
ARTICLE

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Bonus Demografi di Provinsi Lampung

Sitti Ulfa Khaliza^{1*}, Devi Yulianti², Vina Karmilasari³

^{1,2,3} Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung

How to cite: Khaliza, S.U., Yulianti, D., Karmilasari, V., (2021). Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Bonus Demografi di Provinsi Lampung. *Administrativa* (3) 3

Article History

Received: 3 Juli 2021

Accepted: 1 Agustus 2021

Keywords:

human resource
development method,
demographic bonus, labor
force,
educated unemployment,
labor market

ABSTRACT

The method of developing human resources is an attempt to improve one's technical, theoretical, conceptual and moral abilities through education and training. Demographic bonus is a phenomenon where the population structure has a greater number of productive age than non-productive age. One way that the Lampung Provincial government does in developing the quality of the educated unemployed workforce is through job training activities carried out by the Manpower Office and also the UPTD BLK. This study aims to analyze various methods of developing an educated unemployed workforce carried out by the Lampung Provincial Manpower Office in dealing with the demographic bonus. The theory used in this study is the HR development method by Ansory and Indrasari (2018), which consists of the hall method, the classroom method, demonstrations and examples, simulations, internships, and on the job training. The type of research used in this study is a descriptive type of research with a qualitative method approach. Data was collected by means of observation, interviews and documentation of informants who were directly involved in this activity. The results of this study indicate that the Lampung Provincial Manpower Office and UPTD BLK have implemented the human resource development method well, with the most effective method used in Lampung Province is the Vestibule method and the most superior method is the apprentice method. However, the available vocational training on the job has not been adjusted to the vocational on the market trend.

ABSTRAK

Metode pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral seseorang melalui pendidikan dan pelatihan. Bonus demografi adalah suatu fenomena dimana struktur penduduk memiliki jumlah usia produktif yang lebih besar dari pada usia non produktif. Salah satu cara yang dilakukan pemerintah Provinsi Lampung dalam mengembangkan kualitas angkatan kerja pengangguran terdidik adalah dengan adanya kegiatan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan juga UPTD BLK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai metode pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menghadapi bonus demografi. Teori yang digunakan dalam

Kata Kunci:

metode pengembangan
SDM,
bonus demografi,
angkatan kerja,
pengangguran terdidik,
pasar kerja

* Corresponding Author
Email : ulfa1498@gmail.com

penelitian ini yaitu metode pengembangan SDM oleh Ansory dan Indrasari (2018), yang terdiri dari metode balai, metode ruang kelas, demonstrasi dan contoh, simulasi, magang, dan on the job training. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi terhadap informan yang terlibat langsung dalam kegiatan ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan UPTD BLK telah menjalankan metode pengembangan sumber daya manusia dengan baik, dengan metode yang paling efektif digunakan di Provinsi Lampung adalah metode balai dan metode yang paling unggul adalah melalui metode magang. Namun untuk kejuruan yang tersedia pada pelatihan kerja belum disesuaikan dengan kejuruan pada tren pasar.

A. PENDAHULUAN

Suatu pembangunan dikatakan optimal ketika potensi yang dimiliki wilayah tersebut dapat dikelola dengan baik oleh para pemangku kepentingan, dengan mengintegrasikan peran dan fungsi masing-masing untuk mengelola sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber daya penunjang seperti modal dan teknologi informasi. Pembangunan daerah sebagai perwujudan dari pembangunan nasional diarahkan untuk mampu mengembangkan dan menyelaraskan laju pertumbuhan antara daerah yang satu dengan daerah yang lain. Desa yang merupakan bagian dari daerah memiliki kontribusi besar untuk kemajuan suatu daerah. Di beberapa daerah, salah satu potensi ekonomi yang dapat dikembangkan yaitu pariwisata. Pariwisata sebagai alat pelestari kebudayaan, dapat berperan aktif dalam melestarikan dan memperkenalkan hasil budaya daerah. Komponen pelaku utama yang menggerakkan roda pembangunan kepariwisataan antara lain pemerintah, dunia usaha atau industri, masyarakat (termasuk tokoh masyarakat, tokoh agama, pers, LSM, dan akademisi).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), diperkirakan Indonesia akan mengalami periode bonus demografi pada tahun 2020-2035. Pada masa tersebut, jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) diproyeksikan berada pada grafik tertinggi sepanjang sejarah, mencapai 64 persen dari total jumlah penduduk Indonesia yang sebesar 297 juta jiwa. Bonus demografi yang terjadi di Indonesia dapat memperlihatkan kenaikan jumlah angkatan kerja yang potensial. Namun jika tidak dimanfaatkan dengan baik bonus demografi bisa berubah menjadi gelombang pengangguran massal dan semakin menambah beban anggaran negara. Keberhasilan dalam memanfaatkan jendela peluang ini tergantung bagaimana pemerintah Indonesia dapat mensinergikan bonus demografi yang diperoleh untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara (BPS, 2017). Berikut merupakan data mengenai kondisi jumlah penduduk di Indonesia pada tahun 2020:

