

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA MENUJU BONUS DEMOGRAFI 2030 DI KOTA PALEMBANG

Fandi Kelana
NPP.29.1253

Asal Pendaftaran Sumatera Selatan
Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Email : fandikelana9@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP) : The author focuses on the problem of the low level of labor productivity, the high unemployment rate and the anticipation of the demographic bonus in Palembang City. **Purpose :** The purpose of this study was to determine how the level of labor productivity towards the 2030 demographic bonus in Palembang City. **Method :** This study uses a qualitative descriptive with an inductive approach based on Sutrisno's theory with the techniques of collecting work environment observation data, in-depth interviews (7 informants) and documentation covering data on labor productivity at the Manpower Office of Palembang City. **Result :** The results of this research concluded that Labor productivity toward the demographic dividend 2030 in Palembang City in terms of education has been optimized with educational facilities coupled with the BPJS Employment participation program for workers who provide social security. However, it is still felt that the efforts of the Palembang City Government in providing training programs are still very minimal and the limited training programs available and do not reach the target both from participation to the programs held are still very minimal. Then in Palembang City, there were as many as 20 percent of women who were absorbed in the workforce, this was still minimal in women's participation in employment compared to men. There are several inhibiting factors such as lack of budget training program of labor productivity, incomplete training facilities and then lack of innovation training programs. **Conclusion :** The preparation of the city of Palembang in increasing labor productivity from the education sector has been maximized, but in terms of the training program, the budget is still minimal and the participants involved in the training program. And the Palembang City has not taken full advantage of the demographic bonus, seen from the low number of women who are absorbed in the labor market, only as much as 20 percent.

Keywords : Productivity , Labor, Demographic Dividend

ABSTRAK

Permasalahan/ Latar Belakang (GAP) : Penulis berfokus pada permasalahan rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja, tingginya angka pengangguran sertaantisipasi bonus demografi di Kota Palembang. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja menuju bonus demografi 2030 di Kota Palembang. **Metode :** Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif berdasarkan teori Sutrisno dengan teknik pengumpulan data observasi lingkungan kerja, wawancara mendalam (7 informan) dan dokumentasi meliputi data-data mengenai produktivitas tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. **Hasil/Temuan :** Hasil

penelitian ini disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja menuju bonus demografi 2030 di Kota Palembang dari segi pendidikan telah dikategorikan maksimal dengan banyaknya fasilitas pendidikan yang tersedia ditambah dengan adanya program keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja yang memberikan jaminan sosial. Namun masih dirasakan kurang optimal upaya dari Pemerintah Kota Palembang dalam pemberian program pelatihan dimana masih sangat minim dan terbatasnya program pelatihan yang tersedia dan tidak tercapainya target baik dari kepesertaan pelatihan hingga program yang diadakan masih sangat minim. Kemudian di Kota Palembang tercatat sebanyak 20 persen perempuan yang terserap tenaga kerja, hal tersebut masih minim tingkat partisipasi perempuan dalam ketenagakerjaan dibanding laki-laki. Pelaksanaan program peningkatan produktivitas terdapat beberapa faktor penghambat seperti kurangnya anggaran dalam program pelatihan produktivitas tenaga kerja, kurang lengkap fasilitas pelatihan hingga masih minimnya inovasi program pelatihan yang dilaksanakan. **Kesimpulan** : Persiapan Kota Palembang dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dari bidang pendidikan sudah maksimal namun dari segi program pelatihan masih minim anggaran dan peserta yang terlibat dalam program pelatihan. Serta Kota Palembang belum memanfaatkan bonus demografi dengan maksimal dilihat dari masih rendahnya perempuan yang terserap dalam pasar kerja hanya sebanyak 20 persen.

Kata Kunci : Produktivitas , Tenaga Kerja, Bonus Demografi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penduduk merupakan tombak utama dalam suatu negara, dimana penduduk menjadi salah satu acuan dalam menentukan tingkat kesejahteraan dan kemajuan suatu negara. "...Pertumbuhan penduduk merupakan resultante atau hasil dari perubahan 3 komponen demografi utama, yaitu kelahiran (fertilitas), kematian (mortalitas), dan migrasi (perpindahan penduduk)" (Marhaeni, 2018: 38).

Bonus demografi merupakan suatu kondisi dimana banyaknya usia produktif yang tersedia di suatu negara, usia produktif yang dimaksud merupakan penduduk dengan usia 15 – 64 tahun. Bonus demografi memberikan kerangka kerja yang dapat mengadvokasi kebijakan, menentukan agenda penelitian, serta memobilisasi sumber daya sehingga dapat menyadari potensi yang dapat membantu mempercepat pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Fenomena bonus demografi yang melanda berbagai negara dengan jumlah pertumbuhan penduduk yang tinggi harus dilakukan persiapan dan antisipasi agar bonus demografi ini dapat menjadi bonus yang bermanfaat bagi suatu Negara.

