

**METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI DI PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**SITTI ULFA KHALIZA
NPM. 171641025**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

SITTI ULFA KHALIZA

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 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.

Kata kunci: metode pengembangan SDM, bonus demografi, angkatan kerja, pengangguran terdidik, pasar kerja.

ABSTRACT

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT METHODS IN FACING DEMOGRAPHIC BONUSES IN LAMPUNG PROVINCE

By

SITTI ULFA KHALIZA

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.

Keywords: human resource development method, demographic bonus, labor force, educated unemployment, labor Market.

**METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI DI PROVINSI LAMPUNG**

OLEH

SITTI ULFA KHALIZA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADIMINISTRASI NEGARA

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi : **METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENGHADAPI BONUS
DEMOGRAFI DI PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Sitti Ulfa Khaliza**

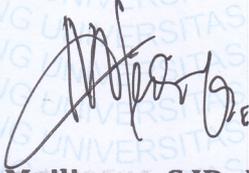
Nomor Pokok Mahasiswa : **1716041025**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



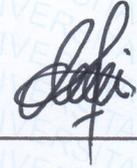
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara


Meiliyana, S.I.P., M.A.
NIP. 19740520 200112 2 002

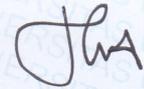
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

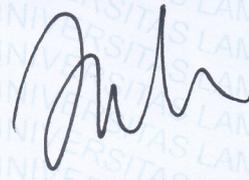
Ketua : Devi Yulianti, S.AN., M.A.



Sekretaris : Vina Karmilasari S.Pd., M.Si.



Penguji Utama : Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 19610807 198703 2 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 08 Juli 2021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 02 Juli 2021
Yang membuat pernyataan,



Sitti Ulfa Khaliza
NPM 1716041025

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Sitti Ulfa Khaliza, lahir di Bukittinggi pada tanggal 14 Oktober 1998, merupakan puteri dari pasangan Bapak Ujang Iwan dan Ibu Yunidar Z.A. Penulis merupakan anak kelima dari enam bersaudara, dengan Yogi Adiwijaya, Gilang Zulkhafi, Sitti Thaharah, Siti Aulia dan Siti Naswa Najla.

Sebelum menyelesaikan masa pendidikan di jenjang sarjana, penulis telah menyelesaikan pendidikan formal dimulai dari pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 17 Pakan Kurai yang diselesaikan pada tahun 2011, pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 8 Bukittinggi yang diselesaikan pada tahun 2014 dan terakhir pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 3 Teladan Bukittinggi yang diselesaikan pada tahun 2017.

Pada tahun 2017, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif pada organisasi kampus yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas (BEM U) sebagai anggota Pergerakan dan Pemberdayaan Perempuan (PPW), Anggota Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA).

Pada tahun 2020, penulis melaksanakan kuliah kerja nyata (KKN) di Desa Suka Mandiri Kecamatan Way Serdang Kabupaten Mesuji selama 40 hari serta mengikuti kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Badan Penelitian dan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

MOTTO

*“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(Q.S Al-Baqarah : 286)*

*“ Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”
(Q.S Al-Insyirah: 5-6)*

*“ Dan barang -siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan
baginya kemudahan dalam urusannya.”
(Q.S At-Falaq: 4)*

“Just never expect anything”

*“It doesn't really matter what the results are. Sometimes, it's really about the
process and how you enjoyed getting there, you know? As long as at the end of the
day you can tell yourself that you tried, I think you're good”
(Jae Day6)*

*“Selalu bersyukur akan menjauhkanmu dari sifat membandingkan, karena Setiap
orang mempunyai proses yang berbeda-beda,
Kamu adalah motivasi terbesar dalam hidupmu”
(Uppa)*

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT
atas segala limpahan rahmat dan hidayah Nya.*

*Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati,
Kupersembahkan karya tulis ku ini,
Untuk orang-orang yang kusayangi dan menyayangiku :*

*Ayah dan Ibuku tercinta,
Yang selalu mendoakan serta memberikan kasih sayang,
dukungan, pengorbanan yang tiada habisnya untukku.*

*Kakak-kakak dan adikku tersayang,
Yang selalu mendoakan serta memberikan semangat dan motivasi untukku.*

*Sahabat-sahabatku,
Yang selama ini selalu berada di sampingku, memberikan banyak kekuatan
Dan memberikan warna dalam perjalanan hidupku.*

*Para Pendidik,
Yang telah memberikan bekal ilmu serta dukungan dan doa.*

*Almamater Tercinta,
UNIVERSITAS LAMPUNG*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI DI PROVINSI LAMPUNG**” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara (S.A.N) pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena segala keterbatasan yang ada dan setiap kesalahan yang ada pada penulis dapat dijadikan sebagai proses pembelajaran bagi penulis dan pembaca kedepannya untuk lebih baik lagi. Saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca, Amin.

Bandar Lampung, 10 April 2021

Penulis

Sitti Ulfa Khaliza

SANWACANA

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas limpahan berkah, rahmat dan hidayah yang diberikan oleh Allah SWT serta berkat doa dan restu dari orang tua tercinta sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Bonus Demografi di Provinsi Lampung”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara (SAN) pada Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam skripsi ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, dan kerjasama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Devi Yulianti, S.A.N., M.A selaku dosen pembimbing utama. Terima kasih untuk doa, ilmu, waktu, nasihat, saran serta kesabaran yang diberikan kepada penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Serta selalu memberikan motivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya dan untuk terus rajin dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga segala keikhlasan dan ketulusan Ms Devi dalam membimbing saya selama ini membawa keberkahan.
2. Ibu Vina Karmilasari S.Pd, M.Si selaku dosen pembimbing kedua. Terima kasih Bu Vina atas doa, ilmu, waktu, bimbingan serta kesabaran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini. Serta selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan revisi. Semoga Bu Vina dan keluarga selalu diberikan kemudahan dan kelancaran dalam segala hal.
3. Ibu Intan Fitri Meutia S.A.N., M.A., Ph.D. selaku dosen pembahas sekaligus Sekretaris Jurusan Administrasi Negara. Terima kasih Ms Intan atas doa, waktu, dukungan, ilmu, segala arahan dan masukan kepada penulis terkait

penyusunan skripsi. Semoga Ms Intan dan keluarga diberikan kemudahan dan kelancaran dalam segala hal.

4. Bapak Eko Budi Sulistio S. Sos., M.AP selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) yang senantiasa memberikan pengarahan dan masukan serta motivasi selama masa perkuliahan.
5. Ibu Dra.Ida Nurhaida, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Noverman Duadji., M.Si selaku ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan. Semoga ilmu dan pengalaman yang telah penulis peroleh pada saat perkuliahan dapat menjadi bekal dan bermanfaat dalam kehidupan penulis kedepannya.
8. Bapak Jauhari dan Mba Wulan selaku Staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara Terima kasih sudah membantu penulis dalam kelancaran proses skripsi. Semoga dapat terbalaskan dengan kebaikan yang lebih besar.
9. Segenap informan penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya kepada penulis untuk melakukan wawancara yakni pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Ibu Asmidar, Kak Eka, Kak Ria, Bapak Wandu. Semoga Bapak/Ibu diberikan kemudahan dalam setiap urusannya.
10. Pihak UPTD BLK Metro Bapak Guruh, UPTD BLK Way Abung Bapak Edi, UPTD BLK Kalianda Bapak Abdillah, UPTD BLK Bandar Lampung Ibu Umi dan Bapak Reza. Peserta pelatihan kerja mba Shella dan mbak Senny, Terima kasih telah membantu dan bersedia meluangkan waktu kepada penulis. Semoga Bapak/Ibu diberikan kemudahan dalam setiap urusannya.
11. Seluruh guru-guru penulis mulai dari TK hingga SMA, terima kasih banyak atas dedikasi dan arahan selama ini, sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan samai di bangku perkuliahan, semoga Bapak/Ibu guru dapat terus menjadi guru yang memotivasi para muridnya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi serta selalu diberikan kemudahan atas segala sesuatunya.
12. Kedua orang tuaku yang sangat penulis cintai dan hormati, terima kasih atas segala sesuatu yang kalian berikan kepada penulis. Doa, dukungan, nasihat,

yang tiada henti. Terima kasih atas kasih sayang yang terus kalian berikan sejak penulis dilahirkan sampai saat ini dan juga seterusnya. Tiada balasan yang dapat menggantikan segalanya terkecuali Jannah untuk kalian.

