

**EFEKTIVITAS PROGRAM MAGANG JEPANG
DALAM MENINGKATKAN PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI KABUPATEN TANAH LAUT PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Shena Widya Putri Hartono

NPP.32.0771

Asdaf Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan

Program Studi Studi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Email: shenaputrihartono@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Imelda Hutasoit, M.Kes., MA

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The research background is based on the high unemployment rate and low labor productivity in Tanah Laut Regency, despite having significant human resource potential. **Purpose:** The purpose of this research is to examine the effectiveness of the Japan Internship Program in increasing labor absorption in Tanah Laut Regency, South Kalimantan Province. **Method:** This research uses a qualitative descriptive method with an inductive approach and analysis based on the dimensions of effectiveness according to Sutrisno (2009). Data was collected through participatory observation, semi-structured interviews, and documentation. **Results:** The results show that although this program has great potential in improving the quality and absorption of labor, its implementation still faces a number of obstacles in social and cultural aspects. Family concerns include reluctance to let children work far away and communication barriers. In addition, participants also face challenges adapting to Japanese work culture and lifestyle differences. **Conclusion:** The effectiveness of the Japan Internship Program in Increasing Labor Absorption in Tanah Laut Regency has been implemented effectively. It is recommended to conduct comprehensive preparation focusing on human resource development, a support system for families, and periodic evaluations involving all stakeholders to produce program adjustments that are adaptive to changing needs and challenges.

Keywords: Effectiveness, Japanese Internship Program, Labor Absorption

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Latar belakang penelitian didasari oleh tingginya angka pengangguran dan rendahnya produktivitas tenaga kerja di daerah Kabupaten Tanah Laut, meskipun memiliki potensi sumber daya manusia yang besar. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji efektivitas Program Magang Jepang dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif dan analisis berdasarkan dimensi efektivitas menurut Sutrisno (2009). Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun program ini memiliki potensi besar dalam

meningkatkan kualitas dan penyerapan tenaga kerja, pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah kendala dalam aspek sosial maupun budaya. Kekhawatiran keluarga seperti keengganan melepas anak untuk bekerja jauh dan kendala komunikasi. Selain itu, peserta juga menghadapi tantangan adaptasi terhadap budaya kerja Jepang dan perbedaan gaya hidup. **Kesimpulan:** Efektivitas Program Magang Jepang dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tanah Laut telah dilaksanakan dengan efektif, disarankan melakukan persiapan komprehensif yang fokus pada pengembangan SDM, sistem pendampingan bagi keluarga, serta evaluasi berkala yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan untuk menghasilkan penyesuaian program yang adaptif terhadap perubahan kebutuhan dan tantangan.

Kata Kunci: Efektivitas, Program Magang Jepang, Penyerapan Tenaga Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor determinan daya saing suatu negara di kancah internasional. Indonesia, dengan populasi sekitar 277 juta jiwa pada tahun 2024 dan 68% penduduk berada pada usia produktif (15-64 tahun), memiliki potensi demografis yang signifikan (BPS, 2024). Namun, realitas menunjukkan bahwa Indonesia masih menghadapi tantangan besar dalam optimalisasi sumber daya manusianya. Produktivitas tenaga kerja Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. *Since the early 20th century, the term labour productivity is usually defined as the relationship between output and input* (Sejak awal abad ke-20, istilah produktivitas tenaga kerja biasanya didefinisikan sebagai hubungan antara output dan input) (Jarkas and Bitar dalam Adebawale & Agumba, 2023). Menurut Partanto, dkk dalam I Hutasaioit (2017) Tenaga Kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja (*working age population*) dan siap melakukan pekerjaan (Hutasaioit, 2017). Tenaga kerja merupakan keseluruhan penduduk suatu negara yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa, asalkan terdapat permintaan terhadap tenaga mereka dan mereka bersedia terlibat dalam kegiatan tersebut. (Gatiningsih & Sutrisno, 2017).

Berdasarkan laporan ILO (2024), produktivitas tenaga kerja Indonesia berada di peringkat kelima di ASEAN dengan rata-rata output per pekerja sebesar 26.328 dolar AS per tahun, jauh di bawah Singapura (131.460 dolar AS), Malaysia (55.960 dolar AS), dan Thailand (31.876 dolar AS) (Hanri & Sholihah, 2021). *Productivity is the one of the most important factor that affect overall performance of any small or medium or large construction industry* (Produktivitas adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja keseluruhan dari industry konstruksi kecil atau menengah atau besar) (Attar et al., 2012). *In construction, productivity is usually taken to mean labour productivity, that is, units of work produced per man-hour. So, here productivity is the ratio of output to labour cost or output to work hour* (Dalam konstruksi, produktivitas biasanya diartikan sebagai produktivitas tenaga kerja, yaitu unit pekerjaan yang dihasilkan per jam kerja. Jadi, produktivitas disini adalah rasio output terhadap biaya tenaga kerja atau output terhadap jam kerja) (Pitroda, 2017) Selain itu, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Agustus 2023 mencapai 5,32% atau sekitar 7,86 juta jiwa, masih di atas target pemerintah untuk mencapai TPT di bawah 4,5%-5,0% pada tahun 2025 (BPS, 2023).

Kesenjangan antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri menjadi salah satu kontributor utama permasalahan ini. Menurut survei Talentics (2023), sekitar 65%

perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan menemukan tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai kebutuhan mereka, mengindikasikan adanya mismatch antara output pendidikan/pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja. Kondisi serupa juga terjadi di tingkat daerah, termasuk di Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan. Data BPS (2023) menunjukkan bahwa meskipun TPT di Kabupaten Tanah Laut mengalami penurunan dari 4,17% (7,67 ribu jiwa) pada Agustus 2022 menjadi 3,58% (6,63 ribu jiwa) pada Agustus 2023, kabupaten ini masih menduduki posisi kelima dengan jumlah pengangguran terbanyak di Provinsi Kalimantan Selatan.