Tabel 1. Peringkat Provinsi dengan Jumlah

No	Provinsi	Jumlah Penduduk
1.	Jawa Barat	46.092.205
2.	Jawa Timur	40.963.227
3.	Jawa Tengah	36.896.752
4.	Sumatera Utara	15.032.170
5.	DKI Jakarta	11.100.929
6.	Banten	11.042.532
7.	Sulawesi Selatan	9.175.971
8.	Lampung	9.062.766
9.	Sumatera Selatan	8.342.101
10.	Riau	5.834.950

Sumber: BPS Indonesia. Diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa lima dari sepuluh provinsi dengan penduduk terbanyak berada di Pulau Jawa. Sedangkan sisanya berada di Pulau Sumatra dan Pulau Sulawesi. Total populasi penduduk terbanyak di Indonesia diraih oleh Provinsi Jawa Barat yang memiliki jumlah penduduk sebesar 46.092.205 yang kemudian disusul oleh provinsi lainnya. Provinsi Lampung memiliki wilayah daerah yang tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan provinsi lainnya, namun Provinsi Lampung berada pada peringkat kedelapan di Indonesia, dan peringkat kedua di Pulau Sumatera dengan jumlah penduduk sebesar 9.062.766. Hal tersebut menandakan bahwa Provinsi Lampung memiliki tingkat kepadatan penduduk yang cukup tinggi.

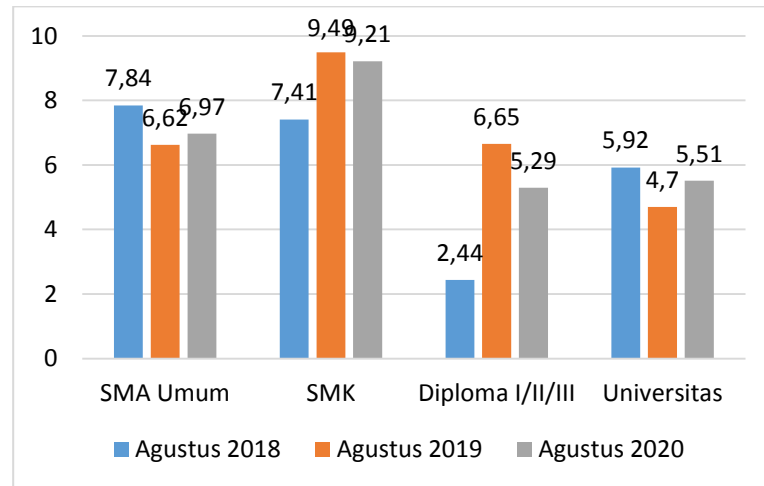
Perkembangan demografi membawa laju perubahan dan percepatan yang tinggi di pasar kerja dalam 10 tahun terakhir. Perubahan tren kerja saat ini akan menyebabkan lebih dari 1 juta lapangan pekerjaan akan hilang selama periode 2020-2030. Jenis pekerjaan baru yang dituntut terutama di bidang komputer serta otomatisasi mesin. Pada situasi tersebut dibutuhkan kemampuan untuk mengantisipasi dan juga mempersiapkan pemenuhan kebutuhan pasar kerja di masa depan. Dampak dari perubahan teknologi serta demografi menjadi tuntutan bagi angkatan kerja mengasah untuk kemampuan dan mengelola bakatnya. Jika kita tidak mengantisipasi dan menangani masalah tersebut pada waktu yang tepat dalam tahun-tahun mendatang maka akan berdampak pada tingkat pengangguran di Indonesia. Peningkatan dalam kompetensi menjadi suatu fokus baru yang perlu dilihat, berbagai bentuk pelatihan sangat dibutuhkan, selain itu kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar menjadi faktor utama untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam ranah pelatihan ini sendiri akan banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan juga terbukanya lapangan pekerjaan baru (Kemenaker, 2017).

Provinsi Lampung memiliki jumlah penduduk terbesar kedua di Sumatera dengan proporsi penduduk usia produktif (15-64 tahun) di Lampung berdasarkan hasil SP2020 adalah sebesar 70,31 persen. Hal tersebut menandakan bahwa Lampung berada dalam masa bonus demografi. Periode ini merupakan kesempatan yang langka dan memiliki kebermanfaatan yang besar jika dikelola dengan bijak, baik itu dari pemerintah maupun dari masyarakatnya sendiri. Proporsi penduduk usia produktif yang mendominasi struktur penduduk Lampung akan menggerakkan roda perekonomian dan berujung pada meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan masyarakat Lampung (Teras, 2021).

