif; dan (iv) penguatan negosiasi, yaitu dengan mengetahui kebutuhan industri. Pelaku UMKM seringkali kurang memiliki keterampilan teknis yang memadai untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh industri skala besar. Hal ini banyak disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UMKM. Faktor-faktor yang menyebabkan kurangnya keterampilan teknis pada tenaga kerja UMKM di Kabupaten Sumbawa antara lain: (i) banyak tenaga kerja UMKM yang kurang memiliki pendidikan formal atau pelatihan yang memadai di bidang yang relevan;

(ii) keterbatasan akses terhadap informasi teknologi terbaru dan perkembangan industri; dan (iii) tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi di UMKM membuat sulit untuk mempertahankan tingkat keterampilan yang konsisten.

Keempat, dibutuhkan peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan lapangan sebagai berikut:

- a) Masih rendahnya lulusan pendidikan yang ditamatkan oleh rata-rata tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Persoalan ini berdampak pada individu (angkatan kerja) dan bagi perusahaan (pelaku usaha/investor).
- b) Dampak bagi individu (angkatan kerja): menunjukkan angkatan kerja di Sumbawa masih relatif kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan, karena individu dengan tingkat pendidikan rendah kurang skil, cenderung kesulitan mendapatkan pekerjaan yang baik dan stabil. Mereka seringkali hanya memiliki akses ke pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan rendah dengan upah yang juga rendah.
- c) Pekerjaan dengan keterampilan rendah umumnya memberikan upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi. Hal ini dapat menghambat peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan angkatan kerja, sehingga penurunan angka kemiskinan masih kurang akseleratif.
- d) Pekerjaan dengan keterampilan rendah umumnya memberikan keterbatasan pada pengembangan karir. Tenaga kerja di Sumbawa rata rata sulit mencapai posisi yang lebih tinggi. Mereka sulit untuk mengikuti perkembangan teknologi dan tren pasar kerja yang terus berubah. Banyak individu dengan pendidikan rendah bekerja di sektor informal yang tidak tercatat dan tidak memberikan perlindungan sosial yang memadai.
- e) Dampak bagi Perusahaan (Pelaku Usaha/investor). Tenaga kerja dengan pendidikan rendah cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan efisiensi produksi dan peningkatan biaya operasional perusahaan. Persoalan tersebut bila berkelanjutan dapat menjadi disinsentif bagi investor, karena banyak pihak menuntut investor yang mampu

menyerap tenaga kerja lokal. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan dapat berdampak pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Hal ini dapat menurunkan daya saing perusahaan di pasar.

- f) Tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi, karena tenaga kerja dengan pendidikan rendah cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan lebih mudah berpindah pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.
- g) Kurangnya relevansi kurikulum pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja, serta fasilitas dan sarana pendidikan yang belum memadai. Kurikulum selama ini belum sepenuhnya berbasis kompetensi, sehingga masih perlu dipastikan bahwa kurikulum pendidikan, terutama di tingkat SMK, harus lebih relevan dengan kebutuhan industri. Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya relevansi ini antara lain: (i) perkembangan teknologi yang cepat, dimana dunia kerja saat ini (termasuk arus investasi di Kabupaten Sumbawa) dapat berubah dengan sangat cepat akibat perkembangan teknologi, sehingga kurikulum pendidikan seringkali sulit untuk mengikuti perkembangan ini, sehingga materi yang diajarkan menjadi tidak relevan; dan (ii) kurangnya koordinasi antara pendidikan dan industri, dimana dunia pendidikan seringkali kurang mengetahui kebutuhan sebenarnya dari industri, sementara industri juga kurang terlibat dalam pengembangan kurikulum.
- h) Kurangnya kesempatan tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, terutama dengan unit kompetensi. Beberapa faktor yang menyebabkan terbatasnya akses terhadap pelatihan bagi tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa antara lain: (i) biaya pelatihan yang tinggi seringkali menjadi kendala bagi perusahaan maupun individu untuk mengikuti pelatihan; (ii) keterbatasan waktu merupakan kendala bagi karyawan yang memiliki beban kerja tinggi; (iii) banyak tenaga kerja belum menyadari pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka; (iv) terbatasnya fasilitas pelatihan.
- i) Kurangnya cakupan tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa yang mempunyai sertifikasi kompetensi. Kurangnya tenaga kerja bersertifikat merupakan permasalahan yang kompleks dan berdampak luas pada berbagai sektor.

Sertifikasi menjadi bukti formal bahwa seseorang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu bidang pekerjaan.

Kelima, dibutuhkan penguatan ekosistem kewirausahaan di era digitalisasi industri 4.0 untuk menciptakan Wira Usaha Baru (WUB) guna memperluas kesempatan kerja. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei lapangan sebagai berikut:

- a) Kompetensi yang dibutuhkan pada tahun-tahun mendatang dan kurang dikuasai oleh tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa saat ini adalah penguasaan teknologi informasi.
- b) Berdasarkan hasil survei, kebutuhan para pelaku industri di tahun-tahun mendatang di Kabupaten Sumbawa adalah tenaga kerja yang mempunyai kompetensi skill dan kemampuan digitalisasi. Pengertian kompetensi digitalisasi adalah kemampuan seseorang jiwa dalam menggunakan, mengelola, dan menciptakan teknologi digital untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan produktivitas, dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat di era digital. Hal ini bukan hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk berinteraksi secara efektif dengan teknologi.

Berdasarkan analisis lapangan ke para pelaku industri di Kabupaten Sumbawa, kebutuhan mereka pada tenaga kerja di tahun-tahun mendatang sangat membutuhkan talenta yang memiliki skill dan yang menguasai teknologi informasi, karena: (i) banyak tugas yang sebelumnya dilakukan secara manual akan diotomatisasi menggunakan teknologi, sehingga menuntut pekerja untuk memiliki kemampuan dalam mengoperasikan dan mengembangkan teknologi informasi; (ii) talenta digital dibutuhkan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data untuk membuat keputusan bisnis yang lebih baik; dan (iii) talenta digital yang inovatif dibutuhkan untuk mengembangkan produk dan layanan baru yang memenuhi kebutuhan pasar yang terus berubah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa pada dasarnya sudah mempunyai program pelatihan bagi peningkatan kompetensi bagi calon tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa, pelatihan dilakukan melalui UPTD Balai Latihan Kerja melalui pelatihan soft skill dan hard skill dan kewirausahaan, sehingga

di tahun-tahun mendatang masih sangat diperlukan dan harus terus ditingkatkan. Pelatihan diperlukan untuk optimalisasi perluasan kesempatan kerja guna menciptakan Wira Usaha Baru (WUB). Pelatihan ini ke depan harus menitik beratkan kepada jenis pelatihan yang mampu menjawab tantangan di era digitalisasi 4.0, contohnya seperti pelatihan Barista coffee, operator alat berat, dan lainnya.

Keenam, dibutuhkan peningkatan kesesuaian keterampilan tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri dan potensi daerah. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei lapangan sebagai berikut:

- a) Kurangnya sinkronisasi antara pendidikan dan industri. Kurikulum pendidikan seringkali tidak cukup responsif terhadap perubahan di dunia kerja. Akibatnya, lulusan seringkali tidak memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan oleh industri. Penyebab kurangnya sinkronisasi antara lain:
 - Kurikulum pendidikan seringkali kurang menekankan pada keterampilan praktis yang dibutuhkan di dunia kerja;
 - Lambatnya respon terhadap perubahan industri, karena dunia industri terus berubah dengan cepat, sementara kurikulum pendidikan seringkali membutuhkan waktu yang lama untuk disesuaikan.
- b) Kurangnya komunikasi dan kolaborasi antara lembaga pendidikan dan dunia usaha menyebabkan kesenjangan informasi mengenai kebutuhan keterampilan. Lembaga pendidikan seringkali lebih fokus pada pengembangan pengetahuan akademik, sementara dunia industri lebih mengutamakan keterampilan praktis dan kemampuan menyelesaikan masalah.
- c) Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan. Banyak pekerja tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan atau pengembangan profesional. Beberapa kondisi yang menggambarkan situasi ini seperti: (i) permintaan akan keterampilan teknis yang semakin tinggi, yang sejalan dengan perkembangan teknologi digital, industri semakin membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis; dan (ii) tingginya kebutuhan tenaga kerja terhadap kemampuan soft skills seperti berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan pemecahan masalah. Berdasarkan ragam persoalan tersebut, dibutuhkan peningkatan link and match antara pencari kerja dengan pasar kerja.