Hasil sensus penduduk di atas terlihat bahwa jumlah penduduk Indonesia sebanyak 270,20 juta jiwa dengan proporsi penduduk didominasi usia produktif yakni usia 15-64 tahun sebesar 70,72%. Menurut Mantra (2003: 73-74) rasio ketergantungan penduduk (*dependency ratio*) adalah rasio perbandingan antara kelompok usia produktif (15-64 tahun) dengan kelompok penduduk umur 0-14 tahun dan umur 65 tahun keatas. Faktanya hasil sensus penduduk 2020 tersebut jika dihitung berdasarkan rumus *dependency ratio* menunjukkan saat ini Indonesia telah memasuki masa bonus demografi dengan hasil 41%, dimana suatu negara dinyatakan telah memasuki masa bonus demografi apabila persentase angka ketergantungan yang ada dibawah 50% atau sama dengan 50%

Kota Palembang merupakan salah satu kota terbesar ke-13 di Indonesia berdasarkan data menurut jumlah penduduk. Kota ini memiliki predikat populasi kota terpadat nomor dua di Pulau Sumatera, dan urutan sembilan belas di Asia Tenggara. Selain itu 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

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 adalah suatu perhitungan ilmiah yang didasarkan pada asumsi dari komponen-komponen laju pertumbuhan penduduk, yaitu kelahiran, kematian dan perpindahan penduduk. Proyeksi penduduk kota Palembang diprediksi akan mencapai 2,5 juta di tahun 2030 dengan usia produktif mencapai 78% atau sebanyak 1,9 juta jiwa.

Kesempatan merasakan bonus demografi di kota Palembang merupakan suatu tantangan bagaimana strategi kota ini menghadapi fenomena bonus demografi "...Palembang juga akan memiliki jumlah penduduk sebesar 1.736.545 jiwa dengan kelompok usia produktif 70 persen dari jumlah tersebut atau sekitar 1.215.581 ." (Yudha Pratomo: 2017). Usia produktif yang melimpah malah menjadi faktor terbesar yang menyumbang tingkat pengangguran di kota Palembang.

Pada tahun 2020 tercatat sebanyak 82.771 orang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). 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. Hal ini merupakan salah satu masalah ekonomi yang harus segera diatasi pemerintah dalam menghadapi bonus demografi.

Jumlah lulusan sekolah sebagai angkatan kerja setiap tahun semakin meningkat di kota Palembang, telah terdata sebanyak 713.690 angkatan kerja lulusan sekolah yang siap untuk bekerja di tahun 2019 (BPS :2020). Peningkatan jumlah lulusan sekolah ini tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai, ditambah lagi efek pandemi Covid-19 yang terpaksa banyak penduduk yang kehilangan pekerjaannya dengan cara PHK massal. Apabila tidak segera ditindaklanjuti maka akan menambah tingkat pengangguran.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil

Dinas Ketenagakerjaan kota Palembang telah memiliki program kerja yang tertuang dalam rencana strategis tahun 2018-2023 yaitu Menciptakan Tenaga Kerja yang Terampil Melalui Pelatihan yang Berdasarkan Kompetensi. Strategi yang dilakukan dinilai tepat dimana kota ini memiliki program kerja yang didukung dengan anggaran ditambah lagi dengan pendidikan yang berkualitas, dengan adanya kerjasama antara SMK dan universitas dengan Balai Latihan Kerja (BLK) atau berbagai tempat pelatihan lainnya. Pada kenyataannya program ini dirasa masih belum maksimal dikarenakan tujuan dari program ini hanya mampu mencetak 200 tenaga kerja terlatih setiap tahunnya. Hal ini tidak sebanding dengan jumlah penduduk kota Palembang yang mencapai 1,7 juta orang. Persentase dalam 10 tahun hanya sebesar 0,1 persen penduduk kota Palembang yang merasakan program ini, tentu saja program ini dianggap belum mampu membantu mengatasi permasalahan pengangguran. Berkaca dari hal tersebut terlihat belum adanya persiapan yang matang dari pemerintah kota Palembang dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia menuju bonus demografi 2030, dimana bonus demografi diibaratkan sebagai dua mata pisau yang sama tajam, sehingga dapat menjadi bonus demografi atau dapat menjadi bencana demografi bagi kota Palembang.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks pemberdayaan pemuda maupun konteks kegiatan membudayakan literasi masyarakat. Penelitian oleh Zakia Kemala Sari (2016) dengan judul Efektivitas Program Peningkatan Program Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan

Transmigrasi di Kota Surakarta Hasil Penelitian menunjukkan bahwa program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja sudah sesuai dengan tujuan yaitu menjadikan peserta program menjadi tenaga kerja siap pakai dan telah diterima di beberapa perusahaan untuk bekerja dan juga menjadi wirausaha. Meskipun masih ada beberapa yang sedang proses mencari pekerjaan dibuktikan dari proses monitoring melalui penerimaan laporan ataupun terjun langsung di lapangan. Penelitian Ibnu Nasrullah (2020) dengan judul Implementasi Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung ini belum berhasil diimplementasikan. Karena pada variabel isi kebijakan, kurang tersedianya sumber daya manusia berupa instruktur pelatihan, serta pada variabel lingkungan kebijakan adanya karakteristik lembaga Disnakertrans dan karakteristik pemimpinya yang cenderung hanya berupaya memperoleh pencapaian indikator kinerja. Penelitian Edzhogal Tua Frans Purba (2016), dengan judul Analisis Dampak Bonus Demografi Terhadap Ketersediaan Lapangan Kerja Di Kota Medan. Hasil Penelitian menunjukkan 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. Penelitian dari Manalu, Elpis (2014) “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah”. Hasil penelitian ini 1). Berdasarkan analisis determinan menunjukkan bahwa : a) variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah, b) variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar : 79,6 %,sedangkan sisanya sebesar : 20,4 % dijelaskan variabel lain diluar konsep penelitian ini. 2). Hasil Uji F dapat membuktikan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten Tapanuli Tengah. 3). Hasil Uji-t bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi, kepemimpinan dan disiplin secara masing-masing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas kehutanan dan perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian dari Harimisa, Margareta. (2013) “Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado. Hasil penelitian ini Hasil analisis statistik menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut sehingga dinyatakan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap signifikan produktivitas kerja. 2). Kepemimpinan dan motivasi sangat kuat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di kantor kecamatan Sario kota Manado. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan berubah bila terjadi perubahan pada kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.4. Pernyataan kebaruan ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni peningkatan produktivitas tenaga kerja menuju bonus demografi 2030 di Kota Palembang. Metode yang digunakan yaitu deskriptif

kualitatif dengan pendekatan induktif serta lokasi penelitian yang dilakukan peneliti yaitu di Kota Palembang dengan teori yang digunakan dari Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa indikator peningkatan produktivitas tenaga kerja berdasarkan dari kemampuan, meningkatnya hasil yang dicapai, pengembangan diri dan efisiensi.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Menuju Bonus Demografi 2030 di Kota Palembang.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif dimana peneliti menganalisa secara langsung dilapangan mengenai berbagai program pelatihan kerja yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kota Palembang.

Peneliti mengumpulkan data dengan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data observasi, peneliti melakukan observasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang serta Balai Latihan Kerja dengan memperhatikan lingkungan serta beragam fasilitas yang tersedia. Kemudian peneliti melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan, Kepala Bidang Produktivitas, Kepala Bidang Syarat Kerja, Kepala Seksi Pelatihan dan Instruktur, Kepala Balai latihan Kerja, serta Masyarakat yang pernah atau sedang mengikuti program pelatihan produktivitas tenaga kerja dari Dinas Ketenagakerjaan. Serta pengumpulan data dokumentasi dengan memperoleh berbagai data yang mampu mendukung peneliti dalam menyelesaikan penelitian. Adapun analisisnya menggunakan teori yang digagas oleh Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa indikator peningkatan produktivitas tenaga kerja berdasarkan dari kemampuan, meningkatnya hasil yang dicapai, pengembangan diri dan efisiensi.

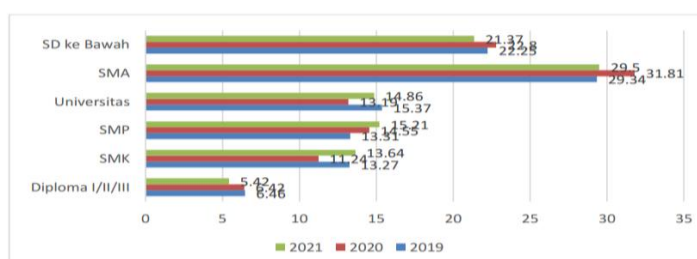
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis peningkatan produktivitas tenaga kerja menuju bonus demografi 2030 di Kota Palembang dengan menggunakan pendapat Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa indikator peningkatan produktivitas tenaga kerja berdasarkan dari kemampuan, meningkatnya hasil yang dicapai, pengembangan diri dan efisiensi. Adapun pembahasan dapat dilihat dari subbab berikut :

3.1 Kemampuan

Penyampaian terkait suatu tugas yang harus dikerjakan kepada tenaga kerja harus dilakukan dengan konsisten yang mengisyaratkan kejelasan dan kepastian perintah yang harus dilaksanakan. Hal tersebut menuntut kemampuan tenaga kerja dalam mendefinisikan segala hal yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan seorang tenaga kerja dapat dilihat dari latar belakang pendidikan dan pelatihan yang pernah dilakukannya.

Grafik 4.1 Keadaan Tenaga Kerja Kota Palembang Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2021



Sumber : Survei Angkatan Kerja Kota Palembang Agustus 2019-2021

Tabel 4.1 Data Pencari Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Kota Palembang Tahun 2021

NO	BULAN	SD		SMP		SMA/SMK		D3		S1/S2		JUMLAH		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L+P
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.	Januari	0	0	1	0	37	24	19	15	33	38	90	77	167
2.	Februari	0	0	0	0	27	15	9	13	17	23	53	51	104
3.	Maret	0	0	2	0	32	16	16	4	28	19	78	39	117
4.	April	0	0	0	0	22	14	5	9	14	7	41	30	71
5.	Mei	0	0	0	0	18	15	7	9	10	9	35	33	68
6.	Juni	0	0	0	1	30	26	6	4	17	13	53	44	97
7.	Juli	0	0	0	2	27	22	5	2	20	14	52	40	92
8.	Agustus	0	0	0	0	20	14	4	1	16	12	40	27	67
9.	September	0	0	0	0	307	28	10	6	15	11	332	45	337
10	Oktober	0	0	0	0	32	14	17	11	12	17	61	42	103
11.	November	0	0	0	1	53	31	18	9	44	23	115	64	179
12	Desember	0	0	0	0	31	25	20	13	89	45	140	83	223
Jumlah		0	0	3	4	636	244	136	96	315	231	1090	575	1665

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2022.

