



Dedicated:
Journal of Community Services
(Pengabdian kepada Masyarakat)
<https://ejournal.upi.edu/index.php/dedicated/>



The relationship between the quality of the workforce and educational factors in Cibogo Village, Subang Regency

Dian Tiana¹, Hasvika Saviela², Oktavian Dwi Santoso³

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

diantiana01@upi.edu¹, hasvikasaviela@upi.edu², ods.091001@upi.edu³

ABSTRACT

This program examines the potential and challenges of Cibogo Village, Subang Regency's workforce during the Community Services Program (Kuliah Kerja Nyata or KKN) activities conducted by the Universitas Pendidikan Indonesia. Despite Cibogo Village having a significant workforce, particularly within the productive age range, disparities in the quality of the workforce are the primary focus. Data indicates that most of the workforce has only basic education, such as completing primary school or its equivalent, creating obstacles in meeting the demands of an increasingly developing industrial era. Additionally, there is an imbalance in job participation between men and women, with a significant number of women choosing to be homemakers. A descriptive approach with data collection through observation was used in this program. The results suggest the need for efforts to improve education and skills training to enhance the quality of the workforce in Cibogo Village. Furthermore, a deeper understanding of gender roles in job participation is essential to create equality and empowerment between men and women. Based on this, Cibogo Village can obtain an overview of its potential, mainly related to factors that can be of concern for improvement, especially in terms of gender equality, absorption of science and technology, and development of UMKMs.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 31 Aug 2023

Revised: 20 Dec 2023

Accepted: 30 Dec 2023

Available online: 15 Jan 2024

Publish: 21 Jun 2024

Keyword:

Community services program;
educational factors; workforce

Open access

Dedicated: Journal of Community Services (Pengabdian kepada Masyarakat) is a peer-reviewed open-access journal

ABSTRAK

Program ini mengkaji potensi dan permasalahan angkatan kerja di Desa Cibogo, Kabupaten Subang saat kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Universitas Pendidikan Indonesia berlangsung. Meskipun Desa Cibogo memiliki jumlah angkatan kerja yang signifikan, terutama dalam rentang usia produktif, perbedaan kualitas angkatan kerja menjadi sorotan utama. Data menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja hanya memiliki pendidikan dasar, seperti tamat SD atau setara, sehingga menciptakan hambatan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan di era industri yang semakin berkembang. Selain itu, terdapat ketidakseimbangan dalam partisipasi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan, di mana sebagian besar perempuan memilih untuk menjadi ibu rumah tangga. Pendekatan deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi digunakan pada kegiatan ini. Hasil menunjukkan bahwa perlu adanya upaya peningkatan pendidikan dan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja di Desa Cibogo. Selain itu, perlu pemahaman lebih mendalam terkait peran gender dalam partisipasi pekerjaan agar dapat menciptakan kesetaraan dan pemberdayaan antara laki-laki dan perempuan di dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut Desa Cibogo dapat memperoleh gambaran potensi desa, utamanya berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat menjadi perhatian untuk ditingkatkan, khususnya dari sisi penyetaraan gender, penyerapan IPTEK dan pengembangan UMKMs.

Kata Kunci: Angkatan kerja; faktor pendidikan; kuliah kerja nyata.

How to cite (APA 7)

Tiana, D., Saviela, H., & Santoso, O. D. (2023). The relationship between the quality of the workforce and educational factors in Cibogo Village, Subang Regency. *Dedicated: Journal of Community Services (Pengabdian kepada Masyarakat)*, 2(1), 13-22.

Peer review

This article has been peer-reviewed through the journal's standard double-blind peer review, where both the reviewers and authors are anonymised during review.



Copyright 2024, Dian Tiana, Hasvika Saviela, Oktavian Dwi Santoso. This an open-access is article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author, and source are credited. *Corresponding author: hasvikasaviela@upi.edu

INTRODUCTION

Tenaga kerja di Indonesia memiliki jumlah yang besar, tentunya itu merupakan sebuah potensi besar bila diikuti kemampuan SDM yang mumpuni. Namun pada faktanya, seperti yang diungkap oleh FEB UGM di tahun 2021, menyatakan bahwa angkatan kerja di Indonesia berjumlah 135 juta. Namun 90 persen darinya, yaitu sekitar 120 juta jiwa, tidak pernah mengikuti pelatihan keterampilan bersertifikat. Dari 90 persen tersebut 16 persen di antaranya masih terhitung muda dengan usia maksimal 25 tahun dan mirisnya 55 persen pekerja tak bersertifikat itu berada di perkotaan (lihat: <https://feb.ugm.ac.id/id/berita/3475-90-angkatan-kerja-di-indonesia-belum-pernah-mengikuti-pelatihan-bersertifikat>). Padahal sertifikasi sangat diperlukan untuk menambah nilai plus bagi para pekerja tersebut untuk menunjukkan keterampilan khususnya. Sertifikasi dapat membantu masyarakat dalam persaingan di dunia kerja (Jagannathan *et al.*, 2019; Zubaidi *et al.*, 2020). Tentunya, mereka yang memiliki sertifikasi keahlian khusus akan lebih dilirik oleh lapangan pekerjaan, dan kemungkinan akan menempati jabatan yang lebih baik, sehingga kesejahteraan pun akan lebih membaik.