Masalah ketenagakerjaan di Provinsi Lampung yang perlu mendapat perhatian lebih saat ini adalah besarnya angka pengangguran terdidik. Pengangguran terdidik merupakan pengangguran dari penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang tingkat pendidikannya SMA-sederajat ke atas. Pengangguran terdidik menjadi masalah tersendiri pada pasar tenaga

kerja karena banyaknya pencari kerja melebihi kebutuhan dunia usaha ataupun industri. Selain itu kualifikasi tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja mengakibatkan jumlah pengangguran terdidik dari tahun ke tahun cenderung meningkat (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2019). Hal tersebut dapat dilihat pada gambar TPT menurut tingkat pendidikan di bawah ini (Gambar 1)

Gambar 1. TPT menurut Tingkat Pendidikan



Sumber: BPS Provinsi Lampung, Diolah Oleh Peneliti, 2021

Dilihat dari tingkat pendidikan pada Agustus 2020, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki angka paling tinggi di antara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 9,21 persen. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada SMA Umum sebesar 6,97 persen. Dengan kata lain, ada penawaran tenaga kerja yang tidak terserap terutama pada tingkat pendidikan SMK dan SMA Umum. Dibandingkan kondisi setahun yang lalu, TPT mengalami penurunan pada tingkat pendidikan SMK dan Diploma I/II/III. Sementara TPT pada jenjang SMA Umum dan Universitas mengalami kenaikan.

Untuk mengatasi masalah pengangguran yang semakin banyak dan kompleks, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai suatu lembaga yang mempunyai tugas dan fungsi dalam menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan diharapkan dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pengantar kerja, meningkatkan kualitas pencari kerja dan penciptaan kesempatan kerja, merumuskan strategi dan arah kebijakan ketenagakerjaan yang tepat, menyusun perangkat peraturan ketenagakerjaan yang memadai dan lain-lain. Untuk mengurangi tingkat pengangguran terdidik dibutuhkan adanya pelatihan kewirausahaan untuk menumbuhkan entrepreneurship atau kewirausahaan sebagai langkah untuk pemberdayaan angkatan kerja, sehingga tercipta lapangan kerja bagi diri sendiri dan orang lain (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2019).

Program yang dilaksanakan dalam mengatasi masalah pengangguran serta pengembangan tenaga kerja adalah Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja. program tersebut terdiri atas kegiatan sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi tenaga kerja pada BLK bandar Lampung, Kalianda, Metro dan Way Abung.
2. Pengembangan layanan informasi, publikasi dan promosi lulusan pelatihan BLK bandar Lampung, Kalianda, Metro dan Way Abung.

3. Pelatihan pemagangan tenaga kerja.
4. Pengembangan kapasitas SDM dan lembaga pelatihan kerja.
5. Pembinaan dan pengembangan tenaga kerja.

Program ataupun kegiatan tersebut merupakan upaya Pemerintah Provinsi Lampung dalam mengurangi dampak pengangguran dengan fokus terhadap peningkatan kualitas dan pengembangan SDM. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung juga berupaya melakukan peningkatan calon pekerja dengan mengadakan pelatihan melalui pengembangan dan pelatihan untuk wirausaha pemula dan meningkatkan fasilitas di empat Balai Latihan Kerja (BLK) yang ada di Provinsi Lampung serta dilaksanakannya pemagangan di dalam negeri maupun pemagangan yang ditempatkan di luar negeri (Pratama, 2020).

Pada tahun 2015-2019 pencari kerja yang mendaftar terus meningkat melebihi target pelatihan, namun pada realisasi pelatihan di beberapa tahun mengalami peningkatan dan juga penurunan. Tidak tercapainya target pelatihan tersebut disebabkan karena terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan yang berdampak pada kapasitas fasilitas terpasang pada pelatihan tidak bisa digunakan secara maksimal.

Tabel 2. Jumlah Pencari Kerja yang Ditempatkan di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019

No	Tahun	Pencari Kerja Yang Terdaftar	Penempatan Yang Terdaftar	Persen %
1	2015	32.224	19.660	61,01
2	2016	24.312	16.868	68.38
3	2017	29.328	16.880	57.56
4	2018	38.283	19.344	50.88
5	2019	37.287	24.649	66.11

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung 2019

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan menganalisis tentang pengembangan SDM yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dengan menggunakan konsep metode pengembangan SDM oleh Ansory dan Indrasari (2018). Metode yang paling tepat digunakan dalam pengembangan SDM adalah dengan menggunakan metode On The Job Training, Balai (Vestibule), Demonstrasi dan Contoh (Demonstration and Example), Simulasi (Simulation), Magang (Apprenticeship), Metode Ruang Kelas (Classroom Methods). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Bonus Demografi di Provinsi Lampung”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Demografi

Kata demografi pertama kali digunakan oleh Achille Guillard pada tahun 1885, dalam bukunya yang berjudul *Elements de Statistique Humaine, ou Demographie Comparee*. Demografi berasal dari kata *demos* yang berarti penduduk dan *grafein* yang berarti gambaran. Menurutnya demografi merupakan ilmu yang mempelajari segala sesuatu dari keadaan dan sikap manusia yang dapat diukur yaitu meliputi perubahan secara umum, fisik dan kondisi moral. Hauser dan Duncan mendefinisikan bahwa demografi adalah ilmu yang mempelajari

jumlah, persebaran, teritorial dan komposisi penduduk serta perubahan-perubahan dan sebab-sebab perubahan tersebut, yang biasanya timbul karena peristiwa kelahiran, kematian dan migrasi (gerak teritorial) dan mobilitas status (Harmadi, 2008).

