

PENGEMBANGAN DAYA GUNA TENAGA KERJA DALAM MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI 2035 DI KOTA PALEMBANG

Muhammad Idrus

NPP. 30.0357

Asdaf Kota Palembang, Sumatera Selatan

Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Email: muhammadidrs27@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Anya Risnawati SP, M. Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The development of workforce efficiency in facing the 2035 demographic dividend in Palembang City still needs to improve quality and productivity through Job Training Centers at the Manpower Office. **Purpose:** Based on this, this study aims to identify and analyze the development of workforce efficiency, inhibiting factors, and efforts made by the Department of Labor in dealing with the 2035 demographic bonus in Palembang City. **Method:** This study uses Yusuf's theory (2015: 132) regarding indicators of employee/workforce development covering 5 dimensions, namely knowledge, skills, abilities, attitudes, and personality traits. The research design used is qualitative research with descriptive methods and inductive approaches. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. **Result:** The results of this study indicate that the development of workforce efficiency in facing the 2035 demographic bonus in Palembang City is viewed from 5 dimensions where 3 namely knowledge, skills and abilities are maximized because the training carried out is technical in nature and prioritizes improving the quality and productivity of the workforce, while in terms of the dimensions of attitude (attitude) and personality traits (behaviors) have not been maximized because the training provided is in the form of training that improves the skills of the workforce and does not improve the behavior that exists in the workforce. **Conclusion:** Implementation of development In terms of efficiency of manpower in Palembang City, there are several inhibiting factors such as inadequate facilities and infrastructure, lack of budget in implementing workforce training, and lack of innovation in implementing training programs. Then the efforts made by the Palembang City Employment Service in developing the efficiency of the workforce are increasing competency-based training programs, conducting annual evaluations regarding rearranging technical matters, especially in the finance and budget funding sections, collaborating with third parties in carrying out training.

Keywords: *Development, labor, Training, Demographic Dividend*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) Pengembangan daya guna tenaga kerja dalam menghadapi bonus demografi 2035 di Kota Palembang masih perlunya peningkatan kualitas dan produktivitas melalui Balai Latihan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan. **Tujuan:** berdasarkan hal tersebut penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan daya guna tenaga kerja, faktor penghambat, dan upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam menghadapi bonus demografi 2035 di Kota Palembang. **Metode:** Penelitian ini menggunakan teori Yusuf (2015:132) mengenai indikator pengembangan karyawan/tenaga kerja meliputi 5 dimensi yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan daya guna tenaga kerja dalam menghadapi bonus demografi 2035 di Kota Palembang ditinjau dari 5 dimensi dimana 3 yakni pengetahuan (Knowledge), keterampilan (skill) dan kemampuan (abilities) sudah maksimal karena pelatihan yang dilaksanakan bersifat teknis dan lebih mengutamakan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja sedangkan ditinjau dari dimensi sikap (attitude) dan sifat-sifat kepribadian (behaviors) belum maksimal karena pelatihan yang diberikan berupa pelatihan yang meningkatkan keahlian dari tenaga kerja dan bukan meningkatkan perilaku yang ada pada diri tenaga kerja tersebut. **Kesimpulan:** Pelaksanaan pengembangan daya guna tenaga kerja di Kota Palembang terdapat beberapa faktor penghambat seperti sarana dan prasarana yang belum memadai, kurangnya anggaran dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, dan kurangnya inovasi dalam pelaksanaan program pelatihan. Kemudian upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dalam mengembangkan daya guna tenaga kerja adalah meningkatkan program pelatihan berbasis kompetensi, melakukan evaluasi setiap tahun mengenai pengaturan ulang hal-hal teknis terutama pada bagian keuangan dan pendanaan anggaran, melakukan Kerjasama dengan pihak ketiga dalam melaksanakan pelatihan.

Kata kunci: Pengembangan, Tenaga Kerja, Pelatihan, Bonus Demografi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (2) menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja merupakan komponen utama dalam perencanaan pembangunan. Apabila penduduk sudah memiliki kualitas yang baik maka salah satu syarat pembangunan adalah sumber daya manusia yang berkualitas sudah terpenuhi akan tetapi masih adanya masyarakat yang tidak memiliki pendidikan yang baik mengakibatkan kurangnya pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dalam memenuhi persyaratan dalam bekerja.