Pelatihan merupakan proses membentuk seseorang dari yang belum memiliki keterampilan, menjadi memiliki suatu keterampilan. Pelaksanaan pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang per tahun anggaran 2021 dibuka untuk umum secara online melalui website hal tersebut merupakan salah satu perencanaan yang telah dilakukan yang menjadikan pedoman Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 pasal 21 huruf f mengenai persiapan pegawai menyangkut perekrutan, seleksi, penempatan serta pemensiunan, pelatihan dan pengembangan.

Tabel 4.2 Data Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD BLK Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2018- 2021

NO	Kejuruan	Target Latihan Per Tahun Anggaran					Realisasi Lulus	
		Jumlah Pertemuan	Pendaftar	Jumlah Siswa			L	P
L	P			J	L	P		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Tahun 2018 Periode 1								
1	Tata Rias A	16 JP	30	0	16	16	0	16
2	Tata Rias B	16 JP	25	0	16	16	0	16
3	Menjahit Pakaian Dasar A	32 JP	20	0	16	16	0	16
4	Menjahit Pakaian Dasar B	32 JP	24	0	16	16	0	16
5	Kejuruan Mekanik Junior	48 JP	35	16	0	16	16	0
Jumlah			134	16	64	80	16	64

Tahun 2021								
1.								
1.	Pengelasan SMAW 1G	220 JP	30	15	1	16	16	0
2.	Teknisi Instalasi Listrik	260 JP	28	14	2	16	16	0
3.	Teknisi Sepeda Motor	340 JP	29	16	0	16	16	0
4.	Menjahit Pakaian Dasar	260 JP	35	0	16	16	0	16
5.	Desain Grafis	200 JP	41	7	9	16	7	9
Jumlah			163	52	28	80	55	25

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2022.

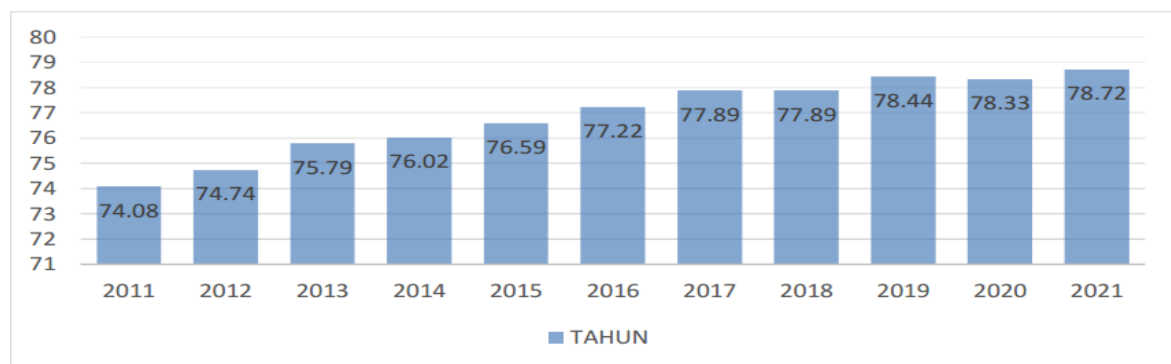
Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan di tahun 2021 hanya tersedia 5 formasi kejuruan untuk jumlah peserta sebanyak 16 orang per kejuruan. Hal tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang ditetapkan diawal oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Pelaksanaan pelatihan ini berbasis kompetensi yang keseluruhannya dilaksanakan langsung di BLK Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang kecuali untuk Kejuruan Desain Graphis masih dibantu oleh pihak ketiga dalam pelaksanaanya akibat terkendalanya peralatan.

3.2 Meningkatnya hasil yang dicapai

Pencapaian merupakan suatu hasil akhir yang didapat dari berbagai proses yang telah dilalui dan dikerjakan. Tenaga kerja dikatakan produktif dapat dilihat dari berbagai pencapaian yang telah didapatkannya baik berupa prestasi ataupun perubahan dari sikap dan disiplin serta kualitas tenaga kerja tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan hasil laporan dari absensi ketepatan waktu kedatangan siswa peserta pelatihan yang dirangkum, menunjukkan kedisiplinan yang ditanamkan dari program pelatihan ini, dimana apalagi tidak disiplin maka akan diberikan hukuman saat melaksanakan pelatihan mulai dari hukuman ringan seperti bernyanyi hingga tugas penambahan belajar di tempat pelatihan.

