

BERGERAK BERSAMA MENCIPTAKAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SEMARANG YANG BERDAYA SAING: TINJAUAN PADA ASPEK PENDIDIKAN DAN KETENAGAKERJAAN

Wiwandari Handayani^{*)}, Ferdianta Wahyu Nur Pratama^{)}**

^{*)}Dosen Jurusan Perencanaan Wilayah dan Kota,
Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro

^{**)}Mahasiswa Jurusan Perencanaan Wilayah dan Kota,
Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro
Email: wiwandari.handayani@undip.ac.id

Abstract

In accordance with the vision of Semarang 2016-2021 to be an excellent trade and services city, human resources (HR) appears as a critical aspect to be dealing with. The competitiveness of HR, especially in relation to the employment sector should be comprehended in two perspectives, the quantity (capital-labor) as well as the quality (education and skills) (Fasih, 2008). This paper aims to elaborate HR profile of Semarang especially in terms of education and employment aspects. Descriptive approach is applied by systematically elaborating the problems/strategic issues, and indicating the direction of population policies in the city. The results showed that significant efforts are still needed to improve the competitiveness of HR in Semarang. Transition phase to be a great trade and services city need to be accompanied by efforts to balance the improvement of the quality of labor and employment creation. Demographic bonus (population dividend) and implementation of MEAs should be addressed appropriately by maintaining the compatibility between the perspective of supply and demand of labor.

Keyword: human resources, employment, labor force, Semarang

Abstrak

Sesuai dengan visi Kota Semarang 2016-2021, yaitu "Semarang Kota Perdagangan dan Jasa yang Hebat Menuju Masyarakat Semakin Sejahtera", diperlukan sebuah upaya untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia (SDM) yang ada di Kota Semarang. Daya saing SDM khususnya terkait aspek ketenagakerjaan perlu dipahami dalam dua perspektif, yaitu kuantitas (modal tenaga kerja) dan kualitas (tingkat pendidikan dan keahlian) (Fasih, 2008). Tulisan ini bertujuan untuk mengelaborasi profil SDM Kota Semarang, khususnya ditinjau dari aspek pendidikan dan ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan secara sistematis mengelaborasi keadaan, fenomena permasalahan/ isu strategis, dan indikasi arah kebijakan kependudukan Kota Semarang. Hasil kajian menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya yang signifikan untuk meningkatkan daya saing SDM Kota Semarang. Transisi Kota Semarang agar menjadi kota perdagangan dan jasa yang hebat perlu diiringi dengan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan penyediaan lapangan kerja yang seimbang. Bonus demografi dan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) menjadi salah satu fenomena demografi yang perlu disikapi dengan tepat dan berkesesuaian antara perspektif supply maupun demand tenaga kerja.

Kata kunci : sumber daya manusia, tenaga kerja, Semarang

Latar Belakang

Kota Semarang sebagai ibukota Provinsi Jawa Tengah sekaligus kota kelima terbesar di Indonesia memiliki peran penting dalam mendorong pembangunan nasional. Dalam level regional, Kota Semarang adalah pusat pertumbuhan dalam kawasan prioritas dan strategis Kedungsapur (Kendal, Demak, Ungaran, Semarang, Salatiga dan Purwodadi). Sesuai dengan fungsi dan perannya, maka Kota Semarang saat ini telah bertransisi dari kota berbasis kegiatan industri menuju kota yang lebih didominasi oleh aktifitas perdagangan dan jasa. Hal ini sesuai dengan visi Kota Semarang 2016-2021 yaitu "Semarang Kota Perdagangan dan Jasa yang Hebat Menuju Masyarakat Semakin Sejahtera". Salah satu tantangan yang dihadapi Kota Semarang agar siap bertransformasi menjadi kota metropolitan dengan basis aktifitas perdagangan dan jasa yang kuat adalah tidak hanya pada tantangan dalam penyediaan infrastruktur fisik tetapi juga bagaimana agar Kota Semarang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berdaya saing.

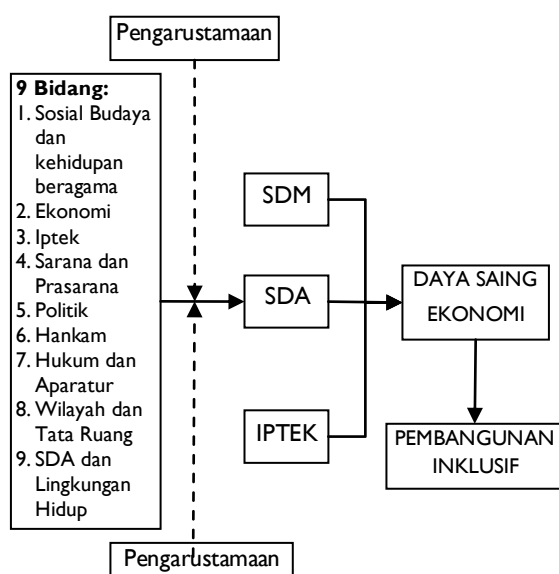
Perekonomian Kota Semarang tahun 2014, mengacu pada data Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB), ditopang oleh sektor perdagangan dan jasa sebesar 43,18% dan sektor perindustrian sebesar 26,83% (BPS, 2015). Dilihat dari mata pencaharian penduduknya, dua sektor ini juga merupakan sektor yang memiliki tingkat penyerapan tenaga kerja yang paling besar dibanding dengan sektor lainnya. Pada tahun 2014 sektor perdagangan dan jasa dapat menyerap sejumlah 221.244 jiwa atau sekitar 32,09% dari total tenaga kerja yang ada di Kota Semarang, sedangkan untuk sektor perindustrian, jumlah tenaga kerja yang dapat terserap adalah sebesar 176.801 atau sekitar 25,65% (BPS, 2015). Data Badan Pusat Statistik (BPS) mengindikasikan bahwa sektor perdagangan dan jasa mendominasi aktifitas perekonomian di Kota

Semarang dan diharapkan ke depan dapat terus tumbuh secara signifikan dibanding sektor lainnya.

Dalam menyongsong Kota Semarang sebagai kota perdagangan dan jasa yang hebat, diperlukan sebuah upaya untuk meningkatkan daya saing SDM yang ada di Kota Semarang. Daya saing SDM khususnya terkait aspek ketenagakerjaan perlu dilihat dalam dua perspektif, yaitu kuantitas (modal tenaga kerja) dan kualitas (tingkat pendidikan dan keahlian) (Fasih, 2008). Dalam mengoptimalkan kinerja sektor perdagangan dan jasa, kualitas SDM yang ada di dalamnya merupakan salah satu elemen kunci yang perlu diperhatikan. SDM dalam hal ini tenaga kerja yang berdaya saing adalah mereka yang mampu berfikir kreatif, inovatif dan efektif guna menciptakan sebuah iklim usaha yang kondusif dan progresif (Okpara, 2007). Kualitas tenaga kerja yang memadai jika diikuti dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang sesuai akan menjadi modal dasar yang strategis untuk mendorong pembangunan Kota Semarang.

Untuk dapat menciptakan SDM yang berkualitas yang dapat memiliki dampak positif terhadap aspek-aspek terkait di dalamnya, memberikan manfaat terhadap masyarakat secara umum, dan melalui suatu proses pembangunan yang memberdayakan masyarakat diperlukan sebuah konsep pembangunan yang dapat menjamin keterlaksanaannya pembangunan SDM ini. Pembangunan inklusif merupakan bentuk pembangunan yang secara aktif melibatkan masyarakat dan pemangku kepentingan untuk berpartisipasi dan bergerak bersama-sama dalam pembangunan dan secara signifikan mampu memperoleh manfaat dari kegiatan pembangunan yang berlangsung. Pembangunan inklusif ini tidak hanya memperhitungkan aspek pertumbuhan ekonomi sebagai nilai absolut saja, melainkan bagaimana pertumbuhan yang sedang berlangsung dapat mengurangi pengangguran yang

ada, mengurangi kemiskinan dan dapat tetap melestarikan lingkungan (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2013). Menurut UU No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025, strategi pembangunan inklusif berfokus pada empat strategi utama, yakni *Pro-Growth*, *Pro-Poor*, *Pro-Jobs* dan *Pro-Environment*. Peningkatan daya saing berbasis sumber daya alam, SDM dan iptek merupakan jalan untuk menciptakan pembangunan inklusif ini.