Bonus demografi adalah suatu keadaan dimana banyaknya umur produktif yang ada di suatu negara, umur produktif yang diartikan adalah masyarakat dengan umur 15– 64 tahun. Bonus demografi memberikan kerangka kegiatan yang bisa mengadvokasi kebijaksanaan, memastikan rencana penelitian, dan mengerahkan sumber energi sehingga bisa mengetahui kemampuan yang bisa menyokong memusatkan perkembangan ekonomi di suatu negara.

Tingkat pertumbuhan penduduk pada tahun 2021 dapat disimpulkan bahwa usia produktif lebih banyak dari pada usia non produktif, hal tersebut terbukti pada jumlah penduduk usia 20-29 tahun lebih banyak dari jumlah kelompok penduduk lainnya. Hal ini la yang harus dipersiapkan oleh pemerintah Kota Palembang untuk lebih memanfaatkan usia produktif ini sehingga dapat merasakan keuntungan dari bonus demografi tahun 2035 nantinya. Jumlah penduduk Kota Palembang tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah penduduk Kota Palembang 2021 berdasarkan umur

Kelompok Umur	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur (jiwa)		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0-4	81 064	76 869	157 933
5-9	78 130	74 500	152 630
10-14	65 997	62 379	128 376
15-19	64 137	61 178	125 315
20-24	70 363	68 082	138 444
25-29	72 395	69 185	141 580
30-34	69 888	67 441	137 329
35-39	67 003	64 894	131 897
40-44	59 751	58 658	118 409
45-49	53 179	55 370	108 549
50-54	46 382	49 303	95 685
55-59	38 468	42 059	80 527
60-69	31 726	34 293	66 019
65-64	23 546	25 448	48 994
70-75	12 657	15 004	27 661
75+	10 485	16 240	26 725
Jumlah	845 170	840 903	1 686 073

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Palembang 2022.

Dapat dilihat dari tabel di atas jumlah penduduk kota Palembang pada tahun 2021 sebanyak 1.689.073 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 845.170 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 840 903 jiwa. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa penduduk dengan kelompok umur 25-29 tahun laki-laki sebanyak 72.395 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 69.185 jiwa pada posisi tertinggi sehingga berjumlah 141.580 jiwa dan disusul oleh penduduk dengan kelompok umur 20-24 tahun dengan penduduk laki-laki sebanyak 70.363 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 68.082 pada posisi kedua tertinggi dengan jumlah 138.444 jiwa.

Tingkat pertumbuhan penduduk pada tahun 2021 dapat disimpulkan bahwa usia produktif lebih banyak dari pada usia non produktif, hal tersebut terbukti pada jumlah penduduk usia 20-29 tahun lebih banyak dari jumlah kelompok penduduk lainnya.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Jumlah penduduk yang relatif padat penduduk, kota Palembang telah memiliki pekerjaan tetap, tidak tetap atau tenaga kerja honorer maupun sedang mencari pekerjaan. Hal ini dapat menjadi bukti bahwa tingkat partisipasi Angkatan kerja tenaga kerja di Kota Palembang menjadi tolak ukur perkembangan tenaga kerja di kota Palembang akan tetapi hal tersebut belum tentu dapat memberikan kepuasan bagi pemerintahan kota Palembang. Jumlah Angkatan kerja dipengaruhi oleh jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan jumlah usia kerja atau struktur umur penduduk. Berikut tingkat partisipasi Angkatan kerja (TPAK) berdasarkan Pendidikan:

Tabel 1.3
Angkatan Kerja dan TPAK Menurut Ijazah/STTB Tertinggi
yang dimiliki dan Jenis Kelamin Kota Palembang Tahun 2020