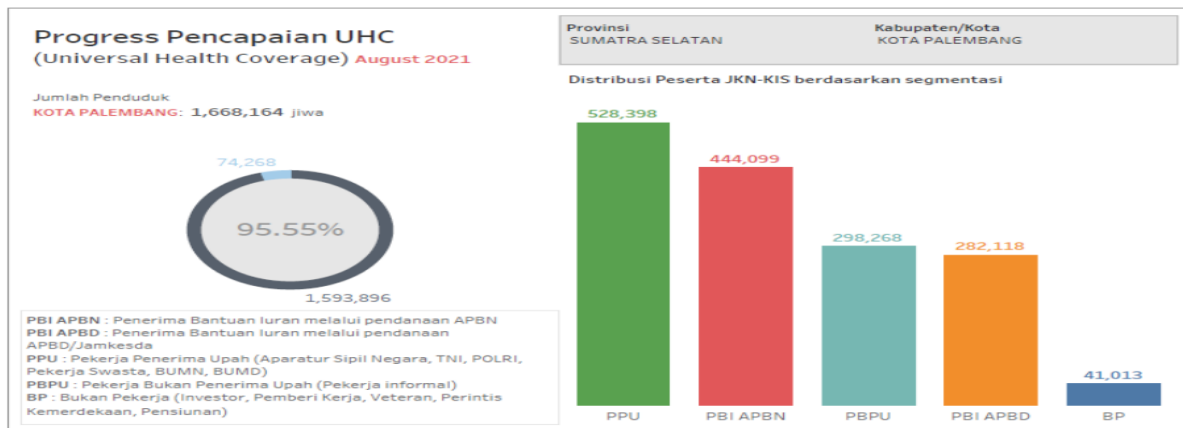
Grafik 4.2 Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Palembang Tahun 2011 – 2021



Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Palembang, 2021

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa indeks pembangunan manusia di Kota Palembang paling tinggi berada di tahun 2021 yaitu sebanyak 78,72. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kota Palembang setiap Tahunnya terus membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Pemerintah Kota Palembang terus membangun Sumber Daya Manusia sehingga mampu membantu perkembangan ekonomi di Kota Palembang.

Salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan adanya program BPJS Kesehatan tenaga kerja. Saat ini Kota Palembang mendapatkan persentase 95,42 persen kepesertaan BPJS Kesehatan berdasarkan *Universal Health Covered* (UHC) yang dijelaskan secara rinci pada gambar berikut :



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2022

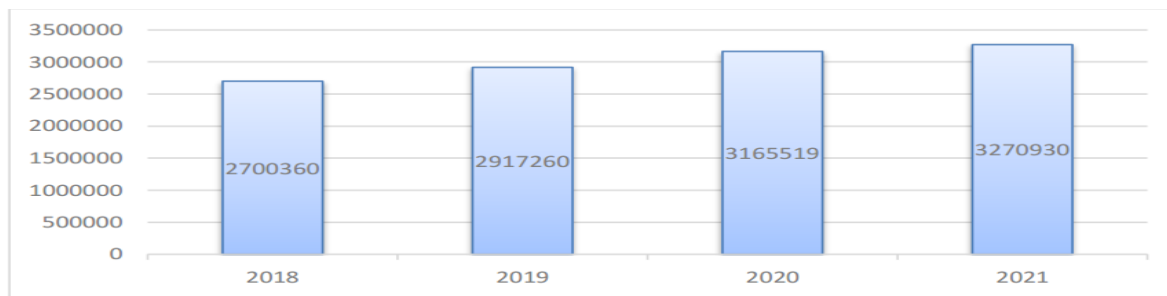
Selain dari adanya kebijakan BPJS Kesehatan bagi tenaga kerja juga ada kebijakan Pemerintah Kota Palembang dalam mendukung pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan di kota Palembang diatur dalam Peraturan Walikota Palembang Nomor : 21.4/KPTS/Disnaker/2017 Tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Non PNSD Di Lingkungan Kota Palembang. Serta Peraturan Walikota Palembang Nomor : 41 Tahun 2017 Tentang Kewajiban Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Pemberian Pelayanan Publik Tertentu Oleh Pemerintah Kota Palembang. 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). Kepesertaan BPJS di Kota Palembang berdasarkan Jumlah Perusahaan yang ada di Kota Palembang Yang Terdaftar Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang Sampai Dengan Bulan Oktober 2021 :

- Jumlah Perusahaan BUMN Dan Swasta Lainnya : 3.182
- Jumlah Tenaga Kerja BUMN : 7.394
- Jumlah Tenaga Kerja Swasta Lainnya : 278.321

Jumlah Total Tenaga Kerja BUMN Dan Swasta Lainnya 285.715 Hal tersebut 44,1 % Dari Jumlah Perusahaan Yang Terdaftar Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang. Berdasarkan data di atas Pemerintah Kota Palembang juga tetap memperhatikan jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk jaminan jangka panjang bagi tenaga kerja.