Bonus Demografi

Menurut Adioetomo (2012), bonus demografi didefinisikan sebagai keuntungan ekonomis yang disebabkan oleh penurunan rasio ketergantungan sebagai hasil proses penurunan fertilitas jangka panjang dan peningkatan usia harapan hidup. Penurunan proporsi penduduk muda mengurangi besarnya biaya investasi untuk pemenuhan kebutuhannya, sehingga sumber daya dapat dialihkan kegunaannya untuk memacu pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan keluarga.

Menurut Jati (2015), Bonus demografi merupakan kondisi demografi dimana jumlah penduduk produktif melebihi jumlah penduduk yang tidak dalam usia produktif. Kondisi seperti ini tidak mudah terjadi atau bahkan bisa dikatakan kesempatannya hanya sekali saja. Di Indonesia, kondisi ini merupakan wujud dari keberhasilan program kontrol kelahiran bayi yang dicanangkan secara intensif pada tahun 1960-1970an yaitu Program Keluarga Berencana oleh Pemerintah Orde Baru, karena momen kemunculannya yang sangat langka, maka bonus demografi harus dapat dimanfaatkan secara optimal oleh pemerintah dan masyarakat Indonesia untuk dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan nasional melalui investasi sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kualitasnya.

Ledakan penduduk usia kerja ini akan memberikan keuntungan ekonomi apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut (Jati, 2015):

- a. Penawaran tenaga kerja (labor supply) yang besar dengan kualitas yang memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja.
- b. Meningkatkan pendapatan per kapita karena mendapat kesempatan kerja yang produktif.
- c. Peningkatan peranan kaum perempuan di pasar tenaga kerja karena jumlah anak yang semakin sedikit memungkinkan perempuan memasuki pasar kerja dan membantu peningkatan pendapatan keluarga.
- d. Terjadi peningkatan tabungan (savings) masyarakat yang di investasikan secara produktif.
- e. Adanya peningkatan investasi sumber daya modal manusia (human capital).

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Priyono dan Marnis, 2008).

Gilley and Steven dalam (Priyono dan Marnis, 2008) menjelaskan bahwa human resources development adalah organized learning activities arranged within an organization in order to improve performance and/or personal growth for the purpose of improving the job, the individual and/or organization. (Pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas belajar yang diorganisasi dan dirancang dalam suatu organisasi untuk meningkatkan performa dan atau meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan atau organisasi).

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai tujuan menghasilkan susunan kerja yang mampu membuat karyawan untuk lebih maju dalam mengembangkan keahlian bentuk

softskill ataupun hardskill. Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki arti luas. Pengembangan ini bisa melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan. Pengembangan sumber daya manusia ini juga merupakan cara bagus untuk menghadapi tantangan dalam kemajuan teknologi serta kemajuan zaman saat ini. Dalam program pengembangan harus benar-benar dirumuskan mengenai kebijakan, dana, prosedur, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan (Larasati, 2018).

Proses atau langkah-langkah pengembangan SDM menurut Priyono dan Marnis (2008), hendaknya dilakukan sebagai berikut:

- a. Sasaran
Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau untuk meningkatkan kecakapan memimpin.
- b. Kurikulum
Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.
- c. Sarana
Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus di dasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran perkembangan yang ingin dicapai.
- d. Peserta
Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan.
- e. Pelatih
Memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis).
- f. Pelaksanaan
Melaksanakan proses belajar mengajar, artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan. Proses belajar mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak.

Adapun jenis metode pengembangan menurut (Ansory dan Indrasari, 2018), adalah sebagai berikut:

- a. Metode On The Job Training

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode on the job training. Prosedur metode ini informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Aspek-aspek lain dari on the job training adalah lebih formal dalam format. Pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan pegawai baru memperhatikannya.

Metode ini dapat pula menggunakan peta, gambar, sampel masalah dan mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Metode ini sangat tepat untuk mengajarkan skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Manfaat dari metode ini adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan atau job yang jelas.