Ketujuh, dibutuhkan penguatan informasi ketenagakerjaan untuk mempertemukan permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja. Isu strategis ini didasarkan pada temuan berbasis analisis data sekunder dan temuan survei lapang (primer) sebagai berikut:

- a) Persoalan mismatch antara penawaran dan permintaan tenaga kerja disebabkan oleh beberapa persoalan, antara lain: (i) data tentang lowongan pekerjaan dan profil pencari kerja seringkali tidak lengkap atau tidak akurat; dan (ii) kurangnya integrasi antara berbagai platform, karena informasi tentang lowongan pekerjaan tersebar di berbagai platform yang berbeda.
- b) Persoalan berikutnya adalah terkait keterbatasan data dan informasi yang disebabkan oleh: (i) data yang tidak terintegrasi, yaitu data dari berbagai sumber (pemerintah, perusahaan, lembaga pelatihan) seringkali tidak terintegrasi dalam satu sistem yang komprehensif; (ii) data yang ada seringkali tidak diperbarui secara berkala, sehingga tidak mencerminkan kondisi pasar tenaga kerja terkini; dan (iii) kualitas data yang kurang baik karena akurasi dan relevansi data yang dikumpulkan seringkali dipertanyakan.
- c) Keterbatasan data dan informasi berjalan beriringan dengan kurangnya aksesibilitas informasi, yang diduga disebabkan oleh sistem informasi yang rumit karena sistem informasi yang ada seringkali sulit diakses dan dipahami oleh masyarakat umum. Kompleksitas sistem ini seringkali membuat masyarakat, terutama pencari kerja, kesulitan untuk mengakses dan memahami informasi yang tersedia.

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

Berdasarkan pemetaan isu strategis di atas, maka dapat disusun Tabel isu strategis pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa yang didasarkan pada rangkuman potensi dan tantangan pembangunan ketenagakerjaan selama ini yang sudah berjalan di Kabupaten Sumbawa. Pemetaan isu strategis ini difungsikan sebagai input untuk menyusun arahan kebijakan, strategi, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan ketenagakerjaan selama periode tahun 2025-2030.

Tabel 6. 1. Isu-Isu Strategis Ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa

Aspek	Potensi Pembangunan Ketenaga Kerjaan	Tantangan Pembangunan Ketenaga Kerjaan	Isu Strategis Pembangunan Ketenaga Kerjaan Kabupaten Sumbawa
Perekonomian dan Potensi Daerah	Kualitas perekonomian relatif baik dan bisa mendorong permintaan tenaga kerja	Masih Diperlukan Penguatan Keamanan dan Kenyamanan Investasi untuk Mendorong Potensi Sektor Unggulan di Sumbawa	1. Peningkatan Iklim Kenyamanan dan Keamanan Investasi
	Peningkatan nilai tambah sektoral berpeluang peningkatan lapangan kerja	Masih Rendahnya Koneksi Antara UMKM dan Industri Skala Besar Menyebabkan Tidak Optimalnya Potensi Penyerapan Tenaga Kerja Lokal	2. Peningkatan Realisasi Investasi Berbasis Sektor Unggulan dan Potensial. 3. Peningkatan Linkage antar Sektor Industri
	Potensi industri strategis seperti pertambangan, pertanian, perkebunan, prikanan, jasa dan UMKM, bisa memperluas potensi penyerapan tenaga kerja lokal	Masih kurang sof skill dan hard skill serta tenaga kerja yang bersertifikasi	4. Peningkatan Linkage antar Sektor Industri strategis, bisa dilakukan dengan keterkaitan kurikulum pendidikan dengan potensi lapangan pekerjaan dan optimalisasi UPTD BLK Sumbawa

Aspek	Potensi Pembangunan Ketenaga Kerjaan	Tantangan Pembangunan Ketenaga Kerjaan	Isu Strategis Pembangunan Ketenaga Kerjaan Kabupaten Sumbawa
Persediaan Tenaga Kerja	Besarnya Penduduk Usia Produktif Mampu Menjamin Ketersediaan (Penawaran) Tenaga Kerja lokal	Masih Rendahnya Kualitas dan Tingkat Kompetensi Angkatan Kerja	5. Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Tenaga Kerja
Kebutuhan Tenaga Kerja	Kabupaten Sumbawa Mempunyai Investasi dengan Proyeksi Efek Multiplier yang Tinggi bagi Perekonomian Daerah	Kesempatan kerja tinggi namun kurang sesuai dengan tenaga kerja lokal	6. Penguatan Ekosistem Kewirausahaan Untuk Menciptakan Wira Usaha Baru Guna Memperluas Kesempatan Kerja
		Kualifikasi Kebutuhan Tenaga Kerja Strategis Belum Mampu di Optimalkan dan Disediakan oleh Pasokan Tenaga Kerja Lokal	7. Peningkatan Kesesuaian Keterampilan Tenaga Kerja Lokal dengan Kebutuhan Industri
		Masih Rendahnya Informasi Pasar Tenaga Kerja	8. Penguatan Informasi Ketenagakerjaan untuk Mempertemukan Permintaan dan Penawaran Pasar Tenaga Kerja
			9. Program Magang: Program ini merupakan inisiatif besar pemerintah yang menggandeng perusahaan dan untuk menyediakan lowongan

Aspek	Potensi Pembangunan Ketenaga Kerjaan	Tantangan Pembangunan Ketenaga Kerjaan	Isu Strategis Pembangunan Ketenaga Kerjaan Kabupaten Sumbawa
			magang. Tujuannya adalah untuk memberikan pengalaman kerja nyata, meningkatkan daya saing, dan menekan angka pengangguran

B. Kebijakan Umum

Visi Misi Kabupaten Sumbawa adalah Unggul, Maju, dan Sejahtera. Misi utamanya mencakup pengembangan sumber daya manusia, pemerintahan yang bersih dan responsif, ekonomi yang maju dan berdaya saing, serta masyarakat yang sejahtera dan berkeadilan.

Ara Upaya ini dilakukan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan daya saing sumber daya manusia. Mengacu pada misi tersebut, menunjukkan bahwa guna mencapai kemandirian ekonomi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu untuk mengolah dan memanfaatkan sumber daya ekonomi yang tersedia secara berkesinambungan dan mewujudkan ultimate goal berupa peningkatan taraf hidup masyarakat dan membuka lapangan kerja yang terus meningkat dan berkembang.

Sebagai turunan dari visi isi tersebut, ada lima program prioritas yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sumbawa, yaitu menciptakan lapangan kerja yang berkualitas, pendalaman industrialisasi dan hilirisasi, perlindungan tenaga kerja lokal, peningkatan kapabilitas dan pelatihan tenaga kerja, serta pengembangan kewirausahaan dan industri kreatif. Hal ini sejalan dengan Asta Cita pemerintah yang salah satunya adalah pembangunan sumber daya manusia agar menjadi pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai IPTEK. Kebijakan dan strategi pembangunan diarahkan untuk :

- a) Mendayagunakan tenaga kerja;

- b) Pemerataan kesempatan kerja;
- c) Perlindungan tenaga kerja;
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam pelaksanaan kebijakan tersebut timbulnya permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan tidak dapat dihindari, seperti :

- a) Percepatan tumbuhnya angkatan kerja yang tidak disertai dengan percepatan pertumbuhan lapangan pekerjaan;
- b) Tingkat pengangguran terbuka tertinggi terdapat pada pendidikan vokasi;
- c) Tidak adanya link and match antara pendidikan vokasi dan kebutuhan pasar kerja;
- d) Masih adanya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja.

Untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut diperlukan kebijakan maupun strategi serta program agar kedepan guna mendorong angkatan kerja yang masih berusia sekolah agar dapat tetap di bangku sekolah dan bagi pengangguran yang berpendidikan tinggi diberikan pelatihan ketrampilan agar kompetensi tenaga kerja tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan dipasar kerja dan mampu bekerja secara mandiri.

Adapun kebijakan, strategi dan program untuk mengatasi permasalahan di bidang ketenagakerjaan tersebut harus berkesinambungan, terpadu, serta lintas sektor. Hal ini sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan guna, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sehubungan dengan harapan-harapan pemerintah dalam pembangunan umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya bisa tercapai, maka perlu disiapkan kebijakan-kebijakan yang komprehensif yang dibutuhkan terkait perluasan kesempatan kerja dan kesejahteraan pekerja.

Sehubungan dengan harapan-harapan pemerintah dalam pembangunan umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya bisa tercapai, maka perlu

disiapkan kebijakan-kebijakan yang komprehensif yang dibutuhkan terkait perluasan kesempatan kerja dan kesejahteraan pekerja:

- a) Kebijakan Investasi, Perkembangan investasi baik yang berasal dari investasi dalam negeri (PMDN) maupun luar negeri (PMA) di berbagai sektor di Kabupaten Sumbawa secara nyata dapat memberikan hasil dan nilai tambah yang lebih besar terhadap pertumbuhan perekonomian daerah yang sekaligus membuka peluang sebesar-besarnya akan kesempatan kerja. Kondisi ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan, mengingat Kabupaten Sumbawa merupakan daerah dengan potensi yang mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya. Tetapi tentu saja diperlukan arah kebijakan yang mendukung masuknya investor, sehingga mendorong tumbuhnya lapangan pekerjaan, melalui pemberian insentif dan kemudahan dalam hal penanaman modal seperti pengurangan dan keringanan pajak daerah.
- b) Kebijakan Pengendalian Penduduk. Tujuan kebijakan kependudukan adalah memelihara keseimbangan antara pertambahan dan penyebaran penduduk dengan perkembangan pembangunan sosial-ekonomi, sehingga tingkat hidup layak dapat diberikan pada seluruh penduduk. Usaha ini meliputi seluruh kebijakan di bidang ekonomi, sosial, budaya, berupa peningkatan pendapatan masyarakat, terbukanya peluang kesempatan kerja sebesar-besarnya dan mendorong pembangunan pendidikan sejalan dengan kebutuhan pasar kerja. Beberapa kebijakan yang dapat ditempuh didalam pengendalian pertambahan penduduk ini antara lain sosialisasi rawannya pernikahan dini dan pengendalian tingkat kelahiran yang dapat dilakukan melalui program dan kegiatan, antara lain pembatasan jumlah anak di setiap keluarga, penundaan usia nikah, pembagian alat kontrasepsi, serta penumbuhan kesadaran akan pengetahuan dan tingkah laku yang bertanggung-jawab serta rasional mengenai permasalahan kependudukan.
- c) Kebijakan Kesehatan. Aspek kesehatan merupakan faktor pendukung peningkatan kualitas sumber daya tenaga kerja. Kesehatan merupakan modal awal sekaligus merupakan indikator yang cukup memberi pengaruh terhadap masalah ketenagakerjaan karena tenaga kerja yang sehat akan memberi perlindungan tenaga kerja dan akan menjamin dirinya dalam mendapatkan

peluang pekerjaan di pasar kerja yang tersedia. Kebijakan di bidang kesehatan yang terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah meningkatkan jaminan akses layanan kesehatan melalui pelaksanaan program-program kesehatan di fasilitas kesehatan, antara lain berupa ; prevalensi stunting, pemeriksaan secara rutin bagi lansia melalui posyandu lansia, sosialisasi pentingnya menjaga kesehatan sejak dini, serta peningkatan kualitas layanan kesehatan.

C. Kebijakan Pengendalian Tambahan Angkatan Kerja.

Kebijakan pengendalian tambahan angkatan kerja Kabupaten Sumbawa, erat kaitannya dengan upaya menahan angkatan kerja berusia sekolah (15-24 tahun) untuk tetap berada di bangku sekolah. Upaya ini dimaksudkan agar kualitas angkatan kerja di Kabupaten Sumbawa ke depan menjadi lebih baik. Tantangan dan kompetisi yang akan semakin tinggi seiring dengan perubahan geo politik dan geo ekonomi dunia mengharuskan penyiapan angkatan kerja yang lebih berkualitas dan berkompetensi mutlak untuk segera dilakukan. Beberapa kebijakan dan strategi yang dapat dilakukan diantaranya:

- a) Pembangunan infrastruktur pendidikan untuk penyediaan fasilitas pendidikan dan biaya pendidikan yang murah dan terjangkau. Hal ini diharapkan angkatan kerja yang akan masuk ke pasar kerja dapat dikendalikan, karena mereka akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- b) Pemberian beasiswa ke perguruan tinggi, sehingga diharapkan akan terjadi penurunan tingkat partisipasi angkatan kerja muda.
- c) Perubahan konsentrasi/program studi SMA/SMK yang berorientasi pada potensi daerah dan kebutuhan daerah.
- d) Mendorong lembaga-lembaga pelatihan yang kurikulumnya berorientasi pada kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

D. Kebijakan Pendidikan Dan Pelatihan.

Keterkaitan aspek pendidikan dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan cukup signifikan karena proses pendidikan yang baik akan menyediakan kualitas tenaga kerja yang terdidik, terampil dan mampu bersaing di

pasar kerja baik lokal, nasional maupun internasional, bahkan akan mampu menciptakan lapangan kerja sendiri dengan mengolah berbagai peluang dan sumber daya alam yang tersedia. Selain itu, dengan proses pendidikan yang baik akan meningkatkan motivasi penduduk usia sekolah untuk meningkatkan jenjang pendidikannya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap berkurangnya jumlah tenaga kerja yang berpendidikan rendah sehingga akan berpotensi mengurangi jumlah penganggur terbuka dan setengah penganggur. Selain itu, dengan meningkatkan pendidikan maka kualitas tenaga kerja semakin meningkat dan dapat mencegah bertambahnya angkatan kerja khususnya untuk penduduk usia sekolah (15-24 tahun).

Dengan meningkatnya kualitas angkatan kerja maka diharapkan dapat bersaing di pasar kerja dalam negeri dan termotivasi dalam berwirausaha/menjadi luar negeri, entrepreneur, serta sehingga dapat mengolah dan mengembangkan berbagai peluang dan sumber daya alam yang ada. Beberapa kebijakan dan strategi di bidang pendidikan :

- a) Peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta lulusan di semua jenjang dan jalur pendidikan;
- b) Peningkatan kualitas lulusan pendidikan non formal sesuai dengan standar nasional pendidikan;
- c) Pengembangan pendidikan vokasional dan kewirausahaan (Entrepreneurship) yang memenuhi Kualifikasi Keahlian Nasional Indonesia (KKNI);
- d) Penyesuaian alat-alat praktek di pendidikan vokasi;
- e) Peningkatan manajemen mutu lembaga pendidikan secara merata;
- f) Meningkatkan partisipasi sekolah untuk tingkat SMA/SMK dan sederajat serta perguruan tinggi.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat dan ketrampilan serta keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, kegiatan pelatihan diselenggarakan berdasarkan program

pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilaksanakan secara berjenjang.

