

**KUALITAS KETENAGAKERJAAN
MENUJU BONUS DEMOGRAFI 2030
DI KOTA PALEMBANG**

Reni Ariani
NPP. 30.0368

*Asdaf Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan
Program Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Email: reniariani501@gmail.com*

Pembimbing Skripsi: Subiyono, SH., M.Sc., PhD

ABSTRACT

Problem Statement/Background(GAP): *the high unemployment rate in Palembang City is a challenge for the government to take advantage of the demographic bonus by improving the quality of the Palembang City workforce so that they are competent and able to compete.* **Purpose:** *This study aims to determine the quality of employment towards the 2030 demographic bonus in Palembang City.* **Method:** *The research method used is qualitative research with descriptive methods and an inductive approach. Data collection techniques carried out by interviews, observation, and documentation.* **Results:** *this study shows that quality human resources and absorbed human resources are considered good because the people of Palembang City already have a Human Development Index above the average. However, on the one hand, there is the problem of unemployment which continues to increase. As for the inhibiting factors, such as inadequate job vacancies, inadequate facilities and infrastructure in the course of the program and a lack of innovation in making training programs for the workforce.* **Conclusion:** *many people in Palembang City work as casual laborers. Solving employment problems can be seen from employment opportunities by creating new job vacancies by collaborating with many companies in Palembang City so that they can increase regional income and continue to evaluate programs every year.*

Keywords: *quality, Employment, Demographic Bonus*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): *tingginya tingkat pengangguran di Kota Palembang menjadi tantangan bagi pemerintah untuk memanfaatkan bonus demografi dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja Kota Palembang sehingga memiliki kompetensi dan mampu bersaing.* **Tujuan:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas ketenagakerjaan menuju bonus demografi 2030 di Kota Palembang.* **Metode:** *Metode penelitian yang digunakan adalah*

penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil:** penelitian ini menunjukkan bahwa SDM berkualitas dan SDM yang terserap dianggap sudah baik dikarenakan penduduk Kota Palembang sudah memiliki Indeks Pembangunan Manusia diatas rata-rata Namun di satu sisi terdapat permasalahan pengangguran yang terus meningkat Pemerintah Kota Palembang harus segera mengantisipasinya. Adapun faktor penghambatnya seperti lowongan kerja yang tidak memadai, sarana dan prasarana yang belum memadai dalam jalannya program dan kurangnya inovasi dalam pembuatan program pelatihan untuk tenaga kerja. **Kesimpulan:** masyarakat Kota Palembang banyak yang bekerja sebagai buruh lepas maka Pemecahan masalah ketenagakerjaan dapat melihat dari peluang ketenagakerjaan dengan membuat lowongan kerja baru dengan menjalin kerjasama dengan banyak perusahaan di Kota Palembang sehingga dapat meningkatkan penghasilan daerah dan terus mengevaluasi program setiap tahunnya.

Kata Kunci: Kualitas, Ketenagakerjaan, Bonus Demografi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah adalah organisasi yang menjalankan wewenang atau kekuasaan secara terorganisir. Pemerintah dalam arti ini dikenal dalam negara yang menggunakan asas dekonsentrasi dan desentralisasi, contohnya Indonesia di bawah UU No. 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Salah satu urusan pemerintahan wajib yang menjadi kewenangan daerah yaitu mengenai tenaga kerja dan pengendalian penduduk. Dalam buku Prof. Ida Bagoes Mantra, Ph.D (Prof. Ida Bagoes Mantra, Ph.D, 2012) yang berjudul Demografi Umum Edisi Kedua bahwa Demografi memberikan berbagai informasi struktur dan proses penduduk dan proses penduduk pada wilayah tertentu.