- b. Metode Balai (Vestibule)

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur, misalnya pelatihan pekerjaan, mengoperasikan komputer dan operator mesin.

c. Metode Demonstrasi dan Contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode ini melibatkan penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh. Metode ini sangat mudah bagi manajer dalam mengajarkan pegawai baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari “bagaimana dan apa sebab” pegawai mengerjakan pekerjaan yang ia kerjakan. Metode ini sangat efektif, karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta cara mengerjakan suatu tugas, karena dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti: gambar-gambar, teks materi, ceramah, diskusi.

d. Metode Simulasi (Simulation)

Metode ini merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai tehnik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi yang populer adalah permainan bisnis (business games). Metode ini merupakan metode pelatihan yang mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. Metode Magang (Apprenticeship)

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (skill). Metode ini tidak mempunyai standar format. Pegawai peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya. Menurut Priyono dan Marnis (2008) program ini biasanya mengkombinasikan on the job training dengan pengalaman sistem magang ini dapat mengambil empat macam kegiatan yaitu : (1) seorang pegawai belajar dari pegawai lain yang lebih berpengalaman, (2) coaching dalam hal mana seorang pemimpin mengajarkan cara-cara kerja yang benar kepada bawahannya di tempat pekerjaan dan cara-cara yang diajarkan atasan tersebut ditiru oleh pegawai yang sedang mengikuti latihan, (3) menjadikan pegawai yang dilatih sebagai “asisten”, (4) menugaskan pegawai tertentu untuk duduk dalam berbagai panitia, sehingga yang bersangkutan mendapat pengalaman lebih banyak.

f. Metode Ruang Kelas (Classroom Methods)

Metode ini merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas walau dapat dilakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan pengajaran berprogram (programmed instruction). Menurut Priyono dan Marnis (2008) banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan metode ini, di antaranya adalah faktor peserta, bahan belajar, instruktur. Semakin banyak jumlah peserta dalam suatu ruang belajar biasanya semakin kurang efektif (satu kelas lebih dari lima puluh orang). Demikian juga dengan bahan belajar, bila instruktur tidak menyediakan bahan belajar (hand out) menyebabkan peserta kesulitan mengikuti jalannya pembelajaran. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah instruktur, untuk model kuliah diperlukan instruktur yang benar-benar mampu menguasai kelas dengan berbagai keahliannya.

Konsep Angkatan Kerja

Menurut BPS (2020), Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Pendekatan mencakup angkatan kerja yang secara aktif bekerja ataupun sedang mencari pekerjaan yang mana dalam kedua aktivitas tersebut berada dalam jangka waktu tertentu dengan demikian dalam pendekatan ini mampu membedakan angkatan kerja yang menjadi dua kelompok bekerja dan sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja (labor force) adalah bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan. Arti dari mampu adalah mampu secara fisik dan jasmani, kemampuan mental dan secara yuridis mampu serta tidak kehilangan kebebasan untuk memilih dan melakukan pekerjaan serta bersedia secara aktif maupun pasif melakukan dan mencari pekerjaan (Sumarsono, 2009).

Konsep Pengangguran Terdidik

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penulis adalah angkatan kerja pengangguran terdidik. Pengangguran terdidik merupakan bagian dari pengangguran pada angkatan kerja yang memiliki arti mereka yang mempunyai kualifikasi lulusan pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2019). Mereka yang sebenarnya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup, namun tidak terserap oleh pasar kerja karena kualifikasi yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Secara makro, pengangguran terdidik merupakan suatu pemborosan jika dikaitkan dengan opportunity cost yang dikorbankan oleh negara akibat dari menganggurnya angkatan kerja terdidik terutama pendidikan tinggi. Dari segi ekonomis, pengangguran terdidik mempunyai dampak ekonomis yang lebih besar daripada pengangguran kurang terdidik jika ditinjau dari kontribusi yang gagal diterima perekonomian. Dan dalam pandangan mikro, menganggur dapat mempengaruhi tingkat utilitas individu (Sutomo, 1999 dalam Pratomo, 2017).

C. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kualitatif. Sedangkan untuk fokus pada penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana Metode pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan UPTD BLK sebagai upaya dalam menghadapi bonus demografi di Provinsi Lampung, dengan menggunakan teori metode pengembangan SDM oleh Ansory dan Indrasari (2018), untuk menganalisis penerapan metode yang digunakan dalam pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik, metode tersebut terdiri dari Metode On The Job Training, Metode Balai (Vestibule), Metode Demonstrasi dan Contoh (Demonstration and Example), Metode Simulasi (Simulation), Metode Magang (Apprenticeship), Metode Ruang Kelas (Classroom Methods). Adapun jenis dan sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan beberapa sumber yang berasal dari internet ataupun dokumen-dokumen. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap informan kunci, perangkuman data yang telah diperoleh, penyajian data yang telah direduksi baik dalam bentuk tabel, grafik dan lain sebagainya dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Balai (Vestibule)