Pendidikan Yang diTamatkan	Laki – laki		Perempuan		Jumlah	
	Jumlah AK	TPAK (%)	Jumlah AK	TPAK (%)	Jumlah AK	TPAK (%)
Tidak/belum tamat SD	21.288	77,39	8.917	29,43	30.205	52,26
Sekolah Dasar	88.235	86,66	65.495	50,66	153.730	66,52
SMP	71.001	66,01	48.252	37,38	119.253	50,40
SMA Umum	176.671	79,94	91.434	47,42	268.105	64,78
SMA Kejuruan	63.692	81,37	43.324	73,14	107.016	77,83
Diploma I/II/III	21.236	82,69	29.085	71,18	50.321	75,62
Universitas	63.318	86,39	47.369	71,39	110.687	79,26
Jumlah	505.441	79,58	333.876	51,53	839.317	65,41

Sumber : Badan Pusat Statistika Kota Palembang 2020

Dianalisis dari tabel diatas mengenai jenis kelamin, baik TPAK pria ataupun wanita paling tinggi pada ialah penduduk dengan Pendidikan SD serta Universitas sebesar 86, 66% serta 86, 39% sebaliknya TPAK pada Pendidikan wanita ialah pada tingkatan SMA kejuruan serta Universitas menggapai 73, 14% serta 71, 39%. Pada tahun 2020, terdapat sejumlah 1.238.081 penduduk berusia 15 tahun keatas di Kota Palembang, dimana 635.142 orang atau 49,50 persen diantaranya merupakan penduduk laki-laki dan 50,50 persen sisanya merupakan penduduk perempuan yakni sejumlah 647.939 orang. Jumlah penduduk usia kerja di seluruh Provinsi Sumatera Selatan mencapai 6.307.012 orang pada tahun 2020. Artinya, sekitar 20,43 persen tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan berada di Kota Palembang (BPS Kota Palembang tahun 2021).

Pada saat ini kota Palembang sedang banyak tenaga kerja tidak terpelajar serta berpengalaman bersumber pada survei angkatan kerja di kota Palembang. Bila perihal ini tidak ditangani oleh pemerintah kota Palembang maka akan jadi permasalahan terkini serta akan menambah tingkat pengangguran di era bonus demografi. Dapat dikatakan sebagian besar pengangguran di Kota Palembang merupakan pengangguran terdidik. Perbandingan jumlah pengangguran berpendidikan

SLTA ke atas terhadap jumlah Angkatan kerja pada kelompok tersebut dinamakan Tingkat Pengangguran Terdidik (TPTd). Dari perhitungan diperoleh TPTd Kota Palembang sebesar 7,40 persen, yang berarti dari 100 orang Angkatan kerja yang berpendidikan SLTA ke atas secara rata-rata terdapat tujuh orang yang menganggur. Berdasarkan kabupaten/kota, Kota Palembang menjadi wilayah yang memiliki TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) tertinggi di Sumatera Selatan, yakni 10,11%. Posisinya disusul Kabupaten Musi Rawas Utara dengan TPT sebesar 6,72% . hal tersebut dapat di lihat dari tabel di bawah berikut:

Tabel 1.4
Penduduk Pengangguran dan TPT Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Kota Palembang Tahun 2020

Kelompok Umur	Laki – laki		Perempuan		Total Pengangguran	TPT (%)
	Pengangguran	TPT (%)	Pengangguran	TPT (%)		
15-19	6.289	39,39	3.717	23,32	10.006	31,36
20-24	16.133	22,12	17.514	29,22	33.647	25,32
25-29	7.802	11,53	6.227	14,53	14.029	12,69
30-34	6.935	10,85	671	1,92	7.606	7,70
35-39	3.170	5,09	715	1,77	3.885	3,79
40-44	437	0,74	1.529	4,11	1.966	2,05
45-49	1.134	2,05	0	0,00	1.134	1,25
50-54	2.602	5,74	1.005	3,25	3.607	4,73
55-59	2.524	7,83	0	0,00	2.524	5,08
60-64	3.254	16,68	374	3,42	3.628	11,92
65+	314	2,70	425	5,34	739	3,78
Jumlah	50.594	10,01	32.177	9,64	82.771	9,86