kota Palembang memiliki jumlah penduduk sebanyak 1.668.164 yang tersebar di 18 kecamatan dengan rincian 835.059 penduduk berjenis kelamin laki-laki dan 833.105 penduduk berjenis kelamin perempuan. penduduk Kota Palembang menurut kelompok usia belum produktif (0-14 tahun) terdapat 437,84 ribu jiwa penduduk dengan presentase 26,24% . Kemudian, menurut kelompok usia yang dikatakan produktif (15-64) mencapai 1,13 juta jiwa penduduk dengan presentase 67,92% penduduk. Ada pula penduduk dengan kelompok usia tidak produktif (64 tahun ke atas) terdapat 97,45 ribu jiwa atau 5,84% penduduk Kota Palembang. Proyeksi penduduk kota Palembang diprediksi akan mencapai 2,5 juta di tahun 2030 dengan usia produktif mencapai 78% atau sebanyak 1,9 juta jiwa. Tingginya penduduk usia produktif mampu menjadi peluang karena untuk meningkatkan taraf pertumbuhan ekonomi negara. Oleh karena itu harus disertai dengan kebijakan yang relevan.

Dalam data BPS tentang jumlah TPT di Kota Palembang 2019-2020, terjadi peningkatan tingkat pengangguran dari tahun 2019 hingga tahun 2020. Pada tahun 2019 terdiri dari 44.337 orang laki-laki dan 17.112 perempuan sedangkan di tahun 2020 terdiri dari 54.998 orang laki-laki dan 27.773 orang perempuan. Permasalahan ketenagakerjaan yang akan menyangkut masalah

ekonomi dan kesejahteraan masyarakat yang harus segera diatasi pemerintah dalam menghadapi bonus demografi. Apabila tidak segera ditindaklanjuti maka akan menambah jumlah pengangguran yang akan semakin membludak, agar tidak terjadi bencana Bonus Demografi dimasa yang akan datang.

Oleh karena itu Pemerintah Kota Palembang pun terus berusaha meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan bagi masyarakat. Dengan meningkatkan dua hal tersebut diharapkan kondisi perekonomian Kota Palembang akan terus tumbuh, dan menyerap tenaga kerja dari masyarakat lokal yang pada akhirnya meningkatkan taraf hidup masyarakat Kota Palembang sehingga kualitas tenaga kerja juga mampu bersaing. Maka dari itu pemerintah harus terus berinovasi melalui berbagai program yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Palembang.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan kualitas ketenagakerjaan dalam menyambut era bonus demografi yang masih harus diperbaiki. Hal tersebut dapat dilihat permasalahan pengangguran yang terus meningkat hingga mencapai 84 ribu jiwa dalam data BPS dan tercatat di Disdukcapil sebesar 546 ribu jiwa belum/tidak bekerja pada tahun 2022. Meskipun angka kemiskinan pada tahun 2022 menurun sebesar 0,86 persen dari tahun sebelumnya. Kemudian pula masyarakat Kota Palembang rata-rata hanya mampu mengenyam pendidikan sampai tingkat SMA walaupun yang menempuh pendidikan perkuliahan sudah cukup banyak. Hal ini berpengaruh juga untuk kualitas tenaga kerja yang akan dihasilkan untuk kedepannya. Adapun tenaga kerja perempuan di Kota Palembang masih 20 persen yang terserap dalam pasar kerja. Faktor Penghambat dalam peningkatan kualitas Ketenagakerjaan di Kota Palembang yaitu lowongan kerja yang tidak sesuai dengan jumlah penduduk usia produktif, kurangnya anggaran dana kegiatan pelatihan bagi tenaga kerja, Kurangnya Inovasi dalam pembuatan Program Pelatihan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian ini menjadi referensi dan perbandingan yang hendak dibuat oleh peneliti saat ini. Penelitian Edzhogal Tua Frans Purba (2016), dengan judul Analisis Dampak Bonus Demografi Terhadap Ketersediaan Lapangan Kerja Di Kota Medan. Menemukan bahwa Tenaga kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ketersediaan lapangan kerja di kota Medan, dimana setiap kenaikan 1 tenaga kerja hanya membuka lapangan kerja sebesar 0,452893. Dependensi rasio berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap ketersediaan lapangan kerja di kota Medan, dimana setiap penurunan 1 dependensi rasio akan membuka lapangan kerja sebesar 4801,897. Hasil proyeksi tren pertumbuhan lapangan kerja, dapat disimpulkan bahwa proyeksi pertumbuhan lapangan kerja tahun 2015 sampai dengan tahun 2030 akan mengalami peningkatan.