Tabel 1

NO	KABUPATEN/KOTA	JUMLAH PENGANGGURAN/MENCARI KERJA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN 2023	
		FEBRUARI	AGUSTUS
	KALIMANTAN SELATAN	85.298,00	93.576,00
1.	KOTA BANJARMASIN		22.118,00
2.	TANAH BUMBU		10.630,00
3.	KOTABARU		9.632,00
4.	BANJAR		8.433,00
5.	TANAH LAUT		6.632,00
6.	KOTA BANJARBARU		6.625,00
7.	BARITO KUALA		5.961,00
8.	TABALONG		5.052,00
9.	HULU SUNGAI UTARA		5.021,00
10.	HULU SUNGAI TENGAH		4.707,00
11.	TAPIN		3.997,00
12.	HULU SUNGAI SELATAN		2.813,00
13.	BALANGAN		1.955,00

Sumber : BPS Provinsi Kalimantan Selatan, 2023

Sebagai respons terhadap permasalahan tersebut, program pemagangan internasional menjadi salah satu strategi yang diimplementasikan. Program Magang Jepang yang diinisiasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian (DISNAKER) Kabupaten Tanah Laut sejak tahun 2023 merupakan kolaborasi antara pemerintah dengan Lembaga Pelatihan Kerja, khususnya Lembaga Pelatihan Kerja Pusat International Study Connect (LPK PISCO), Lembaga Pelatihan Kerja Indo Borneo (LPK Indo Borneo), dan Balai Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI). Pemilihan Jepang sebagai negara tujuan pemagangan didasarkan pada keunggulan budaya kerja dan produktivitas tenaga kerja Jepang yang mencapai \$81.900 per pekerja, 38% lebih tinggi dibandingkan Indonesia dengan \$26.300 per pekerja (Asian Productivity Organization, 2023). Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam hal keterampilan teknis, etos kerja, kedisiplinan, dan pengalaman internasional.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Fenomena pengangguran dan rendahnya produktivitas tenaga kerja selain terjadi di tingkat nasional, tetapi juga menjadi permasalahan di tingkat daerah. Salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Kalimantan Selatan adalah Kabupaten Tanah Laut, juga menghadapi

tantangan serupa. Meskipun terjadi penurunan TPT dari 4,17% (7,67 ribu jiwa) pada Agustus 2022 menjadi 3,58% (6,63 ribu jiwa) pada Agustus 2023, namun Kabupaten Tanah Laut masih menduduki posisi kelima dengan jumlah pengangguran terbanyak di Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya yang lebih intensif untuk mengatasi permasalahan pengangguran di daerah ini. (BPS, 2023)

Keberadaan angka pengangguran dianggap sebagai salah satu indikator yang berdampak pada kualitas sumber daya manusia, yang kemudian berimplikasi pada kapasitas produksi dan laju pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Menurut survei yang dilakukan oleh Talentics (2023), sekitar 65% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam menemukan tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini menunjukkan adanya mismatch antara output pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja.

Berbagai langkah telah diambil oleh pemerintah untuk menangani masalah pengangguran dan meningkatkan produktivitas, baik di tingkat nasional maupun daerah. Salah satu strategi yang dianggap efektif adalah program pemagangan, khususnya pemagangan ke luar negeri. Program pemagangan internasional diyakini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tidak hanya dalam hal keterampilan teknis, tetapi juga dalam hal etos kerja, kedisiplinan, dan pengalaman bekerja dalam lingkungan global.

Mengingat potensi besar Program Magang Jepang dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja, serta adanya berbagai tantangan dalam pelaksanaannya, maka diperlukan suatu kajian komprehensif mengenai perencanaan yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut dalam upaya penerapan program tersebut. Kajian ini penting untuk mengevaluasi efektivitas program, mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, serta merumuskan rekomendasi untuk pengembangan program di masa mendatang.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) maupun konteks meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Penelitian oleh Imron Natsir dengan judul Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia Dan Dampaknya Terhadap Daya Saing Dan Jiwa Kewirausahaan (Studi Kasus Program Pelatihan Kerja Pemagangan Di Jepang) mengemukakan bahwa penyelenggaraan program magang di perusahaan-perusahaan dalam dan luar negeri dipercaya dapat mengoptimalkan kompetensi dan keahlian kerja serta mempersiapkan jiwa wirausaha independen dengan kualitas tinggi sehingga berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja (Natsir, 2014). Penelitian oleh Tri Mulyani Wahyuningsih dengan judul Pengaruh Karakter Ganbaru Terhadap Etos Kerja Pada Eks-Pemagang Di Jepang mengemukakan bahwa pengalaman kerja para eks-pemagang di Jepang membawa pengaruh yang sangat besar pada kekuatan mental berwirawasta sehingga mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja. (Wahyuningsih, 2017). Penelitian oleh Nur Aini Sitepu dengan judul Efektivitas Program Pemagangan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Calon Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 2020. Menjelaskan tentang tujuan dari sebuah program pemagangan untuk ke Jepang guna mengurangi tingkatan pengangguran yang berada di Kota Medan dengan menyiapkan para pencari kerja yang berasal dari SMA, SMK, Diploma dan Sarjana meskipun minim anggaran yang diberikan oleh provinsi (Sitepu, 2020). Penelitian oleh Cristina Asreva Saragih, Sani Susanti, Mikael Togatorop, Gian Sipahutar, Lawrence Natanael dengan Judul Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Magang Ke Jepang Pada Lembaga

