

## EKSISTENSI TENAGA KERJA LOKAL PADA PLTU CELUKAN BAWANG

Rizka Dwiyanti Susilastika<sup>1</sup>, Putu Indra Christiawan<sup>2\*</sup>

*Prodi Pendidikan Geografi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia*

### ARTICLE INFO

#### *Article history:*

Received 06 Desember  
2020

Received in revised form  
02 Februari 2021

Accepted 20 Februari 2021

Available online 12 April  
2021

#### *Kata Kunci:*

*Tenaga kerja lokal, daya  
serap, industri*

#### *Keywords:*

Local labor, absorption,  
industry

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik tenaga kerja lokal di PLTU Celukan Bawang, mengidentifikasi faktor pendukung penyerapan tenaga kerja lokal pada PLTU Celukan Bawang, mengidentifikasi faktor penghambat penyerapan tenaga kerja lokal di PLTU Celukan Bawang. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pengumpulan data kuesioner dan wawancara selanjutnya dianalisis dengan menggunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) karakteristik tenaga kerja lokal pada PLTU Celukan Bawang bervariasi dilihat dari struktur umur, yang mendominasi adalah kelompok umur 17-25 tahun sebesar 31,2% dan terendah umur 56-65 sebesar 13,2%. Tingkat pendidikan yang mendominasi yaitu sma sebesar 42,9%, dilihat dari jenis kelamin, tenaga kerja laki-laki yang mendominasi sebesar 35,3%. (2) Faktor pendukung penyerapan tenaga kerja lokal yang utama berasal dari kualitas tenaga kerja, pengalaman tenaga kerja dan lokasi. (3) Faktor penghambat tenaga kerja lokal yang utama berasal dari keahlian tenaga kerja dan struktur umur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai kajian literatur pada penelitian selanjutnya, menjadi gambaran tentang daya serap tenaga kerja pada PLTU Celukan Bawang dan diharapkan pemerintah daerah dapat memperhatikan dalam membuat kebijakan dalam hal penyerapan tenaga kerja lokal.

### ABSTRACT

This study aims to: identify local workers at PLTU Celukan Bawang, identify supporting factors for local labor absorption at PLTU Celukan Bawang, identify inhibiting factors for the absorption of local labor at PLTU Celukan Bawang. The planning used in this research is descriptive research with questionnaire data and interviews which are then analyzed using quantitative descriptive. The results showed that (1) the characteristics of local labor at PLTU Celukan Bawang varied from the age structure, the dominant one was the 17-25 year age group and the lowest was 56-65 at 13.2%. The level of education that dominates high school is 42.9%, seen from gender, male workforce dominates 35.3%. (2) The main supporting factors for local manpower come from the quality of the workforce, work experience and location. (3) The main inhibiting factor for local manpower comes from the expertise of the workforce and the age structure. The results of this study are expected to be used as a literature review in future research, to illustrate the absorption of labor at PLTU Celukan Bawang and it is hoped that the local government can pay attention to making policies in terms of local labor absorption.

*Copyright © Universitas Pendidikan Ganesha. All rights reserved.*

\* Corresponding author.

E-mail addresses: [rizka\\_dwiyanti@yahoo.co.id](mailto:rizka_dwiyanti@yahoo.co.id), [indra.christiawan@undiksha.ac.id](mailto:indra.christiawan@undiksha.ac.id)

## 1. Pendahuluan

Pembangunan ekonomi merupakan salah satu terpenting dalam pembangunan nasional. Keberhasilan pembangunan suatu daerah dilihat dari pertumbuhan ekonomi yang mampu dicapai daerah tersebut. Sasaran dari pembangunan ekonomi adalah untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik serta mampu menyerap tenaga kerja lebih besar. Tenaga kerja dalam masyarakat merupakan salah faktor yang penting dan potensial dalam menunjang keberhasilan pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Dengan demikian tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tenaga kerja juga merupakan sumber daya untuk menjalankan proses pembangunan ekonomi.

Provinsi Bali merupakan salah satu daerah tujuan pariwisata dunia, seiring dengan pesatnya perkembangan industri pariwisata dan pembangunan tata kota serta perubahan penduduk yang semakin meningkat, maka kebutuhan akan listrik dan kesempatan kerja semakin meningkat. Meningkatnya jumlah penduduk di Bali akan menghambat pembangunan apabila tidak diimbangi dengan perluasan kesempatan kerja. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian kesempatan kerja merupakan masalah penting dan mendasar bagi kehidupan bangsa Indonesia.

Celukan Bawang adalah salah satu desa yang terletak di Kecamatan Gerokgak Kabupaten Buleleng. Desa Celukan Bawang memiliki luas 4,56 km<sup>2</sup> terbagi menjadi 3 (tiga) Banjar Dinas yaitu Banjar Dinas Celukan Bawang, Banjar Dinas Pungkukan, Banjar Dinas Brombong (Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, 2018). Desa Celukan Bawang merupakan salah satu desa yang menjadi tujuan pembangunan industri. Dalam Perda Provinsi Bali Nomor 16 Tahun 2009 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Bali. Dalam aturan tersebut menyebutkan bahwa Desa Celukan Bawang sudah termasuk dalam kawasan industri. Salah satu industri yang berada di Desa Celukan Bawang adalah Perusahaan PLTU yaitu pembangkit listrik yang menggunakan batubara sebagai bahan bakar.