Selanjutnya, Penelitian Nina Minawati Muhaenim (2021), dengan judul Bonus Demografi Jawa Barat Dan Perencanaan Pembangunan Daerah: Sudah Siapkah Jawa Barat?. Penelitian ini menunjukkan, Pemerintah Provinsi Jawa barat telah berusaha siap dengan dimasukkan

penunjang Bonus Demografi yaitu tiga kebijakan termasuk dalam prioritas pembangunan, antara lain bidang Pendidikan, Kesehatan, dan Ekonomi. Kemudian program Keluarga Berencana (KB) sebagai pengendalian laju pertumbuhan penduduk tidak dijadikan prioritas dalam pembangunan.

Yang terakhir, Penelitian Satria Aji Setiawan (2018), dengan judul Mengoptimalkan Bonus Demografi Untuk Mengurangi Tingkat Kemiskinan Di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan Indonesia harus melakukan berbagai cara untuk menghadapi Bonus Demografi dengan dilakukannya vokasi meningkatkan inovasi, kreativitas dan tenaga terampil. bertujuan untuk mendalami apa itu Bonus Demografi, dapat melihat jendela peluang atau kesempatan untuk kesejahteraan masyarakat pada Bonus Demografi, serta dapat mengembangkan kualitas masyarakat.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini ialah terdapat pada objek yang peneliti amati. Peneliti saat ini lebih berfokus pada peningkatan kualitas tenaga kerja untuk mengurangi tingkat pengangguran.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni mencaritau seberapa baik kualitas ketenagakerjaan di Kota Palembang saat ini, agar dapat dicari solusinya apabila terdapat banyak kekurangan sehingga pemerintah Kota Palembang bisa memaksimalkan bonus demografi menuju 2030.

Dalam penelitian ini pula melibatkan dua lembaga pemerintahan yakni Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Untuk itu peneliti menggunakan teori dari Savitri (2019) yang dimana terdapat 4 dimensi dengan 10 indikator yang dipil oleh peneliti. Penelitian ini juga berfokus pada peningkatan kualitas tenaga kerja melalui program pemerintah seperti program pelatihan yang disediakan lembaga pemerintahan terutama Dinas Tenaga Kerja. Diharapkan penelitian ini mampu membantu pihak berwenang agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja terutama di Kota Palembang supaya bonus demografi menjadi fenomena yang baik bagi Kota Palembang.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pemerintah Kota Palembang meningkatkan kualitas ketenagakerjaan guna menyambut era bonus demografi di tahun 2030. Dengan penelitian ini diharapkan pemerintah Kota Palembang mampu mengatasi faktor penghambat dalam peningkatan kualitas tenaga kerja di Kota Palembang dan mengevaluasi serta memperbanyak inovasi dalam program pelatihan yang disediakan untuk masyarakat atau tenaga kerja Kota Palembang.

II. METODE

Semua kegiatan dilakukan dalam mendukung suatu penelitian yang diawali dari perumusan masalah sampai dengan membuat kesimpulan ialah pengertian dari Penelitian. Penelitian sendiri