Sumber: UU No. 07 Tahun 2007 RPJPN Tahun 2005-2025

Gambar 1
Konsep Strategi Pembangunan Inklusif

Seperti yang dapat dilihat pada Gambar 1, peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan iklim ekonomi yang berdaya saing. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan melakukan peningkatan kualitas pendidikan masyarakat serta peningkatan ketrampilan yang dimiliki oleh masyarakat. Melalui pembangunan inklusif ini diharapkan pembangunan SDM unggul dan berdaya saing sejalan dengan pembangunan ekonomi dalam suatu wilayah. Sedangkan secara khusus, pembangunan SDM dapat terlihat dari

kemampuan tenaga kerja yang tersedia untuk dapat bersaing dan terserap dalam lapangan kerja yang ada. Pembangunan inklusif pada sektor ketenagakerjaan diharapkan dapat mengoptimalkan kesempatan kerja dengan membuka akses yang lebih luas bagi masyarakat untuk dapat berpartisipasi dan menerima manfaat dari proses pertumbuhan itu sendiri. Dalam perspektif pembangunan inklusif, dapat dipahami bagaimana pentingnya peningkatan SDM dalam mendukung kegiatan pembangunan dan pertumbuhan dalam suatu wilayah, termasuk pembangunan di Kota Semarang kedepannya.

Kota Semarang tercatat memiliki jumlah penduduk 1.527.433 jiwa di tahun 2010 dan di tahun 2014 telah berkembang menjadi 1.584.906 jiwa dengan tingkat pertumbuhan penduduk sekitar 0,83% pada tahun 2013. Jumlah penduduk usia produktif di Kota Semarang juga cukup tinggi yakni sebesar 71,55% di tahun 2014 (BPS, 2015). Berdasarkan data BPS sampai tahun 2015, tingginya jumlah penduduk usia produktif ini masih diikuti oleh beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian khusus, diantaranya adalah:

- Masih rendahnya jumlah penduduk yang dapat menamatkan pendidikan sampai jenjang pendidikan tinggi;
- Masih tingginya jumlah penduduk yang belum terserap oleh lapangan pekerjaan di Kota Semarang, dapat dilihat dari tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada tahun 2012 mencapai 5,8% dan meningkat di tahun 2013 menjadi 6,00% dan kembali meningkat di tahun 2015 menjadi 7,28%.
- Rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) senilai 68,43% di tahun 2014 (di bawah TPAC Provinsi Jawa Tengah: 70%) serta tingkat pengangguran yang meningkat di tahun 2014.

- d. Tingginya penawaran tenaga kerja yang tidak sebanding dengan jumlah permintaan tenaga kerja mengakibatkan *excess labor supply*, yang pada akhirnya mengakibatkan sejumlah tenaga kerja akan lebih terkonsentrasi pada lapangan pekerjaan informal.
- e. Masih adanya penduduk miskin di Kota Semarang yang mencapai angkut 5,34% di tahun 2015 dan mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Berdasar pada uraian-uraian di atas, tulisan ini bertujuan untuk mengelaborasi profil sumber daya manusia Kota Semarang, khususnya ditinjau dari aspek pendidikan dan ketenagakerjaan. Terdapat tiga komponen pembahasan utama. Bagian pertama adalah pembahasan terkait karakteristik SDM di Kota Semarang dipandang dari segi kualitas pendidikan dan ketenagakerjaan. Bagian kedua mengelaborasi isu-isu pembangunan SDM yang sedang berkembang di Kota Semarang dan yang terakhir adalah terkait dengan indikasi arah kebijakan pembangunan SDM yang dapat diterapkan untuk dapat meningkatkan daya saing SDM di Kota Semarang.

Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif adalah salah satu metode penelitian yang mencoba mendeskripsikan secara sistematis suatu keadaan, fenomena permasalahan, program, atau menyajikan informasi mengenai kehidupan suatu komunitas atau mendeskripsikan sebuah isu yang sedang berkembang (Kumar, 2005). Pendekatan deskriptif dapat berupa penelitian kualitatif maupun kuantitatif, yang didalamnya terdiri dari pengumpulan data-data kuantitatif yang ditabulasi dalam bentuk angka (Knupfer,

2001). Tiga tahapan dalam penelitian meliputi proses deskripsi, penjelasan dan validasi hasil. Pendekatan deskripsi ini menawarkan sebuah proses eksplorasi data secara kreatif, dan menyajikan sebuah temuan dalam bentuk penjelasan-penjelasan dan untuk kemudian menguji temuan atau penjelasan tersebut (Krahtwohl dalam Knupfer, 2001).

Dalam tulisan ini, kajian mengenai aspek SDM fokus kepada kualitas SDM yang dilihat dari tingkat pendidikan masyarakat dan kondisi ketenagakerjaan di Kota Semarang. Penjabaran karakteristik SDM dielaborasi berdasarkan pemahaman pada rancangan teknokratis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang 2016-2021. Pemahaman ini meliputi identifikasi isu strategis terkait permasalahan kependudukan/ ketenagakerjaan yang sedang dihadapi, pemahaman visi dan misi serta arah kebijakan terutama pada aspek kependudukan/ ketenagakerjaan dalam menyongsong Kota Semarang sebagai kota perdagangan dan jasa yang hebat. Kajian ini menggunakan beberapa data pendukung, diantaranya adalah data tingkat pendidikan masyarakat, data ketenagakerjaan terkait jumlah tenaga kerja, data tingkat partisipasi angkatan kerja, data pengangguran, data perkembangan aspek perekonomian, serta data lain yang memiliki kaitan dengan pokok pembahasan tulisan.

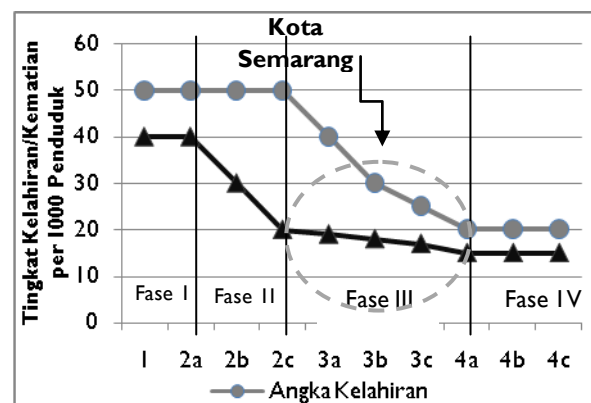
Kajian Peran Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan

Pada umumnya, seperti yang terjadi di negara berkembang maupun negara maju, pemerintah secara logis ingin memastikan bahwa tenaga kerja yang ada jumlahnya sesuai dengan lapangan kerja yang tersedia. Hal ini tentunya akan mengoptimalkan angka produktifitas dari tenaga kerja yang tersedia (Perkins et. al, 2001). Perkins

et. al (2001) lebih jauh menambahkan bahwa jika di negara maju, penawaran tenaga kerja diukur melalui pendekatan “*labor force*” yang ukurannya ditentukan oleh (1) ukuran populasi penduduk; (2) struktur umur penduduk; dan (3) angka partisipasi kerja, yang semuanya merefleksikan bagaimana kondisi sosial masyarakat, seperti latar belakang pendidikannya. Implikasinya adalah hampir semua tenaga kerja yang tersedia di negara maju dapat terserap di lapangan pekerjaan formal. Sedangkan di negara berkembang, ukuran dari *labor force* (tenaga kerja) menjadi tidak begitu diperhatikan dalam proses pembangunan meskipun tenaga kerja yang tersedia tidak memiliki latar belakang pendidikan dan kemampuan yang baik. Hal ini dikarenakan negara berkembang memandang ukuran tenaga kerja yang dimiliki hanya sebagai modal tenaga kerja saja, tanpa melihat tenaga kerja dari perspektif pendidikan dan keahlian tenaga kerjanya yang ditawarkan seperti yang dilakukan di negara maju.