Pelatihan Kerja Nagano Deli Serdang. Menjelaskan bahwa tujuan program magang adalah mempersiapkan para tenaga kerja usia produktif sebanyak-banyaknya dan menambah modal peserta untuk membuka usaha di Indonesia serta memberikan kesempatan dan pengalaman bekerja di negara lain, khususnya di negara Jepang meskipun pengembangan proses pelaksanaan pelatihan belum mendapat dukungan dan bantuan dari pihak DISNAKER (Saragih, 2023) Penelitian oleh Nur Laily Azizah dengan judul Analisis Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru (Studi Pada DISNAKER Provinsi Jawa Timur). Mengemukakan bahwa sebuah program magang mempunyai tujuan dalam melatih etos kerja, meningkatkan pemahaman teknologi, memberikan dukungan dalam usaha, serta membentuk generasi muda yang berpotensi menjadi wirausahawan mandiri dan mampu membuka lapangan kerja di daerahnya masing-masing. (Azizah, 2020).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melaksanakan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, karena dapat dilihat dari lokasi penelitian sudah jelas berbeda yaitu di Dinas Tenaga Dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut, dan juga penelitian terdahulu lebih berfokus kepada aspek efektivitas program magang ke Jepang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini mengaplikasikan Teori Efektivitas dari Sutrisno (2009) untuk menganalisis sejauh mana Program Magang Jepang berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan, mulai dari tahap sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, pelatihan bahasa dan pengenalan budaya, wawancara, hingga keberangkatan yang didampingi oleh Lembaga Pelatihan Kerja. Berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan Teori Efektivitas menurut Budiani (2007) yakni, ketepatan sasaran, sosialisasi, tujuan, dan pemantauan program. Hasil penelitian ini memotret peningkatan penyerapan tenaga kerja, dinamika partisipasi masyarakat, dan hambatan serta Solusi yang dijumpai di lapangan.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis efektivitas Program Magang Jepang dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif untuk menggali secara mendalam efektivitas Program Magang Jepang dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Laut. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara naturalistik dan menyeluruh, dengan menekankan pada pemahaman terhadap konteks sosial yang kompleks. Pendekatan induktif digunakan untuk menarik kesimpulan umum dari data dan fakta yang dikumpulkan di lapangan (Abdussamad, 2021). Pendekatan ini menekankan pada ketelitian dalam mendeskripsikan fenomena yang sedang diteliti, sehingga mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kondisi atau situasi tertentu (Risnawati, 2018).

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi pelatihan dan kegiatan magang. Wawancara dilakukan kepada 13 informan kunci yang terdiri dari pejabat Dinas Tenaga Kerja, pengelola LPK, peserta program magang (yang sedang, akan, dan telah

mengikuti), serta perwakilan BP3MI. Sumber data dibagi menjadi data primer (hasil wawancara dan observasi) dan data sekunder (dokumen, foto kegiatan, dan arsip administratif program). Adapun analisis data dilakukan berdasarkan lima langkah menurut Creswell, yaitu: (1) menyiapkan dan mengorganisir data; (2) membaca keseluruhan data; (3) melakukan coding dan kategorisasi; (4) mendeskripsikan hasil dalam narasi kualitatif; dan (5) menginterpretasikan makna data untuk menjawab fokus penelitian (Creswell & Creswell, 2023). Analisis dikembangkan berdasarkan lima dimensi efektivitas menurut Sutrisno (2009): pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, pencapaian tujuan, dan perubahan nyata (Soetrisno, 2009).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Program Magang Jepang yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut memiliki efektivitas dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja, yang dianalisis melalui lima dimensi utama menurut Sutrisno (2009): pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata.

3.1 Pemahaman Program

Dimensi Efektivitas Program Magang Jepang dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang pertama yaitu pemahaman program. Pemahaman program membuat para pihak yang terlibat mampu mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan program. Sebelum masyarakat mengetahui dan memahami mengenai pelaksanaan program, maka pihak pelaksana program harus terlebih dahulu memahami pelaksanaan program, sehingga pelaksana program mampu untuk melakukan sosialisasi kepada masyarakat untuk keberhasilan program.

Indikator pertama pemahaman program yaitu mencakup pertanyaan pemahaman petugas dan masyarakat terhadap program terhadap tujuan dari adanya Program Magang Jepang, peran sebagai pelaksana Program Magang Jepang, dan informasi mengenai program, serta hal-hal yang perlu ditingkatkan untuk perkembangan program. Indikator kedua yaitu adanya peran aktif dari perangkat daerah yang mencakup pertanyaan peran aktif pemerintah dalam mensosialisasikan Program Magang Jepang dan peran aktif pemerintah dalam koordinasi dengan LPK PISCO terkait program. Indikator ketiga yaitu menyangkut rencana sosialisasi program dengan pertanyaan berapa banyak sosialisasi yang dilakukan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dan dimana saja sosialisasi terkait Program Magang Jepang dilakukan.

Tujuan utama dari Program Magang Jepang adalah untuk menjawab kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan-perusahaan di Jepang serta sebagai upaya pemerintah daerah dalam mengurangi angka pengangguran melalui penyediaan peluang kerja yang menjanjikan. Selain itu, program ini juga berperan dalam meningkatkan kompetensi peserta, khususnya dalam penguasaan bahasa Jepang dan kesiapan kerja internasional. Program ini diharapkan mampu menjadi sarana bagi generasi muda untuk mencapai kehidupan yang lebih layak melalui jalur kerja atau magang di luar negeri. Hal ini sesuai dengan pemenuhan misi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut yaitu Meningkatkan Kualitas tenaga Kerja dan Kesempatan kerja.

Perangkat daerah mempunyai peran yang strategis dalam mensukseskan program Magang Jepang. Mereka berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan calon peserta magang dengan pihak pelatihan persiapan bahasa dan budaya Jepang melalui LPK. DISNAKER menjadi awal pelaksanaan program dengan melakukan sosialisasi, pendampingan administratif, dan pelepasan peserta magang yang telah lolos seleksi.