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Palembang 2020

Dari tabel 1.3 diatas dapat diamati bahwa jumlah pengangguran Kota Palembang tahun 2020 sebanyak 82.771 orang terdiri dari 50.594 orang laki-laki dan 32.177 orang perempuan. TPT secara keseluruhan sebesar 9,86 % yang berarti dari 100 penduduk yang termasuk Angkatan kerja, terdapat sekitar 9 sampai 10 orang pengangguran. Dibedakan menurut jenis kelamin, TPT laki-laki lebih tinggi dari pada perempuan yaitu sebesar 10,01% dan TPT perempuan adalah sebesar 9,64 %. Dirinci bagi kalangan usia, TPT tinggi pada penduduk usia belia, adalah pada usia awal-awal penduduk mulai mencari profesi sesudah mereka menuntaskan pendidikannya.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks tenaga kerja maupun upaya dalam menghadapi tantangan bonus demografi yang akan datang. Penelitian Yuli Kartika Effendi berjudul Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintahan Provinsi Jawa Timur (Yuli Kartika Effendi, 2017), menemukan bahwa Penerapan program pelatihan di UPTPK Pasuruan merupakan dari pihak instansi sendiri (in house), instansi pendidikan luar sekolah atau instansi lain diluar instansi (ekstern), serta kerjasama

antara instansi dengan instansi pendidikan luar sekolah atau instansi lain yang melakukan program pelatihan. Pada umumnya jenis program pelatihan yang dilaksanakan merupakan pelatihan keahlian atau keterampilan yang mencakup; Menjahit, Administrasi Kantor, Mobil Mesin, Las Listrik, Sepeda Motor, Instalasi Listrik, serta Mebel. Penelitian oleh Safitri, Budi dan Wahab pada tahun 2020 menemukan bahwa Produktivitas tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kegiatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa. Berdasarkan bonus demografi penyerapan kerja dan peluang di Banjarmasin barat yaitu jumlah tenaga kerja yang cukup besar di sektor perdagangan, rumah makan, dan hotel sekitar 42,99 persen, serta sektor jasa kemasyarakatan dan lainnya sekitar 21,48 persen. (Safitri dkk, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Nova Saumana dkk dengan judul Pengaruh Bonus Demografi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Minahasa Tenggara menemukan bahwa bonus demografi berpengaruh secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Minahasa Tenggara yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan metode analisis deskriptif untuk mengkaji perkembangan perekonomian yang terjadi di Kabupaten Minahasa Tenggara khususnya mengenai Bonus Demografi, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angkatan Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi serta menggunakan analisis Statistika Inferensia dengan menggunakan model regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jumlah penduduk usia produktif berpengaruh positif signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Minahasa Tenggara. Hal ini diakibatkan semakin besar jumlah penduduk umur produktif ataupun yang sedang sanggup bekerja akan meningkatkan produksi sebagai bagian dari PDRB yang jadi referensi peningkatan pertumbuhan ekonomi suatu wilayah. Penduduk dengan umur produktif beranjak di bermacam sektor, baik sektor memproduksi barang, maupun sektor pemasaran jasa. Kemudian, Bonus Demografi, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), serta Angkatan Kerja secara Bersama – sama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Pertumbuhan Ekonomi. (Nova Saumana dkk, 2020). Penelitian selanjutnya dilaksanakan di Sumatera Barat yang berkaitan dengan hubungan antara tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi menuju era bonus demografi yang dilakukan oleh Sri Maryati dkk menunjukkan bahawa dalam upaya meraih peluang bonus demografi, maka Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Barat, Kabupaten/Kota di provinsi tersebut, serta semua pihak terkait diharapkan memfokuskan perhatian pada peningkatan penciptaan lapangan kerja dan usaha bagi penduduk usia muda karena jumlah penduduk muda relative lebih sedikit dibandingkan daerah lain. Upaya dari peningkatan lapangan usaha harus menjadi prioritas pembangunan di Sumatera Barat, hal ini tidak hanya terkait dengan upaya meraih bonus demografi, tetapi juga upaya mewujudkan peningkatan kesejahteraan bagi masyarakat di wilayah ini (Sri Maryati, 2021). Berdasarkan hasil penelitian Dheba Nur Ulma dan Aan Julia dengan judul peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja dalam Mendorong Bonus Demografi di Kecamatan Sukajadi Bandung pada tahun 2022, penulis menemukan bahwa jenis kelamin, pernikahan, disabilitas, tingkat pendidikan, umur dan kuadrat umur merupakan faktor yang berpengaruh terhadap dummy upah. Untuk mencapai keuntungan dari jendela bonus demografi, Kecamatan Sukajadi harus mengutamakan penyerapan jumlah tenaga kerja penduduk usia produktif (Ulma dan Julia, 2022).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan ditekankan pada pengembangan daya guna tenaga kerja dalam rangka menghadapi Bonus Demografi 2035 di Kota Palembang melalui pelatihan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja Palembang (BLK) Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan triangulasi yakni observasi, wawancara dan dokumentasi dan menjadikan peneliti sebagai instrument utama dalam melaksanakan penelitian (*Human Instrument*) secara induktif yang berbeda dari sebelumnya. Selain itu pengukuran/indikator dalam penelitian yang peneliti lakukan menggunakan teori dari Burhanuddin Yusuf (Yusuf, 2015:132) yang berbeda dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan atau tenaga kerja dilakukan dengan peningkatan kompetensi yang meliputi lima (5) yakni pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan sifat-sifat kepribadian (*behaviours*).