Pemerintah Daerah Bali dalam pembangunan PLTU Celukan Bawang mempunyai maksud dan tujuan untuk pembangunan daerah serta mengatasi kekurangan pasokan listrik. Pembangkit listrik tenaga uap (PLTU) dibangun oleh PT. General Energy Bali yang menggandeng dua perusahaan dari China yaitu, *China Huadian Engineering Corporation Ltd* dan *China Huadian Development* yang dibangun di pesisir pantai Celukan Bawang. Fase pertama PLTU Celukan bawang sudah beroperasi sejak 2015 dengan kapasitasnya sampai 426 MW. Saat ini, PLTU Celukan Bawang sedang berencana membangun tambahan PLTU sebesar 2×330 MW (Muhajir, 2018)

Keberadaan PLTU Celukan Bawang yang sudah diresmikan tahun 2015 ini dianggap tidak melibatkan peran serta masyarakat dalam proses pembangunannya (Greenpeace dalam Muhajir, 2018). Hal ini dapat dilihat dari banyaknya warga setempat yang menolak keberadaan PLTU Celukan Bawang tersebut. Keberadaan PLTU Celukan Bawang tidak terlepas dari adanya pro dan kontra, baik dari masyarakat, pemerintah maupun pihak terkait lainnya seperti pemerhati lingkungan. Pro dan kontra ini timbul sebagai hasil dari pemikiran dan pertimbangan mengenai besar kecilnya manfaat serta dampak yang diakibatkan dari adanya pembangunan PLTU tersebut. Pada hakekatnya setiap kali berlangsung proses pembangunan terjadi hubungan antara agen pembangunan (*provider*) dengan masyarakat yang menjadi sasaran pembangunan sebagai penerima (*recipients*). Hubungan antara dua pihak ini merupakan hubungan timbal balik (Sifak, 2016)

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada oktober 2019, pembangunan PLTU Celukan Bawang memberikan beberapa dampak positif maupun negatif khususnya pada aspek lingkungan sosial dan ekonomi masyarakat. Dampak positif yang terjadi diantaranya dapat membuka lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat lokal. Keberadaan PLTU Celukan Bawang menyebabkan adanya penyerapan tenaga kerja. Namun untuk masyarakat lokal dari Desa Celukan Bawang tidak terserap secara maksimal karena hampir semua tenaga kerja di perusahaan PLTU Celukan Bawang di dominasi oleh tenaga kerja asing yang didatangkan langsung dari Tiongkok oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena keahlian tenaga kerja lokal yang belum memadai atau belum berkompeten.

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh perusahaan PLTU tersebut didatangkan dengan alasan memiliki kompetensi dan keahlian yang lebih dan juga karena sebagian besar alat-alat yang terpasang dan beroperasi berisi petunjuk penggunaan dengan Bahasa Mandarin, sehingga tenaga kerja lokal yang dipekerjakan masih sedikit dibandingkan dengan tenaga kerja asing. Hal tersebut tentu saja merugikan tenaga kerja lokal belum mampu berbahasa mandarin. Tenaga kerja lokal yang dipekerjakan

oleh perusahaan PLTU pada umumnya bekerja sebagai satpan dan *cleaning service* dan masih sangat sedikit yang diangkat menjadi teknisi. Hal ini tentunya dapat menimbulkan kecemburuan sosial bagi masyarakat lokal sekitar, karena tenaga asing yang didatangkan untuk bekerja di PLTU celukan bawang cukup banyak dan melampaui tenaga kerja lokal.



**Gambar 1.** Sejumlah pekerja Asal Tiongkok  
( Sumber: (Wicaksono, 2015)

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Buleleng pada 30 Oktober 2018 (Eko, 2018) , pihak PLTU Celukan Bawang banyak mendatangkan tenaga kerja asal Tiongkok. Total tenaga kerja asing yang dipekerjakan perusahaan pembangkit listrik tersebut mencapai 152 orang dan untuk tenaga kerja lokal yang dipekerjakan jumlahnya melampaui tenaga kerja asing yaitu 317 orang, sehingga, bila dilihat perbandingannya tenaga kerja asing dan lokal belum sebanding.

Secara absolut perbandingan jumlah tenaga kerja asing dan lokal sepertinya tidak ada masalah, namun jika mengacu pada amanat Permen Tenaga Kerja Nomor 16 tahun 2015. Dalam Permen 16 menyebutkan bahwa rasio tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal yang ideal adalah 1:10, idealnya 1 (satu) tenaga asing dapat menyerap 10 (sepuluh) tenaga lokal. Mengacu pada Permen tersebut, maka penyerapan tenaga kerja lokal di perusahaan PLTU Celukan Bawang cenderung belum maksimal.

Penelitian terkait dengan penyerapan tenaga kerja pernah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya adalah Penelitian terkait dengan penyerapan tenaga kerja pernah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya adalah (Indayati, Indartini, & Djumhariyati, 2010) tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Genteng menunjukkan hasil analisis regresi, bahwa secara simultan faktor jumlah modal kerja, faktor volume penjualan dan faktor pengalaman pekerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil Genteng di Desa Baderan Kabupaten ngawi.

Cahyadi (2018) melakukan penelitian tentang Analisis Faktor yang mempengaruhi penyerapan Tenaga Kerja Industri kreatif Di Kota Denpasar menunjukkan bahwa tingkat upah dan investasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan modal, teknologi, dan jumlah produksi berpengaruh tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri pakaian jadi di Kota Denpasar. Tingkat upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan modal, teknologi, dan jumlah produksi berpengaruh negative terhadap penyerapan tenaga kerja industri pakaian jadi di Kota Denpasar.

Takyuddin (2016) melakukan penelitian tentang Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Percetakan Foto Copy di Kota Kendari menunjukkan hasil bahwa tenaga kerja terserap pada 10 usaha percetakan adalah 70 pekerja. Upah yang ditawarkan pengusaha percetakan foto copy di Kendari lebih rendah dari upah minimum regional. Upah yang lebih rendah tidak berpengaruh pada perilaku pekerja terhadap penyerapan tenaga kerja.

Mulyadi, Hardiani, & Umiyata (2018) melakukan penelitian tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa unit usaha, inventasi dan upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi. Meskipun jumlah unit usaha dan

upah tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi.

Susiati (2013) melakukan penelitian tentang penyerapan tenaga kerja bagi masyarakat Desa Perangat Selatan Pada PT.Kutai Sawit Plantation Kecamatan Marang Kayu hasil penelitian menunjukkan kesempatan atau peluang kerja dibutuhkan masyarakat yang peka dan mau mencari informasi tentang industri. Tingkat pendidikan dan pengalaman menjadi salah satu tolak ukur dalam penerimaan karyawan dan tingkat pendidikan minimal SD dan maksimal tingkat SMA.