Dunia kerja saat ini mengalami persaingan yang ketat, sehingga para tenaga kerja yang tidak terpilih untuk terserap lapangan pekerjaan hanya menambah jumlah pengangguran. Apalagi ketika masa pandemi COVID-19, yang mana berdampak pada setiap sendi kehidupan masyarakat tak terkecuali dunia kerja, banyak pemutusan kerja sepihak ataupun usaha yang mundur akibat pandemi tersebut. Seperti yang Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada 5 November 2021 lalu (lihat: <https://jabar.bps.go.id/pressrelease/2021/11/05/902/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--jawa-barat--sebesar-9-82-persen.html>), sejalan dengan tuturan Gubernur Jawa Barat Ridwan Kamil, menuturkan bahwa jumlah tenaga kerja di Jawa Barat mencapai 24,74 juta jiwa, di mana 22,31 juta jiwa sudah bekerja atau sekitar 90,18 persen dan 2,43 juta orang sisanya masih menganggur atau sekitar 9,82 persen. Dengan rincian, sejumlah 426.022 angkatan kerja yang menganggur berusia antara 15-19 tahun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 38,80 persen, sejumlah 695.382 angkatan kerja yang menganggur berusia 20-24 tahun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 23,77 persen, sejumlah 407.090 angkatan kerja yang menganggur berusia antara 25-29 tahun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 13,38 persen, sejumlah 226.356 angkatan kerja yang menganggur berusia antara 30-34 tahun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 7,62 persen, sejumlah 168.443 angkatan kerja yang menganggur berusia antara 35-39 tahun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,74 persen, sejumlah 134.218 angkatan kerja yang menganggur berusia antara 40-44 tahun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,78 persen, sejumlah 134.769 angkatan kerja yang menganggur berusia antara 45-49 tahun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,13 persen, sejumlah 72.382 angkatan kerja yang menganggur berusia antara 50-54 tahun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 3,30 persen, sejumlah 60.411 angkatan kerja yang menganggur berusia antara 55-59 tahun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 3,65 persen, sejumlah 105.074 angkatan kerja yang menganggur berusia 60 tahun ke atas dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,22 persen. Meskipun jika dibandingkan dengan persentase cukup kecil, namun pada faktanya 2,43 juta itu bukanlah angka yang sedikit dan mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya.

Lebih lanjut lagi di Subang. Bahwa pada tahun 2021, sebagaimana yang disampaikan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, terdapat sebanyak 763.589 orang di Subang merupakan penduduk di atas 15 tahun yang termasuk ke dalam angkatan kerja dan sedang bekerja, sementara 82.673 orang sisanya termasuk ke dalam kategori pengangguran terbuka atau secara persentase sekitar 9,77 persen penduduk yang memasuki usia produktif merupakan pengangguran.

Masalah kualitas angkatan kerja juga terjadi di Cibogo Subang. Menjadi salah satu kawasan yang ditentukan sebagai kawasan industri tidak menjadikan semua angkatan kerja menjadi terserap. Selain itu juga banyak hal lain yang menarik untuk dibahas terkait angkatan kerja di Desa Cibogo, mulai dari jumlah angkatan kerja, kualitas angkatan kerja, hingga faktor yang menyebabkan kualitas angkatan kerja.