Dapat diambil kesimpulan bahwa salah satu bentuk peran aktif perangkat daerah dalam program magang Jepang diwujudkan melalui penyelenggaraan pameran. Dalam kegiatan terbaru, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) mengambil inisiatif dengan mengundang Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Bahasa Jepang untuk berpartisipasi. Selama pameran tersebut, perwakilan dari LPK Bahasa Jepang memberikan presentasi komprehensif tentang program magang dan melakukan percakapan menggunakan Bahasa Jepang secara langsung. Pendekatan interaktif ini sengaja dilakukan sebagai strategi untuk menarik minat calon peserta terhadap program magang Jepang. Demonstrasi kemampuan berbahasa dan presentasi yang informatif ini dirancang untuk memberikan gambaran nyata tentang peluang dan manfaat yang bisa diperoleh melalui program magang Jepang, sehingga dapat mendorong lebih banyak calon peserta untuk mendaftar.

3.2 Tepat Sasaran

Tepat sasaran yaitu program yang dirancang kepada kelompok sasaran atau sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pelaksanaan program dikatakan efektif ketika ketepatan sasaran telah sesuai dengan sasaran yang ditentukan. Indikator pertama, ketepatan penentuan sasaran dari program, berfokus pada proses identifikasi dan penetapan kelompok target yang tepat berdasarkan analisis kebutuhan dan tujuan program. Hal ini mencakup kriteria pemilihan sasaran yang jelas dan relevan dengan permasalahan yang ingin diatasi.

Sasaran peserta Program Magang Jepang adalah masyarakat Kabupaten Tanah Laut yang telah menyelesaikan pendidikan tingkat SLTA, SMA, atau SMK, serta para pencari kerja yang belum melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Program ini terbuka bagi siapa saja yang memiliki minat untuk bekerja di luar negeri, khususnya mereka yang ingin memperoleh penghasilan lebih tinggi dan memperbaiki taraf hidup. Ketika ada permintaan pekerjaan oleh Jepang kepada LPK terkait bidang konstruksi, manufaktur maupun *care giver* para peserta pelatihan telah siap karena selain dilatih untuk berbahasa juga dibekali sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh LPK terkait. LPK tidak hanya membekali peserta dengan kemampuan berbahasa Jepang, tetapi juga memberikan pelatihan teknis sesuai bidang kerja yang diminati atau dibutuhkan.

Indikator kedua, realisasi sasaran pada pelaksanaan program, mengukur sejauh mana implementasi program berhasil menjangkau kelompok sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, pelaksanaan Program Magang Jepang terhadap masyarakat sasaran di Kabupaten Tanah Laut secara umum telah berjalan sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak penyelenggara. Program ini berhasil menjangkau kelompok target utama, yaitu lulusan SMA atau SLTA sederajat yang merupakan sasaran prioritas dalam peningkatan kualitas dan penyerapan tenaga kerja. Namun demikian, dalam pelaksanaannya juga ditemukan bahwa terdapat beberapa

peserta yang berasal dari luar Kabupaten Tanah Laut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun program difokuskan untuk warga lokal, namun cakupannya juga mampu menarik minat dari masyarakat luar daerah. Berdasarkan gambar Daftar Siswa dari Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang disajikan berikut :

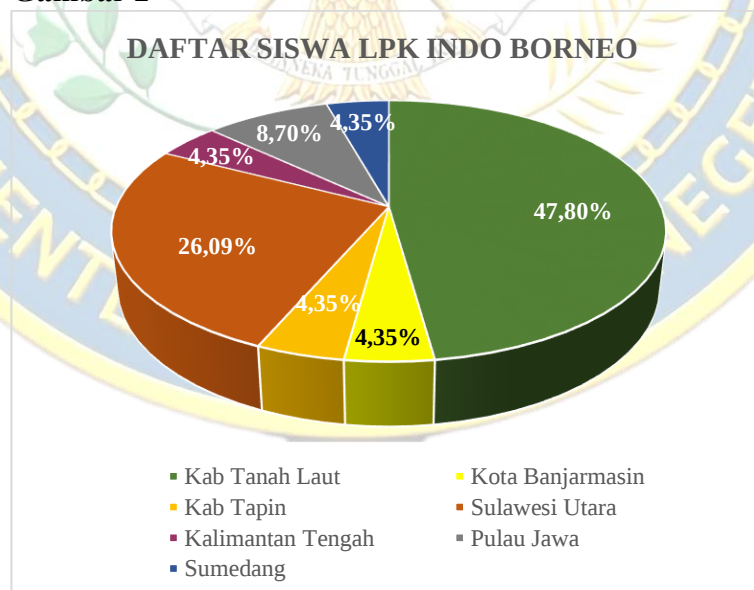
Gambar 1



Sumber : Daftar Siswa LPK PISCO 2024

Data siswa LPK PISCO yang disajikan pada diagram lingkaran pada gambar 1, menunjukkan dari total 29 siswa dapat diidentifikasi bahwa mayoritas peserta didik berasal dari Kabupaten Tanah Laut dengan jumlah 26 orang (89,65%). Selanjutnya, terdapat 2 orang peserta didik (6,9%) yang berasal dari Kabupaten Tanah Bumbu, dan 1 orang peserta didik (3,45%) berasal dari Palangka Raya. Data ini menunjukkan bahwa program LPK PISCO didominasi oleh peserta lokal dari Kabupaten Tanah Laut, dengan sedikit partisipasi dari kabupaten tetangga dan daerah luar di Kalimantan.

Gambar 2



Sumber : Daftar Siswa LPK Indo Borneo 2024

Sementara itu, LPK Indo Borneo memiliki total 23 siswa dengan distribusi asal daerah yang lebih heterogen. Dari total tersebut, 11 siswa (47,8%) berasal dari Kabupaten Tanah Laut, 6 siswa (26,09%) berasal dari Sulawesi Utara, 1 siswa (4,35%) dari Kalimantan Tengah, 1 siswa

(4,35%) dari Kota Banjarmasin, 1 siswa (4,35%) dari Kabupaten Tapin, 2 siswa (8,7%) dari Jawa (masing-masing dari Jawa Barat dan Jawa Timur), 1 siswa (4,35%) dari Sumedang.