Perbedaan mendasar dari penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu penelitian sebelumnya focus kajiannya pada faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yang dikaji masih secara umum kemudian analisis penelitiannya menggunakan regresi linear berganda sedangkan dalam penelitian ini focus kajiannya lebih mendetail yaitu pada karakteristik tenaga kerja lokal serta faktor pendukung dan penghambat penyerapan tenaga kerja lokal, Objek pada penelitian ini berfokus pada penyerapan tenaga kerja lokal di Desa Celukan Bawang khususnya yang bekerja di PLTU Celukan Bawang dan berdomisili di Desa Celukan Bawang sesuai dengan ktp yang dimiliki. Penelitian ini menggunakan pendekatan keruangan. Yang menjadi pembeda lain adalah lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan di Desa Celukan Bawang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dipaparkan maka menarik untuk diteliti mengenai Eksistensi Tenaga Kerja Lokal pada PLTU Celukan Bawang. Dilaksanakannya penelitian ini agar dapat menggambarkan karakteristik tenaga kerja lokal, faktor pendukung dan penghambat penyerapan tenaga kerja lokal di Desa Celukan Bawang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan dalam mengembangkan kebijakan yang lebih memadai.

## **2. Metode**

Penelitian ini adalah penelitian studi kasus dengan menggunakan teknis analisis deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Penelitian ini memusatkan diri secara intensif pada suatu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus diperoleh dari semua pihak bersangkutan dengan kata lain dalam studi ini dikumpulkan dari berbagai sumber (Nawawi, 2003). Rancangan penelitian ini dimaksudkan untuk memecahkan atau menjawab penyerapan tenaga kerja pada PLTU Celukan Bawang serta faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat penyerapan tenaga kerja lokal tersebut.

Subjek dalam penelitian ini adalah pihak desa Celukan Bawang, pihak perusahaan PLTU Celukan Bawang, tenaga kerja lokal yang bekerja di PLTU. Populasi dan sampel pada penelitian ini mengacu pada subyek yang ada. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 317 tenaga kerja, tetapi ini bukan merupakan sumber utama dalam penelitian, melainkan hanya dijadikan sebagai data pendukung. Data pendukung merupakan data yang diperoleh dari informan lainnya yang bukan merupakan informan kunci. Populasi dalam penelitian ini adalah subjek penelitian yang tiada lain yaitu pihak desa Celukan Bawang, pihak perusahaan pengelola PLTU yang nantinya menjadi sumber data utama dalam penelitian ini.

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara langsung dengan responden. Data yang dikumpulkan meliputi: (1) Karakteristik responden meliputi: umur, jenis kelamin, status kawin, beban tanggungan keluarga, tingkat pendidikan, asal pekerja, lama kerja, sistem upah, lama jam kerja. (2) Data faktor yang pendukung dan penghambat penyerapan tenaga kerja yang dikumpulkan melalui pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisisioner seperti: Pengalaman bekerja, kualitas tenaga kerja (tingkat pendidikan, struktur umur tenaga kerja, motivasi dan etos kerja), tingkat upah yang diterima dari perusahaan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari arsip catatan kantor atau yang diperoleh dari instansi-instansi pemerintah daerah. Data sekunder digunakan untuk melengkapi data primer dan sebagai alat bantu analisa data. Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data jumlah tenaga kerja lokal dan data monografi daerah penelitian, meliputi data komposisi penduduk menurut tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia.

Tahap awal dalam analisis data adalah pengolahan data yang dimaksud untuk mengidentifikasi data diperoleh dari responden. Setelah diolah, maka data responden tersebut digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan. Tahap pengolahan data meliputi editing data, pengkodean data, dan tabulasi data. Setelah dilakukan pengolahan, maka data siap untuk dianalisis. Analisis digunakan disesuaikan dengan masalah yang ada. Adapun teknik analisis

data tiap-tiap rumusan masalah yaitu: (1) Data mengenai karakteristik tenaga kerja lokal di PLTU Celukan Bawang dianalisis menggunakan analisis presentase tabel frekuensi, dimana dalam teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif presentase dalam bentuk tabel tunggal. Tabel frekuensi digunakan untuk menjelaskan bagaimanakah karakteristik-karakteristik tenaga kerja PLTU Celukan Bawang. Variabel-variabel yang dianalisis diantaranya: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, Setelah data dimasukkan atau ditabulasikan dan selanjutnya di deskripsikan secara sistematis dan diinterpretasikan dalam bentuk laporan sebagai hasil penelitian dan dibuat dalam bentuk kesimpulan, (2) Data faktor pendukung dan penghambat penyerapan tenaga kerja lokal PLTU Celukan Bawang dianalisis menggunakan analisis deksriptif kuantitatif. Data faktor pendukung dan penghambat penyerapan tenaga kerja lokal sebagai tenaga kerja didapatkan dengan cara melakukan wawancara secara mendalam pada pihak perusahaan yaitu PLTU Celukan Bawang selaku pengambil keputusan dalam penyerapan tenaga kerja. Wawancara akan dilakukan dengan berpedoman pada kuisioner atau instrumen penelitian yang telah disiapkan sebelumnya. Data kemudian di analisis menggunakan presentase tabel frekuensi, setelah data dimasukkan atau ditabulasikan dan selanjutnya di deskripsikan secara sistematis dan diinterpretasikan dalam bentuk laporan sebagai hasil penelitian dan dibuat dalam bentuk kesimpulan.

### 3. Hasil dan pembahasan

Karakteristik tenaga kerja lokal di PLTU Celukan bawang cukup bervariasi mulai dari tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin. Perhatikan tabel berikut.