Literature Review

Tingkat Pengangguran

Tingginya tingkat pengangguran bisa disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya tingkat pendidikan. Angkatan kerja di Indonesia didominasi oleh orang-orang yang berpendidikan dasar (Adriani & Yustini, 2021; Masturnin, 2022). Proporsi angkatan kerja dengan pendidikan Sekolah Dasar ke bawah di Indonesia sebesar 44,27 persen pada tahun 2015. Proporsi tersebut jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan beberapa negara ASEAN lainnya seperti Singapura (19,8 persen), Malaysia (36,3 persen), Filipina (37,1 persen), dan Thailand (56,7 persen). Di Jawa Barat sendiri (Adam, 2017), berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat (2021), Penduduk Jawa Barat berumur 15 tahun ke atas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan dan kegiatan selama seminggu yang lalu, dengan jumlah total angkatan kerja 9.116.956 penduduk memiliki tingkat pendidikan Sekolah Dasar ke bawah dengan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 6,07 persen, 4.416.028 penduduk memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama dengan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 9,53 persen, 4.234.673 penduduk memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (Umum) dengan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 13,51 persen, 4.067.573 penduduk memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (Kejuruan) dengan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 16,71 persen, 2.908.398 penduduk memiliki tingkat pendidikan Diploma I/II/III/Akademi/Universitas dengan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 7,02 persen. Tingkat pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap kualitas angkatan kerja yang dihasilkan (lihat: <https://jabar.bps.go.id/indicator/6/91/1/penduduk-jawa-barat-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu.html>). Tingginya proporsi angkatan kerja dengan pendidikan Sekolah Dasar ke bawah membuat perkembangan produktivitas tenaga kerja Indonesia tidak secepat perkembangan tenaga kerja negara-negara ASEAN lainnya (Adam & Negara, 2015; Wibowo, 2019). Selain itu, pendidikan di luar pendidikan formal seperti pelatihan keterampilan juga merupakan hal yang penting untuk dimiliki, untuk menambah nilai “jual” angkatan kerja dalam persaingan pencarian kerja yang semakin ketat.

Diambil dari Badan Pusat Statistik, dalam proporsi yang cukup signifikan, sebesar 12,65 persen angkatan kerja dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ternyata masih banyak yang belum terserap oleh pasar kerja (berstatus penganggur) dan hanya 9,44 persen dari angkatan kerja dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang sudah bekerja (lihat: <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>). Menurut Lyu *et al.* (2019) pengangguran menjadi masalah di setiap daerah, bukan hanya di daerah pedesaan namun juga di daerah perkotaan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah ketika angkatan kerja memiliki riwayat pendidikan yang rendah dan tidak memiliki keterampilan khusus, maka kesempatan menduduki posisi dalam pekerjaan juga kebanyakan hanya sampai level dasar seperti buruh. Kualitas angkatan kerja harus lebih diperhatikan lagi untuk lebih meningkatkan kualitas kehidupan Masyarakat (Fulmer *et al.*, 2021; Palange & Dhatrik, 2021). Tidak hanya tindakan dari pemerintah yang dibutuhkan, tapi juga kesadaran masyarakat akan hal itu juga sangat penting.

Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja yaitu dari usia 15 tahun sampai 64 tahun, baik yang sudah bekerja maupun yang masih mencari pekerjaan, serta mereka yang tidak bisa bekerja karena sedang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga. Berdasarkan pengertian tersebut maka bisa disimpulkan bahwa tenaga kerja bisa dibedakan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah bagian dari penduduk yang memasuki usia kerja dan mampu untuk bekerja, baik yang sedang bekerja, belum bekerja maupun mereka yang sedang mempersiapkan untuk bekerja (Eichhorst *et al.*, 2020; Hoggeness, 2020). Sedangkan bukan angkatan kerja adalah mereka yang sudah memasuki usia 15-64 tahun namun tidak bisa melakukan pekerjaan karena sedang melakukan kegiatan yang lain, seperti mengurus rumah tangga atau melanjutkan pendidikan (Andrew *et al.*, 2022; Dvouletý, 2019). Tenaga kerja adalah penggerak perekonomian, jika diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai, kualitas pendidikan yang bagus, serta keterampilan yang dimiliki oleh setiap orangnya, tentunya pendapatan daerah akan meningkat yang berarti meningkat juga kesejahteraan masyarakatnya. Karena penduduk adalah subjek sekaligus objek dari pembangunan. Maju atau tidaknya pembangunan suatu negara tergantung pada berkualitas atau tidaknya penduduk yang berperan sebagai subjeknya, dan berhasil atau tidaknya proses pembangunan (Dwyer, 2023). Kemajuan berdampak pada penduduk itu sendiri yang merupakan objek pembangunan, jika berhasil maka kualitas kehidupan masyarakat juga akan membaik begitupun sebaliknya.

METHODS

Metode deskriptif adalah suatu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu fenomena atau kejadian dengan rinci dan sistematis. Dalam metode ini, tim pengabdian mengumpulkan data mengenai variabel-variabel yang diamati secara langsung untuk melihat gambaran sebaran kualitas angkatan kerja di lokais pelaksanaan pengabdian. Teknik pengumpulan data dalam metode deskriptif melibatkan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai suatu fenomena (Muzari *et al.*, 2022). Menurut Al-Ababneh (2020) analisis data dalam metode deskriptif menggambarkan karakteristik, hubungan, atau pola yang muncul dari data tersebut. Hasil ini menjadi dasar bagi Desa Cibogo untuk menggambarkan potensi desa dengan melihat jumlah sebaran penduduk Angkatan kerja.

