



SAMARINDA MAJU
KOTA PERADABAN

SUKSES BERKELANJUTAN
UNTUK SAMARINDA MAJU

BerAKHLAK [>]
bangga
melayani
bangsa

RENCANA TENAGA KERJA DAERAH KOTA SAMARINDA TAHUN 2025–2029



DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARINDA

 www.disnaker.samarindakota.go.id

 disnaker.smd@mail.com

 Jl. Basuki Rahmat No.78

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmat dan Karunianya Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dapat Menyusun Buku Rencana Tenaga Kerja Daerah Kota Samarinda Tahun 2025-2029. Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja merupakan amanat dan implementasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah RI. Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan, Penyusunan dan Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.

Buku Rencana Tenaga Kerja Daerah Kota Samarinda ini membuat data/informasi proyeksi penduduk usia kerja, angkatan kerja, kesempatan kerja, proyeksi tingkat pengangguran serta kebijakan dalam penciptaan kesempatan kerja. Angka-angka perkiraan dalam buku ini telah disesuaikan dengan data dan informasi mutakhir, dengan menggunakan berbagai asumsi perkembangan ekonomi nasional dan proyeksi ketenagakerjaan serta melalui serangkaian diskusi dengan berbagai pihak terkait seperti Badan Perencana Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan, Badan Pusat Statistik, Instansi Pemerintah maupun Swasta serta sektor lapangan usaha.

Rencana yang dimuat dalam RTKD ini merupakan rencana indikatif yang digunakan untuk pembinaan ketenagakerjaan secara umum. Oleh karena itu variable, koefisien dan angka-angka yang terdapat didalamnya dapat dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan nyata yang terjadi. Kami menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dalam buku ini, untuk itu kami mengharapkan saran konstruktif dari pembaca dan seluruh pihak terkait guna penyempurnaan dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan ini kami menyampaikan terimakasih banyak kepada pihak yang berpartisipasi dalam penyusunan RTKD jangka menengah tahun 2025-2029 dan akhirnya kami mengharapkan kiranya buku RTKD jangka menengah ini dapat kita gunakan sebaik-baiknya sebagai acuan dalam pembangunan ketenagakerjaan di lingkup nasional, daerah dan sektoral.

Samarinda, 20 November 2025



Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kota Samarinda,

HI YUYUN PUSPITANINGRUM, AP, MH

Pembina Tk. I IV/b

NIP. 19751212 199501 2 001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar isi	ii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Dasar Hukum	3
C. Tujuan.....	3
D. Metodologi	4
E. Sumber Data	5
F. Pengertian	6
G. Sistematika	7
BAB II KONDISI KETENAGAKERJAAN KOTA SAMARINDA	
A. Perekonomian.....	8
B. Potensi Daerah	15
C. Penduduk Usia Kerja	22
D. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	29
E. Angkatan Kerja	34
F. Penduduk Yang Bekerja	40
G. Pengangguran	54
H. Produktivitas Tenaga Kerja	65
I. Pelatihan Tenaga Kerja	67
J. Penempatan Tenaga Kerja	68
K. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	69
BAB III PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA	
A. Perkiraan Penduduk Usia Kerja	72
B. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	75
C. Perkiraan Angkatan Kerja	78
BAB IV PERKIRAAN KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA	
A. Perkiraan Perekonomian	82
B. Rencana Pengembangan Potensi Daerah	86
C. Perkiraan Kesempatan Kerja	88
D. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja	102
E. Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja	104
F. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja	107
G. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	111
BAB V PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA	
A. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur	114
B. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan.....	116
C. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin.....	117
BAB VI KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN	
A. Kebijakan Umum	119
B. Kebijakan Pengendalian Tambahan Angkatan Kerja	120

C.	Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan	121
D.	Kebijakan Sektoral	122
E.	Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja	127
F.	Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	128
G.	Kebijakan Lainnya	129

BAB VII PENUTUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kota Samarinda merupakan ibu kota provinsi Kalimantan Timur, Indonesia serta salah satu kota terbesar di Kalimantan. Seluruh wilayah kota ini berbatasan langsung dengan Kabupaten Kutai Kartanegara. Kota Samarinda dapat dicapai dengan perjalanan darat, laut dan udara. Dengan Sungai Mahakam yang membelah di tengah Kota Samarinda, yang menjadi "gerbang" menuju pedalaman Kalimantan Timur yang mana Kota Samarinda ikut menjadi penyangga Ibu kota Nusantara (IKN). Kota ini memiliki luas wilayah 718 kilometer persegi dan berpenduduk 888.184 jiwa pada tahun 2022 (Badan Pusat Statistik Kota Samarinda), menjadikan kota ini berpenduduk terbesar di seluruh Kalimantan.

Sebagai Ibukota Provinsi Kalimantan Timur, Kota Samarinda memiliki dinamika perkembangan daerah yang pesat. Kota Samarinda adalah kota yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di Provinsi Kalimantan Timur, dengan tingkat pertumbuhan sebesar 3,2 persen jumlah penduduk kota Samarinda akan terus meningkat ke arah kota Metropolitan (jumlah penduduk lebih dari 1 juta jiwa). Hal ini akan berdampak pada semakin banyaknya angkatan kerja yang membutuhkan lapangan pekerjaan dan meningkatnya kebutuhan terhadap sarana dan prasarana masyarakat. Selain prediksi Kota Samarinda menjadi Kota Metropolitan, Kota Samarinda juga mempunyai peran penting yaitu sebagai Pusat Kegiatan Nasional (PKN) dan bersama dengan Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Balikpapan sebagai Kawasan Ekonomi Terpadu (KAPET SASAMBA). Oleh karena itu, Kota Samarinda membutuhkan Rencana Tenaga Kerja untuk dapat memberikan gambaran mengenai prediksi perkembangan penduduk dan tenaga kerja serta penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap lapangan kerja di berbagai sektor.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi maupun sosial. Dimensi ekonomi menjelaskan kebutuhan manusia akan pekerjaan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Sedangkan dimensi sosial dari pekerjaan adalah berkaitan dengan pengakuan masyarakat terhadap individu untuk berkarya dalam suatu bidang pekerjaan. Oleh karena itu upaya pembangunan selalu diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha. Dengan demikian penduduk dapat memperoleh manfaat langsung dari pembangunan. Sesuai yang diamanatkan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" Sampai saat

ini masalah ketenagakerjaan masih cukup kompleks, baik menyangkut kesulitan tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan, kualitas tenaga kerja yang relatif masih rendah, serta informasi pasar kerja yang relatif masih terbatas. Permasalahan menyangkut pengupahan pekerja yang masih rendah baik yang diakibatkan produktivitas pekerja yang masih rendah maupun akibat penerapan upah yang diterapkan oleh perusahaan. Demikian juga menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah, lingkungan kerja yang kurang baik, penempatan yang kurang sesuai dengan kompetensi dan kasus-kasus yang mempengaruhi pekerja dan pengusaha yang berakibat tidak kondusifnya aktivitas perusahaan.

Dalam konteks penciptaan lapangan kerja guna mengurangi pengangguran, diharapkan semua sektor atau lapangan usaha berkewajiban untuk mengembangkan dan memperluas kesempatan kerja, sehingga sasaran yang telah ditetapkan pemerintah untuk menekan angka pengangguran dapat tercapai. Untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang semakin banyak dan kompleks diperlukan berbagai upaya dari berbagai pihak terkait termasuk pemerintah, swasta dan berbagai elemen masyarakat. Terutama adalah instansi Pembina sektor yang mempunyai peran sangat besar dalam menciptakan kesempatan kerja. Pemerintah daerah khususnya Pemerintah dalam meningkatkan penciptaan kesempatan kerja, merumuskan strategi dan arah kebijakan ketenagakerjaan yang tepat, menyusun perangkat peraturan ketenagakerjaan yang memadai dan lain sebagainya. Salah satu sarana yang dapat digunakan untuk mendukung perumusan strategi, kebijakan dan program ketenagakerjaan yang tepat adalah dengan melakukan penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) baik jangka menengah (lima tahunan) maupun jangka pendek (tahunan). dengan penduduknya yang cukup banyak, memiliki potensi yang besar baik sebagai pelaku pembangunan maupun potensi pasar. Dalam rangka upaya mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan, berbagai kebijakan, strategi dan program ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan selama ini untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah, sampai saat ini sudah mulai menunjukkan adanya peningkatan. Sehingga permasalahan ketenagakerjaan berkurang, seperti pengangguran terbuka yang cenderung menurun dan jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang telah bekerja cenderung meningkat.

B. Dasar Hukum

Adapun yang menjadi dasar hukum dalam penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kota Samarinda 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);
3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota;
7. Permendagri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
8. Kepmendagri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Pemutakiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

C. Tujuan

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

Tujuan dari penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kota Samarinda 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 (penganggur terbuka) tahun 2025–2029 .
5. Menyusun kebijakan, strategi dan program dalam menangani masalah ketenagakerjaan.

D. Metodologi

Metodologi yang digunakan dalam menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK) Kota Samarinda Tahun 2025–2029 ini adalah sebagai berikut:

1. 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:

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

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

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

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

Keterangan:

- 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

- c. 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:

- 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

- 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)

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

E. Sumber Data

Data yang digunakan untuk penyusunan rencana tenaga kerja ini bersumber dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS), Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Instansi penyedia data dan informasi lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

F. Pengertian

- **Penduduk Usia Kerja (PUK)**
Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas.
- **Angkatan Kerja (AK)**
Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.
- **Bekerja**
Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam dalam seminggu terakhir. Kegiatan tersebut termasuk pula pekerjaan tidak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.
- **Pengangguran**
Pengangguran, terdiri dari penduduk usia kerja yang:
 - a. Tidak punya pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan;
 - b. Tidak punya pekerjaan dan sedang mempersiapkan usaha baru;
 - c. Tidak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan.
 - d. Sudah punya pekerjaan/usaha, tetapi belum mulai bekerja/berusaha.
- **Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**
Tingkat pengangguran terbuka adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.
- **Pekerja Tidak Penuh**
Pekerja tidak penuh adalah penduduk yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu). Pekerja Tidak Penuh terdiri dari:
 - a. Setengah Penganggur, adalah penduduk yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan.
 - b. Pekerja Paruh Waktu, adalah penduduk yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain.
- **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)**
Tingkat partisipasi angkatan kerja adalah persentase jumlah angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja.
- **Lapangan Pekerjaan/Lapangan Usaha**
Lapangan usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan/kantor tempat kerja atau yang dihasilkan oleh perusahaan/kantor tempat responden

bekerja. Lapangan pekerjaan/Lapangan Usaha pada publikasi ini didasarkan pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2020.

- **Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)**

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi di suatu daerah dalam suatu periode tertentu, baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan.

a. PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun berjalan. PDRB menurut harga berlaku digunakan untuk mengetahui kemampuan sumber daya ekonomi, pergeseran, dan struktur ekonomi suatu daerah.

b. PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa tersebut yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai tahun dasar. PDRB konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi secara riil dari tahun ke tahun atau pertumbuhan ekonomi yang tidak dipengaruhi oleh faktor harga.

- **Persediaan Tenaga Kerja**

Persediaan tenaga kerja adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.

- **Kebutuhan Tenaga Kerja**

Kebutuhan akan tenaga kerja adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.

G. Sistematika

Penulisan RTK Kota Samarinda Tahun 2025–2029 ini dibagi dalam 7 (tujuh) bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : KONDISI KETENAGAKERJAAN

BAB III : PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA

BAB IV : PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

BAB V : PERKIRAAN KESEIMBANGAN TENAGA KERJA

BAB VI : KEBIJAKAN DAN PROGRAM

BAB VII : PENUTUP

BAB II

KONDISI KETENAGAKERJAAN KOTA SAMARINDA

A. Perekonomian

Kondisi perekonomian merupakan indikator fundamental yang berpengaruh langsung terhadap dinamika ketenagakerjaan di suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi tidak hanya mencerminkan peningkatan kapasitas produksi dan kesejahteraan masyarakat, tetapi juga menjadi tolok ukur kemampuan daerah dalam menciptakan lapangan kerja baru, mengurangi pengangguran, serta meningkatkan kualitas tenaga kerja yang produktif. Oleh karena itu, pemantauan terhadap perkembangan perekonomian khususnya melalui indikator Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menjadi aspek penting dalam memahami keterkaitan antara sektor ekonomi dan kinerja pasar tenaga kerja di Kota Samarinda.

Kota Samarinda mengalami pertumbuhan pembangunan ekonomi yang terus meningkat setiap tahunnya. Hal ini ditunjukkan oleh besaran pertumbuhan ekonomi berdasarkan PDRB, ini merupakan indikator perekonomian yang menggambarkan kemampuan atau potensi ekonomi dan kinerja ekonomi Kota Samarinda baik dalam pengelolaan sumber daya manusia maupun sumber daya alam. Setiap nilai tambah produksi yang dihasilkan oleh Kota Samarinda akan tercatat dalam PDRB sehingga indikator ini memiliki cakupan yang bersifat makro.

Selama periode tahun 2020–2024, perekonomian Kota Samarinda menunjukkan tren pertumbuhan yang positif dan semakin kuat dari tahun ke tahun. Berdasarkan Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Konstan 2010, kinerja ekonomi kota ini mengalami pemulihan yang signifikan pascapandemi. Pada tahun 2020, laju pertumbuhan ekonomi tercatat sebesar minus 0,99 persen, menandakan kontraksi akibat dampak pandemi COVID-19 terhadap aktivitas produksi dan konsumsi masyarakat. Namun, kondisi tersebut berangsur pulih dengan pertumbuhan 2,78 persen pada 2021, kemudian melonjak tajam menjadi 6,6 persen pada 2022, dan semakin menguat hingga mencapai 8,62 persen pada 2023 serta 8,66 persen pada 2024.

Peningkatan laju pertumbuhan tersebut menunjukkan bahwa perekonomian Samarinda berhasil keluar dari fase resesi dan memasuki periode ekspansi yang berkelanjutan. Pertumbuhan ini didorong oleh berbagai sektor utama, seperti perdagangan besar dan eceran, konstruksi, serta industri pengolahan, yang secara langsung memberikan kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja di wilayah perkotaan.

Sejalan dengan itu, nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Konstan 2010 terus mengalami peningkatan signifikan. Nilainya naik dari Rp45.041,33 miliar pada tahun 2020 menjadi Rp46.294,41 miliar pada 2021, lalu meningkat lagi menjadi Rp49.349,59 miliar pada 2022, Rp53.604,33 miliar pada 2023, dan mencapai Rp58.247,25 miliar pada tahun 2024. Kenaikan nilai PDRB ini menunjukkan bahwa produktivitas daerah meningkat secara konsisten, sejalan dengan membaiknya aktivitas ekonomi dan meningkatnya daya beli masyarakat.

Pertumbuhan ekonomi yang kuat tersebut menjadi sinyal positif bagi sektor ketenagakerjaan, mengingat ekspansi ekonomi umumnya diikuti oleh peningkatan permintaan tenaga kerja. Namun demikian, pertumbuhan yang tinggi juga perlu diimbangi dengan pemerataan antar sektor agar tidak hanya terpusat pada sektor jasa dan perdagangan, melainkan juga mendorong sektor produktif seperti industri kreatif, energi, dan teknologi informasi yang berpotensi menciptakan pekerjaan bernilai tambah tinggi.

Dengan demikian, arah kebijakan Pemerintah Kota Samarinda dalam bidang ketenagakerjaan perlu selaras dengan dinamika ekonomi ini. Pertumbuhan ekonomi yang stabil dan inklusif harus dimanfaatkan untuk memperluas kesempatan kerja, meningkatkan produktivitas tenaga kerja lokal, serta memperkuat sistem pelatihan vokasi dan kewirausahaan agar mampu beradaptasi terhadap perubahan struktur ekonomi daerah. Upaya integratif antara pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan inilah yang akan menjadi fondasi penting bagi terwujudnya pertumbuhan yang berkelanjutan serta peningkatan kesejahteraan masyarakat Kota Samarinda secara menyeluruh.

1. Laju Pertumbuhan Ekonomi

. Secara total, laju pertumbuhan ekonomi Kota Samarinda menunjukkan tren positif yang semakin menguat dari tahun ke tahun. Pertumbuhan ekonomi yang sempat mengalami kontraksi sebesar minus 0,99 persen pada 2020 berhasil pulih dengan peningkatan 2,78 persen pada 2021, kemudian melonjak tajam menjadi 6,6 persen pada 2022, serta terus menguat hingga 8,62 persen pada 2023 dan 8,66 persen pada 2024. Kinerja ini menegaskan bahwa Kota Samarinda berhasil melewati masa pemulihan pascapandemi dan memasuki fase ekspansi ekonomi yang stabil. Pertumbuhan yang kuat ini juga menunjukkan meningkatnya kapasitas produksi, daya beli masyarakat, serta investasi di berbagai sektor produktif, terutama di sektor jasa dan perdagangan yang mendominasi struktur ekonomi kota.

Berdasarkan lapangan usaha, sektor dengan pertumbuhan tertinggi dalam lima tahun terakhir adalah sektor administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial wajib yang tumbuh hingga 15,88 persen pada 2024, melonjak dibanding tahun sebelumnya.

Lonjakan signifikan ini menggambarkan peran besar belanja pemerintah daerah dalam mendorong perekonomian, terutama melalui proyek-proyek pembangunan infrastruktur, pelayanan publik, serta peningkatan anggaran sosial dan perlindungan tenaga kerja. Selain itu, sektor pengadaan listrik dan gas juga mencatat pertumbuhan tinggi, yaitu 15,61 persen pada 2024. Capaian ini menunjukkan peningkatan kapasitas energi dan utilitas yang mendorong aktivitas industri dan konsumsi rumah tangga, sekaligus mendukung pertumbuhan investasi di kawasan perkotaan.

Tabel 2.A.1
Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto
Atas Dasar Harga Konstan 2010
Menurut Lapangan Usaha Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(%)

Lapangan Usaha	2020	2021	2022	2023	2024*
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	0,75	0,41	1,36	1,61	4,81
B. Pertambangan dan Penggalian	-3,82	3,15	2,28	3,13	2,67
C. Industri Pengolahan	-3,97	1,48	4,98	2,96	6,75
D. Pengadaan Listrik dan Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	14,55	2,25	1,95	16,32	15,61
E. <i>Treatment</i> Air, <i>Treatment</i> Air Limbah, <i>Treatment</i> dan Pemulihan Material Sampah, dan Aktivitas Remediasi	6,94	5,34	6,52	5,84	7,92
F. Konstruksi	-4,5	1,85	7,93	15,57	11,62
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	1,85	3,59	6,82	8,2	8,73
H. Pengangkutan dan Pergudangan	-0,4	3,22	9,51	8,77	9,55
I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	-3,74	2,00	9,59	9,13	11,97
J. Informasi dan Komunikasi	7,31	7,98	8,39	6,88	7,32
K. Aktivitas Keuangan dan Asuransi	2,73	2,16	10,28	14,12	7,9
L. Real Estat	1,96	-2,04	2,61	4,13	5,74
M, N. Aktivitas Profesional dan Perusahaan	-3,49	1,49	5,31	4,39	7,91
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	-3,75	2,68	8,96	7,57	15,88
P. Pendidikan	1,81	1,19	2,28	4,75	5,05
Q. Aktivitas Kesehatan dan Aktivitas Sosial	18,2	13,66	4,31	5,96	5,73
R, S, T, U. Aktivitas Jasa Lainnya	-2,98	0,61	7,36	8,89	11,31
Laju Pertumbuhan	-0,99	2,78	6,6	8,62	8,66

*Angka sementara perkiraan tim penyusun
Sumber: BPS, data diolah.

Di sisi lain, sektor pertambangan dan penggalian menjadi yang paling rendah dengan pertumbuhan hanya 2,67 persen pada 2024, setelah sempat mengalami kontraksi minus 3,82 persen pada 2020. Perlambatan ini berkaitan dengan kebijakan nasional yang mendorong diversifikasi ekonomi dari ketergantungan terhadap sektor ekstraktif menuju sektor berkelanjutan. Sektor industri pengolahan juga sempat tertekan pada masa pandemi dengan pertumbuhan minus 3,97 persen pada 2020, sebelum berbalik pulih dengan

capaian 6,75 persen pada 2024. Hal ini mengindikasikan bahwa sektor industri di Samarinda masih dalam tahap penyesuaian terhadap perubahan rantai pasok global dan perkembangan teknologi industri yang menuntut efisiensi tinggi.

Sektor dengan tingkat fluktuasi paling tinggi selama periode pengamatan adalah sektor konstruksi. Setelah mengalami kontraksi minus 4,5 persen pada 2020, sektor ini tumbuh pesat menjadi 7,93 persen pada 2022, bahkan mencapai puncak pertumbuhan 15,57 persen pada 2023, sebelum sedikit melambat menjadi 11,62 persen pada 2024. Fluktuasi ini sangat erat kaitannya dengan dinamika investasi proyek-proyek pembangunan infrastruktur perkotaan dan kawasan strategis yang mendukung konektivitas ke wilayah Ibu Kota Nusantara (IKN). Sementara itu, sektor penyediaan akomodasi dan makan minum juga menunjukkan akselerasi yang kuat, tumbuh 11,97 persen pada 2024, menandakan pulihnya aktivitas ekonomi masyarakat dan meningkatnya pariwisata domestik.

Pertumbuhan yang cepat di sektor-sektor tersebut memiliki implikasi langsung terhadap ketenagakerjaan. Sektor konstruksi, perdagangan, dan jasa merupakan penyerap tenaga kerja terbesar di Kota Samarinda. Oleh karena itu, peningkatan pertumbuhan di sektor-sektor ini menjadi peluang penting untuk memperluas kesempatan kerja bagi penduduk usia produktif. Namun, tingginya ketergantungan pada sektor padat karya berisiko menciptakan pekerjaan berproduktivitas rendah jika tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi tenaga kerja.

Untuk itu, Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat kebijakan ketenagakerjaan yang selaras dengan arah pertumbuhan ekonomi daerah. Pertama, diperlukan pengembangan program pelatihan vokasi yang menyesuaikan kebutuhan industri konstruksi, logistik, perdagangan digital, dan pariwisata. Kedua, perlu mendorong kemitraan antara dunia usaha, lembaga pelatihan, dan perguruan tinggi untuk meningkatkan keterampilan teknis tenaga kerja agar sesuai dengan transformasi ekonomi yang sedang berlangsung. Ketiga, pemerintah harus memperluas dukungan bagi pelaku usaha mikro dan kecil (UMKM) melalui akses pembiayaan, pendampingan bisnis, dan digitalisasi, karena sektor ini menjadi tulang punggung utama penciptaan lapangan kerja baru di Samarinda.

Selain itu, penguatan sektor industri pengolahan dan energi harus diikuti dengan strategi penyerapan tenaga kerja lokal melalui kebijakan *local content* (TKDN) dan pemberian insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja berkompentensi tinggi dari dalam daerah. Pemerintah juga perlu memperkuat perlindungan tenaga kerja informal melalui skema jaminan sosial ketenagakerjaan dan program peningkatan produktivitas agar pekerja di sektor nonformal dapat menikmati pertumbuhan ekonomi secara lebih merata.

Dengan langkah-langkah strategis tersebut, Kota Samarinda dapat menjaga pertumbuhan ekonominya yang tinggi sekaligus memastikan bahwa peningkatan ekonomi berjalan seiring dengan peningkatan kesejahteraan dan kualitas tenaga kerja. Pertumbuhan yang berkelanjutan dan inklusif akan menjadikan Samarinda sebagai pusat ekonomi dan ketenagakerjaan yang tangguh di kawasan Kalimantan Timur.

2. Struktur Ekonomi

Nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan 2010 Kota Samarinda terus menunjukkan peningkatan yang signifikan selama periode 2020–2024. Nilai PDRB meningkat dari Rp45.041,33 miliar pada 2020 menjadi Rp46.294,41 miliar pada 2021, kemudian naik lagi menjadi Rp49.349,59 miliar pada 2022, Rp53.604,33 miliar pada 2023, dan mencapai Rp58.247,25 miliar pada 2024. Peningkatan nilai PDRB ini mencerminkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, sekaligus menunjukkan semakin besarnya kapasitas produksi dan kontribusi berbagai sektor terhadap perekonomian daerah. Pertumbuhan tersebut juga menandakan pemulihan ekonomi yang kuat pascapandemi serta meningkatnya aktivitas ekonomi di sektor jasa, perdagangan, dan konstruksi yang menjadi motor penggerak utama ekonomi Kota Samarinda.

Jika dilihat dari kontribusi sektoralnya, lapangan usaha konstruksi menempati posisi tertinggi dalam struktur perekonomian Kota Samarinda selama lima tahun terakhir. Kontribusi sektor ini meningkat dari 19,23 persen pada 2020 menjadi 21,09 persen pada 2024, memperlihatkan peran yang semakin dominan dalam perekonomian daerah. Kenaikan ini sangat sejalan dengan geliat pembangunan infrastruktur kota dan konektivitas kawasan penyangga Ibu Kota Nusantara (IKN), yang turut mendorong pertumbuhan sektor properti, perumahan, dan jasa konstruksi. Dengan laju pertumbuhan yang mencapai 11,62 persen pada 2024, sektor ini tidak hanya menjadi penyumbang terbesar terhadap PDRB, tetapi juga berperan penting dalam menyerap tenaga kerja, terutama dari kalangan berpendidikan menengah dan pekerja terampil di bidang teknik sipil, konstruksi, serta tenaga kasar.

Di posisi kedua, sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor konsisten memberikan kontribusi sekitar 17,30–17,47 persen sepanjang periode pengamatan. Stabilitas sektor ini menunjukkan bahwa aktivitas konsumsi dan perdagangan ritel tetap menjadi tulang punggung perekonomian Samarinda. Peningkatan daya beli masyarakat, pertumbuhan usaha mikro dan kecil (UMKM), serta berkembangnya perdagangan daring menjadi faktor utama yang menopang keberlanjutan sektor ini.

Sementara itu, sektor pertambangan dan penggalan yang pada masa lalu menjadi salah satu sektor dominan, menunjukkan tren penurunan kontribusi dari 13,53 persen pada

2020 menjadi 11,69 persen pada 2024. Penurunan ini mencerminkan proses transisi ekonomi dari sektor ekstraktif ke arah sektor yang lebih berkelanjutan dan bernilai tambah tinggi. Meskipun demikian, sektor ini masih memberikan pengaruh besar terhadap perputaran ekonomi daerah melalui kegiatan hilirisasi dan penyerapan tenaga kerja tidak langsung di sektor logistik dan transportasi.

Tabel 2.A.2

Struktur Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010
Menurut Lapangan Usaha Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(%)

Lapangan Usaha	2020	2021	2022	2023	2024*
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	1,67	1,64	1,55	1,45	1,40
B. Pertambangan dan Penggalian	13,53	13,58	13,03	12,37	11,69
C. Industri Pengolahan	7,58	7,48	7,37	6,98	6,86
D. Pengadaan Listrik dan Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	0,20	0,20	0,19	0,21	0,22
E. <i>Treatment</i> Air, <i>Treatment</i> Air Limbah, <i>Treatment</i> dan Pemulihan Material Sampah, dan Aktivitas Remediasi	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19
F. Konstruksi	19,23	19,05	19,29	20,53	21,09
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	17,30	17,43	17,47	17,40	17,41
H. Pengangkutan dan Pergudangan	6,90	6,93	7,12	7,13	7,19
I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	3,86	3,83	3,94	3,96	4,08
J. Informasi dan Komunikasi	4,90	5,14	5,23	5,15	5,08
K. Aktivitas Keuangan dan Asuransi	7,30	7,26	7,51	7,89	7,83
L. Real Estat	2,68	2,56	2,46	2,36	2,30
M, N. Aktivitas Profesional dan Perusahaan	0,75	0,74	0,73	0,71	0,70
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	5,74	5,74	5,86	5,81	6,19
P. Pendidikan	3,92	3,86	3,70	3,57	3,45
Q. Aktivitas Kesehatan dan Aktivitas Sosial	1,64	1,81	1,77	1,73	1,68
R, S, T, U. Aktivitas Jasa Lainnya	2,61	2,55	2,57	2,58	2,64
Jumlah	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
PDRB (miliar rupiah)	45.041,33	46.294,41	49.349,59	53.604,33	58.247,25

*Angka sementara perkiraan tim penyusun

Sumber: BPS, data diolah.

Selain itu, sektor industri pengolahan juga mengalami penurunan kontribusi, dari 7,58 persen pada 2020 menjadi 6,86 persen pada 2024. Kondisi ini menunjukkan masih terbatasnya kapasitas industri manufaktur lokal dalam mengolah bahan mentah menjadi produk bernilai tambah. Tantangan ini menjadi sinyal penting bagi pemerintah daerah untuk memperkuat iklim investasi dan teknologi industri agar sektor pengolahan dapat menjadi penggerak ekonomi baru setelah dominasi sektor jasa dan konstruksi.

Sektor lain seperti aktivitas keuangan dan asuransi (7,83 persen pada 2024), pengangkutan dan pergudangan (7,19 persen), serta informasi dan komunikasi (5,08 persen) menunjukkan peran yang cukup signifikan dan relatif stabil dalam lima tahun terakhir. Ketiga sektor tersebut menjadi indikator bahwa ekonomi Samarinda mulai bergerak ke arah sektor modern dan berbasis jasa, di mana pertumbuhan tidak lagi hanya bergantung pada komoditas alam, melainkan pada layanan dan aktivitas produktif bernilai tambah.

Di sisi lain, sektor dengan kontribusi paling kecil adalah pengadaan listrik dan gas (0,22 persen pada 2024) serta pengelolaan air, limbah, dan remediasi (0,19 persen). Walaupun porsi kecil, kedua sektor ini mencatat pertumbuhan tinggi secara tahunan—masing-masing 15,61 persen dan 7,92 persen pada 2024—menunjukkan adanya peningkatan investasi infrastruktur utilitas dan keberlanjutan lingkungan yang penting bagi kualitas hidup masyarakat kota.

Sektor yang menunjukkan fluktuasi tertinggi dalam kontribusinya terhadap PDRB adalah sektor konstruksi dan pertambangan. Konstruksi mengalami peningkatan tajam seiring proyek-proyek besar yang berlangsung dalam periode 2022–2024, sementara pertambangan mengalami penurunan berkelanjutan akibat pengendalian produksi dan penyesuaian harga komoditas. Pergerakan berlawanan antara kedua sektor ini memperlihatkan terjadinya transformasi ekonomi struktural Samarinda dari sektor berbasis sumber daya alam menuju sektor jasa dan infrastruktur.

Keterkaitan antara sektor dengan laju pertumbuhan tertinggi dan struktur PDRB menunjukkan arah pembangunan ekonomi Samarinda yang semakin berpijak pada sektor jasa dan konstruksi. Sektor administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial wajib yang mencatat pertumbuhan tertinggi (15,88 persen pada 2024) memiliki hubungan erat dengan sektor konstruksi, karena aktivitas pembangunan fisik pemerintah daerah dan belanja infrastruktur publik turut mendorong ekspansi sektor ini. Dampaknya, serapan tenaga kerja di bidang konstruksi, jasa logistik, serta sektor keuangan dan asuransi turut meningkat, menciptakan efek berantai positif terhadap ketenagakerjaan dan kesejahteraan masyarakat.

Melihat perkembangan tersebut, Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat kebijakan pembangunan ekonomi yang berorientasi pada peningkatan nilai tambah dan penciptaan lapangan kerja produktif. Upaya yang dapat dilakukan antara lain: memperluas program pelatihan vokasi di sektor konstruksi dan jasa modern, mendorong kemitraan antara industri dan lembaga pendidikan, serta meningkatkan dukungan terhadap pelaku UMKM agar mampu beradaptasi dengan transformasi ekonomi digital. Selain itu, diversifikasi ekonomi menuju sektor industri pengolahan, teknologi informasi, dan

keuangan digital perlu diperkuat agar pertumbuhan ekonomi yang tinggi dapat berjalan beriringan dengan perluasan kesempatan kerja yang berkelanjutan dan berkeadilan sosial.

Dengan langkah strategis tersebut, Samarinda tidak hanya akan mempertahankan kinerja ekonominya yang kuat, tetapi juga mampu menciptakan struktur ekonomi yang lebih seimbang antara sektor padat modal dan padat karya, serta mendorong terciptanya ekonomi kota yang inklusif, tangguh, dan berdaya saing tinggi

B. Potensi Daerah

Tujuan dari pembangunan ekonomi secara keseluruhan adalah untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata baik secara material maupun spiritual. Untuk mewujudkan tujuan pembangunan ekonomi maka prioritas pembangunan ekonomi diletakkan pada pembangunan ekonomi karena diharapkan hasil dari pembangunan ekonomi dapat digunakan untuk mendorong pembangunan di bidang lainnya dalam mengolah potensi ekonomi menjadi salah satu sarana yang sangat penting adalah melalui pengembangan Investasi atau penanaman modal. Karena dengan pembangunan investasi akan mendorong pada beberapa aspek mulai dari penyerapan tenaga kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan menciptakan kesejahteraan masyarakat.

Keberhasilan pembangunan daerah dapat meningkatkan stabilitas, pemerataan, pertumbuhan, dan pengembangan ekonomi daerah dalam Upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya peningkatan investasi baik di sektor ekonomi maupun di sektor lainnya. Investasi ini dapat berasal dari pemerintah maupun dari pihak swasta.

Adanya potensi ekonomi di daerah akan meningkatkan minat para investor untuk Menanamkan modal, yang pada akhirnya akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkesinambungan.

1. Letak Geografis

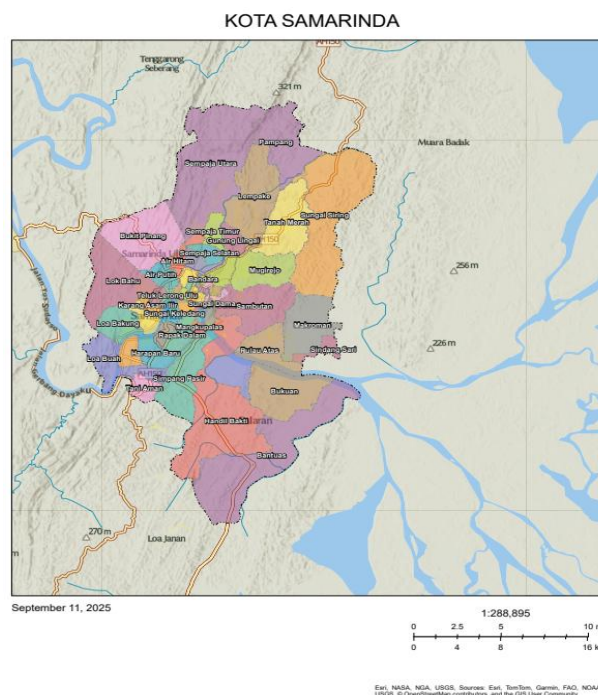
Secara astronomis, Kota Samarinda terletak antara 0021'81"-10/09'16" Lintang Selatan dan 116015'16"-,117024'16" Bujur Timur dan dilalui oleh garis ekuator atau garis khatulistiwa yang terletak pada garis lintang 00. Berdasarkan posisi geografisnya, wilayah Kota Samarinda dikelilingi oleh Kabupaten Kutai Kartanegara. Samarinda dibagi menjadi 10 kecamatan, yaitu Kecamatan Palaran Samarinda Ilir, Samarinda Kota, Sambutan, Samarinda Seberang, Loa Janan Ilir, Sungai Kunjang, Samarinda Ulu, Samarinda Utara dan Sungai Pinang. Luas wilayah terbesar di Kota Samarinda berada dikecamatan Samarinda Utara dan luas wilayah terkecil berada di KecamatanSamarinda Kota.

Kota Samarinda memiliki jarak terjauh dengan Kabupaten Kutai Barat (Melak) dan memiliki jarak terdekat dengan Kutai Kartanegara (Tenggarong).

Secara yuridis Kota Samarinda terbentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1959. Dasar untuk menetapkan hari jadi kota Samarinda adalah kesimpulan tim penyusun sejarah yang dibentuk Pemerintah Daerah Kotamadya Samarinda berdasarkan asumsi dan prediksi atau estimasi 64 hari masa pelayaran dari Wajo menuju Samarinda, sejak penandatanganan Perjanjian Bongaya 18 November 1667. Akhirnya, diperoleh hasil tanggal 21 Januari 1668, yang bertepatan pula dengan hari jadi Pemerintah Daerah Samarinda, 21 Januari 1968.

Telah ditetapkan pada peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Samarinda Nomor: 1 tahun 1988 tanggal 21 Januari 1988, pasal 1 berbunyi, "Hari Jadi Kota Samarinda ditetapkan pada tanggal 21 Januari 1668 M, bertepatan dengan tanggal 5 Sya'ban 1078 Hijriyah". Penetapan ini dilaksanakan bertepatan dengan peringatan hari jadi kota Samarinda ke-320 pada tanggal 21 Januari 1988. Tanggal 21 Januari 1668 adalah hari yang diperkirakan dari satu versi sebagai awal kedatangan orang-orang suku Bugis Wajo yang kemudian mendirikan pemukiman di Samarinda Seberang. Meskipun demikian, sebelum rombongan Bugis Wajo datang ke Samarinda, sudah ada peradaban komunitas Kutai Kuno dan Banjar di wilayah Samarinda.

Kota Samarinda merupakan Ibu Kota Provinsi Kalimantan Timur yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Kutai Kartanegara. Secara astronomis kota ini terletak diposisi antara 117003'00" – 117018'14" Bujur Timur dan 00019'02" – 00042'34" Lintang Selatan dengan luas wilayah 718 km² berdasarkan PP. No. 21 tahun 1987. Berikut peta wilayah administrasi Kota Samarinda.



Kota Samarinda memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

Utara	Kecamatan Muara Badak, Kutai Kartanegara
Selatan	Kecamatan Loa Janan, Kutai Kartanegara
Barat	Kecamatan Tenggarong Seberang dan Muara Badak di Kabupaten Kutai Kartanegara.
Timur	Kecamatan Muara Badak, Anggana, dan Sanga-Sanga di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1987, Kota Samarinda hanya terdiri atas 4 kecamatan yang kemudian pada tahun 1997 dimekarkan menjadi 6 kecamatan terdiri dari 42 kelurahan. Jumlah Kelurahan terus bertambah dengan diterbitkannya Perda Kota Samarinda Nomor 01 Tahun 2006 tentang pembentukan kelurahan dalam wilayah Kota Samarinda dan mengacu pada Peraturan Walikota Samarinda Nomor 10 Tahun 2006 tentang penetapan 11 kelurahan baru hasil dari pemecahan/pemekaran dalam wilayah Kota Samarinda, maka jumlah kelurahan setelah pemekaran menjadi 53 kelurahan. Akibat jumlah penduduk yang terus meningkat dan untuk memudahkan pelayanan pada masyarakat, maka ditetapkanlah Perda Nomor 02 Tahun 2010 tentang pembentukan Kecamatan Sambutan, Samarinda Kota, Sungai Pinang, dan Kecamatan Loa Janan Ilir, yang membagi Kota Samarinda Menjadi 10 Kecamatan dan 53 Kelurahan. Selanjutnya berdasarkan Perda Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemekaran Kelurahan Dalam Wilayah Kota Samarinda, kini menjadi 10 Kecamatan dan 59 Kelurahan, terbentuk kelurahan baru yaitu Kelurahan Mangkupalas, Kelurahan Tenun Samarinda, Kelurahan Gunung Panjang, Kelurahan Sempaja Barat, Kelurahan sempaja Timur dan Kelurahan Budaya Pampang. Secara administratif, Samarinda dibagi menjadi 10 kecamatan, antara lain:

- a. Loa Janan Ilir
- b. Palaran
- c. Samarinda Ilir
- d. Samarinda Kota
- e. Samarinda Seberang
- f. Samarinda Ulu
- g. Samarinda Utara
- h. Sambutan
- i. Sungai Kunjang
- j. Sungai Pinang

2. Infrastruktur Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Perkembangan jumlah satuan pendidikan di Kota Samarinda selama lima tahun terakhir menunjukkan dinamika yang mencerminkan kondisi dan kapasitas infrastruktur pendidikan dalam mendukung peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Secara keseluruhan, tren data menunjukkan Pendidikan dasar dan menengah pertama terus bertambah ini mencerminkan perluasan akses dan kebutuhan populasi usia sekolah, Pendidikan menengah atas dan vokasi cenderung stagnan atau menurun, yang perlu diperhatikan mengingat kebutuhan tenaga kerja terampil semakin meningkat dan Perguruan Tinggi mengalami penurunan, menunjukkan tantangan dalam penyediaan infrastruktur pendidikan tinggi.