Pelatihan kerja akan semakin penting peranannya dalam peningkatan kualitas tenaga kerja, dimana dibutuhkan kemampuan dalam mengantisipasi perubahan teknologi dan persyaratan kerja. Pelatihan-pelatihan yang dikelola oleh lembaga pelatihan memerlukan informasi mengenai jenis ketrampilan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. Jenis pelatihan dapat direncanakan lebih baik apabila sistem informasi pasar kerja dapat dibangun. Hal ini juga dapat mengurangi berbagai kegiatan pelatihan yang tidak relevan terhadap permintaan pasar kerja. Terbentuknya sistem informasi pasar kerja sangat bermanfaat pula bagi pengambil kebijakan untuk menyusun kebutuhan pelatihan dalam rangka peningkatan daya saing.

Kebijakan yang diperlukan agar dapat mendukung terlaksananya pelatihan yang terencana dan terarah antara lain :

- a) Menciptakan lembaga pelatihan kerja yang representatif bagi para angkatan kerja baru maupun korban PHK dalam mendapatkan pekerjaan yang layak;
- b) Mendayagunakan seluruh potensi lembaga pelatihan baik yang dikelola oleh pemerintah, swasta, dan perusahaan, revitalisasi UPTD BLK Kabupaten Sumbawa dengan melengkapi sarana dan prasarana pendukung untuk meningkatkan kualitas lulusan dengan prioritas kejuruan unggulan yang banyak dibutuhkan untuk pasar kerja;
- c) Pengembangan Lembaga Pelatihan Kerja swasta (LPKS) sesuai Permennaker Nomor 16 Tahun 2017, ini dilakukan untuk melatih calon tenaga kerja agar memiliki soft skill dan hard skill disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja.
- d) Pengembangan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Perusahaan.
- e) Melakukan Pemagangan, hal ini bisa dilakukan kerjasama Pemerintah Daerah dengan Perusahaan.
- f) Pengembangan standar kompetensi yang mengacu pada kebutuhan industri (pasar dalam negeri dan luar negeri);
- g) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang menghasilkan kualifikasi sesuai kebutuhan industri;

- h) Melakukan sertifikasi kompetensi bagi instruktur, luaran diklat dan tenaga kerja pengalaman;
- i) Terus mendorong peningkatan pelaksanaan pemagangan dalam dan luar negeri baik kuantitas maupun kualitas.

E. Kebijakan Sektoral

Peranan sektor-sektor perekonomian akan secara umum akan memberikan dampak yang cukup besar peningkatan pembangunan wilayah di Kabupaten Sumbawa. Potensi sektor-sektor yang terus dikembangkan dan dimanfaatkan sesuai peruntukannya (tepat sasaran dan tepat guna) dan dikelola dengan baik dapat memberikan peluang dan terbukanya kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta berbagai keuntungan lain sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh setiap sektor.

Kebijakan dan program sektoral yang dapat memenuhi tujuan dan harapan tersebut, diantaranya :

a) Sektor Pertanian

Pertanian, Perkebunan dan Perikanan serta Jasa di Kabupaten Sumbawa masih cukup besar, dimana sektor ini merupakan salah satu sektor yang diharapkan dapat memberikan kesempatan kerja yang sebesar-besarnya. Penyerapan tenaga kerja yang banyak ini bukan merupakan hal yang mudah diwujudkan apabila tidak disertai dengan kebijakan yang tepat dan komprehensif. Beberapa kebijakan sektor pertanian yang dapat mendorong terciptanya kesempatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kebijakan Produksi: Guna dapat meningkatkan ketahanan pangan dan menghindari terjadinya kerawanan pangan maka dibutuhkan adanya peningkatan kebijakan produksi untuk mencaai swasembada pangan dan diversifikasi komoditi. Ini sejalan dengan program pemerintah pusat tercermin dalam Asta Cita Presiden Prabowo Subianto. Kebijakan tersebut dalam pelaksanaannya melalui perumusan dan penetapan program dan kegiatan yang sekaligus dapat mendorong terciptanya kesempatan kerja, antara lain adalah mendorong keanekaragaman usaha tani dan komoditi untuk masing-masing wilayah seoptimal mungkin sesuai dengan kompetensi sumber daya alam yang dimiliki,

seperti ; meningkatkan produktivitas pola tanam padi (3 kali panen), produksi padi skala industri (rice milling unit), pemasaran besar tersegmentasi, peningkatan produksi budidaya ternak ayam petelur, peternakan dan sektor lainnya.

- 2) Kebijakan Subsidi: Bertujuan untuk melindungi produsen dan konsumen, serta memperluas lapangan kerja dan meningkatkan produksi komoditas tertentu untuk mengurangi ketergantungan pada impor.
- 3) Kebijakan Investasi: Berbagai kebijakan investasi dikeluarkan oleh pemerintah dengan tujuan untuk merangsang investasi, baik oleh swasta nasional maupun swasta asing, seperti; pembebasan pajak impor untuk alat alat dan mesin-mesin pertanian yang harus diimpor. Namun dalam pelaksanaannya investasi dalam sektor pertanian masih relatif kecil. Hal ini terutama disebabkan faktor keuntungan yang dapat diperoleh, yang umumnya lebih kecil dibandingkan dengan investasi di sektor industri dan jasa. Di samping itu, investasi di sektor pertanian lebih besar risikonya jika dibandingkan dengan sektor industri dan jasa.
- 4) Kebijakan Harga: Penetapan harga dasar oleh pemerintah ini juga dapat menimbulkan konsekuensi lanjut terhadap pemerintah, yaitu pembelian gabah/beras pada saat harga pasar di bawah atau sama dengan harga dasar. Pemerintah harus mengeluarkan sebagian atau seluruh cadangan gabah/beras untuk memenuhi kelebihan permintaan yang terjadi di pasar. Campur tangan pemerintah dalam rantai pemasaran ini diperlukan karena adanya imperfeksi pasar yang merugikan produsen dan konsumen. Kebijakan harga dapat didefinisikan sebagai campur tangan pemerintah, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mengubah harga-harga yang diterima dan dibayarkan oleh para pelaku pasar (produsen dan konsumen) Kebijakan harga produk pertanian bertujuan untuk mencapai salah satu atau kombinasi dari tujuan-tujuan berikut : kontribusi terhadap anggaran pemerintah, pertumbuhan devisa Negara, mengurangi ketidakstabilan harga, memperbaiki distribusi pemasaran dan alokasi sumber daya, memberikan arah produksi, meningkatkan taraf swasembada pangan dan serat-seratan, meningkatkan pendapatan dan taraf kesejahteraan penduduk.