Implementasi program untuk menjangkau kelompok sasaran juga dapat dilihat melalui sosialisasi program. Sosialisasi program dilakukan secara berkala di SMA dan SMK yang berada di Tanah Laut, selain itu dengan memanfaatkan media sosial seperti Instagram, siaran melalui whatsapp, sehingga informasi tentang program dapat tersebar luas dan merata di kalangan masyarakat sasaran.

Indikator ketiga, ketepatan sasaran dengan sasaran yang ditentukan, menilai kesesuaian antara pelaksanaan program dengan sasaran yang telah ditentukan. Keterlibatan aktif masyarakat sasaran dalam seluruh rangkaian kegiatan program menunjukkan bahwa strategi pendekatan yang digunakan tepat dan efektif. Mereka menunjukkan antusiasme tinggi dan tingkat partisipasi yang optimal dalam setiap tahapan program. *Feedback* positif yang diterima dari peserta juga mengindikasikan bahwa program ini relevan dengan kebutuhan mereka dan memberikan manfaat nyata sesuai dengan yang diharapkan.

3.3 Tepat Waktu

Tepat waktu yaitu pelaksanaan program yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang direncanakan. Dengan waktu yang sesuai maka program dapat dikatakan berjalan efektif. Dimensi tepat waktu merupakan aspek krusial dalam pelaksanaan suatu program yang menilai efektivitas penggunaan waktu dalam penyelenggaraan layanan. Indikator pertama, efisiensi waktu yang digunakan, mengukur seberapa optimal pemanfaatan alokasi waktu dalam setiap tahapan proses pelatihan. Hal ini mencakup evaluasi terhadap durasi penyelesaian tugas, ketepatan jadwal pelaksanaan aktivitas, serta kemampuan untuk meminimalisir keterlambatan atau penundaan yang tidak perlu. Tepat waktu berarti program dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan seluruh peserta magang mendapat prosedur sesuai dengan yang ditentukan pihak Jepang dan Indonesia.

Pelatihan bahasa Jepang untuk program magang dilaksanakan dalam kurun waktu 4 hingga 6 bulan. Para calon peserta akan intensif mempelajari bahasa dan budaya Jepang. Pelatihan ini sangat penting karena menjadi dasar komunikasi mereka selama berada di Jepang nantinya. Setelah menjalani pelatihan, para peserta akan mengikuti seleksi yang cukup ketat. Bagi mereka yang berhasil lolos seleksi, proses akan dilanjutkan dengan pembuatan *Certificate of Eligibility* atau CoE. Dokumen ini sangat penting karena menjadi syarat utama untuk pengajuan visa.

Indikator kedua, kesesuaian pelaksanaan pelatihan Bahasa Jepang, seleksi wawancara, hingga keberangkatan dengan Standar Operasional Pelayanan (SOP), menilai kepatuhan terhadap prosedur dan timeline yang telah ditetapkan dalam dokumen SOP. Dalam hasil wawancara dengan Bapak Soni Ferdianto selaku Sensei Bahasa Jepang LPK Indo Borneo mengatakan bahwa dalam pelatihan selalu dengan prosedur yang diberikan oleh pihak Jepang. Selain dengan pelatihan bahasa dan pengenalan budaya dalam pelaksanaannya juga melaksanakan pelatihan fisik demi menjaga kesehatan dan kebugaran peserta pelatihan dan selalu dilakukan pendokumentasian kegiatan sebagai bukti pelaksanaan pelatihan kepada pihak Jepang.

3.4 Tercapainya Tujuan

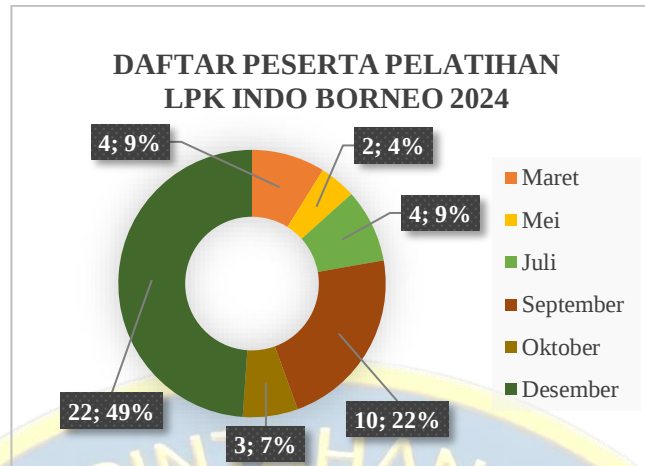
Tercapainya tujuan yaitu untuk mengetahui program yang dilaksanakan telah mencapai tujuan yang diharapkan. Jika tujuan tidak tercapai dengan baik maka program tersebut dapat dikatakan tidak efektif. Dimensi tercapainya tujuan merujuk pada sejauh mana efektivitas Program Magang Jepang dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan. Efektivitas program dapat diukur dari jumlah peserta magang yang berhasil ditempatkan di dunia kerja dimana terjadi penyerapan tenaga kerja terhadap lapangan kerja, serta dampaknya terhadap berkurangnya angka pengangguran di wilayah Kabupaten Tanah Laut. Oleh karena itu, pemahaman mengenai dimensi tercapainya tujuan menjadi sangat penting dalam menilai kontribusi nyata dari Program Magang Jepang terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Laut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di DISNAKER Kabupaten Tanah Laut melalui visi “Tanah Laut Berkemajuan, Kampiun, Relijius, Akuntabel, Dan Terunggul (Berkarakter)” dan salah satu misinya yaitu “Meningkatkan Kualitas tenaga Kerja dan Kesempatan kerja”. Dapat diketahui bahwa dengan adanya Program Magang Jepang melalui pelatihan kerja bahasa dan budaya Jepang dimana pelatihan yang komprehensif selama 4-6 bulan tidak hanya membekali peserta dengan kemampuan berbahasa, tetapi juga pemahaman mendalam tentang etika kerja, budaya organisasi, dan standar profesionalisme yang diterapkan di Jepang. Pengetahuan ini sangat berharga dan membentuk tenaga kerja yang lebih berkualitas, disiplin, teliti, dan berorientasi pada etos kerja Negara Jepang.