Kaitannya dengan Infrastruktur Peningkatan Kualitas SDM, Pemerintah kota telah cukup baik dalam memperkuat infrastruktur pendidikan dasar, sebagai fondasi utama peningkatan kualitas SDM jangka panjang namun untuk menghasilkan SDM unggul yang siap menghadapi tantangan dunia kerja dan transformasi ekonomi, penguatan infrastruktur pendidikan menengah atas, kejuruan, dan pendidikan tinggi menjadi sangat penting. Dengan memperkuat infrastruktur pada jenjang pendidikan lanjut, kota dapat mendukung terciptanya SDM yang kompeten, adaptif, dan memiliki daya saing tinggi

Tabel 2.B.1

Jumlah Sekolah Negeri dan Swasta Sederajat
di Kota Samarinda Tahun 2020–2024

Tingkat Sekolah	2020	2021	2022	2023	2024
Taman Kanak-Kanak	236	234	229	244	243
Sekolah Dasar	248	251	255	256	257
Sekolah Menengah Pertama	131	132	135	138	138
Sekolah Menengah Atas	56	58	58	59	59
Sekolah Menengah Kejuruan	52	52	51	50	50
Perguruan Tinggi*	26	26	25	24	24

Sumber: BPS Kota Samarinda

3. Sumber Daya Alam

Sumber daya alam merupakan segala sesuatu yang berasal dari alam dan dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan manusia. Berdasarkan sifatnya, sumber daya alam dibagi menjadi 2 bagian yaitu sumber daya alam yang dapat diperbaharui (renewable resources) dan sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui (non-renewable resources). Sumber daya alam yang sangat melimpah di kabupaten ini, seperti potensi hutan, lahan dan mineral

menyebabkan usaha atau kegiatan di bidang kehutanan, perkebunan, pertanian, perikanan dan pertambangan menjadi sektor unggulan dalam menunjang perekonomian daerah.

Kota Samarinda sebagai ibukota Provinsi Kalimantan Timur dengan luas wilayah 718,23 KM2 meliputi 10 Kecamatan prioritas program pembangunan pada sektor jasa (khususnya jasa retail), property dan industri pengolahan. Potensi sumberdaya alam yang dimiliki Kota Samarinda antara lain: peternakan, perikanan darat dan pertambangan. Sedangkan potensi unggulan yang dominan dalam menunjang perekonomian daerah adalah jasa dan perdagangan, pertanian, perkebunan (sawit dan aneka tanaman lainnya), industri perkapalan, batubara dan lain - lain.

Karenanya, Kalimantan Timur saat ini sedang melakukan transformasi ekonomi dari minyak dan gas bumi (migas) dan batubara (unrenewable resources) ke sumber daya alam (SDA) yang terbarukan (renewable resources). SDA terbarukan meliputi subsektor perkebunan dan kehutanan, kelautan dan perikanan serta pertanian tanaman pangan sehingga Kalimantan Timur tidak lagi hanya bergantung pada hasil SDA tidak terbarukan (unrenewable resources).

4. Kawasan Ekonomi

Kawasan Pengembangan Ekonomi Terpadu merupakan suatu program pengembangan kawasan untuk mengurangi kesenjangan antar daerah serta meningkatkan pola pergerakan kegiatan ekonomi yang diandalkan (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005 - 2025). Badan Pengelolaan Kawasan Pengembangan Ekonomi Terpadu (2018) mengemukakan tujuan dari dilaksanakannya program Kawasan Pengembangan Ekonomi Terpadu yaitu sebagai wadah andalan penggerak pembangunan ekonomi dan meningkatkan peranan perekonomian daerah, khususnya untuk meningkatkan produktifitas ekonomi serta meningkatkan berbagai indikator ekonomi seperti PDRB, tingkat kesejahteraan masyarakat, serta produktifitas potensi sumber daya manusia dan alam. jika realisasi dari program Kawasan Pengembangan Ekonomi Terpadu yang baik adalah mampu memicu dan meningkatkan kegiatan pembangunan perekonomian, seperti pengendalian dan pengawasan pembangunan industri, pengoptimalan perdagangan dan jasa, pengembangan sarana, prasarana, dan fasilitas ekonomi.

Fungsi dari pengoptimalan tersebut agar fokus pengembangan dapat dilakukan pada pengembangan ekonomi di sektor primer, pengembangan ekonomi di sektor sekunder, dan pengembangan ekonomi di sektor tersier. Namun penerapan program kawasan ekonomi terpadu di Kota Samarinda belum terealisasi secara maksimal sesuai dengan tujuan dari adanya program tersebut (Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota

Samarinda, 2018). Hal tersebut ditunjukkan melalui indeks perekonomian di Kota Samarinda. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis tingkat kinerja kawasan ekonomi terpadu terhadap pertumbuhan ekonomi di Kota Samarinda guna mengoptimalkan peranan Kota Samarinda sebagai pusat pertumbuhan ekonomi daerah.

Secara umum, progres atau perkembangan KAPET Sasamba selama periode tersebut dapat dilihat dari beberapa sudut pandang utama yang tercantum dalam dokumen perencanaan:

Tujuan Utama dalam Perencanaan 2005-2025

- Pusat Pertumbuhan Ekonomi: KAPET Sasamba ditetapkan sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi di wilayahnya dengan fokus pada pengembangan klaster industri hulu-hilir komoditas unggulan dan konsep jejaring wilayah.
- Pengurangan Kesenjangan: Sebagai program pengembangan kawasan untuk mengurangi kesenjangan antar daerah.
- Acuan Dokumen Perencanaan: Keberadaan KAPET Sasamba disinkronkan dan diintegrasikan dalam:
 - RPJPD Provinsi Kalimantan Timur 2005-2025.
 - RPJPD Kota Balikpapan 2005-2025.
 - RPJPD Kota Samarinda 2005-2025.
 - Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) KSN KAPET Sasamba.

Indikasi Progres (Berdasarkan Fokus Pembangunan)

1. Pengembangan Sektor Basis:

- Sektor yang menjadi prioritas pembangunan dan dianggap potensial di wilayah KAPET Sasamba pada periode awal (hingga 2005) meliputi:
 - Industri Pengolahan, Listrik, Gas dan Air Bersih, Bangunan, Perdagangan, Hotel dan Restoran, serta Jasa (di Kota Samarinda dan Kota Balikpapan).
 - Pertanian dan Pertambangan/Penggalian (di Kabupaten Kutai Kartanegara).
- Dokumen perencanaan terbaru (RPJPD) menunjukkan bahwa hingga kini, sektor-sektor seperti perdagangan, hotel, restoran, jasa keuangan, dan jasa lainnya menjadi sektor yang mendukung pengembangan kawasan perdagangan dan jasa di KAPET.

2. Peran Pusat Kegiatan:

- Kota Balikpapan dan Samarinda diperankan sebagai Pusat Kegiatan Nasional (PKN), dan KAPET Sasamba menjadi bagian penting dalam perencanaan pembangunan. Ini menunjukkan status strategis kawasan tersebut secara nasional dan regional terus dipertahankan dan diupayakan pelaksanaannya.

3. Infrastruktur dan Logistik:

Pada tahun 2014, sudah ada *workshop* yang diselenggarakan untuk Penyusunan Model Sistem Logistik Daerah di Dalam KAPET Sasamba, menandakan adanya upaya serius dalam meningkatkan kapasitas dan infrastruktur logistik kawasan untuk mendukung implementasi program seperti MP3EI 2011-2025.

a. Realisasi Investasi

Realisasi investasi di Kota Samarinda menunjukkan tren peningkatan yang signifikan dalam periode 2020 hingga 2024 dengan penekanan terletak pada nilai investasi, jumlah proyek, dan kebutuhan tenaga kerja, peningkatan terjadi hampir empat kali lipat dari nilai terendah di tahun 2021 ke nilai tertinggi di tahun 2023, ini menunjukkan percepatan investasi yang masif dalam kurun waktu tersebut, meskipun mengalami sedikit penurunan pada tahun 2024 dengan nilainya Rp 3.189.856.172.515 tetap berada di level tertinggi.

Peningkatan jumlah proyek ini adalah yang paling konsisten, meningkat lebih dari tujuh kali lipat dari tahun terendah ke tahun tertinggi, mengindikasikan semakin banyaknya kegiatan usaha dan investasi skala kecil hingga besar yang masuk.

Peningkatan kebutuhan tenaga kerja sejalan dengan lonjakan nilai investasi dan jumlah proyek. Kebutuhan tenaga kerja pada tahun tertinggi (2024) meningkat lebih dari tiga kali lipat dibandingkan tahun terendah (2021), menunjukkan dampak positif investasi terhadap penciptaan lapangan kerja di Kota Samarinda

Tabel 2.B.2

Realisasi Investasi Menurut Investasi dan Kebutuhan Tenaga Kerja
di Kota Samarinda Tahun 2020-2024

Tahun	Investasi		Kebutuhan Tenaga Kerja
	Nilai	Jumlah Proyek	
2020	930.676.080.000	904	2.237
2021	835.558.300.000	2.005	2.092
2022	1.737.419.619.789	1.625	5.360
2023	3.243.490.280.000	4.121	7.119
2024	3.189.856.175.515	6.727	7.400

Sumber: DPMPTSP Kota Samarinda

C. Penduduk Usia Kerja

Penduduk usia kerja merupakan salah satu indikator fundamental dalam analisis ketenagakerjaan karena menjadi dasar perhitungan berbagai ukuran penting seperti Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), serta rasio ketergantungan penduduk. Besarnya jumlah penduduk usia kerja mencerminkan potensi tenaga produktif yang tersedia di suatu daerah, yang pada akhirnya akan menentukan arah pembangunan ekonomi dan sosial wilayah tersebut. Dengan demikian, pemetaan karakteristik penduduk usia kerja sangat penting sebagai dasar dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kota Samarinda.

Secara garis besar, jumlah penduduk usia kerja di Kota Samarinda mengalami peningkatan dari 658.525 orang pada tahun 2020 menjadi 663.804 orang pada tahun 2024. Kenaikan ini menggambarkan adanya pertumbuhan populasi produktif yang berkelanjutan dalam lima tahun terakhir. Peningkatan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor alamiah seperti angka kelahiran, tetapi juga oleh faktor migrasi, baik dari kabupaten/kota lain di Kalimantan Timur maupun dari luar provinsi dan luar pulau. Sebagai ibu kota provinsi, Samarinda menjadi magnet bagi penduduk usia produktif untuk mencari pekerjaan, pendidikan, maupun peluang usaha karena tersedianya fasilitas ekonomi dan sosial yang lebih lengkap dibandingkan daerah sekitarnya.

Pada sub bab ini akan disajikan gambaran menyeluruh mengenai penduduk usia kerja di Kota Samarinda berdasarkan tiga dimensi utama, yaitu golongan umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin. Analisis ini penting untuk memahami struktur dan dinamika penduduk yang berpotensi menjadi tenaga kerja, serta bagaimana karakteristik demografis tersebut berpengaruh terhadap kondisi pasar kerja lokal.

Jika ditinjau dari periode 2020–2024, penduduk usia kerja terbanyak berada pada kelompok umur 20–24 tahun. Kelompok ini mewakili generasi muda yang baru menyelesaikan pendidikan menengah atau tinggi dan mulai memasuki dunia kerja. Dominasi kelompok usia muda menandakan besarnya potensi bonus demografi di Kota Samarinda, yang apabila dikelola dengan baik dapat menjadi kekuatan pendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

Dari sisi pendidikan, lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) merupakan kelompok dengan jumlah penduduk usia kerja terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas penduduk usia produktif masih berpendidikan menengah, sehingga perlu dorongan untuk peningkatan keterampilan dan kompetensi agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja yang semakin kompetitif. Adapun menurut jenis kelamin, penduduk laki-laki masih mendominasi komposisi penduduk usia kerja, menggambarkan bahwa tenaga kerja laki-laki masih menjadi pilar utama dalam aktivitas ekonomi di berbagai sektor.

Kondisi ini memberikan gambaran penting bagi Pemerintah Kota Samarinda bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan tidak hanya untuk menciptakan lapangan kerja baru, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja muda dan berpendidikan menengah melalui pelatihan vokasi, sertifikasi kompetensi, serta peningkatan akses terhadap pendidikan tinggi dan keterampilan digital.

Ke depan, dengan jumlah penduduk usia kerja yang terus meningkat, Pemerintah Kota Samarinda perlu menyiapkan strategi ketenagakerjaan yang adaptif dan berorientasi pada transformasi ekonomi daerah. Kebijakan seperti penyelarasan kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri, pengembangan wirausaha muda, dan perluasan kesempatan kerja bagi perempuan perlu menjadi prioritas. Dengan langkah-langkah tersebut, potensi besar penduduk usia kerja dapat dioptimalkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif, mengurangi pengangguran, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

1. Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

Selama periode 2020–2024, struktur penduduk usia kerja di Kota Samarinda menunjukkan dominasi kelompok usia muda, khususnya pada golongan 20–24 tahun yang secara konsisten menjadi kelompok terbesar. Pada tahun 2020, jumlah penduduk usia kerja pada kelompok ini tercatat sebanyak 78.933 orang (11,99%), kemudian mengalami sedikit penurunan menjadi 73.015 orang (11,00%) pada tahun 2024. Meskipun terjadi penurunan jumlah secara absolut, kelompok ini tetap menempati posisi teratas dalam struktur penduduk usia kerja. Dominasi kelompok 20–24 tahun mencerminkan tingginya proporsi generasi muda produktif yang baru memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan menengah atau tinggi, sekaligus menjadi potensi utama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah apabila terserap dengan baik di pasar kerja.

Tabel 2.C.1
Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Golongan Umur	2020	2021	2022	2023	2024
15–19	72.675	72.376	72.076	72.358	71.839
20–24	78.933	78.658	78.366	72.874	73.015
25–29	72.675	72.815	72.825	70.227	70.655
30–34	69.086	69.060	69.100	68.125	67.954
35–39	69.133	68.886	68.606	67.433	67.441
40–44	68.451	68.710	68.918	64.859	65.351
45–49	63.592	64.080	64.542	60.198	60.997
50–54	53.034	54.535	55.794	52.948	54.362
55–59	42.547	44.282	45.818	43.984	45.459
60–64	30.733	32.146	33.751	33.293	35.391
65+	37.666	40.826	44.040	48.063	51.340
Jumlah	658.525	666.374	673.836	654.362	663.804

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Posisi kedua ditempati oleh kelompok 25–29 tahun, dengan jumlah relatif stabil di kisaran 70–73 ribu orang sepanjang lima tahun terakhir. Pada tahun 2020 tercatat 72.675 orang (11,04%), dan pada tahun 2024 sebesar 70.655 orang (10,64%). Stabilitas kelompok ini menunjukkan fase produktivitas penuh, di mana sebagian besar individu telah memiliki pekerjaan tetap atau usaha mandiri. Selanjutnya, kelompok 15–19 tahun menempati urutan ketiga, dengan jumlah 72.675 orang (11,04%) pada tahun 2020 yang menurun menjadi 71.839 orang (10,82%) pada tahun 2024. Rendahnya proporsi kelompok ini dibandingkan kelompok usia produktif utama menunjukkan bahwa sebagian besar remaja di Samarinda masih berfokus pada pendidikan dan belum sepenuhnya masuk ke dunia kerja, yang merupakan indikator positif dari peningkatan partisipasi pendidikan menengah.

Kelompok usia 30–34 tahun dan 35–39 tahun memiliki jumlah yang relatif seimbang dan cenderung stabil, masing-masing sekitar 67–69 ribu orang, dengan proporsi sekitar (10,24–10,50%). Kedua kelompok ini mencerminkan tenaga kerja yang telah mencapai kestabilan karier dan berperan penting dalam mempertahankan produktivitas ekonomi kota. Di bawahnya, kelompok 40–44 tahun menunjukkan sedikit penurunan dari 68.451 orang (10,39%) pada tahun 2020 menjadi 65.351 orang (9,84%) pada tahun 2024, mengindikasikan adanya transisi usia kerja menuju fase menengah-lanjut yang mulai berkurang secara proporsional.

Sementara itu, kelompok usia 45–49 tahun mengalami penurunan cukup signifikan, dari 63.592 orang (9,66%) pada tahun 2020 menjadi 60.997 orang (9,19%) pada tahun

2024, menandakan mulai berkurangnya populasi tenaga kerja pada usia tersebut. Adapun kelompok 50–54 tahun relatif lebih kecil jumlahnya, yakni sekitar 54.362 orang (8,19%) pada tahun 2024, dengan fluktuasi ringan sepanjang periode. Kelompok usia 55–59 tahun masih memiliki kontribusi yang cukup berarti, yaitu 45.459 orang (6,85%) pada tahun 2024, diikuti oleh kelompok 60–64 tahun yang justru menunjukkan peningkatan dari 30.733 orang (4,67%) pada tahun 2020 menjadi 35.391 orang (5,33%) pada tahun 2024.

Menariknya, kelompok 65 tahun ke atas memperlihatkan tren peningkatan paling pesat dalam periode pengamatan. Jumlahnya bertambah dari 37.666 orang (5,72%) pada tahun 2020 menjadi 51.340 orang (7,73%) pada tahun 2024. Pertumbuhan ini menandakan adanya fenomena penuaan penduduk (*ageing population*) di Kota Samarinda, yang dapat berimplikasi terhadap meningkatnya kebutuhan layanan sosial dan kesehatan bagi penduduk lanjut usia, sekaligus menuntut strategi ketenagakerjaan yang adaptif untuk menjaga keberlanjutan produktivitas di tengah perubahan struktur demografis.

Jumlah penduduk usia kerja di Kota Samarinda berfluktuasi dari 658.525 orang pada 2020, meningkat menjadi 673.836 orang pada 2022, dan sedikit menurun menjadi 663.804 orang pada 2024. Fluktuasi ini menunjukkan dinamika mobilitas penduduk serta dampak dari faktor migrasi dan kondisi ekonomi. Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat kebijakan pengelolaan tenaga kerja produktif, khususnya dalam hal pelatihan keterampilan, pengembangan kewirausahaan muda, dan peningkatan akses kerja formal, agar potensi besar kelompok usia muda dapat dioptimalkan, serta menghadirkan kebijakan inklusif yang menjamin keberlanjutan produktivitas bagi penduduk usia menengah dan lanjut.

2. Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Selama periode 2020–2024, struktur penduduk usia kerja di Kota Samarinda berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) secara konsisten menjadi kelompok terbesar. Jumlahnya berkisar antara 158.304 hingga 167.435 orang, dengan puncak tertinggi terjadi pada tahun 2022 sebesar 167.435 orang (24,85%), sebelum sedikit menurun menjadi 158.304 orang (23,85%) pada tahun 2024. Dominasi lulusan SMA ini menegaskan bahwa pendidikan menengah umum masih menjadi jenjang yang paling banyak ditempuh oleh penduduk usia kerja, sekaligus menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Samarinda masih berada pada tingkat keterampilan menengah yang memerlukan peningkatan kompetensi agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar kerja modern yang semakin kompetitif.

Di posisi kedua terdapat kelompok Sekolah Dasar ke Bawah, yang menunjukkan tren relatif stabil namun cenderung meningkat. Jumlahnya naik dari 136.058 orang (20,66%) pada tahun 2020 menjadi 138.718 orang (20,90%) pada tahun 2024. Meskipun proporsinya

tidak sebesar lulusan menengah, peningkatan kelompok ini mengindikasikan masih cukup banyak penduduk usia kerja yang memiliki pendidikan rendah. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Pemerintah Kota Samarinda dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama melalui program pendidikan kesetaraan, pelatihan keterampilan dasar, serta pemberdayaan sektor informal agar kelompok ini tetap dapat berkontribusi secara produktif di pasar kerja.

Tabel 2.C.2
Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2020	2021	2022	2023	2024
Sekolah Dasar ke Bawah	136.058	134.757	134.351	136.479	138.718
Sekolah Menengah Pertama	120.189	125.365	128.213	124.449	134.521
Sekolah Menengah Atas	165.438	158.724	167.435	166.046	158.304
Sekolah Menengah Kejuruan	108.524	110.885	132.778	114.097	122.297
Diploma I/II/III	31.510	28.135	27.769	26.959	20.908
Diploma IV/S1/S2/S3	96.806	108.508	83.290	86.332	89.056
Jumlah	658.525	666.374	673.836	654.362	663.804

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Sementara itu, lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) menempati urutan ketiga dengan tren peningkatan yang cukup signifikan. Jumlahnya naik dari 120.189 orang (18,25%) pada tahun 2020 menjadi 134.521 orang (20,27%) pada tahun 2024. Pertumbuhan ini mencerminkan adanya perbaikan akses pendidikan dasar-menengah, tetapi juga menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk berhenti pada jenjang ini tanpa melanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi. Peningkatan kapasitas melalui program upskilling dan reskilling bagi kelompok ini menjadi penting agar mereka dapat beralih ke pekerjaan yang lebih layak dan produktif, terutama di sektor jasa, perdagangan, dan industri kreatif.

Di urutan keempat, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki kontribusi yang cukup besar dengan tren yang fluktuatif. Pada tahun 2020, jumlahnya tercatat 108.524 orang (16,48%), kemudian meningkat tajam hingga 132.778 orang (19,70%) pada tahun 2022, sebelum menurun kembali menjadi 122.297 orang (18,42%) pada tahun 2024. Pola ini menunjukkan dinamika serapan tenaga kerja lulusan SMK yang sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan kebutuhan industri. Lulusan SMK memiliki potensi besar untuk mendukung sektor-sektor strategis seperti konstruksi, perdagangan, transportasi, dan perhotelan. Oleh karena itu, penguatan kerja sama antara lembaga pendidikan vokasi dengan dunia usaha dan industri (DUDI) perlu terus digalakkan agar terjadi kesesuaian antara kurikulum pendidikan dan kebutuhan pasar kerja (link and match).

Sementara itu, kelompok berpendidikan tinggi menunjukkan proporsi yang lebih kecil dibandingkan kelompok menengah. Lulusan Diploma IV/S1/S2/S3 menempati urutan kelima, dengan jumlah yang berfluktuasi dari 96.806 orang (14,70%) pada tahun 2020, meningkat menjadi 108.508 orang (16,28%) pada tahun 2021, lalu menurun menjadi 89.056 orang (13,42%) pada tahun 2024. Fluktuasi ini dapat mencerminkan keterbatasan lapangan kerja formal yang mampu menyerap tenaga kerja berpendidikan tinggi di tingkat daerah, serta kecenderungan migrasi tenaga profesional ke wilayah dengan peluang ekonomi yang lebih besar seperti Balikpapan dan kawasan Ibu Kota Nusantara (IKN).

Adapun Diploma I/II/III menjadi kelompok terkecil dalam struktur penduduk usia kerja. Jumlahnya mengalami penurunan tajam dari 31.510 orang (4,78%) pada tahun 2020 menjadi hanya 20.908 orang (3,15%) pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan bahwa jenjang pendidikan vokasi menengah belum menjadi pilihan utama di kalangan masyarakat, padahal sektor industri dan jasa sangat membutuhkan tenaga terampil dari lulusan diploma. Pemerintah Kota Samarinda perlu mendorong revitalisasi pendidikan vokasi dengan memberikan insentif, beasiswa, serta memperluas akses terhadap pelatihan teknis yang relevan dengan kebutuhan industri lokal.

Struktur penduduk usia kerja di Kota Samarinda masih didominasi oleh kelompok berpendidikan menengah (SMA dan SMK) dengan total kontribusi sekitar 42 persen dari total penduduk usia kerja. Sementara itu, kelompok berpendidikan tinggi (Diploma dan Universitas) masih berkisar sekitar 16 persen, dan sisanya didominasi oleh penduduk dengan pendidikan rendah (SD ke bawah dan SMP). Kondisi ini menegaskan perlunya kebijakan yang lebih terarah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan keterampilan kerja.

Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat program pendidikan vokasi dan pelatihan berbasis kompetensi, memperluas inkubator bisnis dan pelatihan kewirausahaan, serta mendorong investasi pada sektor-sektor yang mampu menyerap tenaga kerja menengah seperti industri pengolahan, logistik, dan jasa kreatif. Dengan demikian, potensi besar tenaga kerja lulusan pendidikan menengah dapat dioptimalkan untuk memperkuat struktur ekonomi daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan.

3. Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Struktur penduduk usia kerja di Kota Samarinda selama periode 2020–2024 memperlihatkan bahwa penduduk laki-laki secara konsisten mendominasi dibandingkan perempuan, meskipun selisihnya relatif tidak terlalu besar. Jumlah penduduk usia kerja laki-laki tercatat berada pada kisaran 332 ribu hingga 343 ribu orang, dengan angka tertinggi pada tahun 2022 sebesar 343.185 orang (50,93%), sedangkan jumlah terendah terjadi

pada tahun 2023 dengan 332.284 orang (50,78%). Pola ini menunjukkan bahwa tenaga kerja potensial laki-laki masih menjadi pilar utama dalam struktur demografi produktif Kota Samarinda, mencerminkan dominasi mereka di berbagai sektor padat karya seperti konstruksi, transportasi, dan perdagangan besar.

Tabel 2.C.3
Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Jenis Kelamin	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	336.774	340.083	343.185	332.284	336.581
Perempuan	321.751	326.291	330.651	322.078	327.223
Jumlah	658.525	666.374	673.836	654.362	663.804

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Sementara itu, jumlah penduduk perempuan usia kerja juga menunjukkan perkembangan yang stabil dengan kecenderungan meningkat dalam jangka panjang. Pada tahun 2020, jumlah perempuan usia kerja tercatat 321.751 orang (48,86%), meningkat menjadi 330.651 orang (49,07%) pada 2022, sebelum sedikit menurun pada 2023, lalu kembali naik ke 327.223 orang (49,30%) pada 2024. Meskipun secara kuantitas lebih rendah dibandingkan laki-laki, peningkatan proporsi perempuan usia kerja mengindikasikan peran yang semakin besar perempuan dalam aktivitas ekonomi. Hal ini sejalan dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam pendidikan tinggi dan sektor jasa modern seperti perdagangan, pendidikan, kesehatan, serta usaha mikro dan ekonomi kreatif yang lebih ramah terhadap tenaga kerja perempuan.

Secara total, penduduk usia kerja di Kota Samarinda berada pada rentang antara 654 ribu hingga 674 ribu orang, dengan perbedaan jumlah antara laki-laki dan perempuan yang relatif konsisten, yakni sekitar 10–13 ribu orang setiap tahunnya. Keseimbangan rasio ini menjadi modal penting bagi pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif, di mana potensi produktif dari kedua gender dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

Dalam konteks kebijakan, Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat program ketenagakerjaan berbasis kesetaraan gender untuk memastikan kesempatan kerja yang adil bagi perempuan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan akses pelatihan keterampilan, pemberdayaan wirausaha perempuan, serta penyediaan fasilitas pendukung seperti tempat penitipan anak di area kerja. Selain itu, penyusunan kebijakan yang sensitif gender di sektor industri dan jasa perlu diperluas agar perempuan dapat berpartisipasi aktif tanpa hambatan struktural atau sosial. Dengan langkah-langkah tersebut, kesetaraan

partisipasi antara laki-laki dan perempuan dalam pasar kerja tidak hanya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi Kota Samarinda yang inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

D. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Penduduk usia kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi akan dihimpun pada tingkat partisipasi angkatan kerja. TPAK merupakan salah satu indikator yang memberikan gambaran mengenai kondisi pasar kerja di suatu wilayah. TPAK dihasilkan dari Angkatan Kerja (AK) yang terdiri Penduduk Yang Bekerja (PYB) dan Penganggur, kemudian dibagi dengan jumlah penduduk usia kerja, lalu dipersentasekan. TPAK diperlukan untuk mengetahui seberapa banyak jumlah angkatan kerja berbanding dengan penduduk usia kerja atau bisa disebut dengan proporsi angkatan kerja pada penduduk usia kerja. TPAK memiliki beberapa karakteristik yang digunakan untuk kebutuhan analisis agar dapat mengetahui gambaran mengenai masing-masing kondisi berdasarkan karakteristiknya seperti golongan umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin.

Selama periode tahun 2020-2024 TPAK di Kota Samarinda menunjukkan data yang bervariasi berdasarkan karakteristiknya. Kondisi TPAK di Kota Samarinda menunjukkan kondisi yang fluktuatif dengan kecenderungan meningkat. Pada tahun 2020 sebesar 65,16 persen meningkat menjadi sebesar 65,50 persen pada tahun 2024. Jika melihat berdasarkan karakteristiknya pada golongan umur 40-44 tahun merupakan TPAK tertinggi sedangkan terendah ditempati golongan umur 15-19 tahun dengan tingkat pendidikan tertinggi adalah Universitas dan SMP merupakan tingkat pendidikan terendah dan jika melihat dari sisi Jenis Kelamin, TPAK Laki-laki dan Perempuan memiliki *Gender Gap* yang cukup tinggi.

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Selama periode tahun 2020–2024, golongan umur 25–29 tahun secara konsisten menjadi kelompok dengan tingkat keterlibatan tertinggi dalam pasar kerja di Kota Samarinda. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) kelompok ini mencapai 84,54 persen pada tahun 2020, menjadikannya yang tertinggi di antara seluruh golongan umur. Meskipun sempat menurun hingga 71,15 persen pada 2022, golongan umur ini tetap berada pada posisi teratas hingga akhir periode dengan 77,44 persen pada tahun 2024. Fenomena ini menunjukkan bahwa usia 25–29 tahun merupakan fase puncak produktivitas tenaga kerja, di mana sebagian besar individu telah menyelesaikan pendidikan, memiliki keterampilan yang siap digunakan di dunia kerja, dan tengah aktif membangun karier. Kelompok ini menjadi motor utama penggerak ekonomi daerah karena berada pada tahap

awal masa kerja yang penuh semangat, mobilitas tinggi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar kerja yang lebih baik.

Selain itu, golongan umur 40–44 tahun juga menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dan stabil sepanjang periode pengamatan, dengan capaian tertinggi pada tahun 2024 sebesar 81,06 persen, menempatkannya sebagai kelompok dengan partisipasi tertinggi kedua setelah usia 25–29 tahun. Stabilitas ini mencerminkan tingkat kematangan dalam karier dan kemampuan ekonomi yang mapan. Sebagian besar dari mereka telah memiliki posisi yang stabil dalam pekerjaan dan berperan penting dalam menjaga keberlanjutan produktivitas tenaga kerja di Kota Samarinda. Keberadaan golongan umur menengah ini memperlihatkan kesinambungan antara tenaga kerja muda yang adaptif dan tenaga kerja berpengalaman yang berperan sebagai pengarah serta penguat sektor ekonomi daerah.

Tabel 2.D.1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(%)

Golongan Umur	2020	2021	2022	2023	2024
15–19	23,86	18,05	25,87	21,62	26,96
20–24	65,09	66,12	63,49	68,41	66,85
25–29	84,54	79,35	71,15	75,16	77,44
30–34	76,98	77,40	75,04	73,90	74,23
35–39	74,54	71,46	75,62	80,99	77,57
40–44	78,34	80,92	78,91	80,54	81,06
45–49	78,38	72,95	80,33	73,92	78,92
50–54	75,33	76,70	77,15	74,65	78,20
55–59	62,28	67,40	64,34	71,26	73,91
60–64	42,31	46,80	38,94	57,76	47,95
65+	30,00	33,80	19,06	38,36	29,18
TPAK	65,16	64,29	62,96	65,49	65,50

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Di sisi lain, golongan umur muda 15–19 tahun menunjukkan tingkat partisipasi yang jauh lebih rendah, yaitu berkisar 18,05 hingga 26,96 persen. Rendahnya angka ini sesungguhnya positif karena menunjukkan bahwa mayoritas penduduk usia muda masih berfokus pada dunia pendidikan dan belum sepenuhnya masuk ke pasar kerja. Kondisi ini selaras dengan semangat peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menempatkan pendidikan sebagai investasi jangka panjang bagi pembangunan ekonomi masa depan. Pemerintah Kota Samarinda dapat terus memperkuat arah ini dengan memastikan akses pendidikan menengah dan tinggi yang lebih luas, memperluas beasiswa keterampilan,

serta mengembangkan program pelatihan berbasis sekolah (school-to-work transition program) yang mempersiapkan generasi muda agar lebih siap kerja setelah lulus.

Sementara itu, golongan umur 65 tahun ke atas menunjukkan partisipasi yang rendah dan berfluktuasi, dengan nilai terendah pada tahun 2022 sebesar 19,06 persen. Kondisi ini wajar karena sebagian besar penduduk di golongan umur lanjut telah memasuki masa pensiun atau tidak lagi aktif bekerja. Namun, sebagian di antaranya masih bertahan di sektor informal seperti perdagangan kecil atau usaha mandiri karena alasan ekonomi atau kebutuhan sosial. Pemerintah Kota Samarinda dapat memberikan dukungan khusus melalui perluasan program jaminan sosial tenaga kerja, bantuan pensiun daerah, pelatihan keterampilan ringan bagi lansia, serta pengembangan kegiatan ekonomi produktif berbasis komunitas agar mereka tetap dapat berdaya tanpa harus terbebani secara ekonomi.

Secara keseluruhan, struktur TPAK Kota Samarinda mencerminkan pasar kerja yang didominasi oleh tenaga kerja usia produktif muda dan menengah, dengan kelompok 25–39 tahun sebagai pilar utama aktivitas ekonomi, sementara golongan umur lanjut dan sangat muda memiliki partisipasi terbatas. Kondisi ini menunjukkan potensi besar bagi peningkatan produktivitas ekonomi daerah, namun juga menuntut kebijakan yang adaptif untuk menjaga kesinambungan antar generasi tenaga kerja. Untuk itu, Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat program pelatihan vokasi dan peningkatan kompetensi bagi usia muda (20–29 tahun) agar mereka mampu menembus pasar kerja yang semakin kompetitif. Di saat yang sama, perlu pula dikembangkan program reskilling dan upskilling bagi tenaga kerja usia menengah (35–49 tahun) agar tetap relevan dengan perubahan teknologi dan industri.

Selain itu, pemerintah perlu memperluas akses terhadap layanan konseling karier, pelatihan wirausaha, dan penempatan kerja digital bagi golongan umur produktif, sehingga tenaga kerja muda tidak hanya menjadi pencari kerja tetapi juga pencipta lapangan kerja baru. Upaya ini dapat diperkuat melalui kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pelatihan kerja, dan perguruan tinggi dalam membangun ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan strategi yang komprehensif tersebut, diharapkan Kota Samarinda mampu mengoptimalkan potensi tenaga kerja muda dan menengah sebagai penggerak ekonomi, sekaligus memberikan perlindungan sosial bagi golongan umur lanjut agar seluruh lapisan masyarakat dapat berkontribusi secara berkelanjutan dalam pembangunan daerah.

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Secara umum, tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang lebih besar dibandingkan pendidikan rendah. Pendidikan Diploma IV/S1/S2/S3 menempati posisi tertinggi hampir di semua tahun. Pada

2020, TPAK mencapai 87,71 persen, menjadi yang tertinggi sepanjang periode. Meskipun sempat menurun menjadi 74,71 persen pada 2022, angkanya kembali meningkat ke 82,05 persen pada 2023, sebelum sedikit menurun di 2024 (79,24 persen). Diploma I/II/III menempati posisi kedua. Tahun 2020, TPAK berada di 80,89 persen, lalu menurun drastis pada 2022 (65,12 persen). Namun, tren meningkat kembali terlihat pada 2023 (75,63 persen) dan stabil di kisaran 72,48 persen pada 2024.

Kemudian, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) secara konsisten menunjukkan partisipasi tinggi dibandingkan SMA maupun SMP. Dari 72,30 persen pada 2020, sempat menurun pada 2021 (70,89 persen), lalu naik kembali hingga mencapai 77,19 persen pada 2024, menjadikannya kelompok dengan partisipasi tertinggi setelah lulusan diploma dan perguruan tinggi. Sedangkan, Sekolah Menengah Atas (SMA) menempati urutan berikutnya. Dari 60,25 persen pada 2020, angkanya terus meningkat hingga 66,84 persen pada 2023, meskipun sedikit menurun pada 2024 (63,93 persen).

Sementara itu, Sekolah Dasar ke Bawah memperlihatkan TPAK yang relatif stabil di kisaran 58–61 persen. Angka terendah tercatat pada 2022 (58,48 persen) dan tertinggi di 2024 (60,95 persen). Sekolah Menengah Pertama (SMP) konsisten berada di posisi terendah. Pada 2020, TPAK tercatat 50,53 persen, sempat turun ke titik terendah di 2022 (46,25 persen), kemudian kembali naik ke 51,26 persen pada 2024.

Sementara itu, TPAK total (gabungan semua pendidikan) relatif stabil dalam rentang 62,96–65,50 persen, dengan nilai tertinggi di 2024 (65,50 persen). Dengan demikian, urutan tertinggi hingga terendah rata-rata TPAK 2020–2024 secara berurutan yaitu Diploma IV/S1/S2/S3, Diploma I/II/III, Sekolah Menengah Kejuruan, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Dasar ke Bawah, dan Sekolah Menengah Pertama.

Tabel 2.D.2
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(%)

Tingkat Pendidikan	2020	2021	2022	2023	2024
Sekolah Dasar ke Bawah	58,68	60,14	58,48	59,84	60,95
Sekolah Menengah Pertama	50,53	49,70	46,25	49,80	51,26
Sekolah Menengah Atas	60,25	60,17	64,27	66,84	63,93
Sekolah Menengah Kejuruan	72,30	70,89	74,14	72,45	77,19
Diploma I/II/III	80,89	80,48	65,12	75,63	72,48
Diploma IV/S1/S2/S3	87,71	81,38	74,71	82,05	79,24
TPAK	65,16	64,29	62,96	65,49	65,50

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Dari pola tersebut terlihat bahwa penduduk dengan pendidikan tinggi memiliki peluang kerja yang lebih besar dan lebih stabil. Hal ini mencerminkan semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar pula kemampuan seseorang untuk beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pasar tenaga kerja. Sebaliknya, lulusan SMP dan SD ke bawah masih menghadapi keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal dan cenderung bekerja di sektor informal dengan produktivitas rendah.

Kondisi ini menjadi tantangan bagi Pemerintah Kota Samarinda untuk memperkuat link and match antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan adalah memperluas program pelatihan vokasi dan sertifikasi keterampilan bagi lulusan SMA dan SMP agar mereka memiliki kompetensi praktis yang sesuai kebutuhan industri lokal. Pemerintah juga perlu memperkuat kerja sama dengan dunia usaha dan industri (DUDI), terutama di sektor potensial seperti jasa, konstruksi, dan perdagangan, untuk membuka peluang magang dan penempatan kerja.

Selain itu, peningkatan akses pendidikan tinggi dan beasiswa daerah menjadi upaya penting agar lebih banyak penduduk usia kerja mampu melanjutkan studi ke jenjang diploma dan sarjana. Pemerintah dapat pula mendorong pengembangan wirausaha muda melalui pelatihan digitalisasi usaha, bantuan modal kecil, dan pendampingan bisnis. Dengan kombinasi peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja yang relevan, diharapkan partisipasi angkatan kerja di semua jenjang pendidikan dapat terus meningkat secara merata.

3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Data menunjukkan adanya perbedaan yang cukup mencolok antara tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan di Kota Samarinda selama periode 2020–2024. Laki-laki secara konsisten mencatat tingkat partisipasi yang jauh lebih tinggi dibandingkan perempuan. Pada tahun 2020, TPAK laki-laki mencapai 79,17 persen, sedikit menurun pada 2021 (78,84 persen) dan 2022 (78,54 persen). Namun, angka tersebut kembali meningkat pada 2023 menjadi 80,09 persen dan mencapai titik tertinggi pada 2024 sebesar 80,87 persen.