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja Desa Cibogo

Tabel 1. Jumlah Penduduk dan Angkatan Kerja Desa Cibogo

Tahun	Keterangan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
2021	Jumlah Penduduk	5.313	6.137	11.450
2022	Penduduk Usia Kerja 18-56	4.035	4.933	9.028

Sumber: Pengabdian 2022

Berdasarkan data **Tabel 1** yang kami dapat dari pihak desa, setelah pendataan yang selesai pada tanggal 15 Juni 2022 lalu menyatakan bahwa terdapat 9.028 orang yang termasuk dalam usia kerja (18 sampai 56 tahun), dengan rincian 4.035 orang laki-laki dan 4.933 perempuan. Dalam data tersebut dapat terlihat

bahwa jumlah penduduk perempuan yang memasuki usia kerja lebih banyak di bandingkan dengan laki-laki. Dalam data tersebut juga dapat terlihat bahwa jumlah keseluruhan penduduk Desa Cibogo yang di data pada tahun 2021 adalah sebanyak 11.450 orang, dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 5.313 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 6.13 jiwa. Itu berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penduduk Desa Cibogo berada dalam usia produktif. Begitu juga jika dibandingkan dengan populasi per gendernya, maka baik untuk laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki penduduk usia produktif yang lebih dari setengah jumlah keseluruhan. Tentunya hal tersebut akan berdampak baik terhadap penghasilan daerah apabila dapat diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Namun jumlah tersebut akan menjadi masalah ketika pertumbuhan terus menerus tetapi lapangan pekerjaan tidak ada, maka kesejahteraan masyarakat tidak akan mengalami perbaikan. Justru akan meningkatkan tingkat kemiskinan ketika angkatan kerja tidak terserap dengan baik dan menambah jumlah pengangguran di desa tersebut.

Tabel 2. Daftar Tingkat Keterserapan Masyarakat Desa Cibogo

Tanggal	Usia Kerja Total	Usia Kerja yang Menjadi IRT	Usia kerja yang Bekerja Penuh	Usia Kerja yang Bekerja Tidak Tentu
23/05/2022	Jumlah Penduduk	5.313	6.137	384

Sumber: Pengabdian 2022

Berdasarkan data yang kami dapatkan di **Tabel 2**, pada kenyataannya tidak semua penduduk yang memasuki usia produktif bekerja. Sebagaimana data yang diambil oleh pemerintah Desa Cibogo pada tanggal 25 Mei 2022 lalu, hanya 5.762 orang penduduk yang telah memiliki pekerjaan penuh, 384 orang memiliki pekerjaan yang tidak tentu, dan 2.562 orang perempuan memilih untuk menjadi Ibu Rumah Tangga. Yang menarik di soroti adalah jumlah perempuan yang memasuki usia kerja sebanyak 4.933 orang, dan lebih dari setengahnya menjadi ibu rumah tangga. Sebagaimana yang diketahui, bahwa hingga saat ini masih beredar *mindset* yang mengatakan bahwa tugasnya perempuan adalah mengurus rumah, sehingga kesempatan perempuan untuk bekerja dan menempuh pendidikan seolah terbatas. Perempuan yang bekerja atau mengenyam pendidikan tinggi dianggap sebagai suatu hal yang menyalahi kodrat dan suatu usaha yang sia-sia, karena menurut sebagian orang, bagaimanapun perempuan akan berakhir di dapur. Kendati demikian, paradigma itu kemudian seolah dibenturkan oleh fakta di lapangan, fenomena yang terjadi di setiap kawasan industri, tidak terkecuali Desa Cibogo.

Desa Cibogo termasuk kedalam kawasan industri di Kabupaten Subang. Kawasan industri sendiri maksudnya adalah kawasan atau lahan yang menjadi tempat berdirinya pabrik dan segala sarana yang mendukung untuk melakukan proses produksi. Tentunya hal tersebut didukung oleh letak Desa Cibogo yang strategis, dengan jarak yang tidak begitu jauh dari pusat kota membuat transportasi bisa dikatakan mudah, karena setiap harinya selalu ada angkutan umum yang mengarah ke desa tersebut. Selain itu, ketersediaan lahan untuk membangun tempat produksi juga masih luas, serta keberadaan pemukiman yang tidak jauh dari tempat produksi. Di Cibogo sendiri sudah berdiri beberapa pabrik, salah satunya yang terbesar adalah PT. Taekwang. Sebagaimana yang disampaikan oleh perangkat desa setempat, bahwa keberadaan Desa Cibogo di kawasan industri memberikan manfaat tersendiri, yaitu terdapatnya kuota pekerja yang hanya bisa diisi oleh penduduk Desa Cibogo, sehingga membantu menyerap tenaga kerja yang tersedia dan mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Namun, memang sebagian besar tenaga kerja yang terserap tersebut hanyalah pada tingkat buruh, dikarenakan kurang terampilnya masyarakat sekitar juga tingkat pendidikan yang rendah. Selain itu, keberadaan pabrik juga membuat peluang usaha bagi masyarakat yang menjajakan jualannya di sekitar tempat tersebut, begitu juga bagi masyarakat yang memiliki bangunan yang dialih fungsikan menjadi kosan dan sebagainya.