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan daya guna tenaga kerja, faktor penghambat, dan upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam menghadapi bonus demografi 2035 di Kota Palembang.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif dan menjadikan peneliti sebagai kunci utama dalam penelitian atau *human Instrument* dan menganalisis data menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2018:246) dengan langkah-langkah yakni pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*display data*) dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Pada teknik pengumpulan data menggunakan Trianggulasi yakni observasi, wawancara dan dokumentasi yang dikemukakan oleh dan untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data maka diklasifikasikan menjadi tiga tingkatan (3p) yakni *person* (orang), *place* (tempat) dan *paper* (dokumen) yang bersumber dari data primer dan data sekunder menurut Sugiyono (2018:224). Peneliti mengumpulkan data melalui observasi wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, peneliti melakukan wawancara secara mendalam terhadap 15 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan, Sub Koordinator Pelatihan dan Instruktur, Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, Kepala UPTD BLKP, JF Instruktur Pertama, dan masyarakat baik yang belum, saat dan sesudah mengikuti program pelatihan di BLKP Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang masing-masing 3 orang). Adapun analisisnya menggunakan teori pengembangan karyawan/tenaga kerja dari Burhannudin Yusuf yang menyatakan bahwa pengembangan dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan sifat-sifat kepribadian (*behaviours*) dalam rangka menghadapi bonus demografi 2035 di Kota Palembang mendatang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis pengembangan daya guna tenaga kerja melalui program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dengan menggunakan pendapat dari Yusuf yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan atau tenaga kerja dilakukan dengan melakukan peningkatan dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian, kemudian peneliti melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan data yang diperlukan guna menganalisis pengembangan daya guna tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut:

3.1. Pengembangan Daya Guna Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2035 di Kota Palembang

3.1.1. Pengetahuan (*knowledge*)

Penulis melakukan observasi dilapangan, wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan mengambil dokumentasi kegiatan pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang mengenai pengembangan daya guna tenaga kerja dengan indikator pengetahuan yang dapat dilihat bahwa tingkat pengetahuan tenaga kerja dari fasilitas pendidikan yang ada di Kota Palembang sebagai berikut:

Tabel 1.