Sementara itu, perempuan menunjukkan tingkat partisipasi yang lebih rendah dan cenderung fluktuatif. Pada 2020, TPAK perempuan sebesar 50,49 persen, kemudian menurun hingga mencapai titik terendah pada 2022 sebesar 46,79 persen. Setelah itu, angkanya kembali meningkat menjadi 50,42 persen pada 2023, sebelum sedikit menurun di 2024 menjadi 49,70 persen. Secara keseluruhan, TPAK total berada pada kisaran 62,96 hingga 65,50 persen, dengan angka tertinggi pada tahun 2024 sebesar 65,50 persen.

Tabel 2.D.3
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(%)

Jenis Kelamin	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	79,17	78,84	78,54	80,09	80,87
Perempuan	50,49	49,12	46,79	50,42	49,70
TPAK	65,16	64,29	62,96	65,49	65,50

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Perbedaan tingkat partisipasi antara laki-laki dan perempuan ini menunjukkan masih adanya gender gap di pasar kerja Kota Samarinda. Fenomena ini sejalan dengan pola nasional, di mana partisipasi perempuan masih dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya, serta tanggung jawab domestik yang lebih besar. Pemerintah Kota Samarinda telah mendorong peningkatan partisipasi kerja perempuan melalui berbagai program pemberdayaan ekonomi, pelatihan kewirausahaan, serta penguatan sektor informal dan UMKM berbasis perempuan. Selain itu, upaya untuk meningkatkan akses terhadap pendidikan dan pelatihan vokasi bagi perempuan juga menjadi strategi penting dalam memperkuat daya saing mereka di pasar kerja.

Kebijakan ini sejalan dengan Target Brisbane dalam kerangka G20, yaitu menurunkan kesenjangan partisipasi kerja antara laki-laki dan perempuan hingga 25 persen. Dengan memperluas kesempatan kerja yang ramah perempuan, mendorong kebijakan cuti kerja yang mendukung peran ganda perempuan, serta menyediakan fasilitas penitipan anak di tempat kerja, Pemerintah Kota Samarinda berpotensi memperkecil kesenjangan tersebut. Peningkatan partisipasi kerja perempuan tidak hanya berdampak pada kesetaraan gender, tetapi juga menjadi motor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

E. Angkatan Kerja

Angkatan kerja merupakan salah satu indikator kunci dalam analisis ketenagakerjaan karena mencerminkan besarnya potensi sumber daya manusia yang siap dan mampu bekerja, baik yang sudah memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan. Indikator ini menjadi dasar penting bagi perencanaan pembangunan ekonomi dan penentuan arah kebijakan ketenagakerjaan di Kota Samarinda. Besarnya jumlah angkatan kerja menggambarkan kapasitas produktif suatu daerah, serta menjadi cerminan dari dinamika pasar kerja dan tingkat keterlibatan penduduk usia kerja dalam kegiatan ekonomi.

Selama periode tahun 2020–2024, jumlah angkatan kerja di Kota Samarinda menunjukkan kecenderungan yang relatif stabil dengan sedikit peningkatan di akhir periode. Pada tahun 2020

jumlahnya tercatat sebanyak 429.093 orang, kemudian mengalami sedikit penurunan menjadi 428.395 orang pada 2021 dan 424.229 orang pada 2022. Kondisi tersebut menunjukkan adanya dampak perlambatan ekonomi pascapandemi yang memengaruhi partisipasi penduduk dalam pasar kerja. Namun, pada tahun-tahun berikutnya, angkatan kerja mulai kembali meningkat seiring dengan pemulihan aktivitas ekonomi, yaitu mencapai 428.519 orang pada 2023, dan terus naik hingga 434.821 orang pada 2024.

Kenaikan ini menunjukkan bahwa perekonomian Samarinda mulai bergerak lebih aktif dan mampu menarik kembali penduduk usia kerja ke dalam aktivitas ekonomi produktif. Peningkatan jumlah angkatan kerja juga mencerminkan membaiknya kondisi lapangan kerja di berbagai sektor, terutama perdagangan, jasa, dan konstruksi yang menjadi penopang utama perekonomian daerah. Oleh karena itu, pemantauan perkembangan indikator ini sangat penting untuk memastikan bahwa pertumbuhan angkatan kerja dapat diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai, sehingga potensi tenaga kerja di Kota Samarinda dapat terserap secara optimal dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi yang inklusif serta berkelanjutan.

1. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Struktur angkatan kerja di Kota Samarinda selama periode tahun 2020–2024 memperlihatkan bahwa golongan umur muda produktif masih menjadi tulang punggung utama pasar kerja daerah. Golongan umur 25–29 tahun secara konsisten mendominasi komposisi angkatan kerja dan menjadi yang terbanyak di antara seluruh kategori. Puncaknya terjadi pada tahun 2020 dengan 61.443 orang, menjadikannya kelompok dengan jumlah angkatan kerja tertinggi sepanjang periode pengamatan. Dominasi kelompok ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk Samarinda di usia tersebut baru menyelesaikan pendidikan tinggi atau pelatihan keterampilan dan mulai aktif memasuki dunia kerja. Usia ini merupakan fase awal yang penuh semangat, di mana mobilitas dan kesiapan kerja mereka masih tinggi. Potensi ini menjadi modal besar bagi pertumbuhan ekonomi daerah, terutama jika pemerintah mampu menciptakan ekosistem lapangan kerja yang sesuai dengan kompetensi dan minat tenaga kerja muda, baik di sektor formal maupun kewirausahaan.

Tabel 2.E.1
Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Golongan Umur	2020	2021	2022	2023	2024
15–19	17.343	13.063	18.646	15.646	19.369
20–24	51.375	52.011	49.751	49.856	48.808
25–29	61.443	57.776	51.814	52.780	54.715
30–34	53.181	53.454	51.850	50.346	50.443
35–39	51.530	49.227	51.881	54.616	52.315
40–44	53.626	55.600	54.381	52.237	52.974
45–49	49.844	46.745	51.845	44.500	48.137
50–54	39.951	41.830	43.043	39.526	42.509
55–59	26.499	29.845	29.479	31.345	33.601
60–64	13.003	15.044	13.143	19.229	16.971
65+	11.298	13.800	8.396	18.438	14.979
Jumlah	429.093	428.395	424.229	428.519	434.821

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Selain itu, golongan umur 40–44 tahun juga menunjukkan peranan yang kuat dan stabil dalam struktur angkatan kerja. Kelompok ini menempati posisi dominan kedua dengan puncak jumlah sebanyak 55.600 orang pada tahun 2021. Karakteristik pekerja usia menengah ini umumnya berada pada tahap puncak produktivitas dengan pengalaman kerja yang matang dan posisi yang lebih mapan dalam pekerjaan. Mereka memiliki kontribusi penting dalam menjaga kesinambungan ekonomi daerah dan menjadi penyeimbang antara tenaga kerja muda yang dinamis dan tenaga kerja senior yang lebih berpengalaman. Dengan demikian, golongan umur ini berperan strategis dalam menjaga stabilitas dan daya saing tenaga kerja Kota Samarinda.

Sebaliknya, golongan umur 65 tahun ke atas selalu menjadi yang paling sedikit berpartisipasi dalam angkatan kerja, dengan jumlah terendah tercatat pada tahun 2022 sebesar 8.396 orang. Rendahnya angka ini sangat wajar mengingat keterbatasan fisik dan penurunan produktivitas pada usia lanjut. Meskipun demikian, sebagian lansia masih memilih untuk tetap bekerja di sektor informal sebagai bentuk kemandirian ekonomi. Fenomena ini menegaskan pentingnya program jaminan pensiun, perlindungan sosial, serta akses layanan kesehatan kerja bagi penduduk lanjut usia, agar mereka tetap terlindungi meskipun tidak lagi aktif bekerja penuh.

Sementara itu, golongan umur 15–19 tahun memiliki jumlah yang relatif kecil dibandingkan golongan umur produktif utama, dengan jumlah terendah pada tahun 2021 sebanyak 13.063 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia muda di Samarinda masih berfokus pada pendidikan dan belum sepenuhnya memasuki pasar

kerja. Kondisi ini patut diapresiasi karena menandakan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan menengah dan tinggi untuk membangun karier yang lebih baik di masa depan.

Melihat dinamika tersebut, Pemerintah Kota Samarinda perlu menerapkan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap karakteristik usia kerja, dengan pendekatan yang berbeda untuk setiap golongan umur. Bagi usia muda (20–29 tahun), pemerintah perlu memperluas program pelatihan vokasi, magang industri, literasi digital, dan pengembangan wirausaha muda untuk memperkuat kesiapan kerja dan mendorong kemandirian ekonomi. Sementara bagi usia menengah (35–49 tahun), perlu dikembangkan program reskilling dan upskilling agar mereka dapat beradaptasi dengan perubahan struktur ekonomi dan transformasi digital. Sedangkan bagi pekerja usia lanjut, kebijakan yang berorientasi pada perlindungan sosial, jaminan pensiun, serta kegiatan produktif berbasis komunitas lansia menjadi penting untuk memastikan kesejahteraan mereka di masa tidak produktif.

Dengan strategi yang menyeluruh tersebut, diharapkan Kota Samarinda mampu menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berimbang, di mana setiap golongan umur memiliki ruang kontribusi sesuai kapasitasnya. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat daya saing tenaga kerja lokal, tetapi juga menjamin keberlanjutan pembangunan ekonomi daerah secara inklusif dan berkeadilan antar generasi.

2. Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Selama periode tahun 2020–2024, jumlah angkatan kerja di Kota Samarinda menunjukkan dinamika yang cukup beragam jika dilihat menurut tingkat pendidikan. Struktur angkatan kerja masih didominasi oleh lulusan pendidikan menengah, terutama dari Sekolah Menengah Atas (SMA), yang menjadi kelompok terbesar hampir di seluruh tahun. Pada tahun 2020, jumlah angkatan kerja lulusan SMA tercatat sebanyak 99.672 orang, sempat mengalami penurunan pada 2021 menjadi 95.501 orang, namun meningkat tajam pada 2022 hingga 107.607 orang dan mencapai puncak tertinggi pada 2023 dengan 110.993 orang. Meski kemudian menurun menjadi 101.198 orang pada 2024, kelompok ini tetap mendominasi pasar kerja Kota Samarinda. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa SMA masih menjadi jalur pendidikan paling umum sebelum seseorang masuk ke dunia kerja, meskipun belum seluruhnya dibekali dengan keterampilan teknis yang spesifik.

Selain itu, lulusan Sekolah Dasar (SD) ke bawah juga menunjukkan tren peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun. Jumlah angkatan kerja kelompok ini meningkat dari 79.833 orang pada 2020 menjadi 84.545 orang pada 2024. Kenaikan ini menunjukkan bahwa sebagian tenaga kerja masih bekerja tanpa latar belakang pendidikan formal yang cukup, umumnya terserap di sektor informal seperti perdagangan kecil, konstruksi, atau

pekerjaan jasa dengan keterampilan dasar. Fenomena ini menjadi tantangan tersendiri dalam peningkatan kualitas tenaga kerja karena kelompok ini cenderung memiliki keterbatasan dalam akses pelatihan dan produktivitas yang lebih rendah.

Tabel 2.E.2
Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2020	2021	2022	2023	2024
Sekolah Dasar ke Bawah	79.833	81.045	78.568	81.670	84.545
Sekolah Menengah Pertama	60.730	62.301	59.304	61.975	68.950
Sekolah Menengah Atas	99.672	95.501	107.607	110.993	101.198
Sekolah Menengah Kejuruan	78.465	78.601	98.440	82.659	94.401
Diploma I/II/III	25.488	22.644	18.082	20.389	15.155
Diploma IV/S1/S2/S3	84.905	88.303	62.228	70.833	70.572
Jumlah	429.093	428.395	424.229	428.519	434.821

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Di sisi lain, lulusan pendidikan tinggi (Diploma IV/S1/S2/S3) menempati posisi penting dalam struktur angkatan kerja. Jumlahnya sempat meningkat pada tahun 2021 hingga 88.303 orang, sebelum menurun tajam pada 2022 menjadi 62.228 orang akibat dampak pandemi terhadap penyerapan tenaga kerja berpendidikan tinggi. Meski demikian, angka tersebut kembali pulih secara bertahap hingga 70.572 orang pada 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja berpendidikan tinggi masih menghadapi tantangan kesenjangan antara keahlian yang dimiliki dengan kebutuhan industri di lapangan. Pemerintah daerah perlu menjembatani ketidaksesuaian ini melalui program link and match antara perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan dunia usaha agar lulusan siap diserap pasar kerja.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) juga menjadi salah satu kelompok penting dengan fluktuasi cukup tajam. Dari 78.465 orang pada 2020, meningkat pesat hingga 98.440 orang pada 2022, lalu menurun pada 2023 menjadi 82.659 orang, sebelum kembali naik pada 2024 menjadi 94.401 orang. Lonjakan dan penurunan ini mencerminkan respons cepat tenaga kerja vokasional terhadap kondisi ekonomi dan permintaan industri. Sementara itu, lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) menunjukkan tren meningkat secara stabil dari 60.730 orang pada 2020 menjadi 68.950 orang pada 2024, menunjukkan bahwa sebagian lulusan SMP langsung masuk pasar kerja tanpa melanjutkan ke jenjang lebih tinggi.

Adapun kelompok Diploma I/II/III memiliki jumlah angkatan kerja paling kecil dibandingkan kelompok pendidikan lainnya, dengan tren menurun dari 25.488 orang pada

2020 menjadi 15.155 orang pada 2024. Rendahnya jumlah tenaga kerja lulusan diploma mengindikasikan kurangnya minat terhadap pendidikan vokasi menengah, padahal jenis pendidikan ini sangat potensial untuk menjawab kebutuhan tenaga kerja teknis dan terampil di tingkat industri daerah.

Secara keseluruhan, jumlah angkatan kerja di Kota Samarinda selama lima tahun terakhir relatif stabil pada kisaran 424 ribu hingga 435 ribu orang, dengan jumlah tertinggi tercatat pada tahun 2024 sebesar 434.821 orang. Struktur tersebut memperlihatkan bahwa pasar kerja Samarinda masih didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan menengah, sementara tenaga kerja berpendidikan tinggi dan rendah memiliki tren yang berlawanan: satu menurun, satu meningkat. Kondisi ini menandakan masih adanya kesenjangan kualitas tenaga kerja yang perlu diatasi agar daya saing daerah semakin kuat.

Oleh karena itu, Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis pendidikan dan keterampilan. Untuk kelompok berpendidikan menengah, perlu diperluas program pelatihan vokasional dan sertifikasi keahlian yang relevan dengan kebutuhan pasar. Bagi tenaga kerja berpendidikan tinggi, penting dilakukan penguatan kerja sama antara universitas dan dunia industri agar lulusan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kerja (*demand-driven education*). Sedangkan bagi tenaga kerja berpendidikan dasar ke bawah, perlu digiatkan program pendidikan nonformal, pelatihan dasar keterampilan kerja, serta pemberdayaan sektor informal agar mereka mampu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Dengan langkah-langkah ini, Samarinda dapat mewujudkan struktur angkatan kerja yang lebih seimbang, berkualitas, dan siap menghadapi tantangan ekonomi yang terus berkembang.

3. Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jumlah angkatan kerja di Kota Samarinda selama periode 2020–2024 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020, jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 429.093 orang, yang terdiri atas 266.628 laki-laki dan 162.465 perempuan. Pada tahun 2021, jumlah angkatan kerja sedikit menurun menjadi 428.395 orang, dengan rincian 268.115 laki-laki dan 160.280 perempuan. Penurunan kembali terjadi pada tahun 2022, yakni menjadi 424.229 orang, yang terdiri atas 269.523 laki-laki dan 154.706 perempuan.

Tabel 2.E.3
Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Jenis Kelamin	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	266.628	268.115	269.523	266.123	272.195
Perempuan	162.465	160.280	154.706	162.396	162.626
Jumlah	429.093	428.395	424.229	428.519	434.821

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Namun, pada tahun 2023 jumlah angkatan kerja kembali meningkat menjadi 428.519 orang, dengan 266.123 laki-laki dan 162.396 perempuan. Peningkatan berlanjut pada tahun 2024, sehingga jumlah angkatan kerja mencapai 434.821 orang, terdiri atas 272.195 laki-laki dan 162.626 perempuan. Secara keseluruhan, angkatan kerja laki-laki konsisten lebih banyak dibandingkan perempuan sepanjang periode 2020–2024. Tren jumlah angkatan kerja menunjukkan adanya penurunan pada tahun 2021–2022, namun kembali meningkat pada tahun 2023 dan mencapai jumlah tertinggi pada tahun 2024.

F. Penduduk Yang Bekerja

Penduduk Yang Bekerja (PYB) merupakan penduduk yang telah memiliki pekerjaan baik pekerjaan formal maupun informal. Penduduk yang bekerja merupakan salah satu bagian dari angkatan kerja, sehingga indikator ini akan memberikan informasi mengenai jumlah dan persentase pekerja yang terdapat pada angkatan kerja. Penduduk yang bekerja akan dikategorikan berdasarkan beberapa karakteristik yakni menurut lapangan usaha, golongan umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status pekerjaan utama, jabatan, dan jam kerja.

Data penduduk yang bekerja akan memberikan gambaran konkret mengenai kondisi pekerja di Kota Samarinda selama periode tahun 2020-2024, jumlah PYB Kota Samarinda pada tahun 2020 sebanyak 393.670 orang mengalami peningkatan menjadi sebanyak 409.833 orang pada tahun 2024 atau setidaknya mengalami penambahan PYB sebanyak 16.163 orang. Berdasarkan karakteristiknya, menurut lapangan usaha pada tahun 2020-2024 tertinggi adalah sektor Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor. Pada golongan umur, PYB tertinggi adalah golongan umur 25-29 tahun dengan tingkat pendidikan tertinggi adalah tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas, sedangkan menurut jenis kelamin PYB Perempuan mengalami stagnasi dengan fluktuasi tipis. Jika dilihat berdasarkan statusnya, Buruh/Karyawan/Pegawai mendominasi dibanding status lainnya, sedangkan menurut jabatan pada jabatan Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan, dan terakhir menurut jam kerja tertinggi adalah jam kerja 41-48 jam perminggu.

1. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha

Struktur penduduk yang bekerja di Kota Samarinda selama periode 2020–2024 menunjukkan dominasi sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi serta perawatan mobil dan sepeda motor. Sektor ini secara konsisten menjadi yang tertinggi di antara seluruh lapangan usaha, dengan jumlah pekerja mencapai 108.745 orang (27,62%) pada 2020, kemudian sedikit menurun pada 2022 sebanyak 94.790 orang (23,97%), namun meningkat tajam hingga 116.522 orang (28,43%) pada tahun 2024. Peningkatan signifikan ini mencerminkan tingginya aktivitas ekonomi masyarakat di sektor perdagangan dan jasa perbaikan, seiring dengan pertumbuhan konsumsi rumah tangga dan ekspansi sektor ritel di Samarinda.

Selain perdagangan, sektor penyediaan akomodasi serta makan minum juga mencatat pertumbuhan yang cukup pesat. Jumlah pekerja di sektor ini meningkat dari 31.762 orang (8,07%) pada 2020 menjadi 46.865 orang (11,44%) pada 2024, atau bertambah lebih dari 15 ribu pekerja dalam lima tahun terakhir, menjadikannya sektor dengan pertambahan pekerja terbesar di antara semua kategori. Pertumbuhan ini sejalan dengan meningkatnya sektor pariwisata, kuliner, dan perhotelan di Samarinda sebagai kota penyangga Ibu Kota Nusantara (IKN), yang mendorong meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di bidang jasa pelayanan.

Sektor lain yang juga menunjukkan perkembangan positif adalah konstruksi, yang mengalami fluktuasi namun berakhir dengan lonjakan tajam. Setelah turun dari 29.473 orang (7,49%) pada 2020 menjadi 25.136 orang (6,39%) pada 2021, jumlah pekerjanya meningkat pesat hingga 39.376 orang (9,61%) pada 2024. Hal ini menunjukkan tingginya aktivitas pembangunan infrastruktur, perumahan, dan fasilitas publik di Samarinda dalam mendukung konektivitas wilayah dan proyek pembangunan regional terkait IKN.

Beberapa sektor lain menunjukkan pola fluktuatif, antara lain industri pengolahan dan pengangkutan dan pergudangan. Industri pengolahan sempat meningkat signifikan dari 25.024 orang (6,36%) pada 2021 menjadi 41.733 orang (10,55%) pada 2022, sebelum kembali turun menjadi 32.164 orang (7,85%) pada 2024. Fluktuasi ini menggambarkan dinamika industri kecil dan menengah yang sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi nasional serta rantai pasok bahan baku. Sementara sektor pengangkutan dan pergudangan cenderung stabil dengan sedikit peningkatan dari 29.495 orang (7,49%) pada 2020 menjadi 37.285 orang (9,10%) pada 2024, sejalan dengan tumbuhnya kegiatan logistik akibat meningkatnya perdagangan dan layanan daring.

Tabel 2.F.1
Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Lapangan Usaha	2020	2021	2022	2023	2024
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	21.222	24.743	19.724	23.518	14.880
B. Pertambangan dan Penggalian	17.085	16.280	20.770	19.728	18.683
C. Industri Pengolahan	29.485	25.024	41.733	38.789	32.164
D. Pengadaan Listrik dan Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	3.713	3.425	1.799	1.037	1.716
E. <i>Treatment</i> Air, <i>Treatment</i> Air Limbah, <i>Treatment</i> dan Pemulihan Material Sampah, dan Aktivitas Remediasi	3.902	4.208	1.119	2.778	2.263
F. Konstruksi	29.473	25.136	34.063	27.503	39.376
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	108.745	107.943	94.790	101.593	116.522
H. Pengangkutan dan Pergudangan	29.495	27.138	36.499	36.719	37.285
I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	31.762	41.889	34.012	39.835	46.865
J. Informasi dan Komunikasi	6.288	6.193	2.401	2.976	4.649
K. Aktivitas Keuangan dan Asuransi	6.633	4.835	6.904	7.372	6.621
L. Real Estat	1.756	1.478	1.900	4.421	2.801
M, N. Aktivitas Profesional dan Perusahaan	9.220	11.728	12.319	11.146	11.777
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	28.130	31.723	27.327	27.587	17.887
P. Pendidikan	30.254	28.250	22.775	23.462	25.283
Q. Aktivitas Kesehatan dan Aktivitas Sosial	9.437	11.271	12.245	10.023	7.883
R, S, T, U. Aktivitas Jasa Lainnya	27.070	22.190	25.099	24.651	23.178
Jumlah	393.670	393.454	395.479	403.138	409.833

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Di sisi lain, beberapa sektor mengalami penurunan tajam, seperti administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial wajib yang menurun dari 31.723 orang (8,06%) pada 2021 menjadi hanya 17.887 orang (4,36%) pada 2024, serta pertanian, kehutanan, dan perikanan yang berkurang dari 24.743 orang (6,29%) menjadi 14.880 orang (3,63%) pada periode yang sama. Penurunan ini menggambarkan terjadinya pergeseran struktur ekonomi Samarinda dari sektor primer menuju sektor jasa dan perdagangan.

Melihat dinamika ketenagakerjaan tersebut, Pemerintah Kota Samarinda harus memperkuat sektor-sektor penyerap tenaga kerja besar sekaligus mendorong diversifikasi ekonomi agar pertumbuhan lapangan kerja lebih merata dan berkelanjutan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui penguatan sektor perdagangan dan kuliner, yang terbukti paling banyak menyerap tenaga kerja, dengan memberikan pelatihan kewirausahaan, kemudahan perizinan usaha mikro, serta perluasan akses pembiayaan bagi pelaku UMKM. Selain itu, sektor konstruksi juga perlu terus dikembangkan secara

berkelanjutan melalui proyek padat karya dan kemitraan strategis dengan pihak swasta, sehingga mampu menyerap tenaga kerja lokal dalam jumlah besar.

Pemerintah harus mendorong industri pengolahan berbasis sumber daya lokal agar lebih stabil dan berdaya saing, misalnya melalui dukungan teknologi tepat guna dan penguatan rantai pasok. Di sisi lain, peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi kunci dalam menghadapi transformasi ekonomi menuju dominasi sektor jasa dan perdagangan. Pelatihan vokasional di bidang logistik, pariwisata, digitalisasi usaha, dan jasa profesional perlu diperluas untuk menyiapkan tenaga kerja yang adaptif terhadap kebutuhan pasar kerja modern. Dengan intervensi yang terarah tersebut, diharapkan perekonomian Samarinda tidak hanya tumbuh dari sisi kuantitas tenaga kerja, tetapi juga meningkat dari sisi produktivitas dan keberlanjutan. Dengan langkah-langkah tersebut, Pemerintah Kota Samarinda dapat menjaga pertumbuhan sektor unggulan sekaligus menciptakan keseimbangan antara pembangunan ekonomi dan kesempatan kerja yang inklusif.

2. Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur

Struktur penduduk yang bekerja di Kota Samarinda selama periode tahun 2020–2024 memperlihatkan pola yang sejalan dengan dinamika demografis dan tingkat produktivitas tenaga kerja di setiap golongan umur. Berdasarkan hasil rilis, golongan umur muda 15–19 tahun menempati proporsi terkecil dalam struktur ketenagakerjaan. Pada tahun 2020, jumlah pekerja di kelompok ini tercatat sebanyak 12.923 orang (3,28%), kemudian mengalami penurunan signifikan pada tahun 2021 menjadi 9.078 orang (2,31%). Walaupun sempat meningkat pada 2022 menjadi 14.635 orang (3,70%), jumlahnya kembali berfluktuasi hingga mencapai 14.690 orang (3,58%) pada tahun 2024. Rendahnya proporsi pekerja di kelompok ini merupakan indikasi positif bahwa sebagian besar penduduk usia muda masih berfokus pada pendidikan formal dan belum sepenuhnya memasuki pasar kerja. Namun demikian, pemerintah tetap perlu memastikan bahwa mereka yang sudah bekerja pada usia dini mendapatkan perlindungan sosial dan akses terhadap pelatihan keterampilan agar tidak terjebak dalam pekerjaan informal berisiko rendah.

Sementara itu, golongan umur 20–24 tahun menjadi salah satu penggerak utama dalam pasar kerja dengan jumlah yang relatif stabil dan proporsinya cukup besar. Pada tahun 2020, kelompok ini berjumlah 41.378 orang (10,51%) dan mengalami fluktuasi kecil hingga mencapai 42.627 orang (10,40%) pada tahun 2024. Stabilitas ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia tersebut telah menyelesaikan pendidikan menengah atau tinggi dan mulai aktif berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi. Namun, proporsi mereka yang tidak mengalami peningkatan signifikan mengindikasikan adanya tantangan dalam transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Samarinda

perlu memperkuat kebijakan school-to-work transition melalui program magang industri, pelatihan berbasis kompetensi, dan peningkatan literasi digital, agar tenaga kerja muda dapat lebih cepat terserap oleh sektor formal dan memiliki daya saing yang tinggi.

Tabel 2.F.2
Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Golongan Umur	2020	2021	2022	2023	2024
15–19	12.923	9.078	14.635	11.956	14.690
20–24	41.378	39.048	41.487	42.113	42.627
25–29	57.777	51.809	47.891	50.337	52.017
30–34	50.460	51.647	48.151	47.390	47.425
35–39	47.641	46.614	50.574	53.748	48.607
40–44	50.593	52.616	52.420	49.030	51.007
45–49	45.881	44.014	50.436	42.230	47.599
50–54	36.973	40.249	40.805	38.028	41.901
55–59	26.499	29.535	28.497	31.210	33.286
60–64	13.003	15.044	12.761	18.658	16.592
65+	10.542	13.800	7.822	18.438	14.082
Jumlah	393.670	393.454	395.479	403.138	409.833

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Dari seluruh golongan umur, golongan usia 25–29 tahun secara konsisten menjadi yang tertinggi dan mendominasi struktur penduduk bekerja. Pada tahun 2020, kelompok ini berjumlah 57.777 orang (14,68%), kemudian mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 47.891 orang (12,11%), sebelum meningkat kembali menjadi 52.017 orang (12,69%) pada tahun 2024. Usia ini merupakan fase puncak produktivitas tenaga kerja, di mana individu umumnya telah menyelesaikan pendidikan dan mulai membangun karier secara penuh. Kelompok ini berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi daerah, karena berada pada posisi paling aktif dalam dunia kerja. Untuk memaksimalkan potensi golongan umur ini, pemerintah perlu memperluas akses terhadap lapangan kerja yang layak, pemberdayaan kewirausahaan muda, serta pengembangan ekosistem industri kreatif dan digital sebagai sektor yang banyak digeluti oleh tenaga kerja muda berpendidikan.

Di sisi lain, kelompok lansia (65 tahun ke atas) memiliki proporsi terkecil namun menunjukkan variasi yang cukup dinamis selama periode pengamatan. Jumlahnya pada tahun 2020 tercatat 10.542 orang (2,68%), meningkat pada 2021 menjadi 13.800 orang (3,51%), lalu menurun tajam pada 2022 menjadi 7.822 orang (1,98%), sebelum kembali

naik signifikan hingga 18.438 orang (4,57%) pada 2023 dan 14.082 orang (3,44%) pada 2024. Fluktuasi ini menggambarkan adanya sebagian penduduk lanjut usia yang masih aktif bekerja, terutama di sektor informal seperti perdagangan kecil, pertanian, dan jasa sederhana. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian lansia masih menggantungkan penghasilan dari aktivitas ekonomi, sehingga memerlukan perhatian serius melalui kebijakan jaminan sosial, program padat karya lansia, dan akses terhadap layanan kesehatan kerja, agar kesejahteraan dan produktivitas mereka tetap terjaga.

Komposisi penduduk yang bekerja menurut golongan umur di Kota Samarinda memperlihatkan bahwa penduduk usia produktif muda (20–34 tahun) merupakan tulang punggung utama perekonomian daerah, sedangkan penduduk usia sangat muda dan lanjut usia memiliki partisipasi yang jauh lebih rendah. Kondisi ini menuntut kebijakan yang berorientasi pada penguatan kualitas tenaga kerja produktif melalui pelatihan vokasi, pengembangan keterampilan baru (reskilling dan upskilling), serta peningkatan akses terhadap pekerjaan yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan langkah strategis ini, Pemerintah Kota Samarinda dapat memastikan bahwa potensi tenaga kerja di setiap golongan umur mampu berkontribusi optimal terhadap pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan dan berdaya saing tinggi.

3. Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan

Apabila dilihat menurut tingkat pendidikan, struktur ketenagakerjaan di Kota Samarinda berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa penduduk berpendidikan menengah masih mendominasi pasar kerja daerah ini. Lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) menjadi kelompok terbesar, dengan jumlah pekerja mencapai 91.327 orang (23,20%) pada tahun 2020, kemudian terus meningkat hingga 102.368 orang (25,39%) pada 2023, sebelum menurun kembali menjadi 93.913 orang (22,91%) pada 2024. Sementara itu, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) juga menunjukkan kontribusi yang cukup besar dan cenderung meningkat dalam jangka panjang, dari 69.085 orang (17,55%) pada 2020 menjadi 89.015 orang (21,72%) pada 2024, meskipun sempat berfluktuasi pada beberapa tahun pengamatan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja lulusan pendidikan menengah masih menjadi tumpuan utama dalam berbagai sektor pekerjaan di Samarinda, baik di bidang perdagangan, jasa, maupun industri konstruksi.

Di sisi lain, kelompok tenaga kerja dengan tingkat pendidikan rendah masih menunjukkan tren peningkatan yang konsisten. Pekerja dengan latar belakang Sekolah Dasar ke bawah meningkat dari 75.432 orang (19,16%) pada 2020 menjadi 80.076 orang (19,54%) pada 2024, sementara lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) juga mengalami kenaikan signifikan dari 55.505 orang (14,10%) menjadi 65.600 orang (16,01%)

dalam periode yang sama. Kenaikan ini menandakan masih kuatnya peran tenaga kerja berpendidikan rendah di sektor informal seperti perdagangan kecil, jasa rumah tangga, dan kegiatan pertanian skala kecil. Meskipun demikian, kondisi ini juga menunjukkan tantangan bagi Kota Samarinda dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar lebih kompetitif dan adaptif terhadap perubahan pasar kerja modern yang menuntut keterampilan teknis dan digital.

Tabel 2.F.3
Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2020	2021	2022	2023	2024
Sekolah Dasar ke Bawah	75.432	77.695	75.089	77.346	80.076
Sekolah Menengah Pertama	55.505	57.694	54.879	59.839	65.600
Sekolah Menengah Atas	91.327	90.592	99.840	102.368	93.913
Sekolah Menengah Kejuruan	69.085	66.204	90.860	77.777	89.015
Diploma I/II/III	22.925	19.251	16.749	18.698	14.617
Diploma IV/S1/S2/S3	79.396	82.018	58.062	67.110	66.612
Jumlah	393.670	393.454	395.479	403.138	409.833

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Sebaliknya, tenaga kerja berpendidikan tinggi justru menunjukkan tren penurunan yang mengkhawatirkan. Jumlah pekerja lulusan Diploma I/II/III menurun dari 22.925 orang (5,82%) pada 2020 menjadi hanya 14.617 orang (3,57%) pada 2024, sementara lulusan Diploma IV/S1/S2/S3 juga mengalami penurunan dari 79.396 orang (20,17%) menjadi 66.612 orang (16,25%) pada periode yang sama, meskipun sempat meningkat pada 2021. Penurunan ini dapat disebabkan oleh dua hal utama: pertama, terbatasnya lapangan kerja formal di sektor profesional yang mampu menyerap lulusan berpendidikan tinggi; dan kedua, migrasi tenaga kerja berpendidikan ke luar daerah, terutama ke wilayah yang memiliki peluang kerja lebih besar seperti Balikpapan dan kawasan Ibu Kota Nusantara (IKN).

Secara keseluruhan, data ini memperlihatkan bahwa pasar kerja di Kota Samarinda masih didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan menengah, sementara pekerja berpendidikan tinggi justru mengalami penurunan, dan pekerja dengan pendidikan rendah cenderung meningkat. Kondisi ini menjadi sinyal penting bagi Pemerintah Kota Samarinda untuk memperkuat sinkronisasi antara sistem pendidikan dan kebutuhan dunia kerja. Pemerintah perlu memperluas program pelatihan vokasi dan sertifikasi kompetensi bagi lulusan SMA dan SMK agar keterampilan mereka lebih sesuai dengan permintaan industri. Selain itu, insentif bagi sektor swasta dan industri untuk memperluas kesempatan kerja bagi

lulusan pendidikan tinggi juga perlu ditingkatkan agar tenaga kerja terampil tidak berpindah ke daerah lain.

Upaya lain yang perlu dilakukan adalah memperluas akses pendidikan dan pelatihan berbasis keterampilan praktis bagi kelompok berpendidikan rendah agar dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan mereka. Program seperti pelatihan kewirausahaan, literasi digital, dan pengembangan ekonomi kreatif dapat menjadi langkah nyata dalam mengurangi ketimpangan kualitas tenaga kerja. Dengan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penyerapan tenaga kerja sesuai jenjang pendidikan, Kota Samarinda diharapkan mampu memperkuat daya saing tenaga kerjanya dan menciptakan pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif serta berkelanjutan.

4. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin

Struktur ketenagakerjaan di Kota Samarinda selama periode 2020–2024 memperlihatkan kecenderungan yang konsisten, di mana kelompok laki-laki secara dominan menduduki porsi terbesar dalam jumlah penduduk yang bekerja. Pada tahun 2020, jumlah pekerja laki-laki tercatat sebanyak 243.164 orang (61,77%), kemudian mengalami peningkatan bertahap hingga mencapai 258.550 orang (63,09%) pada tahun 2024. Kenaikan tersebut mencerminkan peran aktif laki-laki sebagai tulang punggung utama dalam pasar kerja, terutama di sektor-sektor yang padat karya seperti perdagangan, konstruksi, dan jasa transportasi yang masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Meskipun pada 2023 sempat terjadi sedikit penurunan menjadi 251.198 orang (62,31%), jumlahnya kembali meningkat pada tahun berikutnya, menunjukkan daya tahan tenaga kerja laki-laki terhadap fluktuasi ekonomi dan perubahan sektor pekerjaan.

Tabel 2.F.4
Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Jenis Kelamin	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	243.164	245.037	255.500	251.198	258.550
Perempuan	150.506	148.417	139.979	151.940	151.283
Jumlah	393.670	393.454	395.479	403.138	409.833

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Sementara itu, jumlah pekerja perempuan masih relatif lebih kecil dibandingkan laki-laki, namun tetap menunjukkan peran yang signifikan dalam struktur ketenagakerjaan Samarinda. Pada 2020 jumlahnya mencapai 150.506 orang (38,23%), sebelum menurun

hingga 139.979 orang (35,39%) pada 2022, kemudian meningkat kembali menjadi 151.283 orang (36,91%) pada 2024. Pola fluktuatif ini mencerminkan bahwa partisipasi perempuan di dunia kerja masih dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial dan ekonomi, termasuk peran ganda perempuan dalam rumah tangga, keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal, serta masih terbatasnya lapangan kerja yang ramah terhadap kebutuhan perempuan seperti fleksibilitas waktu dan fasilitas pendukung keluarga. Namun, peningkatan jumlah pekerja perempuan pada dua tahun terakhir menunjukkan adanya perbaikan peluang kerja bagi perempuan, terutama di sektor jasa, pendidikan, kesehatan, dan usaha mikro yang lebih inklusif terhadap keterlibatan tenaga kerja perempuan.

Data ini memperlihatkan bahwa meskipun pekerja laki-laki masih mendominasi struktur ketenagakerjaan di Kota Samarinda, kontribusi tenaga kerja perempuan tidak dapat diabaikan. Keterlibatan perempuan yang terus meningkat menjadi indikator positif bagi pembangunan inklusif di tingkat daerah. Pemerintah Kota Samarinda perlu terus mendorong peningkatan partisipasi kerja perempuan melalui kebijakan dan program yang pro-gender, seperti pelatihan keterampilan kerja berbasis perempuan, dukungan bagi wirausaha perempuan, serta penyediaan fasilitas pendukung seperti tempat penitipan anak di area industri dan pusat ekonomi. Selain itu, penguatan kerja sama antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan juga diperlukan untuk memperluas kesempatan kerja yang setara bagi perempuan, sejalan dengan Target Brisbane G20 yang menekankan penurunan kesenjangan partisipasi kerja antara laki-laki dan perempuan hingga 25 persen.

Dengan upaya yang berkelanjutan dan kebijakan yang berorientasi pada kesetaraan kesempatan kerja, Kota Samarinda dapat memperkuat peran perempuan dalam pembangunan ekonomi daerah. Peningkatan keterlibatan perempuan di sektor produktif tidak hanya akan mempersempit kesenjangan gender di dunia kerja, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan keluarga, pengurangan kemiskinan, serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkeadilan sosial

5. Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama

Struktur ketenagakerjaan di Kota Samarinda selama periode 2020–2024 menunjukkan bahwa kelompok Buruh/Karyawan/Pegawai menjadi penyumbang terbesar terhadap total penduduk yang bekerja. Pada tahun 2020 jumlahnya tercatat sebanyak 225.560 orang (57,30%), dan terus meningkat stabil hingga mencapai 239.019 orang (58,32%) pada tahun 2024, menjadikannya kelompok paling dominan di pasar kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar penduduk Kota Samarinda bekerja di sektor formal, baik sebagai pegawai negeri, karyawan swasta, maupun buruh industri.

Di sisi lain, kelompok Berusaha Sendiri juga memiliki peran penting dengan jumlah yang cukup besar dan fluktuatif. Pada 2020 terdapat 79.377 orang (20,16%), sempat menurun pada 2021 menjadi 67.498 orang (17,16%), lalu meningkat tajam hingga mencapai 93.838 orang (23,28%) pada 2023, sebelum sedikit menurun menjadi 88.469 orang (21,59%) pada 2024. Fluktuasi ini menggambarkan dinamika sektor usaha mikro dan kecil yang sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, daya beli masyarakat, serta kebijakan pemerintah, terutama dalam periode pemulihan pascapandemi.