Di negara berkembang pada umumnya, jumlah tenaga kerja yang tersedia cenderung mengalami peningkatan. Hal ini terkait dengan semakin menurunnya tingkat kematian dan kelahiran yang mengakibatkan jumlah penduduk usia produktif terus bertambah. Kondisi demikian mengindikasikan transisi demografi antara fase kedua dan ketiga. Transisi demografi merupakan sebuah proses perubahan pertumbuhan penduduk yang terkait dengan fertilitas dan mortalitas sebagai pola sebab akibat dari perubahan sosial ekonomi yang terjadi di masyarakat yang mana proses ini berlangsung dari tingkatan yang tinggi ke tingkatan yang rendah dalam suatu periode waktu tertentu (Yasin dan Adioetomo, 2010; Siregar dan Suwandono, 1990). Saat ini Kota Semarang berada pada transisi demografi di fase ketiga, dimana jumlah kelahiran mengalami penurunan yang

cukup drastis dan jumlah kematian juga mengalami penurunan namun dalam kecepatan lamban. Gambar 2 mengilustrasikan proses transisi demografi yang pada umumnya terdiri dari empat fase transisi (Yasin dan Adioetomo, 2010).



Sumber: Yasin & Adioetomo 2010, h.9

Gambar 2
Transisi Demografi

Di Indonesia, tingginya tingkat jumlah penduduk yang juga diikuti oleh semakin tingginya *supply* tenaga kerja di satu sisi dapat menjadi keuntungan, namun di sisi lain juga dapat menjadi masalah dalam mendorong pelaksanaan pembangunan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Chandrasekhar (2006) bahwa melimpahnya penduduk usia produktif yang dimiliki oleh suatu wilayah harus disertai dengan kualifikasi yang baik, dan harus tersedia kesempatan kerja yang cukup untuk dapat menghasilkan pertumbuhan yang cepat. Melimpahnya jumlah penduduk dan tenaga kerja menjadikan Indonesia tidak kekurangan tenaga kerja, namun hal ini bisa jadi permasalahan jika tenaga kerja yang tersedia tidak mampu terserap di dalam lapangan pekerjaan dan memiliki produktifitas rendah.

Tantangan terbesar yang dihadapi adalah tenaga kerja di Indonesia rata-rata tidak memiliki kualifikasi pendidikan dan kemampuan yang dapat membuatnya diserap oleh pasar tenaga kerja formal. Rusli dkk. (2015) menyampaikan beberapa hal yang

menjadi tantangan dalam penciptaan produktivitas tenaga kerja di Indonesia:

1. Ketidakmampuan tenaga kerja dalam berkomunikasi minimal dengan bahasa Inggris menjadikan banyak posisi-posisi penting dalam suatu perusahaan terutama perusahaan multinasional dan berbasis ekspor harus diduduki oleh warga negara asing.
2. Etos kerja tenaga kerja Indonesia terutama dilihat dari aspek *attendant*, *safety* dan *productivity* yang rendah. Aspek *attendant* berarti tenaga kerja dalam satu hari kerja kehilangan 1 jam waktu kerja karena melakukan hal-hal lain di luar pekerjaan, aspek *safety* berarti tenaga kerja Indonesia tidak patuh terhadap standar kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Sedangkan aspek *productivity* tenaga kerja Indonesia tidak memiliki produktivitas yang tinggi, dan kerap kali di bawah target perusahaan.
3. Tenaga Indonesia memiliki kapasitas pendidikan yang rendah, tenaga kerja Indonesia harus memiliki kompetensi pendidikan agar dapat diserap dalam pasar lapangan kerja, dan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Gambaran Umum Kependudukan Kota Semarang

Pertumbuhan penduduk Kota Semarang dalam tujuh tahun terakhir mengalami penurunan. Dalam periode 2012-2015 pertumbuhan penduduk Kota Semarang hanya sebesar 0,7%. Kondisi demikian juga telah banyak terjadi di berbagai belahan dunia, dimana tingkat pertumbuhan penduduk terus mengalami penurunan setiap tahunnya, yang mengakibatkan proporsi penduduk usia produktif senantiasa bertambah. Sampai tahun 2014 jumlah penduduk Kota Semarang mencapai 1.594.068 jiwa yang tersebar ke dalam

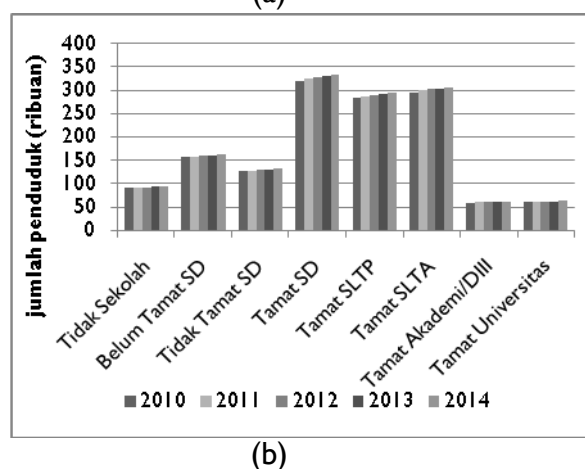
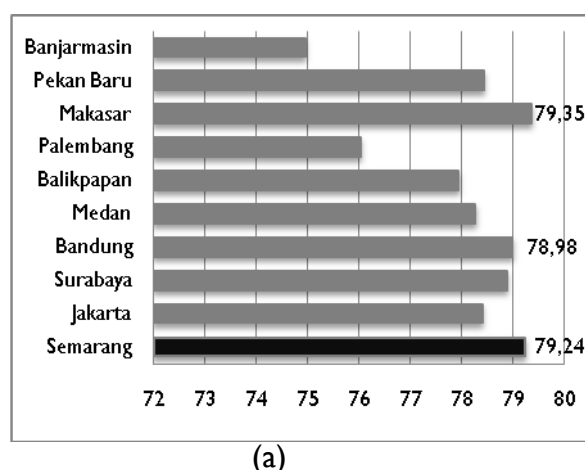
16 kecamatan yang ada di Kota Semarang. Sejak tahun 1995 sampai tahun 2014, pertumbuhan penduduk di kawasan pusat kota cenderung lebih lamban dari pertumbuhan di kawasan pinggiran Kota Semarang. Kawasan pusat kota memiliki pertumbuhan 0,67% dari tahun 1995 bahkan mengalami penurunan di tahun 2010-2014. Sedangkan di kawasan pinggiran Kota Semarang laju pertumbuhan penduduknya rata-rata 13,18% (analisis buku Semarang dalam Angka, BPS 1995-2015).

• Kualitas Pendidikan Penduduk Kota Semarang

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau biasa disebut dengan *Human Development Index* (HDI) adalah indeks yang menunjukkan aspek-aspek peluang harapan hidup dan sehat, mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, serta hidup layak (lihat Gambar 3a). Untuk rata-rata angka sekolah di Kota Semarang adalah selama 10 tahun atau setingkat SMA dengan angka harapan lama sekolah sebesar 14,19 (2015). Dengan nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) selama lima tahun terakhir terus meningkat menjadi 79,24 di tahun 2015.

Berdasarkan grafik pada Gambar 3b, dapat dilihat bahwa kualitas pendidikan penduduk Kota Semarang masih belum optimal, karena jumlah penduduk yang telah meneruskan pendidikan tinggi (DIII dan S1) jumlahnya jauh lebih kecil dibanding jumlah penduduk yang memiliki tingkat pendidikan SD, SMP dan SMA. Jumlah penduduk yang memiliki tingkat pendidikan sampai pendidikan tinggi persentasenya hanya sekitar 8,80% dari total penduduk Kota Semarang. Sedangkan untuk penduduk yang hanya memiliki kualitas pendidikan dasar 9 tahun plus 3 tahun (SD, SMP dan SMA) jumlahnya jauh lebih besar bahkan lebih

dari 50% total penduduk Kota Semarang (64,3%).