Fasilitas Pendidikan Berdasarkan Kecamatan di Kota Palembang Tahun 2021

NO	Kecamatan	SD		SMP		SMA		SMK		TOTAL
		N	S	N	S	N	S	N	S	
1	Ilir Barat I	30	15	7	14	5	13	2	4	90
2	Ilir Barat II	9	8	2	8	0	5	0	8	35
3	Ilir Timur I	8	15	3	10	1	6	2	5	50
4	Ilir Timur II	13	27	2	11	1	17	1	9	82
5	Ilir Timur III	7	9	2	12	0	0	0	0	30
6	Seberang Ulu I	13	21	3	9	4	8	1	6	65
7	Seberang Ulu II	13	19	2	12	1	11	0	6	64
8	Sako	11	15	4	9	2	2	0	5	48
9	Sukarami	22	7	7	16	3	11	1	9	76
10	Kemuning	11	13	3	10	3	9	2	8	59
11	Plaju	15	17	3	15	1	9	0	6	66
12	Kertapati	27	12	3	15	1	9	0	6	58
13	Gandus	14	10	5	11	2	6	0	1	49
14	Bukit Kecil	6	9	2	6	0	3	0	0	26
15	Kalidoni	28	13	5	14	1	8	0	5	74
16	Alang Alang Lebar	9	11	4	8	1	2	0	1	36
17	Sematang Borang	4	2	2	1	0	0	0	1	10
18	Jakabaring	11	9	5	9	0	1	0	0	35
TOTAL										953

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPK) Kota Palembang, 2022

Berdasarkan data diatas menjelaskan bahwa total keseluruhan Pendidikan yang tersedia di Kota Palembang sebanyak 953 fasilitas Pendidikan yang terdiri dari SD, SMP, SMA dan SMK hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan di Kota Palembang terbilang tinggi dengan banyaknya fasilitas Pendidikan yang tersedia. Hal tersebut diketahui dari wawancara bersama Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Ibu Marlina Utary, SE pada rabu 15 february 2023 pukul 13:00 bertempat di ruang kerjanya Dinas menyatakan bahwa:

Dari hasil wawancara menjelaskan bahwa masyarakat yang baru lulus dari bangku sekolah, diploma maupun strata belum mendapatkan pekerjaan karena minimnya lapangan pekerjaan di Kota Palembang akibat dari pandemi *covid-19* yang terjadi pada 2020 sampai 2022 yang menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran yang ada di Kota Palembang. Oleh karena itu banyak dari masyarakat Kota Palembang mendaftarkan dirinya sebagai pencari kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dan didominasi oleh masyarakat yang baru lulus dari pendidikan seperti SMA/SMK, D3 dan S1.

3.1.2. Keterampilan (*skill*)

Penulis melakukan observasi, wawancara dan mengambil dokumentasi serta terjun langsung mencoba mengikuti salah satu pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Ketenagakerjaan dan di dampingin oleh JF Instruktur Pertama.

Berdasarkan wawancara diketahui bahwa pelatihan yang diadakan di tahun 2022 tersedia tujuh formasi kejuruan dengan jumlah peserta sebanyak 112 orang dan setiap kejuruan sebanyak 16 orang artinya pada tahun 2022 program pelatihan mengalami kenaikan akan tetapi belum mencapai target yang ditetapkan sebelumnya oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dan didominasi oleh masyarakat yang berjenis kelamin laki-laki hal ini juga sejalan dengan tingkat partisipasi Angkatan kerja (TPAK) yang ada di kota Palembang yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2.

Jumlah Angkatan Kerja dan TPAK menurut Ijazah dan jenis kelamin tahun 2020

Pendidikan yang diselesaikan	Laki - laki		Perempuan		Jumlah	
	Jumlah AK	TPAK (%)	Jumlah AK	TPAK (%)	Jumlah AK	TPAK (%)
SMA Umum	176.671	79,94	91.434	47,42	268.105	64,78
SMA Kejuruan	63.692	81,37	43.324	73,14	107.016	77,83
Diploma I/II/III	21.236	82,69	29.085	71,18	50.321	75,62
Universitas	63.318	86,39	47.369	71,39	110.687	79,26