13. Kakak-kakak dan adik ku tercinta, terima kasih atas dukungan dan kasih sayang yang diberikan kepadaku selama ini. Terima kasih sudah memberikan kepercayaan dan melalu mendukung pilihan yang telah penulis tetapkan. Terima kasih atas doa dan telah menjadi sosok yang mendampingi penulis selama ini. Tidak bisa tergambarkan jikalau penulis hidup tanpa kalian. Uppa sayang kalian Bang Yogi, Bang Gilang, Kak Tara, Kak Lia dan Naswa.
14. Diriku sendiri, terima kasih sudah kuat dan sabar menerima semuanya selama ini. Kamu hebat, kamu pintar sudah berusaha sampai titik ini, terima kasih sudah bangkit kembali disaat kamu terjatuh. Jangan lupa bersyukur sama Allah dan orang-orang disekitar kamu. Kamu diberikan cobaan yang menurutmu itu berat karena memang sanggup untuk mengatasi dan melewatinya. Terimakasih atas segalanya uppa. Semoga apa yang kamu impikan bisa tercapai dan berjalan dengan lancar.
15. Teman-teman tempat berbagi lika-liku kisah perjalanan perkuliahan, teman satu kosan sejak maba, teman PKL ku: Indah Mustika Rani, Fatimah Sepni, Refiyana. Terima kasih sudah menjadi teman hidup penulis selama 4 tahun ini, terima kasih atas *support* berlimpah yang diberikan ketika penulis berada pada masa sulit, sehingga penulis pada akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga atas segala tawa dan canda yang kalian berikan selama ini, Semoga kita bisa bareng-bareng terus ya, dan semua mimpi-mimpi kita bisa tercapai suatu saat nanti. *I love you guys.*
16. Sahabat-sahabat ku sedari SMP: Fidelis Hong Tua Sidauruk si *support system* yang selalu memberikan *quote* terbaiknya di setiap momen pertemanan kita. Terima kasih sudah menemani penulis selama ini dan maafin penulis yang suka cengeng, Ing terbaik pokoknya. Demita Diana Bunga Asih, Hasnaq Prima Geza, Dilla Erinda sahabat tercintaku selama 10 tahun ini, walaupun kita berjauhan, kalian tetap memberikan yang terbaik dalam pertemanan kita. Terima kasih sudah memberikan kepercayaan kepadaku untuk berteman dengan kalian, tidak ada rasa canggung atau penyesalan sedikitpun yang

dirasakan penulis sedari dulu. Semoga impian kita untuk bertemu kembali akan segera terlaksana ya. *I love you and i miss you so much guys*. Zikri dan Rusdi teman SMA ku yang selalu menyemangati penulis dengan tulus dan ikhlas. Semoga kalian dimudahkan atas segala sesuatunya.

17. *Friendship* geng *sisterhood* yang sudah menemani 4 tahun dunia perkuliahan: Anisa U, Sintia, Aling M, Indah P, Ema D, Oktivia A, Marlina P. Terima kasih sudah menemani, mendukung dan saling berbagi selama perkuliahan ini. Geng penyemangat perskripsian penulis: Dewi S, Erika D, Qurota A, Anggun T, Nurhasanah, Irma S, Ratna S, Fitria L, Dian I, Nadia P, Mia, Else, Audry, Muthy, Angel G, Ristanti Wahyudi, Pindo, Khoir, Ega, Bayu. Geng kelas sebelah Savira N, Aulia Y, Masyitoh I, Rika S, Rizky A, Bella M, Viuly A. Terima kasih atas segala dukungan kalian guys selama ini. Semoga urusan kalian dilancarkan .
18. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA), terima kasih sudah memberikan pengalaman terbaik dan tidak terlupakan bagi penulis selama masa perkuliahan.
19. Teman-teman satu angkatan Administrasi Negara Unila (2017) Angkasa, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah menjadi teman berjuang pada masa perkuliahan dari awal hingga saat ini kita memasuki semester terakhir. Semoga segala urusan kalian akan selalu dimudahkan.
20. Para kating: Mba Maul, Mba Ana, Mba Sonia, Mba Muslimah, Mba Maya, Mba Anisa, Mba Hana, Mba Ike, Mba Anger, Bang Nico, Bang Rafi, Bang Sofyan yang penulis hormati. Terima kasih sudah meluangkan waktu untuk berbincang dan atas bantuan kalian selama ini. Semoga diberikan kemudahan dalam setiap urusannya.
21. Adik-adik yang sedang berjuang dan aku banggakan: Agung P, Tini, Zanu, Diah, Chiessa, Yeni, Rika. Terima kasih atas *support* yang kalian berikan. Semoga segala urusan perkuliahan kalian dapat berjalan dengan baik dan lancar sampai akhir.
22. Teman-teman KKN Desa Suka Mandiri, Kecamatan Way Serdang, Kabupaten Mesuji: Putri, Peni, Yuga, Maran, Fauzan, Candra. Terima kasih atas 40 hari yang penuh makna. Banyak pengalaman dan kebersamaan yang tidak bisa kita

ulang lagi. Makasi selalu support uppa ya, bersama kalian uppa merasa berharga. I Love you.

23. Idola ku korean variety, drama, boy and girl grup, terutama Woodz a.k.a Cho Seungyoun, X1, Got7, Day6, Dean, Crush dan lainnya masih banyak lagi karna aku multi fandom hehehe. Makasi atas karya kalian yang sudah menghibur ku dimasa sulit perjalanan skripsi ini, Luv you.
24. Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih atas bantuannya. Semoga Allah SWT selalu memberikan balasan yang lebih besar untuk Bapak, Ibu, dan teman-teman semua. Hanya ucapan terima kasih dan doa yang bisa penulis berikan.

Akhir kata segala kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT dan penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan di dalam skripsi ini , karena peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sedikit harapan peneliti, semoga karya ilmiah ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 10 April 2021
Penulis

Sitti Ulfa Khaliza

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR SINGKATAN	vii
DAFTAR ISLTILAH	viii

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	12

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Tinjauan tentang Bonus Demografi	15
2.2.1 Demografi.....	15
2.2.1 Bonus Demografi.....	15
2.3 Tinjauan tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
2.3.1 Sumber Daya Manusia.....	21
2.3.2 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
2.3.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
2.3.4 Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
2.3.5 Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
2.3.6 Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	27
2.3.7 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	28
2.4 Tinjauan Tentang Tenaga Kerja.....	31
2.4.1 Angkatan Kerja.....	31
2.4.2 Bukan Angkatan Kerja	34

2.5 Kerangka Pikir	35
--------------------------	----

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian	37
3.2 Fokus Penelitian	38
3.3 Lokasi Penelitian.....	39
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.4.1 Data Primer.....	40
3.4.2 Data Sekunder.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5.1 Observasi	41
3.5.2 Wawancara	42
3.5.3 Dokumentasi.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1 Reduksi Data (<i>Reduction Data</i>).....	45
3.6.2 Penyajian Data (<i>Display Data</i>).....	46
3.6.3 Penarikan Kesimpulan (<i>Conculting Data</i>).....	46
3.7 Teknik Keabsahan Data	47
3.7.1 Teknik Derajat Kepercayaan (<i>Credibility</i>)	47
3.7.2 Teknik Pengujian Keteralihan Data (<i>Transferability</i>)	47
3.7.3 Teknik Pemeriksaan Kebergantungan (<i>Dependability</i>).....	48
3.7.4 Teknik Kepastian Data (<i>Confirmability</i>)	48

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
4.1.1 Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	49
4.2 Hasil Penelitian	61
4.2.1 Metode Balai (<i>Vestibule</i>).....	62
4.2.2 Metode Ruang Kelas (<i>Classroom Methods</i>).....	69
4.2.3 Metode Demonstrasi dan Contoh (<i>Demonstration and Example</i>).....	73
4.2.4 Metode Simulasi (<i>Simulation</i>)	76
4.2.5 Metode <i>On The Job Training</i>	79
4.2.5 Metode Magang (<i>Apprenticeship</i>).....	86
4.2.6 Perbandingan Metode	90
4.3 Pembahasan.....	96
4.3.1 Metode Balai (<i>Vestibule</i>).....	97
4.3.2 Metode Ruang Kelas (<i>Classroom Methods</i>).....	103

4.3.3 Metode Demonstrasi dan Contoh (<i>Demonstration and Example</i>).....	106
4.3.4 Metode Simulasi (<i>Simulation</i>)	108
4.3.5 Metode <i>On The Job Training</i>	111
4.3.6 Metode Magang (<i>Apprenticeship</i>).....	113
4.4 Matriks Pembahasan	119

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran.....	122

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Peringkat Provinsi dengan Jumlah Penduduk Terbanyak di Indonesia Pada Tahun 2020	2
2. Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Kegiatan Jenis Utama Agustus 2018 - Agustus 2020	5
3. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung tahun 2017-2019	6
4. Pencari Kerja yang mendapat Pelatihan Kompetensi melalui Balai Latihan Kerja (BLK) di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019.....	10
5. Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019.....	10
6. <i>Matriks</i> Perbandingan Penelitian	13
7. Daftar Wawancara Penelitian.....	43
8. Dokumen Penelitian	44
9. Data Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Berdasarkan tingkat Pendidikan periode Desember Tahun 2019	59
10. Data Pegawai di Jajaran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan periode Tahun 2019	60
11. Data Pegawai Teknis Fungsional Bidang Ketenagakerjaan periode Desember Tahun 2019	61
12. Jenis Kejuruan Pelatihan di UPTD BLK	66
13. Jumlah Lulusan Pelatihan Keterampilan Berbasis Kompetensi dan Yang Ditempatkan di BLK Lampung 2020	68
14. Daftar Tempat Penyerapan Siswa Pelatihan BLK tahun 2016	82
15. Jumlah Peserta Ditempatkan Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada	