Sumber: Rancangan Teknokratis RPJMD Kota Semarang, 2016 dan BPS Kota Semarang, 2015

Gambar 3

(a) Perbandingan IPM 10 Kota Besar di Indonesia Tahun 2014

(b) Komposisi Penduduk Kota Semarang berdasarkan Kualitas Pendidikan 2010-2015

• Aspek Ketenagakerjaan Kota Semarang

Pada tahun 2013 jumlah penduduk Kota Semarang yang termasuk dalam angkatan kerja berjumlah 874.532 jiwa. Tabel I menjelaskan data distribusi angkatan kerja di Kota Semarang pada tahun 2009-2013.

Tabel I
Distribusi Tenaga Kerja Kota Semarang 2009-2013

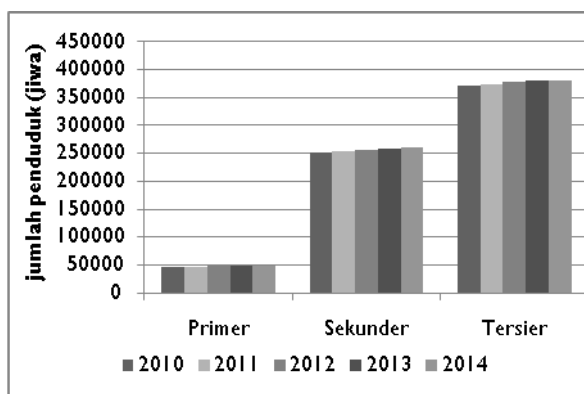
KECAMATAN	2009	2010	2011	2012	2013
Mijen	22629	19421	25011	18992	34253
Gunung Pati	25742	16570	26009	13291	28192
Banyumanik	59360	56897	64787	56390	76942
Semarang Selatan	56177	50459	59847	47199	59714
Gajahmungkur	27027	24790	29562	24130	33498
Candisari	36467	33664	39287	39191	44258
Tembalang	74328	72859	81512	76220	89287
Pedurungan	73018	57942	76136	55173	80177
Genuk	40224	37140	42771	41550	47531
Gayamsari	38006	37572	40669	37159	44983
Semarang Timur	37807	32026	40452	30300	47571
Semarang Utara	54718	49281	61341	50721	69364
Semarang Tengah	33358	28386	35381	30996	49125
Semarang Barat	61259	54261	71328	53920	86733
Tugu	14113	12486	15846	14204	19682
Ngaliyan	55231	44131	60213	49779	63222
Jumlah	709464	627885	770152	639215	874532

Sumber: Kompilasi Kota Semarang dalam angka

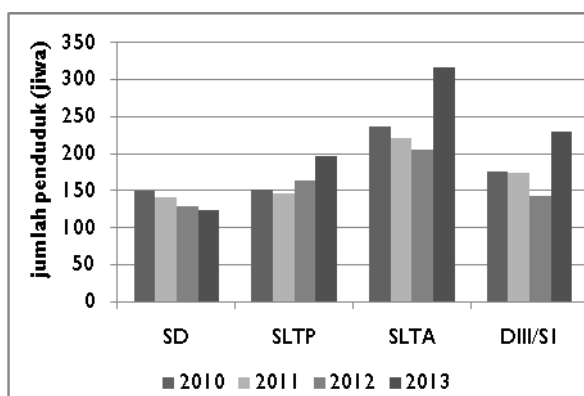
Berdasarkan data pada Tabel I, dapat diketahui bahwa daerah yang memiliki jumlah tenaga kerja relatif tinggi adalah Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Pedurungan dan beberapa daerah lainnya di pinggiran Kota Semarang. Kondisi ini tentunya sejalan dengan semakin tingginya jumlah penduduk yang ada di kawasan pinggiran Kota Semarang akibat perkembangan Kota Semarang yang semakin mengarah ke pinggiran Kota. Melengkapi data distribusi tenaga kerja, Gambar 4a mengilustrasikan kondisi mata pencaharian penduduk di Kota Semarang menurut mata pencahariannya.

Selama lima tahun terakhir dari 2010-2015, penduduk yang bekerja di sektor perdagangan dan jasa (pedagang, pengusaha dan jasa lainnya) memiliki jumlah yang sangat tinggi dibanding sektor usaha lainnya. Sampai tahun 2014, jumlah penduduk yang bekerja di sektor perdagangan dan jasa jumlahnya mencapai 221.224 jiwa. Sedangkan penduduk yang bekerja di sektor

perindustrian memiliki jumlah terbesar kedua, yakni sebesar 176.801 jiwa.



(a)



(b)

Sumber: BPS Kota Semarang, 2015

*Primer : Petani, Buruh Tani, Nelayan; Sekunder : Buruh Bangunan, Buruh Industri; Tersier : Pedagang, Pengusaha, Jasa, Angkutan

Gambar 4

- (a) Komposisi Penduduk berdasarkan Mata Pencarian
(b) Tenaga Kerja menurut Pendidikan di Kota Semarang

Dari gambar 4b juga dapat diketahui bahwasanya kualitas tenaga kerja di Kota Semarang masih belum optimal sepenuhnya, karena masih banyak tenaga kerja di Kota Semarang yang hanya memiliki tingkat pendidikan di level pendidikan dasar sembilan tahun plus (SD, SLTP dan SLTA). Perlu dilakukan peningkatan kualitas SDM untuk dapat memanfaatkan tenaga kerja produktif yang jumlahnya cukup besar

proporsinya di Kota Semarang (>60%). Hal ini dikarenakan ketika tingkat pendidikan masyarakat rendah, maka akan sangat sulit untuk masyarakat dapat terserap dalam lapangan pekerjaan yang tersedia di Kota Semarang. Terlebih dengan melihat visi Kota Semarang yang akan menjadi kota perdagangan dan jasa yang hebat, yang tentunya menuntut kualitas SDM yang jauh lebih baik lagi.

Kota Semarang masih memiliki tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Jumlah penduduk yang belum terserap oleh lapangan pekerjaan di Kota Semarang, dapat dilihat dari tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada tahun 2012 mencapai 5,8% dan meningkat di tahun 2013 menjadi 6,00% dan kembali meningkat di tahun 2015 menjadi 7,28%. Sedangkan untuk tingkat partisipasi angkatan kerjanya, tingkat partisipasi angkatan kerja di Kota Semarang memiliki nilai 68,43% di tahun 2014 (di bawah TPAK Provinsi Jawa Tengah: 70%).

Isu Pembangunan Sumber Daya Manusia Kota Semarang

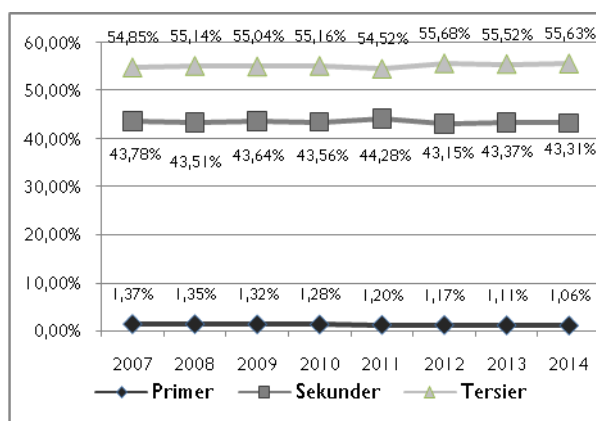
Dalam perkembangannya terdapat beberapa isu pembangunan terkait SDM di Kota Semarang, diantaranya adalah:

1. Transisi Struktur Ekonomi

Sektor industri dan sektor perdagangan jasa adalah dua sektor penggerak roda perekonomian di Kota Semarang. Gambar 5 menjelaskan struktur ekonomi Kota Semarang dari tahun 2007-2014. Mengacu data seperti dideskripsikan pada Gambar 5, dapat diketahui bahwa struktur ekonomi Kota Semarang didominasi oleh sekunder dan tersier. Sektor primer yang terdiri dari sektor pertanian dan pertambangan dan galian merupakan sektor ekonomi yang dapat memberikan kontribusi ± sebesar 1% terhadap pembentukan angka-angka Produk Domestik Regional

Bruto (PDRB) total Kota Semarang. Sektor sekunder memberikan kontribusi sekitar 43% mulai tahun 2012 sedikit lebih rendah jika dibanding tahun 2010 yang memberi kontribusi sebesar 44% di tahun 2011.