Sumber : Badan Pusat Statistika (BPS) Kota Palembang 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat partisipasi Angkatan kerja laki-laki pada tahun 2020 yang berdasarkan pendidikan SMA, SMK, DI/II/III, dan universitas lebih tinggi dari pada perempuan tepatnya di jenjang universitas TPAK laki-laki sebesar 86,93 % sedangkan TPAK perempuan sebesar 71,39 % dan yang paling rendah pada jenjang SMA yakni TPAK laki-laki sebesar 79,94 % sedangkan TPAK perempuan sebesar 47,42 %. Kemudian waktu pelaksanaan pelatihan memiliki rentan waktu 1-2 minggu dengan durasi waktu berkisar 6 sampai 8 jam perhari.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa waktu dan pelaksanaan pelatihan di UPTD Kota Palembang tahun 2022 menunjukkan bahwa ada lima program pelatihan yakni pengelasan SMAW posisi 1G, teknisi instalasi listrik, teknisi sepeda motor, dan operator menjahit yang dimulai pada 29 Agustus 2022 dan pengelasan SMAW gelombang kedua dimulai pada 10 Oktober 2022 dengan jumlah peserta di setiap program pelatihan sebanyak 16 orang dan berjumlah 80 orang dengan realisasi 64 orang dikarenakan operator menjahit belum terealisasi.

3.1.3. Kemampuan (*abilities*)

Peneliti melakukan wawancara bersama Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang menyatakan bahwa kemampuan tenaga kerja di Kota Palembang saat ini dapat di katakan standar dan kemampuan ini akan meningkat seiring dengan proses pelatihan yang di ikuti oleh peserta pelatihan. Berdasarkan wawancara tersebut bahwa saat pelaksanaan program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Ketenagakerjaan, para peserta pelatihan mendapatkan keahlian dan kemampuan baru yang akan menjadi modal dan nilai jual untuk melamar pekerjaan di suatu perusahaan dan dapat bersaing dengan para karyawan baik di dalam negeri maupun diluar negeri sehingga pada saat puncak bonus Demografi tahun 2035 khususnya pemerintah Kota Palembang dapat mendapatkan dan merasakan keuntungannya.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan peneliti menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang ada di UPTD BLK Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang tahun 2022 tetap dilaksanakan dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 112 dan bertambah dari tahun sebelumnya yang hanya membuka lima program pelatihan di tahun 2021. Terjadinya penambahan jumlah peserta pelatihan ini merupakan dampak dari pandemi *covid 19* dimana angka pengangguran yang ada di Kota Palembang semakin meningkat.

3.1.4 Sikap (*attitude*)

Peneliti melakukan wawancara bersama Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang mengatakan bahwa tenaga kerja yang berkompeten tidak hanya membutuhkan *hard skill* saja yakni kemampuan dan keterampilan dalam bekerja, akan tetapi dibutuhkan juga *soft skill* yakni sikap mental yang baik yang didalamnya terdapat disiplin atau motivasi dalam bekerja.

Tabel 3.

Daftar Organisasi Pekerja di Kota Palembang 2021

Provinsi/ Kota	Serikat Pekerja				DPC / DPW				Federasi	
	Unit	L	P	J	Unit	L	P	J	Unit	Anggota (SP/SB)
Kota Palembang	15	260	113	373	2	141	24	165	1	10
Jumlah	15	260	113	373	2	141	24	165	1	10

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa serikat pekerja yang ada di Kota Palembang sebanyak 15 unit yang beranggotakan 373 orang dimana 260 orang laki-laki dan 113 orang perempuan dengan Dewan Perwakilan Cabang (DPC) dan Dewan Perwakilan Wilayah (DPW) sebanyak dua unit dengan

beranggotakan 165 orang yang terdiri dari 141 laki-laki dan 24 orang perempuan. Dimana DPC ini berfungsi untuk menyalurkan aspirasi dari para tenaga kerja dan DPW berfungsi sebagai sarana untuk menggelar pendidikan dan pelatihan (Diklat) Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan peneliti maka sikap (*attitude*) dapat dilatih baik dari dalam diri orang itu sendiri maupun bersama dengan rekan kerja. Berdasarkan data diatas bahwa tenaga kerja yang ada di kota Palembang berdasarkan peserta yang mengikuti program pelatihan memiliki sikap (*attitude*) yang dapat dikatakan baik dengan menunjukkan kedisiplinan, motivasi yang tinggi dan sikap totalitas selama mengikuti pelatihan di UPTD BLK Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa pada saat proses pelatihan di UPTD BLK Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dapat dikategorikan berhasil, hal tersebut dapat dilihat dari kedisiplinan berupa ketepatan waktu tenaga kerja baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mengikuti program pelatihan dan jika tenaga kerja di Kota Palembang selain memiliki keterampilan juga harus memiliki sifat yang dapat membantunya dalam bekerja sehingga pada puncak bonus Demografi 2035 khususnya di Kota Palembang.