Tahun 2020	101
16. Jumlah Ruang Kelas pada UPTD BLK.....	105
17. Matriks Pembahasan Metode Pengembangan	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Provinsi Lampung, Agustus 2018 -Agustus 2020	7
2. Bonus Demografi Indonesia	19
3. Kerangka Pikir	36
4. Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman	45
5. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	53
6. Wawancara dengan Ibu Asmidar (2021).....	62
7. UPTD BLK di Provinsi Lampung.....	65
8. Kegiatan Kejuruan Teknik Otomotif di Ruang Kelas.....	71
9. Kegiatan Kejuruan Teknik Otomotif di Ruang Bengkel.....	72
10. Kegiatan Pengenalan Teori Dasar dalam Pelatihan Kerja	75
11. Kegiatan Praktek Pengelasan dalam Pelatihan Kerja.....	78
12. Wawancara dengan Ibu Umi.....	81
13. Pemberian Penghargaan kepada Perusahaan Magang	87
14. Wawancara dengan Bapak Roswandi	89
15. Jurusan Pendidikan yang Dibutuhkan Pasar Kerja	102
16. Alur Metode Pengembangan SDM pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.	118

DAFTAR SINGKATAN

1. AK = Angkatan Kerja
2. TPT = Tingkat Pengangguran Terbuka
3. TPAK = Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
4. SDM = Sumber Daya Manusia
5. UPTD = Unit Pelaksanaan Teknis Dinas
6. BLK = Balai Latihan Kerja
7. Disnaker = Dinas Tenaga Kerja
8. TIK = Teknologi Informasi dan Komunikasi
9. Kemnaker = Kementerian Ketenagakerjaan

DAFTAR ISLTILAH

1. Angkatan kerja = Kelompok penduduk dalam usia kerja (usia produktif) yang berusia 15-64 tahun yang sudah bekerja atau telah memiliki suatu pekerjaan namun memutuskan untuk tidak bekerja atau menganggur untuk sementara waktu.
2. TPT = Persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.
3. TPAK = Persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk yang berumur sepuluh tahun ke atas.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penduduk adalah salah satu syarat berdirinya suatu negara. Tanpa adanya penduduk, suatu wilayah tidak dapat berdiri kokoh sebagai suatu negara. Selain sebagai syarat berdirinya suatu negara, penduduk juga merupakan modal suatu negara. Pertumbuhan penduduk dapat dipandang sebagai faktor pendukung pembangunan dengan syarat penduduk yang ada haruslah berkualitas baik. Selain sebagai faktor pendukung kemajuan suatu negara, pertumbuhan penduduk juga dapat menjadi faktor penghambat kemajuan suatu negara jika tidak didukung oleh kemampuan dan keterampilan yang baik. Pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi ini akan menjadi masalah besar, yaitu jumlah pengangguran akan meningkat (Kharisma dkk., 2019).

Pertumbuhan penduduk erat kaitannya dengan bonus demografi yaitu suatu fenomena dimana struktur penduduk sangat menguntungkan dari sisi pembangunan. Sebab jumlah penduduk usia produktif sangat besar, sementara proporsi usia muda semakin kecil dan proporsi usia lanjut belum banyak. Menurut Reily (2019), negara di Asia yang telah berhasil memanfaatkan periode bonus demografi dengan baik adalah Korea Selatan yang dahulunya merupakan salah satu negara termiskin di dunia tepatnya pada tahun 1950. Seiring berjalannya waktu, pemerintah Korea Selatan melakukan sejumlah kebijakan untuk mengelola sumber daya manusia dikarenakan tidak mempunyai sumber daya alam yang signifikan. Pemerintah berusaha untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya dengan cara mengirimkan pemuda pemudi belajar keluar negeri. Hal tersebut dapat menjadi contoh bagi negara kita karena pada dasarnya Indonesia mempunyai sumber daya alam dan sumber daya manusia yang jauh lebih besar jika dibandingkan dengan Korea Selatan.

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 Penduduk Terbanyak di Indonesia Pada Tahun 2020

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.

Bonus demografi juga dapat digambarkan sebagai salah satu bentuk kesempatan ataupun ancaman yang memungkinkan negara berkembang atau justru malah akan tertinggal. Bonus demografi akan menjadi berkah jika angkatan kerja dengan usia produktif yang mendominasi jumlah penduduk bisa terserap pada pasar kerja baik nasional maupun internasional. Sebaliknya, bonus demografi akan menjadi bencana demografi jika angkatan kerja tidak dapat terserap pasar kerja dengan baik (Yunita, 2017), hal tersebut dapat disebabkan karena kurangnya kemampuan ataupun kualitas angkatan kerja terhadap yang dibutuhkan oleh pasar kerja saat ini.

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 (Kementrian Ketenagakerjaan, 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 kebermanfaatannya 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).

Tantangan Provinsi Lampung dalam periode bonus demografi terletak pada sektor ketenagakerjaan. Menurut BPS (2020), penganggur terbuka yaitu golongan angkatan kerja yang betul-betul tidak mendapatkan pekerjaan karena keterampilan yang tidak memadai. Sedangkan setengah penganggur yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena ketiadaan lapangan kerja atau pekerjaan. Dengan bertambahnya kesempatan kerja baru yang tidak sebanding dengan banyaknya penambahan angkatan kerja (AK) mengakibatkan jumlah penganggur terbuka semakin besar jumlahnya. Pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik. Apabila permasalahan ini tidak segera diatasi maka tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap proses pembangunan di daerah Provinsi Lampung. Hal tersebut dapat digambarkan pada tabel persentase tingkat pengangguran terbuka (TPT) dan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) serta tingkat penyerapan kerja di bawah ini.

Tabel 2. Penduduk Usia 15 Tahun ke atas Menurut Kegiatan Jenis Utama di Provinsi Lampung Agustus 2018 – Agustus 2020

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2018	Agustus 2019	Agustus 2020	Perubahan 1 Tahun (Agustus 2019 – Agustus 2020)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	Persen
	Ribu Orang	Ribu Orang	Ribu Orang	Ribu Orang	
Penduduk usia kerja	6233,1	6315,8	6399,5	83,7	1,33
Angkatan kerja	4339,3	4361,9	4489,7	127,8	2,93
Bekerja	4163,8	4186,2	4280,1	93,9	2,24
Pengangguran	175,5	175,7	209,6	33,9	19,31
Bukan Angkatan Kerja	1893,9	1954,0	1909,9	-44,1	-2,26
					Poin
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,04	4,03	4,67		0,64
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,62	69,06	70,16		1,10

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung (2020)

Dapat dilihat jumlah angkatan kerja pada Agustus 2020 berjumlah 4,49 juta orang, yang mana mengalami kenaikan 127,8 ribu orang dibandingkan Agustus 2019 (setahun yang lalu). Komponen pembentuk angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan penduduk pengangguran. Pada Agustus 2020, terdapat 4,28 juta orang penduduk bekerja sedangkan sebanyak 209,6 ribu orang menganggur. Mengalami kenaikan dibandingkan setahun yang lalu, jumlah penduduk bekerja bertambah sebanyak 93,9 ribu orang dan pengangguran bertambah sebanyak 33,9 ribu orang. TPAK pada Agustus 2020 tercatat sebesar 70,16 persen, naik sebesar 1,10 poin dibanding setahun yang lalu. Kenaikan TPAK tersebut memberikan indikasi adanya kenaikan potensi ekonomi dari sisi pasokan (*supply*) tenaga kerja.