Sumber: BPS Kota Semarang, 2015 diolah



Gambar 5
Struktur Perekonomian Kota Semarang 2007-2015

Sedangkan sektor tersier yang mendominasi aktifitas ekonomi Kota Semarang mampu memberikan kontribusi lebih dari 50% setiap tahunnya. Sub sektor tersier yang dominan adalah sektor perdagangan, hotel dan restoran dengan persentase lebih dari 30%. Angka sektor perdagangan yang selalu meningkat setiap tahunnya memberikan indikasi bahwa daya beli masyarakat di Kota Semarang relatif stabil. Untuk perkembangan kontribusi sektor perdagangan dapat dilihat pada Tabel 2.

Untuk dapat mewujudkan Kota Semarang sebagai kota perdagangan yang hebat, maka kedepannya sangat diperlukan pertumbuhan pada sektor perdagangan dan jasa yang lebih optimal. Dapat dilihat dari besarnya kontribusi sektor perdagangan terhadap kinerja perekonomian makro Kota Semarang nilainya berada pada kisaran 30%. Nilai ini tidak terlampaui jauh dari kontribusi sektor industri terhadap kinerja perekonomian Kota Semarang yang bernilai 26,5%. Dengan relatif tingginya jumlah tenaga kerja yang

terserap di sektor industri sebagai buruh industri dan faktor Upah Minimum Regional (UMR) Kota Semarang yang lebih murah dibanding kota besar lainnya di Indonesia yang juga bergerak di sektor industri, bukan tidak mungkin jika kontribusi sektor perindustrian akan terus meningkat melampaui kontribusi sektor perdagangan. Hal ini menjadi isu perkembangan wilayah industri di Pulau Jawa, dimana banyak industri yang akan berpindah ke daerah yang memiliki UMR rendah dan jumlah tenaga kerja yang cukup besar (Kementerian Perindustrian, 2015).

Tabel 2
Kontribusi Sektor Perdagangan Terhadap PDRB Harga Konstan 2007-2014

LAPANGAN USAHA	Kontribusi sektor perdagangan, hotel dan restoran	Kontribusi sektor industri pengolahan	Kontribusi sektor jasa
2007	27,60%	30,30%	12,00%
2008	27,30%	30,80%	11,80%
2009	27,10%	30,80%	11,80%
2010	26,80%	30,80%	11,90%
2011	27,70%	30,40%	11,90%
2012	26,40%	31,10%	12,20%
2013	26,60%	31,20%	12,00%
2014	26,50%	31,30%	12,00%

Sumber: BPS Kota Semarang, diolah

Keberadaan unit usaha kecil menengah atau *small medium enterprises* yang cukup berkembang pesat di Kota Semarang juga dapat menjadi modal dalam pencapaian kinerja sektor perdagangan dan jasa yang lebih optimal. Usaha kecil menengah (UKM) memegang peranan penting sebagai kemudi sektor bisnis dengan meningkatkan inovasi dan kompetisi, UKM juga merupakan salah satu faktor utama dalam menciptakan stabilitas dan pertumbuhan perekonomian wilayah (Karel, 2013). Berdasarkan data dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil

Menengah Kota Semarang, pertumbuhan UMKM Kota Semarang mencapai 2,38% per tahun, hingga akhir tahun 2014 jumlahnya telah berkembang cukup pesat mencapai 11.585 unit usaha dan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 18.000 orang (Prianggoro, 2015).

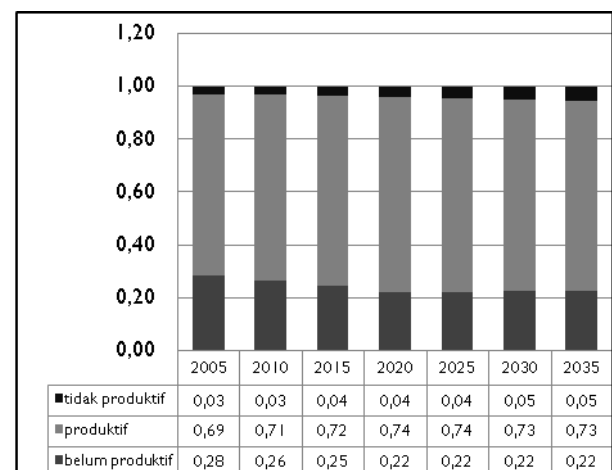
Pemerintah Kota Semarang harus dapat meningkatkan kinerja sektor perdagangannya agar dapat mencapai visi Kota Semarang sebagai kota perdagangan dan jasa. Sebagai pembanding, Kota Surabaya yang memiliki tingkat administrasi yang sama dengan Kota Semarang dan relatif memiliki karakteristik yang sama, mampu mendorong kinerja sektor perdagangan sampai mencapai angka 44% dengan kontribusi sektor industri yang juga berada di posisi kedua sekitar 20%. Banyak faktor yang dapat memicu peningkatan kinerja sektor perdagangan dan jasa, salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas SDM agar tercipta masyarakat Kota Semarang yang kreatif, inovatif dan berdaya saing yang tinggi seperti penguatan ekonomi kerakyatan berbasis UMKM, ataupun peningkatan investasi di sektor perdagangan dan jasa.

2. Optimalisasi peluang bonus demografi

Pertumbuhan penduduk yang terjadi saat ini tidak hanya mengubah jumlah penduduk yang ada dalam suatu daerah, melainkan juga telah mengubah struktur kependudukan yang ada di dalamnya. Perubahan struktur penduduk ini dapat disebutkan sebagai proses transisi demografi dimana jumlah penduduk usia produktif terus mengalami peningkatan sedangkan jumlah kelahiran bayi mengalami penurunan. Peningkatan jumlah penduduk usia produktif ini secara langsung berdampak pada menurunnya angka ketergantungan penduduk atau

dependency ratio yang pada akhirnya masa ini disebut dengan bonus demografi. Bonus demografi sebagai bentuk percepatan ekonomi yang merupakan hasil dari menurunnya tingkat mortalitas dan fertilitas suatu negara berikut pula dengan perubahan struktur umur penduduknya (Rodrigo et. al, 2014).

Proporsi penduduk di Kota Semarang didominasi oleh penduduk usia produktif pada rentang umur 15-64 tahun, yakni sekitar 71,65% dari total penduduk se-Kota Semarang. Layaknya kota besar pada umumnya, pertumbuhan penduduk yang ada di dalamnya akan terus mengalami penurunan yang secara bertahap. Terlebih dengan adanya bonus demografi yang menjadikan jumlah penduduk kelompok usia kerja mengalami pertumbuhan yang paling pesat yang menyebabkan penawaran tenaga kerja atau *labor supply* di Kota Semarang akan mengalami peningkatan.



Sumber: Analisis Penyusun, 2016

Gambar 6
Struktur Umur Penduduk Kota Semarang 2005-2035

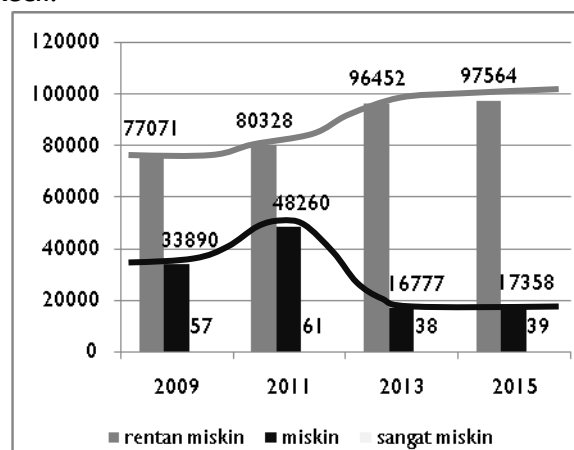
Seperti diilustrasikan pada Gambar 6, bonus demografi di Kota Semarang masih akan terus berlangsung sampai tahun 2035 dengan proporsi jumlah penduduk produktif 73%,

proporsi penduduk usia tua 5% dan proporsi penduduk usia muda 22%. Dalam keadaan ini, jumlah penduduk usia produktif di Kota Semarang masih sangat besar, sehingga peluang Kota Semarang untuk dapat mengoptimalkan SDM yang ada dalam proses pembangunannya juga masih dapat dilakukan, salah satunya melalui peningkatan kualitas SDM di dalamnya.