Para peserta yang lolos seleksi berkesempatan mengembangkan karir di luar negeri dengan standar penghasilan yang umumnya jauh lebih kompetitif dibandingkan lapangan kerja serupa di dalam negeri. Keberadaan program ini tidak hanya memberikan solusi praktis bagi permasalahan pengangguran di tingkat individu, tetapi juga membuka wawasan global dan transfer keterampilan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Tanah Laut secara bertahap.

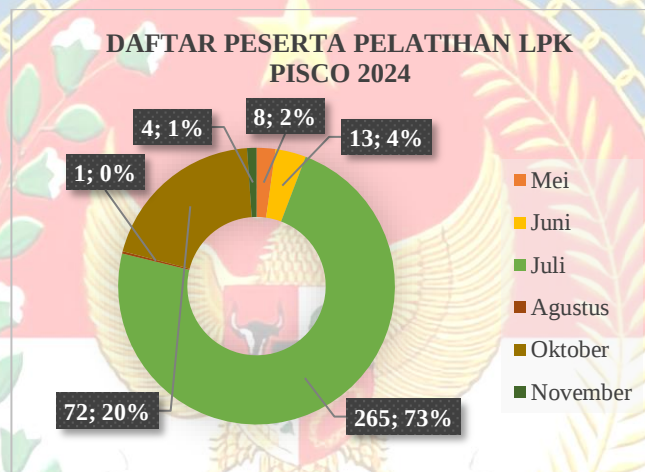
Program magang Jepang di Kabupaten Tanah Laut, meskipun dari segi jumlah peserta relatif kecil namun tetap memberikan kontribusi nyata dalam mengurangi angka pengangguran. Sebagaimana data melalui gambar berikut :

Gambar 3



*Sumber : Daftar Peserta Pelatihan
LPK Indo Borneo 2024*

Gambar 4



*Sumber : Daftar Peserta Pelatihan
LPK PISCO 2024*

Dampak statistik program ini memang tidak terlihat mencolok jika dilihat dari persentase keseluruhan ketenagakerjaan kabupaten, namun signifikansinya tidak boleh diremehkan. Bagi setiap individu peserta yang berhasil ditempatkan, program ini menjadi pintu pembuka kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja berharga, keahlian baru, dan peningkatan kesejahteraan ekonomi. Lebih dari sekadar angka dalam statistik, program magang Jepang membawa perubahan substantif dalam kehidupan para peserta dan keluarga mereka, menciptakan dampak sosial-ekonomi yang melampaui apa yang terlihat dalam data kuantitatif ketenagakerjaan.

Penulis menyimpulkan Program magang juga menghadirkan manfaat tidak langsung berupa peningkatan kualitas tenaga kerja dan pelebaran wawasan tentang standar kerja internasional, yang dalam jangka panjang dapat menstimulasi pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru. Melalui program ini, terjadi peningkatan kualitas tenaga kerja lokal yang signifikan karena para peserta memperoleh keahlian, pengetahuan, dan standar profesionalisme yang sesuai dengan tuntutan industri internasional. Atensi lingkungan kerja dan teknologi Jepang membuka wawasan masyarakat mengenai standar kerja berkualitas tinggi yang berlaku secara global.

3.5 Perubahan Nyata

Perubahan nyata merupakan efek atau dampak yang dapat dirasakan dari adanya pelaksanaan program baik sebelum maupun sesudah pelaksanaan program tersebut. Perubahan nyata dalam indikator efektivitas program yaitu seberapa jauh program dapat memberikan efek dan dampak nyata bagi seluruh pihak terkait. Perubahan nyata merupakan seberapa jauh program dapat berdampak terhadap peningkatan mindset, etos kerja, dan perilaku serta kebiasaan sehari-hari Peserta Magang. Untuk memahami sejauh mana perubahan ini terjadi, pendekatan yang tepat adalah dengan melakukan wawancara langsung kepada dua kelompok peserta: mereka yang sedang menjalani pelatihan bahasa Jepang dan mereka yang sedang program magang di Jepang.

Melalui wawancara dengan peserta yang sedang dalam tahap pelatihan dan peserta yang sedang program magang di Jepang dapat digali bagaimana ekspektasi mereka terhadap etos kerja Jepang dan apa yang telah mereka pelajari tentang budaya kerja Jepang selama pelatihan. Pertanyaan seperti "Bagaimana etos kerja yang baik dalam pekerjaan?" dan "Nilai-nilai budaya kerja Jepang apa yang kini Anda terapkan dalam kehidupan sehari-hari?" sehingga mengetahui sejauh mana perubahan yang telah mereka alami.