Metode Balai (Vestibule) dapat diartikan sebagai suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi tenaga kerja baru yang akan menduduki suatu pekerjaan (Ansory & Indrasari, 2018). Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung melaksanakan metode balai pada UPTD Balai Latihan Kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012, Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan

kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/ atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung memiliki 4 balai pelatihan yaitu UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda, UPTD Balai Latihan Kerja Way Abung dan UPTD Balai Latihan Kerja Metro. UPTD BLK tersebut memiliki tugas dan fungsi yang telah disesuaikan dengan visi serta misi Dinas Tenaga Kerja. Kegiatan pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik di UPTD BLK saat ini adalah dengan adanya pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Pelatihan kerja dapat diikuti secara gratis melalui Program Pemerintah yaitu Penyelenggara Lembaga Pelatihan seperti UPTD BLK. Setelah mengikuti pelatihan peserta akan mendapatkan 2 Sertifikat berupa Sertifikat Pelatihan dan Sertifikat Uji Kompetensi dari BNSP jika dinyatakan lulus. Dengan mengikuti pelatihan di Kemnaker yaitu UPTD BLK, peserta dapat terhubung dengan Karir Hub secara langsung sehingga perusahaan dapat mengetahui riwayat dan kompetensi yang rekan miliki sehingga peluang untuk mendapatkan pekerjaan jauh lebih besar (Intan, 2020). Dalam hal ini peneliti mendapatkan informasi melalui website resmi Kemnaker RI. Manfaat tersebut dapat dilihat implementasinya pada data mengenai jumlah penempatan angkatan pengangguran terdidik berikut.

Tabel 3. Jumlah Peserta Ditempatkan Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada Tahun 2020

UPTD BLK	Pendidikan Terakhir				JUMLAH PESERTA
	SMK	SMA	DI/II/I II	S1	
UPTD BLK Bandar Lampung	67	0	3	13	173
UPTD BLK Kalianda	37	0	0	0	97
UPTD BLK Way Abung	22	6	1	6	85
UPTD BLK Metro	43	5	0	0	108
TOTAL					463

Sumber : UPTD BLK di Provinsi Lampung. Diolah Oleh Peneliti 2021

Berdasarkan tabel di atas mengenai jumlah lulusan pelatihan kerja yang di tempatkan yaitu sebanyak 522 peserta maka dapat dilihat bahwa angkatan kerja pengangguran terdidik yang mengikuti pelatihan kerja telah diserap sebesar 88 persen baik itu usaha mandiri ataupun diserap oleh perusahaan. Data tersebut memperlihatkan bahwa kegiatan pelatihan kerja di UPTD BLK dapat meningkatkan pendapatan per kapita karena telah mendapat kesempatan untuk bekerja produktif.

Jika dikaitkan dengan orientasi pekerjaan yang dibutuhkan industri ataupun pasar kerja saat ini, hanya beberapa jurusan yang ada di Balai latihan kerja yang telah mengikuti jurusan pendidikan yang dibutuhkan industri seperti jurusan komputer, teknik dan teknologi. Sedangkan jurusan lain yang ada di BLK akan mengalami missed match kerja. Missed match kerja diartikan sebagai ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pendidikan atau skill yang dimiliki.

Metode Kelas

Metode ruang kelas (*classroom methods*) yaitu merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas walau dapat dilakukan di area pekerjaan (Ansory dan Indrasari, 2018). Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung menerapkan metode ruang kelas tersebut berupa tempat kegiatan pengajaran materi yaitu ruang kelas dan tempat melaksanakan kegiatan praktek yaitu ruang bengkel yang berlokasi di UPTD BLK.

Tabel 4. Jumlah Ruang Kelas pada UPTD BLK

UPTD BLK	Jumlah Kejuruan	Ruag Kelas Ruang Belajar	Works hop	Jumlah Ruang Kelas
UPTD BLK BANDAR LAMPUNG	10	12	13	25
UPTD BLK KALIANDA	7	7	5	12
UPTD BLK WAY ABUNG	9	8	8	16
UPTD BLK METRO	8	8	9	17
TOTAL				70

Sumber : Kelembagaan.kemnaker.go.id. Diolah Oleh Peneliti 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa UPTD BLK di Provinsi Lampung memiliki jumlah ruang kelas yang cukup sesuai dengan jumlah kejuruan yang ada yaitu sebanyak 70 ruang kelas. 1 ruang kelas dapat menampung sebanyak 16 peserta pelatihan. Hal tersebut menandakan bahwa sarana yang disediakan pada proses pengembangan pengangguran terdidik telah berpedoman pada sasaran atau target perkembangan yang di ingin di capai.

Pelaksanaan pada metode ruang kelas oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung di UPTD BLK sudah berjalan dengan baik, dapat dilihat dengan sarana dan prasarana pendukung pelatihan saat ini yang mencukupi akan target dalam pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik. Beberapa kejuruan seharusnya pelaksanaan kegiatan pembelajaran materi dan kegiatan praktek itu dilaksanakan dengan ruang terpisah. Beberapa gedung masih digunakan bersama antar kejuruan, dengan alasan tidak semua kejuruan dilaksanakan pada waktu yang bersamaan, sehingga ruang tersebut dapat dipakai bergantian terdapat beberapa kejuruan yang kegiatan pembelajaran teori dan kegiatan praktek dilaksanakan dalam satu ruang kelas saja. Contohnya adalah kejuruan TIK, yang menggunakan satu ruang kelas untuk mempelajari materi sekaligus praktek. Kondisi tersebut menandakan pengadaan ruang kelas dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing kejuruan. Berikut merupakan jumlah ruang kelas pada UPTD BLK di Provinsi Lampung.