- 5) Kebijakan Pemasaran Apabila biaya produksi suatu komoditi tinggi, maka produksi berjalan kurang efisien, sehingga daya saing komoditi yang bersangkutan baik di pasar dalam maupun luar negeri akan menjadi rendah. Akibatnya komoditi tersebut sulit dipasarkan. Diartikan sebagai kegiatan pemerintah untuk mengatur distribusi barang (terutama beras) antar daerah dan/atau antar waktu sehingga di antara harga yang dibayarkan konsumen akhir dan harga yang diterima oleh produsen terdapat margin pemasaran dalam jumlah tertentu sehingga dapat merangsang proses produksi dan proses pemasaran. Efisiensi pemasaran biasanya diukur dari besar-kecilnya margin pemasaran, setelah mempertimbangkan berbagai fungsi yang dijalankan dalam kegiatan pemasaran tersebut. Margin pemasaran adalah perbedaan harga yang dibayarkan oleh konsumen akhir dengan harga yang diterima produsen, atau dapat dihitung dengan cara harga di tingkat pengecer dikurangi dengan harga di tingkat petani. Selain menerima keuntungan, lembaga pemasaran juga telah mengeluarkan biaya untuk menjalankan fungsi-fungsi pemasaran berupa penyimpanan, penggolongan mutu, standarisasi, transportasi, dan pengolahan. Maka dari itu margin pemasaran juga bisa dihitung dengan cara keuntungan lembaga pemasaran ditambah dengan biaya yang dikeluarkan oleh lembaga pemasaran untuk menjalankan fungsi pemasaran. Keseimbangan antar tempat dibedakan menjadi 2, yaitu keseimbangan antar tempat tanpa biaya transfer dan keseimbangan antar tempat dengan biaya transfer. Biaya transfer (transfer cost) adalah biaya yang dibutuhkan untuk memindahkan barang antara dua tempat yang meliputi biaya terminal (biaya bongkar muat dan biaya retribusi) dan biaya transportasi (semakin jauh jaraknya semakin besar biayanya).
- 6) Kebijakan Konsumsi Di Indonesia, konsumsi masyarakatnya adalah terlalu berat pada karbohidrat yang sebagian besar dipasok dari beras. Hal ini dipandang tidak baik karena suatu bangsa yang makanan utamanya tergantung hanya pada satu bahan pangan cenderung akan menghadapi berbagai masalah dalam jangka panjang.

b) Sektor Pertambangan

Sektor pertambangan masih menjadi andalan bagi Kabupaten Sumbawa dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Hal ini juga terlihat dari masih tinggi minat investasi di sektor pertambangan dan penggalan. Seperti PT. AMNT, Sumbawa Juta Raya (SJR) dan Pertambangan Rakyat atau IPR. Melalui sektor pertambangan dan penggalan melalui :

- 1) Membangun sinergi dalam masyarakat serta lingkungan sekitar;
- 2) Adanya keteraturan dan perizinan yang jelas bagi masyarakat untuk melakukan kegiatan eksplorasi kegiatan pertambangan.
- 3) Kuantitas dan kualitas SDM sangat menentukan terhadap kegiatan eksplorasi pertambangan, untuk itu dibutuhkan adanya pelatihan berkala yang akan mampu menghasilkan SDM yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai kebutuhan.

c) Sektor Industri Pengolahan

Sektor industri mempunyai peran yang sangat penting dalam bidang penyediaan lapangan pekerjaan formal produktif dan remuneratif dalam skala besar bagi masyarakat. Pada sektor ini terdapat teknologi yang cukup canggih yang mampu menghasilkan nilai tambah ekonomi yang lebih tinggi. Pembangunan sektor industri harus selaras dengan pembangunan sektor lainnya, artinya, pembangunan dan pengembangan sektor industri harus mendukung pembangunan dan pengembangan sektor lainnya, bukan justru mematikannya. Berikut kebijakan sektor industri yang bisa dilakukan untuk membuka lapangan pekerjaan:

- 1) Pembangunan smelter tambang emas di Pulau Sumbawa, pembangunan pusat industri pengolahan bahan baku komoditas lokal untuk meningkatkan daya tambah sumber daya alam, menyerap tenaga kerja, serta mengurangi ketergantungan terhadap produk luar. Seperti; pendirian industri/pabrik pengolahan beras (RMU), pengembangan industri olahan berbasis komoditas pertanian, perkebunan, perikanan.
- 2) Meningkatkan peran swasta dan pengusaha lokal untuk mengolah sumber daya alam lokal terutama produk pengolahan hasil pertanian.

- 3) Pembinaan industri kecil yang bergerak dibidang industri rumah tangga (home industri).

d) Sektor Konstruksi

Perkembangan sektor bangunan tidak saja berdampak bagi kehidupan ekonomi namun juga berimbas positif terhadap kehidupan sosial masyarakat. Kohesi sosial di masyarakat dan kemajuan ekonomi bisa terbangun dengan berbagai hasil kerja para pelaku industri konstruksi. Keberadaan berbagai macam hasil kerja konstruksi seperti ; pasar, sekolah, pusat bisnis, gedung pemerintahan, jembatan, hingga sarana jalan raya akan menciptakan gerak perekonomian, sekaligus menopang kehidupan sosial-budaya suatu daerah. Kebijakan dan program di sektor konstruksi yang dirumuskan guna dapat tetap tumbuh dan berkembang, sehingga memberikan dampak positif bagi perluasan kesempatan kerja, yaitu :

- 1) Penataan dan penguatan kembali pengaturan kelembagaan dan pengelolaan sektor jasa konstruksi, untuk menjamin sektor konstruksi Indonesia dapat tumbuh, berkembang, memiliki nilai tambah yang meningkat secara berkelanjutan, profesionalisme dan daya saing. Kebijakan ini diselenggarakan melalui proses sertifikasi sebagai instrumen mengontrol kualitas pelayanan penyedia jasa konstruksi memerlukan penyesuaian terkait dengan aspek pengembangan prosedur, terutama dalam memperjelas kualitas akuntabilitas dan pembagian peran diantara para pemangku kepentingan.
- 2) Optimalisasi pembagian bidang usaha, meliputi: Arsitek, Sipil, Mekanikal, Elektrikal, dan Tata Lingkungan (ASMET).
- 3) Mengembangkan jenis pekerjaan atau usaha, dimana jenis pekerjaan atau usaha jasa konstruksi bukan hanya perencanaan, penyelenggaraan, dan pengawasan, tetapi sudah berkembang berdasarkan *product life cycle*. Hal tersebut bukan hanya sekedar konsep tetapi sudah berkembang menjadi realitas dari pasar konstruksi.
- 4) Meminimasi dan memproteksi tekanan liberalisasi perdagangan mempengaruhi aspek pengaturan terhadap pelaku jasa konstruksi asing. Hal tersebut terlihat dari belum cukupnya aturan yang mengatur mengenai keberadaan perusahaan konstruksi dan tenaga kerja asing yang mengerjakan pekerjaan konstruksi di

Indonesia. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian bersama untuk menata kembali tata niaga jasa konstruksi, terutama pengaturan mengenai pasar yang bisa diakses oleh pelaku jasa konstruksi asing serta tenaga kerja yang terlibat.

- 5) Optimalisasi keberadaan pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia, dan penjaminan akuntabilitas publik karena produk konstruksi sebagian besar terkait langsung dengan kepentingan publik. asa konstruksi.

e) Sektor Transportasi dan Pergudangan

Secara umum kebijakan penyelenggaraan layanan transportasi adalah dengan mewujudkan lalu lintas jalan dan angkutan barang/manusia yang berkeselamatan. Sedangkan untuk pergudangan lebih kepada optimalisasi menunjang kebutuhan pengembangan industri olahan dan distribusi barang. Implementasi kebijakan yang terumuskan dalam bentuk program yang dapat menciptakan kesempatan kerja, adalah sebagai berikut :

- 1) Membangun dan mengelola Terminal Penumpang secara terpadu, dimana penciptaan lapangan usaha dan kesempatan kerja di terminal akan terbuka seluas-luasnya, meliputi ; perdagangan eceran/ritel, rumah makan/restoran, angkutan umum, dll.;
- 2) Penerbitan Izin Penyelenggaraan dan Pembangunan Fasilitas Parkir
- 3) Penyediaan Angkutan Umum untuk Jasa Angkutan Ribu jiwa dan/atau Barang Antar Kota dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten;
- 4) Penetapan Kawasan Perkotaan untuk Pelayanan Angkutan Perkotaan yang Melampaui Batas 1 (Satu) Daerah Kabupaten;
- 5) Penerbitan Izin Penyelenggaraan Angkutan Ribu jiwa dalam Trayek Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kecamatan;
- 6) Audit dan Inspeksi Keselamatan LLAJ di Jalan.

f) Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum

Sektor/lapangan usaha penyediaan akomodasi dan makanan minuman, merupakan salah satu bidang usaha kepariwisataan, yang saat ini sedang digalakkan oleh pemerintah Kabupaten Sumbawa menjadi salah satu sektor yang mampu memberikan kontribusi bagi perekonomian daerah. Guna menunjang keberhasilan

implementasi arah kebijakan pengembangan pariwisata yang berdaya saing dan berkelanjutan di Kabupaten Sumbawa, maka perlu dirumuskan program dan kegiatan yang dapat menciptakan dan memperluas kesempatan kerja, meliputi :

- 1) Memfasilitasi keterlibatan yang luas dari komunitas lokal dalam proses pengembangan dan memaksimalkan nilai manfaat sosial dan ekonomi dari kegiatan pariwisata untuk masyarakat setempat, seperti pengembangan produk dan makanan khas daerah, pendirian home stay, kerjasama antara komunitas lokal dengan pengusaha bidang pariwisata.
- 2) Peningkatan kualitas dan kapabilitas SDM, meliputi ; peningkatan penguasaan bahasa asing, peningkatan kapasitas olahan produk makanan dan minuman, dll.
- 3) Pengembangan wisata laut hiu paus dan wisata alam yang didukung oleh pemasaran yang memadai, sehingga terbangun brand image luas dan menarik minat masyarakat/wisatawan untuk berkunjung.

g) Sektor Informasi dan Komunikasi

Selama sekitar dua dekade terakhir ini, informasi dan komunikasi merupakan sektor yang pertumbuhannya termasuk paling tinggi di Indonesia. Prospek permintaan tenaga kerja baru jasa informasi dan komunikasi juga sangat besar. Sampai tahun 2030, transmisi digital perekonomian Indonesia diperkirakan akan membuka lapangan kerja untuk SDM berkeahlian digital sebanyak 15,2 juta ribu jiwa atau rata-rata 768.480 ribu jiwa per tahun. Sektor teknologi informasi dan komunikasi sendiri membutuhkan talenta digital sebanyak 1,47 juta ribu jiwa atau rata-rata 64.785 ribu jiwa per tahun.

Upaya memenuhi kebutuhan talenta digital dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Kebijakan pendidikan dilakukan melalui peningkatan kapasitas dan kualitas lembaga-lembaga pendidikan formal, terutama program-program pendidikan vokasi. Untuk memperbaiki kesesuaian antara program pendidikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, perlu dilakukan perubahan kurikulum pendidikan di sekolah-sekolah menengah atas dan perguruan tinggi. Kebijakan pelatihan dilakukan untuk memperbaiki kualitas dan homogenitas kualitas tenaga kerja jasa digital. Program-program pelatihan ini sangat mungkin dilakukan, karena transmisi digitalisasi menyentuh seluruh sektor ekonomi dan juga tenaga kerja

dengan pendidikan menengah. Dalam upaya peningkatan kualitas SDM sektor jasa informasi dan komunikasi Kementerian Informasi dan Komunikasi menyelenggarakan program beasiswa talenta digital yang disebut Digital Talent Scholarship. Adapun karakteristik program DTS adalah sebagai berikut:

- 1) Merupakan rangkaian pelatihan intensif selama rata-rata 1 – 2 bulan secara tatap muka dan atau online dengan hasil akhir sertifikasi kompetensi;
- 2) Menyediakan talent digital yang dibutuhkan pasar kerja;
- 3) Meningkatkan tata kelola dan kelembagaan untuk pelatihan digital;
- 4) Menyediakan pelatihan untuk alih kompetensi pada era industry 4.0;
- 5) Mengembangkan SDM talenta digital yang berdaya saing dan berkarakter.

h) Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi

Sektor keuangan dan perbankan merupakan urat nadi kegiatan perekonomian lainnya, karena melalui aktivitas sektor ini maka berbagai transaksi finansial dapat dilakukan secara cepat dan efisien. Implementasi kebijakan yang terumuskan dalam program dan kegiatan untuk sektor jasa keuangan dan asuransi dalam menciptakan kesempatan kerja di Kabupaten Sumbawa antara lain adalah :

- 1) Mengembangkan UMKM melalui peningkatan manajemen usaha, kemampuan akses modal inovasi produk, kualitas hasil produk dan pemasaran hasil produk, melalui pengembangan sistem pendukung usaha bagi koperasi, usaha mikro, kecil menengah;
- 2) Membangun kemitraan koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah;
- 3) Mengembangkan sistem perkreditan yang didukung oleh bantuan teknis dan fasilitasi yang meliputi pelatihan, penelitian dan penyediaan informasi;
- 4) Pembinaan dan penyediaan SDM berkualifikasi ahli guna memenuhi bidang keuangan secara berkelanjutan akan mendorong peningkatan lingkup dan kualitas sektor keuangan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kebutuhan tenaga kerja pada sektor ini;
- 5) Mengembangkan dan mengefektifkan persyaratan perijinan pendirian perusahaan jasa keuangan, yang mengharuskan mempekerjakan pegawai tetap guna mendorong penciptaan kesempatan kerja yang lebih permanen.

i) Sektor Jasa Pendidikan

Potensi jasa pendidikan di Kabupaten Sumbawa termasuk sektor baik dalam pengembangannya, selain mampu memberikan kontribusi positif terhadap PDRB Kabupaten Sumbawa juga menjadi landasan bagi upaya pengembangan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa. Perkembangan ekonomi dan masyarakat global menyebabkan program-program pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik maupun output pendidikan yang selama ini perlu dilakukan perbaikan atau penyempurnaan. Adapun kebijakan peningkatan kualitas SDM sektor jasa pendidikan dan output jasa pendidikan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Perbaikan kualitas para guru dan dosen;
- 2) Perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dasar, menengah dan tinggi;
- 3) Kolaborasi antara sektor pemerintah, sektor swasta dan masyarakat melalui peningkatan kualitas penyelenggaraan program magang, kuliah lapangan dan KKN.
- 4) Upaya menyelaraskan konsentrasi/program studi di SMA/SMK yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.
- 5) Upaya peningkatan kursus-kursus dan pelatihan magang bagi calon tenaga kerja

j) Sektor Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial

Secara umum kebutuhan tenaga kesehatan hampir diseluruh wilayah dan daerah cenderung masih sangat dibutuhkan, baik untuk tenaga dokter, perawat, bidan, maupun tenaga para medis lainnya. Kebijakan pemenuhan dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan tercakup dalam Regulasi UU Nomor 5 Tahun 2014 ; pasal 6 dan UU No.36 Tahun 2014 pasal 13, pasal 23 ayat 2, pasal 28 ayat 1 dan pasal 29 ayat 1. Sedangkan kebutuhan kompetensi tenaga kesehatan, meliputi:

- 1) Kompetensi professional;
- 2) Kompetensi baru: literasi data, literasi teknologi, literasi manusia;
- 3) Pemenuhan dan peningkatan kompetensi tenaga kesehatan.

k) Sektor Perdagangan Besar dan Eceran Arah

Kebijakan ketenagakerjaan di sektor perdagangan berkaitan dengan pengembangan kualitas dan kapabilitas SDM baik sisi mental, pengetahuan dan kesiapan dalam memasuki era digitalisasi perdagangan. Untuk itu perlu dirumuskan kebijakan dan program strategis guna memenuhi kebutuhan pasar kerja yang sesuai dengan tuntutan kemajuan zaman (era digitalisasi) dalam bentuk pelatihan yang berkesinambungan dan bersertifikasi. Pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan hendaknya terintegrasi dan berkelanjutan baik yang dilaksanakan oleh OPD terkait maupun yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumbawa.

F. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja

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

Kebijakan penempatan tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa selama tahun 2025-2030 diarahkan untuk:

- 1) Pengembangan pasar kerja;
- 2) Penempatan tenaga kerja berbasis sektoral di lingkup daerah;
- 3) Pengembangan kesempatan kerja; dan
- 4) Antisipasi pengendalian penggunaan tenaga kerja asing untuk tahun-tahun mendatang.

Ragam kebijakan tersebut dilaksanakan dalam rangka mengatasi potensi permasalahan pengangguran dan setengah pengangguran. Sebagaimana sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, diperkirakan jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Sumbawa pada tahun 2025-2030 setiap tahunnya akan terus mengalami

peningkatan. Maka dari itu, kebijakan penempatan tenaga kerja menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Berdasarkan pemetaan isu strategis, rincian usulan kebijakan penempatan tenaga kerja selama tahun 2025-2030 yang dituangkan dalam dokumen RTKD ini didasarkan atas program kegiatan yang saat ini sudah berjalan di Disnakertrans Kabupaten Sumbawa, dan kegiatan usulan (pengembangan) yang bisa dipertimbangkan selama periode tahun 2025-2030. Rinciannya adalah sebagai berikut:

1) Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota

(a) Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja

Disnakertrans Kabupaten Sumbawa harus melaksanakan penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja, dengan target berupa keluaran jumlah SDM pelayanan antar kerja yang mendapatkan pelatihan melalui bimtek dan lain-lain untuk peningkatan kompetensi. Penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja merupakan upaya sistematis untuk menghubungkan pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia. Ini melibatkan berbagai aktivitas yang bertujuan untuk memfasilitasi proses penempatan tenaga kerja, mulai dari pengumpulan data lowongan kerja, pendataan pencari kerja, hingga pelaksanaan bursa kerja.

(b) Ke depan, perlu dioptimalkan berupa penguatan database pencari kerja yang memuat pencari kerja, termasuk kualifikasi, pengalaman kerja, dan harapan gaji. Hal ini dipadukan dengan data lowongan kerja dari berbagai sumber, baik perusahaan maupun lembaga penempatan tenaga kerja.

(c) Penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja ke depan harus dilakukan berbasis Sistem Informasi, misalnya: (i) menerapkan sistem informasi yang mampu mencocokkan profil pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan; dan (ii) menyediakan platform online yang mudah diakses oleh pencari kerja dan perusahaan, misalnya website atau aplikasi (jika memungkinkan).

o Semakin memperluas jaringan kemitraan melalui: (i) membangun kemitraan dengan perusahaan untuk mendapatkan informasi lowongan kerja secara langsung; dan (ii) bekerja sama dengan lembaga pelatihan, sekolah, dan universitas untuk memperluas jaringan.

- (d) Menyediakan pelayanan konsultasi melalui: (i) memberikan bimbingan karir kepada pencari kerja untuk membantu mereka menentukan pilihan karir yang sesuai; dan (ii) penyuluhan pasar kerja dengan Menyediakan informasi mengenai tren pasar kerja dan keterampilan yang dibutuhkan.
- (e) Semakin memperluas jaringan kemitraan melalui: (i) membangun kemitraan dengan perusahaan untuk mendapatkan informasi lowongan kerja secara langsung; dan (ii) bekerja sama dengan lembaga pelatihan, sekolah, dan universitas untuk memperluas jaringan.

2) Menyediakan Perluasan Kesempatan Kerja

Disnakertran Kabuapten Sumbawa saat ini sudah melakukan perluasan kesempatan kerja dengan target keluaran berupa jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja. Program Perluasan Kesempatan Kerja (PKK) merupakan sebuah inisiatif strategis yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan mengembangkan lapangan kerja yang sudah ada.

Beberapa kegiatan pengembangan yang bisa dilakukan di tahun-tahun mendatang misalnya seperti bekerjasama dengan Kadin atau Apindo untuk menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan. Informasi mengenai tren pasar kerja dan keterampilan yang dibutuhkan.

3) Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

- (a) Disnakertrans Kabupaten Sumbawa melakukan pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online dengan indikator capaian jumlah pencari dan pemberi kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui sistem online (Karir Hub). Karir Hub sebagai platform pencari kerja online biasanya memiliki dashboard atau laporan yang menampilkan statistik pengguna, termasuk jumlah pencari kerja dan pemberi kerja yang terdaftar.
- (b) Pengembangan program ini untuk tahun-tahun mendatang sebaiknya difokuskan pada model personalisasi layanan, misalnya mendorong pengguna untuk melengkapi profil mereka secara detail agar sistem dapat memberikan rekomendasi yang lebih relevan. Berikutnya adalah sosialisasi dan promosi melalui: (i) kampanye Informasi secara masif melalui berbagai

media untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang keberadaan platform; (ii) kerjasama dengan sekolah dan universitas lokal Sumbawa untuk memperkenalkan platform kepada calon lulusan; dan (iii) kegiatan sosialisasi di tingkat desa untuk menjangkau masyarakat secara luas.

(c) Job Fair/Bursa Kerja.

Disnaker Kabupaten Sumbawa saat ini sudah melakukan kegiatan Job Fair/bursa kerja dengan target keluaran berupa jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui Job Fair/bursa kerja. Pengembangan kegiatan Job Fair/bursa kerja yang dilakukan Disnakertrans Kabupaten Sumbawa ke depan bisa dilakukan dengan beberapa program, misalnya: (i) melakukan konsep Job Fair Tematik dengan tema spesifik, seperti Job Fair untuk lulusan baru, Job Fair untuk penyandang disabilitas, atau Job Fair untuk sektor tertentu; (ii) Job Fair Online dan Offline, yaitu mengkombinasikan format Job Fair Online dan Offline untuk menjangkau peserta yang lebih luas dan memberikan fleksibilitas; dan (iii) Job Fair dengan Layanan Tambahan, yaitu Selain penawaran lowongan kerja, juga menambahkan layanan tambahan seperti konsultasi karir, pelatihan singkat, dan tes minat.

4) Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia

(a) Disnakertrans Kabupaten Sumbawa saat ini sudah melakukan cakupan CPMI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya. Hal ini bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Sumbawa yang bekerja di luar negeri.

(b) Pengembangan yang bisa dilakukan untuk program ini pada tahun-tahun mendatang seperti: (i) peningkatan kualitas pelatihan dengan menyediakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja di luar negeri dan menggunakan metode pelatihan yang efektif; dan (ii) penguatan sistem perlindungan dengan memperkuat sistem perlindungan hukum bagi PMI, termasuk mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa.

(c) Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan. Pemberdayaan pekerja migran Indonesia purna penempatan, yang bertujuan

untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan PMI setelah kembali ke tanah air. Program ini sangat penting untuk membekali PMI dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memulai usaha mandiri atau mendapatkan pekerjaan yang layak, sehingga mereka dapat hidup secara mandiri dan berkontribusi pada perekonomian daerah.

- (d) Program ini sudah dilaksanakan dengan baik, sehingga ke depan dibutuhkan hanya beberapa pengembangan seperti penguatan program pelatihan dan keterampilan, contohnya: (i) memberikan pelatihan kewirausahaan untuk membekali PMI purna dengan keterampilan membuka usaha mandiri; (ii) menyediakan pelatihan keterampilan teknis yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal; dan (iii) pengembangan soft skills dengan melatih keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu untuk meningkatkan daya saing.

G. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja tidak bisa dilepaskan dari hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja, pekerja/buruh, dan pemerintah sebagai perumus kebijakan. Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan pengawasan norma ketenagakerjaan, tetapi juga menyangkut penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk penyelesaian yang bersifat antisipatif telah diundangkan berbagai peraturan yang mengatur adanya perangkat hubungan industrial yaitu minimal adanya Peraturan Perusahaan (PP) atau lebih baik lagi bila ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dapat menjadi acuan bersama bagi pekerja dan pemberi kerja (pengusaha). Selain itu, sebagaimana aturan yang berlaku secara internasional, perlu dibentuk Serikat Pekerja (SP) yang menjamin kebebasan berpendapat bagi pekerja.