memiliki arti patokan berfikir yang dipakai peneliti untuk menentukan bagaimana bentuk penelitian tersebut dibuat dan bagaimana penelitian akan dilaksanakan. Penelitian adalah langkah-langkah untuk memecahkan permasalahan yang menggunakan suatu pendekatan dengan memakai metode ilmiah dalam upaya untuk menyelesaikan suatu masalah secara sistematis serta objektif agar dapat menyelesaikan suatu permasalahan dengan mencari data berdasarkan fakta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif untuk melihat fenomena yang terjadi di lapangan, sehingga peneliti mampu menemukan data yang bisa mendeskripsikan tentang fenomena-fenomena secara faktual, kemudian setelah data yang sudah diperoleh, peneliti melakukan menganalisa data-data yang didapat sehingga dapat mendeskripsikan fenomena yang terjadi sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan. Menggunakan metode kualitatif pendekatan induktif, peneliti dapat melakukan pengamatan dan memperoleh gambaran terhadap permasalahan terkait dengan kualitas tenaga kerja di kota Palembang menuju bonus demografi 2030. Peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam mengumpulkan data. Peneliti melakukan wawancara dengan 10 orang informan antaranya Kepala Dinas Tenaga Kerja, Sekretaris Dinas tenaga Kerja, Kepala Bidang Pelatihan dan Instruktur, Kepala Bidang Syarat Kerja Pengupahan dan PPHI, Kepala Bidang Produktivitas Tenaga Kerja serta masyarakat. Dengan menggunakan teori Savitri memaksimalkan bonus demografi dengan 4 dimensi di dalam teorinya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis mengenai kualitas ketenagakerjaan di Kota Palembang dalam rangka mengantisipasi bencana bonus demografi di tahun 2030. Dalam hal ini peneliti menggunakan teori dari Savitri (2019) yang berisi 4 dimensi yakni Sumber Daya Manusia Berkualitas, SDM yang terserap pasar kerja, tabungan pada tingkat rumah tangga dan perempuan dalam pasar kerja. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab sebagai berikut.

3.1. Situasi Kondisi Gambaran Kependudukan di Kota Palembang Sekarang Terutama Kualitas Ketenagakerjaannya dan Peluang Bonus Demografi 2030

Bonus demografi ibarat pedang bermata dua, di satu sisi menjadi potensi apabila mampu mengambil peluang-peluangnya dan di sisi lain akan menjadi boomerang yaitu beban apabila pemerintah tidak siap dengan sumberdaya manusianya. Menurut Adioetomo (Adioetomo, 2012) bonus demografi didefinisikan sebagai keuntungan ekonomis yang disebabkan oleh penurunan rasio ketergantungan sebagai hasil proses penurunan fertilitas jangka panjang dan peningkatan usia harapan hidup. Diperkirakan pada rentang waktu 2020-2045 sebagai puncaknya penduduk Indonesia akan didominasi oleh penduduk dengan usia produktif. Hal ini bisa menjadi keuntungan besar bagi Indonesia apabila dapat memanfaatkan momentum bonus demografi ini. Fenomena Bonus Demografi ini harus diimbangi dengan kematangan dalam kesiapan menghadapinya supaya tidak menjadi ancaman nantinya. Berbicara mengenai peluang maka bonus demografi dapat dimanfaatkan dengan maksimal oleh pemerintah.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Kriteria Golongan Sesuai Jenis Kelamin Tahun 2022

No	Kecamatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Lk	Pr	
1	Usia Muda 0 S.D 14 Tahun	217.284	202.751	420.035
2	Usia Produktif 15 S.D 64 Tahun	582.571	588.332	1.170.903
3	Usia Lanjut/Tua 65 S.D > 74 Tahun	52.938	60.662	113.600
Jumlah		852.793	851.745	1.704.538

Sumber: Dinas Kependudukan dan catatan Sipil, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa penduduk Kota Palembang hampir tiga perempatnya merupakan penduduk usia produktif yaitu pada kelompok umur antara 15-64 tahun sebesar 1.170.903 jiwa Kondisi ini sangat menguntungkan karena merupakan penduduk usia kerja dan sisanya seperempat penduduk Kota Palembang merupakan penduduk berusia kurang dari 15 tahun yang berjumlah 420.035 jiwa atau yang disebut juga dengan penduduk usia muda, dan 113.600 persen merupakan penduduk lanjut usia (65 tahun ke atas). Sehingga dapat dikatakan Palembang memiliki peluang dengan adanya tenaga kerja yang masih aktif dan angkatan kerja yang akan menjadi harapan ke depannya. Menurut Dr. Payaman dalam Gatningsih(Gatningsih, 2017) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang tengah bekerja, sedang mencari kerja atau sedang melaksanakan pekerjaan lainnya.