Bekerja dengan baik dalam etos kerja mencerminkan keterkaitan antara sikap profesional, tanggung jawab, dan hasil kerja yang optimal. Etos kerja yang baik, seperti disiplin, jujur, tangguh, dan penuh dedikasi, akan mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya secara maksimal. Ketika seseorang bekerja dengan etos kerja yang kuat, hasil pekerjaan cenderung lebih berkualitas, target lebih mudah tercapai, dan kepercayaan dari rekan kerja maupun atasan pun meningkat. Selain itu, suasana kerja menjadi lebih positif, kerja sama tim berjalan lebih lancar, dan produktivitas keseluruhan organisasi ikut terdorong. Dengan demikian, bekerja dengan baik dalam bingkai etos kerja yang baik tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga menciptakan dampak positif bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Dengan demikian, bahwa pelaksanaan Program Magang Jepang dianggap memberikan perubahan nyata kepada pesertanya dan telah menjadi kebiasaan yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan dari penelitian mengenai Efektivitas Program Magang Jepang dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja menunjukkan bahwa program ini memiliki peran strategis dalam membuka peluang kerja bagi generasi muda, terutama melalui peningkatan kompetensi, seperti penguasaan bahasa Jepang dan pemahaman budaya kerja Jepang, yang menjadi bekal penting untuk memasuki pasar kerja internasional sama halnya dengan temuan penelitian sebelumnya, dalam penelitian Imron Natsir dengan judul Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia Dan Dampaknya Terhadap Daya Saing Dan Jiwa Kewirausahaan (Studi Kasus Program Pelatihan Kerja Pemagangan Di Jepang) mengemukakan bahwa Hasil penelitian bahwa penyelenggaraan program magang di perusahaan-perusahaan dalam dan luar negeri dipercaya dapat mengoptimalkan kompetensi dan keahlian kerja. Program pemagangan merupakan pelaksanaan konsep “link and match” yaitu memastikan dunia pendidikan dan pelatihan selaras dengan kebutuhan dan terserap dalam dunia kerja. (Natsir, 2014)

Temuan ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya karena memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana program pemagangan luar negeri dapat dimanfaatkan secara optimal sebagai salah satu solusi pengentasan pengangguran dan peningkatan daya saing tenaga kerja lokal, program ini terbukti mampu menjembatani kebutuhan tenaga kerja oleh perusahaan-perusahaan di Jepang dengan ketersediaan tenaga kerja lokal yang terlatih, sehingga turut mengurangi angka pengangguran di daerah asal peserta magang. Di tengah dinamika pasar kerja global yang terus berkembang, penelitian ini memberikan dasar empiris bagi pemerintah daerah untuk merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan berbasis pada kebutuhan pasar.

Penerapan hasil penelitian ini bagi kemajuan daerah dilakukan melalui penguatan kerja sama antara pemerintah daerah, LPK, dan pihak swasta untuk memperluas akses dan informasi mengenai program magang. Pemerintah daerah juga dapat memperkuat peran mereka dalam sosialisasi dan pendampingan administratif guna memastikan keberlanjutan program berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya, yaitu dalam penelitian Nur Aini Sitepu dengan judul Efektivitas Program Pemagangan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Calon Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (Sitepu, 2020) dan penelitian oleh Cristina Asreva Saragih, dkk dengan Judul Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Magang Ke Jepang Pada Lembaga Pelatihan Kerja Nagano Deli Serdang (Saragih, 2023) yang mengemukakan bahwa dalam proses pengembangan pelaksanaan pelatihan belum mendapat dukungan dan bantuan dari pihak provinsi maupun pihak DISNAKER sendiri.

Temuan ini juga memperkuat temuan penelitian sebelumnya karena dampak bagi masyarakat tidak hanya terlihat dari peningkatan pendapatan dan kesejahteraan individu peserta magang, tetapi juga dari terbentuknya sumber daya manusia yang lebih siap dan berdaya saing tinggi, yang pada gilirannya akan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah secara lebih luas.

3.7 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penelitian ini juga secara langsung mampu mengungkapkan temuan lain berupa hambatan yang dihadapi selama proses pelaksanaan Program Magang Jepang dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Laut. Hambatan tersebut meliputi hambatan administratif yaitu ketidaksesuaian data kependudukan, lambatnya proses verifikasi oleh peserta, dan keterlibatan banyak instansi tanpa sistem terpadu menyebabkan keterlambatan dalam pengurusan dokumen penting seperti paspor, visa, dan *Certificate of Eligibility* (CoE). Hal ini berdampak langsung pada penundaan jadwal pelatihan, seleksi, dan keberangkatan peserta, serta mencerminkan rendahnya efisiensi sistem pelayanan publik daerah. Sehingga dalam hal ini diperlukan peningkatan koordinasi lintas instansi dan pendampingan intensif bagi calon peserta dalam proses pengurusan dokumen, khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, guna menyelaraskan data kependudukan peserta.

Selain itu juga ditemukan hambatan sosial seperti kekhawatiran keluarga terhadap keselamatan dan kesejahteraan peserta magang di luar negeri. Minimnya restu orang tua karena faktor jarak, keterbatasan komunikasi, serta kekhawatiran terhadap ketidakhadiran peserta dalam momen keluarga penting turut mempengaruhi minat dan dukungan masyarakat terhadap program ini. Sehingga pemerintah daerah perlu secara aktif menyelenggarakan sosialisasi terbuka dan bersifat dialogis dan memastikan bahwa Lokasi magang memenuhi standar kelayakan dan keamanan. Sosialisasi ini tidak hanya menjelaskan mekanisme dan manfaat

program, tetapi juga memberikan kepastian mengenai aspek keselamatan dan keberlanjutan program.