Tabel 3. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Kabupaten dan Kota di Provinsi Lampung Tahun 2017-2019

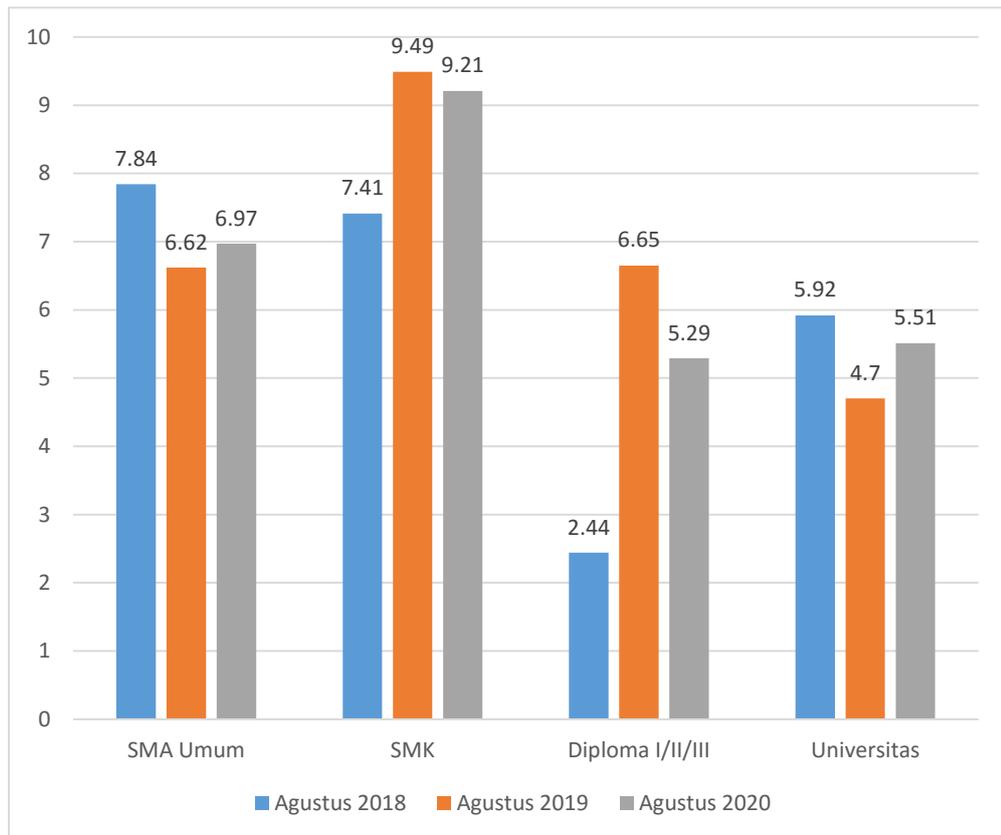
Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)		
	2017	2018	2019
Lampung Barat	0,96	2,76	1,68
Tanggamus	5,08	2,23	2,98
Lampung Selatan	4,80	4,49	4,70
Lampung Timur	3,89	3,83	2,89
Lampung Tengah	3,08	2,52	2,62
Lampung Utara	5,62	4,87	5,09
Way Kanan	2,88	4,45	3,60
Tulang Bawang	3,47	3,53	4,04
Pesawaran	5,73	4,64	4,42
Pringsewu	4,63	4,13	4,95
Mesuji	0,65	3,80	3,62
Tulang Bawang Barat	1,86	2,93	3,59
Pesisir Barat	2,71	1,90	3,26
Bandar Lampung	8,10	7,28	7,12
Metro	4,64	5,79	5,11
Provinsi Lampung	4,33	4,06	4,03

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Provinsi Lampung mengalami penurunan dari tahun 2018 ke 2019. TPT pada 2019 sebesar 4,03 persen turun 0,03 poin bila dibandingkan dengan TPT pada 2018 yaitu sebesar 4,06 persen. Jika dilihat melalui wilayah Kota/Kabupaten, sebagai pusat daerah Kota Bandar Lampung menjadi daerah dengan TPT tertinggi di Provinsi Lampung yaitu sebesar 8,10 persen pada tahun 2019, 7,28 persen pada tahun 2018 dan 7,12 persen pada tahun 2019.

Masalah ketenagakerjaan 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).



Sumber: BPS Provinsi Lampung, Diolah Oleh Peneliti, 2021

Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Provinsi Lampung Agustus 2018-Agustus 2020.

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.

Data di atas berkembang menjadi isu lintas sektoral yang harus ditangani pemerintah sebagai pembuat kebijakan dalam menghadapi bonus demografi. Dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif termasuk upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama di bidang ketenagakerjaan. Hal itu sejalan dengan visi dan misi pembangunan Provinsi Lampung tahun 2019 - 2024 yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 13 tahun 2019 (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2019).

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).

Berdasarkan Pra riset yang dilakukan peneliti bersama dengan ibu Asmidar selaku Kepala Sub Bidang Perencanaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung pada Selasa, 22 Desember 2020 pukul 13.20 WIB, 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 terutama angkatan kerja. 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).

Program Pemagangan dalam negeri tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. 36 tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Pemagangan dapat diartikan peserta magang bukan siswa sekolah yang sedang praktek kerja lapangan sebagai bagian dari kurikulum pendidikan, namun pemagangan ini di peruntukan bagi calon tenaga kerja yang ingin mendapatkan keterampilan kerja. Peserta akan mendapatkan pengalaman kerja pada dunia kerja yang sesungguhnya. Program ini tidak di jalankan sendiri oleh pemerintah, terdapat kemitraan yang di jalin dengan perusahaan swasta. Peserta akan ditempatkan di perusahaan-perusahaan dengan waktu pemagangan 5 bulan. Setelah peserta mengikuti pemagangan selanjutnya 70% peserta dapat menjadi karyawan tetap perusahaan tersebut (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2019).

Selain program pemagangan, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung juga melaksanakan Pelatihan di BLK dan juga Penempatan yang pelaksanaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Pencari Kerja yang mendapat Pelatihan Kompetensi melalui Balai Latihan Kerja (BLK) di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019

NO	TAHUN	PENCARI KERJA YANG MENDAFTAR	TARGET PELATIHAN	REALISASI PELATIHAN
1	2015	4321	2474	2474
2	2016	6103	4768	1852
3	2017	7303	2488	2272
4	2018	7325	2270	2270
5	2019	37287	2784	2784

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung 2019

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 5. 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

Pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik dalam menghadapi bonus demografi merupakan suatu kepentingan publik yang mana kepentingan tersebut dapat menyangkut seluruh lapisan masyarakat, oleh karena itu kegiatan dalam pengembangan kualitas SDM merupakan salah satu cara untuk mengantisipasi permasalahan terutama pada bidang ketenagakerjaan. Selain itu pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik juga dapat dikategorikan pada manajemen pembangunan terutama pembangunan manusia. Dalam menghadapi bonus demografi pengembangan angkatan kerja menjadi sebuah kepentingan mendesak untuk segera diselesaikan, karena bonus demografi tersebut hanya akan terjadi sekali saja.

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). Menurutnya Pengembangan SDM adalah kerangka kerja untuk membantu mengembangkan pengetahuan pribadi dan organisasi, keterampilan, dan kemampuan. 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”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana metode pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menghadapi bonus demografi?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah untuk menganalisis berbagai metode pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menghadapi bonus demografi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari kegunaan secara praktis dan teoritis, yaitu:

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan di bidang pengembangan SDM (Manajemen Pembangunan) yang berguna bagi pembangunan manusia.

1.4.2 Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau masukan bagi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik dalam menghadapi bonus demografi di Provinsi Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti akan mengangkat tema tentang metode pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja dalam menghadapi bonus demografi di Provinsi Lampung. Peneliti melakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya. Peneliti mengambil empat hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian yaitu dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. *Matriks* Perbandingan Penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi penelitian
1.	Dwi Utami Setyoningrum dan Retno Sunu Astuti (2020)	Menyiapkan Sumber Daya Manusia Unggul Melalui Upaya Pemanfaatan Bonus Demografi Indonesia (Dalam Rangka Menghadapi Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan Era 4.0)	Revolusi industri 4.0 tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah saja, melainkan tanggung jawab lintas sektor. Perlu adanya upaya bersama seluruh lini untuk dapat memajukan SDM Indonesia yang unggul dan berkualitas. Pemerintah juga perlu merevitalisasi peran untuk lebih memperhatikan transisi demografi ini sebagai peluang emas menuju Indonesia yang lebih baik.	Kesamaan: latar belakang penelitian tentang menyiapkan SDM yang berkualitas dalam menghadapi Bonus Demografi. Perbedaan: fokus penelitian, tulisan ini menganalisis terkait menyiapkan sumber daya manusia unggul Sedangkan penulis fokus pada pengembangan SDM di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

2.	Regita Putri (2020)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru	Berdasarkan program pendidikan, pelatihan dan motivasi yang dijalani oleh karyawan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan dan kantor LAZ.	Kesamaan : tinjauan pustaka dengan menggunakan teori pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan: terletak pada program dan lokasi. Penelitian penulis yaitu Pengembangan SDM melalui pelatihan sedangkan penelitian ini pengembangan sumber daya manusia pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru.
3.	Ibrondsya, M. A. (2019).	<i>Public Private Partnership</i> dalam Program Magang Dalam Negeri tahun 2018 Di Provinsi Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Public Private Partnerships</i> dalam Program Magang Dalam Negeri ini termasuk kedalam pola kemitraan Produktif jika dilihat menggunakan <i>hollow state</i> dan hambatannya yaitu insentif peserta magang yang rendah serta tidak maksimalnya penyebaran perusahaan yang terlibat dalam program ini.	Kesamaan : lokasi dan program penelitian yang mana program tersebut menjadi salah satu program yang akan diteliti penulis. Perbedaan: fokus penelitian, di mana tulisan ini menganalisis terkait hubungan kemitraan dalam program pemagangan dalam negeri. Sedangkan penulis berfokus pada pengembangan SDM dalam menghadapi bonus demografi di Provinsi Lampung.