3.1.5 Sifat-sifat Kepribadian (*behaviours*)

Sifat-sifat kepribadian (*behaviors*) ini dapat membantu proses seleksi tenaga kerja, menyesuaikan bidang pekerjaan yang dilakoni tenaga kerja dan memandu keputusan pengembangan karier. Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa para peserta program pelatihan di BLK Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ini menunjukkan sifat-sifat yang baik selama proses pelatihan dan diharapkan sifat tersebut dapat terus dipertahankan dan dikembangkan di tempat mereka bekerja serta tenaga kerja mampu terus berkembang dalam hal membuka pikiran secara luas sehingga mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi di dunia kerja

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan penelitian mengenai pengembangan daya guna tenaga kerja melalui program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang berjalan dengan baik dan sebagai mana mestinya serta tertib dalam pelaksanaannya, hal tersebut sama dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuli Kartika Effendi (2017) dengan judul Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintahan Provinsi Jawa Timur menjelaskan bahwa pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja tidak hanya berfokus pada pencapaian jumlah persentase tenaga kerja yang dilatih akan tetapi terfokus juga pada tujuan program kerja yang tercapai. Hasil penelitian yang dilaksanakan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan mengutamakan tercapainya program pelatihan walaupun terjadi pengurangan peserta pelatihan untuk mengikuti pelatihan yang disediakan.

Layaknya program lainnya, pelatihan tenaga kerja ini dilakukan untuk membantu masyarakat untuk meningkatkan kompetensi sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan menghasilkan tenaga kerja yang mampu bersaing serta siap menghadapi tantangan bonus demografi kedepannya. Peningkatan kompetensi ini yang terus di lakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang guna meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Kota Palembang.

3.3. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat seperti sarana dan prasarana yang belum memadai dalam mendukung program pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang seperti pelatihan desain grafis yang belum memiliki peralatan yang menunjang maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang bekerja sama dengan pihak ketiga.

IV. KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan bahwa Pengembangan daya guna tenaga kerja melalui pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang ditinjau dari 5 (lima) dimensi dimana 3 (tiga) yakni pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*abilities*) sudah maksimal karena pelatihan yang dilaksanakan bersifat teknis dan lebih mengutamakan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja sedangkan ditinjau dari dimensi sikap (*attitude*) dan sifat-sifat kepribadian (*behaviors*) belum maksimal karena pelatihan yang diberikan berupa pelatihan yang meningkatkan keahlian dari tenaga kerja dan bukan meningkatkan perilaku yang ada pada diri tenaga kerja tersebut. Upaya Pemerintah Kota Palembang khususnya Dinas Ketenagakerjaan untuk mengatasi hambatan dalam pengembangan daya guna tenaga kerja dalam menghadapi bonus demografi 2035 di Kota Palembang dinilai belum maksimal karena pelatihan yang diberikan masih bersifat umum seperti pemberian program pelatihan kejuruan menjahit, otomotif, pengelasan, pemasangan listrik sederhana, dan desain grafis yang menyebabkan kurangnya inovasi dalam pelatihan

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pengembangan daya guna tenaga kerja dalam menghadapi bonus demografi 2035 di Kota Palembang untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

B. E-Jurnal

Effendi, Yuli Kartika (2017) Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat : e-jurnal Kependudukan dan Ketenagakerjaan.

Maryati dkk (2021) Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi di Sumatera Barat : e-jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia

Saumana, Nova (2020) Pengaruh Bonus Demografi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Minahasa Tenggara. Minahasa : e-Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah

Ulma dan Julia (2022) Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja dalam Mendorong Bonus Demografi di Kecamatan Sukajadi Bandung : e-jurnal Ketenagakerjaan

Safitri dkk (2020) Analisis Bonus Demografi Terhadap Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di Banjarmasin : e-jurnal Ketenagakerjaan