**Tabel 1.**

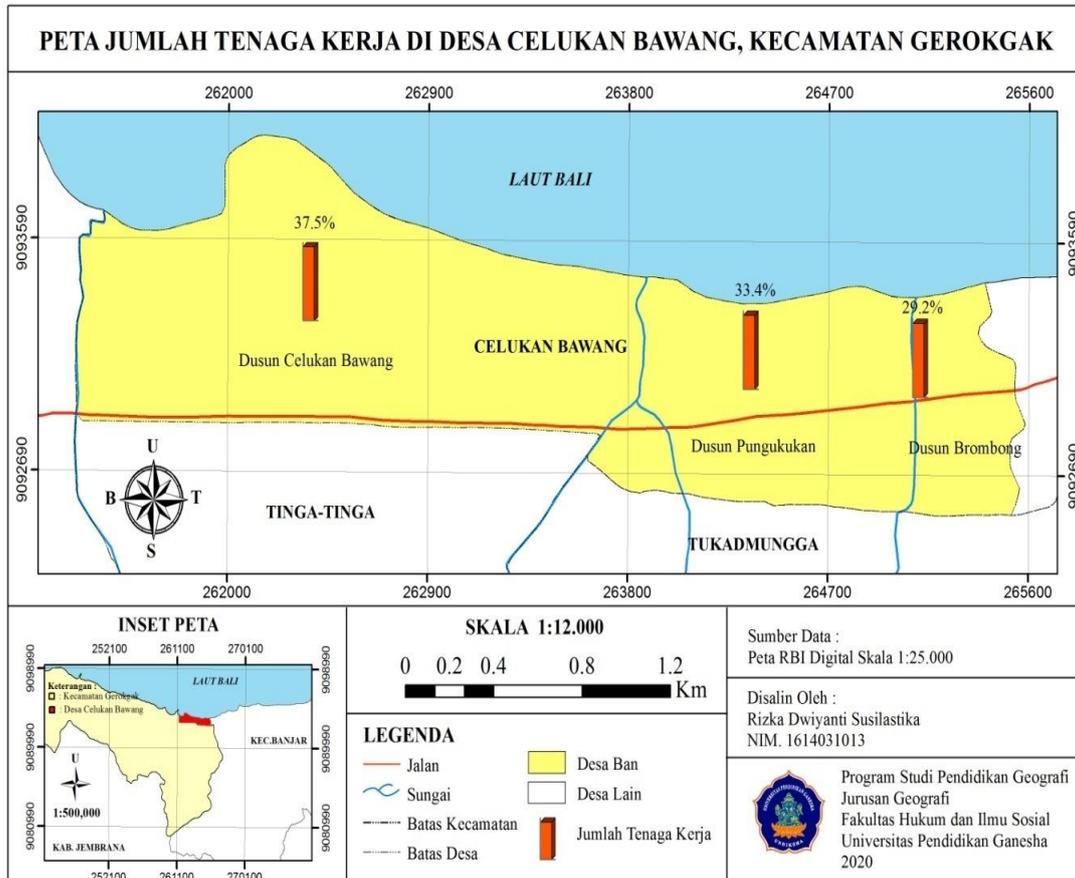
Jumlah Tenaga Kerja Lokal PLTU Celukan Bawang

No	Lokasi (Banjar Dinas)	Jumlah Tenaga Kerja Lokal	Persen (%)
(1)	(2)	(3)	(5)
1	Pungkukan	106	33.4 %
2	Celukan Bawang	119	37,5 %
3	Brongbong	92	29,2
	<b>Total</b>	317	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2020

Dari Tabel 1. diatas dapat dapat diketahui bahwa penyerapan tenaga kerja lokal di Desa celukan pada setiap banjar dinas berbeda-beda. Tenaga kerja lokal yang bekerja di PLTU Celukan Bawang paling banyak berasal dari banjar dinas Celukan Bawang dengan presentase 37, 5% atau total sebesar 119 orang . Banjar dinas Pungkukan memiliki tenaga kerja 106 orang dengan persentase 33,4%, sedangkan tenaga kerja yang paling sedikit berasal dari banjar dinas Brongbong yaitu sebesar 92 orang dengan persentase 29,2 %. Penyerapan tenaga kerja pada banjar dinas Celukan Bawang tinggi, hal ini dikarenakan tenaga kerja rata-rata merupakan tenaga kerja yang memilih keahlian lebih dari segi tingkat pendidikan dibandingkan banjar lain. Banjar Desa Celukan Bawang merupakan satu satunya banjar yang berisikan tenaga kerja mulai dari tingkatan SMP, SMA hingga Sarjana, sedangkan pada banjar lain tidak ada tenaga kerja yang berasal dari lulusan sarjana. Hal inilah yang menjadi alasan banyaknya masyarakat lokal di Desa Celukan Bawang yang diserap untuk bekerja di PLTU yang diharapkan nantinya akan lebih meningkatkan hasil produktif karena memiliki kelebihan dari segi tingkatan pendidikan dan juga kemampuan tenaga kerja tersebut. Penyerapan tenaga kerja lokal jika dilihat dari segi lokasi, tiap-tiap banjar memiliki peluang yang sama selagi masyarakat lokal masih berasal dari Desa Celukan Bawang hanya saja yang membuat diterima dan tidaknya sesuai dengan syarat-syarat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini serupa juga dengan penelitian (Agustin & Sukamdi, 2019), Angkatan Kerja Perusahaan Rokok Kretek di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Hasilnya Distribusi wilayah asal tenaga kerja tersebar hampir ke seluruh wilayah Kabupaten Kudus namun tidak merata seluruh desa yang ada di Kabupaten Kudus. Mayoritas masyarakat yang bekerja di pabrik rokok cenderung berasal dari daerah sekitar tempat kerja, hal tersebut dikarenakan faktor jarak lokasi tempat tinggal ke tempat kerja akan mempengaruhi seseorang dalam memilih tempat bekerja.

Untuk lebih jelasnya mengenai sebaran jumlah tenaga kerja Desa Celukan Bawang dapat dilihat pada Gambar 2. Peta Jumlah Tenaga Kerja Lokal Desa Celukan Bawang.



**Gambar 2.** Peta jumlah tenaga kerja lokal di Desa Celukan Bawang

**Tabel 2.**  
Jumlah Tenaga Kerja Lokal PLTU Celukan Bawang Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Tenaga Kerja Lokal	Presentase
(1)	(2)	(3)
17-25	99	31,2%
26-35	63	19,8%
36-45	53	16,7%
46-55	60	18,9%
56-65	42	13,2 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2020