Kualitas Sumber Daya Manusia selain dari aspek kesehatan dan Jaminan 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. Pendapatan Tenaga kerja di Kota Palembang telah diatur sedemikian rupa dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 665/KPTS/DISNAKERTRANS/2019 tentang upah minimum Kota Palembang Tahun 2020. Pendapatan Tenaga kerja Kota Palembang dari setiap tahunnya terus mengalami peningkatan yang dijelaskan sebagai berikut :

Grafik 4.3 Nilai Upah Minimum(UMK) Kota Palembang 2018 – 2021



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2022

Berdasarkan Grafik diatas, dapat dijelaskan bahwa setiap tahunnya nilai upah minimum Kota Palembang terus meningkat. Mulai dari tahun 2018 mengalami kenaikan sebanyak Rp.216.360 naik 8,7% dan Tahun 2019 sebesar Rp.216.900 Naik 8,03% Kemudian Tahun 2020 UMK Kota Palembang mengalami kenaikan sebesar Rp.248.259 naik 8,5 % serta di tahun 2021 terdapat penambahan upah sebesar Rp.105.411 naik sebesar 3,3%.

3.3 Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan proses dalam meningkatkan kembali berbagai aspek yang ada di dalam diri seseorang baik itu aspek pemikiran ataupun dalam bentuk kemampuan fisik. Pengembangan diri tenaga kerja diharapkan mampu terus berkembang dalam hal membuka pikiran secara luas sehingga mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi di dunia kerja dengan baik. berbagai pengalaman kerja yang dilalui dapat menjadi berbagai pelajaran yang diambil oleh tenaga kerja.

Proses pengembangan diri tenaga kerja dapat dilakukan pada saat bekerja ataupun diluar waktu bekerja. Dimana tenaga kerja dapat belajar dari berbagai pengalaman yang pernah ditemui ataupun berbagi pengalaman dari teman seperjuangan dalam bekerja. Tidak hanya tenaga kerja dapat mengembangkan dirinya dengan banyak membaca dimana dengan membaca dapat memperluas pengetahuan kita dan membuka pikiran kita terhadap hal-hal yang baru. Dalam dunia kerja dapat dilihat dari segi motivasi seseorang dan pemikiran kreatif dan inovatif dari seseorang sehingga dapat membantunya mengembangkan kompetensi dan memperlancar segala pekerjaannya. bahwa pada dunia ketenagakerjaan juga ada istilah serikat kerja yang merupakan suatu organisasi kerja yang memiliki tujuan bersama dalam hal tercapainya tujuan ketenagakerjaan seperti upah, jam kerja hingga kondisi kerja. Keadaan organisasi kerja di Kota Palembang dan Tenaga Kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Daftar Organisasi Pekerja di Kota Palembang Tahun 2021

No	Provinsi/ Kota	Serikat Pekerja				DPC / DPW				Federasi	
		Unit	L	P	J	Unit	L	P	J	Unit	Anggota (SP/SB)
1	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 data tabel diatas, bahwa serikat pekerja yang ada di Kota Palembang berjumlah 15 unit dengan beranggotakan 373 orang dengan jumlah laki-laki 260 orang dan perempuan berjumlah 113 orang dengan Dewan Perwakilan Cabang (DPC) dan Dewan Perwakilan Wilayah (DPW) berjumlah 2 unit dengan beranggotakan 267 Orang yang terdiri dari 141 laki-laki dan 24 perempuan. Berdasarkan data diatas, banyaknya organisasi serikat pekerja yang terbentuk di Kota Palembang menunjukkan bahwa tenaga kerja di Kota Palembang sangat tertarik untuk membentuk organisasi buruh/tenaga kerja. Hal tersebut berguna untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan serta berbagi cerita hingga mampu mengembangkan diri para pekerja seperti meningkatkan kreativitas dan meningkatkan interaksi dengan terbentuknya hubungan yang baik antar pekerja yang ada di Kota Palembang

3.4 Efisiensi

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari seberapa besar efisiensi atau kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik hingga mampu menyelesaikan waktu tepat waktu. Tenaga kerja yang produktif apabila dapat menyelesaikan berbagai tugasnya tepat waktu dengan kualitas tugas yang baik. Penyelesaian tugas yang baik dapat memberikan pandangan yang positif terhadap tenaga kerja tersebut dari perusahaan atau tempat usaha. Tugas yang diselesaikan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga ia bisa mememanajemen waktunya dengan baik.

Efisien apabila dilihat dari Sumber Daya Manusia yang banyak terserap dalam pasar kerja. Penyerapan sumber daya manusia pada pasar kerja akan maksimal apabila terserap 100 persen yang artinya nol pengangguran dan tenaga kerja mendapatkan pekerjaan berdasarkan kompetensinya. 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 yang dijelaskan secara rinci pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Kota Palembang 2019 – 2021