Perangkat hubungan industrial yang paling utama adalah adanya Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit karena diharapkan menjadi jembatan utama dalam pencarian solusi yang menguntungkan kedua belah pihak. Berdasarkan pemetaan isu strategis dan koding hasil temuan survei lapang, rincian usulan kebijakan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja selama tahun 2025-2030 yang dituangkan dalam dokumen RTKD ini didasarkan atas program kegiatan yang saat

ini sudah berjalan di Disnakertrans Kabupaten Sumbawa, dan kegiatan usulan (pengembangan) yang bisa dipertimbangkan selama periode tahun 2025-2029. Rinciannya adalah sebagai berikut:

- 1) Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan.
 - (a) Disnakertrans Kabupaten Sumbawa melakukan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan, dengan indikator yang ditargetkan adalah jumlah data dan informasi sarana HI (PP/PKB, struktur skala upah, dan LKS Bipartit) dan pekerja yang terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta pengupahan. Kegiatan tersebut berfungsi sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan ketenagakerjaan yang efektif, monitoring pelaksanaan peraturan perundangan, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - (b) Kegiatan ini ke depan perlu dikembangkan, khususnya dalam hal elemen yang perlu didata, seperti: (i) data perusahaan yang mencakup jumlah perusahaan, sektor usaha, jumlah pekerja, struktur organisasi, sistem pengupahan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB); (ii) data pekerja yang mencakup jumlah pekerja, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, upah, masa kerja, dan status keanggotaan Serikat Pekerja; (iii) data hubungan industrial yang mencakup jumlah kasus perselisihan hubungan industrial, jenis perselisihan, mekanisme penyelesaian, dan tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan; (iv) data jaminan sosial yang mencakup program jaminan sosial, jumlah peserta, jenis iuran, dan manfaat yang diperoleh; dan (v) data pengupahan yang mencakup struktur upah, tingkat upah minimum, dan pertumbuhan upah.
- 2) Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - (a) Disnakertrans Kabupaten Sumbawa melakukan kegiatan pencegahan perselisihan hubungan industrial terkait kepentingan di (Satu) Daerah Kabupaten/Kota. Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif,

sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan. b. Kegiatan ini ke depan perlu dikembangkan, dengan usulan sebagai berikut:

- (b) Memperkuat dialog sosial dengan cara: (i) menciptakan ruang dialog yang aman bagi kedua belah pihak untuk menyampaikan pendapat dan mencari solusi bersama; (ii) melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu menyelesaikan perselisihan; dan (iii) menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada pihak ketiga yang independen untuk membuat keputusan yang mengikat.
- (c) Pelatihan dan pendidikan dengan cara: (i) pelatihan hubungan industrial dengan memberikan pemahaman kepada pengusaha dan pekerja tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hak dan kewajiban masing-masing, serta cara menyelesaikan konflik secara damai; dan (ii) peningkatan kesadaran dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga hubungan industrial yang harmonis. (ii) Pelaksanaan magang bagi calon tenaga kerja di perusahaan untuk memperkuat wawasan, skill para calon pekerja
- (d) Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi, dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi.

H. Kebijakan Serikat Terkait Pemetaan Kondisi Ketenagakerjaan

- 1) Kebijakan Pemerintah Daerah untuk membuat Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa agar wajib melaporkan kebutuhan dan profil tenaga kerjanya kepada Pemerintah Daerah.
- 2) Kebijakan afirmatif atau mengutamakan pekerja lokal bagi perusahaan untuk memprioritaskan penduduk setempat dalam rekrutmen tenaga kerja, dengan persyaratan tertentu bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat setempat.
- 3) Kebijakan untuk mempermudah pekerja lokal dalam mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan keterampilan. Hal ini diatur melalui undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan inisiatif pelatihan

vokasi dan program magang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja nyata, meningkatkan daya saing, dan menekan angka pengangguran.

I. Kebijakan Triple Skilling dalam Pelatihan Vokasi

- 1) Secara umum arah kebijakan Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Sumbawa (RTKD) di fokuskan kepada strategi triple skilling dalam pelatihan vokasi yang terdiri dari skilling, upskilling, dan reskilling. Melalui strategi ini, diharapkan pelatihan vokasi dapat lebih tepat sasaran dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar kerja. Dengan kebijakan ini, dapat menjawab kebutuhan industri, mendukung prioritas Pemerintah, serta meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia.
- 2) Pentingnya link and match antara pelatihan vokasi dan kebutuhan industri, serta optimalisasi transformasi sistem informasi pasar kerja untuk memperkuat ekosistem ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa.
- 3) Memperkuat transformasi sistem informasi pasar kerja melalui meningkatkan lapangan kerja berkualitas, mendorong kewirausahaan dan mengembangkan industri kreatif.

BAB VII

PENUTUP

**RENCANA TENAGA KERJA DAERAH
KABUPATEN SUMBAWA
TAHUN 2025 - 2029**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA
2025**



Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten Sumbawa Tahun 2025–2029 disusun sebagai pedoman strategis dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan ketenagakerjaan daerah. Dokumen ini memberikan arah kebijakan yang komprehensif dan berorientasi jangka menengah guna mewujudkan ekosistem ketenagakerjaan yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan. Melalui analisis mendalam terhadap kondisi ketenagakerjaan, proyeksi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, serta keseimbangan antara keduanya, RTKD ini menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan program ketenagakerjaan yang responsif terhadap dinamika ekonomi, sosial, dan demografi Kabupaten Sumbawa.

Pelaksanaan RTKD memerlukan komitmen kuat dari seluruh pemangku kepentingan, baik pemerintah daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, organisasi pekerja dan pengusaha, serta masyarakat luas. Sinergi lintas sektor dan kolaborasi multipihak menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan ketenagakerjaan, termasuk meningkatnya jumlah angkatan kerja baru, transformasi struktur ekonomi, perkembangan teknologi, serta kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi yang terus berkembang. Dengan dukungan dan partisipasi seluruh pihak, kebijakan dan program ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam dokumen ini diharapkan mampu menciptakan kesempatan kerja yang luas, mengurangi pengangguran, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, serta memperkuat perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja Kabupaten Sumbawa.

Rencana Tenaga Kerja Daerah ini bersifat dinamis dan dapat disesuaikan berdasarkan perubahan kondisi internal maupun eksternal, perkembangan kebijakan nasional, serta evaluasi berkala atas pelaksanaan program ketenagakerjaan. Oleh karena itu, mekanisme monitoring dan evaluasi yang sistematis perlu dilakukan untuk memastikan bahwa setiap kebijakan dan program berjalan efektif, tepat sasaran, serta memberikan dampak nyata bagi peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Dengan tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2025–2029, diharapkan pemerintah daerah bersama seluruh pemangku kepentingan dapat melangkah secara terarah dalam mewujudkan pasar kerja yang

sehat, kompetitif, dan berkeadilan. Semoga dokumen ini menjadi instrumen strategis dalam mendorong pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan, memperkuat perekonomian daerah, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Sumbawa secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, 2020-2024, Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Sumbawa, Sumbawa
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sumbawa 2025, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025 - 2029, Sumbawa
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sumbawa 2025, Profil Daerah Kabupaten Sumbawa, Sumbawa
- Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, 2025, Perencanaan Tenaga Kerja Nasional Tahun 2025-2029, Jakarta

**RENCANA TENAGA KERJA DAERAH
KABUPATEN SUMBAWA
TAHUN 2025 - 2029**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA
2025**