Sementara itu, kelompok Pekerja Keluarga atau Tidak Dibayar menunjukkan pola yang berfluktuasi cukup tajam. Jumlahnya turun dari 30.067 orang (7,64%) pada 2020 menjadi 22.645 orang (5,73%) pada 2022, kemudian meningkat kembali menjadi 30.699 orang (7,49%) pada 2024. Fenomena ini menandakan masih kuatnya ketergantungan sebagian masyarakat terhadap pekerjaan berbasis rumah tangga atau usaha keluarga yang tidak memberikan upah tetap. Kondisi ini juga menjadi cerminan dari masih tingginya proporsi sektor informal di Samarinda, di mana sebagian penduduk bekerja tanpa perlindungan sosial dan jaminan pendapatan yang memadai. Secara umum, meskipun sektor formal menjadi tulang punggung utama, sektor informal tetap berperan penting dalam menyerap tenaga kerja, terutama di kalangan masyarakat berpendidikan menengah ke bawah.

Tabel 2.F.5
Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Status Pekerjaan Utama	2020	2021	2022	2023	2024
1. Berusaha sendiri	79.377	67.498	88.457	93.838	88.469
2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap/Pekerja Keluarga/Tidak dibayar	27.685	35.435	24.661	31.968	21.278
3. Berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar	13.190	15.780	11.774	13.676	15.386
4. Buruh/Karyawan/Pegawai	225.560	222.741	226.241	229.786	239.019
5. Pekerja bebas di pertanian	839	440	408	691	1.066
6. Pekerja bebas di nonpertanian	16.952	17.290	21.293	10.312	13.916
7. Pekerja keluarga/tak dibayar	30.067	34.270	22.645	22.867	30.699
Jumlah	393.670	393.454	395.479	403.138	409.833

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Dalam konteks kebijakan, Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat strategi untuk meningkatkan produktivitas dan perlindungan bagi pekerja di seluruh status pekerjaan. Untuk sektor formal, diperlukan upaya memperluas kesempatan kerja melalui

investasi industri padat karya dan pengembangan sektor jasa modern agar penyerapan tenaga kerja terus meningkat. Bagi kelompok berusaha sendiri dan pekerja keluarga, pemerintah perlu mendorong pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) melalui akses permodalan, pendampingan kewirausahaan, serta pelatihan manajemen bisnis dan digitalisasi usaha. Selain itu, penguatan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan juga penting bagi pekerja informal agar mereka memperoleh perlindungan yang layak terhadap risiko kerja dan kehilangan pendapatan.

Dengan demikian, arah kebijakan ketenagakerjaan di Samarinda perlu diarahkan pada peningkatan kualitas pekerjaan, pengurangan kerentanan di sektor informal, serta perluasan lapangan kerja formal yang inklusif dan berkeadilan. Langkah-langkah ini akan membantu menciptakan struktur ketenagakerjaan yang lebih stabil, produktif, dan berdaya saing dalam menghadapi transformasi ekonomi daerah menuju masa depan yang lebih sejahtera.

6. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan

Jumlah penduduk yang bekerja di Kota Samarinda berdasarkan jabatan menunjukkan variasi yang cukup besar antar kelompok pada periode 2020–2024. Pada tahun 2020 jumlah pekerja di kelompok ini mencapai 132.400 orang (42,23%), sempat menurun menjadi 117.067 orang (38,59%) pada 2022, namun meningkat kembali secara signifikan hingga 154.852 orang (50,12%) pada 2024. Kenaikan yang cukup tajam ini menandakan semakin besarnya peran sektor perdagangan, jasa konsumtif, dan aktivitas ekonomi berbasis pelayanan di Kota Samarinda, terutama didorong oleh tumbuhnya UMKM, bisnis kuliner, serta sektor ritel modern yang berkembang seiring peningkatan daya beli masyarakat dan urbanisasi.

Di sisi lain, kelompok pekerja kasar juga memperlihatkan peningkatan yang cukup besar, dari 47.409 orang (15,12%) pada 2020 menjadi 69.699 orang (22,56%) pada 2024. Kenaikan ini menunjukkan bahwa meskipun struktur ekonomi Samarinda terus bergeser ke arah sektor jasa dan perdagangan, pekerjaan yang bersifat manual dan berintensitas tenaga fisik masih menjadi tumpuan bagi sebagian besar penduduk, khususnya mereka yang berpendidikan rendah. Sektor konstruksi dan infrastruktur yang berkembang pesat turut menjadi penyerap utama pekerja kasar, terutama selama periode percepatan pembangunan kota dan proyek pendukung Ibu Kota Nusantara (IKN).

Beberapa kelompok jabatan lain memiliki kontribusi cukup besar meskipun dengan tren yang berfluktuasi. Tenaga tata usaha sempat menurun dari 44.100 orang (14,07%) pada 2020 menjadi 32.763 orang (10,80%) pada 2022, namun kembali naik sebelum menurun lagi menjadi 34.240 orang (11,08%) pada 2024, menunjukkan dinamika penyerapan tenaga kerja di sektor administrasi yang sangat tergantung pada kinerja sektor

publik dan swasta formal. Pekerja pengolahan, kerajinan, dan YBDI juga relatif stabil dalam kisaran 39 ribu hingga 53 ribu orang (12,76–17,64%), menunjukkan keberlangsungan sektor industri kecil dan menengah (IKM) yang menjadi bagian penting dari perekonomian lokal Samarinda.

Tabel 2.F.6
Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Jabatan	2020	2021	2022	2023	2024
0. TNI/POLRI & 1. Manajer	10.939	14.278	28.951	11.320	14.110
2. Profesional	37.715	36.817	32.094	29.137	30.020
3. Teknisi dan Asisten Profesional	28.521	28.808	23.180	24.680	26.994
4. Tenaga Tata Usaha	44.100	42.154	32.763	44.471	34.240
5. Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	132.400	129.866	117.067	137.505	154.852
6. Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	15.662	17.913	15.817	20.754	9.295
7. Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan YBDI	44.177	43.081	53.521	40.153	39.425
8. Operator dan Perakit Mesin	32.747	30.849	37.447	38.042	31.198
9. Pekerja Kasar	47.409	49.688	54.639	57.076	69.699
Jumlah	393.670	393.454	395.479	403.138	409.833

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Sementara itu, jabatan profesional serta teknisi dan asisten profesional cenderung menurun dalam lima tahun terakhir. Kelompok profesional turun dari 37.715 orang (12,03%) pada 2020 menjadi 30.020 orang (9,72%) pada 2024, sedangkan teknisi dan asisten profesional menurun dari 28.521 orang (9,10%) menjadi 26.994 orang (8,74%) pada periode yang sama. Penurunan ini mengindikasikan adanya keterbatasan lapangan kerja formal bagi tenaga kerja terampil dan berpendidikan tinggi, serta perlunya peningkatan penyerapan di sektor-sektor bernilai tambah seperti teknologi informasi, layanan keuangan, dan jasa profesional lainnya.

Perubahan cukup mencolok juga terjadi pada kelompok TNI/POLRI dan manajer, yang mengalami lonjakan dari 10.939 orang (3,49%) pada 2020 menjadi 28.951 orang (9,54%) pada 2022, kemudian turun drastis ke 14.110 orang (4,57%) pada 2024. Fluktuasi ini dapat dikaitkan dengan penyesuaian struktur aparatur dan perubahan klasifikasi jabatan pada sektor pemerintahan dan keamanan. Adapun pekerja terampil pertanian, kehutanan, dan perikanan mengalami penurunan paling tajam, dari 15.662 orang (5,00%) pada 2020 menjadi hanya 9.295 orang (3,01%) pada 2024, mencerminkan semakin kecilnya peran sektor primer dalam perekonomian Kota Samarinda yang semakin bergeser ke arah jasa dan perdagangan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur ketenagakerjaan di Kota Samarinda didominasi oleh sektor jasa dan perdagangan, dengan pergeseran signifikan dari pekerjaan terampil di sektor primer ke pekerjaan di sektor informal dan jasa modern. Peningkatan jumlah pekerja kasar juga menjadi tanda bahwa transformasi ekonomi belum sepenuhnya diikuti peningkatan kualitas pekerjaan.

Dalam menghadapi kondisi tersebut, Pemerintah Kota Samarinda perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kualitas dan keberlanjutan tenaga kerja di berbagai jabatan. Pertama, penguatan sektor jasa dan perdagangan perlu diiringi dengan pelatihan keterampilan kerja, literasi digital, serta manajemen usaha agar pekerja di sektor ini mampu meningkatkan produktivitas dan pendapatan. Kedua, peningkatan kapasitas bagi pekerja kasar dan tenaga informal harus menjadi prioritas melalui program pelatihan vokasi berbasis kebutuhan pasar kerja, seperti pelatihan konstruksi, logistik, serta teknologi alat berat yang relevan dengan pertumbuhan infrastruktur daerah.

Pemerintah juga perlu memperluas program pengembangan keterampilan profesional dan teknis untuk mengatasi penurunan jumlah tenaga kerja berpendidikan tinggi di sektor formal. Kerja sama dengan dunia usaha dan industri (DUDI), perguruan tinggi, serta lembaga pelatihan perlu diperkuat untuk menciptakan sistem link and match antara kebutuhan tenaga kerja dan kualifikasi lulusan. Selain itu, revitalisasi sektor industri kecil dan menengah (IKM) perlu didorong melalui dukungan teknologi, promosi produk lokal, serta akses pembiayaan yang lebih mudah.

Melalui kebijakan yang berorientasi pada peningkatan keterampilan, pemerataan kesempatan kerja, dan transformasi menuju sektor formal yang produktif, Pemerintah Kota Samarinda dapat memperkuat daya saing tenaga kerja sekaligus menciptakan pasar kerja yang lebih inklusif. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi kota tidak hanya bertumpu pada kuantitas lapangan kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan para pekerja di seluruh lapisan masyarakat.

7. Penduduk Yang Bekerja Menurut Jam Kerja

. Struktur jam kerja penduduk yang bekerja di Kota Samarinda selama periode tahun 2020–2024 menunjukkan dinamika yang cukup menarik dan merefleksikan perubahan pola aktivitas ekonomi di daerah. Berdasarkan hasil rilis, kelompok pekerja dengan jam kerja lebih dari 48 jam per minggu menjadi yang paling dominan hampir di seluruh tahun pengamatan. Pada tahun 2020 jumlah pekerja di kelompok ini mencapai 121.402 orang (30,84%), kemudian sempat menurun menjadi 75.854 orang (19,18%) pada 2022, sebelum kembali meningkat menjadi 90.161 orang (22,00%) pada 2024. Pola ini menandakan bahwa sebagian besar pekerja di Samarinda masih tergolong dalam kategori pekerja penuh

waktu, terutama di sektor formal seperti perdagangan, jasa, dan konstruksi, di mana jam kerja panjang menjadi hal yang umum. Meskipun demikian, kecenderungan penurunan proporsi pekerja dengan jam kerja sangat panjang di pertengahan periode menunjukkan mulai adanya kesadaran terhadap keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat, seiring meningkatnya kesadaran akan kualitas hidup pekerja.

Kelompok pekerja dengan jam kerja 41–48 jam juga memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap total pekerja di Samarinda. Jumlahnya meningkat dari 98.478 orang (25,02%) pada 2020 menjadi 116.778 orang (28,49%) pada 2024. Peningkatan ini mencerminkan konsolidasi tenaga kerja ke arah jam kerja yang lebih ideal dan sesuai dengan standar produktivitas kerja nasional. Hal ini juga menjadi indikator positif bahwa proporsi pekerja penuh waktu yang bekerja dalam rentang jam kerja efisien semakin meningkat, terutama di sektor jasa, perkantoran, dan industri manufaktur.

Tabel 2.F.7
Penduduk Yang Bekerja Menurut Jam Kerja
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Jam Kerja	2020	2021	2022	2023	2024
0*	9.844	12.201	6.765	8.282	10.548
1–14	19.789	27.219	19.153	27.904	26.196
15–34	81.590	84.312	54.291	55.964	54.653
35–40	62.567	69.309	91.440	122.165	111.497
41–48	98.478	85.170	147.976	112.086	116.778
>48	121.402	115.243	75.854	76.737	90.161
Jumlah	393.670	393.454	395.479	403.138	409.833

*Sementara tidak bekerja

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Sementara itu, kelompok pekerja dengan jam kerja 35–40 jam menunjukkan peningkatan paling signifikan sepanjang periode pengamatan. Dari 62.567 orang (15,89%) pada 2020, jumlahnya meningkat tajam menjadi 111.497 orang (27,21%) pada 2024. Lonjakan ini mengindikasikan adanya perubahan struktur tenaga kerja menuju pola kerja yang lebih moderat, di mana produktivitas kerja dioptimalkan tanpa memperpanjang waktu kerja. Hal ini juga menggambarkan meningkatnya lapangan kerja formal yang lebih tertata, seperti di sektor pemerintahan, lembaga pendidikan, dan jasa keuangan, yang umumnya menerapkan sistem kerja standar 35–40 jam per minggu.

Sebaliknya, kelompok pekerja dengan jam kerja 15–34 jam menunjukkan tren menurun dari 81.590 orang (20,73%) pada 2020 menjadi 54.653 orang (13,34%) pada 2024, yang berarti semakin sedikit pekerja paruh waktu di Samarinda. Penurunan ini dapat diartikan sebagai pergeseran menuju pekerjaan yang lebih stabil dengan pendapatan tetap,

meskipun masih terdapat sebagian masyarakat yang memilih pekerjaan dengan jam kerja singkat karena alasan pendidikan, tanggung jawab keluarga, atau keterbatasan kesempatan kerja penuh waktu. Adapun pekerja dengan jam kerja sangat rendah (1–14 jam) dan tanpa jam kerja (0 jam) secara proporsional tergolong kecil, yaitu masing-masing hanya sekitar 6,39% dan 2,57% pada tahun 2024. Namun, keberadaan kelompok ini perlu mendapat perhatian karena sebagian besar di antaranya termasuk pekerja informal yang tidak memiliki jam kerja tetap dan berisiko rendah produktivitas serta kesejahteraannya.

Melihat kondisi tersebut, Pemerintah Kota Samarinda perlu mengambil langkah strategis untuk memperbaiki kualitas dan distribusi jam kerja agar lebih produktif dan berkeadilan. Pertama, peningkatan perlindungan ketenagakerjaan di sektor formal perlu diperkuat melalui pengawasan jam kerja, pemberlakuan upah lembur yang sesuai, serta penerapan kebijakan waktu kerja fleksibel di sektor jasa modern. Kedua, bagi pekerja dengan jam kerja rendah, pemerintah perlu memperluas akses terhadap pekerjaan penuh waktu melalui program padat karya, pelatihan keterampilan berbasis pasar kerja, dan peningkatan peluang usaha mikro yang mampu memberikan jam kerja lebih stabil. Ketiga, bagi sektor informal dan pekerja mandiri, dukungan berupa pendampingan kewirausahaan, pelatihan manajemen waktu kerja, dan akses pembiayaan usaha dapat membantu meningkatkan produktivitas serta memperluas waktu kerja efektif mereka.

Selain itu, pemerintah juga perlu memperkuat sinergi antarinstansi dalam pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan dan keselamatan kerja agar tidak hanya kuantitas jam kerja yang meningkat, tetapi juga kualitas dan produktivitasnya. Dengan kebijakan yang berfokus pada efisiensi waktu kerja, perlindungan tenaga kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, struktur ketenagakerjaan Kota Samarinda di masa mendatang diharapkan semakin produktif, berdaya saing, dan berkelanjutan.

G. Pengangguran

Selama periode tahun 2020–2024, jumlah penduduk yang menganggur di Kota Samarinda menunjukkan tren menurun secara konsisten. Pada tahun 2020 tercatat sebanyak 35.423 orang, kemudian menurun sedikit menjadi 34.941 orang pada tahun 2021. Tren positif ini berlanjut hingga tahun-tahun berikutnya, di mana jumlah penganggur turun menjadi 28.750 orang pada tahun 2022, 25.381 orang pada 2023, dan mencapai titik terendah 24.988 orang pada tahun 2024. Penurunan jumlah penganggur ini menunjukkan adanya perbaikan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja, terutama seiring dengan pemulihan ekonomi pascapandemi dan meningkatnya kegiatan investasi di berbagai sektor ekonomi daerah.

Sejalan dengan penurunan jumlah penganggur, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Samarinda juga menunjukkan pola yang menurun secara konsisten. Pada tahun 2020, TPT tercatat sebesar 8,26 persen, kemudian sedikit turun menjadi 8,16 persen pada tahun 2021. Selanjutnya, penurunan yang cukup tajam terjadi pada tahun 2022 dengan 6,78 persen, hingga mencapai 5,92 persen pada tahun 2023, dan akhirnya berada di level 5,75 persen pada tahun 2024. Tren ini mengindikasikan semakin baiknya kondisi pasar kerja di Samarinda, di mana kesempatan kerja yang tersedia semakin mampu menampung tenaga kerja baru maupun mereka yang sebelumnya menganggur.

Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap struktur pengangguran menurut umur, pendidikan, dan jenis kelamin menjadi penting untuk merumuskan arah kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif. Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan vokasi, program link and match antara pendidikan dan industri, serta perluasan lapangan kerja baru di sektor produktif. Upaya ini tidak hanya akan menekan angka pengangguran, tetapi juga meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal dalam menghadapi transformasi ekonomi daerah menuju masa depan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

1. Pengangguran Menurut Golongan Umur

Struktur pengangguran di Kota Samarinda menurut golongan umur selama periode tahun 2020–2024 memperlihatkan dinamika yang cukup mencolok antar kelompok usia. Kelompok usia muda menjadi kontributor terbesar terhadap total pengangguran, khususnya golongan umur 20–24 tahun, yang secara konsisten mencatat jumlah penganggur tertinggi di setiap tahun pengamatan. Pada tahun 2020 tercatat 9.997 orang (28,22%), meningkat menjadi 12.963 orang (37,10%) pada 2021, dan meskipun kemudian menurun hingga 6.181 orang (24,74%) pada tahun 2024, kelompok ini tetap mendominasi angka pengangguran di Kota Samarinda. Tingginya pengangguran di usia muda menggambarkan masih adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki lulusan baru dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja belum berjalan optimal, terutama bagi mereka yang baru menyelesaikan pendidikan menengah atau tinggi.

Selain itu, kelompok 15–19 tahun juga menunjukkan tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Pada tahun 2020 jumlah penganggurnya mencapai 4.420 orang (12,48%), menurun pada 2021 menjadi 3.985 orang (11,40%), namun kembali meningkat hingga 4.679 orang (18,72%) pada 2024. Kondisi ini sangat terkait dengan fakta bahwa sebagian besar kelompok usia ini masih dalam masa pendidikan dan belum sepenuhnya siap untuk memasuki dunia kerja. Namun, peningkatan proporsinya di tahun-tahun terakhir

menandakan adanya kecenderungan sebagian remaja yang mulai mencari pekerjaan pada usia dini, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor ekonomi keluarga atau keterbatasan akses terhadap pendidikan lanjutan.

Golongan umur 25–29 tahun juga masih menyumbang angka pengangguran yang cukup besar meskipun cenderung menurun. Jumlah penganggur di kelompok ini sempat mencapai 5.967 orang (17,08%) pada 2021, sebelum menurun menjadi 2.698 orang (10,80%) pada 2024. Kelompok usia ini merupakan fase transisi menuju kematangan karier, sehingga fluktuasi pengangguran di usia ini menunjukkan bagaimana pasar kerja menyerap tenaga kerja muda berpengalaman yang baru mulai membangun karier. Sementara itu, kelompok 30–34 tahun mencatat peningkatan yang cukup mencolok pada beberapa tahun, dari 2.721 orang (7,68%) pada 2020 menjadi 3.018 orang (12,08%) pada 2024, mengindikasikan bahwa sebagian pekerja usia produktif menengah masih menghadapi ketidakstabilan pekerjaan, terutama di sektor informal dan jasa yang fluktuatif terhadap kondisi ekonomi.

Di sisi lain, kelompok usia 35–39 tahun mengalami pergerakan yang tidak menentu dengan peningkatan signifikan di tahun 2024, yakni 3.708 orang (14,84%), setelah sempat turun hingga 1.307 orang (4,55%) pada 2022. Hal serupa terjadi pada kelompok 40–44 tahun yang mencatat angka 3.207 orang (12,64%) pada 2023, menunjukkan masih adanya pengangguran struktural di kalangan usia menengah akibat ketidaksesuaian keterampilan dengan perkembangan sektor pekerjaan yang makin menuntut kemampuan baru seperti literasi digital dan penguasaan teknologi.

Untuk kelompok usia yang lebih tua, angka pengangguran relatif rendah, terutama pada usia 45 tahun ke atas, yang cenderung sudah stabil di pasar kerja atau mulai keluar dari angkatan kerja aktif. Pada 2024, kelompok 45–49 tahun hanya mencatat 538 orang (2,15%), sedangkan 50–54 tahun sebesar 608 orang (2,43%), dan 55–59 tahun menurun hingga 315 orang (1,26%). Sementara itu, pengangguran pada usia lanjut (60 tahun ke atas) masih sangat kecil, meskipun meningkat sedikit pada 2024 dengan 379 orang (1,52%) pada kelompok 60–64 tahun dan 897 orang (3,59%) pada kelompok usia 65 tahun ke atas. Angka-angka ini memperlihatkan bahwa mayoritas penduduk usia tua sudah tidak lagi aktif mencari pekerjaan, namun sebagian masih bertahan di pasar kerja informal untuk menambah pendapatan.

Tabel 2.G.1
Pengangguran Menurut Golongan Umur
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Golongan Umur	2020	2021	2022	2023	2024
15–19	4.420	3.985	4.011	3.690	4.679
20–24	9.997	12.963	8.264	7.743	6.181
25–29	3.666	5.967	3.923	2.443	2.698
30–34	2.721	1.807	3.699	2.956	3.018
35–39	3.889	2.613	1.307	868	3.708
40–44	3.033	2.984	1.961	3.207	1.967
45–49	3.963	2.731	1.409	2.270	538
50–54	2.978	1.581	2.238	1.498	608
55–59	0	310	982	135	315
60–64	0	0	382	571	379
65+	756	0	574	0	897
Jumlah	35.423	34.941	28.750	25.381	24.988

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Jika dilihat dari tingkat pengangguran terbuka (TPT), pola yang sama terlihat jelas. Kelompok usia 15–24 tahun menunjukkan TPT tertinggi di seluruh periode, dengan puncaknya pada 30,51 persen untuk usia 15–19 tahun dan 24,92 persen untuk usia 20–24 tahun pada 2021. Meskipun telah menurun menjadi 24,16 persen dan 12,66 persen pada 2024, keduanya tetap menjadi kelompok dengan TPT tertinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Sebaliknya, kelompok usia 25 tahun ke atas cenderung memiliki TPT di bawah 8 persen, bahkan kelompok usia 50 tahun ke atas rata-rata di bawah 2 persen, yang menunjukkan kestabilan kerja dan pengalaman yang lebih baik dalam mempertahankan pekerjaan.

Tabel 2.G.2
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
 (%)

Golongan Umur	2020	2021	2022	2023	2024
15–19	25,49	30,51	21,51	23,58	24,16
20–24	19,46	24,92	16,61	15,53	12,66
25–29	5,97	10,33	7,57	4,63	4,93
30–34	5,12	3,38	7,13	5,87	5,98
35–39	7,55	5,31	2,52	1,59	7,09
40–44	5,66	5,37	3,61	6,14	3,71
45–49	7,95	5,84	2,72	5,10	1,12
50–54	7,45	3,78	5,20	3,79	1,43
55–59	0,00	1,04	3,33	0,43	0,94
60–64	0,00	0,00	2,91	2,97	2,23
65+	6,69	0,00	6,84	0,00	5,99
TPT	8,26	8,16	6,78	5,92	5,75

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Kondisi ini memberikan gambaran bahwa pengangguran di Kota Samarinda masih terkonsentrasi pada kelompok usia muda dan menengah awal yang baru memasuki pasar kerja, sedangkan pengangguran struktural pada kelompok usia menengah dan tua cenderung rendah. Untuk mengatasi hal ini, Pemerintah Kota Samarinda perlu melaksanakan kebijakan yang menysasar peningkatan kesempatan kerja bagi kelompok usia muda melalui program pelatihan vokasi, inkubasi wirausaha muda, serta kemitraan pendidikan dan industri (link and match) agar lulusan baru memiliki keterampilan sesuai kebutuhan dunia kerja.

Selain itu, perlu diperkuat pula program pelatihan ulang (reskilling) dan peningkatan keterampilan (upskilling) bagi kelompok usia 30 tahun ke atas agar mampu beradaptasi dengan perubahan struktur ekonomi dan digitalisasi. Pemerintah juga dapat mendorong sektor-sektor baru seperti ekonomi kreatif, logistik digital, dan jasa berbasis teknologi sebagai motor penciptaan lapangan kerja yang lebih luas bagi generasi muda. Di sisi lain, bagi kelompok usia menengah dan lanjut, diperlukan kebijakan jaminan sosial ketenagakerjaan, dukungan wirausaha produktif, dan pelatihan kewirausahaan adaptif agar mereka tetap dapat berkontribusi dalam kegiatan ekonomi meskipun di luar sektor formal.

Dengan langkah-langkah strategis tersebut, Pemerintah Kota Samarinda diharapkan mampu menekan angka pengangguran, terutama di kalangan usia muda, sekaligus meningkatkan kualitas tenaga kerja di seluruh lapisan usia. Pendekatan kebijakan yang berbasis inklusivitas dan keterampilan adaptif akan menjadi kunci dalam mewujudkan pasar kerja yang lebih dinamis, tangguh, dan berdaya saing tinggi di masa mendatang.

2. Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan

Struktur pengangguran di Kota Samarinda berdasarkan tingkat pendidikan selama periode tahun 2020–2024 memperlihatkan variasi yang signifikan antar jenjang pendidikan, di mana kelompok berpendidikan menengah masih mendominasi proporsi pengangguran secara keseluruhan. Pola ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang tidak selalu menjamin terserapnya mereka di pasar kerja, melainkan bergantung pada relevansi keterampilan dan kesiapan terhadap dinamika dunia kerja modern.

Kelompok lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) secara konsisten menempati posisi tertinggi dalam kontribusi terhadap total pengangguran di Kota Samarinda. Pada tahun 2020 tercatat sebanyak 9.380 orang (26,48%), meningkat tajam menjadi 12.397 orang (35,48%) pada tahun 2021. Meskipun pada tahun-tahun berikutnya mengalami penurunan hingga 5.386 orang (21,55%) pada 2024, kelompok ini tetap menjadi yang terbesar di antara seluruh jenjang pendidikan. Fenomena ini menandakan bahwa dunia pendidikan vokasi masih menghadapi tantangan serius dalam menyiapkan lulusan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan industri. Kesenjangan antara kurikulum dan realitas pasar kerja, terutama pada bidang teknik, pariwisata, dan administrasi, masih menjadi penyebab utama tingginya pengangguran lulusan SMK.

Tabel 2.G.3
Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2020	2021	2022	2023	2024
Sekolah Dasar ke Bawah	4.401	3.350	3.479	4.324	4.469
Sekolah Menengah Pertama	5.225	4.607	4.425	2.136	3.350
Sekolah Menengah Atas	8.345	4.909	7.767	8.625	7.285
Sekolah Menengah Kejuruan	9.380	12.397	7.580	4.882	5.386
Diploma I/II/III	2.563	3.393	1.333	1.691	538
Diploma IV/S1/S2/S3	5.509	6.285	4.166	3.723	3.960
Jumlah	35.423	34.941	28.750	25.381	24.988

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Selanjutnya, lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) juga menjadi kelompok dengan proporsi pengangguran yang besar. Pada tahun 2020 jumlah penganggur SMA mencapai 8.345 orang (23,56%), sempat menurun pada 2021 menjadi 4.909 orang (14,05%), namun meningkat kembali hingga 7.285 orang (29,15%) pada 2024. Angka ini mencerminkan bahwa lulusan SMA yang tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi umumnya kesulitan bersaing di pasar kerja formal karena keterampilan yang masih umum. Sebagian besar dari mereka beralih ke sektor jasa informal atau perdagangan kecil yang tidak

memerlukan keahlian teknis khusus. Meskipun demikian, tren peningkatan di tahun-tahun terakhir menegaskan perlunya kebijakan pemerintah untuk memperkuat pelatihan pasca-sekolah bagi lulusan SMA, terutama di bidang digital, kewirausahaan, dan industri kreatif.

Berbeda dengan kelompok menengah, lulusan Sekolah Dasar ke bawah menunjukkan peningkatan proporsi yang cukup besar di penghujung periode. Dari 4.401 orang (12,42%) pada tahun 2020 meningkat menjadi 4.469 orang (17,88%) pada tahun 2024. Kondisi ini menandakan bahwa kelompok berpendidikan rendah masih menghadapi keterbatasan dalam mengakses lapangan kerja produktif dan cenderung bekerja di sektor informal dengan pendapatan yang tidak stabil. Peningkatan pengangguran di kelompok ini juga dapat dikaitkan dengan persaingan tenaga kerja antarprovinsi, terutama setelah berkembangnya kawasan penyangga Ibu Kota Nusantara (IKN) yang membuka mobilitas tenaga kerja lintas daerah.

Sementara itu, lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) menunjukkan tren yang lebih fluktuatif. Pada tahun 2020 tercatat 5.225 orang (14,75%), menurun menjadi 4.425 orang (15,39%) pada 2022, lalu mencapai 3.350 orang (13,41%) pada 2024. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan SMP terserap di sektor informal, terutama perdagangan dan jasa sederhana. Namun, rendahnya kualitas pekerjaan di sektor tersebut menjadi tantangan tersendiri, karena meskipun tingkat pengangguran menurun, produktivitas dan kesejahteraan kelompok ini belum meningkat secara signifikan.

Untuk lulusan pendidikan tinggi, terjadi tren penurunan yang cukup konsisten. Kelompok Diploma I/II/III menurun dari 2.563 orang (7,24%) pada 2020 menjadi hanya 538 orang (2,15%) pada 2024. Hal ini menandakan bahwa pasar kerja di Kota Samarinda mulai terbuka bagi tenaga kerja vokasi terampil, khususnya di bidang administrasi, pendidikan, dan pelayanan publik. Sementara lulusan Diploma IV/S1/S2/S3 relatif stabil dengan fluktuasi kecil, yaitu 5.509 orang (15,55%) pada 2020 dan 3.960 orang (15,85%) pada 2024. Meskipun secara proporsi terlihat tidak terlalu menurun, kelompok ini memiliki karakteristik pengangguran laten—yakni lulusan yang menunda bekerja karena selektif terhadap jenis pekerjaan, gaji, atau lokasi kerja. Fenomena ini umum terjadi di daerah perkotaan dengan tingkat pendidikan tinggi seperti Samarinda.

Jika dilihat dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), pola pengangguran menurut tingkat pendidikan di Kota Samarinda memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, kecenderungan untuk menganggur cenderung menurun, namun belum sepenuhnya stabil. Kelompok lulusan SMK secara konsisten mencatat TPT tertinggi, yaitu 11,95 persen pada 2020, meningkat tajam menjadi 15,77 persen pada 2021, sebelum menurun hingga 5,71 persen pada 2024. Angka ini menunjukkan bahwa pendidikan vokasi belum sepenuhnya efektif menyiapkan tenaga kerja yang kompetitif di dunia industri.

Penyebab utamanya adalah lemahnya praktik kerja industri (PKL) dan kurangnya pembaruan kurikulum berbasis teknologi yang dibutuhkan industri modern.

Tabel 2.G.4
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(%)

Tingkat Pendidikan	2020	2021	2022	2023	2024
Sekolah Dasar ke Bawah	5,51	4,13	4,43	5,29	5,29
Sekolah Menengah Pertama	8,60	7,39	7,46	3,45	4,86
Sekolah Menengah Atas	8,37	5,14	7,22	7,77	7,20
Sekolah Menengah Kejuruan	11,95	15,77	7,70	5,91	5,71
Diploma I/II/III	10,06	14,98	7,37	8,29	3,55
Diploma IV/S1/S2/S3	6,49	7,12	6,69	5,26	5,61
TPT	8,26	8,16	6,78	5,92	5,75

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Selanjutnya, kelompok lulusan SMA menunjukkan TPT yang cukup tinggi namun relatif stabil, dari 8,37 persen pada 2020 menjadi 7,20 persen pada 2024. Meskipun terjadi sedikit perbaikan, angka ini menandakan bahwa banyak lulusan SMA yang masih kesulitan mendapatkan pekerjaan layak karena minimnya keahlian teknis. Pemerintah perlu memperkuat program bimbingan karier di sekolah, pelatihan kewirausahaan, dan pelatihan berbasis kompetensi digital agar lulusan SMA tidak hanya bergantung pada sektor informal.

Untuk kelompok SMP, terjadi penurunan signifikan dari 8,60 persen pada 2020 menjadi 4,86 persen pada 2024, menunjukkan peningkatan serapan tenaga kerja berpendidikan menengah pertama, terutama di sektor jasa informal. Namun, tantangan yang dihadapi kelompok ini adalah rendahnya produktivitas dan pendapatan. Pemerintah perlu memberikan pelatihan keterampilan dasar, seperti perbengkelan, logistik, dan perdagangan kecil agar mereka dapat meningkatkan daya saing di sektor informal.

Lulusan pendidikan tinggi (Diploma dan Sarjana) menunjukkan TPT yang relatif lebih rendah dan stabil. Kelompok Diploma I/II/III mencatat TPT tertinggi pada 2021 sebesar 14,98 persen, kemudian menurun drastis menjadi 3,55 persen pada 2024. Sedangkan Diploma IV/S1/S2/S3 memiliki TPT di kisaran 6,49 persen pada 2020 hingga 5,61 persen pada 2024. Penurunan ini menggambarkan perbaikan penyerapan tenaga kerja berpendidikan tinggi di sektor jasa modern, seperti pendidikan, kesehatan, dan keuangan. Namun, masih ada risiko underemployment, di mana lulusan bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan kualifikasinya. Untuk mengatasinya, pemerintah perlu memperluas program magang bersertifikat, beasiswa pelatihan industri, serta kemitraan dengan perusahaan swasta dan BUMN di wilayah Kalimantan Timur.

Sementara itu, kelompok Sekolah Dasar ke bawah mencatat TPT 5,51 persen pada 2020 dan tetap berada pada kisaran 5,29 persen hingga 2024. Angka ini menunjukkan stabilitas di kelompok berpendidikan rendah, namun menggambarkan keterbatasan kesempatan untuk mobilitas ekonomi. Pemerintah perlu memperluas program padat karya produktif dan pelatihan berbasis komunitas untuk meningkatkan pendapatan kelompok ini.

Melihat komposisi tersebut, intervensi kebijakan Pemerintah Kota Samarinda perlu diarahkan pada peningkatan relevansi keterampilan tenaga kerja di setiap jenjang pendidikan. Untuk kelompok lulusan menengah (SMA dan SMK), pemerintah perlu memperkuat program link and match antara sekolah dan industri, khususnya melalui kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Program magang industri, pelatihan berbasis kompetensi, dan sertifikasi keahlian nasional harus diintensifkan agar lulusan siap kerja sesuai kebutuhan sektor unggulan daerah seperti jasa perdagangan, logistik, dan energi.

Untuk kelompok berpendidikan rendah, langkah yang perlu diambil adalah memperluas program padat karya produktif, pelatihan keterampilan dasar, serta pemberdayaan ekonomi mikro di tingkat kelurahan. Pemberian akses permodalan melalui Kredit Usaha Rakyat (KUR) dan pelatihan kewirausahaan mikro juga dapat membantu kelompok ini mengurangi ketergantungan pada pekerjaan informal yang berisiko tinggi.

Sementara bagi lulusan pendidikan tinggi, Pemerintah Kota Samarinda perlu mengembangkan program start-up digital, wirausaha inovatif, serta kolaborasi riset terapan dengan universitas lokal agar tenaga kerja terdidik dapat berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja baru. Di sisi lain, perlu pula dikembangkan sistem Career Center daerah yang menghubungkan lulusan universitas dengan kebutuhan industri strategis seperti energi terbarukan, teknologi informasi, dan keuangan.

Dengan kebijakan yang terarah berdasarkan jenjang pendidikan, Pemerintah Kota Samarinda diharapkan mampu menekan angka pengangguran secara berkelanjutan. Pendekatan berbasis keterampilan dan kemitraan lintas sektor menjadi kunci agar tenaga kerja di seluruh lapisan pendidikan mampu terserap di dunia kerja secara produktif dan berkelanjutan, sekaligus mendukung transformasi ekonomi daerah menuju struktur ketenagakerjaan yang inklusif, kompetitif, dan tangguh menghadapi tantangan masa depan.

3. Pengangguran Menurut Jenis Kelamin

Struktur pengangguran di Kota Samarinda menurut jenis kelamin selama periode tahun 2020–2024 menunjukkan dinamika yang cukup menarik, di mana laki-laki secara konsisten mendominasi jumlah pengangguran pada sebagian besar tahun, meskipun

perbedaannya dengan perempuan mengalami penyempitan di tahun-tahun terakhir. Pada tahun 2020, jumlah penganggur laki-laki mencapai 23.464 orang (66,24%), sedangkan perempuan sebesar 11.959 orang (33,76%). Dominasi laki-laki ini berlanjut pada tahun 2021 dengan proporsi yang hampir serupa, yaitu 66,05 persen, sebelum terjadi perubahan besar pada tahun 2022 ketika perempuan justru melampaui laki-laki dengan 51,22 persen atau sebanyak 14.727 orang, sementara laki-laki menurun tajam menjadi 14.023 orang (48,78%).

Fenomena meningkatnya pengangguran perempuan pada tahun 2022 menggambarkan adanya kerentanan yang lebih tinggi di kalangan tenaga kerja perempuan terhadap perubahan ekonomi dan penurunan aktivitas sektor jasa. Banyak perempuan yang sebelumnya bekerja di sektor perdagangan, perhotelan, dan jasa rumah tangga terdampak oleh fluktuasi ekonomi pasca-pandemi. Namun, pada tahun 2023, situasi berbalik — pengangguran laki-laki kembali meningkat menjadi 14.925 orang (58,80%), sementara perempuan menurun ke 10.456 orang (41,20%), dan pada tahun 2024 kesenjangan tersebut kembali mengecil dengan laki-laki 13.645 orang (54,61%) serta perempuan 11.343 orang (45,39%).

Tabel 2.G.5
Pengangguran Menurut Jenis Kelamin
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Orang)

Jenis Kelamin	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	23.464	23.078	14.023	14.925	13.645
Perempuan	11.959	11.863	14.727	10.456	11.343
Jumlah	35.423	34.941	28.750	25.381	24.988

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Pergeseran proporsi ini menandakan bahwa perempuan mulai menunjukkan resiliensi dan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan pasar kerja, terutama melalui peningkatan partisipasi di sektor informal dan wirausaha mikro. Sementara itu, laki-laki masih mendominasi pekerjaan padat karya seperti konstruksi, transportasi, dan industri manufaktur, yang sensitif terhadap gejolak ekonomi dan proyek pembangunan. Secara umum, tren ini menggambarkan bahwa pengangguran di Kota Samarinda kini lebih merata antara laki-laki dan perempuan, dengan kecenderungan menuju keseimbangan peran di pasar kerja.

Berdasarkan tingkat pengangguran terbuka (TPT), pola pengangguran menurut jenis kelamin memperlihatkan tren yang fluktuatif namun menarik. Laki-laki secara konsisten memiliki TPT lebih tinggi dibandingkan perempuan pada sebagian besar periode, meskipun selisihnya tidak terlalu besar. Pada tahun 2020, TPT laki-laki tercatat sebesar 8,80 persen,

lebih tinggi dibandingkan perempuan yang sebesar 7,36 persen. Tren serupa berlanjut pada tahun 2021, di mana TPT laki-laki sedikit menurun menjadi 8,61 persen, sementara perempuan berada di 7,40 persen. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum laki-laki lebih banyak terlibat dalam aktivitas ekonomi produktif, namun juga lebih rentan terhadap kehilangan pekerjaan ketika terjadi penurunan permintaan tenaga kerja, khususnya di sektor konstruksi dan perdagangan besar.