Temuan lain berupa hambatan budaya juga tidak dapat diabaikan. Perbedaan nilai-nilai kerja, struktur hierarki, serta gaya komunikasi antara Jepang dan Indonesia menimbulkan tantangan adaptasi bagi peserta magang. Keterbatasan kemampuan bahasa Jepang meski telah melalui pelatihan, ditambah dengan perbedaan budaya komunikasi (*high-context vs low-context*), menyulitkan peserta dalam mengekspresikan diri atau menyampaikan kendala yang mereka hadapi. Selain itu, penyesuaian terhadap lingkungan baru, makanan, cuaca, dan praktik keagamaan juga menjadi beban tambahan dalam proses adaptasi. Sehingga pelatihan peserta oleh LPK tidak hanya meliputi pengajaran bahasa Jepang, tetapi juga materi tentang budaya kerja, nilai-nilai sosial, etika, serta pembiasaan terhadap gaya hidup masyarakat Jepang. Simulasi situasi kerja dan kehidupan sehari-hari di Jepang diberikan agar peserta memiliki kesiapan adaptasi yang memadai. Latihan fisik dan penguatan mental juga menjadi bagian integral dari pelatihan guna meningkatkan ketahanan peserta dalam menghadapi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja asing.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas Program Magang Jepang dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Laut, dapat disimpulkan bahwa program ini telah dilaksanakan secara efektif. Program ini berhasil membekali peserta dengan keterampilan teknis, bahasa, serta pemahaman budaya kerja Jepang, yang berdampak pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan peluang kerja internasional. Guna meningkatkan efektivitas Program Magang Jepang, disarankan dengan mempersiapkan peserta secara menyeluruh, baik secara finansial, fisik, mental, maupun pengetahuan. Pendampingan bagi keluarga melalui peran konselor juga penting untuk mengatasi dampak psikologis. Pemerintah setempat juga seyogianya melakukan evaluasi program secara berkala agar program tetap relevan dan adaptif terhadap kebutuhan tenaga kerja dan tantangan global.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu kelurahan saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Creswell.

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 Program Magang Jepang di Kabupaten Tanah Laut untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adebowale, O.J. and Agumba, J.N. (2023), *A Scientometric Analysis And Review Of Construction Labour Productivity Research*, International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 72 No. 7, pp. 1903-1923. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2021-0505>
- Asian Productivity Organization (APO) (2023). *Asian Productivity Organization (APO) Productivity Databook (2023)*. Japan : Asian Productivity Organization. Dari <https://doi.org/10.61145/TRKP9496>
- Attar, A. A., Gupta, A. K., & Desai, D. B. (2012). *A study of various factors affecting labour productivity and methods to improve it*. IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering (IOSR-JMCE), 1(3), 11-14.
- Azizah, N. L. (2020). *Efektivitas program magang jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru*. Surabaya. 98. Dari <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/>
- Badan Pusat Statistik (BPS) (2024). *Booklet Sakernas Februari 2024*. Indonesia : Badan Pusat Statistik. Dari <https://www.bps.go.id/id>
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Selatan (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Selatan 2023*. Kalimantan Selatan : Badan Pusat Statistik. Dari <https://kalsel.bps.go.id/id>
- Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tanah Laut (2023), *Keadaan Angkatan Kerja Di Kabupaten Tanah Laut 2023*. Tanah Laut : Badan Pusat Statistik. Dari <https://tanahlautkab.bps.go.id/id>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. United States America: SAGE Publications.
- Dr. Jayeshkumar Pitroda et.al. (2017) *A Critical Literature Review of Labour Productivity in Building Construction*, International Journal of Constructive Research in Civil Engineering, 3(4), pp.76-80. DOI: <http://dx.doi.org/10.20431/2454-8693.0304007>
- Gatiningsih, & Sutrisno, E. (2017). *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Sumedang: Manajemen Pemerintahan IPDN.
- Hanri, M., & Sholihah, N. K. (2021). *Labor Market Brief - Summary*. Labor Market Brief, 2(3), 1–5. Dari https://lpem.org/labor-market-brief-volume-2-nomor-4-oktober-2021/labor_market_brief-september_2021_v4/
- Hutasoit, I. (2017). *Pengantar Ilmu Kependudukan*. Bandung: Alfabeta.
- Natsir, I. (2014). *Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia dan Dampaknya terhadap Daya Saing dan Jiwa Kewirausahaan (Studi Kasus Program Pelatihan Kerja Pemagangan di Jepang)*. Jurnal Ekonomi, 16, 131–165. Dari <https://www.researchgate.net/publication/>
- Risnawati, A. Z. A., & Cyntia. (2018). *Strategi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dalam Meningkatkan Kepemilikan Akta Perkawinan Masyarakat Suku Akit Di Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau*. Jurnal Dukcapil, 6(1), 87–104. Dari <https://ejournal.ipdn.ac.id/JKCS/article/view/373/211>
- Saragih, C. A. dkk. (2023). *Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Magang ke Jepang pada Lembaga Pelatihan Kerja Nagano Deli Serdang*. 2(7), 2023–2072. Dari

<https://journal.uny.ac.id/>

- Sitepu, N. A. (2020). *Efektivitas Program Pemagangan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Calon Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan*. 1–109. Dari <http://repository.umsu.ac.id/>
- Soetrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Adebowale, O. J., & Agumba, J. N. (2023). A scientometric analysis and review of construction labour productivity research. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(7), 1903–1923. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2021-0505>
- Attar, a a, Gupta, P. a K., & Desai, P. D. B. (2012). A Study of Various Factors Affecting Labour Productivity and Methods to Improve It . *Civil Engineering*, 11–14.
- Azizah, N. L. (2020). *Efektivitas program magang jepang dalam penciptaan lapangan kerja baru*. 98.
- Natsir, I. (2014). Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia dan Dampaknya terhadap Daya Saing dan Jiwa Kewirausahaan (Studi Kasus Program Pelatihan Kerja Pemagangan di Jepang). *Jurnal Ekonomi*, 16, 131–165.
- Pitroda, J. (2017). A Critical Literature Review of Labour Productivity in Building Construction. *International Journal of Constructive Research in Civil Engineering*, 3(4). <https://doi.org/10.20431/2454-8693.0304007>
- Saragih, C. A. dkk. (2023). *Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Magang ke Jepang pada Lembaga Pelatihan Kerja Nagano Deli Serdang*. 2(7), 2023–2072.
- Sitepu, N. A. (2020). *Efektivitas Program Pemagangan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Calon Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan*. 1–109.
- Wahyuningsih, T. M. (2017). Pengaruh Karakter Ganbaru Terhadap Etos Kerja Eks-Pemagangan. *Lite Volume 13, Nomor 1, Maret 2017*, 53(9), 21–25. <http://doi.org/10.37633/lite>