Dari Tabel 2. diatas dapat dapat diketahui bahwa usia tenaga kerja lokal pada PLTU yang paling banyak berada pada rentangan usia 17-25 yaitu berjumlah 99 jiwa dengan presentase 31,2 %, usia 26-34 berjumlah 63 jiwa dengan presentase 19,8%, usia 36-45 berjumlah 53 dengan presentase 16,7 %, usia 46-55 berjumlah 60 dengan presentase 18,9% dan yang paling rendah berada di tingkatan usia 56-65 dengan jumlah 42 jiwa dengan presentase 13,2%. Berdasarkan hasil wawancara rentang usia 17-25

tahun memiliki presentase tertinggi karena pada umumnya tenaga kerja yang terserap pada rentang usia 17-25 tahun adalah tenaga kerja yang baru selesai lulus dari bangku SMA dan tidak melanjutkan ke perguruan tinggi, dan sebagiannya adalah masyarakat lokal yang tidak memiliki pekerjaan, sehingga ketika ada perekrutan tenaga kerja asal PLTU Celukan Bawang banyak dari masyarakat lokal rentang usia 17-25 tahun ikut mendaftar. Selain itu rentang usia 17-25 tahun adalah tenaga kerja lokal yang masih muda dan belum berkeluarga, sehingga belum ada tanggungan biaya tetap yang menjadi beban tambahan dari perusahaan. Pada usia 17-25 tahun juga dimana kekuatan fisik tenaga kerja lokal dalam kondisi *power* sehingga perusahaan dapat memaksimalkan kemampuan mereka dalam proses produksi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Sasongko & Triwijayanti, 2014), Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perhotelan Dan Restoran di Kecamatan Pacet Kabupaten Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan spesifikasi tenaga kerja karyawan pada sektor hotel lebih memprioritaskan usia dalam hal ini usia kerja yaitu rata-rata 18-25 tahun. Kelompok usia muda dianggap lebih muda memperoleh pekerjaan daripada kelompok usian lainnya. Calon tenaga kerja pada kelompok usia ini dianggap lebih kuat secara fisik dan umumnya telah menempuh pendidikan yang memadai.

**Tabel 3.**

Jumlah Tenaga Kerja Lokal PLTU Celukan Bawang Berdasarkan jenis kelamin

Jumlah tenaga kerja (1)	Banjar dinas			Presentase (5)
	Pungkukan (2)	Celukan Bawang (3)	Brongbong (4)	
<b>Laki-laki</b>	106	102	92	35,3%
<b>Perempuan</b>	0	17	0	5,6 &

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2020

Dari Tabel 3. diatas dapat dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja p[ada PLTU Celukan Bawang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki yang berjumlah 300 jiwa dengan presentase sebesar 35,3% sedangkan tenaga kerja perempuan hanya berjumlah 17 jiwa dengan presentase 5,6%. Berdasarkan hasil wawancara, tenaga kerja laki-laki yang mendominasi di anggap lebih mampu dan lebih dipercayakan dalam proses produksi di perusahaan dibandingkan dengan tenaga kerja wanita. Pada umumnya tenaga kerja wanita di PLTU Celukan Bawang hanya bekerja di bagian kantin sebagai juru masak karena sangat sedikit tenaga kerja wanita yang berkualitas untuk ditempatkan pada bagian-bagian yang dibutuhkan perusahaan. Tenaga kerja wanita di PLTU Celukan bawang kebanyakan berasal dari banjar celukan bawang, hal ini di karenakan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita kebanyakan berasal dari Banjar Dinas Celukan Bawang.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang di kaji (Arrozzi & Sutrisna, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable jenis kelamin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hasil memberikan bukti empiris bahwa adanya perbedaan lama mencari kerja antara pencari kerja yang berjenis kelamin laki-laki dengan pencari kerja berjenis kelamin perempuan. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian (Yani, 2014), menunjukkan bahwa orang yang menganggap jenis kelamin sebagai penentu seseorang mencari kerja ini, diperlambat mendapatkan kerjadengan adanya pekerjaan yang mengkhususkan hanya untuk jenis kelamin tertentu saja. Hal ini dikarenakan bahwa adanya pekerjaan yang mensyaratkan jenis kelamin tertentu dapat membuat seseorang lebih fokus dan sesuai bidang yang cocok terhadap pekerjaan yang disediakan karena terkadang beda jenis kelamin, beda pula jenis pekerjaan yang cocok untuk didapatkannya

**Tabel 4.**

Jumlah Tenaga Kerja Lokal PLTU Celukan Bawang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah tenaga kerja (Jiwa)	Persentase (%)
----	--------------------	----------------------------	----------------

(1)	(2)	(3)	(4)
1	SMP	84	26,4 %
2	SMA	136	42,9 %
3	Perguruan Tinggi	97	30,5%
<b>Jumlah</b>		<b>317 jiwa</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Pengelolahan Data Primer, 2020

Dari Tabel 4. diatas dapat dapat diketahui bahwa jumlah tenaga Ditinjau dari tingkat pendidikan sangat bervariasi, secara keseluruhan tenaga kerja lokal yang bekerja di PLTU rata-rata memiliki tingkat pendidikan terendah mulai dari SMP, SMA, hingga Perguruan Tinggi. Berdasarkan tabel 4. Jumlah tenaga kerja lokal terbanyak berasal dari tingkatan pendidikan SMA yaitu berjumlah 136 jiwa dengan presentase sebesar 42,9%, Perguruan tinggi berjumlah 97 jiwa dengan presentase 30,5% dan terendah berada pada tingkatan SMP yaitu berjumlah 84 jiwa dengan presentase sebesar 26,4%

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja lokal asal Desa Celukan Bawang yang bekerja di PLTU Celukan Bawang bervariasi jumlahnya pada masing-masing banjar dinas, yang paling banyak berasal dari banjar dinas celukan bawang yaitu berjumlah 119 jiwa dengan presentase 37,5% dan terendah berada pada banjar dinas Brongbong yaitu 92 jiwa dengan presentase 29,2%. Usia tenaga kerja lokal pada PLTU yang paling banyak berada pada rentangan usia 17-25 yaitu berjumlah 99 jiwa dengan presentase 31,2 %, usia 26-34 berjumlah 63 jiwa dengan presentase 19,8%, usia 36-45 berjumlah 53 dengan presentase 16,7 %, usia 46-55 berjumlah 60 dengan presentase 18,9% dan yang paling rendah berada di tingkatan usia 56-65 dengan jumlah 42 jiwa dengan presentase 13,2%.