Secara ideal, proses bonus demografi dengan jendela peluangnya seharusnya menjadi sebuah kesempatan emas baik bagi pemerintah maupun masyarakat untuk dapat memanfaatkannya secara optimal. Salah satu aspek yang sangat penting dalam pemanfaatan jendela peluang ini adalah pada aspek ketenagakerjaan. Namun lebih dari pada itu, bonus demografi tidak dapat terjadi secara mudah, banyak standarisasi yang diperlukan agar dapat menciptakan peluang bonus demografi itu sendiri. Adioetomo *et.al* (2005) memberikan pandangan tentang jendela peluang bonus demografi dari sudut pandang *Millenium Development Goals* (MDGs), seperti dengan meningkatkan pelayanan kesehatan penduduk, meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, terutamanya adalah peningkatan kualitas pendidikan bagi penduduk usia muda agar ketika memasuki usia kerja maka akan dapat terserap oleh lapangan pekerjaan yang tersedia. Dari sini, menjadi sebuah tantangan bagi Kota Semarang untuk dapat memanfaatkan peluang bonus demografi secara optimal. Disamping masih belum optimalnya kualitas SDM di Kota Semarang, masih ada masalah kemiskinan yang merupakan masalah multisektoral yang dapat menghambat pemanfaatan bonus demografi di Kota Semarang.

Kemiskinan menjadi faktor penyebab tersendatnya pertumbuhan perekonomian di suatu negara maupun suatu kota, selain itu kemiskinan juga menjadi salah satu kendala dalam

melakukan pembangunan SDM. Tidak dapat dipungkiri apabila tidak sedikit masyarakat miskin perkotaan yang ada juga tergolong dalam masyarakat yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan sangat erat kaitannya dengan lapangan pekerjaan informal perkotaan. Rendahnya kemampuan masyarakat miskin dalam mengakses sarana prasarana dasar seperti sarana dasar pendidikan dan kesehatan akan membuat kesempatan untuk bangkit dari jurang kemiskinan menjadi semakin kecil.



Sumber: Bappeda Kota Semarang dalam SIMGAKIN

Gambar 7
Pertumbuhan Rumah Tangga Rentan Miskin 2009-2013

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Bappeda Kota Semarang, dapat diketahui bahwa jumlah rumah tangga miskin di Kota Semarang mengalami penurunan yang cukup signifikan (lihat Gambar 7). Pada tahun 2013 terjadi penurunan sebesar 65,24% pada kelompok keluarga miskin dan sebesar 37,7% pada kelompok keluarga sangat miskin. Namun tingkat kemiskinan kembali meningkat pada tahun 2015 sebesar 3,46% pada kelompok rumah tangga miskin dan 2,63% pada kelompok rumah tangga sangat miskin. Yang menjadi fokus pada pertumbuhan tingkat kemiskinan Kota Semarang adalah pada kelompok masyarakat yang rentan miskin. Dimana di setiap tahunnya jumlah masyarakat

yang rentan miskin ini memiliki pertumbuhan positif, bahkan mencapai 20,07% di tahun 2013.

Penanganan kemiskinan di Kota Semarang digalakkan melalui program Gerdu Kempling sejak tahun 2011. Program ini merupakan program pemerintah yang bekerja sama dengan seluruh *stakeholder* yaitu pemerintah kota, perguruan tinggi, BUMN, perusahaan swasta, perbankan, dan masyarakat untuk bekerjasama dalam mengatasi kemiskinan di Kota Semarang. Gerakan terpadu pengentasan kemiskinan ini berfokus pada lima aspek antara lain kesehatan, ekonomi, pendidikan, infrastruktur, dan lingkungan.

3. Produktifitas Tenaga Kerja

Kapasitas SDM merupakan salah satu hal yang cukup penting dalam melaksanakan pembangunan. Kapasitas SDM dapat menentukan sejauh mana masyarakat dapat bersaing dalam memperoleh lapangan pekerjaan. *International Labour Office* (2010) mengatakan pendidikan yang baik merupakan investasi yang sangat penting dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja, keduanya merupakan hubungan timbal balik yang positif. ILO (2010) juga menambahkan kompetensi SDM yang baik dan diikuti oleh peningkatan produktifitas tenaga kerja akan berakibat langsung pada (1) pemberdayaan manusia untuk mengembangkan kemampuan terbesar yang dimiliki, (2) peningkatan produktifitas perusahaan, (3) peningkatan inovasi dan pengembangan, (4) mengurangi pengangguran melalui penciptaan iklim investasi, (5) peningkatan upah kerja, (6) memperluas kesempatan kerja dan (7) mengurangi ketimpangan sosial.

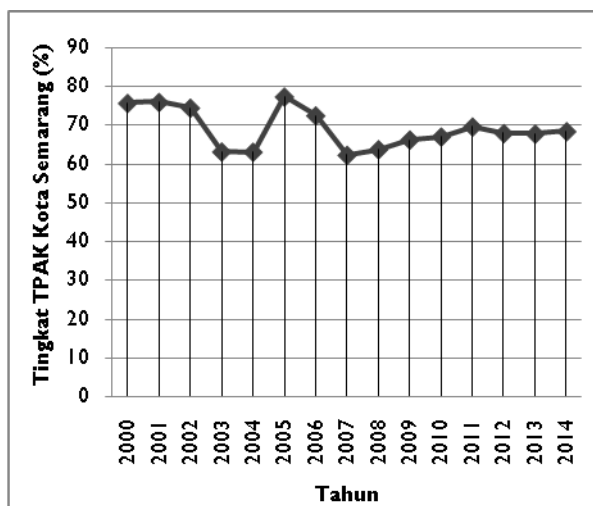
Kualitas SDM ini juga menjadi sebuah tantangan baru dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) di

awal tahun 2016. Akan banyak pilihan pekerjaan bagi masyarakat bukan hanya di dalam negeri melainkan sampai ke luar negeri, tentunya dengan tingkat persaingan yang jauh lebih tinggi. Untuk mencapai standar kualitas SDM yang layak diperlukan peningkatan kapasitas tenaga kerja Indonesia agar tidak kalah bersaing dengan tenaga kerja dari negara lainnya di Asean. Berdasarkan data *Asian Productivity Organization* (APO) tahun 2014, Indonesia berada pada posisi ke 10 dari 22 negara dengan tingkat produktivitas di angka 20 US \$ jika dilihat dari segi tingkat pendidikan dan produktifitasnya. Hal ini menunjukkan Indonesia masih tertinggal jauh dari negara tetangga seperti Singapura yang berada pada posisi puncak dengan 114,4US \$ dan Malaysia di posisi ketujuh dengan 46,6 US \$ dan negara Thailand di posisi kesembilan di 22,9US \$.

Seperti yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, kualitas pendidikan masyarakat di Kota Semarang belum secara keseluruhan dapat dikatakan baik. Masih terdapat banyak penduduk yang memiliki kualitas pendidikan yang relatif rendah dengan riwayat pendidikan di tingkat dasar sembilan tahun plus (SD, SMP + SMA). Bahkan di Kota Semarang juga masih terdapat penduduk yang tidak mengenyam pendidikan. Selain dilihat dari tingkat pendidikannya, kapasitas SDM juga dapat dilihat dari ketrampilan yang dimiliki. *Skill* yang dimiliki ini dapat menumbuhkan jiwa kewirausahaan dalam mengembangkan usaha sendiri untuk tetap *survive*.