Namun tetap saja, tidak semua tenaga kerja yang ada bisa terserap oleh pabrik, dan kebanyakan yang dibutuhkan adalah pekerja perempuan sehingga terdapat ketidakseimbangan dan pertukaran pekerjaan. Tidak se-ideal paradigma masyarakat, justru saat ini banyak kebalikannya, di mana para perempuan bekerja sementara laki-laki bertugas mengurus segala pekerjaan rumah. Para perempuan yang memilih menjadi IRT pun tidak hanya menjalankan tugasnya untuk mengurus rumah, namun sebagian dari mereka juga memiliki UMKM yang dijalankan dari rumah yang membantu menambah penghasilannya sehari-hari. Selain dampak positif terserapnya angkatan kerja, ada beberapa dampak negatif yang terasa juga. Yaitu beralihnya sebagian besar lahan pertanian menjadi tempat industri, membuat keadaan lingkungan terganggu bahkan tercemar serta perilaku sosial masyarakat yang berubah. Selain itu, di daerah tersebut juga sering terjadi macet apalagi ketika jam istirahat atau jam pulang pegawai pabrik, yang tentunya akan menimbulkan ketidaknyamanan tersendiri.

Faktor Kualitas Angkatan Kerja

Seperti yang diketahui bersama bahwa jumlah penduduk di Desa Cibogo sebanyak 11.450 jiwa. Adapun penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah sebanyak 9.028 jiwa. Jika melihat angka tersebut, angkatan kerja atau yang dikenal juga sebagai *labour force* merupakan bagian dari tenaga kerja yang secara nyata terlibat atau yang sedang berusaha terlibat dalam kegiatan ekonomi. Penduduk yang dikategorikan sebagai angkatan kerja adalah yang dalam satu minggu sebelumnya kegiatan utama mereka adalah bekerja (K) dan waktu minimum bekerjanya selama satu jam, serta penduduk yang sedang mencari atau yang belum bekerja (MP) pada kurun waktu satu jam dalam satu minggu sebelumnya, sehingga dapat dirumuskan persamaan identitas angkatan kerja, yakni $AK = K + MP$.

Maka, $AK = 5.762 + 384$

$AK = 6.146$

Perumusan angka angkatan kerja tersebut dikenal sebagai *labour supply* yang termasuk dalam penawaran dan ada juga istilah lain, yaitu *labour demand* untuk penduduk yang statusnya bekerja dan sekaligus termasuk ke dalam permintaan. Jadi, penduduk Desa Cibogo yang termasuk ke dalam angkatan kerja yang *labour supply* dan *labour demand* adalah sebanyak 6.146 jiwa. Berdasarkan jumlah angkatan kerja di Desa Cibogo di atas, dapat dikatakan bahwa angkatan kerja di Desa Cibogo cukup tinggi mengingat jumlah penduduk yang tidak terlalu berbeda jauh. Akan tetapi, setelah tim pengabdian melakukan survei ternyata angkatan kerja di Desa Cibogo terbilang rendah ketika tingkat pendidikan masuk ke dalam kriteria yang menjadi bahan pertimbangan. Pengembangan sumber daya manusia penting ketika pendidikan menjadi salah satu faktor yang berperan di dalamnya. Melalui pendidikan, masyarakat dapat menambah pengetahuan tentang pelaksanaan kerja yang baik dan dapat memutuskan suatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Sehingga, dapat dipahami bahwa pendidikan bukan hanya berperan dalam meningkatkan kemampuan individu secara langsung, tetapi juga menjadi pegangan atau dasar dalam mengembangkan diri (Haleem et al., 2022; Kuzminov et al., 2019). Selain itu, Febianti et al. (2023) berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin baik pula kinerja dan produktivitas yang dihasilkan. Istilah pada kasus seperti ini dikenal sebagai *the working capacity*. Pendidikan juga bisa didapatkan bukan hanya dari pendidikan formal saja, tetapi bisa didapat dari pendidikan non-formal.