Jumlah penduduk kota Palembang di tahun 2020 berjumlah 1.668.848 juta jiwa dengan persentase usia produktif 70,02 persen atau sejumlah 1.168.691 jiwa (BPS kota Palembang: 2021) apabila dihitung rasio ketergantungan penduduk usia produktif kota Palembang telah mencapai persentase 42,79% yang sudah dikategorikan memasuki era bonus demografi. Diperkirakan bonus demografi ini akan berlangsung hingga 2045 dan puncaknya jatuh pada tahun 2030. Prediksi jumlah penduduk atau proyeksi penduduk menurut BPS Kota Palembang adalah suatu perhitungan ilmiah yang didasarkan pada asumsi dari komponen-komponen laju pertumbuhan penduduk, yaitu kelahiran, kematian dan perpindahan penduduk. Berdasarkan hasil dokumentasi dan observasi dapat diperkirakan proyeksi penduduk kota Palembang diprediksi akan mencapai 2,5 juta di tahun 2030 dengan usia produktif mencapai 78% atau sebanyak 1,9 juta jiwa.

Berbagai upaya dilakukan guna mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia seperti adanya pelatihan, pendidikan, program pertukaran dengan negara lain. Sumber Daya Manusia dapat dilihat berkualitas dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) . Kota Palembang terus berupaya

semaksimal mungkin mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga memperoleh hasil IPM Kota Palembang mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 78,72 persen dengan pertumbuhan sebanyak 0,5 persen. Sejalan dengan penyampaian dari Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang mengenai salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan adanya program BPJS Kesehatan tenaga kerja. Penerapan kebijakan Pemerintah Kota Palembang dalam mendukung pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Palembang dengan Kepesertaan bagi Pegawai Non PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang yang mengikuti Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan saat ini berjumlah 1.684 orang Pegawai Non PNSD yang berada di dalam lingkungan Pemerintah Kota Palembang dengan Program yang diikuti berupa Jaminan Kesehatan, Jaminan Kesehatan Masyarakat, dan Jaminan hari Tua (JHT). Kualitas Sumber Daya Manusia selain dari aspek kesehatan tenaga kerja di suatu daerah tersebut tentu saja juga harus mempertimbangkan aspek pendapatan. Aspek pendapatan dari tenaga kerja menjadi dasar dan semangat kerja tenaga kerja dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas yang dimilikinya.

Pemerintah Kota Palembang terus berupaya agar tingkat pengangguran di Kota Palembang semakin berkurang setiap tahunnya. Sumber Daya Manusia dalam hal ini tenaga kerja di Kota Palembang dilihat dari adanya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang menjadi indikasi seberapa banyak penduduk yang terserap pasar kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja Kota Palembang digambarkan standar dikarenakan mencapai 63,93 persen di tahun 2021 hal ini terdata dalam BPS. Penduduk Kota Palembang yang berkualitas dapat dilihat dari banyaknya penduduk yang telah memiliki pekerjaan sesuai dengan kompetensi. Pelatihan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja agar penduduk Kota Palembang memiliki kompetensi dan skill, sehingga mempermudah untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya kebanyakan masyarakat Kota Palembang tetap memperhatikan persiapan tabungan secara finansial meskipun dengan pendapatan yang tidak terlalu besar. Hal tersebut mereka anggap sebagai dana cadangan yang mereka siapkan guna kebutuhan mendesak dimasa yang akan datang. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Tenaga Kerja Perempuan yang terserap pasar kerja mencapai 20 persen dari jumlah total tenaga kerja di Kota Palembang sebanyak 510.964 Tenaga Kerja. Dari total tenaga kerja yang ada di Kota Palembang 399.860 tenaga Kerja laki-laki dan 111.104 Tenaga Kerja Perempuan. Demikian masih menunjukkan kekurangan Tenaga kerja yang terserap di pasar kerja Kota Palembang. Kota Palembang masih harus meningkatkan jumlah tenaga kerja perempuan yang mampu terserap pada pasar kerja selain mengurangi angka pengangguran. Sebagaimana persentase data pengangguran dari Badan Pusat Statistik Tahun 2023 bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut jenis kelamin rentan bulan Agustus 2022 sebesar 9.74 persen untuk perempuan dan 10.37 persen untuk laki-laki. Hal tersebut berarti pada bulan Agustus 2021 terdapat sekitar 10 orang pengangguran di Kota Palembang dari 100 Orang angkatan kerja.