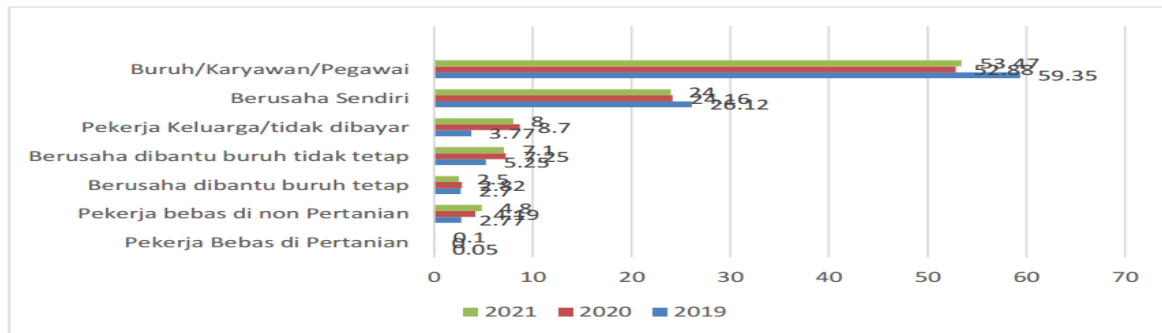
Status Keadaan Ketenagakerjaan 1	2019 2	2020 3	2021 4
Penduduk Usia Kerja	1.262.977	1.283.081	1.302.653
Angkatan Kerja	769.993	839.317	832.803
-Bekerja	709.291	756.546	748.610
-Pengangguran	61.702	82.771	84.193

1	2	3	4
Persentase			
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	8,01	9,86	10,11
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	60,97	65,41	63,93
-Laki-laki	76,43	79,58	75,9
-Perempuan	45,79	51,53	52,21

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Palembang, 2022

Berdasarkan data tabel di atas, menggambarkan bahwa penduduk usia kerja di Kota Palembang terus mengalami kenaikan setiap tahunnya. Sementara Angkatan kerja terjadi perubahan dimana terjadi penurunan di tahun 2021 dan mengalami jumlah penduduk yang bekerja lebih sedikit dari tahun sebelumnya dan jumlah pengangguran yang meningkat. Tidak hanya itu Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang mengindikasikan penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di Kota Palembang mengalami penurunan sebesar 1,48 persen. Penduduk Kota Palembang yang berkualitas dapat dilihat dari banyaknya penduduk yang telah memiliki pekerjaan sesuai dengan kompetensi. Hal tersebut dapat dilihat bahwa pekerjaan yang didapatkan berdasarkan berbagai kompetensi yang telah dilatih ataupun dipelajari sebelumnya. Berikut data pekerjaan penduduk Kota Palembang berdasarkan kompetensi atau bidang pekerjaan :

Grafik 4.4 Penduduk Kota Palembang berdasarkan Status Pekerjaan atau Kompetensi



Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Palembang, 2022

Berdasarkan grafik status pekerjaan atau kompetensi penduduk Kota Palembang tahun 2019 – 2021 terdapat beberapa peningkatan dan penurunan di masing-masing status pekerjaan. Status pekerjaan utama yang mengalami peningkatan terbesar adalah di bagian pekerja bebas di non pertanian yang meningkat 0,59 persen poin dan buruh/karyawan/pegawai mengalami peningkatan 0,65 persen poin. Hal tersebut dapat menunjukkan tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di Kota Palembang.

Pasar kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya permintaan mengenai tenaga kerja dengan penyedia tenaga kerja. Pasar kerja di identikan dengan adanya berbagai keadaan tenaga kerja yang tersedia di suatu wilayah. Tenaga kerja yang tersedia di Pasar kerja terdiri dari laki-laki dan perempuan. Perempuan yang terserap Pasar Kerja termasuk suatu prestasi bagi suatu wilayah tersebut, karena sangat jarang dijumpai perempuan yang terserap dalam tenaga kerja. Kota Palembang merupakan Kota yang memiliki tenaga kerja perempuan yang terserap dalam pasar kerja.

Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan 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 2022 bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut jenis kelamin rentan bulan Agustus 2021 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.

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja ditemukan masih banyak terjadi kendala dimana program yang terlaksana tidak maksimal dalam hal perekrutan peserta pelatihan yang mengalami penurunan dan program pelatihan yang dilaksanakan monoton atau tidak ada inovasi dan memperhatikan potensi berdasarkan kelebihan masing-masing wilayah per kecamatan. Produktivitas Tenaga kerja di Kota Palembang sudah terdapat berbagai fasilitas pendidikan yang tersedia di Kota Palembang dengan penduduk yang memiliki status pendidikan dengan kategorikan tinggi yang menggambarkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan hasil Indeks Pembangunan Manusia Kota Palembang dengan persentase 78,72 persen. Sudut pandang pelatihan masih dirasakan kurang maksimal dikarenakan masih banyak dari program pelatihan dari Dinas Ketenagakerjaan yang belum mencapai target maksimal baik dari kepesertaan tenaga kerja dalam program pelatihan maupun program pelatihan yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Tenaga kerja Kota Palembang sudah diwajibkan dalam keikutsertaan dalam BPJS