Sumber: Diolah oleh Peneliti Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan yang paling mendasar dalam penelitian terdahulu penulis adalah fokus penelitian yang mana penelitian ini berfokus pada metode pengembangan SDM melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menghadapi bonus demografi dan faktor yang menjadi penghambat dan pendukung dari pengembangan SDM dalam menghadapi bonus demografi, dengan tujuan mendeskripsikan metode pengembangan SDM dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat metode pengembangan SDM tersebut.

2.2 Tinjauan tentang Bonus Demografi

2.2.1 Demografi

2.2.1.1 Pengertian 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 (Harmadi, 2008).

Dalam Harmadi (2008), 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.

Menurut KBBI, Demografi adalah ilmu tentang susunan, jumlah, dan perkembangan penduduk, ilmu yang memberikan uraian atau gambaran statistik mengenai suatu bangsa dilihat dari sudut sosial politik, ilmu kependudukan (<https://kbbi.web.id/demografi>, diakses pada 20 November 2020).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa demografi merupakan studi tentang penduduk yang dilihat dari ukuran (jumlah), struktur atau komposisi, persebaran ke ruangan serta faktor-faktor yang mempengaruhi jumlah, struktur dan persebaran penduduk yaitu fertilitas, mortalitas dan migrasi di suatu wilayah tertentu.

2.2.1.2 Komponen-Komponen Demografi

Adapun komponen-komponen dari demografi diantaranya adalah sebagai berikut (Falikhah, 2017):

1. Fertilitas (Kelahiran)

Fertilitas berkaitan dengan kelahiran penduduk. Biasanya fertilitas ini berkaitan dengan jumlah bayi yang lahir dan hidup. Dalam hal ini tingkat kelahiran diukur dari jumlah anak per pasangan.

2. Mortalitas

Mortalitas berhubungan dengan tingkat kematian penduduk yang ada dalam suatu daerah. Menurut PBB dan WHO, kematian adalah peristiwa hilangnya tanda-tanda kehidupan secara permanen beberapa saat setelah lahir hidup. Seperti jumlah keguguran tidak dihitung sebagai kematian, sehingga tidak semua kejadian kematian dicatat dalam demografi.

Besar kecilnya tingkat kematian dapat memberikan petunjuk kepada pemerintah tentang bagaimana tingkat kesehatan juga kesejahteraan penduduk suatu daerah. Karena penyebab kematian banyak faktor yang mempengaruhinya.

3. Perkawinan

Perkawinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi jumlah dan perubahan penduduk. Semakin bertambah tingkat perkawinan maka akan berdampak pada kenaikan tingkat fertilitas.

4. Mobilitas Sosial

Mobilitas sosial atau pergerakan sosial merupakan suatu perubahan status penduduk. Sehingga mobilitas sosial merupakan suatu perpindahan posisi seseorang maupun kelompok dari lapisan satu ke lapisan yang lain. Sebagai contoh pegawai yang sudah pensiun beralih menjadi seorang pengusaha.

5. Migrasi

Migrasi merupakan suatu perpindahan penduduk dari satu daerah ke daerah lain. Tujuannya untuk sementara waktu ataupun untuk menetap dalam jangka waktu yang cukup lama. Adapun migrasi ini terdiri atas dua jenis, berikut penjelasannya:

a. Migrasi Internasional

Yakni suatu perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain. Kemudian migrasi internasional ini kembali dibagi menjadi dua jenis yakni imigrasi dan emigrasi. Imigrasi adalah suatu proses masuknya penduduk ke dalam suatu negara. Sedangkan pelakunya disebut sebagai imigran. Emigrasi adalah proses keluarnya suatu penduduk negara. Adapun orang yang melakukan emigrasi disebut sebagai emigran.

b. Migrasi Nasional

Migrasi nasional merupakan suatu perpindahan yang terjadi dalam satu negara. Seperti contoh pindah kota atau pindah provinsi. Kemudian migrasi nasional ini dibagi lagi menjadi dua jenis, yakni urbanisasi dan transmigrasi. Urbanisasi merupakan suatu perpindahan penduduk dari desa ke kota. Sedangkan transmigrasi adalah suatu perpindahan penduduk dari kota ke desa.

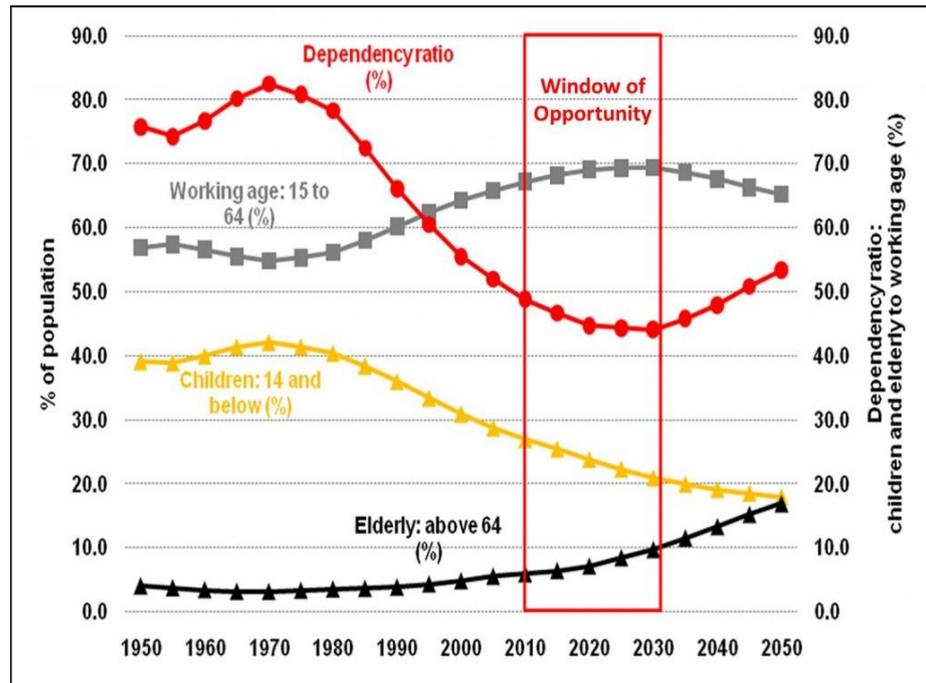
2.2.2 Bonus Demografi

Menurut United Nations Population Fund (UNFPA) dalam Savitri (2019), bonus demografi adalah potensi pertumbuhan ekonomi yang dihasilkan dari pergeseran dalam struktur usia sebuah populasi. Ini terjadi terutama ketika jumlah populasi usia produktif (15–64 tahun) lebih besar daripada jumlah populasi tidak produktif (<14 dan >65 ke atas).

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.

Gambaran mengenai Bonus Demografi dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Sumber: World Bank dalam Hartono, 2015

Gambar 2. Bonus Demografi Indonesia

Menurut *World Bank* (dalam Hartono dkk., 2015), pada tahun 2030 mendatang Indonesia akan menjadi negara dengan potensi pada bidang ketenagakerjaan dengan angkatan kerjanya 69% dari populasi penduduk yang ada di Indonesia. Dengan tingkat *Dependency Ratio* 43%, dapat diartikan bahwa 100 angkatan kerja berbanding 43 yang bukan angkatan kerja. Pada masa tersebutlah menjadi potensi emas bagi Indonesia di sektor ketenagakerjaan. Potensi tersebut yang dinamakan dengan bonus demografi.

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

1. Penawaran tenaga kerja (*labor supply*) yang besar dengan kualitas yang memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja.
2. Meningkatkan pendapatan per kapita karena mendapat kesempatan kerja yang produktif.

3. Peningkatan peranan kaum perempuan di pasar tenaga kerja karena jumlah anak yang semakin sedikit memungkinkan perempuan memasuki pasar kerja dan membantu peningkatan pendapatan keluarga.
4. Terjadi peningkatan tabungan (*savings*) masyarakat yang diinvestasikan secara produktif.
5. Adanya peningkatan investasi sumber daya modal manusia (*human capital*).

Dapat disimpulkan bahwa bonus demografi merupakan suatu kondisi perubahan struktur umur penduduk sebagai akibat dari proses transisi demografi. Bonus demografi adalah kondisi di mana penduduk usia produktif jauh melebihi penduduk tidak produktif ini akan berpengaruh pada rasio ketergantungan, dimana beban ekonomi yang harus ditanggung oleh penduduk yang produktif terhadap penduduk tidak produktif mencapai titik terendah.

Bonus demografi juga dapat diartikan dimana suatu wilayah memiliki jumlah penduduk dengan usia produktif (15-64 tahun) yang lebih besar daripada penduduk dengan usia non produktif (<15>64). Bonus demografi menjadi sebuah kesempatan emas untuk memajukan perekonomian masyarakat Indonesia terutama pada bidang ketenagakerjaan karena periode ini hanya akan berlangsung sekali dan tidak akan bertahan lama. Untuk mencapai tujuan tersebut bonus demografi sebaiknya didukung oleh angkatan kerja yang telah terlatih dan mempunyai kompetensi sehingga mampu bersaing pada pasar kerja.