Pada **Tabel 1** terdapat sebanyak 4.035 jiwa, terdapat selisih 3.598 jiwa. Begitu pula dengan angkatan kerja yang berkualitas pada penduduk perempuan adalah sebanyak 494 jiwa, jika dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja perempuan pada Tabel 1 adalah sebanyak 4.933 jiwa yang mana terdapat selisih sebanyak 4.439 jiwa. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang

signifikan pada kualitas angkatan kerja di Desa Cibogo. Jumlah tersebut dilihat dari tingkat pendidikan penduduk Desa Cibogo, Selain itu, tingkat pendidikan angkatan kerja menjadi indikator yang berperan penting dalam kualitas kinerja pada setiap tenaga kerja (Varshney & Varshney, 2020; Wijaya et al., 2021). Rendahnya kualitas angkatan kerja disebabkan oleh minimnya penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengenai produksi barang dan jasa terutama pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Desa Cibogo, sehingga daya saing dari segi kualitas maupun kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan rendah. Hal ini juga sejalan dengan Tomasik et al. (2021) yang menyebutkan bahwa penghasilan seseorang dapat meningkat dilihat melalui peningkatan pendidikannya. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin bertambah pula kemampuan tingkat penghasilan yang akan didapat. Dengan kata lain, bukan hanya pendidikan saja, namun keterampilan juga sama pentingnya bagi angkatan kerja. Walaupun kualitas dasar tenaga kerja ditekankan pada pendidikan, tetapi di lapangan kerja menekankan pada keterampilan pengembangan kompetensi, kinerja, dan produktivitas (Škrinjaric, 2022). Oleh karena itu, diperlukan kerja sama antara lembaga-lembaga tertentu dengan masyarakat. Adapun untuk meningkatkan keterampilan tiap angkatan kerja yang ada di Desa Cibogo, pemerintah desa menciptakan sebuah wadah yang dapat melatih kreativitas tiap angkatan kerja sekaligus masyarakat di sana. Dalam hal ini, Pemerintah Desa Cibogo membuat sebuah komunitas UMKM yang bernama “Sentral UKM Desaku”. Komunitas UMKM ini diharapkan menjadi peluang bagi angkatan kerja untuk melatih *skill* dan kemampuannya yang harapannya dapat memenuhi kualifikasi angkatan kerja hingga akhirnya status angkatan kerja dapat berubah menjadi masyarakat yang bekerja.

Mengingat daftar kualitas angkatan kerja pada **Tabel 3**, diketahui bahwa pendidikan dan keterampilan adalah investasi bagi masyarakat. Pendidikan adalah modal yang dapat memengaruhi pekerjaan dan penghasilan. Begitu pula dengan keterampilan yang berjalan beriringan sebagai pendukung faktor pendidikan yang menjadi investasi modal usaha.

Tabel 3 Daftar Tingkat Pendidikan Penduduk Desa Cibogo

Tahun	Jumlah Penduduk Tamat SD/Sederajat	Jumlah Penduduk Tamat SMP/Sederajat	Jumlah Penduduk Tamat SMA/Sederajat	Jumlah Penduduk Tamat S-1	Jumlah Penduduk Tamat S-2
2022	223	134	805	10	2

Sumber: Pengabdian 2022

Berdasarkan data yang ada pada **Tabel 3**, diketahui bahwa jumlah angkatan kerja tertinggi pada tahun 2022 dilihat dari tingkat pendidikannya adalah penduduk yang tamat belajar di SMA/ sederajat dengan jumlah 805 orang. Dari jumlah tersebut, penduduk Desa Cibogo dapat termasuk ke dalam tenaga kerja yang sekaligus angkatan kerja dan ketika dibedakan berdasarkan kualitasnya, 805 orang tersebut dapat terbagi ke dalam tiga jenis, yakni tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Penduduk yang memiliki keahlian atau kemampuan yang ditempuh melalui pendidikan formal dan non-formal disebut sebagai tenaga kerja terdidik (Kalenda et al., 2022). Lalu, untuk penduduk yang memiliki kompetensi dan pengalaman kerja di bidang tertentu dengan latihan secara berulang disebut sebagai tenaga kerja terlatih. Adapun untuk penduduk yang bekerja dengan mengandalkan tenaga tanpa melalui pendidikan atau pelatihan disebut sebagai tenaga kerja tidak terdidik atau terlatih, contohnya seperti kuli, buruh angkut, dan lain-lain. Mengacu pada teori tersebut, penduduk yang tamat SMA/ sederajat yang tak lain dan tak bukan adalah angkatan kerja bisa menjadi tenaga kerja yang terdidik, terlatih, maupun tidak keduanya. Hal ini yang menyebabkan jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang ada di lapangan. Dengan demikian, dapat dikatakan faktor pendidikan berhubungan erat dengan kualitas angkatan kerja di Desa Cibogo.