Ketenagakerjaan sehingga tenaga kerja di Kota Palembang mendapatkan jaminan sosial dan asuransi bagi para tenaga kerja. Kota Palembang sudah memiliki pekerjaan berdasarkan kompetensi yang dimiliki dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja memiliki persentase sebesar 63,93 persen, hal tersebut berbanding terbalik dengan tenaga kerja perempuan yang masih sangat minim terserap dalam pasar kerja dengan persentase 20 persen saja.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa 1. Produktivitas Tenaga kerja di Kota Palembang sudah terdapat berbagai fasilitas pendidikan yang tersedia di Kota Palembang dengan penduduk yang memiliki status pendidikan dengan kategorikan tinggi yang menggambarkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan hasil Indeks Pembangunan Manusia Kota Palembang dengan persentase 78,72 persen. 2. Sudut pandang pelatihan masih dirasakan kurang maksimal dikarenakan masih banyak dari program pelatihan dari Dinas Ketenagakerjaan yang belum mencapai target maksimal baik dari kepesertaan tenaga kerja dalam program pelatihan maupun program pelatihan yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. 3. Tenaga kerja Kota Palembang sudah diwajibkan dalam keikutsertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan sehingga tenaga kerja di Kota Palembang mendapatkan jaminan sosial dan asuransi bagi para tenaga kerja. 4. Kota Palembang sudah memiliki pekerjaan berdasarkan kompetensi yang dimiliki dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja memiliki persentase sebesar 63,93 persen, hal tersebut berbanding terbalik dengan tenaga kerja perempuan yang masih sangat minim terserap dalam pasar kerja dengan persentase 20 persen saja. 5. Faktor Penghambat dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja menuju Bonus Demografi 2030 di Kota Palembang yaitu kurangnya anggaran dana kegiatan pelatihan produktivitas tenaga kerja, Sarana dan Prasarana yang belum memadai dalam penunjang, Kurangnya Inovasi dalam pembuatan Program Pelatihan. 6. Upaya Pemerintah Kota Palembang khususnya Dinas Ketenagakerjaan untuk mengatasi hambatan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja menuju bonus demografi 2030 di Kota Palembang dinilai belum optimal. Sejauh ini upaya yang dilakukan masih sebatas pemberian program pelatihan kejuruan secara umum seperti menjahit, otomotif, pengelasan, dan teknik listrik. Belum adanya pengenalan kelebihan yang ada di berbagai Wilayah Kota Palembang. sehingga mampu dibimbing dan diberikan pelatihan kejuruan baru guna mengembangkan pertumbuhan ekonomi di Kota Palembang. sedangkan dari segi faktor penghambat seperti sarana dan prasarana, upaya yang dilakukan masih sebatas evaluasi program setiap tahunnya dan pengajuan tambahan anggaran kepada Pemerintah Kota Palembang.

Keterbatasan Penelitian . Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian serta penelitian ini tidak dapat memperoleh data observasi secara langsung program pelatihan tenaga kerja yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

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 pelatihan tenaga kerja di Kota Palembang untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu 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.
- Ahmadi. 2021. *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Percetakan Bintang.
- Ambar. T. Sulistiyani dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Andi Hamzah, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta ; PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta
- Creswell ,John W.2014 dan 2016 .*Penelitian Kualitatif & Desain Riset*.Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- _____ 2011 . *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mix*
- Daniel, Moehar .2002. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Djoko, S. et al. 2015. *Mobilitas Penduduk dan Bonus Demografi*. Bandung: Unpad Press.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Elbandiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Handoko, T. H. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE yogyakarta
- Haryani, sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN. Hardani, et al. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Harmadi, S. H. 2020. *Population Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo. Hartatik, I. P. 2014 *Buku Praktis Mengembangkan Sdm*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Melayu S.P 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hauser, Philip M. and Otis Dudley Duncan, eds. 1959. *The Study of Population: An. Inventory and Appraisal*. Chicago: The University of Chicago Press
- Hickes, J. et al. 2015. *Demography*. South Carolina: Waeland Press.ra
- J.Simanjuntak, Payman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1985.
- Kartono, K. 1990. *Pengantar Metodologi Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- Lawrence, Nouman W. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial : pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. Jakarta : Indeks.
- Lofland dan Lofland dikutip oleh Dr.Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, bandung : Rosdakarya, 2006
- Mankiw, N. G. 2000. *Teori Makro Ekonomi* . Jakarta: Erlangga Moleong, Lexi. j. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Muchdarsyah, S. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. Nasution . 2008. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar & Mengajar*. Cetakan keduabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya. Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- _____, T. 2005. *Kybernologi Sebuah Rekonstruksi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____2011. *Kybernologi Ilmu Pemerintahan Baru*. Jakarta: Rineka Cipta. Neuman, W.L. 2016. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach 6th ed*. Boston: Allyn and Bacon
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Pendi, S. 2021. *Pandemi dan Anak Bangsa Menjadi Pintar*. Ciamis: Tsaqifa Publishing.
- Pradoko, S. 2018. *Paradigma Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Uny Press.
- Riduwan. 2013.*Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung:Alfabeta.

- Sastrohadiwiryono, B. S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Savitri, A. 2020. *Bonus Demografi 2030*. Semarang: Genesis.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi, S. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suwandi, B. &. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Uhar. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- w, Gulo. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Widi, R. K. 2010. *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill
- Yulistiyono, a. 2021. *Bonus Demografi sebagai Peluang Indonesia dalam Percepatan Pembangunan Ekonomi*. Cirebon: Insania.
- Zamroni. 2007. *Meningkatkan Mutu Sekolah*. Jakarta : PSAP Muhammadiyah