2.3 Tinjauan tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.3.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen yang penting dalam organisasi. Sumber Daya Manusia adalah pilar utama suatu organisasi dibandingkan dengan unsur-unsur lain, seperti teknologi ataupun uang karena manusia sendiri yang dapat mengendalikan unsur-unsur tersebut (Anggriawan dan Yudianto, 2018).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia, oleh sebab itu manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi (Larasati, 2018).

Menurut Armstrong dalam Leuwol dkk., (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Secara umum, definisi sumber daya manusia terbagi menjadi 2, yaitu secara makro dan mikro. Sumber daya manusia secara makro merupakan jumlah penduduk dengan usia produktif di sebuah negara, sedangkan sumber daya manusia secara mikro cenderung mengarah pada individu yang bekerja dalam sebuah institusi.

Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari

perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri (Maghfiroh, 2012).

Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sesuatu yang dapat mengendalikan organisasi maupun institusi, memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada penelitian ini, yang menjadi sumber daya manusia adalah angkatan kerja pengangguran terdidik.

2.3.2 Pengertian 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 (1991) 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).

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dapat dilakukan dengan berbagai cara melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan dan lainnya.

2.3.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Ansory dan Indrasari (2018), adalah menyangkut beberapa hal diantaranya:

2.3.3.1. Produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* karyawan yang semakin membaik.

2.3.3.2. Efisien

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif mengecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar

2.3.3.3. Mengurangi kerusakan

Pengembangan karyawan juga bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.3.4. Mengurangi kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

2.3.3.5. Meningkatkan *Service*

Pengembangan akan meningkatkan kualitas layanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan yang bersangkutan.

2.3.3.6. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.3.3.7. Karir

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

2.3.3.8. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* lebih baik.

2.3.3.9. *Leadership*

Dengan pengembangan kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation-nya* lebih luwes, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerja sama *vertical* dan horizontal semakin harmonis.

2.3.3.10. *Incentives*

Pengembangan juga dimaksudkan untuk meningkatkan insentif, fee, maupun benefit yang didasarkan pada prestasi kerja para karyawan.

2.3.3.11. *Consumer satisfaction*

Pengembangan para karyawan akan searah dengan pengembangan kualitas produk, dan layanan sehingga tentunya akan berkaitan dengan kepuasan konsumen.

Dengan kata lain jika pengembangan SDM dilaksanakan dengan baik maka akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat konsumen sehingga dapat mencapai tujuannya.

2.3.4 Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2014), prinsip pengembangan manusia pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengembangkan tugasnya di masa yang akan datang. Perlu adanya program terlebih dahulu untuk mewujudkan upaya tersebut. Seperti yang kita tahu bahwa tujuan akhir dari proses pengembangan adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi pegawai itu sendiri sehingga program pengembangan SDM yang dilaksanakan akan lebih optimal. Prinsip lain dari pengembangan SDM adalah:

2.3.4.1. Motivasi

Tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai mendorong pegawai untuk semakin cepat dan sungguh dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan organisasi. Motivasi tersebut timbul dorongan diri sendiri maupun dorongan dari luar. Motivasi eksternal muncul dari adanya program kesejahteraan pegawai, gaji, akan meningkat, dan berbagai insentif lainnya.

2.3.4.2. Laporan kemajuan

Hasil pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara pegawai saat sebelum dan sesudah memperoleh program pengembangan.

Perbandingan dapat bersifat positif maupun negatif. Pengembangan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja ataupun sebaliknya. Diperlukan program pengembangan yang diatur secara cermat dan tepat sehingga program yang diberikan mampu dipraktekkan dalam pekerjaan.

2.3.4.3. Perbedaan individu

Perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai, maka dari itu pengembangan SDM paling efektif ialah menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan yang diberikan.

2.3.5 Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ansory dan Indrasari (2018), Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dikelompokkan menjadi:

2.3.5.1. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal dapat diartikan bahwa karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

2.3.5.2. Pengembangan secara formal.

Pengembangan secara formal dapat diartikan bahwa karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan.

2.3.6 Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

2.3.6.1. 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.

2.3.6.2. 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.

2.3.6.3. 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.

2.3.6.4. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan.

2.3.6.5. Pelatih

Memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis).

2.3.6.6. 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.

2.3.7 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 (*Demonstration and Example*)

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 teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Menurut Sumual (2017), simulasi merupakan pendekatan pelatihan yang menggunakan tempat pelatihan yang diatur sedemikian rupa agar identik dengan tempat kerja. Pelatihan simulasi (terkadang disebut pelatihan di ruang depan) adalah sebuah metode di mana orang-orang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan tetapi sebenarnya mereka dilatih di luar pekerjaan. Pelatihan simulasi dapat

dilakukan pada sebuah ruangan terpisah dengan peralatan yang sama yang akan digunakan dalam pekerjaan.

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.

2.4 Tinjauan Tentang Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Dalam hubungan ini, pembentukan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan efektivitas kemampuan untuk melakukan pekerjaan itu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Tenaga Kerja ialah Orang yang bekerja (mengerjakan sesuatu) seperti pekerja, pegawai dan lain sebagainya. Tenaga kerja juga merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan (baik di dalam dan di luar hubungan kerja)

(<https://kbbi.web.id/tenaga%20kerja>, diakses pada 20 November 2020).

Menurut Hariyati dan Dama (2019), Tenaga Kerja adalah orang yang mampu produktif menghasilkan barang dan jasa melalui kontribusi tenaga maupun buah pikiran, yang berguna bagi dirinya dan masyarakat lainnya.

Simanjuntak (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah (*man power*) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

2.4.1 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). Angkatan kerja dapat dibedakan menjadi dua sub kelompok yaitu:

2.4.1.1. Bekerja, terbagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

- a. Bekerja penuh yaitu, orang yang memanfaatkan jam kerja secara penuh dalam pekerjaannya kurang lebih 8-10 jam per hari. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah mereka yang selama seminggu melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atas keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 2 hari. Dan mereka yang selama seminggu tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah orang-orang yang bekerja di bidang keahliannya seperti dokter serta pegawai pemerintahan atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena sakit, cuti, mogok, dan sebagainya.
- b. Setengah menganggur, yakni mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja dilihat dari segi jam kerja produktivitas kerja dan pendapatan. Setengah menganggur dapat digolongkan berdasarkan jumlah jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan dalam 2 kelompok yaitu setengah menganggur kentara yakni mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu dan setengah

menganggur tidak kentara yakni mereka yang produktivitas kerja dan pendapatannya rendah.

2.4.1.2. Pengangguran

Pengangguran (*unemployment*) adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja tetapi tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari pekerjaan (Sumarsono, 2009). Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada yang mampu menyerapnya, dengan kata lain terjadinya ketidakseimbangan (*inbalance*) antara penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja. Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen.

Tingkat Pengangguran

$$= \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penganggur}} \times 100 \%$$

2.4.1.3. 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).

2.4.2 Bukan Angkatan Kerja

Menurut BPS Bukan Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatan utamanya sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