Tabel 2.G.6
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(%)

Jenis Kelamin	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	8,80	8,61	5,20	5,61	5,01
Perempuan	7,36	7,40	9,52	6,44	6,97
Jumlah	8,26	8,16	6,78	5,92	5,75

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2020–2024.

Perubahan signifikan terjadi pada tahun 2022, ketika TPT perempuan meningkat tajam menjadi 9,52 persen, melampaui laki-laki yang menurun drastis menjadi 5,20 persen. Lonjakan ini menggambarkan dampak pemulihan ekonomi pascapandemi yang tidak merata, di mana banyak tenaga kerja perempuan di sektor jasa dan UMKM belum sepenuhnya kembali terserap. Pada tahun 2023, kesenjangan ini kembali menurun, dengan TPT laki-laki sebesar 5,61 persen dan perempuan 6,44 persen, hingga akhirnya pada 2024 kedua kelompok menunjukkan penurunan yang lebih stabil — laki-laki 5,01 persen dan perempuan 6,97 persen.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa tingkat pengangguran di Samarinda secara umum menunjukkan perbaikan, namun juga menegaskan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan struktural untuk mengakses pekerjaan yang layak. Faktor-faktor seperti tanggung jawab rumah tangga, keterbatasan mobilitas, dan minimnya pelatihan yang relevan masih menjadi penghalang utama bagi perempuan untuk bersaing di pasar kerja formal.

Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan, Pemerintah Kota Samarinda perlu menempuh langkah yang lebih inklusif dengan memperluas program pelatihan kerja berbasis gender dan sektor prioritas. Pemerintah dapat mengembangkan pusat pelatihan kerja perempuan dengan fokus pada keterampilan digital, keuangan mikro, desain produk, dan pemasaran daring. Selain itu, penyusunan rencana aksi kesetaraan gender di sektor ketenagakerjaan daerah perlu segera dilakukan agar perempuan mendapat peluang yang sama dalam pekerjaan formal maupun kewirausahaan.

Bagi kelompok laki-laki, terutama yang bekerja di sektor konstruksi dan transportasi yang padat tenaga kerja, pemerintah perlu mengantisipasi risiko fluktuasi pekerjaan dengan mengembangkan program reskilling dan multi-skill training, misalnya keterampilan otomasi, perbengkelan, dan logistik modern. Dengan demikian, tenaga kerja laki-laki tidak hanya bergantung pada proyek jangka pendek, tetapi memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan transformasi industri yang semakin digital dan efisien.

Secara keseluruhan, TPT menurut jenis kelamin di Kota Samarinda mencerminkan adanya kemajuan dalam penurunan pengangguran total, namun masih menunjukkan ketimpangan struktural yang perlu diatasi melalui kebijakan ketenagakerjaan yang responsif terhadap kebutuhan gender. Upaya yang berkelanjutan dalam mengintegrasikan kesetaraan kesempatan kerja, pemberdayaan ekonomi perempuan, serta peningkatan keterampilan bagi laki-laki dan perempuan secara seimbang akan menjadi kunci bagi terciptanya pasar kerja yang inklusif, adaptif, dan berkeadilan sosial di Kota Samarinda.

H. Produktivitas Tenaga Kerja

Secara keseluruhan, produktivitas tenaga kerja Kota Samarinda terus mengalami peningkatan dalam kurun waktu 2020–2024. Pada tahun 2020, produktivitas tercatat sebesar 114,41 Juta Rupiah/Tenaga Kerja, kemudian naik secara konsisten hingga mencapai 142,12 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2024.

Jika ditinjau menurut lapangan usaha, produktivitas tertinggi secara konsisten berasal dari sektor Aktivitas Keuangan dan Asuransi serta Real Estat. Pada tahun 2020, produktivitas tenaga kerja sektor keuangan dan asuransi sebesar 495,78 Juta Rupiah/Tenaga Kerja, meningkat menjadi 694,83 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2021, dan kembali mencapai 689,08 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2024. Sementara itu, sektor real estat mencatat angka tertinggi pada 2021, yaitu 801,24 Juta Rupiah/Tenaga Kerja, meskipun kemudian menurun menjadi 477,65 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2024.

Sektor dengan lonjakan paling signifikan adalah Informasi dan Komunikasi, yang pada 2020 hanya mencatat produktivitas sebesar 350,75 Juta Rupiah/Tenaga Kerja, tetapi melonjak drastis menjadi 1.075,10 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2022. Walaupun setelah itu mengalami penurunan, sektor ini tetap berada pada tingkat produktivitas tinggi, yaitu 636,85 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2024.

Di sisi lain, sektor Konstruksi juga menunjukkan dinamika besar. Pada 2020, produktivitasnya 293,85 Juta Rupiah/Tenaga Kerja, meningkat pesat menjadi 400,08 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2023, meskipun sedikit menurun ke 311,90 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2024.

Tabel 2.H.1
Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha
Kota Samarinda Tahun 2020–2024
(Juta Rupiah/Tenaga Kerja)

Lapangan Usaha	2020	2021	2022	2023	2024
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	35,53	30,60	38,90	33,15	54,92
B. Pertambangan dan Penggalian	356,76	386,17	309,59	336,16	364,45
C. Industri Pengolahan	115,76	138,41	87,13	96,52	124,26
D. Pengadaan Listrik dan Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	24,51	27,16	52,72	106,39	74,33
E. <i>Treatment</i> Air, <i>Treatment</i> Air Limbah, <i>Treatment</i> dan Pemulihan Material Sampah, dan Aktivitas Remediasi	21,61	21,11	84,57	36,05	47,76
F. Konstruksi	293,85	350,93	279,50	400,08	311,90
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	71,64	74,77	90,95	91,81	87,04
H. Pengangkutan dan Pergudangan	105,39	118,24	96,27	104,08	112,30
I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	54,75	42,35	57,15	53,25	50,68
J. Informasi dan Komunikasi	350,75	384,54	1075,10	927,03	636,85
K. Aktivitas Keuangan dan Asuransi	495,78	694,83	536,65	573,55	689,08
L. Real Estat	688,41	801,24	639,52	286,21	477,65
M, N. Aktivitas Profesional dan Perusahaan	36,78	29,35	29,42	33,94	34,67
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	91,95	83,72	105,90	112,85	201,68
P. Pendidikan	58,31	63,19	80,17	81,52	79,47
Q. Aktivitas Kesehatan dan Aktivitas Sosial	78,20	74,43	71,46	92,50	124,35
R, S, T, U. Aktivitas Jasa Lainnya	43,37	53,23	50,52	56,01	66,31
Produktivitas	114,41	117,66	124,78	132,97	142,12

Sumber: BPS, Tahun 2020–2024. (data diolah)

Beberapa sektor mencatat produktivitas moderat hingga rendah. Misalnya, Perdagangan Besar dan Eceran relatif stabil di kisaran 71–91 Juta Rupiah/Tenaga Kerja, sementara Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan berfluktuasi di angka yang lebih rendah, yakni 30,60–54,92 Juta Rupiah/Tenaga Kerja. Sektor *Treatment* Air dan Limbah juga bervariasi, dari hanya 21,11 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2021 hingga 84,57 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2022.

Sektor pelayanan publik dan sosial seperti Pendidikan serta Aktivitas Kesehatan dan Sosial menunjukkan tren meningkat. Pendidikan naik dari 58,31 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2020 menjadi 79,47 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2024, sedangkan kesehatan dan sosial meningkat dari 78,20 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2020 menjadi 124,35 Juta Rupiah/Tenaga Kerja pada 2024.

Dengan demikian, data ini menunjukkan bahwa Kota Samarinda memiliki produktivitas tenaga kerja yang semakin membaik, didorong terutama oleh sektor-sektor unggulan seperti Informasi dan Komunikasi, Keuangan dan Asuransi, serta Real Estat, meskipun sektor tradisional seperti Pertanian masih relatif rendah kontribusinya dalam hal produktivitas per tenaga kerja.

I. Pelatihan Tenaga Kerja

Data lulusan pelatihan vokasi pada tahun 2020–2024 menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2020 jumlah lulusan mencapai 401 orang, menjadi capaian tertinggi selama periode pengamatan. Namun, jumlah tersebut menurun drastis pada tahun 2021 menjadi 60 orang, dan terus menurun lagi pada tahun 2022 menjadi 42 orang, yang merupakan angka terendah selama lima tahun terakhir. Memasuki tahun 2023, jumlah lulusan kembali meningkat menjadi 135 orang, dan mencapai 281 orang pada tahun 2024, menunjukkan adanya pemulihan kapasitas pelatihan.

Jika ditinjau dari aspek sertifikasi, data menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi baru terekam pada tahun 2023–2024. Pada tahun 2023 hanya 8 orang yang berhasil memperoleh sertifikat kompetensi, namun jumlah ini meningkat sangat signifikan pada 2024 menjadi 145 orang, menggambarkan adanya peningkatan upaya penguatan kualitas lulusan. Sebaliknya, lulusan yang tidak bersertifikat kompetensi masih mendominasi sebagian besar tahun, terutama pada 2020–2022. Pada subkategori lulusan tidak bersertifikat kompetensi yang sudah bekerja atau berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan, jumlahnya cenderung sejalan dengan total lulusan tiap tahun, dengan angka tertinggi pada 2020 sebanyak 401 orang, dan terendah pada 2022 sebanyak 42 orang. Pada tahun 2023 tercatat 137 orang, dan menurun menjadi 136 orang pada 2024.

Secara umum, pola ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah lulusan tidak selalu diikuti peningkatan sertifikasi kompetensi, dan tingkat penempatan kerja lulusan non-sertifikasi masih lebih tinggi dibandingkan lulusan yang bersertifikat, terutama pada 2024 ketika hanya sebagian dari mereka yang telah terserap dunia kerja dalam satu tahun pasca-pelatihan.

Berdasarkan perkembangan data tersebut, pemerintah perlu memperkuat kembali pelaksanaan pelatihan vokasi dengan menekankan peningkatan kualitas dan relevansi kurikulum terhadap kebutuhan pasar kerja. Peningkatan signifikan jumlah peserta yang memperoleh sertifikasi kompetensi pada tahun 2024 perlu dijadikan pijakan untuk memperluas cakupan sertifikasi pada tahun-tahun berikutnya. Upaya ini akan lebih optimal apabila disertai dengan kerja sama strategis dengan dunia usaha dan industri agar sertifikasi yang diberikan benar-benar sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan.

Tabel 2.I.1
Jumlah Lulusan Pelatihan Vokasi dan Sertifikasi Kompetensi
Kota Samarinda Tahun 2020–2024

Uraian	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah lulusan pelatihan vokasi	401	60	42	135	281
a. bersertifikat kompetensi				8	145
i. yang sudah bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan					
ii. yang belum bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan					
b. tidak bersertifikat kompetensi					
i. yang sudah bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan	401	60	42	137	136
ii. yang belum bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan					

Sumber Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, Tahun 2020-2024

J. Penempatan Tenaga Kerja

Pada tahun 2020 dan 2021, data mengenai jumlah penempatan tenaga kerja belum tersedia (N/A). Mulai tahun 2022, tercatat penempatan tenaga kerja sebanyak 1.878 orang, kemudian mengalami penurunan tajam pada tahun 2023 menjadi 224 orang, dan kembali meningkat pada tahun 2024 menjadi 326 orang. Penurunan signifikan pada tahun 2023 menunjukkan adanya dinamika pasar tenaga kerja dan kondisi eksternal yang mempengaruhi tingkat penempatan.

Untuk program perluasan kesempatan kerja, jumlah peserta yang mendapatkan bantuan pada tahun 2023 sebanyak 60 orang, kemudian menurun menjadi 30 orang pada tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan adanya penyusutan sasaran program atau keterbatasan alokasi sumber daya.

Jumlah pencari kerja yang terdaftar menunjukkan tren penurunan bertahap. Pada tahun 2022 tercatat 4.261 orang, turun menjadi 2.540 orang pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 2.030 orang pada tahun 2024. Penurunan jumlah pencari kerja ini dapat mencerminkan membaiknya serapan tenaga kerja, perubahan perilaku pencari kerja, atau kebijakan yang berpengaruh terhadap pendataan.

Sementara itu, penempatan tenaga kerja sebagai akibat penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) menunjukkan tren yang stabil meningkat. Pada tahun 2020 terdapat 20 TKA, menurun sedikit pada tahun 2021 menjadi 17, kemudian meningkat kembali berturut-turut menjadi 21 (2022), 38 (2023), dan mencapai titik tertinggi 54 TKA pada tahun 2024. Jumlah TKA yang terdaftar identik dengan jumlah tenaga kerja lokal yang ditempatkan akibat penggunaan TKA, menunjukkan bahwa skema kompensasi tenaga kerja berjalan konsisten.

Jumlah pencari kerja penyandang disabilitas meningkat dari 21 orang pada 2023 menjadi 44 orang pada 2024, meskipun data penempatan penyandang disabilitas belum tersedia. Hal ini menggambarkan meningkatnya partisipasi kelompok disabilitas dalam mencari kesempatan kerja.

Rekomendasi kebijakan yang dapat diambil dari perkembangan data ketenagakerjaan tersebut memerlukan pendekatan yang komprehensif. Pemerintah perlu memperkuat efektivitas program penempatan tenaga kerja melalui evaluasi menyeluruh terhadap penyebab penurunan tajam jumlah penempatan pada tahun 2023, sekaligus meningkatkan kolaborasi dengan perusahaan dan lembaga penempatan antar-daerah sehingga arah kebijakan penempatan menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan industri. Selain itu, optimalisasi layanan bursa kerja berbasis digital, termasuk job fair dan integrasi sistem informasi ketenagakerjaan, menjadi langkah penting untuk memperluas akses pencari kerja terhadap peluang yang tersedia.

Tabel 2.J.1

Jumlah Penempatan Tenaga Kerja, Pencari Kerja, Bantuan Program Perluasan Kesempatan Kerja, TKA, Penempatan Akibat TKA, Pencaker Disabilitas Kota Samarinda Tahun 2020–2024

Kabupaten/Kota	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah penempatan tenaga kerja	N/A	N/A	1.878	224	326
a. Antar Kerja Lokal					
b. Antar Kerja Antar Daerah					
c. Lainnya					
Peserta yang mendapatkan bantuan Program Perluasan Kesempatan kerja				60	30
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar			4.261	2.540	2.030
Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan sebagai akibat penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)	20	17	21	38	54
Jumlah TKA yang Terdaftar	20	17	21	38	54
Jumlah penyandang disabilitas yang ditempatkan					
Jumlah Pencaker penyandang disabilitas				21	44

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, Tahun 2020-2024

K. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perkembangan indikator ketenagakerjaan di Kota Samarinda dalam periode 2020–2024 menunjukkan dinamika yang mencerminkan kondisi hubungan industrial, kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta perluasan cakupan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Jumlah kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB) mengalami fluktuasi sepanjang lima tahun terakhir. Pada tahun 2021 dan 2022 jumlah PB mencapai angka tertinggi yaitu 85 kasus, sebelum menurun signifikan hingga 40 kasus pada tahun 2024, yang merupakan

angka terendah dalam periode pengamatan. Penurunan ini dapat mengindikasikan perubahan pola penyelesaian sengketa atau menurunnya jumlah kasus yang dapat didorong menuju kesepakatan bipartit maupun mediasi, sementara itu, jumlah kasus perselisihan hubungan industrial menunjukkan tren menurun setelah mencapai puncaknya pada tahun 2023 sebanyak 122 kasus. Pada tahun 2024, jumlah perselisihan menurun drastis menjadi 36 kasus, sebagai angka terendah selama periode 2021–2024. Penurunan tersebut dapat menggambarkan perbaikan iklim hubungan industrial atau meningkatnya efektivitas mekanisme penyelesaian internal perusahaan.

Jumlah mediator hubungan industrial relatif stabil, berkisar antara 4 hingga 5 mediator, dengan jumlah tertinggi pada tahun 2022 dan 2023. Ketersediaan mediator yang memadai menjadi faktor penting dalam penanganan perselisihan yang meningkat pada tahun-tahun tersebut.

Perkembangan Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit) menunjukkan tren positif hingga tahun 2023, ketika jumlahnya mencapai 9 lembaga sebagai angka tertinggi, sebelum kembali turun ke 3 lembaga pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan keberlanjutan dan efektivitas lembaga hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Jumlah serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) yang tercatat pada tahun 2023–2024 juga menunjukkan penurunan dari 20 organisasi menjadi 12 organisasi, yang dapat berdampak pada kapasitas advokasi pekerja dalam hubungan industrial.

Di sisi lain, tingkat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan. Jumlah perusahaan aktif meningkat dari 511 perusahaan pada tahun 2020 menjadi 4.027 perusahaan pada tahun 2024, sebagai angka tertinggi sepanjang periode. Sejalan dengan itu, jumlah tenaga kerja aktif BPJS Ketenagakerjaan meningkat drastis dari 27.250 tenaga kerja pada tahun 2020 menjadi 248.952 tenaga kerja pada tahun 2024. Peningkatan ini menunjukkan keberhasilan perluasan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Samarinda.

Secara keseluruhan, perkembangan indikator ketenagakerjaan menunjukkan kombinasi kemajuan dan tantangan, terutama pada aspek hubungan industrial dan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan.

Tabel 2.K.1
Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Kota Samarinda Tahun 2020–2024

Uraian	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	70	85	85	50	40
Jumlah Kasus Perselisihan	N/A	140	88	122	36
Jumlah Perusahaan yang melaporkan Struktur Skala Upah di Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online					
Jumlah Perusahaan yang terlapor di WLKP Online					
Jumlah Mediator	4	4	5	5	4
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)					
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)					
Jumlah SP / SB	N/A	N/A	N/A	20	12
Jumlah Lembaga Kerjasama Bipartit	0	3	4	9	3
Jumlah perusahaan dengan tenaga kerja minimal 50 orang					
Jumlah Perusahaan Yang menjadi Anggota BPJS Ketenagakerjaan Aktif	511	565	3044	3892	4027
Jumlah Tenaga Kerja Yang Menjadi Anggota BPJS Ketenagakerjaan Aktif:	27.250	29.857	160.389	236.248	248.952
a. Penerima Upah					
b. Bukan Penerima Upah					
c. Jasa Konstruksi					
Jumlah Klaim Kecelakaan Kerja					

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, Tahun 2020-2024

BAB III

PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA

A. Perkiraan Penduduk Usia Kerja

Dalam perencanaan tenaga kerja, perkiraan persediaan tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting. Perkiraan persediaan tenaga kerja meliputi perkiraan penduduk usia kerja, perkiraan tingkat partisipasi angkatan kerja, dan perkiraan angkatan kerja. Informasi lain yang dibutuhkan dalam perkiraan persediaan tenaga kerja adalah pertumbuhan penduduk sebesar, tingkat kelahiran, tingkat kematian, migrasi masuk, migrasi keluar dan lainnya memiliki keterkaitan erat dengan perkiraan persediaan tenaga kerja.

Keadaan Penduduk usia kerja di Kota Samarinda pada tahun 2024-2029 diproyeksikan akan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan data perkiraan, jumlah penduduk usia kerja di Kota Samarinda tahun 2025–2029 menunjukkan peningkatan secara bertahap dari 676.905 orang pada tahun 2025 menjadi 730.827 orang pada tahun 2029. Proyeksi penduduk usia kerja Kota Samarinda dengan berbagai karakteristiknya akan diuraikan lebih lengkap dibawah ini.

1. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

Berdasarkan data perkiraan, jumlah penduduk usia kerja di Kota Samarinda tahun 2025–2029 menunjukkan jumlah tertinggi secara konsisten terdapat pada golongan umur 20-24 tahun yang diperkirakan meningkat dari 73.704 orang pada 2025 menjadi 76.541 orang pada 2029. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia muda awal memasuki pasar kerja tetap mendominasi penduduk usia kerja, sebaliknya jumlah terendah terdapat pada kelompok umur 60–64 tahun, yaitu 37.331 orang pada 2025 dan meningkat menjadi 45.317 orang pada 2029. Walaupun jumlahnya paling sedikit, kelompok ini memperlihatkan pertumbuhan yang cukup tinggi (4.97%) dari tahun 2025 ke tahun 2029, seiring bertambahnya populasi lanjut usia.

Menariknya, kelompok usia produktif menengah seperti 25–29 tahun dan 30–34 tahun juga memiliki angka yang besar dan cenderung meningkat stabil. Di sisi lain, kelompok usia tua 65 tahun ke atas memiliki jumlah lebih besar dibanding kelompok 60–64 tahun, bahkan mencapai 61.606 orang pada 2029, yang menandakan adanya lonjakan populasi lansia dalam struktur penduduk usia kerja.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa meskipun dominasi penduduk usia kerja berada pada kelompok 20–24 tahun, ke depan porsi kelompok usia lanjut akan semakin signifikan, sehingga perlu diantisipasi dalam perencanaan pembangunan tenaga kerja dan jaminan sosial.

Tabel 3.A.1
Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029
15 – 19	72,514	73,196	73,887	74,585	75,290
20 – 24	73,704	74,402	75,107	75,820	76,541
25 – 29	71,480	72,314	73,159	74,012	74,874
30 – 34	68,577	69,207	69,844	70,489	71,139
35 – 39	68,426	69,422	70,431	71,450	72,478
40 – 44	66,550	67,765	68,993	70,234	71,487
45 – 49	62,209	63,437	64,678	65,933	67,200
50 – 54	55,869	57,395	58,939	60,498	62,073
55 – 59	46,898	48,355	49,829	51,318	52,822
60 – 64	37,331	39,295	41,282	43,290	45,317
65 +	53,347	55,378	57,433	59,509	61,606
Jumlah	676,905	690,167	703,581	717,138	730,827

2. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, komposisi penduduk usia kerja memperlihatkan dinamika yang cukup menarik. Sekolah Dasar ke Bawah menunjukkan penurunan dari 137.193 orang pada tahun 2025 menurun menjadi 130.580 orang pada tahun 2029. Hal ini mengindikasikan peningkatan akses pendidikan dan berkurangnya proporsi tenaga kerja dengan pendidikan rendah. Sekolah Menengah Pertama relatif stabil dengan sedikit peningkatan, dari 135.541 orang pada 2025 menjadi 138.976 orang pada 2029. Sekolah Menengah Atas mengalami kenaikan signifikan. Dari 163.040 orang di tahun 2025, jumlahnya meningkat hingga 182.499 orang pada tahun 2029, menandakan semakin banyak penduduk usia kerja yang menyelesaikan pendidikan menengah atas. Sekolah Menengah Kejuruan juga menunjukkan pertumbuhan yang kuat. Jumlahnya meningkat dari 127.372 orang pada 2025 menjadi 149.092 orang pada 2029. Peningkatan ini memberi sinyal positif terhadap ketersediaan tenaga kerja dengan keterampilan. Pada tingkat pendidikan tinggi, baik Diploma I/II/III maupun Diploma

IV/S1/S2/S3 mengalami peningkatan yang cukup tajam. Diploma I–III bertambah dari 21.920 orang pada 2025 menjadi 26.347 orang pada 2029, sementara Diploma IV/S1/S2/S3 naik dari 91.839 orang menjadi 103.333 orang pada periode yang sama.

Secara umum, data ini menunjukkan adanya pergeseran struktur pendidikan penduduk usia kerja di Samarinda menuju level pendidikan yang lebih tinggi. Jumlah penduduk dengan pendidikan dasar cenderung menurun, sementara lulusan SMA, SMK, dan perguruan tinggi mengalami peningkatan signifikan. Pergeseran ini dapat menjadi modal penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, daya saing daerah, serta kesiapan menghadapi tantangan pembangunan dan pasar kerja di masa mendatang.

Tabel 3.A.2
Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029
Sekolah Dasar ke Bawah	137,193	135,615	133,986	132,307	130,580
Sekolah Menengah Pertama	135,541	136,498	137,392	138,219	138,976
Sekolah Menengah Atas	163,040	167,833	172,677	177,567	182,499
Sekolah Menengah Kejuruan	127,372	132,589	137,950	143,451	149,092
Diploma I/II/III	21,920	22,970	24,057	25,183	26,347
Diploma IV/S1/S2/S3	91,839	94,661	97,519	100,411	103,333
Jumlah	676,905	690,167	703,581	717,138	730,827

3. Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, terdapat pola pertumbuhan yang relative seimbang, meskipun jumlah usia kerja laki-laki selalu lebih besar dibandingkan Perempuan.

Jumlah penduduk usia kerja jenis kelamin laki-laki pada tahun 2025 diperkirakan mencapai 343.021 orang, jumlah ini terus meningkat hingga mencapai 369.469 orang pada tahun 2029. Kenaikan ini mencerminkan pertambahan sekitar 26.448 orang dalam kurun waktu lima tahun. Jumlah penduduk usia kerja perempuan pada tahun 2025 tercatat 333.884 orang, dan terus meningkat hingga 361.358 orang pada tahun 2029. Dalam periode yang sama, pertumbuhannya mencapai 27.474 orang.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk usia kerja di Samarinda berlangsung stabil dengan distribusi jenis kelamin yang relatif seimbang. Keseimbangan ini penting sebagai potensi sumber daya manusia, karena menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan memiliki peluang yang sama

untuk berkontribusi dalam pembangunan daerah dan peningkatan produktivitas ekonomi.

Tabel 3.A.3
Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	343,021	349,534	356,117	362,764	369,469
Perempuan	333,884	340,633	347,464	354,375	361,358
Jumlah	676,905	690,167	703,581	717,138	730,827

B. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Perhitungan perkiraan angkatan kerja dipengaruhi oleh perkembangan Angkatan Kerja dan Penduduk usia Kerja. Secara umum Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Samarinda selama periode 2054-2029 diperkirakan terus mengalami peningkatan. Meningkatnya TPAK tersebut dimungkinkan oleh adanya peningkatan jumlah penduduk yang masuk dalam kegiatan ekonomi selama periode tahun 2054-2029. TPAK Kota Samarinda sebesar 65,82 persen pada tahun 2054, setiap tahunnya meningkat sampai dengan tahun 2029 menjadi sebesar 67,03 persen.

1. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Perkiraan Tingkat partisipasi angkatan kerja di Kota Samarinda tahun 2025-2029 menunjukkan perbedaan yang cukup terlihat antar golongan umur.

Golongan umur 40-44 tahun secara konsisten memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja paling tinggi. Pada tahun 2025, TPAK kelompok ini tercatat 81,62 persen, kemudian terus meningkat hingga mencapai 83,76 persen pada tahun 2029. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas penduduk usia 40–44 tahun aktif dalam pasar kerja, mencerminkan fase usia produktif. Sebaliknya, golongan umur 15–19 tahun memiliki tingkat partisipasi paling rendah. Pada tahun 2025, TPAK kelompok ini hanya 26,84 persen dan mengalami sedikit penurunan hingga 26,38 persen pada tahun 2029. Rendahnya partisipasi kelompok usia ini wajar karena sebagian besar masih berada dalam masa pendidikan. Selain itu, kelompok usia 65 tahun ke atas juga menunjukkan tingkat partisipasi yang relatif rendah, sekitar 29,23 persen pada tahun 2025 dan hanya naik sedikit menjadi 29,47 persen pada tahun 2029. Angka ini mencerminkan kondisi pensiun atau keterbatasan fisik yang mengurangi keterlibatan dalam dunia kerja. Selain itu golongan umur 65 tahun ke atas juga menunjukkan

tingkat partisipasi yang relatif rendah, 29,23 persen pada tahun 2025 dan hanya naik sedikit menjadi 29,47 persen pada tahun 2029. Angka ini mencerminkan kondisi pensiun atau keterbatasan fisik yang mengurangi keterlibatan dalam dunia kerja. Sementara itu golongan umur 20-24 tahun juga mengalami kenaikan dari 67,13 persen pada 2025 menjadi 68,27 persen pada 2029, menandakan semakin banyak lulusan muda yang memasuki pasar kerja.

Secara keseluruhan tingkat partisipasi angkatan kerja Kota Samarinda meningkat dari 65,82 persen pada tahun 2025 menjadi 67,03 persen pada tahun 2029, ini menunjukkan tren positif dalam partisipasi Masyarakat usia kerja.

Tabel 3.B.1
Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Menurut Golongan umur
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(%)

Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029
15 – 19	26.84	26.73	26.61	26.50	26.38
20 – 24	67.13	67.41	67.70	67.98	68.27
25 – 29	78.09	78.75	79.37	80.00	80.61
30 – 34	74.69	75.13	75.58	76.01	76.42
35 – 39	78.18	78.75	79.32	79.88	80.42
40 – 44	81.62	82.15	82.70	83.22	83.76
45 – 49	79.41	79.87	80.35	80.80	81.27
50 – 54	78.65	79.06	79.50	79.93	80.38
55 – 59	74.37	74.80	75.23	75.65	76.09
60 – 64	48.07	48.18	48.30	48.41	48.53
65 +	29.23	29.29	29.35	29.41	29.47
TPAK	65.82	66.12	66.43	66.73	67.03

2. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Data berikut menunjukkan adanya perbedaan dalam tingkat partisipasi angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan di Kota Samarinda pada periode 2025-2029.

Tingkat partisipasi angkatan kerja tertinggi secara konsisten dimiliki oleh kelompok lulusan Diploma IV/S1/S2/S3. Pada tahun 2025, TPAK kelompok ini mencapai 79,41 persen, kemudian meningkat bertahap hingga 79,98 persen pada tahun 2029. Hal ini menggambarkan bahwa lulusan pendidikan tinggi memiliki kecenderungan aktif di pasar kerja, seiring dengan tuntutan profesionalisme dan peluang kerja yang tersedia. Sementara itu, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan juga menunjukkan angka yang sangat tinggi, yakni 77,62 persen pada 2025 dan meningkat menjadi 79,18 persen pada 2029, mendekati angka partisipasi lulusan perguruan tinggi. Fakta ini menguatkan bahwa pendidikan vokasional menjadi salah satu

penopang utama angkatan kerja.

Tingkat partisipasi angkatan kerja menurut pendidikan yang terendah terdapat pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama. Pada tahun 2025 TPAK kelompok ini hanya 51,50 persen meskipun ada peningkatan hingga 52,38 persen pada tahun 2029, angka tersebut tetap menjadi yang paling rendah dibanding kelompok pendidikan lainnya. Rendahnya partisipasi lulusan SMP menunjukkan keterbatasan peluang kerja bagi mereka yang tidak melanjutkan ke jenjang lebih tinggi. Menariknya, kelompok Sekolah Dasar ke bawah memiliki partisipasi lebih tinggi dibanding SMP, yakni 60,78 persen pada 2025 turun sedikit menjadi 59,99 persen pada 2029. Hal ini menandakan bahwa meskipun berpendidikan rendah, banyak dari kelompok ini tetap bekerja, kemungkinan besar pada sektor informal atau pekerjaan berintensitas rendah.

Secara keseluruhan TPAK Kota Samarinda terus meningkat dari 65,82 persen pada 2025 menjadi 67,03 persen pada 2029. Peningkatan ini ditopang oleh semakin besarnya kontribusi kelompok berpendidikan menengah atas, kejuruan, dan tinggi, sementara kelompok pendidikan rendah menunjukkan tidak ada perubahan bahkan sedikit penurunan.

Tabel 3.B.2
Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(%)

Tingkat Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029
Sekolah Dasar ke Bawah	60.78	60.60	60.41	60.20	59.99
Sekolah Menengah Pertama	51.50	51.73	51.96	52.16	52.38
Sekolah Menengah Atas	64.18	64.42	64.66	64.86	65.08
Sekolah Menengah Kejuruan	77.62	78.02	78.43	78.80	79.18
Diploma I/II/III	72.62	72.74	72.85	72.96	73.06
Diploma IV/S1/S2/S3	79.41	79.55	79.69	79.86	79.98
TPAK	65.82	66.12	66.43	66.73	67.03

3. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Tingkat partisipasi angkatan kerja menurut jenis kelamin secara konsisten terdapat pada jenis kelamin laki-laki, pada tahun 2025 TPAK laki-laki tercatat 81,19 persen dan meningkat secara bertahap hingga 82,36 persen pada tahun 2029. Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari delapan dari sepuluh laki-laki usia kerja di Samarinda aktif dalam pasar kerja, mencerminkan dominasi peran laki-laki dalam struktur ketenagakerjaan. Sebaliknya, partisipasi angkatan kerja pada Perempuan di tahun 2025 TPAK perempuan hanya mencapai 50,04 persen meski meningkat hingga 51,35

persen pada 2029, angka ini masih jauh tertinggal dibandingkan laki-laki. Artinya hanya setengah dari perempuan usia kerja yang aktif di pasar kerja, yang bisa dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya, maupun keterbatasan akses terhadap lapangan pekerjaan.

Secara keseluruhan TPAK Kota Samarinda meningkat dari 65,82 persen pada tahun 2025 menjadi 67,03 persen pada tahun 2029. Kenaikan ini lebih didorong oleh konsistensi tingginya partisipasi laki-laki, meskipun partisipasi perempuan juga menunjukkan tren positif meski masih berada di level yang lebih rendah.

Tabel 3.B.3
Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(%)

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	81.19	81.48	81.78	82.07	82.36
Perempuan	50.04	50.36	50.69	51.02	51.35
TPAK	65.82	66.12	66.43	66.73	67.03

C. Perkiraan Angkatan Kerja

Angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja. Pada tahun 2025 jumlah angkatan kerja diperkirakan sebanyak 445.556 orang dan pada tahun 2029 mengalami peningkatan menjadi sebanyak 489.849 orang. Dalam berbagai karakteristik perkembangan angkatan kerja disajikan sebagai berikut.

1. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Perkiraan angkatan kerja di Kota Samarinda tahun 2025–2029 memperlihatkan pertumbuhan yang stabil. Jumlah total angkatan kerja meningkat dari 445.556 orang pada 2025 menjadi 489.849 orang pada 2029, atau bertambah sekitar 44.293 orang dalam kurun waktu lima tahun.

Golongan umur 25-29 secara konsisten memiliki jumlah angkatan kerja tertinggi dibanding golongan umur lainnya. Pada tahun 2025 jumlahnya mencapai 55.821 orang dan terus bertambah hingga 60.354 orang pada 2029, hal ini menunjukkan bahwa usia 25–29 tahun merupakan puncak produktivitas, ketika mayoritas penduduk telah menyelesaikan pendidikan dan mulai aktif penuh dalam dunia kerja. Selain itu golongan umur 40–44 tahun juga cukup besar, meningkat dari 54.319 orang pada 2025 menjadi 59.880 orang pada 2029, menandakan bahwa angkatan kerja usia matang tetap menjadi bagian penting dalam struktur ketenagakerjaan.

Sebaliknya golongan umur 65 tahun ke atas merupakan yang paling rendah jumlahnya. Pada tahun 2025 hanya 15.595 orang yang masih aktif dalam angkatan kerja, dengan peningkatan bertahap hingga 18.154 orang pada 2029, rendahnya angka ini wajar karena sebagian besar kelompok usia lanjut memasuki masa pensiun atau tidak lagi terlibat aktif dalam dunia kerja.

Secara umum kelompok usia produktif terutama 25-44 tahun mendominasi jumlah angkatan kerja dengan kontribusi terbesar, ini menunjukkan bahwa Samarinda memiliki basis tenaga kerja yang kuat pada usia produktif. Golongan umur 15-19 tahun relatif kecil hanya sebesar 19.466 orang pada tahun 2025 menjadi 19.862 orang pada tahun 2029 dikarenakan Sebagian besar masih berada di bangku pendidikan. Pada angkatan kerja usia lanjut tetap tumbuh meskipun jumlahnya jauh lebih rendah dibandingkan kelompok usia produktif.

Tabel 3.C.1
Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029
15 – 19	19,466	19,564	19,663	19,762	19,862
20 – 24	49,476	50,155	50,845	51,544	52,253
25 – 29	55,821	56,951	58,068	59,207	60,354
30 – 34	51,217	51,994	52,790	53,577	54,365
35 – 39	53,497	54,671	55,869	57,072	58,290
40 – 44	54,319	55,669	57,058	58,450	59,880
45 – 49	49,400	50,665	51,966	53,271	54,615
50 – 54	43,942	45,377	46,854	48,359	49,892
55 – 59	34,878	36,168	37,489	38,822	40,192
60 – 64	17,944	18,933	19,938	20,958	21,992
65 +	15,595	16,222	16,857	17,501	18,154
Jumlah	445,556	456,369	467,396	478,523	489,849

2. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Kelompok dengan jumlah angkatan kerja tertinggi pada lulusan Sekolah Menengah Atas. Pada tahun 2025 jumlahnya mencapai 104.646 orang, dan meningkat hingga 118.770 orang pada 2029, dominasi kelompok SMA menunjukkan bahwa jenjang pendidikan ini masih menjadi penyumbang terbesar angkatan kerja di Samarinda, diikuti dengan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan juga menunjukkan pertumbuhan signifikan, dari 98.865 orang pada 2025 menjadi 118.054 orang pada 2029.

Perkiraan angkatan kerja terendah berasal dari lulusan Diploma I/II/III. Pada tahun 2025 jumlahnya hanya 15.919 orang, meskipun meningkat bertahap menjadi 19.249 orang pada 2029, hal ini mencerminkan masih terbatasnya lulusan jenjang diploma yang masuk ke pasar kerja dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Selain itu kelompok Sekolah Dasar ke bawah juga menunjukkan jumlah yang cukup besar di awal periode sebanyak 83.389 orang pada 2025, tetapi justru menurun setiap tahun hingga 78.337 orang pada 2029, menandakan berkurangnya ketergantungan pada tenaga kerja berpendidikan rendah.

Kelompok berpendidikan menengah SMA dan SMK menjadi tulang punggung angkatan kerja Kota Samarinda dengan pertumbuhan paling signifikan sepanjang periode. Lulusan pendidikan tinggi (Diploma IV/S1/S2/S3) juga menunjukkan peningkatan dari 72.931 orang pada 2025 menjadi 82.648 orang pada 2029, mengindikasikan pergeseran positif ke arah tenaga kerja berpendidikan lebih tinggi.

Tabel 3.C.2
Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029
Sekolah Dasar ke Bawah	83,389	82,178	80,940	79,646	78,337
Sekolah Menengah Pertama	69,805	70,610	71,384	72,100	72,790
Sekolah Menengah Atas	104,646	108,119	111,645	115,179	118,770
Sekolah Menengah Kejuruan	98,865	103,451	108,189	113,040	118,054
Diploma I/II/III	15,919	16,708	17,526	18,374	19,249
Diploma IV/S1/S2/S3	72,931	75,304	77,711	80,184	82,648
Jumlah	445,556	456,369	467,396	478,523	489,849

3. Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Selama periode 2025-2029 diperkirakan separuh tenaga kerja di Kota Samarinda berasal dari kelompok laki-laki. Sebaliknya jumlah angkatan kerja perempuan memiliki jumlah yang lebih rendah, pada tahun 2025 hanya 167.065 orang dan meningkat secara bertahap menjadi 185.545 orang pada tahun 2029. Meskipun jumlahnya lebih sedikit dibanding laki-laki, kelompok perempuan menunjukkan tren pertumbuhan positif, dengan kenaikan sekitar 18.480 orang dalam kurun lima tahun.

Secara umum baik laki-laki maupun perempuan menunjukkan tren pertumbuhan yang konsisten dari tahun ke tahun, namun kesenjangan jumlah angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan tetap cukup lebar, yakni 111.425 orang pada 2025, dan masih berkisar 118.759 orang pada 2029. Hal ini menegaskan bahwa keterlibatan laki-laki

dalam pasar kerja jauh lebih dominan dibandingkan perempuan, meskipun partisipasi perempuan perlahan meningkat.

Tabel 3.C.3
Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	278,490	284,814	291,249	297,725	304,304
Perempuan	167,065	171,555	176,146	180,797	185,545
Jumlah	445,556	456,369	467,396	478,523	489,849

BAB IV

PERKIRAAN

KEBUTUHAN AKAN TENAGA KERJA

A. Perkiraan Perekonomian

Selama periode 2025 hingga 2029, perekonomian Kota Samarinda diperkirakan akan tumbuh secara konsisten dan progresif, dengan rata-rata laju pertumbuhan PDRB keseluruhan meningkat dari 8,68 persen pada tahun 2025 menjadi 8,78 persen pada tahun 2029. Pertumbuhan yang stabil ini menunjukkan arah ekonomi Kota Samarinda yang semakin kuat dan tangguh, seiring dengan meningkatnya investasi di sektor-sektor produktif, ekspansi kegiatan ekonomi perkotaan, serta kebijakan Pemerintah Kota Samarinda dalam mendorong pembangunan berkelanjutan berbasis sektor jasa, konstruksi, dan industri pengolahan.