Metode Demonstrasi

Metode selanjutnya adalah demonstrasi dan contoh yang merupakan suatu demonstrasi dengan menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode ini melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh (Ansory dan Indrasari, 2018). Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung menerapkan metode demonstrasi tersebut pada pelaksanaan pelatihan kerja di UPTD BLK yaitu dengan penguraian mengenai teori terkait kejuruan yang telah tersedia.

Pelaksanaan proses metode demonstrasi dan contoh yang dilakukan Dinas tenaga kerja provinsi Lampung pada UPTD BLK berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya sarana serta instruktur yang mendukung dalam penguraian materi sehingga ketika peserta diberikan suatu pekerjaan ataupun tugas, maka dapat dikerjakan dengan baik oleh peserta tersebut.

Metode Simulasi

Metode selanjutnya adalah metode simulasi (simulation), metode ini merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan (Ansory dan Indrasari, 2018). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung melaksanakan kegiatan metode simulasi berupa kegiatan praktek pada pelatihan kerja di UPTD BLK.

Metode simulasi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung pada UPTD BLK telah berjalan dengan baik dalam mengembangkan kualitas angkatan kerja pengangguran terdidik. Dapat dilihat bahwa dengan adanya kegiatan praktek pada pelatihan kerja memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan skill atau kemampuan peserta. Karena pada dasarnya metode ini secara tidak langsung telah memperlihatkan keadaan nyata pada dunia kerja.

Metode on the job training pada dasarnya adalah pelatihan di tempat kerja yang berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya dan menempatkan trainee ke dalam situasi pekerjaan nyata (Simamora, 2006). Menurut (Ansory & Indrasari, 2018), metode ini sangat tepat untuk mengajarkan skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari, beberapa minggu ataupun beberapa bulan.

Berdasarkan data yang didapat pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung tepatnya di UPTD BLK, penerapan kegiatan on the job training dalam beberapa tahun terakhir telah terhenti. Alasan penghentian tersebut diakibatkan karena minimnya anggaran yang tersedia, sedangkan untuk menjalankan on the job training anggaran yang dibutuhkan cukup besar. Disnaker hanya memiliki anggaran yang ditujukan untuk menjalankan beberapa program saja, yaitu seperti program yang difokuskan saat ini pelatihan kerja berbasis kompetensi

Berdasarkan pembahasan di atas jika dilihat dari metode on the job training yang ada, maka peneliti berpendapat bahwa penerapan metode on the job training belum dimanfaatkan dengan baik oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan UPTD BLK. Hal tersebut ditandakan dengan adanya penghapusan kegiatan on the job training yang memiliki pengaruh cukup besar bagi angkatan kerja pengangguran berupa kesempatan untuk menemukan pekerjaan setelah mendapat pelatihan.

Metode Magang

Metode selanjutnya adalah metode magang (apprenticeship) yaitu suatu cara mengembangkan keterampilan (skill) pada suatu instansi ataupun perusahaan. Peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan arahan instruktur perusahaan (Ansory dan Indrasari, 2018). Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung menerapkan metode magang dengan cara melaksanakan kegiatan pemagangan pada beberapa perusahaan yang sebelumnya telah memiliki perjanjian kerja sama magang.

Pada tahun 2020 terdapat 22 perusahaan yang bekerja sama untuk menerima peserta magang. Dari 22 perusahaan tersebut, terdapat 21 perusahaan yang merekrut peserta untuk dipekerjakan. Selanjutnya terdapat 5 perusahaan yang menyerap peserta magang 100% bekerja pada perusahaan tersebut (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2020). Total peserta yang mengikuti kegiatan magang ini pada tahun 2020 adalah 300 peserta. Sebanyak 213 peserta atau sebesar 72% telah diserap oleh perusahaan, dan sebanyak 87 peserta membuka usaha mandiri. Dapat dilihat bahwa kegiatan magang memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menekan tingkat pengangguran terdidik di Provinsi Lampung. Selain dapat bekerja di perusahaan, peserta yang telah mengikuti magang selama 5 bulan memiliki kemampuan serta keterampilan untuk membuka usaha mandiri.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja telah menjalankan metode magang dengan baik. Hal itu dapat ditandai dengan adanya peran

Disnaker sebagai fasilitator dalam kegiatan pemagangan. Setelah metode simulasi, metode magang juga memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan keterampilan angkatan kerja. Hal tersebut ditandai dengan adanya berbagai manfaat yang didapatkan setelah adanya pemagangan. Selain peserta dapat diserap untuk bekerja di perusahaan, peserta juga memiliki peluang untuk membuka usaha mandiri sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi angkatan kerja itu sendiri. Selain itu penyerapan angkatan kerja pengangguran terdidik dapat dikategorikan sebagai mobilitas sosial, karena yang pada awalnya angkatan kerja itu menganggur setelah magang beralih menjadi seorang yang bekerja secara produktif.

E. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil deskripsi serta pembahasan yang telah dilakukan mengenai Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Bonus Demografi di Provinsi Lampung, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Kegiatan pengembangan angkatan kerja dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung melalui pelatihan kerja bertempat pada 4 UPTD BLK yaitu UPTD BLK Kalianda, UPTD BLK Way Abung, UPTD BLK Bandar Lampung dan UPTD BLK Metro. Proses pelaksanaan pengembangan angkatan kerja tersebut diterapkan melalui metode pengembangan sumber daya manusia yang dirumuskan oleh Ansory dan Indrasari (2018).
2. Metode balai merupakan metode yang efektif dalam pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik di Provinsi Lampung. Didukung oleh metode ruang kelas, metode demonstrasi dan metode simulasi yang dilaksanakan di UPTD BLK. Metode Magang merupakan metode unggulan dalam mengembangkan angkatan kerja pengangguran terdidik, karena banyak peserta dapat terserap di perusahaan magang.
3. Beberapa kejuruan yang ada pada pelatihan memiliki ketidaksesuaian dengan tren kerja saat ini. Sehingga belum maksimal dalam menghasilkan angkatan kerja pengangguran terdidik yang berkualitas pada masa bonus demografi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran atau masukan yaitu:

1. Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung dan UPTD BLK sebaiknya memperbaiki atau meng-upgrade kejuruan yang ada pada pelatihan kerja dan juga kegiatan magang dengan cara menyesuaikan dengan kejuruan yang dibutuhkan pasar kerja saat ini. Sehingga dapat memaksimalkan angkatan kerja yang berkualitas di bonus demografi saat ini dan mendatang.
2. Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung sebaiknya mengaktifkan kembali kegiatan on the job training setelah adanya pelatihan kerja pada UPTD BLK. Dengan cara menyisihkan anggaran khusus untuk kegiatan on the job training, sehingga semakin besar peluang peserta dapat terserap pada industri ataupun perusahaan.
3. UPTD BLK sebaiknya melaporkan kepada Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung terkait data serta memperbaiki sarana dalam pelaksanaan pelatihan kerja. sehingga pelaksanaan pelatihan dapat berjalan lebih baik lagi.
4. Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung bersama UPTD BLK sebaiknya lebih meningkatkan lagi sosialisasi terkait dengan program pengembangan angkatan kerja. Dengan cara aktif memberikan informasi terkait pelatihan dengan menggunakan media sosial yang sedang populer saat ini. Seperti instagram, youtube, twitter dan facebook.

REFERENCES.

- Demartoto, A., 2008. Strategi Pengembangan Obyek Wisata Pedesaan oleh Pelaku Wisata di Kabupaten Boyolali, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Universitas Sebelas Marat.
- Adioetomo, S. M., Pardede, E. L., & Quarina, Q. (2012). Republic of Indonesia: Updating and Improving the Social Protection Index. Technical Assistance Consultant's Report. Mandaluyong City: Asian Development Bank.
- Ansory, Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- BPS, K. S. B. (2017). Bonus Demografi: Akan Menjadi Peluang atau Bencana di Indonesia? <https://sumbawabaratkab.bps.go.id/news/2017/11/14/73/bonus-demografi-akan-menjadi-peluang-atau-bencana-di-indonesia-.html>
- BPS. (2020). Provinsi Lampung dalam Angka.
- Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. (2019). Rencana Strategis 2019-2024. 28.
- Harmadi, S. (2008). Pengantar Demografi. Analisis Data Demografi, 1–48.
- Jati, W. R. (2015). Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi: Jendela Peluang Atau Jendela Bencana Di Indonesia? *Populasi*, 26(1), 1–19. <https://jurnal.ugm.ac.id/populasi/article/view/8559>
- Kementrian Ketenagakerjaan. (2017). Proyeksi Pasar Kerja Masa Depan Indonesia Rentang Waktu 2017-2030.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Deepublish (p. 225).
- Pratama, H. (n.d.). Kupas Tuntas - Kurangi Tingkat Pengangguran, Disnaker Lampung Adakan Pelatihan untuk PMI dan Wirausaha Pemula. 2020. Retrieved December 3, 2020, from <https://www.kupastuntas.co/2020/11/23/kurangi-tingkat-pengangguran-disnaker-lampung-adakan-pelatihan-untuk-pmi-dan-wirausaha-pemula>
- Pratomo, D. S. (2017). Fenomena Pengangguran Terdidik Di Indonesia.
- Priyono dan Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sumarsono, S. (2009). Ekonomi manajemen sumberdaya manusia dan ketenagakerjaan. Graha Ilmu.
- Teras, L. (2021). Bonus Demografi di Kala Pandemi. <https://www.teraslampung.com/bonus-demografi-di-kala-pandemi/>