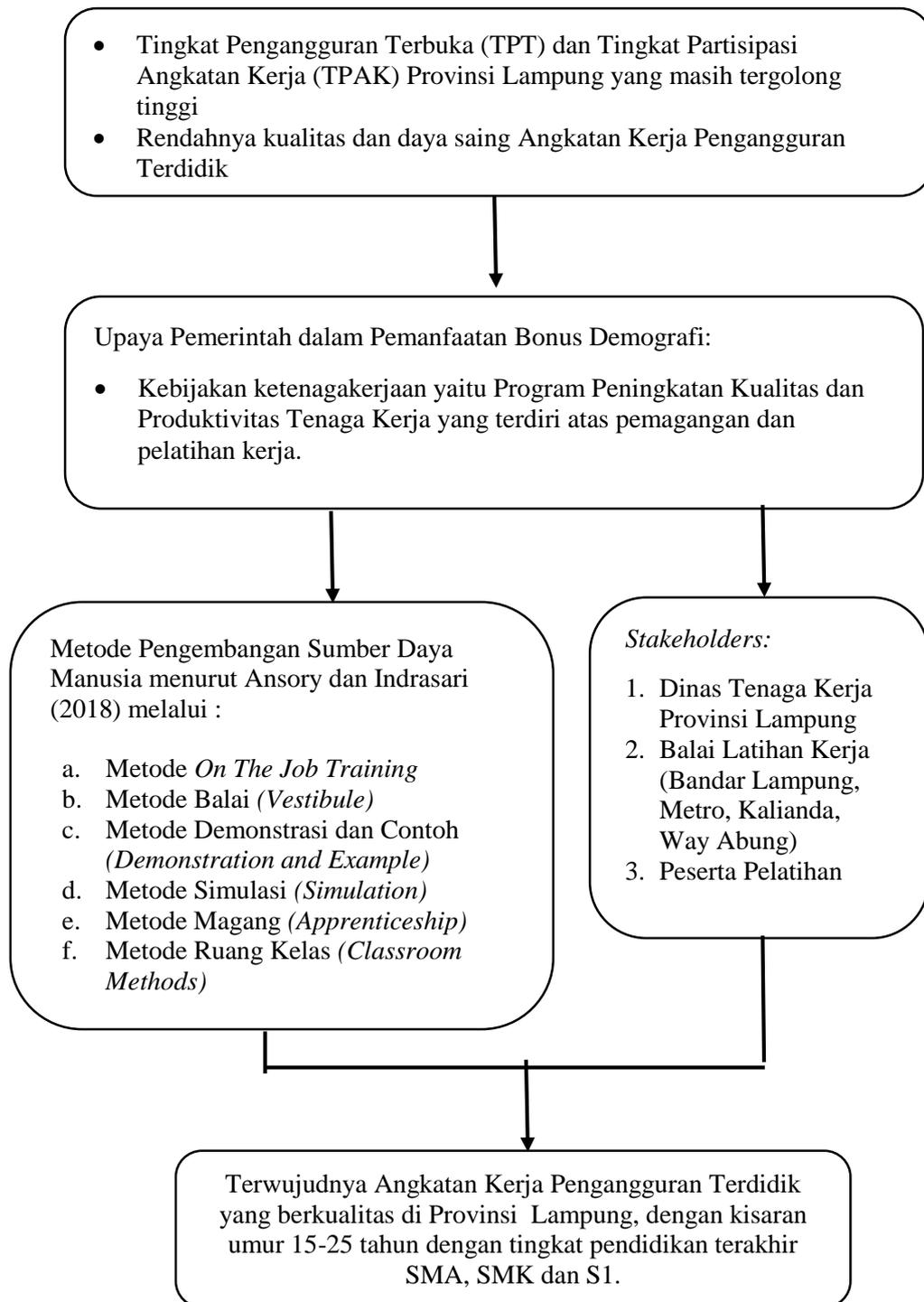
Bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat di dalam kegiatan produktif yaitu yang memproduksi barang dan jasa. Jadi yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja yaitu bagian dari tenaga kerja yang tidak mampu mencari pekerjaan, yang termasuk dalam golongan ini adalah (Simanjuntak, 2003):

1. Golongan yang bersekolah (pelajar dan mahasiswa), yaitu mereka yang kegiatannya hanya atau terutama sekolah
2. Golongan yang mengurus rumah tangga, yaitu mereka yang hanya mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah
3. Golongan lain-lain, yang termasuk golongan lain-lain ini ada 2 macam, yaitu penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga simpanan, atau sewa atas milik, dan mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia, cacat, dalam penjara, atau sakit kronis.

2.5 Kerangka Pikir

Bonus demografi merupakan sebuah periode di mana tingkat usia produktif lebih tinggi dibandingkan *non* produktif. Periode ini merupakan kesempatan bagi negara berkembang untuk memperbaiki kondisi terutama perekonomian nasional. Hal tersebut dapat terwujud jika dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Salah satu yang menjadi ancaman gagalnya pemanfaatan bonus demografi adalah rendahnya kualitas dan daya saing sumber daya manusia terutama angkatan kerja pengangguran terdidik di Provinsi Lampung yang masih tergolong tinggi.

Upaya pemerintah dalam mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan mengeluarkan kebijakan ketenagakerjaan yaitu Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja yang terdiri atas pemagangan dan pelatihan kerja. Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis dengan menggunakan metode pengembangan SDM oleh Ansory dan Indrasari (2018) yaitu dengan menganalisis metode pengembangan SDM dengan menggunakan metode *On The Job Training*, Balai (*Vestibule*), Demonstrasi dan Contoh (*Demonstration and Example*), Simulasi (*Simulation*), Magang (*Apprenticeship*), Metode Ruang Kelas (*Classroom Methods*). Berdasarkan kerangka yang telah diuraikan diatas, maka secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut.



Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Gambar 3. Kerangka Pikir.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kualitatif. Tipe penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk menarik kesimpulan secara luas (Moleong, 2017). Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* digunakan atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai *instrument* kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi*, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

Adapun penelitian kualitatif memiliki karakteristik menurut Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono (2016), yakni sebagai berikut:

1. Dilakukan dalam kondisi yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen), langsung ke sumber data dan penulis adalah instrumen kunci.
2. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
3. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau *outcome*.
4. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif.
5. Penelitian kualitatif lebih menekankan maka (data dibalik yang teramati).

Penelitian ini menggambarkan metode pengembangan sumber daya manusia melalui Dinas Tenaga Kerja dalam menghadapi bonus demografi di Provinsi Lampung dengan subjek penelitian angkatan kerja pengangguran terdidik. Data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara dengan informan atau narasumber yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan rumusan masalah yang ada dalam penelitian. Selain hasil wawancara, data lainnya didapatkan melalui artikel, jurnal, buku dan dokumentasi.

3.2 Fokus Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), masalah penelitian bertumpu pada sebuah fokus. Fokus penelitian merupakan batas masalah yang ada di dalam penelitian kualitatif di mana fokus berisikan tentang pokok masalah yang bersifat umum. Fokus merupakan *domain* tunggal atau beberapa *domain* terkait dari situasi sosial. Penentuan fokus didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari lapangan. Kebaruan informasi bisa berupaya untuk memahami secara lebih luas dan mendalam tentang situasi sosial.

Fokus dalam penelitian kualitatif diperoleh setelah peneliti melakukan *grand tour observation* dan *grand tour question* atau disebut penjelajahan umum. Peneliti memperoleh gambaran umum secara menyeluruh dan dapat memahami secara lebih mendalam dengan penetapan fokus yang jelas dan mantap, seorang peneliti dapat membuat keputusan yang tepat tentang data mana yang dikumpulkan dan mana yang tidak perlu dijajah ataupun mana yang akan dibuang. Berikut ini penjelasan mengenai maksud dan fokus penelitian yaitu:

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 atas :

1. Metode *On The Job Training*
2. Metode Balai (*Vestibule*)
3. Metode Demonstrasi dan Contoh (*Demonstration and Example*)
4. Metode Simulasi (*Simulation*)
5. Metode Magang (*Apprenticeship*)
6. Metode Ruang Kelas (*Classroom Methods*)

3.3 Lokasi Penelitian

Menurut Moleong (2017), lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah yang di mana peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan data-data penelitian secara akurat. Dalam memilih lokasi penelitian, cara terbaik yang perlu ditempuh dalam penentuan lapangan penelitian ialah dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan dengan mempelajari serta mendalami fokus serta rumusan masalah penelitian, untuk dapat melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang ada di lapangan maka peneliti pun harus menjajaki turun.

Penelitian ini berisi tentang upaya pemerintah dalam pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik dalam menghadapi bonus demografi, maka lokasi penelitian berada pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto No.28 Pahoman Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Selain itu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung memiliki 4 UPTD BLK sebagai tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja yaitu terdiri dari UPTD BLK Kalianda, UPTD BLK Way Abung, UPTD BLK Metro, dan UPTD BLK Bandar Lampung.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2016), terdapat dua jenis data, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kualitatif yang berbentuk informasi seperti gambaran umum pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung serta UPTD BLK dan informasi lain yang digunakan untuk membahas rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini.

Menurut Arikunto (2013), data didefinisikan sebagai semua fakta dan angka-angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun sebuah informasi. Jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari informan atau objek penelitian yang kemudian diolah sendiri oleh peneliti. Menurut Sekaran (2011), data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarluaskan melalui internet. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia terutama angkatan kerja pengangguran terdidik yang diperoleh langsung dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung melalui observasi dan juga peneliti mengumpulkan data primer berdasarkan hasil wawancara bersama para informan ataupun narasumber terkait.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Moleong (2017), data sekunder merupakan data yang di dapat dari catatan, buku, majalah, laporan pemerintah, artikel, dan buku-buku sebagai teori. Data yang diperoleh dari sekunder tidak perlu diolah lagi. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Pada penelitian ini data sekunder penelitian diperoleh dari undang-undang, peraturan menteri, peraturan daerah, buku-buku, jurnal, skripsi serta artikel yang berkaitan dengan pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik dan juga program pelatihan kerja.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data merupakan bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidak suatu penelitian. Kesalahan penggunaan metode pengumpulan data atau metode pengumpulan data tidak digunakan semestinya, berakibat fatal terhadap hasil-hasil penelitian yang dilakukan (Bungin, 2013). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan (*Field Research*). *Field Research* merupakan teknik dengan melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan dengan cara peneliti melakukan pengamatan langsung pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan UPTD BLK. Penelitian lapangan (*Field Research*) dilakukan dengan cara:

3.5.1 Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan yang menggunakan pancar indra (Bungin, 2013).