Dari sisi sektoral, beberapa lapangan usaha diperkirakan akan mengalami pertumbuhan tertinggi, yang menjadi penggerak utama ekonomi daerah. Sektor Aktivitas Keuangan dan Asuransi akan menjadi sektor dengan laju pertumbuhan paling tinggi, yaitu mencapai 12,00 persen pada tahun 2025, meskipun diperkirakan mengalami sedikit penurunan menjadi 10,02 persen pada tahun 2029. Kondisi ini menunjukkan semakin meningkatnya aktivitas keuangan lokal, peran lembaga perbankan dan fintech, serta meluasnya akses masyarakat terhadap layanan keuangan formal. Sektor Konstruksi juga akan tumbuh kuat, dengan proyeksi 11,35 persen pada tahun 2025 dan tetap tinggi di 10,41 persen pada tahun 2029, mencerminkan percepatan pembangunan infrastruktur dan kawasan perkotaan yang selaras dengan pertumbuhan kawasan penyangga Ibu Kota Nusantara (IKN). Selain itu, Sektor Pengadaan Listrik dan Gas diperkirakan mengalami pertumbuhan signifikan, mencapai 11,02 persen pada tahun 2026 dan stabil di kisaran 10,33 persen pada tahun 2029, menunjukkan peningkatan kebutuhan energi seiring pertumbuhan ekonomi dan aktivitas industri.

Tabel 4.A.1
Perkiraan Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010
Menurut Lapangan Usaha
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(%)

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	3.68	4.47	4.85	5.16	5.43
B. Pertambangan dan Penggalian	4.85	4.68	5.04	5.35	5.61
C. Industri Pengolahan	5.85	6.31	6.57	6.79	6.97
D. Pengadaan Listrik dan Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	9.20	11.02	10.75	10.52	10.33
E. Treatment Air, Treatment Air Limbah, Treatment dan Pemulihan Material Sampah, dan Aktivitas Remediasi	7.62	7.78	7.92	8.02	8.10
F. Konstruksi	11.35	11.15	10.87	10.62	10.41
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	8.60	8.66	8.70	8.73	8.74
H. Pengangkutan dan Pergudangan	9.75	9.46	9.41	9.36	9.30
I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	9.75	10.03	9.91	9.79	9.69
J. Informasi dan Komunikasi	8.78	8.30	8.39	8.45	8.49
K. Aktivitas Keuangan dan Asuransi	12.00	10.54	10.34	10.17	10.02
L. Real Estat	5.36	5.88	6.18	6.42	6.63
M,N. Aktivitas Profesional dan Perusahaan	6.55	7.09	7.30	7.46	7.59
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	8.75	10.28	10.12	9.97	9.85
P. Pendidikan	5.51	5.83	6.13	6.38	6.59
Q. Aktivitas Kesehatan dan Aktivitas Sosial	6.87	6.84	7.07	7.25	7.39
R,S,T,U. Aktivitas Jasa Lainnya	8.91	9.46	9.41	9.35	9.30
Perkiraan Laju Pertumbuhan	8.68	8.71	8.75	8.77	8.78

Lapangan usaha Pengangkutan dan Pergudangan serta Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum juga menunjukkan pertumbuhan yang kuat, masing-masing di atas 9 persen sepanjang periode 2025–2029, menandakan semakin berkembangnya sektor logistik dan pariwisata di Kota Samarinda. Pertumbuhan ini sejalan dengan peningkatan mobilitas masyarakat, perdagangan antarwilayah, serta meningkatnya daya beli dan konsumsi rumah tangga.

Sementara itu, beberapa lapangan usaha menunjukkan pertumbuhan yang stabil atau perlahan meningkat. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan diperkirakan tumbuh dari 3,68 persen pada tahun 2025 menjadi 5,43 persen pada tahun 2029, didorong oleh penguatan ketahanan pangan lokal dan program pertanian perkotaan yang dikembangkan pemerintah daerah. Sektor Pertambangan dan Penggalian juga akan tumbuh moderat dari 4,85 persen menjadi 5,61 persen, menunjukkan stabilitas sektor ekstraktif di tengah upaya diversifikasi ekonomi daerah. Adapun Industri Pengolahan terus meningkat dari 5,85 persen menjadi 6,97 persen, mencerminkan semakin kuatnya kontribusi sektor manufaktur

dan hilirisasi sumber daya alam di Samarinda. Sektor sosial seperti pendidikan dan kesehatan juga mengalami pertumbuhan stabil di kisaran 5 hingga 7 persen, yang memperlihatkan peningkatan kebutuhan layanan publik dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Untuk sektor dengan pertumbuhan relatif lebih rendah namun tetap positif, seperti Real Estat dan Informasi dan Komunikasi, laju pertumbuhan diperkirakan berada di kisaran 5,36 hingga 6,63 persen dan 8,78 hingga 8,49 persen. Meskipun tumbuh lebih moderat, kedua sektor ini tetap memainkan peran penting dalam menopang aktivitas ekonomi perkotaan, terutama dalam sektor properti dan teknologi informasi. Sementara itu, Administrasi Pemerintahan akan mengalami fluktuasi namun tetap tinggi, dari 8,75 persen pada 2025 menjadi 9,85 persen pada 2029, menggambarkan peningkatan efektivitas layanan publik dan efisiensi belanja daerah.

Perekonomian Kota Samarinda diperkirakan akan terus menunjukkan kinerja yang positif dan inklusif dalam lima tahun mendatang. Sektor konstruksi, keuangan, jasa, dan industri pengolahan akan menjadi pilar utama pertumbuhan ekonomi daerah, didukung oleh kebijakan pemerintah yang fokus pada peningkatan investasi, penguatan UMKM, digitalisasi ekonomi, serta perluasan lapangan kerja di sektor produktif. Pemerintah Kota Samarinda berkomitmen untuk menjaga momentum pertumbuhan ini melalui kebijakan pembangunan ekonomi yang berkeadilan, berbasis keberlanjutan, dan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Jika dilihat dari strukturnya, selama periode 2025 hingga 2029, nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Samarinda diperkirakan terus meningkat secara signifikan, mencerminkan penguatan kapasitas ekonomi daerah dalam berbagai sektor. Nilai PDRB atas dasar harga konstan 2010 diperkirakan naik dari Rp63.304 miliar pada tahun 2025 menjadi Rp88.554 miliar pada tahun 2029, atau tumbuh rata-rata lebih dari 8 persen per tahun. Kenaikan nilai PDRB ini menunjukkan arah pertumbuhan ekonomi yang sehat dan berkelanjutan, sekaligus menandakan meningkatnya produktivitas dan nilai tambah dari kegiatan ekonomi di seluruh lapangan usaha. Pemerintah Kota Samarinda memandang tren positif ini sebagai bukti keberhasilan kebijakan pembangunan yang menitikberatkan pada diversifikasi ekonomi dan penguatan sektor jasa serta konstruksi sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi daerah.

Dari sisi struktur ekonomi, sektor konstruksi diperkirakan menjadi penyumbang terbesar terhadap PDRB Kota Samarinda, dengan kontribusi yang meningkat secara konsisten dari 21,60 persen pada tahun 2025 menjadi 23,24 persen pada tahun 2029. Peningkatan ini selaras dengan akselerasi pembangunan infrastruktur perkotaan, perluasan kawasan pemukiman dan industri, serta proyek-proyek strategis yang mendukung konektivitas dengan wilayah sekitar termasuk kawasan Ibu Kota Nusantara

(IKN). Sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor juga tetap menjadi kontributor utama perekonomian, dengan peran stabil sekitar 17,4 persen sepanjang periode 2025–2029, menandakan kuatnya aktivitas perdagangan domestik serta tingginya konsumsi masyarakat Samarinda sebagai kota jasa dan pusat ekonomi di Kalimantan Timur.

Tabel 4.A.2
Perkiraan Struktur Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010
Menurut Lapangan Usaha
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(%)

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	1.34	1.29	1.24	1.20	1.16
B. Pertambangan dan Penggalian	11.28	10.86	10.49	10.16	9.86
C. Industri Pengolahan	6.68	6.53	6.40	6.29	6.18
D. Pengadaan Listrik dan Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	0.22	0.22	0.23	0.23	0.24
E. Treatment Air, Treatment Air Limbah, Treatment dan Pemulihan Material Sampah, dan Aktivitas Remediasi	0.18	0.18	0.18	0.18	0.18
F. Konstruksi	21.60	22.09	22.52	22.90	23.24
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	17.40	17.39	17.38	17.38	17.37
H. Pengangkutan dan Pergudangan	7.26	7.31	7.35	7.39	7.43
I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	4.12	4.17	4.21	4.25	4.29
J. Informasi dan Komunikasi	5.09	5.07	5.05	5.04	5.02
K. Aktivitas Keuangan dan Asuransi	8.07	8.21	8.33	8.43	8.53
L. Real Estat	2.23	2.17	2.12	2.07	2.03
M,N. Aktivitas Profesional dan Perusahaan	0.69	0.68	0.67	0.66	0.65
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	6.20	6.29	6.37	6.44	6.50
P. Pendidikan	3.35	3.26	3.18	3.11	3.05
Q. Aktivitas Kesehatan dan Aktivitas Sosial	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56
R,S,T,U. Aktivitas Jasa Lainnya	2.64	2.66	2.68	2.69	2.71
Jumlah	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
PDRB (miliar)	63,304.00	68,818.73	74,841.40	81,406.12	88,554.80

Di sisi lain, sektor pertambangan dan penggalian yang sebelumnya merupakan tulang punggung ekonomi daerah diperkirakan terus menurun kontribusinya, dari 11,28 persen pada tahun 2025 menjadi 9,86 persen pada tahun 2029. Penurunan ini mencerminkan arah transformasi ekonomi Samarinda yang mulai beralih dari ketergantungan pada sumber daya alam menuju ekonomi berbasis industri dan jasa. Hal yang sama juga terjadi pada sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan, yang kontribusinya menurun dari 1,34 persen menjadi 1,16 persen, serta pada industri pengolahan yang berkurang dari 6,68 persen pada tahun 2025 menjadi 6,18 persen pada tahun 2029, meskipun tetap menjadi sektor penting dalam mendukung rantai pasok dan penyerapan tenaga kerja lokal.

Sebaliknya, sektor jasa dan keuangan diperkirakan akan mengalami peningkatan peran yang signifikan dalam struktur ekonomi Kota Samarinda. Sektor aktivitas keuangan dan asuransi naik dari 8,07 persen pada tahun 2025 menjadi 8,53 persen pada tahun 2029, menggambarkan berkembangnya sistem keuangan lokal, peningkatan akses layanan perbankan, serta pertumbuhan usaha mikro dan menengah yang mendorong sirkulasi modal di masyarakat. Sektor administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial wajib juga memperlihatkan penguatan kontribusi dari 6,20 persen menjadi 6,50 persen, menandakan semakin besarnya peran pemerintah dalam mendukung pembangunan dan pelayanan publik. Sektor pengangkutan dan pergudangan serta penyediaan akomodasi dan makan minum juga meningkat secara stabil, sejalan dengan meningkatnya mobilitas penduduk, pariwisata, dan aktivitas ekonomi perkotaan.

Beberapa sektor lainnya seperti informasi dan komunikasi, pendidikan, serta real estat diperkirakan akan mengalami sedikit penurunan kontribusi, masing-masing dari 5,09 persen menjadi 5,02 persen, 3,35 persen menjadi 3,05 persen, dan 2,23 persen menjadi 2,03 persen pada tahun 2029. Meskipun demikian, sektor-sektor tersebut tetap berperan penting dalam menjaga stabilitas ekonomi daerah, terutama dalam mendukung transformasi digital, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dan penyediaan infrastruktur perumahan bagi masyarakat urban.

Struktur ekonomi Kota Samarinda dalam periode 2025–2029 diperkirakan akan bergeser dari dominasi sektor sumber daya alam menuju sektor konstruksi, keuangan, dan jasa pemerintahan serta sosial. Pemerintah Kota Samarinda menilai bahwa perubahan struktur ini merupakan langkah strategis menuju perekonomian yang lebih modern, inklusif, dan berdaya saing tinggi. Melalui penguatan investasi di sektor-sektor produktif, peningkatan kapasitas tenaga kerja lokal, serta kebijakan industri yang berorientasi pada inovasi dan keberlanjutan, pertumbuhan ekonomi Samarinda diharapkan tidak hanya tinggi secara angka, tetapi juga memberikan manfaat nyata terhadap kesejahteraan masyarakat dan ketahanan ekonomi jangka panjang.

B. Rencana Pengembangan Potensi Daerah

Rencana pembangunan daerah diarahkan untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera secara merata. Pembangunan ekonomi menjadi prioritas utama karena berperan sebagai penggerak sektor-sektor pembangunan lainnya. Salah satu instrumen penting dalam mendorong pembangunan ekonomi adalah pengembangan investasi atau penanaman modal, yang memiliki efek langsung terhadap penyerapan tenaga kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Keberhasilan pembangunan daerah sangat bergantung pada kemampuan meningkatkan stabilitas, pemerataan, dan pertumbuhan ekonomi. Untuk itu, peningkatan investasi—baik dari pemerintah maupun pihak swasta—menjadi langkah strategis dalam memperkuat struktur ekonomi daerah. Investasi pemerintah difokuskan pada penyediaan infrastruktur dan layanan dasar, sedangkan investasi swasta didorong melalui kemudahan berusaha dan pemanfaatan potensi ekonomi daerah.

Pengelolaan potensi ekonomi yang optimal akan meningkatkan minat investor untuk menanamkan modal, yang pada akhirnya memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Dengan demikian, pembangunan berbasis investasi berperan penting dalam menggerakkan perekonomian, memperkuat kualitas SDM, dan mendukung terwujudnya kesejahteraan masyarakat daerah.

1. Rencana Investasi

Berdasarkan analisis tren data investasi dan ketenagakerjaan Kota Samarinda periode 2020–2024, dilakukan proyeksi untuk lima tahun ke depan (2025–2029). Hasil proyeksi menunjukkan bahwa nilai investasi diperkirakan terus mengalami peningkatan signifikan. Pada tahun 2025, nilai investasi diproyeksikan mencapai sekitar Rp 4,06 triliun, dan pada tahun 2029 meningkat menjadi sekitar Rp 6,83 triliun. Hal ini mencerminkan adanya pertumbuhan investasi yang cukup kuat, sejalan dengan tren peningkatan yang telah terjadi sejak 2022.

Jumlah proyek yang dihasilkan dari investasi juga diproyeksikan meningkat secara konsisten setiap tahun. Pada 2025 diperkirakan mencapai 7.204 proyek, dan meningkat menjadi 12.709 proyek pada 2029. Peningkatan jumlah proyek ini menunjukkan potensi perluasan kegiatan usaha dan pembangunan ekonomi yang semakin signifikan di Kota Samarinda.

Kebutuhan tenaga kerja yang terkait dengan peningkatan jumlah investasi juga menunjukkan tren yang terus meningkat. Jika pada 2025 kebutuhan tenaga kerja diproyeksikan sekitar 9.447 orang, maka pada 2029 jumlah tersebut diperkirakan meningkat menjadi 15.588 orang. Hal ini menegaskan bahwa perkembangan investasi berpotensi memberikan dampak langsung terhadap penciptaan lapangan kerja di wilayah Kota Samarinda.

Melihat kecenderungan peningkatan investasi dan kebutuhan tenaga kerja dalam lima tahun ke depan, perlu adanya kesiapan infrastruktur ketenagakerjaan, termasuk peningkatan skala pelatihan vokasi, sertifikasi kompetensi, dan penyediaan layanan penempatan tenaga kerja yang lebih efektif. Peningkatan investasi harus diimbangi dengan ketersediaan tenaga kerja terampil agar peluang kerja yang tercipta dapat dimanfaatkan

secara optimal oleh masyarakat lokal. Selain itu, pemerintah perlu memastikan bahwa pertumbuhan jumlah proyek berjalan seiring dengan penguatan regulasi, pengawasan ketenagakerjaan, serta dukungan terhadap dunia usaha agar iklim investasi tetap kondusif. Apabila tren pertumbuhan ini dapat dikelola dengan baik, maka investasi yang meningkat tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja di Kota Samarinda

Tabel 4.B.1

Recana Investasi Menurut Sektor Usaha, Nilai Investasi, Jumlah Proyek dan Kebutuhan Tenaga Kerja di Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029

Tahun	Investasi		Kebutuhan Tenaga Kerja
	Nilai	Jumlah Proyek	
2025	4.065.287.742.370	7.204	9.447
2026	4.757.916.959.473	8.581	10.982
2027	5.450.546.176.576	9.957	12.518
2028	6.143.175.393.679	11.333	14.053
2029	6.835.804.610.782	12.709	15.588

C. Perkiraan Kesempatan Kerja

Perkiraan Kesempatan Kerja merupakan bagian penting dalam perencanaan pembangunan daerah karena mencerminkan kemampuan perekonomian untuk menciptakan lapangan kerja bagi penduduk usia produktif. Bagi Pemerintah Kota Samarinda, indikator ini memiliki urgensi yang tinggi, sebab dinamika kesempatan kerja menjadi tolok ukur keberhasilan pembangunan ekonomi sekaligus fondasi bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Melalui analisis proyeksi kesempatan kerja, pemerintah dapat merumuskan arah kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran baik dalam penyediaan lapangan kerja baru, peningkatan kualitas tenaga kerja, maupun penguatan sektor-sektor penyerap tenaga kerja utama. Dengan memahami pola pertumbuhan kesempatan kerja, Kota Samarinda dapat menyiapkan strategi untuk mengantisipasi perubahan struktur ekonomi, peningkatan produktivitas, serta tantangan ketenagakerjaan di masa depan.

Selama periode 2025 hingga 2029, kesempatan kerja di Kota Samarinda diperkirakan terus meningkat dari 420.756 orang pada tahun 2025 menjadi 465.929 orang pada tahun 2029, atau bertambah rata-rata sekitar 11 ribu orang per tahun. Peningkatan ini menunjukkan arah positif terhadap perluasan pasar kerja seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang stabil dan pembangunan sektor-sektor produktif, seperti konstruksi, perdagangan, industri pengolahan, serta jasa keuangan dan transportasi. Dengan tren

tersebut, Pemerintah Kota Samarinda melihat peluang besar untuk memperkuat sinergi antara kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan, guna memastikan bahwa setiap pertumbuhan ekonomi mampu diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

1. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha

Selama periode 2025 hingga 2029, struktur kesempatan kerja di Kota Samarinda diperkirakan mengalami peningkatan yang konsisten dan lebih merata antar lapangan usaha, seiring dengan pertumbuhan ekonomi kota yang semakin stabil dan diversifikasi sektor yang terus meluas. Sektor dengan penyerapan tenaga kerja terbesar diperkirakan tetap didominasi oleh sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi dan perawatan mobil serta sepeda motor, yang menjadi tulang punggung perekonomian kota. Jumlah tenaga kerja di sektor ini diperkirakan meningkat dari 119.612 orang pada tahun 2025 menjadi 132.393 orang pada tahun 2029, dengan kontribusi yang stabil sekitar 28,41 persen terhadap total kesempatan kerja. Dominasi sektor ini mencerminkan peran Kota Samarinda sebagai pusat distribusi dan perdagangan di Kalimantan Timur, di mana aktivitas konsumsi rumah tangga, usaha mikro, serta ritel modern terus tumbuh sejalan dengan peningkatan daya beli masyarakat.

Sektor penyediaan akomodasi dan makan minum juga menunjukkan perkembangan yang sangat pesat, naik dari 49.239 orang (11,70%) pada tahun 2025 menjadi 59.056 orang (12,67%) pada tahun 2029. Pertumbuhan ini sejalan dengan meningkatnya sektor pariwisata, jasa kuliner, serta kebutuhan gaya hidup masyarakat perkotaan. Selain itu, sektor pengangkutan dan pergudangan juga menjadi salah satu sektor dengan pertumbuhan signifikan, meningkat dari 39.084 orang (9,29%) menjadi 46.526 orang (9,99%). Kenaikan ini didorong oleh ekspansi kegiatan logistik, transportasi antarwilayah, serta meningkatnya kebutuhan jasa pengiriman barang di era perdagangan digital.

Kontributor penting lainnya adalah sektor konstruksi dan industri pengolahan, yang berperan besar dalam menciptakan lapangan kerja produktif. Sektor konstruksi diperkirakan menyerap 39.848 orang pada tahun 2025 (9,47%) dan meningkat menjadi 41.800 orang pada tahun 2029 (8,97%), menunjukkan stabilitas tenaga kerja di bidang infrastruktur dan pembangunan fisik yang masih menjadi prioritas daerah. Sementara itu, industri pengolahan meningkat dari 33.284 orang (7,91%) menjadi 37.914 orang (8,14%), sejalan dengan arah kebijakan pemerintah yang mendorong penguatan

sektor manufaktur, hilirisasi sumber daya alam, dan pengembangan industri kreatif berbasis lokal.

Tabel 4.C.1
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Lapangan Usaha
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	15,026	15,172	15,321	15,474	15,629
B. Pertambangan dan Penggalian	18,697	18,712	18,726	18,741	18,756
C. Industri Pengolahan	33,284	34,405	35,554	36,726	37,914
D. Pengadaan Listrik dan Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	1,766	1,817	1,868	1,921	1,974
E. Treatment Air, Treatment Air Limbah, Treatment dan Pemulihan Material Sampah, dan Aktivitas Remediasi	2,339	2,415	2,494	2,573	2,654
F. Konstruksi	39,848	40,321	40,805	41,299	41,800
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	119,612	122,707	125,878	129,113	132,393
H. Pengangkutan dan Pergudangan	39,084	40,886	42,732	44,616	46,526
I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	49,239	51,616	54,052	56,536	59,056
J. Informasi dan Komunikasi	5,135	5,622	6,121	6,629	7,145
K. Aktivitas Keuangan dan Asuransi	7,449	8,278	9,127	9,994	10,873
L. Real Estat	2,851	2,901	2,953	3,005	3,059
M,N. Aktivitas Profesional dan Perusahaan	11,921	12,065	12,213	12,364	12,517
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	17,922	17,956	17,992	18,028	18,065
P. Pendidikan	25,350	25,416	25,485	25,555	25,625
Q. Aktivitas Kesehatan dan Aktivitas Sosial	7,970	8,058	8,148	8,239	8,332
R,S,T,U. Aktivitas Jasa Lainnya	23,262	23,346	23,433	23,521	23,610
Jumlah	420,756	431,692	442,901	454,334	465,929

Sektor jasa modern menunjukkan pertumbuhan yang menjanjikan. Sektor informasi dan komunikasi meningkat dari 5.135 orang (1,22%) menjadi 7.145 orang (1,53%), didorong oleh perkembangan teknologi digital dan peningkatan penggunaan internet dalam aktivitas ekonomi. Sementara itu, sektor jasa keuangan dan asuransi tumbuh signifikan dari 7.449 orang (1,77%) menjadi 10.873 orang (2,33%), mencerminkan meningkatnya aktivitas perbankan, asuransi, dan layanan keuangan digital yang memperluas inklusi keuangan di masyarakat.

Berbeda dengan sektor modern, sektor-sektor tradisional seperti pertanian, kehutanan, dan perikanan mengalami pertumbuhan yang relatif lambat. Jumlah tenaga kerja di sektor ini hanya meningkat dari 15.026 orang (3,57%) menjadi 15.629 orang (3,35%), menandakan semakin kecilnya ketergantungan masyarakat terhadap sektor primer akibat urbanisasi dan pergeseran struktur ekonomi menuju sektor jasa dan industri. Sementara itu, sektor pertambangan dan penggalian relatif stagnan, hanya naik tipis dari 18.697 orang (4,44%) menjadi 18.756 orang (4,03%), sejalan dengan

menurunnya porsi sektor ini dalam PDRB dan berkurangnya kegiatan eksplorasi mineral di wilayah perkotaan.

Untuk sektor sosial dan pelayanan publik, pendidikan serta administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial wajib menunjukkan tren yang stabil. Sektor pendidikan diperkirakan bertahan di kisaran 25 ribu orang (sekitar 5,5%), sedangkan administrasi pemerintahan berkisar 18 ribu orang (sekitar 3,9%). Kedua sektor ini mencerminkan peran penting aparatur dan lembaga pendidikan dalam menjaga keberlanjutan pembangunan manusia di Samarinda. Selain itu, sektor kesehatan dan kegiatan sosial naik perlahan dari 7.970 orang (1,89%) menjadi 8.332 orang (1,79%), menunjukkan peningkatan kebutuhan tenaga medis dan sosial seiring pertumbuhan penduduk kota. Aktivitas jasa lainnya, seperti pelayanan rumah tangga, hiburan, dan kebersihan, juga meningkat moderat dari 23.262 orang (5,53%) menjadi 23.610 orang (5,07%).

Struktur kesempatan kerja di Kota Samarinda pada periode 2025–2029 diperkirakan semakin bergeser dari sektor primer menuju sektor jasa dan industri perkotaan. Pemerintah Kota Samarinda perlu terus memperkuat kebijakan pengembangan tenaga kerja, khususnya melalui pelatihan vokasi, sertifikasi keterampilan, serta peningkatan kualitas pendidikan dan literasi digital. Sinergi antara dunia usaha, pemerintah, dan lembaga pendidikan perlu ditingkatkan untuk memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi yang tinggi dapat diikuti dengan penciptaan lapangan kerja berkualitas, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan kesejahteraan masyarakat yang lebih merata.

2. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur

Selama periode 2025 hingga 2029, struktur kesempatan kerja di Kota Samarinda diperkirakan akan tetap didominasi oleh kelompok usia produktif (20–49 tahun), yang menjadi tulang punggung utama perekonomian daerah. Kelompok usia ini menunjukkan tren peningkatan jumlah pekerja secara konsisten, seiring dengan meluasnya aktivitas ekonomi dan meningkatnya lapangan kerja di sektor perdagangan, jasa, dan industri konstruksi. Pola ini mengindikasikan bahwa perekonomian Kota Samarinda masih ditopang oleh tenaga kerja usia muda dan menengah yang berada pada masa puncak produktivitas, sehingga pemerintah perlu memastikan ketersediaan lapangan kerja yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka.

Berdasarkan perkiraan, kelompok usia 25–29 tahun menjadi yang terbesar, dengan jumlah tenaga kerja meningkat dari 53.142 orang (12,63%) pada tahun 2025

menjadi 57.733 orang (12,39%) pada tahun 2029. Dominasi kelompok ini mencerminkan potensi besar generasi muda terdidik yang mulai aktif memasuki dunia kerja, baik di sektor formal maupun informal. Kelompok usia 20–24 tahun juga memberikan kontribusi penting, dengan jumlah tenaga kerja naik dari 43.367 orang (10,31%) menjadi 46.238 orang (9,92%), menunjukkan transisi yang kuat dari dunia pendidikan ke pasar kerja. Sementara itu, kelompok usia 30–34 tahun mengalami peningkatan dari 48.217 orang (11,46%) menjadi 51.408 orang (11,03%), menandakan stabilitas tenaga kerja berpengalaman yang telah mapan dalam pekerjaannya.

Tabel 4.C.2
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029
15 – 19	14,946	15,117	15,323	15,534	15,746
20 – 24	43,367	44,070	44,783	45,508	46,238
25 – 29	53,142	54,274	55,405	56,562	57,733
30 – 34	48,217	48,997	49,804	50,604	51,408
35 – 39	49,812	50,990	52,193	53,425	54,664
40 – 44	52,362	53,715	55,106	56,523	57,967
45 – 49	48,867	50,133	51,438	52,764	54,117
50 – 54	43,339	44,776	46,258	47,781	49,328
55 – 59	34,419	35,711	37,035	38,379	39,762
60 – 64	17,573	18,565	19,573	20,607	21,651
65 +	14,711	15,344	15,983	16,648	17,316
Jumlah	420,756	431,692	442,901	454,334	465,929

Pada kelompok usia menengah, jumlah tenaga kerja juga menunjukkan tren positif. Usia 35–39 tahun naik dari 49.812 orang (11,84%) menjadi 54.664 orang (11,73%), sedangkan kelompok 40–44 tahun meningkat dari 52.362 orang (12,44%) menjadi 57.967 orang (12,44%). Keduanya merepresentasikan tenaga kerja yang berada dalam masa produktivitas maksimal, umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang matang dan menduduki posisi strategis di berbagai sektor usaha. Selanjutnya, kelompok 45–49 tahun juga meningkat dari 48.867 orang (11,61%) menjadi 54.117 orang (11,61%), menggambarkan kesinambungan partisipasi kerja hingga usia menengah akhir.

Menariknya, tenaga kerja usia 50–54 tahun juga menunjukkan peningkatan dari 43.339 orang (10,30%) menjadi 49.328 orang (10,59%), menandakan bahwa pekerja berpengalaman masih aktif berkontribusi dalam dunia kerja. Bahkan kelompok 55–59 tahun mengalami kenaikan dari 34.419 orang (8,18%) menjadi 39.762 orang (8,53%),

menunjukkan bahwa perekonomian Samarinda masih mampu menampung tenaga kerja senior, terutama di sektor jasa, perdagangan, dan kegiatan berbasis keterampilan. Sementara itu, kelompok usia 60–64 tahun meningkat dari 17.573 orang (4,18%) menjadi 21.651 orang (4,65%), dan kelompok 65 tahun ke atas naik dari 14.711 orang (3,50%) menjadi 17.316 orang (3,72%). Meningkatnya jumlah tenaga kerja lanjut usia ini menunjukkan bahwa partisipasi kelompok lansia dalam pasar kerja tetap signifikan, baik karena dorongan ekonomi keluarga maupun semangat produktivitas yang tinggi.

Sebaliknya, kelompok usia 15–19 tahun, yang tergolong tenaga kerja paling muda, memiliki jumlah relatif kecil dan tumbuh perlahan dari 14.946 orang (3,55%) menjadi 15.746 orang (3,38%). Fenomena ini positif karena menunjukkan bahwa sebagian besar generasi muda di Samarinda masih fokus melanjutkan pendidikan sebelum terjun ke dunia kerja. Struktur usia tenaga kerja Kota Samarinda periode 2025–2029 menunjukkan arah yang positif, dengan peningkatan jumlah tenaga kerja di semua kelompok umur produktif dan peningkatan moderat pada kelompok usia lanjut. Kondisi ini menandakan bahwa potensi sumber daya manusia di Samarinda sangat besar, namun juga menuntut kesiapan kebijakan dari Pemerintah Kota.

Pemerintah perlu memperkuat program peningkatan kompetensi tenaga kerja muda melalui pelatihan vokasi, pengembangan keterampilan digital, dan penyesuaian pendidikan dengan kebutuhan industri. Di sisi lain, untuk kelompok usia menengah dan lanjut, perlu dikembangkan program pelatihan ulang (reskilling) dan peningkatan keterampilan baru (upskilling) agar mereka tetap relevan di pasar kerja yang terus berubah. Dukungan terhadap ketenagakerjaan inklusif bagi lansia juga menjadi penting, misalnya melalui wirausaha mandiri, ekonomi kreatif, dan pekerjaan paruh waktu. Dengan demikian, pertumbuhan kesempatan kerja yang inklusif di setiap kelompok umur akan mendorong pembangunan ekonomi Kota Samarinda yang lebih berkelanjutan dan berkeadilan sosial.

3. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Selama periode 2025 hingga 2029, struktur kesempatan kerja di Kota Samarinda menurut tingkat pendidikan diperkirakan mengalami perubahan yang signifikan menuju arah yang lebih berkualitas. Jumlah total tenaga kerja diproyeksikan meningkat secara konsisten dari 420.756 orang pada tahun 2025 menjadi 465.929 orang pada tahun 2029, dengan kontribusi utama berasal dari lulusan berpendidikan menengah hingga tinggi. Pola ini menggambarkan adanya transformasi pasar kerja yang semakin berorientasi pada keterampilan, profesionalisme, dan kompetensi teknis, sejalan

dengan arah pembangunan ekonomi daerah yang menekankan inovasi dan produktivitas tenaga kerja.

Kelompok tenaga kerja berpendidikan Sekolah Dasar ke bawah menunjukkan tren menurun cukup tajam, dari 78.994 orang (18,77%) pada tahun 2025 menjadi 74.299 orang (15,95%) pada tahun 2029. Penurunan ini menandakan berkurangnya ketergantungan ekonomi Kota Samarinda terhadap sektor-sektor tradisional dan informal yang umumnya menyerap tenaga kerja berpendidikan rendah. Pergeseran ini menjadi sinyal positif bahwa arah kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan daerah mulai berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, sejalan dengan visi pembangunan jangka menengah Kota Samarinda yang menekankan daya saing tenaga kerja lokal.

Tabel 4.C.3
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029
Sekolah Dasar ke Bawah	78,994	77,869	76,719	75,526	74,299
Sekolah Menengah Pertama	66,511	67,341	68,152	68,928	69,664
Sekolah Menengah Atas	97,394	100,871	104,423	108,029	111,684
Sekolah Menengah Kejuruan	93,493	98,081	102,839	107,757	112,832
Diploma I/II/III	15,388	16,180	17,003	17,857	18,741
Diploma IV/S1/S2/S3	68,975	71,351	73,763	76,237	78,708
Jumlah	420,756	431,692	442,901	454,334	465,929

Sementara itu, kelompok lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) mencatat peningkatan relatif stabil dari 66.511 orang (15,81%) menjadi 69.664 orang (14,95%) dalam lima tahun mendatang. Walaupun kontribusinya sedikit menurun secara proporsional, kelompok ini tetap berperan penting dalam sektor jasa dan perdagangan kecil, serta kegiatan usaha mikro yang menjadi fondasi ekonomi lokal.

Kenaikan yang lebih signifikan terlihat pada jenjang pendidikan menengah atas. Lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) diproyeksikan meningkat dari 97.394 orang (23,15%) menjadi 111.684 orang (23,97%), menjadikannya kelompok terbesar dalam struktur tenaga kerja Kota Samarinda. Kondisi ini mencerminkan besarnya populasi tenaga kerja dengan pendidikan umum yang tersebar di berbagai sektor, terutama sektor perdagangan, jasa, serta administrasi.

Lebih jauh lagi, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mengalami lonjakan terbesar, dari 93.493 orang (22,22%) pada tahun 2025 menjadi 112.832 orang (24,22%) pada tahun 2029. Pertumbuhan ini menegaskan pentingnya pendidikan vokasi dalam menjawab kebutuhan dunia kerja yang semakin spesifik dan berbasis

keterampilan teknis. Sektor-sektor seperti konstruksi, transportasi, industri pengolahan, dan layanan pariwisata diperkirakan menjadi penyerap utama tenaga kerja lulusan SMK.

Pada tingkat pendidikan tinggi, lulusan Diploma I/II/III menunjukkan peningkatan positif dari 15.388 orang (3,66%) menjadi 18.741 orang (4,02%), meskipun proporsinya masih kecil dibandingkan lulusan menengah. Sementara itu, lulusan Diploma IV/S1/S2/S3 tumbuh lebih signifikan dari 68.975 orang (16,39%) menjadi 78.708 orang (16,89%), mencerminkan meningkatnya permintaan terhadap tenaga profesional di bidang keuangan, pendidikan, teknologi, dan pelayanan publik. Pasar kerja Kota Samarinda diperkirakan terus mengalami pergeseran struktural dari dominasi tenaga kerja berpendidikan rendah menuju tenaga kerja menengah dan tinggi. Hal ini menjadi peluang sekaligus tantangan bagi Pemerintah Kota Samarinda dalam mempersiapkan kebijakan yang adaptif terhadap perubahan kualitas permintaan tenaga kerja.

Oleh karena itu, Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan vokasi, sertifikasi kompetensi, dan pelatihan berbasis industri (*link and match*). Selain itu, kerja sama antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan tinggi harus diperluas agar lulusan baru dapat terserap dengan cepat dan relevan dengan kebutuhan sektor ekonomi yang berkembang. Untuk kelompok berpendidikan rendah, program peningkatan keterampilan kerja dasar dan pemberdayaan ekonomi lokal juga perlu diperkuat guna mencegah ketimpangan kesempatan kerja. Dengan strategi tersebut, transformasi struktur tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan di Kota Samarinda tidak hanya akan meningkatkan kualitas dan produktivitas pekerja, tetapi juga memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi daerah berlangsung inklusif, kompetitif, dan berkelanjutan.

4. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan perkiraan kesempatan kerja menurut jenis kelamin di Kota Samarinda, terlihat adanya tren peningkatan yang konsisten selama periode 2025 hingga 2029. Pada tahun 2025, total kesempatan kerja diperkirakan mencapai 420.756 orang, terdiri atas 264.973 laki-laki (62,98%) dan 155.783 perempuan (37,02%). Sementara pada tahun 2029, jumlah tersebut diproyeksikan meningkat menjadi 465.929 orang, terdiri atas 291.344 laki-laki (62,53%) dan 174.585 perempuan (37,47%). Kenaikan ini menunjukkan pertumbuhan kesempatan kerja rata-rata sekitar sebelas ribu orang per tahun, mencerminkan stabilitas ekonomi daerah dan

kemampuan pasar kerja Samarinda dalam menyerap tenaga kerja baru dari berbagai sektor.

Tabel 4.C.4
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	264,973	271,380	277,933	284,601	291,344
Perempuan	155,783	160,312	164,968	169,733	174,585
Jumlah	420,756	431,692	442,901	454,334	465,929

Secara umum, laki-laki masih mendominasi struktur kesempatan kerja, sejalan dengan karakteristik lapangan pekerjaan di Kota Samarinda yang banyak terdapat pada sektor padat karya seperti konstruksi, transportasi, pertambangan, dan industri pengolahan. Sektor-sektor tersebut membutuhkan kekuatan fisik dan mobilitas tinggi, sehingga lebih banyak menyerap tenaga kerja laki-laki. Namun demikian, peningkatan partisipasi tenaga kerja perempuan juga menunjukkan arah yang positif, terutama di sektor jasa, perdagangan, pendidikan, kesehatan, dan kegiatan ekonomi kreatif, yang memberikan peluang kerja lebih fleksibel serta sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perempuan.

Pemerintah Kota Samarinda melihat tren ini sebagai peluang sekaligus tantangan dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan gender. Ke depan, strategi kebijakan perlu diarahkan untuk memperluas akses perempuan terhadap pasar kerja formal, melalui program pelatihan vokasi berbasis kebutuhan industri, peningkatan literasi digital, dan pemberdayaan wirausaha perempuan di sektor ekonomi kreatif dan UMKM. Selain itu, dukungan terhadap kebijakan tempat kerja ramah keluarga, seperti penyediaan fasilitas penitipan anak dan pengaturan waktu kerja fleksibel, perlu terus diperkuat agar perempuan dapat berpartisipasi lebih optimal dalam dunia kerja tanpa meninggalkan peran domestik.

Di sisi lain, untuk mempertahankan daya saing tenaga kerja laki-laki, pemerintah perlu memperluas program pelatihan keterampilan teknis, industri, dan digitalisasi pekerjaan, khususnya di sektor-sektor strategis seperti konstruksi dan transportasi yang diperkirakan terus tumbuh. Peningkatan kualitas sumber daya manusia laki-laki ini juga penting untuk mengimbangi tantangan otomasi dan digitalisasi yang mulai memengaruhi struktur pekerjaan tradisional. Dengan memperkuat pendekatan ketenagakerjaan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan, Pemerintah Kota Samarinda diharapkan dapat menciptakan pasar kerja yang inklusif, adaptif, dan produktif, sekaligus memastikan bahwa pertumbuhan

ekonomi yang terjadi memberikan manfaat nyata bagi seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali.

5. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan

Berdasarkan perkiraan status pekerjaan utama tenaga kerja di Kota Samarinda periode 2025–2029, struktur kesempatan kerja diperkirakan akan mengalami perubahan yang mencerminkan penguatan sektor formal dan peningkatan produktivitas ekonomi daerah. Kelompok Buruh/Karyawan/Pegawai diproyeksikan tetap menjadi penyerap tenaga kerja terbesar dengan tren yang terus meningkat signifikan, dari 247.682 orang (58,87%) pada tahun 2025 menjadi 283.785 orang (60,91%) pada tahun 2029. Kenaikan ini menunjukkan bahwa lapangan kerja formal semakin berkembang seiring meningkatnya investasi, pertumbuhan sektor industri, dan ekspansi kegiatan ekonomi di Kota Samarinda.

Sementara itu, kelompok berusaha sendiri juga menunjukkan tren peningkatan, meskipun dengan laju yang lebih lambat, dari 89.116 orang (21,18%) menjadi 91.172 orang (19,57%). Hal ini mencerminkan bahwa sektor usaha mikro dan kecil tetap memiliki peran penting dalam perekonomian lokal, namun perlu didorong agar mampu naik kelas melalui akses pembiayaan, pelatihan kewirausahaan, dan dukungan teknologi. Sejalan dengan itu, kelompok berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar mengalami pertumbuhan yang cukup tinggi, dari 16.246 orang (3,86%) pada tahun 2025 menjadi 20.068 orang (4,31%) pada tahun 2029. Peningkatan ini menandakan berkembangnya usaha menengah yang mulai mampu memperluas produksi dan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem pengupahan tetap, mencerminkan perbaikan struktur usaha yang lebih mapan dan berkelanjutan.

Sebaliknya, kelompok pekerja keluarga atau tidak dibayar diperkirakan mengalami penurunan dari 30.437 orang (7,23%) menjadi 29.227 orang (6,27%). Penurunan ini menunjukkan pergeseran positif dari pekerjaan informal menuju pekerjaan formal dan berbayar, seiring dengan peningkatan kesempatan kerja produktif di berbagai sektor. Begitu pula, kelompok berusaha dibantu buruh tidak tetap atau pekerja keluarga menurun secara proporsional dari 21.383 orang (5,08%) menjadi 21.668 orang (4,65%), yang menunjukkan semakin berkurangnya ketergantungan terhadap bentuk pekerjaan tidak stabil.

Tabel 4.C.5
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Status Pekerjaan Utama	2025	2026	2027	2028	2029
1. Berusaha sendiri	89,116	89,682	90,221	90,722	91,172
2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap/Pekerja Keluarga/Tidak dibayar	21,383	21,467	21,545	21,613	21,668
3. Berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar	16,246	17,138	18,073	19,050	20,068
4. Buruh/Karyawan/Pegawai	247,682	256,414	265,364	274,501	283,785
5. Pekerja bebas di pertanian	1,093	1,119	1,146	1,173	1,199
6. Pekerja bebas di nonpertanian	14,799	15,724	16,700	17,729	18,810
7. Pekerja keluarga/tak dibayar	30,437	30,149	29,853	29,547	29,227
Jumlah	420,756	431,692	442,901	454,334	465,929

Sektor pekerja bebas, baik di pertanian maupun nonpertanian, menunjukkan arah peningkatan yang konsisten. Pekerja bebas di pertanian meningkat dari 1.093 orang (0,26%) menjadi 1.199 orang (0,26%), sementara pekerja bebas di nonpertanian naik lebih signifikan dari 14.799 orang (3,52%) menjadi 18.810 orang (4,04%). Hal ini mencerminkan bertambahnya tenaga kerja yang memilih pola kerja mandiri di sektor jasa, transportasi, dan perdagangan informal, seiring meningkatnya dinamika ekonomi perkotaan. Struktur kesempatan kerja di Kota Samarinda pada periode 2025–2029 diperkirakan akan semakin didominasi oleh pekerjaan formal, sementara kontribusi pekerjaan informal cenderung menurun. Kondisi ini menjadi indikator positif bagi kualitas pasar kerja, karena menunjukkan arah pembangunan ekonomi yang semakin produktif dan terorganisasi.

Ke depan, Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat kebijakan yang mendukung transisi dari sektor informal ke formal melalui peningkatan akses terhadap perlindungan sosial tenaga kerja, kemudahan perizinan usaha, dan perluasan program sertifikasi kompetensi kerja. Selain itu, peningkatan keterampilan digital dan literasi kewirausahaan juga menjadi kunci agar pekerja mandiri mampu beradaptasi terhadap perubahan ekonomi yang semakin berbasis teknologi. Dengan langkah-langkah strategis tersebut, Kota Samarinda dapat membangun pasar kerja yang inklusif, modern, dan berdaya saing tinggi, sejalan dengan visi pembangunan daerah yang berkelanjutan dan berbasis kesejahteraan masyarakat.

6. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan

Diperkirakan struktur kesempatan kerja di Kota Samarinda selama periode 2025–2029 akan mengalami perubahan yang cukup dinamis, mencerminkan arah

pembangunan ekonomi kota yang semakin berorientasi pada sektor jasa dan perdagangan. Berdasarkan hasil proyeksi, jenis pekerjaan dengan penyerapan tenaga kerja terbesar adalah Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan, yang diperkirakan meningkat dari 161.079 orang (38,28%) pada tahun 2025 menjadi 187.365 orang (40,21%) pada tahun 2029. Peningkatan ini menunjukkan bahwa aktivitas ekonomi masyarakat Samarinda semakin digerakkan oleh perdagangan modern, ritel, dan sektor jasa konsumtif yang terus berkembang. Pertumbuhan ini juga menandakan tingginya partisipasi tenaga kerja di sektor informal maupun semi-formal, yang masih menjadi tulang punggung perekonomian kota.

Tabel 4.C.6
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jabatan
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Jenis Pekerjaan Utama	2025	2026	2027	2028	2029
1. Manajer	14,155	14,187	14,214	14,233	14,245
2. Profesional	30,189	30,330	30,461	30,577	30,675
3. Teknisi dan Asisten Profesional	27,541	28,072	28,603	29,130	29,648
4. Tenaga Tata Usaha	34,351	34,429	34,495	34,544	34,573
5. Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	161,079	167,393	173,893	180,559	187,365
6. Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	9,393	9,482	9,570	9,653	9,731
7. Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan YBDI	39,350	39,237	39,110	38,965	38,796
8. Operator dan Perakit Mesin	31,598	31,972	32,339	32,694	33,033
9. Pekerja Kasar	73,099	76,590	80,219	83,980	87,863
Jumlah	420,756	431,692	442,901	454,334	465,929

Pekerja kasar menempati posisi kedua terbesar dalam penyerapan tenaga kerja, dengan peningkatan dari 73.099 orang (17,37%) menjadi 87.863 orang (18,86%) pada tahun 2029. Kenaikan ini erat kaitannya dengan ekspansi proyek pembangunan infrastruktur dan konstruksi yang tengah digalakkan di Samarinda, termasuk proyek-proyek pendukung Ibu Kota Nusantara (IKN). Sektor ini memberikan kontribusi besar terhadap penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat berpendidikan menengah ke bawah. Namun demikian, meningkatnya jumlah pekerja kasar juga menjadi catatan penting bagi Pemerintah Kota Samarinda untuk memperkuat kebijakan perlindungan ketenagakerjaan, keselamatan kerja, dan peningkatan keterampilan teknis agar tenaga kerja di sektor ini dapat bekerja secara produktif dan aman.

Sementara itu, beberapa kategori pekerjaan lain juga menunjukkan tren peningkatan yang stabil, seperti Teknisi dan Asisten Profesional yang naik dari 27.541 orang (6,55%) menjadi 29.648 orang (6,36%), serta Operator dan Perakit Mesin yang meningkat dari 31.598 orang (7,51%) menjadi 33.033 orang (7,09%). Peningkatan ini

menunjukkan adanya dorongan menuju industrialisasi dan penggunaan teknologi yang lebih maju dalam proses produksi. Kelompok Profesional pun mengalami peningkatan dari 30.189 orang (7,18%) menjadi 30.675 orang (6,58%), mencerminkan bertahannya permintaan terhadap tenaga kerja berpendidikan tinggi di bidang keuangan, pendidikan, kesehatan, dan teknologi informasi.

Kelompok Tenaga Tata Usaha juga mengalami pertumbuhan meskipun relatif kecil, yakni dari 34.351 orang (8,16%) menjadi 34.573 orang (7,42%), diikuti oleh Manajer yang naik dari 14.155 orang (3,36%) menjadi 14.245 orang (3,06%). Pertumbuhan ini mengindikasikan adanya stabilitas di sektor administrasi dan manajerial yang menopang sektor publik dan swasta formal. Sebaliknya, satu-satunya kelompok pekerjaan yang mengalami penurunan adalah Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan YBDI, yang turun dari 39.350 orang (9,35%) menjadi 38.796 orang (8,33%). Penurunan ini mencerminkan adanya pergeseran dari sektor industri tradisional menuju ekonomi berbasis jasa dan digital.

Perkiraan ini menunjukkan bahwa struktur kesempatan kerja di Kota Samarinda lima tahun mendatang akan semakin didominasi oleh sektor jasa dan perdagangan, dengan penurunan bertahap pada sektor-sektor berbasis produksi manual. Kondisi ini menjadi sinyal bagi Pemerintah Kota Samarinda untuk memperkuat kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif, melalui pelatihan vokasi berbasis kebutuhan industri, pengembangan keterampilan digital, serta dukungan terhadap wirausaha muda di sektor jasa dan ekonomi kreatif. Dengan kebijakan tersebut, Pemerintah Kota Samarinda dapat memastikan bahwa transformasi ekonomi yang terjadi tidak hanya mendorong pertumbuhan, tetapi juga membuka peluang kerja yang layak, produktif, dan berkelanjutan bagi seluruh masyarakat.

7. Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja

Berdasarkan perkiraan jam kerja tenaga kerja di Kota Samarinda periode tahun 2025–2029, struktur kesempatan kerja diperkirakan tetap didominasi oleh kelompok pekerja dengan jam kerja penuh (35–48 jam per minggu). Pada tahun 2025, jumlah pekerja dengan jam kerja 35–40 jam tercatat sebanyak 116.009 orang (27,57%), dan angka ini diperkirakan meningkat menjadi 135.374 orang (29,05%) pada tahun 2029. Kelompok ini mencerminkan mayoritas tenaga kerja formal yang bekerja secara reguler dengan durasi kerja standar, baik di sektor pemerintahan, jasa, maupun industri. Sementara itu, kelompok pekerja dengan jam kerja 41–48 jam juga mendominasi dengan jumlah 118.667 orang (28,20%) pada tahun 2025, dan meningkat menjadi 125.991 orang (27,04%) pada tahun 2029. Kecenderungan ini

menandakan bahwa sebagian besar penduduk Kota Samarinda masih berada dalam ritme kerja produktif dan sesuai dengan ketentuan jam kerja normal yang ditetapkan dalam sistem ketenagakerjaan formal.

Tabel 4.C.7
Perkiraan Kesempatan Kerja Menurut Jam Kerja
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Jam Kerja	2025	2026	2027	2028	2029
0**)	11,044	11,554	12,086	12,639	13,213
1-14	27,182	28,184	29,219	30,284	31,375
15-34	55,940	57,215	58,511	59,821	61,136
35-40	116,009	120,614	125,384	130,309	135,374
41-48	118,667	120,497	122,338	124,175	125,991
>48	91,913	93,629	95,364	97,106	98,841
Jumlah	420,756	431,692	442,901	454,334	465,929

Kelompok pekerja dengan jam kerja lebih dari 48 jam per minggu juga menunjukkan peningkatan, dari 91.913 orang (21,84%) pada tahun 2025 menjadi 98.841 orang (21,21%) pada tahun 2029. Kondisi ini mengindikasikan masih adanya proporsi tenaga kerja yang bekerja melebihi jam kerja ideal, umumnya pada sektor perdagangan, konstruksi, transportasi, dan jasa informal. Meskipun kelompok ini berkontribusi terhadap produktivitas ekonomi, fenomena ini juga menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap keseimbangan waktu kerja dan kesejahteraan pekerja, terutama dalam konteks kesehatan kerja dan hak-hak ketenagakerjaan.

Selain itu, kelompok dengan jam kerja paruh waktu (15–34 jam) menunjukkan tren peningkatan yang stabil, dari 55.940 orang (13,30%) menjadi 61.136 orang (13,12%), yang umumnya terdiri dari pekerja sektor informal, pekerja musiman, atau mereka yang menjalani pekerjaan sampingan. Pekerja dengan jam kerja 1–14 jam per minggu juga meningkat dari 27.182 orang (6,46%) menjadi 31.375 orang (6,73%), mencerminkan adanya kelompok pekerja paruh waktu yang berperan sebagai tambahan penghasilan rumah tangga atau tenaga kerja fleksibel di sektor jasa. Sementara itu, kelompok dengan jam kerja nol atau mereka yang tidak bekerja aktif selama minggu acuan, masih ada meskipun dalam jumlah kecil, yakni dari 11.044 orang (2,62%) menjadi 13.213 orang (2,84%), yang bisa berasal dari pekerja sementara atau mereka yang sedang menunggu panggilan kerja.

Tren proyeksi ini menunjukkan bahwa dalam lima tahun mendatang, struktur kesempatan kerja di Kota Samarinda tetap akan didominasi oleh pekerja penuh waktu dengan jam kerja antara 35–48 jam per minggu, sementara kelompok pekerja dengan jam kerja di bawah 35 jam menunjukkan peningkatan perlahan sebagai indikasi

fleksibilitas pasar tenaga kerja. Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan, Pemerintah Kota Samarinda perlu memperkuat regulasi terkait jam kerja layak, jaminan sosial, dan perlindungan bagi pekerja informal maupun paruh waktu, agar pertumbuhan kesempatan kerja dapat diikuti dengan peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan. Selain itu, kebijakan yang mendorong keseimbangan antara produktivitas dan kesehatan kerja juga penting untuk menciptakan tenaga kerja yang tangguh, sejahtera, dan berkelanjutan di masa mendatang.

D. Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja di Kota Samarinda selama periode 2025 hingga 2029 diperkirakan terus meningkat secara bertahap, mencerminkan penguatan kinerja ekonomi daerah dan efisiensi tenaga kerja di berbagai lapangan usaha. Nilai produktivitas total diperkirakan naik dari 150,45 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2025 menjadi 190,06 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2029, menunjukkan pertumbuhan yang cukup stabil dan merata di sebagian besar sektor.

Jika ditinjau menurut lapangan usaha, aktivitas keuangan dan asuransi menjadi sektor dengan tingkat produktivitas tertinggi secara konsisten. Produktivitas sektor ini mencapai 686,00 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2025 dan meningkat menjadi 694,81 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2029. Meskipun peningkatannya tidak terlalu besar, sektor ini tetap menjadi tulang punggung utama produktivitas ekonomi Kota Samarinda karena efisiensi modal dan sumber daya manusia yang tinggi.

Sektor informasi dan komunikasi juga menunjukkan produktivitas yang tinggi, meskipun cenderung fluktuatif. Pada tahun 2025, produktivitas sektor ini mencapai 627,19 juta rupiah per tenaga kerja, kemudian sedikit menurun menjadi 617,71 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2027, dan kembali meningkat menjadi 622,53 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2029. Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor digital di Samarinda sudah cukup matang namun menghadapi tantangan dinamika teknologi dan daya saing pasar.

Tabel 4.D.1
Perkiraan Produktivitas Tenaga Kerja Bruto Menurut Lapangan Usaha
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Juta Rp/Tenaga Kerja)

Lapangan Usaha	2025	2026	2027	2028	2029
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	56.39	58.35	60.58	63.08	65.84
B. Pertambangan dan Penggalian	381.84	399.41	419.23	441.31	465.69
C. Industri Pengolahan	127.10	130.71	134.80	139.36	144.40
D. Pengadaan Listrik dan Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	78.86	85.12	91.67	98.54	105.78
E. Treatment Air, Treatment Air Limbah, Treatment dan Pemulihan Material Sampah, dan Aktivitas Remediasi	49.73	51.90	54.26	56.79	59.52
F. Konstruksi	343.19	377.00	413.00	451.40	492.43
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	92.08	97.53	103.35	109.55	116.18
H. Pengangkutan dan Pergudangan	117.57	123.03	128.79	134.90	141.39
I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	52.94	55.57	58.33	61.22	64.29
J. Informasi dan Komunikasi	627.19	620.47	617.71	618.48	622.53
K. Aktivitas Keuangan dan Asuransi	686.00	682.36	682.85	687.06	694.81
L. Real Estat	494.42	514.45	536.72	561.21	587.99
M,N. Aktivitas Profesional dan Perusahaan	36.49	38.61	40.93	43.44	46.17
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	218.90	240.93	264.78	290.60	318.57
P. Pendidikan	83.62	88.26	93.42	99.11	105.34
Q. Aktivitas Kesehatan dan Aktivitas Sosial	131.43	138.90	147.08	155.99	165.65
R,S,T,U. Aktivitas Jasa Lainnya	71.95	78.47	85.54	93.19	101.47
Produktivitas	150.45	159.42	168.98	179.18	190.06

Sementara itu, sektor real estat menunjukkan pertumbuhan yang lebih konsisten dan signifikan. Produktivitas sektor ini meningkat dari 494,42 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2025 menjadi 587,99 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2029, seiring dengan meningkatnya pembangunan perumahan dan permintaan properti di kawasan perkotaan. Pertumbuhan serupa juga terjadi pada sektor konstruksi yang naik dari 343,19 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2025 menjadi 492,43 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2029, serta pertambangan dan penggalian yang tumbuh dari 381,84 juta rupiah per tenaga kerja menjadi 465,69 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun yang sama. Keduanya mencerminkan peran kuat sektor padat karya dan sumber daya alam dalam menopang ekonomi Samarinda.

Di sisi lain, sektor dengan produktivitas relatif rendah antara lain aktivitas profesional dan perusahaan, serta pengelolaan air, limbah, dan remediasi, meskipun keduanya tetap menunjukkan pertumbuhan positif. Aktivitas profesional meningkat dari 36,49 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2025 menjadi 46,17 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2029, sementara sektor pengelolaan air dan limbah naik dari 49,73 juta rupiah per tenaga kerja menjadi 59,52 juta rupiah per tenaga kerja.

Sektor sosial seperti pendidikan, kesehatan, dan jasa lainnya juga memperlihatkan tren peningkatan produktivitas yang stabil. Produktivitas sektor pendidikan naik dari 83,62 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2025 menjadi 105,34 juta rupiah per tenaga kerja pada tahun 2029, sektor kesehatan meningkat dari 131,43 juta rupiah per tenaga kerja menjadi 165,65 juta rupiah per tenaga kerja, dan sektor jasa lainnya naik dari 71,95 juta rupiah per tenaga kerja menjadi 101,47 juta rupiah per tenaga kerja.

Tren produktivitas tenaga kerja di Kota Samarinda selama periode 2025–2029 menunjukkan arah yang positif dan berkelanjutan. Sektor keuangan, informasi dan komunikasi, serta real estat tetap menjadi penyumbang produktivitas tertinggi, sementara sektor pendidikan, kesehatan, dan jasa sosial berkembang sebagai sektor penopang penting yang mendorong keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan pembangunan manusia. Pemerintah Kota Samarinda ke depan perlu terus memperkuat kebijakan peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan vokasi, pengembangan teknologi digital, dan peningkatan efisiensi di sektor produktif agar pertumbuhan ekonomi yang tinggi dapat diiringi oleh peningkatan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara merata.

E. Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja

Dari sisi status pekerjaan, tambahan kesempatan kerja di Kota Samarinda selama periode 2025–2029 diperkirakan paling banyak berasal dari kelompok Buruh/Karyawan/Pegawai yang meningkat sebesar 36.104 orang, menegaskan bahwa sektor formal masih menjadi penopang utama dalam penciptaan lapangan kerja. Di posisi berikutnya, kelompok Berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar mengalami kenaikan sebesar 3.822 orang, mencerminkan tumbuhnya usaha berskala kecil hingga menengah yang mulai mempekerjakan tenaga kerja tetap. Selain itu, Pekerja bebas di nonpertanian juga mencatat tambahan sebesar 4.011 orang, menunjukkan adanya ekspansi di sektor jasa informal seperti perdagangan kecil, transportasi daring, dan layanan rumah tangga. Sebaliknya, kelompok Pekerja keluarga atau tidak dibayar justru mengalami penurunan kesempatan kerja sebesar 1.210 orang, yang dapat diartikan sebagai berkurangnya ketergantungan rumah tangga terhadap pekerjaan tidak berupah seiring dengan meningkatnya lapangan kerja berbayar.

Dari tingkat pendidikan, tambahan kesempatan kerja terbesar berasal dari lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan pertambahan sebanyak 19.339 orang, diikuti oleh lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 14.289 orang, serta lulusan Diploma IV/S1/S2/S3 sebanyak 9.734 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pasar kerja di Kota Samarinda semakin mengarah pada kebutuhan tenaga kerja dengan pendidikan

menengah ke atas yang memiliki keterampilan teknis dan profesional. Sementara itu, lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) masih menunjukkan peningkatan meskipun relatif kecil, yaitu sebesar 3.153 orang, sedangkan kelompok berpendidikan Sekolah Dasar ke bawah justru mengalami penurunan paling besar, yakni 4.695 orang, yang menandakan semakin menurunnya permintaan tenaga kerja berpendidikan rendah di pasar kerja.

Tabel 4.E.1
Tambahan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan dan
Tingkat Pendidikan Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

STATUS PEKERJAAN	TINGKAT PENDIDIKAN						JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	
1. Berusaha sendiri	-214	144	650	880	153	443	2,056
2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap/Pekerja Keluarga/Tidak dibayar	-30	20	90	122	21	62	286
3. Berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar	-397	267	1,209	1,636	284	823	3,822
4. Buruh/Karyawan/Pegawai	-3,752	2,520	11,420	15,456	2,680	7,779	36,104
5. Pekerja bebas di pertanian	-11	7	34	46	8	23	106
6. Pekerja bebas di nonpertanian	-417	280	1,269	1,717	298	864	4,011
7. Pekerja keluarga/tak dibayar	126	-84	-383	-518	-90	-261	-1,210
JUMLAH	-4,695	3,153	14,289	19,339	3,354	9,734	45,174

Keterangan :

1. Sekolah Dasar ke Bawah
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Sekolah Menengah Kejuruan
5. Diploma I/II/III
6. Diploma IV/S1/S2/S3

Berdasarkan crosstabulasi antara status pekerjaan dan tingkat pendidikan, tambahan kesempatan kerja terbesar terdapat pada kombinasi status Buruh/Karyawan/Pegawai dengan tingkat pendidikan SMK sebanyak 15.456 orang, yang mencerminkan relevansi kuat antara pendidikan vokasi dan penyerapan tenaga kerja formal. Di posisi kedua adalah kombinasi Buruh/Karyawan/Pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 11.420 orang, disusul oleh Buruh/Karyawan/Pegawai dengan pendidikan Diploma IV/S1/S2/S3 sebanyak 7.779 orang. Data ini menunjukkan bahwa sektor formal tidak hanya menyerap tenaga kerja lulusan vokasi, tetapi juga memerlukan tenaga kerja berpendidikan tinggi untuk mendukung produktivitas dan efisiensi organisasi.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa tren tambahan kesempatan kerja di Kota Samarinda pada periode 2025–2029 akan lebih terbuka bagi tenaga kerja berpendidikan menengah ke atas, khususnya lulusan SMA dan SMK, yang sebagian besar

terserap pada status pekerjaan Buruh/Karyawan/Pegawai. Sementara itu, tenaga kerja dengan pendidikan rendah dan status pekerjaan informal seperti Pekerja keluarga/tidak dibayar cenderung mengalami penurunan.

Dalam menghadapi kondisi ini, Pemerintah Kota Samarinda perlu menyiapkan strategi kebijakan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja yang berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kerja menengah dan atas. Program pelatihan vokasi berbasis industri, sertifikasi kompetensi teknis, serta pelatihan adaptif di bidang teknologi dan digitalisasi perlu diperkuat agar tenaga kerja lokal memiliki daya saing tinggi. Selain itu, bagi tenaga kerja berpendidikan rendah, pemerintah perlu memperluas program pelatihan keterampilan dasar dan kewirausahaan mikro agar tetap memiliki peluang ekonomi yang berkelanjutan. Dengan kebijakan yang terarah, peningkatan kesempatan kerja di Samarinda dapat diiringi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja dan produktivitas daerah secara keseluruhan..

Tabel 4.E.2
Target Jumlah Lulusan Pelatihan Vokasi dan Sertifikasi Kompetensi
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029

Uraian	2025	2026	2027	2028	2029
Jumlah lulusan pelatihan vokasi	80	96	112	128	144
a. bersertifikat kompetensi	80	80	96	112	128
i. yang sudah bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan	31	40	50	60	65
ii. yang belum bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan	49	40	46	52	63
b. tidak bersertifikat kompetensi	-	16	16	16	16
i. yang sudah bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan	-	8	10	10	12
ii. yang belum bekerja/berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan	-	8	6	6	4

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Data proyeksi pelatihan vokasi tahun 2025–2029 menunjukkan peningkatan yang konsisten pada jumlah lulusan setiap tahunnya. Pada tahun 2025 jumlah lulusan tercatat sebanyak 80 orang, dan meningkat menjadi 96 orang pada 2026 serta bertambah secara bertahap hingga mencapai 144 orang pada 2029. Peningkatan ini menggambarkan penguatan kapasitas penyelenggaraan pelatihan dan perluasan akses bagi masyarakat untuk mengikuti program peningkatan kompetensi.

Jika dilihat berdasarkan status sertifikasi, jumlah peserta yang memperoleh sertifikat kompetensi meningkat secara signifikan dari 80 orang pada 2025 menjadi 128 orang pada 2029, menunjukkan bahwa program sertifikasi menjadi bagian integral dalam pelaksanaan pelatihan. Sementara itu, jumlah lulusan non-sertifikasi relatif kecil dan stabil, yaitu 16 orang per tahun mulai 2026 sampai 2029, serta tidak terdapat lulusan non-sertifikasi pada 2025.

Dari sisi outcome, lulusan bersertifikat yang berhasil bekerja atau berwirausaha dalam satu tahun setelah kelulusan mengalami peningkatan dari 31 orang pada 2025 menjadi 65 orang pada 2029. Meskipun jumlahnya meningkat, persentase penempatan kerja belum mencapai separuh dari total lulusan bersertifikat, dan selisih antara lulusan yang bekerja dan yang belum bekerja masih cukup besar. Untuk lulusan non-sertifikasi, tingkat penyerapan kerja juga menunjukkan peningkatan moderat, dari 8 orang pada 2026 menjadi 12 orang pada 2029, sementara jumlah yang belum bekerja cenderung menurun dari 8 orang menjadi 4 orang.

Secara keseluruhan, data menunjukkan tren positif dalam peningkatan jumlah lulusan, perluasan cakupan sertifikasi, serta perbaikan penyerapan kerja, meskipun masih terdapat ruang peningkatan dalam efektivitas penempatan.

Melihat perkembangan data proyeksi hingga 2029, perlu memperkuat integrasi antara pelatihan vokasi, proses sertifikasi, dan kebutuhan pasar kerja. Peningkatan jumlah lulusan yang disertai peningkatan jumlah yang memperoleh sertifikat kompetensi perlu diikuti dengan kebijakan yang memastikan bahwa kurikulum pelatihan sejalan dengan standar kompetensi yang diminta industri. Penyelarasan ini dapat diwujudkan melalui kerja sama langsung dengan perusahaan, asosiasi profesi, dan Lembaga Sertifikasi Profesi agar kompetensi lulusan benar-benar relevan dan memiliki nilai daya saing.

F. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja

Berdasarkan tambahan kesempatan kerja di Kota Samarinda selama periode 2025–2029, terlihat adanya variasi yang cukup signifikan menurut status pekerjaan dan lapangan usaha. Kelompok berusaha sendiri memberikan tambahan tenaga kerja yang cukup berarti, terutama pada sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi serta perawatan mobil dan sepeda motor, transportasi dan pergudangan, serta penyediaan akomodasi dan makan minum, dengan tambahan masing-masing 582 orang, 339 orang, dan 447 orang. Total tambahan tenaga kerja dari kategori ini tersebar di hampir seluruh sektor ekonomi dengan skala kontribusi yang relatif merata, mencerminkan daya tahan dan fleksibilitas sektor usaha mikro dan kecil di Samarinda.

Sementara itu, kategori berusaha dibantu buruh tidak tetap atau pekerja keluarga/tidak dibayar menunjukkan kontribusi yang relatif kecil. Tambahan terbesar berasal dari sektor perdagangan besar dan eceran sebanyak 81 orang, dan sektor transportasi dan pergudangan sebanyak 47 orang, menandakan masih terbatasnya skala

usaha mikro yang mampu memperluas kesempatan kerja di luar tenaga kerja keluarga. Sebaliknya, kelompok berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar menjadi salah satu penyumbang tambahan yang cukup besar, terutama pada sektor perdagangan besar dan eceran dengan 1.083 orang, serta transportasi dan pergudangan dengan 630 orang, mencerminkan pertumbuhan usaha berskala menengah yang mulai memiliki struktur ketenagakerjaan lebih formal.

Kategori buruh/karyawan/pegawai mendominasi pertumbuhan kesempatan kerja di hampir seluruh lapangan usaha dan menjadi penyumbang utama peningkatan tenaga kerja di Samarinda. Tambahan terbesar tercatat pada sektor perdagangan besar dan eceran sebesar 10.228 orang, diikuti oleh transportasi dan pergudangan sebesar 5.955 orang, serta penyediaan akomodasi dan makan minum sebesar 7.856 orang. Pola ini menunjukkan bahwa sektor-sektor jasa produktif masih menjadi tumpuan utama penciptaan lapangan kerja di daerah perkotaan.

Tabel 4.F.1
Tambahan Kesempatan Kerja Menurut Status Pekerjaan dan
Lapangan Usaha Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
-Orang

STATUS PEKERJAAN	LAPANGAN USAHA																	JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Berusaha sendiri	25	3	211	9	14	89	582	339	447	92	156	25	3	211	9	14	89	582
2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap/Pekerja Keluarga/Tidak dibayar	3	0	29	1	2	12	81	47	62	13	22	3	0	29	1	2	12	81
3. Berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar	46	5	392	18	27	165	1,083	630	832	170	290	46	5	392	18	27	165	1,083
4. Buruh/Karyawan/Pegawai	437	47	3,705	166	252	1,562	10,228	5,955	7,856	1,609	2,740	437	47	3,705	166	252	1,562	10,228
5. Pekerja bebas di pertanian	106	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	106	-	-	-	-	-	-
6. Pekerja bebas di nonpertanian	-	5	417	19	28	176	1,150	670	884	181	308	-	5	417	19	28	176	1,150
7. Pekerja keluarga/tak dibayar	-15	-2	-124	-6	-8	-52	- 343	-200	-263	-54	-92	-15	-2	-124	-6	-8	-52	-343
JUMLAH	603	59	4,631	208	315	1,952	12,781	7,442	9,818	2,010	3,424	603	59	4,631	208	315	1,952	12,781

Keterangan Lapangan Usaha :

- | | |
|--|--|
| 1. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan | 10. Informasi dan Komunikasi |
| 2. Pertambangan dan Penggalan | 11. Jasa Keuangan dan Asuransi |
| 3. Industri Pengolahan | 12. Real Estate |
| 4. Pengadaan Listrik dan Gas | 13. Jasa Perusahaan |
| 5. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang | 14. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib |
| 6. Konstruksi | 15. Jasa Pendidikan |
| 7. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor | 16. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial |
| 8. Transportasi dan Pergudangan | 17. Jasa Lainnya |
| 9. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum | |

Untuk kategori pekerja bebas di pertanian, tambahan kesempatan kerja tercatat hanya pada sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan sebesar 106 orang, tanpa peningkatan berarti di sektor lain. Sementara itu, kelompok pekerja bebas di nonpertanian memperlihatkan tambahan yang cukup besar, terutama di sektor perdagangan besar dan eceran sebanyak 1.150 orang dan transportasi dan pergudangan sebanyak 670 orang, mencerminkan ekspansi sektor informal di perkotaan.

Berbeda dengan kategori lain, kelompok pekerja keluarga atau tidak dibayar justru menunjukkan tren penurunan kesempatan kerja di berbagai sektor, dengan angka negatif di sektor perdagangan besar dan eceran sebesar minus 343 orang dan di sektor transportasi dan pergudangan sebesar minus 200 orang. Hal ini mengindikasikan berkurangnya ketergantungan tenaga kerja keluarga dalam kegiatan ekonomi rumah tangga, seiring meningkatnya akses terhadap pekerjaan formal dan berupah.

Secara keseluruhan, tambahan kesempatan kerja terbesar terjadi pada sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi serta perawatan mobil dan sepeda motor dengan total 12.781 orang, diikuti oleh transportasi dan pergudangan sebanyak 7.442 orang, serta penyediaan akomodasi dan makan minum sebanyak 9.818 orang. Berdasarkan status pekerjaan, kontribusi tertinggi secara konsisten berasal dari kategori buruh/karyawan/pegawai, yang menegaskan dominasi sektor formal dalam pertumbuhan ketenagakerjaan Kota Samarinda. Sebaliknya, kategori pekerja keluarga/tidak dibayar mengalami penurunan, menandakan pergeseran struktur tenaga kerja menuju pola kerja yang lebih produktif, berupah, dan berorientasi profesional.

Tabel 4.F.2

Target Jumlah Penempatan Tenaga Kerja, Pencari Kerja, Bantuan Program Perluasan Kesempatan Kerja, TKA, Penempatan Akibat TKA, Pencaker Disabilitas Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029

Uraian	2025	2026	2027	2028	2029
Jumlah penempatan tenaga kerja					
a. Antar Kerja Lokal					
b. Antar Kerja Antar Daerah					
c. Lainnya					
Peserta yang mendapatkan bantuan Program Perluasan Kesempatan kerja	45	45	45	50	50
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar					
Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan sebagai akibat penggunaan Tenaga Kerja Asing -TKA	35	45	48	48	47
Jumlah TKA yang Terdaftar	45	55	55	57	55
Jumlah penyandang disabilitas yang ditempatkan					
Jumlah Pencaker penyandang disabilitas					

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Data ketenagakerjaan Kota Samarinda untuk periode 2025–2029 menunjukkan beberapa indikator strategis terkait penempatan tenaga kerja, bantuan perluasan kesempatan kerja, serta penggunaan tenaga kerja asing (TKA). Meskipun beberapa data terkait penempatan tenaga kerja lokal, antar daerah, dan kategori lainnya belum tersedia, indikator lainnya memberikan gambaran mengenai dinamika ketenagakerjaan di daerah.

Jumlah peserta yang mendapatkan bantuan Program Perluasan Kesempatan Kerja tercatat stabil pada angka 45 orang pada tahun 2025 hingga 2027, kemudian meningkat menjadi 50 orang pada 2028 dan 2029. Peningkatan ini mengindikasikan adanya upaya penguatan terhadap program pemberdayaan masyarakat dan penciptaan lapangan kerja mandiri yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Dari sisi penggunaan tenaga kerja asing, jumlah tenaga kerja yang ditempatkan sebagai akibat penggunaan TKA meningkat dari 35 orang pada tahun 2025 menjadi 45 orang pada 2026, kemudian kembali meningkat menjadi 48 orang pada tahun 2027 dan 2028, sebelum menurun sedikit menjadi 47 orang pada 2029. Tren ini menunjukkan bahwa keberadaan tenaga kerja asing masih memberikan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja lokal, baik melalui alih teknologi maupun kewajiban penggunaan tenaga pendamping lokal.

Jumlah TKA yang terdaftar juga mengalami peningkatan dari 45 orang pada 2025 menjadi 55 orang pada 2026 dan 2027, serta mencapai 57 orang pada 2028, sebelum kembali menurun ke angka 55 orang pada 2029. Pola ini menggambarkan dinamika kebutuhan tenaga ahli di sektor-sektor tertentu yang belum sepenuhnya dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal.

Untuk meningkatkan efektivitas program ketenagakerjaan, pemerintah daerah perlu memperkuat mekanisme perencanaan, pelaporan, dan pengawasan terhadap seluruh indikator ketenagakerjaan, terutama yang terkait dengan penempatan tenaga kerja antar lokal, antar daerah, dan penempatan bagi penyandang disabilitas. Ketersediaan data yang komprehensif menjadi sangat penting dalam menyusun kebijakan yang tepat sasaran.

G. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Data proyeksi ketenagakerjaan dan hubungan industrial Kota Samarinda tahun 2025–2029 menunjukkan perkembangan yang cenderung stabil dengan peningkatan bertahap pada sejumlah indikator penting. Jumlah kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB) diproyeksikan meningkat dari 28 kasus pada 2025 menjadi 39 kasus pada 2029, mencerminkan semakin efektifnya mekanisme penyelesaian perselisihan secara bipartit. Sejalan dengan itu, jumlah kasus perselisihan diperkirakan menurun dari 108 kasus pada 2025 menjadi 90 kasus pada 2029, menunjukkan potensi membaiknya hubungan industrial antar pekerja dan pemberi kerja.

Pada aspek kepatuhan perusahaan, jumlah perusahaan yang melaporkan Struktur dan Skala Upah melalui WLKP Online meningkat dari 235 perusahaan pada 2025 menjadi 244 perusahaan pada 2029. Demikian pula jumlah perusahaan yang tercatat pada WLKP Online bertambah secara bertahap dari 10.055 menjadi 10.070 perusahaan. Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan juga mengalami pertumbuhan moderat, baik pada perusahaan aktif (857 menjadi 872 perusahaan) maupun jumlah tenaga kerja aktif (29.243 menjadi 29.263 orang).

Dari segi kelembagaan hubungan industrial, jumlah mediator tenaga kerja meningkat dari 4 orang pada 2025 menjadi 6 orang mulai 2027, yang diperkirakan dapat memperkuat kapasitas penanganan perselisihan. Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) juga meningkat dari 39 dokumen menjadi 60 dokumen, sementara Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berkembang dari 0 menjadi 8 PKB sejak 2026. Selain itu, eksistensi organisasi pekerja/serikat buruh menunjukkan perkembangan dari 13 menjadi 15 organisasi, dan Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) meningkat dari 5 menjadi 8 lembaga dalam lima tahun. Sementara itu, jumlah perusahaan yang memiliki ≥ 50 tenaga kerja bertambah dari 564 menjadi 573 perusahaan.

Rekomendasi kebijakan diarahkan pada penguatan kelembagaan hubungan industrial serta optimalisasi peran mediator yang jumlahnya meningkat sejak 2027. Peningkatan kompetensi mediator dan digitalisasi proses mediasi diperlukan agar penyelesaian perselisihan semakin cepat dan efektif. Kepatuhan perusahaan terhadap WLKP dan Struktur Skala Upah perlu ditingkatkan melalui sosialisasi terarah pada sektor prioritas serta penerapan mekanisme *early warning* bagi perusahaan yang belum melaporkan kewajibannya.

Perluasan cakupan BPJS Ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan memperkuat kerja sama dengan asosiasi pengusaha dan kawasan industri, terutama pada sektor jasa dan perdagangan yang tumbuh pesat namun tingkat kepatuhannya masih rendah. Selain itu, pengembangan serikat pekerja dan LKS Bipartit di perusahaan berkaryawan 50 orang ke atas perlu terus didorong, termasuk melalui pemberian insentif non-finansial bagi perusahaan yang memiliki PKB.