3.2. Faktor-Faktor Penghambat /Kendala Yang Menjadi Penyebab Tingginya Tingkat Pengangguran di Kota Palembang

Adapun beberapa faktor penghambatan ketenagakerjaan di Kota Palembang Kota Palembang antara lain:

1. Lowongan Kerja yang tidak memadai

Dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja, serta menjamin setiap warga memperoleh pekerjaan dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil saat bekerja. Ketersediaan lapangan kerja yang relative terbatas, tidak mampu menyerap para pencari kerja yang senantiasa bertambah setiap tahun seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Akibat tidak sebandingnya ketersediaan lapangan kerja dengan jumlah angkatan kerja atau ketidak mampuan pasar kerja dalam menyerap angkatan kerja yang tersedia berdampak banyaknya angkatan kerja yang tidak dapat masuk ke pasar kerja (pengangguran).

2. Sarana dan Prasarana yang belum memadai

Program pelatihan kerja ini pasti membutuhkan sarana dan prasarana. Dijelaskan dalam pasal 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa yang berhak menyediakan pelatihan kerja adalah pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta.

3. Kurangnya Inovasi dalam pembuatan Program Pelatihan

Inovasi yang dibutuhkan dalam setiap program yang dibuat pemerintah merupakan suatu tuntutan yang harus dilakukan oleh Dinas. Hal tersebut akibat karena program pelatihan yang dibuat selalu monoton atau itu-itu saja.

3.3. Solusi Atau Pemecahan Persoalan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Era Bonus Demografi Di Kota Palembang

Pasal 12 ayat (1) Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 menyebutkan bahwa urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan non pelayanan dasar dan diselenggarakan oleh pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota salah satunya meliputi Tenaga Kerja. Tenaga Kerja menjadi salah satu tolak ukur dalam pertumbuhan perekonomian, tenaga kerja yang produktif akan menciptakan suasana perekonomian yang ideal dimana mengurangi tingkat pengangguran. Dilihat dari permasalahan ini tenaga kerja menjadi urusan wajib pemerintahan daerah yang harus diperhatikan dengan seksama dan dilakukan langkah-langkah yang tepat dalam penanganannya.

1. Untuk lowongan kerja, pemerintah Kota Palembang sedang berusaha untuk menghadirkan lowongan kerja baru. Contohnya seperti yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja yang berusaha semaksimal mungkin dalam membuka pelatihan gratis. Kemudian pula berusaha untuk menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Palembang agar tercipta lagi lowongan kerja.
2. Upaya dalam rangka mengatasi hambatan sarana dan prasarana maka Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang terus berupaya melakukan evaluasi setiap tahunnya mengenai peraturan,

fungsi-fungsi, pendanaan, mekanisme dan segala hal yang berkaitan dengan penyediaan alat penunjang pelatihan.