Tenaga kerja lokal pada PLTU Celukan Bawang dinominasi oleh tenaga kerja laki-laki yaitu berjumlah 300 dengan presentase 35,3% sedangkan perempuan berjumlah 17 jiwa dengan presentase 5,6%. Hal ini dikarenakan tenaga kerja laki-laki dianggap lebih mampu bekerja di bagian produksi sehingga lebih berfokus pada bagian mesin, operator.

Tenaga kerja lokal pada PLTU Celukan Bawang berdasarkan tingkat pendidikan, sangat bervariasi mulai dari SMP, SMA dan Perguruan Tinggi, namun yang paling banyak berasal dari tingkatan pendidikan SMA dengan jumlah 136 jiwa dengan presentase 42,9 % dan yang paling sedikit berasal dari tingkatan pendidikan SMP yang berjumlah 84 jiwa dengan presentase 26,4%. Tenaga kerja yang tamatan SMP jumlahnya tidak terlalu banyak, diakibatkan kebanyakan dari mereka bekerja karena faktor keberuntungan. Tenaga kerja yang umumnya lulusan SMP biasanya di jadikan tenaga kerja tetap di PLTU karena mereka sudah terlibat menjadi tenaga kerja dari awal proyek pembangunan PLTU, karena etos kerja mereka bagus kemudian dijadikan tenaga kerja tetap di PLTU hingga sekarang.

Penelitian ini serupa dengan penelitian (Putri, Adam, & Wenno, 2017). Hasilnya penelitian menunjukkan bahwa karakteristik tenaga kerja di industri terdiri dari dominasi kelompok umur muda 18 sampai dengan 31 tahun, sebagian besar mengecap pendidikan SMP, rata-rata pengalaman bekerja 2 sampai 5 tahun, upah tenaga kerja sebesar Rp. 2.500.000,- perbulan.

**Tabel 5.**  
Faktor Pendukung Serap Tenaga Kerja

No	Banjar Dinas	Faktor Pendukung		
		Kualitas Tenaga Kerja	Pengalaman Kerja	Lokasi
1	Pungkukan	6	8	5
2	Celukan Bawang	11	7	3
3	Brongbong	7	5	4
<b>Responden</b>		<b>24</b>	<b>20</b>	<b>12</b>
<b>Presentase</b>		<b>27,5 %</b>	<b>22,5 %</b>	<b>13,7%</b>

Sumber: Pengelolahan Data Primer, 2020

Dari Tabel 5. diatas dapat dapat diketahui bahwa faktor pendukung utama berasal dari kualitas tenaga kerja dengan presentase sebesar 27,5% . Hal ini karena kualitas tenaga kerja di anggap sangat penting untuk keberlanjutan produksi sehingga tenaga kerja yang diserap harus memiliki kualitas yang sudah ditetapkan. Faktor selanjutnya adalah pengalaman kerja dengan presentase 22,5%. Pengalaman bekerja berada pada presentase 22,5% , setelah kualitas tenaga kerja, tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja sudah pasti akan diserap menjadi tenaga kerja tetap sesuai dengan skill yang dimiliki berdasarkan sertifikat yang dimiliki, sehingga pengalaman bekerja berada pada posisi kedua setelah Kualitas tenaga kerja dan yang terakhir yaitu lokasi dengan presentase sebesar 13,7%. Lokasi menjadi salah satu faktor pendukung dalam penyerapan tenaga kerja, karena tenaga kerja lokal yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah tenaga kerja yang berasal dari lokasi berdirinya perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung daya serap tenaga kerja pada PLTU Celukang bawa adalah yang utama berasal dari kualitas tenaga kerja, selanjutnya pengalaman kerja. . Untuk penjelasan lebih jelas tentang faktor pendukung tenaga kerja lokal pada PLTU Celukan Bawang sebagai berikut:

Kualitas tenaga kerja merupakan faktor utama yang mendorong diserapnya masyarakat lokal untuk menjadi tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja dibagi menjadi beberapa indikator meliputi: tingkatan pendidikan, kemampuan berbahasa. Berdasarkan hasil wawancara salah satu faktor yang menyebabkan penyerapan tenaga kerja lokal rendah yaitu tingkat pendidikan masyarakat Desa Celukan Bawang yang masih tergolong rendah, belum sesuai dengan permintaan Perusahaan. Perusahaan lebih mengutamakan masyarakat yang berpendidikan minimal paling rendah SMA dan paling tinggi Perguruan tinggi. Hal tersebut sudah menjadi salah satu syarat perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Namun jika dilihat pada kenyataan dilapangan berdasarkan tabel 4. masih banyak tenaga kerja lokal yang berasal dari tamatan SMP, sehingga tidak sesuai dengan standarisasi yang diwajibkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, tenaga kerja yang lulusan SMP kebanyakan berasal dari tenaga kerja lama yang telah bekerja sebelum PLTU beroperasi yakni sejak Proyek pembangunan PLTU. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dianggap sebagai patokan utama oleh perusahaan agar dapat menyerap tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki skill yang lebih, hal ini karena akan sangat berpengaruh dengan skill dan keahlian tenaga kerja.

Tingkat pendidikan tenaga kerja yang rendah juga berpengaruh dengan kemampuan berbahasa. Pada dasarnya tenaga kerja di PLTU hampir seluruhnya tidak mampu berbahasa mandarin. Tenaga kerja yang bertugas sebagai penerjemah merupakan tenaga kerja asing, hal ini juga menjadi salah satu penyebab mengapa rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal. Hampir semua teknologi yang ada perusahaan merupakan teknologi yang berasal dari luar negeri sehingga mengharuskan tenaga kerja tekhususnya yang berada pada bagian operator, maintenance harus mampu menguasai bahasa mandarin. Jika dilihat dari kualitas masyarakat lokal di Desa Celukan Bawang hampir sebagiannya belum sesuai dengan permintaan tingkat pendidikan yang diminta oleh perusahaan, sehingga dalam praktek di lapangan, perusahaan lebih memilih untuk memperkerjakan tenaga kerja asing yang kualitasnya lebih unggul dari tenaga kerja lokal baik dalam bidang pendidikan maupun kemampuan berbahasa.