Seluruh upaya ini harus sejalan dengan Rencana Pengembangan Potensi Daerah, di mana penguatan kualitas SDM, produktivitas, dan hubungan kerja difokuskan pada sektor perdagangan, konstruksi, logistik, dan industri kreatif sebagai sektor unggulan daerah. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Tabel 4.G.1
Target Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029

Uraian	2025	2026	2027	2028	2029
Jumlah Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama -PB	28	30	33	36	39
Jumlah Kasus Perselisihan	108	104	100	95	90
Jumlah Perusahaan yang melaporkan Struktur Skala Upah di Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan -WLKP Online	235	235	238	241	244
Jumlah Perusahaan yang terlapor di WLKP Online	10.055	10.055	10.060	10.065	10.070
Jumlah Perusahaan Yang menjadi Anggota BPJS Ketenagakerjaan Aktif	857	863	866	869	872
Jumlah Mediator	4	4	6	6	6
Jumlah Peraturan Perusahaan -PP	39	50	54	58	60
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama -PKB	0	8	8	8	8
Jumlah SP / SB	13	14	14	15	15
Jumlah Lembaga Kerjasama Bipartit	5	5	6	7	8
Jumlah perusahaan dengan tenaga kerja minimal 50 orang	564	564	567	570	573
Jumlah Tenaga Kerja Yang Menjadi Anggota BPJS Ketenagakerjaan Aktif	29.243	29.248	29.253	29.258	29.263
a. Penerima Upah					
b. Bukan Penerima Upah					
c. Jasa Konstruksi					
Jumlah Klaim Kecelakaan Kerja					

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

BAB V

PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA

A. Perkiraan Pengangguran Menurut Golongan Umur

Dalam periode 2025-2029, jumlah dan tingkat pengangguran terbuka di Kota samarinda diperkirakan akan terus mengalami penurunan. Pada tahun 2025 jumlah pengangguran sebanyak 24.800 orang dengan TPT sebesar 5,75 persen dan pada tahun 2029 diperkirakan jumlah pengangguran mengalami penurunan menjadi 23.919 orang, dengan TPT sebesar 4,88 persen pada tahun 2029. Uraian lebih lengkap penganggur terbuka dengan berbagai karakteristik dibawah ini

Tabel 5.A.1
Perkiraan Pengangguran Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029
15 – 19	4,519	4,447	4,339	4,228	4,116
20 – 24	6,109	6,085	6,061	6,035	6,015
25 – 29	2,680	2,677	2,663	2,645	2,622
30 – 34	3,000	2,997	2,986	2,973	2,957
35 – 39	3,685	3,682	3,676	3,647	3,626
40 – 44	1,956	1,954	1,952	1,927	1,913
45 – 49	533	532	529	507	498
50 – 54	602	601	596	578	563
55 – 59	459	457	454	444	431
60 – 64	372	368	365	351	341
65 +	885	877	874	854	838
Jumlah	24,800	24,677	24,495	24,188	23,919

Jika dilihat menurut golongan umur jumlah pengangguran tertinggi terdapat pada golongan umur 20-24 tahun sebanyak 6.109 orang pada tahun 2025 dan menurun menjadi 6.015 orang pada tahun 2029. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun golongan umur ini merupakan angkatan kerja produktif dan baru memasuki dunia kerja, mereka tetap menghadapi tantangan besar dalam mendapatkan pekerjaan. Sebaliknya jumlah pengangguran terendah berada pada golongan umur 60–64 tahun, dengan hanya 372 orang pada 2025 dan berkurang menjadi 341 orang pada 2029. Rendahnya angka pada kelompok ini dapat dikaitkan dengan keterbatasan partisipasi kerja lansia yang sebagian besar tidak lagi aktif mencari pekerjaan.

Disamping itu golongan umur 15-19 tahun juga menempati posisi cukup tinggi dengan 4.519 orang pada 2025, meskipun jumlahnya terus menurun menjadi 4.116 orang pada 2029. Sedangkan golongan umur 45–49 tahun mencatat angka yang sangat kecil, hanya 533 orang pada 2025 dan menurun menjadi 498 orang pada 2029.

Secara keseluruhan, data ini menegaskan bahwa pengangguran paling banyak terkonsentrasi pada usia 15–24 tahun, sementara kelompok usia tua memiliki jumlah pengangguran yang jauh lebih rendah. Hal ini menunjukkan perlunya kebijakan yang fokus pada penyediaan lapangan kerja, pelatihan keterampilan, dan peningkatan kesempatan kerja bagi generasi muda di Samarinda.

Tabel 5.A.2
Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(%)

Golongan Umur	2025	2026	2027	2028	2029
15 - 19	23.22	22.73	22.07	21.39	20.72
20 - 24	12.35	12.13	11.92	11.71	11.51
25 - 29	4.80	4.70	4.59	4.47	4.34
30 - 34	5.86	5.76	5.66	5.55	5.44
35 - 39	6.89	6.73	6.58	6.39	6.22
40 - 44	3.60	3.51	3.42	3.30	3.20
45 - 49	1.08	1.05	1.02	0.95	0.91
50 - 54	1.37	1.33	1.27	1.20	1.13
55 - 59	1.32	1.26	1.21	1.14	1.07
60 – 64	2.07	1.95	1.83	1.67	1.55
65 +	5.67	5.41	5.18	4.88	4.62
TPT	5.57	5.41	5.24	5.05	4.88

Pada tabel diatas menunjukan tingkat pengangguran terbuka tertinggi berada pada golongan umur 15-19 tahun, pada tahun 2025 mencapai 23,22 persen meskipun angka ini terus menurun menjadi 20,72 persen pada tahun 2029, hal ini mencerminkan masih sulitnya transisi lulusan muda memasuki pasar kerja. Golongan umur 20–24 tahun menempati posisi tertinggi kedua, dengan tingkat pengangguran 12,35% pada 025 dan menurun menjadi 11,51% pada 2029, ini menandakan bahwa kelompok usia awal dewasa masih menghadapi tantangan besar dalam memperoleh pekerjaan.

Di sisi lain golongan umur 45–49 tahun mencatatkan tingkat pengangguran terendah, pada tahun 2025 dan terus turun menjadi 0,91% pada 2029, ini menandakan stabilitas kerja yang relatif tinggi, didukung oleh pengalaman dan posisi kerja yang lebih mapan. Golongan umur 55–59 tahun dan 50–54 tahun juga menunjukkan tingkat pengangguran yang rendah, masing-masing sekitar 1,3% di tahun 2025 dan menurun hingga mendekati 1% di tahun 2029.

Secara rata-rata, TPT Kota Samarinda diproyeksikan turun dari 5,57% pada tahun 2025 menjadi 4,88% pada tahun 2029, artinya meskipun pengangguran di kalangan muda masih tinggi, arah perbaikan tetap konsisten hingga akhir periode proyeksi.

B. Perkiraan Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan

Secara keseluruhan, jumlah pengangguran di Kota Samarinda diproyeksikan menurun dari 24.800 orang pada 2025 menjadi 23.919 orang pada 2029. Penurunan ini terjadi di semua jenjang pendidikan, meskipun dengan variasi besar kecilnya angka pengangguran.

Tabel 5.B.1
Perkiraan Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Tingkat Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029
Sekolah Dasar ke Bawah	4,395	4,309	4,220	4,121	4,038
Sekolah Menengah Pertama	3,294	3,269	3,232	3,172	3,126
Sekolah Menengah Atas	7,252	7,248	7,221	7,149	7,086
Sekolah Menengah Kejuruan	5,371	5,370	5,350	5,283	5,221
Diploma I/II/III	532	528	523	517	508
Diploma IV/S1/S2/S3	3,956	3,953	3,948	3,946	3,940
Jumlah	24,800	24,677	24,495	24,188	23,919

Pada tabel diatas kelompok dengan jumlah pengangguran tertinggi sepanjang periode ada pada lulusan Sekolah Menengah Atas, pada tahun 2025 tercatat 7.252 orang meskipun turun sedikit menjadi 7.086 orang pada 2029, angka ini tetap menjadi penyumbang terbesar dibandingkan tingkat pendidikan lainnya, hal ini menunjukkan bahwa lulusan SMA menghadapi tantangan terbesar dalam memasuki pasar kerja. Posisi tertinggi kedua ditempati oleh lulusan Sekolah Menengah Kejuruan dengan jumlah pengangguran 5.371 orang pada 2025 dan menurun menjadi 5.221 orang pada 2029, sementara itu lulusan Sekolah Dasar ke bawah juga cukup besar, yakni 4.395 orang pada 2025 dan menjadi 4.038 orang pada 2029.

Sebaliknya, kelompok dengan jumlah pengangguran terendah adalah lulusan Diploma I/II/III, yang hanya mencatat 532 orang pada 2025 dan turun tipis menjadi 508 orang pada 2029, angka ini jauh lebih kecil dibandingkan kelompok pendidikan lainnya. Sementara lulusan Diploma IV/S1/S2/S3 memiliki angka lebih tinggi, yaitu sekitar 3.956 orang pada 2025 dan 3.940 orang pada 2029, tetapi tetap lebih rendah dibandingkan lulusan SMA atau SMK.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengangguran di Kota Samarinda masih didominasi oleh lulusan SMA sebagai yang tertinggi, sedangkan lulusan Diploma I/II/III merupakan yang terendah.

Tabel 5.B.2
Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(%)

Tingkat Pendidikan	2025	2026	2027	2028	2029
Sekolah Dasar ke Bawah	5.27	5.24	5.21	5.17	5.15
Sekolah Menengah Pertama	4.72	4.63	4.53	4.40	4.29
Sekolah Menengah Atas	6.93	6.70	6.47	6.21	5.97
Sekolah Menengah Kejuruan	5.43	5.19	4.95	4.67	4.42
Diploma I/II/III	3.34	3.16	2.98	2.81	2.64
Diploma IV/S1/S2/S3	5.42	5.25	5.08	4.92	4.77
TPT	5.57	5.41	5.24	5.05	4.88

Pada Tabel diatas secara umum menunjukan tingkat pengangguran terbuka di Kota Samarinda diproyeksikan menurun dari 5,57% pada 2025 menjadi 4,88% pada 2029. Tren penurunan ini konsisten di semua jenjang pendidikan.

Kelompok dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi adalah lulusan Sekolah Menengah Atas, pada ada tahun 2025, TPT kelompok ini mencapai 6,93%, meskipun turun hingga 5,97% pada 2029, tetapi tetap menjadi yang tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya, hal ini menegaskan bahwa lulusan SMA menghadapi kesulitan paling besar dalam memasuki pasar kerja. Sebaliknya, kelompok dengan tingkat pengangguran terbuka terendah adalah lulusan Diploma I/II/III. Pada 2025 dengan TPT 3,34% dan terus menurun hingga 2,64% pada 2029, angka ini menunjukkan bahwa lulusan ini memiliki peluang kerja yang relatif lebih baik dibandingkan lulusan SMA, SMK, maupun pendidikan tinggi lainnya.

C. Perkiraan Pengangguran Menurut Jenis Kelamin

Jika dilihat menurut jenis kelamin, laki-laki masih menjadi penyumbang pengangguran tertinggi, jumlah pengangguran laki-laki mencapai 13.517 orang pada tahun 2025 dan menurun menjadi 12.959 orang pada tahun 2029, namun tetap menjadi jumlah terbesar, hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih rentan terhadap pengangguran, baik karena tingginya jumlah angkatan kerja laki-laki maupun struktur lapangan pekerjaan yang tersedia. Sementara itu pengangguran jenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang lebih rendah. Pada tahun 2025, jumlah pengangguran perempuan tercatat 11.283 orang dan turun menjadi 10.960 orang pada 2029. Penurunan pada kelompok perempuan relatif lebih kecil dibandingkan laki-laki, tetapi tetap konsisten.

Secara umum menunjukkan penurunan pengangguran baik pada laki-laki maupun perempuan dengan pengurangan sebanyak 558 orang pada laki-laki dan 323 orang pada perempuan dalam waktu lima tahun.

Tabel 5.C.1
Perkiraan Pengangguran Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(Orang)

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	13,517	13,434	13,316	13,124	12,959
Perempuan	11,283	11,243	11,179	11,064	10,960
Jumlah	24,800	24,677	24,495	24,188	23,919

Secara keseluruhan tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kota Samarinda diperkirakan menurun dari 5,57% pada tahun 2025 menjadi 4,88% pada tahun 2029. Penurunan ini menunjukkan adanya perbaikan kondisi pasar kerja, meskipun terdapat perbedaan yang cukup signifikan jika dilihat dari jenis kelamin.

Tabel 5.C.2
Perkiraan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Kota Samarinda Tahun 2025-2029
(%)

Jenis Kelamin	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-laki	4.85	4.72	4.57	4.41	4.26
Perempuan	6.75	6.55	6.35	6.12	5.91
TPT	5.57	5.41	5.24	5.05	4.88

Jika dilihat lebih rinci, jenis kelamin Perempuan selalu menjadi penyumbang tingkat pengangguran terbuka tertinggi sepanjang periode 2025–2029, pada tahun 2025 TPT perempuan tercatat 6,75 persen pada tahun 2025, menurun secara bertahap hingga 5,91 persen pada tahun 2029. Tingginya TPT pada Perempuan mencerminkan tantangan yang dihadapi, baik dari keterbatasan akses ke lapangan pekerjaan maupun faktor sosial yang memengaruhi partisipasi perempuan di dunia kerja. Sebaliknya TPT laki-laki selalu menjadi TPT terendah, pada tahun 2025 TPT laki-laki tercatat 4,85% kemudian turun secara konsisten menjadi 4,26% pada tahun 2029. Nilai ini lebih rendah dibandingkan perempuan maupun rata-rata total, menandakan bahwa laki-laki relatif lebih mudah terserap di pasar kerja. Penurunan persentase selama lima tahun juga mengindikasikan peningkatan stabil dalam peluang kerja bagi laki-laki.

Dengan kata lain, meskipun tren pengangguran menurun untuk keduanya, perempuan tetap menghadapi kerentanan lebih tinggi terhadap pengangguran dibandingkan laki-laki

BAB VI

KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

A. Kebijakan Umum

Kita ketahui bersama bahwa permasalahan ketenagakerjaan sangat banyak dan kompleks. Menurut arahan Wali Kota Samarinda yang disampaikan oleh Wakil Wali Kota Samarinda bahwa Program Rencana Tenaga Kerja Daerah dinahkodai oleh Dinas Tenaga Kerja dan didukung oleh Perangkat Daerah lainnya yang terkait agar Tingkat Pengangguran Terbuka semakin berkurang, masyarakat Kota Samarinda menjadi semakin berkualitas dan sejahtera. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diantaranya melalui kebijakan umum antara lain kebijakan pendidikan dan kesehatan, kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk, kebijakan Kesehatan dan kebijakan investasi.

1. Kebijakan Pengendalian Pertambahan Penduduk

Di dalam kebijakan umum selain dipengaruhi oleh kualitas penduduk adalah pengaturan kuantitas, yakni program keluarga berencana (KB). Melalui program ini tingkat kelahiran penduduk dapat dikendalikan. Program ini telah mengalami pasang surut dan mencapai perkembangan tertinggi pada era Orde baru. Pengendalian pertumbuhan penduduk merupakan tanggung jawab seluruh komponen bangsa, baik secara individu maupun institusi. Pengendalian pertumbuhan penduduk sangat berdampak pada pertumbuhan angkatan kerja di masa yang akan datang. Untuk itu pengendalian pertumbuhan penduduk harus diupayakan terus menerus. Pertambahan penduduk dikendalikan melalui:

- a. Pengendalian kelahiran melalui program keluarga berkualitas, penundaan usia nikah muda
- b. Pengendalian migrasi masuk ke Samarinda
- c. Pengendalian tenaga kerja asing

2. Kebijakan Kesehatan

Kebijakan di bidang kesehatan merupakan indikator pendukung peningkatan sumber daya manusia. Kesehatan merupakan modal awal dan sekaligus merupakan indikator tingkat kesejahteraan suatu masyarakat. Kebijakan di bidang kesehatan akan berpengaruh pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Adapun kebijakan Kesehatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain adalah:

- a. Meningkatkan mutu dan akses pelayanan serta informasi kesehatan oleh lembaga pemerintah maupun non pemerintah termasuk perbaikan gizi dan kesehatan lingkungan serta yang mendukung pembangunan kesehatan.
- b. Menumbuhkembangkan pola dan bentuk jaminan sosial kepada masyarakat khususnya di bidang pendidikan dan kesehatan.
- c. Meningkatkan cakupan pelayanan kesehatan bagi masyarakat miskin.
- d. Meningkatkan sumberdaya meliputi ketersediaan obat dan perbekalan, kualitas dan kuantitas SDM, fasilitas pendidikan dan pelayanan, serta pengembangan asuransi.
- e. Membuka seluas-luasnya informasi yang dapat diakses oleh ibu, calon ibu terhadap kesehatan reproduksi, keluarga berencana dan keluarga sejahtera.
- f. Meningkatkan kesiapsiagaan masyarakat menghadapi ancaman penyakit dan dampak bencana.

3. Kebijakan Investasi

Investasi merupakan hal yang terpenting karena berkaitan langsung dengan terciptanya lapangan pekerjaan baru. Untuk menarik para investor baik dalam maupun luar negeri perlu dilakukan beberapa upaya sebagai berikut:

- a. Mengurangi biaya transaksi dan praktek ekonomi biaya tinggi baik untuk tahapan memulai maupun tahapan operasi suatu bisnis.
- b. Penuntasan deregulasi (pemangkasan birokrasi) peraturan dan prosedur perijinan dan pengembangan kapasitas lembaga publik pelaksanaanya.
- c. Menata aturan main yang jelas dan pemangkasan birokrasi dalam prosedur perijinan dan pengelolaan usaha dengan prinsip transparansi dan tata pemerintahan yang baik.
- d. Menjamin kepastian usaha dan meningkatkan penegakan hukum.

B. Kebijakan Pengendalian Tambahan Angkatan Kerja

Permasalahan umum ketenagakerjaan adalah pasar kerja yang tidak seimbang, dimana ditandai dengan kelebihan tenaga kerja yang sangat besar jumlahnya, yang disebabkan terutama oleh struktur ekonomi negara kita yang belum mampu menyerap seluruh angkatan kerja yang ada, yang kenyataannya bertambah setiap tahun.

Peningkatan kualitas angkatan kerja khususnya usia muda akan memberikan kontribusi dalam merubah struktur penduduk kelompok berpendidikan rendah ke pendidikan yang lebih tinggi. Pengembangan tingkat pendidikan selain meningkatkan kualitas juga produktivitas.

Pembangunan pendidikan untuk mengatasi pengangguran dalam era reformasi dan globalisasi menuntut pada pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan

daya saing tinggi, menghasilkan produk yang berkualitas dan mampu menyerap perkembangan ilmu dan teknologi. Strategi pengendalian angkatan kerja, dapat dilakukan melalui:

- a. Peningkatan pendidikan dan pelatihan kerja
- b. Pengembangan infrastruktur pendidikan yang murah dan terjangkau
- c. Penguatan lembaga pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja
- d. Pengendalian penduduk melalui program keluarga berkualitas

C. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan

Prioritas pembangunan pendidikan pada periode 2025-2029:

Melanjutkan program wajib belajar dua belas tahun yang disertai dengan peningkatan kualitas siswa, guru dan sarana prasarana yang didukung dengan pola dan kultur belajar siswa yang dikembangkan kearah pembentukan budaya kualitas melalui pembelajaran yang demokratis dan menyenangkan agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya.

- a. Pembangunan Ruang Kelas Baru dan Laboratorium
- b. Lanjut wajib belajar 12 tahun
- c. Peningkatan bantuan beasiswa bagi lulusan SMA/SMK yang akan melanjutkan ke perguruan tinggi.
- d. Sertifikasi tenaga pendidik/guru SMA/SMK/SLB
- e. Peningkatan sarana dan prasarana SMA/SMK/Sederajat/SLB
- f. Peningkatan akses pelayanan pendidikan menengah di daerah-daerah terpencil
- g. Pengembangan pendidikan menengah kejuruan dan pendidikan tinggi diupayakan melalui pengembangan sekolah kejuruan berbasis industri jasa berskala nasional dan internasional.

Sedangkan kebijakan pelatihan periode 2025-2029 yang terencana dan terarah antara lain :

- a. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
- b. Kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri
- c. Skilling, Upskilling dan Reskilling Pelatihan DI BPVP
- d. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
- e. Pelatihan dan Sertifikasi tenaga kerja konstruksi jenjang terampil untuk Kabupaten/Kota dan mendukung IKN
- f. Pelaksanaan Pelatihan berbasis kompetensi
- g. Integrasi BUMRT sebagai basis tenaga kerja
- h. Sosialisasi dan pengembangan menuju arah *Green Job*

D. Kebijakan Sektoral

Dimensi sektoral yang merupakan perwujudan dari pembagian atau klasifikasi dari seluruh aktivitas ekonomi sesuai dengan pengklasifikasian usaha/Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI), mempunyai peranan yang sangat penting dalam perluasan kesempatan kerja. Pada hakekatnya, semua kegiatan ekonomi baik yang berskala besar, menengah maupun kecil, formal dan informal mempunyai identitas sektoral. Setiap sektor atau sub sektor mempunyai instansi pembina, yakni dinas yang bertanggung jawab terhadap sektor tersebut. Dengan demikian, maka kebijakan sektoral menjadi ujung tombak dalam penciptaan kesempatan kerja dan perluasan lapangan kerja.

Perlu diketahui bahwa suatu sektor lapangan usaha dalam perekonomian suatu Negara tidak dapat berdiri sendiri tetapi saling terkait antara satu dengan yang lain dalam suatu system jejaring perekonomian yang bekerja secara simultan. Hal yang sama juga berlaku pada penyerapan tenaga kerja yaitu peningkatan penyerapan tenaga kerja pada suatu sektor ditentukan secara kolektif dan simultan oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja pada sektor-sektor ekonomi lainnya. Oleh karena itu, maka penanganan permasalahan ketenagakerjaan pun mutlak melibatkan campur tangan secara lintas-sektoral.

1. Sektor Pertanian

Kegiatan Produksi sektor pertanian di Kota Samarinda masih dijalankan secara tradisional, yang dicirikan oleh semakin sempitnya rata-rata kepemilikan lahan, dikerjakan dengan padat tenaga kerja, penggunaan teknologi rendah, tingkat produktifitas masih rendah dan nilai tukar produk pertanian yang masih belum bisa bersaing. Walaupun demikian, karena perannya yang dominan dalam penyerapan tenaga kerja, serta berfungsi sebagai benteng ketahanan pangan dan sumber penyediaan gizi bagi masyarakat, maka pengembangan sektor pertanian sangat perlu diprioritaskan.

Langkah strategis yang dilakukan untuk mempercepat pembangunan perdesaan yang berbasis pertanian antara lain melalui pengembangan agroindustri perdesaan untuk menciptakan kesempatan kerja, peningkatan nilai tambah produk melalui penanganan pasca panen, penguatan kelembagaan petani untuk meningkatkan posisi tawar dan mengurangi biaya transaksi, peningkatan akses meliputi: pengembangan teknologi tepat guna, pengembangan kredit mikro bagi petani dan akses sumberdaya produktif, peningkatan kelembagaan pemasaran, perluasan kesempatan terutama meliputi perbaikan sistem penyuluhan, pembangunan sistem informasi petani, peningkatan SDM, dan penciptaan kerja alternatif usaha dan pengembangan prasarana dan sarana dasar seperti listrik, air bersih dan komunikasi.

2. Sektor Pertambangan dan Penggalian

Sektor pertambangan merupakan sektor unggulan di Kota Samarinda, terutama untuk pertambangan batubara. Tambang Batubara ditemukan di beberapa daerah di Kota Samarinda, terutama di Kecamatan Sambutan dan Kecamatan Palaran. Potensi alam Kota Samarinda yang begitu besar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menyerap pengangguran. Dilihat dari penciptaan kesempatan kerja, sektor pertambangan senantiasa menunjukkan kecenderungan meningkat, maka perlu mendapatkan perhatian terutama kebijakan untuk mendukung perkembangan sektor ini seperti sarana dan prasarana, akses pasar, juga dalam hal perlindungan pekerja di sektor pertambangan. Sektor ini merupakan sektor yang memiliki resiko yang tinggi bagi pekerja sehingga perlu diperhatikan hak-hak serta keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Sektor ini di sisi lain juga memiliki dampak negatif terutama dampak lingkungan. Sektor ini merupakan sektor yang memiliki potensi yang menjanjikan namun pemerintah harus membuat kebijakan yang berpihak kepada masyarakat dan lingkungan demi kesinambungan perkembangan sektor dan kelestarian lingkungan.

Berikut adalah kebijakan sektor pertambangan yang perlu di tempuh dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan di Kota Samarinda:

- a. Membuat kebijakan khusus untuk program *Corporate Social Responsibility* dan *Community Development* harus berbasis masyarakat dan diarahkan pada kegiatan yang menciptakan lapangan pekerjaan.
- b. Menegakkan aturan pengawasan ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak pekerja.
- c. Membuat Balai Latihan Kerja dengan bidang pelatihan pertambangan sehingga sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di sektor pertambangan.
- d. Meningkatkan kerja sama antara perusahaan dengan SMA Kejuruan pertambangan dan Universitas lokal yang memiliki jurusan pertambangan agar dapat mempekerjakan lulusannya.
- e. Menghimbau perusahaan agar membuat sistem recruitment yang terbuka sehingga informasi dapat diketahui oleh para pencari kerja.

3. Sektor Industri Pengolahan

Sektor Industri merupakan salah satu yang diminati, khususnya dalam penciptaan kesempatan kerja maupun pembangunan ekonomi, karena pada sektor ini terdapat teknologi yang lebih canggih dan mampu menghasilkan nilai tambah ekonomi lebih tinggi. Kota Samarinda merupakan salah satu provinsi yang giat mengembangkan industri sehingga pada tahun-tahun mendatang penyerapan tenaga kerja di sektor industri diharapkan akan lebih baik. Industri yang berkembang di Kota Samarinda adalah industri pengolahan kayu lapis. Industri kecil di Kota Samarinda juga memiliki beberapa komoditi

unggulan seperti ikan asin, meubel kayu, batu bata, galangan kapal, anyaman rotan dan ukiran, serta kerupuk ikan. Pengembangan industri yang dibarengi dengan penggunaan teknologi tentunya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan.

Agar sektor industri dapat menyerap tenaga kerja secara optimal, maka dapat dilakukan kebijakan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan keterampilan tenaga kerja khususnya untuk industri Kecil dan Menengah agar dapat berdaya saing dan menghasilkan produk yang berkualitas sehingga industri menjadi maju dan menyerap lebih banyak tenaga kerja.
- b. Memperbaiki infrastuktur industri seperti listrik, prasarana jalan dan jembatan, pelabuhan dan bandara untuk mendukung pengembangan investasi sektor industri.
- c. Mempermudah akses pembiayaan bagi industri kecil dan menengah dengan melakukan kerjasama dengan lembaga keuangan dan meningkatkan peranan koperasi di masyarakat.
- d. Memastikan tersedianya kontinuitas bahan baku industri terutama yang renewable dari hasil pertanian, perkebunan, perikanan dan peternakan.
- e. Meningkatkan keterampilan tenaga kerja dalam penguasaan teknologi industri melalui program pelatihan dan pemagangan.

4. Sektor Listrik, Gas dan Air

Sesuai dengan karakteristiknya yaitu perkembangan sektor ini sangat terkait dengan sektor dan aspek lain seperti sektor Industri, Bangunan dan Perdagangan. Oleh karena itu, daya serap sektor ini terhadap tenaga kerja masih sangat potensial untuk ditingkatkan. Sehubungan dengan itu, maka kebijakan yang perlu ditempuh di sektor ini harus disesuaikan dengan sektor dan bidang terkait seperti:

- a. Pengembangan listrik yang ramah lingkungan untuk mendukung kebutuhan kawasan industri, permukiman.
- b. Pengembangan jaringan pipa gas untuk melayani kebutuhan kawasan industri, permukiman dan kepentingan komersial.
- c. Seiring dengan menurunnya kualitas dan volume air tanah sebagai sumber kebutuhan air bagi masyarakat, maka penyediaan fasilitas air minum menjadi mempunyai peluang yang lebih besar.

5. Sektor Bangunan

Kota Samarinda mempunyai potensi besar terhadap perekonomian, maka pembangunan dari segala sisi akan dikembangkan baik untuk kepentingan pemerintah maupun kepentingan dunia usaha maupun masyarakat. Secara umum, program yang tercakup dalam sektor ini meliputi pengembangan prasarana dan sarana sumber daya air

dan jalan, serta pengembangan prasarana dan sarana perkotaan serta perumahan dan pemukiman. Karena cakupannya sangat luas dan terkait erat dengan kebutuhan utama pembangunan perekonomian, maka prospek sektor ini menjadi sangat cerah, sehingga kedepan banyak dibutuhkan tenaga kerja untuk sektor ini. Sehubungan dengan itu, maka kebijakan yang perlu dianut untuk sektor ini adalah tetap meningkatkan aktivitasnya dengan sangat memperhatikan unsur pemerataan ke seluruh wilayah Kota Samarinda dengan memperhatikan pola pengerjaannya sehingga mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang relatif banyak.

Agar sektor ini dapat menyerap tenaga kerja secara optimal, maka dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Pemerataan pembangunan infrastruktur dan kegiatan pembangunan lainnya di seluruh Kecamatan sehingga penduduk tidak terkonsentrasi di pusat kota.
- b. Membangun perumahan rakyat yang terjangkau bagi masyarakat menengah kebawah.
- c. Mengupayakan harga bahan bangunan yang terjangkau dan mudah didapat bagi masyarakat berpenghasilan minimum.

6. Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran

Sektor perdagangan merupakan sektor terbesar di Kota Samarinda, sektor ini mencakup ekspor dan perdagangan domestik yang meliputi perdagangan besar, eceran dan rumah makan serta hotel. Kegiatan yang tercakup dalam sektor perdagangan tergolong sangat luas dan beragam, mulai dari perdagangan kecil seperti warung sembako dan warung makanan hingga perdagangan besar seperti agen dan distributor.

Adanya pembangunan beberapa hotel berbintang kelas multinasional seperti Hotel Aston, Harris, Mercure dan Ibis serta pusat perbelanjaan besar dengan tenant berbagai merek dari dalam maupun luar negeri yaitu Bigmall telah mendongkrak roda perekonomian Kota Samarinda. Khusus untuk kegiatan perdagangan kecil sektor ini mempunyai ciri yaitu seolah tanpa hambatan untuk dimasuki oleh siapa saja tanpa persyaratan yang berat.

Dengan demikian, seiring dengan terus meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan berbagai barang dan jasa yang penyampaianya adalah melalui aktivitas perdagangan, maka prospek pengembangan usaha perdagangan ini menjadi cerah. Secara khusus, Kota Samarinda harus bersiap diri menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) yang pasti memberikan dampak yang besar terhadap sektor perdagangan dan perhotelan di Kota Samarinda. Secara lebih rinci, kebijakan yang perlu ditempuh diantaranya adalah :

- a. Memperluas basis dan kesempatan berusaha serta menumbuhkan wirausaha baru berkeunggulan;
- b. Mengembangkan UKM untuk makin berperan sebagai penyedia barang dan jasa;

- c. Membangun koperasi yang kuat dan tangguh.
- d. Mengembangkan infrastruktur pelabuhan karena pemenuhan kebutuhan pokok masyarakat Kota Samarinda hampir seluruhnya didatangkan dari luar daerah.
- e. Meningkatkan kualitas dan kuantitas komoditas ekspor dari usaha kecil dan menengah.

Sektor rumah makan dan hotel, merupakan kegiatan yang tergabung dalam kepariwisataan. Kegiatan kepariwisataan dapat menjadi andalan pembangunan, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun penciptaan nilai tambah ekonomi. Kota Samarinda adalah kota besar di Kalimantan Timur yang mempunyai lokasi strategis dan mempunyai sangat banyak potensi yang dapat dikembangkan menjadi obyek wisata. Potensi tersebut meliputi sungai Mahakam, serta potensi budaya yang beraneka ragam seperti Desa Budaya Pampang dan Kain Tenun Samarinda. Namun demikian, pengembangan potensi ini belum berjalan dengan optimal, baik yang berkaitan dengan aspek sarana dan prasarana serta aspek manajemen pengelolaannya. Prospek pengembangannya sebenarnya termasuk cerah, bukan saja untuk mendatangkan wisatawan dari manca negara, melainkan juga wisatawan lokal dalam negeri.

7. Sektor Angkutan

Kota Samarinda merupakan salah satu investasi yang menjanjikan maka pembangunan transportasi darat, sungai dan udara dengan tujuan untuk mendukung pengembangan transportasi darat, sungai dan udara yang lancar, terpadu, aman dan nyaman, sehingga mampu meningkatkan efisiensi pergerakan orang dan barang, memperkecil kesenjangan pelayanan angkutan antar kecamatan di wilayah Kota Samarinda, selain itu keberadaan Bandara Internasional APT. Pranoto memberikan nilai tambah yang besar sektor ini.

Moda transportasi udara dan sungai memiliki peran yang sangat penting di Kota Samarinda, baik yang menghubungkan antarkota/kabupaten, maupun antarprovinsi. Kota Samarinda merupakan kota transit yang penting terutama untuk menghubungkan pusat pemerintahan dan pusat kegiatan ekonomi. Transportasi sungai banyak dipergunakan untuk angkutan barang ke kabupaten lain seperti Kutai Kartanegara dan Kutai Barat serta banyak digunakan untuk pengangkutan batubara dengan menggunakan ponton.

Untuk mendukung peningkatan pertumbuhan ekonomi dan pembukaan isolasi kawasan perbatasan dan pedalaman membuat pemerintah Kota Samarinda giat melakukan pembangunan di Sektor Angkutan. Kebijakan yang dapat dilakukan untuk penyerapan tenaga kerja secara optimal adalah :

- a. Memperbaiki fasilitas transportasi darat, air dan udara agar dapat menjangkau seluruh kecamatan di Kota Samarinda dan memperlancar transportasi antar kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Timur.

- b. Membuat transportasi massa yang murah dan aman serta dapat menjangkau seluruh kecamatan dan kabupaten/kota lainnya sehingga banyak menyerap tenaga kerja.

8. Sektor Keuangan

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. Berkembangnya sektor perbankan dan lembaga keuangan lainnya di Kota Samarinda merupakan dampak dari potensi ekonomi yang besar, karena perputaran uang di daerah Kalimantan Timur berpusat di Kota Samarinda. Tenaga kerja di sektor ini relatif memiliki penghasilan yang baik dan perlindungan (asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dll) yang memadai.

9. Sektor Jasa Kemasyarakatan

Cakupan sektor ini tergolong luas karena meliputi jasa pemerintahan umum seperti pegawai negeri sipil, TNI dan Polri serta usaha jasa swasta yang sangat beragam. Kegiatan pelayan jasa swasta ini meliputi jasa perorangan dan rumah tangga. Peranan kegiatan layanan jasa dalam penyerapan tenaga kerja tergolong besar. Mengingat kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan jasa semakin meningkat dari waktu ke waktu, maka prospek pengembangan sektor ini menjadi cukup cerah. Di sisi lain dalam pemerintahan dilakukan pengangkatan tenaga kerja baru, tenaga kerja honorer terutama guru bantu secara bertahap dan penawaran program pensiun dini bagi pegawai pemerintah maupun BUMD untuk menciptakan kesempatan kerja baru sektor jasa.

E. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja

Kebijakan penempatan tenaga kerja diarahkan untuk pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, pengembangan kesempatan kerja serta pengendalian penggunaan tenaga kerja asing. Keempat kebijakan tersebut dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan di bidang ketenagakerjaan yaitu penganggur dan setengah penganggur. Beberapa kebijakan penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
- b. Kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri
- c. Skilling, Upskilling dan Reskilling Pelatihan DI BPVP
- d. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
- e. Pelatihan dan Sertifikasi tenaga kerja konstruksi jenjang terampil untuk Kabupaten/Kota dan mendukung IKN
- f. Pelaksanaan Pelatihan berbasis kompetensi

- g. Integrasi BUMRT sebagai basis tenaga kerja
- h. Sosialisasi dan pengembangan menuju arah *Green Job*
- i. Peningkatan kualitas informasi pasar kerja dengan memanfaatkan teknologi informasi
- j. Bimbingan teknis penyelenggaraan bursa kerja khusus dalam rangka meningkatkan pelayanan antar kerja pada satuan pendidikan menengah, tinggi dan Lembaga pelatihan kerja
- k. Optimalisasi penempatan tenaga kerja baik melalui mekanisme antar kerja lokal, antar kerja daerah (AKL, AKAD) dan peningkatan kuantitas dan kualitas pengantar kerja serta petugas antar kerja
- l. Pembinaan dan pemantauan kepada perusahaan dalam rangka meningkatkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas serta optimalisasi kinerja unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan
- m. Pemberdayaan petugas pengantar kerja dalam rangka peningkatan pelayanan antar kerja
- n. Optimalisasi dalam memfasilitasi antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja melalui job fair
- o. Perluasan kesempatan kerja melalui tenaga kerja mandiri terdidik, pendampingan wirausaha baru, padat karya infrastruktur dan penciptaan wirausaha baru

F. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja tetapi juga menyangkut penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk penyelesaian yang bersifat antisipatif telah diundangkan berbagai peraturan yang mengatur adanya perangkat hubungan industrial ini yaitu minimal adanya Peraturan Perusahaan (PP) atau lebih baik lagi jika 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)/Serikat Buruh (SB) yang menjamin kebebasan berpendapat bagi pekerja. Perangkat hubungan industrial yang terutama adalah adanya Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit karena diharapkan menjadi 'jembatan' utama dalam pencarian solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.

Tidak dapat dipungkiri bahwa walau telah diupayakan adanya perangkat hubungan industrial yang memadai tetapi sangat dimungkinkan tetap terjadi perselisihan hubungan industrial. Apalagi berbagai perangkat HI tersebut dari segi jumlah masih jauh dari harapan.

Untuk mengefektifkan tugas dan fungsi Mediator maka ditempuh kebijakan sebagai berikut:

- a. Penguatan perangkat hubungan industrial: PP, PKB, SP/SB dan LKS Bipartit/Tripartit
- b. Peningkatan kualitas dan kuantitas mediator hubungan industrial

- c. Memberikan perlindungan kepada pekerja rentan (pekerja bukan penerima upah) melalui BPJS Ketenagakerjaan.
- d. Mewajibkan pemilik usaha memberikan perlindungan terhadap pekerja melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
- e. Pembentukan Dewan Pengupahan Kota Samarinda

Upaya perlindungan tenaga kerja termasuk jaminan social tenaga kerja diwujudkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain itu pembentukan Dewan Pengupahan tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota juga penting untuk Menyusun kebijakan dalam menentukan besarnya upah minimum di daerah tersebut.

G. Kebijakan Lainnya

Usaha Sektor Informal

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mampu menyerap tenaga kerja cukup tinggi dan lebih tahan terhadap krisis. Namun usaha di sektor ini mayoritas masih banyak kendala yang dihadapi. Karena itu diperlukan pembekalan tentang kewirausahaan / manajemen usaha bagi mereka, perlu pemanduan dan bimbingan usaha dari pemerintah, karena hal ini akan memberikan pengaruh yang positif dalam pengembangan usaha yang dikelola.

Untuk meningkatkan usaha di sektor informal diperlukan peranan pemerintah dalam memberikan fasilitas-fasilitas ketrampilan berwirausaha, memberikan peluang untuk dapat memperluas kerjasama dengan pihak-pihak/ lembaga masyarakat untuk pendampingan usaha mereka, fasilitas konsultasi usaha bagi pengusaha pemula, stimulant modal sebagai pengembangan usaha maupun bantuan alat kerja terhadap kelompok usaha produktif.

Dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pendayagunaan sektor informal agar dapat tumbuh dan berkembang, terarah dan terkoordinasi serta terpantau dan terlindungi perlu dibentuk lembaga yang dapat ditangani pihak pemerintah dan swasta.

BAB VII

PENUTUP

Rencana Tenaga Kerja Kota Samarinda Tahun 2025-2029 merupakan dasar acuan rencana pembangunan ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan yang berbasis pendayagunaan tenaga kerja melalui pengendalian tambahan angkatan kerja baru, penciptaan kesempatan kerja sektoral, perencanaan pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan Jamsostek Ketenagakerjaan.

Dokumen ini dirancang untuk mengakomodir kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan yang terjadi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, rencana tenaga kerja ini dapat direvisi secara berkala untuk menyesuaikan dengan berbagai kebijakan dan program yang ada serta perkembangan baru, sehingga tetap relevan dengan kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan daerah.

Akhirnya, keberhasilan melaksanakan rencana tenaga kerja ini akan sangat bergantung pada komitmen, integritas dan dedikasi seluruh *stakeholders* (pihak terkait), sehingga tujuan pembangunan ketenagakerjaannya itu untuk pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual dapat terwujud.

-