3. Melaksanakan pertemuan rutin guna menumbuhkan ide-ide baru yang mampu memberikan inovasi dalam hal ketenagakerjaan di Kota Palembang.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan Program ini memberikan banyak dampak positif di berbagai lapisan masyarakat dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kota Palembang, merupakan salah satu sarana pengembangan diri bagi masyarakat Palembang. Dengan laju pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi, ditakutkan tidak menguntungkan Pemerintah Kota Palembang, karena Kota Palembang masih terbilang sebagai kota yang cukup padat. Apabila pertumbuhan penduduk tidak terkendali, maka Implikasi dari hal tersebut adalah munculnya berbagai masalah sosial ekonomi seperti kemiskinan, pertumbuhan daerah kumuh, kriminalitas, dan lain sebagainya. Oleh karena itu kualitas tenaga kerja harus benar benar diperhatikan, agar tidak menjadi boomerang tersendiri nantinya. Melihat besarnya penduduk usia muda, maka hal ini harus menjadi perhatian Pemerintah Kota Palembang karena 5 tahun mendatang kelompok ini akan menjadi tenaga kerja baru, yang memerlukan skill dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai baik keterampilan maupun etos kerja dan kepribadian. Untuk memperoleh hal tersebut, diperlukan asupan gizi yang cukup, pendidikan yang memadai serta lingkungan pergaulan yang cukup, baik di rumah maupun di lingkungan masyarakat. Sehingga ketika mereka memasuki pasar kerja, mampu memperoleh peluang kerja yang tersedia. Di sisi lain pemerintah Kota Palembang harus mampu menciptakan pasar kerja yang dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan bahwa dalam program pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja masih banyak memiliki permasalahan salah satunya kurangnya sarana dan prasarana, yang membuat pelatihan tidak berjalan maksimal. Hal ini yang membuat tidak semua tenaga kerja bisa mendapatkan pelatihan kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, Kualitas Ketenagakerjaan menuju Bonus Demografi 2030 di Kota Palembang dapat disimpulkan: kualitas ketenagakerjaan di Kota Palembang sudah cukup baik. SDM berkualitas dan SDM yang terserap dianggap sudah baik dikarenakan penduduk Kota Palembang sudah memiliki Indeks Pembangunan Manusia diatas rata-rata serta telah memiliki berbagai jaminan kesehatan bagi tenaga kerja. Penduduk Kota Palembang telah terdata memiliki pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan memiliki tabungan rumah tangga namun perempuan yang terserap dalam pasar kerja masih sangat minim. Adapun faktor penghambat dalam peningkatan kualitas Ketenagakerjaan di Kota Palembang yaitu kurangnya lowongan pekerjaan, kurangnya anggaran dan kurangnya inovasi dalam pembuatan

pelatihan kerja. Upaya yang harus dilakukan pemerintah ialah membuat lowongan kerja baru untuk meminimalisasi jumlah pengangguran, kemudian mengevaluasi setiap tahun mengenai pengaturan hal-hal teknis terutama di bagian keuangan dan pendanaan anggaran.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian dilakukan pada satu OPD saja yaitu Dinas Tenaga Kerja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Savitri.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Kualitas Ketenagakerjaan menuju Bonus Demografi 2030 di Kota Palembang untuk menemukan hasil yang lebih mendalam

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Dinas Tenaga kerja Kota Palembang dan juga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adioetomo, Sri Moertiningsih dan Samosir, Omas Bulan. 2012. *Dasar-dasar Demografi. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.*
- Bagoes Mantra, Ida. 2003. *Demografi Umum*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Gatiningsih dan Eko Sutrisno. 2017. *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN.
- Mantra, I. B. 2012. *Demografi Umum Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Savitri, A. 2019. *Bonus Demografi 2030*. Semarang: Genesis.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Muhaenim, N. M. (2001). Bonus Demografi Jawa Barat Dan Perencanaan Pembangunan Daerah: Sudah Siapkah Jawa Barat?. *Jurnal Magister Ilmu Pemerintahan Unpad*, 222
- Purba, Edzhogal. "Analisis Dampak Bonus Demografi Terhadap Ketersediaan Lapangan Kerja di Kota Medan". Skripsi. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Setiawan, S. A (2018). Mengoptimalkan Bonus Demografi Untuk Mengurangi Tingkat Kemiskinan Di Indonesia. *Jurnal Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, Kementerian Keuangan*, 23