Penelitian ini serupa dengan penelitian (Kurniawan, 2018) , Analisis penyerapan tenaga Kerja di Industri kecil Konveksi studi kasus di kelompok usaha bersama konveksi Kabupaten Tulungagung. Hasilnya tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja Industri Kecil Konveksi. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan menambah keahlian dan keterampilan maupun pengetahuan sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas, yang mana tingkat produktivitas ini akan mempengaruhi kondisi permintaan tenaga kerja itu sendiri.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian (Sugiharso & Nazara, 2004) menggambarkan pendidikan digunakan sebagai *entry point* strategi dalam perekrutan tenaga kerja. Perekrutan dilakukan perusahaan berdasarkan jenis pekerjaan tertentu berdasarkan kemampuan secara teknik yang memang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ganie, 2017) yang menghasilkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau.

Pengalaman bekerja merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja lokal yang ingin bekerja di PLTU , Pengalaman bekerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan apakah masyarakat lokal Desa Celukan Bawang berhak bekerja di PLTU apa tidak. Berdasarkan hasil wawancara di daerah penelitian, responden mengatakan bahwa untuk bekerja di PLTU, perusahaan

akan ditanyakan pengalaman bekerja, sehingga dari calon tenaga kerja harus mampu memberikan sertifikat pengalaman bekerjanya, misal, sebelumnya tenaga kerja pernah bekerja dimana dan bagian apa hal ini bertujuan agar perusahaan mampu melihat *skill* dari calon tenaga kerja agar mampu di posisikan pada bagian yang sesuai dengan *skill* calon tenaga kerja. Jika calon tenaga kerja memiliki pengalaman bekerja dengan dibuktikan dengan adanya sertifikat maka calon tenaga kerja dapat diterima bekerja di perusahaan PLTU.

Jika dilapangan tenaga kerja tidak mampu atau tidak memiliki sertifikat sesuai dengan bagian yang dibutuhkan perusahaan maka tenaga kerja tersebut akan ditolak sebagai tenaga kerja PLTU Celukan Bawang. Hal inilah yang menyebabkan banyak masyarakat di Desa Celukan Bawang yang belum terserap sebagai tenaga kerja lokal di PLTU secara optimal, karena kebanyakan dari masyarakat tersebut merupakan nelayan yang tidak memiliki *skill* atau pengalaman bekerja dibagian mesin, operator seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Indayati et al., 2010) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil Genteng. Hasilnya menunjukkan pengalaman pekerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja kecil Genteng di Desa.

Penelitian ini juga serupa dengan (Susiaty, 2013) melakukan penelitian tentang penyerapan tenaga kerja bagi masyarakat Desa Perangat Selatan Pada PT.Kutai Sawit Plantation Kecamatan Marang Kayu hasil penelitian menunjukkan kesempatan atau peluang kerja dibutuhkan masyarakat yang peka dan mau mencari informasi tentang industry. Tingkat pendidikan dan pengalaman menjadi salah satu tolak ukur dalam penerimaan karyawan dan tingkat pendidikan minimal SD dan maksimal tingkat SMA.

Lokasi juga merupakan salah satu faktor pendukung penyerapan tenaga kerja kerja lokal. Hal ini karena pihak perusahaan PLTU harus mengikuti kebijakan pemerintah, bahwa PLTU celukan bawang harus mengutamakan tenaga kerja lokal yang berasal dari lokasi berdirinya PLTU tersebut. Salah satu faktor yang mendukung diterimanya tenaga kerja lokal adalah jika alamat sesuai ktp berlokasi di Desa Celukan Bawang. Pertimbangan lokasi sebagai syarat diterimanya masyarakat lokal juga agar tenaga kerja lokal yang bekerja di PLTU bisa dengan mudah dan tepat waktu ke PLTU.

**Tabel 6.**  
Faktor Penghambat Serap Tenaga Kerja

No	Banjar Dinas	Faktor penghambat	
		Keahlian Tenaga Kerja	Struktur Umur
1	Pungkukan	6	4
2	Celukan Bawang	5	4
3	Brongbong	6	6
	<b>Responden</b>	<b>17</b>	<b>14</b>
	<b>Presentase</b>	<b>19,5%</b>	<b>16,1%</b>

Sumber: Pengelolahan Data Primer, 2020

Dari Tabel 5. diatas dapat dapat diketahui bahwa faktor penghambat utama berasal dari keahlian tenaga kerja dengan presentase sebesar 19,5% . Hal ini karena, jika masyarakat lokal yang ingin melamar tidak memiliki keahlian yang sesuai dengan syarat dan standarisasi perusahaan maka masyarakat tesebut tidak dapat diterima karena tidak sesuai dengan yang dibutuhkan. Perusahaan hanya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus pada masing-masing bagian karena akan berdampak pada hasil produksi. Faktor selanjutnya yaitu struktur umur dengan prsentase sebesar 16,1 %.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penghambat daya serap tenaga kerja pada PLTU Celukang bawang adalah yang utama berasal dari keahlian tenaga kerja, selanjutnya struktur umur. Untuk penjelasan lebih jelas tentang faktor penghambat tenaga kerja lokal pada PLTU Celukan Bawang sebagai berikut :

Keahlian tenaga kerja merupakan faktor utama yang dapat menghambat penyerapan tenaga kerja. Tenaga kerja yang ingin bekerja di PLTU harus memiliki keahlian khusus sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan PLTU. Pada kenyataan di lapangan salah satu yang menjadikannya sulit diterimanya masyarakat lokal Desa Celukan Bawang untuk bekerja di PLTU adalah kebanyakan dari masyarakat tidak memiliki keahlian baik di bagian operator, mesin atau bagian kelistrikan lainnya, sehingga pihak perusahaan sangat sulit dan membatasi penerimaan masyarakat lokal sebagai tenaga kerja di PLTU, hal ini juga disadari oleh perusahaan karena memang sebelumnya belum ada industri kelistrikan yang berdiri di Celukan Bawang, sehingga menyebabkan minimnya keahlian bagian kelistrikan.

Hal ini juga merupakan salah satu yang menyebabkan mengapa pihak perusahaan PLTU lebih banyak menyerap tenaga kerja asing karena dari segi keahlian tenaga kerja lokal sudah kalah jauh dibandingkan tenaga kerja asing. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ilhami, 2014) yang berjudul Analisis Penyerapan tenaga kerja di Indonesia menghadapi MEA 2015. Hasilnya menunjukkan kurangnya keahlian yang dimiliki tenaga kerja di Indonesia mengakibatkan produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja di Indonesia cenderung rendah. Padahal produktivitas sendiri memiliki pengaruh nyata terhadap penyerapan tenaga kerja di sembilan sektor utama di Indonesia.