Uraian di atas mengindikasikan bagaimana pentingnya kualitas SDM dalam menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja serta seberapa mampu seorang penduduk bersaing untuk dapat memperoleh pekerjaan ataupun menciptakan suatu lapangan pekerjaan. Ketika seseorang tidak dapat terserap

dalam dunia kerja, maka jumlah pengangguran dalam suatu wilayah akan terus meningkat. Rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dan tingginya pengangguran merupakan faktor yang menjadi kendala dalam melaksanakan pembangunan. Gambar 8 menjelaskan tingkat TPAK Kota Semarang tahun 2000-2014 yang relatif berfluktuasi.

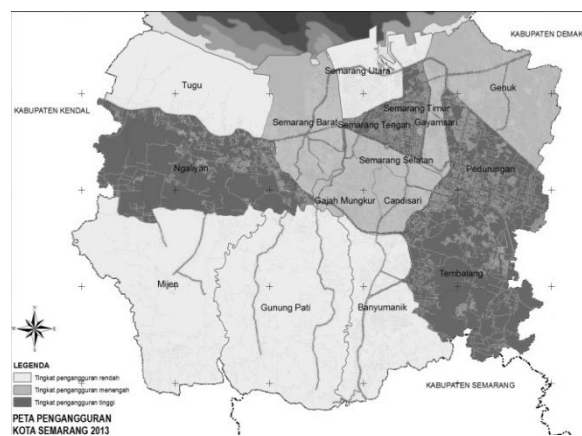
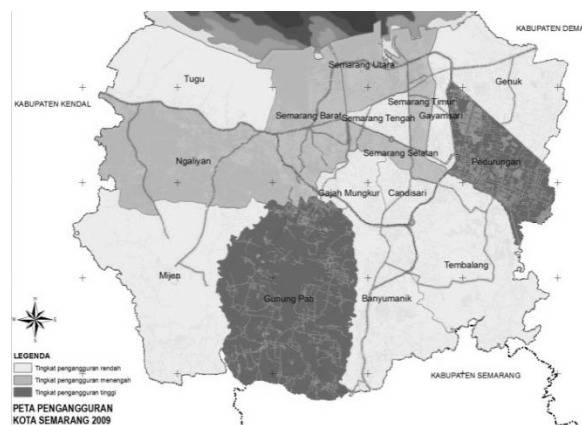


Sumber: Statistik Daerah Kota Semarang

Gambar 8
Perkembangan TPAK Kota
Semarang 2000-2014

Tingkat partisipasi angkatan kerja Kota Semarang jika diamati mengalami penurunan selama tahun 2000-2005 kecuali di tahun 2001 mengalami peningkatan walau dalam jumlah yang sangat kecil. TPAK Kota Semarang baru mengalami peningkatan yang sangat signifikan kembali ke poin 70% pada tahun 2005 namun di tahun 2007 nilai TPAK kembali menurun secara tajam sampai poin 62,30% dan terus berada di kisaran 60% sampai saat ini. Tingkat partisipasi angkatan kerja Kota Semarang selama lima tahun terakhir nilainya masih berada di bawah TPAK Provinsi Jawa Tengah yang dengan nilai rata-rata di atas 70%. Rendahnya TPAK di Kota. Selama lima tahun terakhir jumlah pengangguran Kota Semarang mengalami penurunan,

namun pada tahun 2013 jumlah pengangguran mengalami peningkatan yang sangat drastis bahkan merupakan kondisi tertinggi selama lima tahun terakhir.

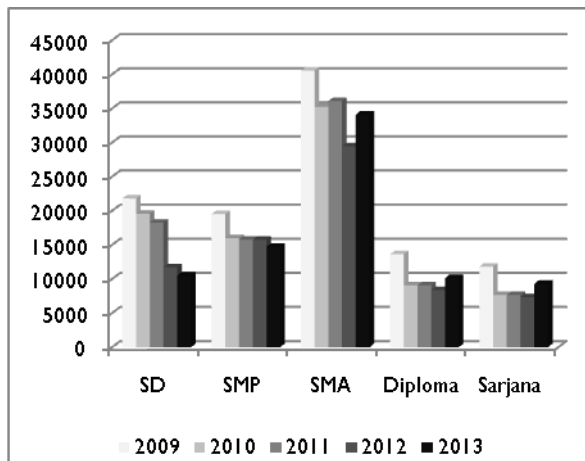


Sumber: Kompilasi Kota Semarang dalam Angka

Gambar 9
Distribusi Tingkat Pengangguran
Kota Semarang 2009-2013

Berdasarkan perkembangan selama lima tahun terakhir seperti diilustrasikan pada Gambar 9, jumlah pengangguran di kawasan pinggiran kota mengalami peningkatan. Kecamatan Pedurungan merupakan kecamatan dengan jumlah pengangguran terbesar terutama pada jumlah pengangguran penuh. Sedangkan untuk penduduk setengah pengangguran, Kecamatan Tembalang merupakan kecamatan yang paling besar jumlahnya. Kualitas pendidikan para pencari kerja atau pengangguran menjadi masalah lain dalam peningkatan kualitas ketenagakerjaan di Kota Semarang (lihat

Gambar 10). Sama halnya dengan hukum positif upah tenaga kerja, dimana tenaga kerja dibayar sesuai dengan produktivitasnya. Begitu pula dengan penyerapan tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Pengangguran yang memiliki latar belakang pendidikan SD dan SMP cenderung memiliki tingkat produktivitas yang rendah dan sulit untuk dapat bersaing di lapangan kerja formal. Kondisi ini tentu menjadi sebuah tantangan bagi Kota Semarang dalam melaksanakan pembangunan dan dalam mencapai visi Kota Semarang sebagai kota perdagangan dan jasa.



Sumber: Kompilasi Kota Semarang dalam Angka

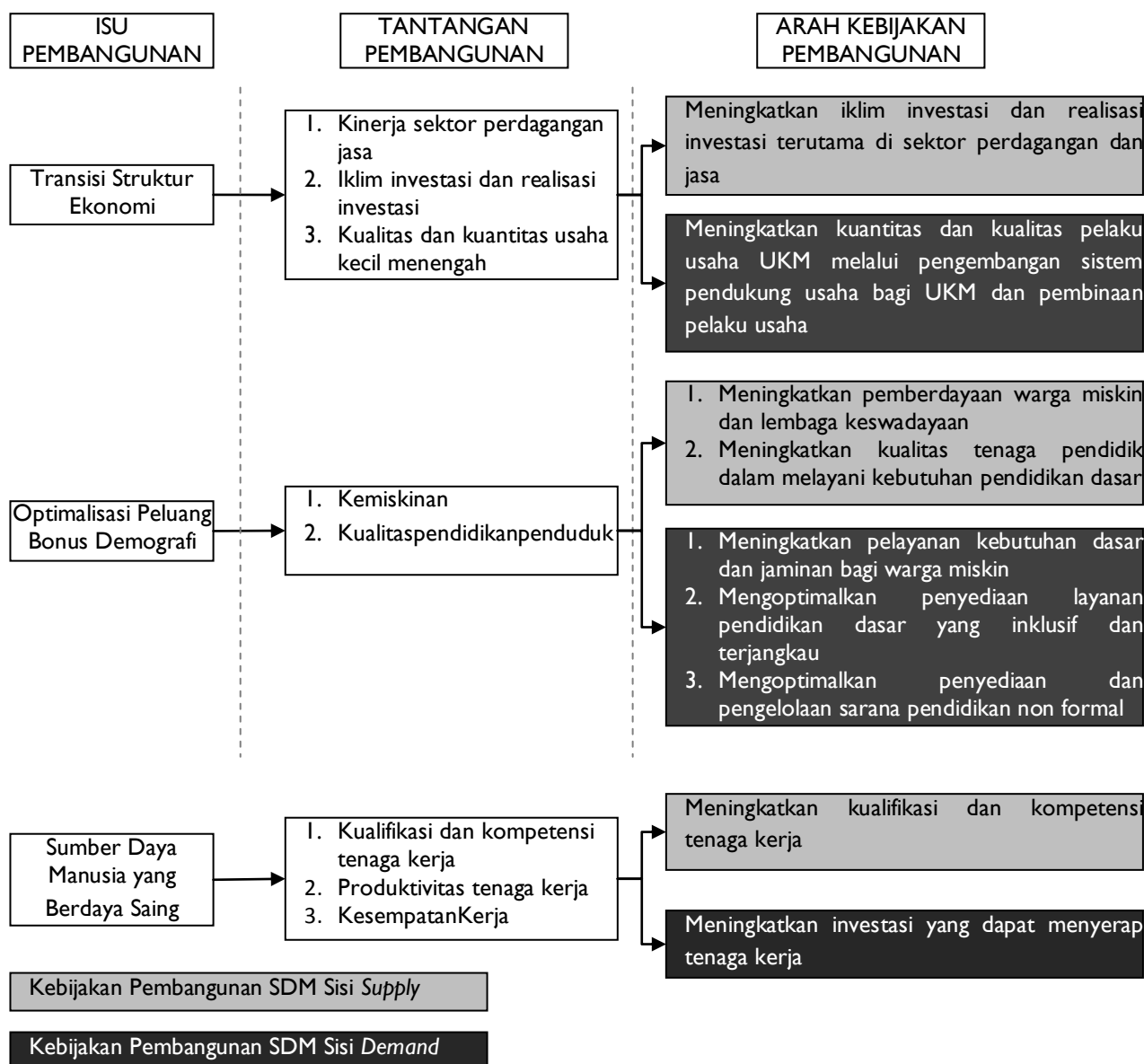
Gambar 10
Kualitas Pendidikan Penganggur
Kota Semarang 2009-2013