Discussion

Berdasarkan data yang terkumpul, Desa Cibogo memiliki potensi angkatan kerja yang cukup besar, terutama pada rentang usia produktif antara 18 hingga 56 tahun. Namun, terdapat perbedaan yang signifikan dalam kualitas angkatan kerja, terutama dilihat dari tingkat pendidikan. Meskipun jumlah angkatan kerja cukup tinggi, banyak dari mereka hanya memiliki pendidikan tingkat dasar, seperti tamat SD atau setara. Tingkat pendidikan yang rendah menjadi hambatan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan di era industri yang semakin berkembang (Jones *et al.*, 2021; Li, 2020; Stentoft *et al.*, 2021). Selain itu, terlihat bahwa sebagian besar perempuan yang memasuki usia kerja di Desa Cibogo memilih untuk menjadi ibu rumah tangga, menciptakan ketidakseimbangan dalam partisipasi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Faktor budaya dan pandangan tradisional terhadap peran gender mungkin mempengaruhi pilihan ini.

Dalam konteks kawasan industri Desa Cibogo, terlihat bahwa keberadaan pabrik, seperti PT. Taekwang, memberikan kontribusi positif terhadap penyerapan angkatan kerja dan perekonomian desa secara umum. Meskipun demikian, perlu diperhatikan bahwa mayoritas pekerja yang terserap hanya pada tingkat buruh, sementara kebutuhan akan keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi masih terus berkembang. Masyarakat perlu didorong untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan keterampilan agar dapat bersaing dalam pasar kerja yang semakin kompleks (Ellitan, 2020; Hameed & Irfan, 2019; Hang, 2021). Selain itu, dampak negatif seperti perubahan lingkungan dan kemacetan juga perlu dikelola dengan bijak untuk memastikan pembangunan ekonomi berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan penduduk yang berusia 15 sampai 64 tahun dan sudah memasuki usia kerja yang dapat dan sanggup bekerja. Tenaga kerja dikategorikan ke dalam dua jenis, yakni berdasarkan batas kerja di dalamnya ada angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Lalu, angkatan kerja diketahui sebagai penduduk dalam usia produktif baik yang sudah bekerja maupun yang masih mencari pekerjaan, serta mereka yang tidak bisa bekerja. Adapun yang bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berusia di bawah usia tenaga kerja. Selain itu, tenaga kerja dibedakan berdasarkan kualitas seperti tenaga kerja terdidik, terlatih, dan tidak terdidik maupun terlatih. Kemudian, dari hasil gambaran yang dilakukan oleh tim pengabdian diketahui bahwa faktor pendidikan saling berhubungan dengan kualitas angkatan kerja. Faktanya dapat dilihat dari penjelasan mengenai data-data yang telah dikumpulkan yang mana jumlah penduduk yang tamat belajar di SMA/ sederajat dengan jumlah 805 orang. Hal ini juga didukung dengan data kualitas angkatan kerja laki-laki sebanyak 437 orang maupun perempuan 494 orang memiliki selisih yang cukup signifikan dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang ada. Dengan demikian, kualitas angkatan kerja dalam lingkup pendidikan bergantung pada penyerapan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengenai produksi barang dan jasa terutama pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Desa Cibogo. Berdasarkan hal tersebut juga, Desa Cibogo dapat memperoleh gambaran potensi desa, utamanya berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat menjadi perhatian untuk ditingkatkan, khususnya dari sisi penyeteraan gender, penyerapan IPTEK dan pengembangan UMKM.

AUTHOR'S NOTE

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait publikasi artikel ini. Penulis menegaskan bahwa data dan isi artikel bebas dari plagiarisme.