Struktur umur atau usia juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tidak diserapnya masyarakat lokal. Usia yang dibutuhkan oleh perusahaan PLTU berdasarkan hasil wawancara pada responden adalah Tenaga kerja yang berada pada usia produktif yaitu umur 15 tahun keatas.

Jika dilihat dari struktur umur masyarakat lokal desa Celukan Bawang terdapat 1,708 orang berada pada usia non produktif. Kebanyakan masyarakat yang ingin bekerja di PLTU adalah masyarakat yang tidak tamat SD, dan yang tidak bersekolah sama sekali yang masih berada pada usia non produktif, karena pihak perusahaan masih mempertimbangkan umur sebagai syarat bekerja maka masyarakat lokal yang belum memasuki usia produktif maupun yang bukan lagi usia produktif tidak dapat diserap oleh perusahaan atau tidak dapat dijadikan sebagai tenaga kerja oleh perusahaan. Hal inilah yang menjadi salah satu penghambat penyerapan masyarakat lokal sebagai tenaga kerja PLTU Celukan Bawang.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cantika, 2019) dengan judul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita sektor informal di Jawa Timur. Hasilnya menunjukkan usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur. Artinya, setiap kenaikan usia pada batas usia produktif akan meningkatkan jumlah tenaga kerja wanita yang terserap Di Provinsi Jawa Timur.

#### **4. Simpulan dan saran**

Berdasarkan dai hasil penelitian tentang kajian daya serap tenaga kerja lokal pada PLTU Celukan Bawang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut, Pertama, karakteristik tenaga kerja lokal pada PLTU Celukan Bawang bervariasi dilihat dari struktur umur, yang mendominasi adalah kelompok umur 17-25 tahun sebesar 31,2% dan terendah umur 56-65 sebesar 13,2%. , tingkat pendidikan yang mendominasi yaitu sma sebesar 42,9%, dilihat dari jenis kelamin, tenaga kerja laki-laki yang mendominasi sebesar 35,3% . Kedua, faktor pendukung penyerapan tenaga kerja lokal yang utama berasal dari kualitas tenaga kerja, pengalaman tenaga kerja dan lokasi. Ketiga, faktor penghambat tenaga kerja lokal yang utama berasal dari keahlian tenaga kerja dan struktur umur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut, Bagi masyarakat lokal Desa Celukan Bawang, diharapkan agar mampu menambah keahlian baik dari segi tingkat pendidikan, penguasaan bahasa asing, skill sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh PLTU agar mampu bersaing dengan tenaga kerja asing. Bagi Pemerintah, Jika kualitas tenaga kerja lokal masih rendah khususnya dibagian yang dibutuhkan bisa dilakukan pembinaan dan pengembangan SDM masyarakat lokal, kemudian perlu disusun perda yang mengatur perekrutan tenaga kerja dimana perusahaan diwajibkan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal dari pada tenaga kerja asing.

### Daftar Rujukan

- Agustin, F., & Sukamdi. (2019). Penyerapan Angkatan Kerja Perusahaan Rokok Kretek di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. *Jurnal Bumi Indonesia*, 8(4).
- Arrozzi, F., & Sutrisna, K. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari kerja Bagi Tenaga kerja Terdidik di Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 7(12).
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. (2018). Kecamatan Gerograk dalam Angka.
- Cahyadi, L. D. C. (2018). Penelitian tentang Analisis Faktor yang mempengaruhi penyerapan Tenaga Kerja Industri kreatif Di Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi*.
- Cantika, I. B. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal Di Jawa Timur*. Universitas Brawijaya Malang.
- Eko, P. (2018). Banjir Tenaga Kerja Asing Asal Tiongkok.
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah Tingkat Pendidikan Jumlah Penduduk Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Eksekutif*, 14.
- Ilhami, A. (2014). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Menghadapi MEA 2015*. Institut Petanian Bogor.
- Indayati, Indartini, M., & Djumhariyati, R. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng (Studi Kasus Di Desa Baderan Kec.Geneng Kab. Ngawi). *Sosial*, 11(2), 3.
- Kurniawan, M. A. (2018). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Industri Kecil (Studi Kasus di Kelompok Usaha Bersama Konveksi Kabupaten Tulungagung)*. Univesitas Brawijaya.
- Muhajir, A. (2018). PLTU Celukan Bawang Meracuni Bali.
- Mulyadi, A., Hardiani, & Umiyata, E. (2018). Penelitian tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi. *Perdagangan Industri Dan Monoter*, 6, 1.
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.
- Putri, K. E., Adam, F. P., & Wenno, N. F. (2017). Karakteristik Tenaga Kerja Idustri Kecil Tahu-Tempe Di UD SR Kelurahan Rijali Kecamatan Sirimau Kota Ambo n. *Agribisnis*, 5(1), 3.
- Sasongko, P., & Triwijayanti, D. (2014). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perhotelan Dan Restoran di Kecamatan Pacet Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 6(2).
- Sifak, M. (2016). *Dampak Proyek Pembangunan PLTU Tanjung Jati-B Terhadap Peluang Kerja ( Studi kasus di Desa Tubanan Kembang Jepara)*. Universitas Negeri Semarang.
- Sugiharso, S., & Nazara, S. (2004). Fenomena Pekerja "Overeducation" di Pasar Kerja di Indonesia. *Ilmu Ekonomi*, 4(2), 1-2.
- Susiati. (2013). Penelitian tentang penyerapan tenaga kerja bagi masyarakat Desa Perangat Selatan Pada PT.Kutai Sawit Plantation Kecamatan Marang Kayu. *Jurnal Pemerintahan*, 1, 4.
- Takyuddin, M. (2016). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Percetakan Foto Copy Di Kota Kendari. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 80-89.
- Wicaksono, L. (2015). Warga Lokal di Dianggap Belum Layak Bekerja di PLTU Celukan Bawang.
- Yani, A. (2014). Analisis Lama Mencari Kerja bagi Tamatan Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi*, 1(2).