Kesimpulan: Arah Kebijakan Pembangunan Sumber Daya Manusia Kota Semarang

Isu pembangunan yang berkembang terkait aspek SDM di Kota Semarang memiliki jangkauan yang bersifat multisektoral, bukan hanya mengenai kualitas SDM yang menjadi fokus utama, namun aspek-aspek terkait

lainnya yang terkena dampak secara luas, meliputi aspek ekonomi, sosial bahkan terkait aspek lingkungan hidup. Untuk itu diperlukan suatu pendekatan pembangunan yang integratif dan inklusif yang dapat menggerakkan semua elemen masyarakat bersama-sama instansi terkait dan berbagai pihak lainnya untuk bergerak bersama-sama melaksanakan pembangunan SDM di Kota Semarang. Gambar 11 mengilustrasikan isu, tantangan, dan arah kebijakan yang dapat dirumuskan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pembangunan SDM Kota Semarang.

Seperti dijelaskan pada Gambar 11, pembangunan SDM dapat dicermati dalam perspektif *supply* dan *demand* tenaga kerja. Dari sisi *supply*, arah kebijakan fokus kepada bagaimana masyarakat bersama-sama dengan pemerintah dapat memberdayakan masyarakat, bergerak bersama-sama meningkatkan kualitas SDM di Kota Semarang, baik dari segi pendidikan, keterampilan, produktivitas, dan efektivitas kerja. Dari sisi *demand*, menjadi tugas utama pemerintah tentunya bekerja sama dengan berbagai elemen masyarakat untuk meningkatkan kesempatan kerja, penguatan kelembagaan, peningkatan iklim investasi sektor perdagangan dan jasa, serta peningkatan kualitas dan kuantitas usaha ekonomi kerakyatan melalui pengembangan UKM. Arah kebijakan yang tepat dan berkesesuaian antara perspektif *supply* maupun *demand* diharapkan dapat lebih mendorong peningkatan daya saing SDM yang dimiliki oleh Kota Semarang.



Sumber: Analisis Penyusun

Gambar 11
Arah Kebijakan Pembangunan Sumber Daya Manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Adioetomo, S.M. (2015). Pengelolaan Bonus Demografi Guna Meningkatkan Daya Saing Bangsa dalam Rangka Ketahanan Nasional. Materi dalam FGD Deputi Bidang Pengkajian Strategik Lemhamnas RI Direktorat Pengkajian Sosial Budaya. Jakarta.
- Adioetomo, S.M., Beninguisse, G., Gultiano, S., Hao, Y., Nacro, K., Pool, I. (2005). *Policy Implications of Age-Structural Changes. Circed policy paper ISBN 2-9100530-21-0, 5-22*. Paris: Committee for International Cooperation in National Research in Demography (CIRCED).
- Asian Productivity Organization. (2014). *AP0 Productivity Databook 2014 ISBN 978-92-833-2457-7*. Jepang: Keio University Press Inc. Tokyo.
- Bappenas. (2013). *Strategi Indonesia Mewujudkan Pembangunan*

- Berkelanjutan, Inklusif dan Berkeadilan. disampaikan pada konferensi INFID Jakarta 2013.
- Bappeda Kota Semarang. (2016). Rancangan Teknokratis RPJMD Kota Semarang 2016-2021. Semarang: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang.
- Bappeda Kota Semarang. (2015). Data Rumah Tangga Miskin Kota Semarang.dalam Simgakin.semarangkota.go.id.
- Badan Pusat Statistik. (2015). *Semarang dalam Angka 1995-2015*. Semarang: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2015). *Statistik Daerah Kota Semarang dalam Angka 200-2015*. Semarang: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2015). *Produk Domestik Regional Bruto Kota Semarang 2007-2014*. Semarang: Badan Pusat Statistik.
- Chandrasekhar, C.P., Ghosh, J., Roychowdhury, A. (2006). The Demographic Dividend and Young India's Economic Future. dalam Special Articles Economic and Political Weekly, 9 Desember 2006.
- Fasih, T. (2008). *Linking Education Policy to Labor Market Outcomes*. Washington DC: The World Bank.
- Intenational Labour Office. (2010). *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth*. Geneva: International Labour Office.
- Karel, S; Adam, P; Radomir, P. (2013). "Strategic Planning and Business Performance of Micro, Small and Medium-Size Enterprises". *Journal of Competitiveness*. Vol. 05 Issue 4, pp. 57-72, Desember 2013. ISSN. 1804-1728. Karvina: Czech Republic.
- Kementerian Perindustrian. (2015). Isu Strategis dan Program Aksi Tahun 2015 Ditjen Pengembangan Perwilayahan Industri. Disampaikan dalam Rapat Kerja Kementerian Perindustrian Jakarta 2015.
- Knupfer, N.N. (2001). *Descriptive Research Methodologies*. Kansas: Kansas State University.
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology- A Step-by-Step Guide for Beginners, 2nd*. Singapore: Pearson Education.
- Okpara, F. O. (2007). "The Value of Creativity and Innovation in Entrepreneurship". *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*. Vol. III, Issue 2, September 2007.
- Perkins, D; Redelet, S; Snodgrass, D; Gillis, M; Roemer, M. (2001). *Economincs of Development*. New York & London: W.W. Norton & Company, Inc, W.W. Norton & Company, Ltd.
- Prianggoro, A. Jumlah UMKM Kota Semarang Meningkatkan Jadi 11.585 Unit. Dalam berita elektronik Tribunnews Jateng Edisi Kamis, 21 Mei 2015.
- Rodrigo, C., Madurawala, S., Premarathne, D., Gamage, P., Niwanthi, K., Danthanarayane, D. (2014). *Investing in the Demographic Dividend: Success, Chalenges And Way Forward for Sri Lanka*. Sri Lanka: Institute of Policy Studies of Sri Lanka dan United Nation Population Fund, Srilanka.
- Rusli, S., Toersilaningsih, R., Meirida, D., Kurniawan., U.K., Setiawan, K.D. (2015). *Potensi dan Implikasi Bonus Demografi di Provinsi Banten Tahun*

- 2015-2035. Jakarta: Direktorat Analisis Dampak Kependudukan BKKBN.
- Siregar, K. N., dan Suwandono, A. (1992). Transisi Demografi di Indonesia, Seabad? Media Litbangkes Vol. II.No.01/1992, 1-3. Jakarta: P4K Badan Litbangkes, Depkes RI.
- Yasin, Mohammad dan Sri Moertiningsih Adioetomo. (2010). Demografi: Arti dan Tujuan. Dalam S.M Adioetomo & O.B. Samosir (Ed), *Dasar-dasar Demografi* (hal. 1-18). Jakarta: Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia-Penerbit Salemba Empat.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional.