REFERENCES

- Adam, L. (2017). Membangun daya saing tenaga kerja Indonesia melalui peningkatan produktivitas. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 11(2), 71-84.
- Adam, L., & Negara, S. D. (2015). Improving human capital through better education to support Indonesia's economic development. *Economics and Finance in Indonesia*, 61(2), 92-106.
- Adriani, D., & Yustini, T. (2021). Anticipating the demographic bonus from the perspective of human capital in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(6), 141-152.
- Al-Ababneh, M. (2020). Linking ontology, epistemology, and research methodology. *Science and Philosophy*, 8(1), 75-91.
- Andrew, A., Cattan, S., Costa Dias, M., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., ... & Sevilla, A. (2022). The gendered division of paid and domestic work under lockdown. *Fiscal Studies*, 43(4), 325-340.
- Dvouletý, O. (2019). Development of entrepreneurial activity in the Czech Republic over the years 2005-2017. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 5(3), 38-51.
- Dwyer, L. (2023). Resident well-being and sustainable tourism development: The 'capitals approach'. *Journal of Sustainable Tourism*, 31(9), 2119-2135.
- Eichhorst, W., Marx, P., & Rinne, U. (2020). Manoeuvring through the crisis: Labour market and social policies during the COVID-19 pandemic. *Intereconomics*, 55(2), 375-380.
- Ellitan, L. (2020). Competing in the era of industrial revolution 4.0 and society 5.0. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 10(1), 1-12.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 198-204.
- Fulmer, T., Reuben, D. B., Auerbach, J., Fick, D. M., Galambos, C., & Johnson, K. S. (2021). Actualizing better health and health care for older adults: Commentary describes six vital directions to improve the care and quality of life for all older Americans. *Health Affairs*, 40(2), 219-225.
- Haleem, A., Javaid, M., Qadri, M. A., & Suman, R. (2022). Understanding the role of digital technologies in education: A review. *Sustainable Operations and Computers*, 3(2), 275-285.
- Hameed, I., & Irfan, Z. (2019). Entrepreneurship education: A review of challenges, characteristics, and opportunities. *Entrepreneurship Education*, 2(1), 135-148.
- Hang, N. T. (2021). Educating and training labor force under COVID-19: Impacts to meet market demand in Vietnam during globalization and integration era. *JETT*, 12(1), 179-184.
- Heggeness, M. L. (2020). Estimating the immediate impact of the COVID-19 shock on parental attachment to the labor market and the double bind of mothers. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1053-1078.

- Jagannathan, S., Ra, S., & Maclean, R. (2019). Dominant recent trends impacting on jobs and labor markets: An overview. *International Journal of Training Research*, 17(1), 1-11.
- Jones, M. D., Hutcheson, S., & Camba, J. D. (2021). Past, present, and future barriers to digital transformation in manufacturing: A review. *Journal of Manufacturing Systems*, 60(2), 936-948.
- Kalenda, J., Vaculíková, J., & Kočvarová, I. (2022). Barriers to the participation of low-educated workers in non-formal education. *Journal of Education and Work*, 35(5), 455-469.
- Kuzminov, Y., Sorokin, P., & Froumin, I. (2019). Generic and specific skills as components of human capital: New challenges for education theory and practice. *Форсайт*, 13(2), 19-41.
- Li, L. (2020). Education supply chain in the era of Industry 4.0. *Systems Research and Behavioral Science*, 37(4), 579-592.
- Lyu, H., Dong, Z., Roobavannan, M., Kandasamy, J., & Pande, S. (2019). Rural unemployment pushes migrants to urban areas in Jiangsu Province, China. *Palgrave Communications*, 5(1), 1-12.
- Masturin, M. (2022). Contribution of vocational Madrasah Aliyah in the growth of Indonesia's Demographic Bonus. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 6(2), 415-424.
- Muzari, T., Shava, G. N., & Shonhiwa, S. (2022). Qualitative research paradigm, a key research design for educational researchers, processes and procedures: A theoretical overview. *Indiana Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(1), 14-20.
- Palange, A., & Dhattrak, P. (2021). Lean manufacturing a vital tool to enhance productivity in manufacturing. *Materials Today: Proceedings*, 46(2), 729-736.
- Škrinjarić, B. (2022). Competence-based approaches in organizational and individual context. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1-12.
- Stentoft, J., Aadsbøll Wickstrøm, K., Philipsen, K., & Haug, A. (2021). Drivers and barriers for Industry 4.0 readiness and practice: Empirical evidence from small and medium-sized manufacturers. *Production Planning & Control*, 32(10), 811-828.
- Tomasik, M. J., Helbling, L. A., & Moser, U. (2021). Educational gains of in-person vs. distance learning in primary and secondary schools: A natural experiment during the COVID-19 pandemic school closures in Switzerland. *International Journal of Psychology*, 56(4), 566-576.
- Varshney, D., & Varshney, N. K. (2020). Workforce agility and its links to emotional intelligence and workforce performance: A study of small entrepreneurial firms in India. *Global Business and Organizational Excellence*, 39(5), 35-45.
- Wibowo, M. G. (2019). Human capital relation with welfare in Indonesia and Asean countries. *Economics Development Analysis Journal*, 8(1), 81-93.
- Wijaya, A., Kasuma, J., & Darma, D. C. (2021). Labor force and economic growth based on demographic pressures, happiness, and human development: Empirical from Romania. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 8(1), 40-50.
- Zubaidi, N., Pratama, R. G., & Al-Fatih, S. (2020). Legal perspective on effectiveness of pre-work cards for Indonesian people. *Jurnal Bestuur*, 8(1), 9-18.