Peneliti melakukan observasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan UPTD BLK Bandar Lampung sebagai upaya dalam menghadapi bonus demografi di Provinsi Lampung dengan cara mengamati secara langsung dan melihat penerapannya serta perilaku dari *stakeholders* yang terlibat di dalamnya. Dikarenakan kegiatan penelitian ini dilaksanakan ditengah kondisi pandemi Covid-19 maka observasi penelitian dilakukan peneliti dengan mengikuti protokol kesehatan. Selain itu kondisi pandemi menyebabkan peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan kegiatan observasi pada beberapa tempat seperti pada UPTD BLK Way Abung, UPTD BLK Kalianda dan UPTD BLK Metro sehingga proses pengamatan secara langsung tidak dapat dilakukan terlebih untuk melihat pelaksanaan pelatihan kerja dan juga pemagangan.

3.5.2 Wawancara

Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai (Bungin, 2013). Dikarenaka penelitian ini dilaksanakan ditengah kondisi pandemi Covid-19 maka pengumpulan data melalui wawancara dilakukan secara langsung dan juga secara *online*. Peneliti untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan UPTD BLK terkait penelitian yang dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan panduan wawancara yang telah disusun oleh peneliti sebelumnya. Setiap responden diberi pertanyaan yang sama dengan panduan wawancara tersebut menggunakan bahasa yang tidak formal. Informan yang diwawancarai ialah pihak yang memiliki keterkaitan dengan pengembangan angkatan kerja pengangguran terdidik dalam menghadapi bonus demografi di Provinsi Lampung. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 7. Daftar Wawancara Penelitian

No	Nama	Informan	Instansi	Tanggal Wawancara
1.	Asmidar, S.E., M.M	Kepala Sub Bagian Perencanaan	Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	22 Desember 2020 10 Maret 2021
2.	Roswandi. SH., MM	Kepala Seksi Bidang Pelatihan dan Pembinaan Pemagangan	Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	16 Maret 2021
3.	Guruh Eko Hari Saputro. ST	Instruktur Ahli Pertama Kejuruan TIK	Balai Latihan Kerja Metro	22 Maret 2021
4.	Medi Hermanto	Instruktur Ahli Pertama Kejuruan Sepeda Motor	Balai Latihan Kerja Way Abung	22 Maret 2021
5.	Muhammad Abdillah	Instruktur Ahli Pertama Kejuruan TIK	Balai Latihan Kerja Kalianda	23 Maret 2021
6.	Muhammad Reza	Instruktur Ahli Pertama Kejuruan TIK	Balai Latihan Kerja Bandar Lampung	26 Maret 2021
7.	Senny Salsa	Peserta Pelatihan kerja kejuruan kejuruan tata kecantikan rambut	Balai Latihan Kerja Bandar Lampung	9 Mei 2021
8.	Shella Saputri	Peserta Pelatihan kerja kejuruan <i>computer operator</i> <i>asisten</i>	Balai Latihan Kerja Bandar Lampung	8 Mei 2021

Sumber: Diolah peneliti (2020)

3.5.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016), dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang ditunjukkan kepada subjek penelitian dimana data tersebut merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang diketik dapat berupa berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi. Dokumen ini dibedakan menjadi dua yaitu dokumen primer, bila dokumen itu ditulis oleh pelakunya sendiri, dan dokumen sekunder bila peristiwa yang dialami disampaikan pada orang lain dan orang lain yang kemudian menuliskannya. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa catatan pribadi, surat pribadi, buku harian, laporan kerja, rekaman suara, dokumentasi berupa foto dan sebagainya. Data dokumentasi yang berkaitan dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan UPTD BLK pada penelitian ini didapatkan secara langsung dan juga secara *online* dikarenakan pelaksanaan penelitian ini ditengah kondisi pandemi Covid-19. Berikut merupakan dokumen penelitian yang didapatkan peneliti:

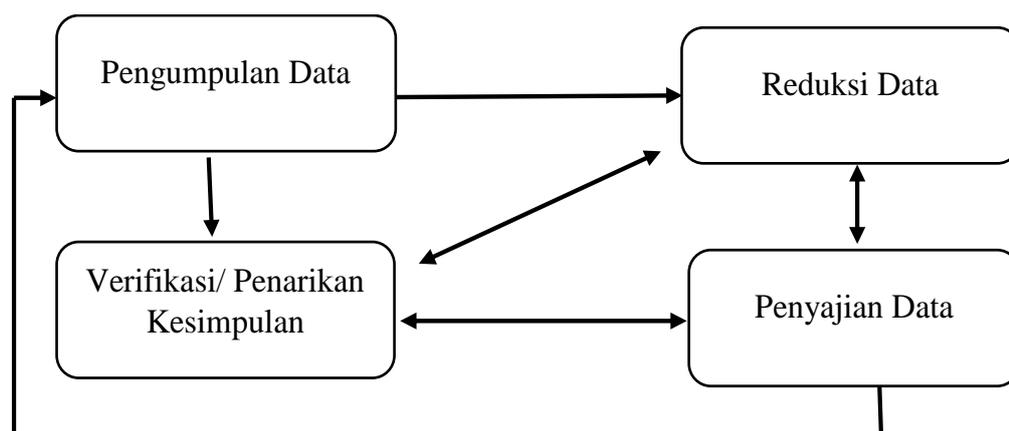
Tabel 8. Dokumen Penelitian

No	Dokumen	Isi dokumen
1.	Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung
2.	Data ketenagakerjaan BPS Provinsi Lampung	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) • Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) • Ketenagakerjaan di Indonesia
4.	Data Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	<ul style="list-style-type: none"> • Gambaran Umum Disnaker • Rencana Strategis Disnaker • Pelaksanaan Pelatihan dan Pemagangan
5.	Jurnal	Topik : <ul style="list-style-type: none"> • Bonus Demografi • Ketenagakerjaan • Balai latihan kerja • Pengembangan SDM
6.	Buku	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen SDM • Pengembangan SDM • Tenaga Kerja

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2020)

3.6 Teknik Analisis Data

Setelah data yang akurat dan objektif diperoleh maka kegiatan peneliti selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2016). Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2016) menyatakan bahwa kegiatan analisa data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga datanya mencapai titik jenuh.



Sumber: Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2017).

Gambar 4. Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman.

Berikut tahapan dalam menganalisis data kualitatif dengan model interaktif:

3.6.1 Reduksi Data (*Reduction Data*)

Reduksi data merupakan membuat rangkuman, memilih tema, membuat kategori dan pola tertentu sehingga memiliki makna. Reduksi data dapat diartikan juga sebagai bentuk analisis untuk mempertajam, memilih,

memfokuskan, membuang, dan menyusun data kearah pengambilan kesimpulan (Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini data yang diperoleh peneliti melalui observasi dan wawancara secara *online* ataupun secara langsung di lapangan, dicatat secara teliti dan rinci yang kemudian dipilih melalui redaksi data sehingga didapatkan data yang berfokus dan berhubungan dengan penelitian ini ataupun tidak.

3.6.2 Penyajian Data (*Display Data*)

Display data merupakan proses menyajikan data telah dilakukan reduksi data setelah reduksi data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam bentuk ikhtisar, bagan, hubungan antar kategori, pola dan lain-lain sehingga mudah dipahami pembaca data yang telah disusun secara sistematis akan memudahkan pembaca. Data yang telah tersusun secara sistematis akan memudahkan pembaca memahami konsep, kategori serta hubungan dan perbedaan masing-masing pola atau kategori (Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini penyajian data dapat diwujudkan dalam bentuk uraian, bagan, gambar dan lainnya yang kemudian dihubungkan dengan pernyataan yang berkaitan dengan penelitian ini. Selanjutnya penelitian ini disusun secara sistematis mengikuti indikator pembahasan yang ada.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan (*Conculting Data*)

Pada penelitian kualitatif, kesimpulan awal yang diambil masih bersifat sementara, sehingga dapat berubah setiap saat apabila tidak didukung bukti-bukti yang kuat. Tetapi apabila kesimpulan yang telah diambil didukung dengan bukti yang konsisten maka kesimpulan dapat bersifat fleksibel. Kesimpulan hasil penelitian harus dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang diajukan. Selain itu kesimpulan juga harus menghasilkan temuan baru di bidang yang sebelumnya belum ada

(Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2016). Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi, wawancara serta dokumentasi hasil penelitian. Selain itu penarikan kesimpulan juga didasarkan pada hasil analisis data yang terdapat dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan valid apabila tidak ditemukan perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016), terdapat empat jenis dalam uji keabsahan data pada penelitian kualitatif yaitu:

3.7.1 Teknik Derajat Kepercayaan (*Credibility*)

Menurut Moleong (2017), kredibilitas berfungsi untuk melaksanakan penelitian sedemikian rupa sehingga derajat kepercayaan dalam penelitian dapat dicapai dan dapat menunjukkan derajat kepercayaan hasil penelitian dengan pembuktian yang dilakukan oleh peneliti pada suatu pernyataan ganda yang sedang diteliti. Selanjutnya menurut Sugiyono (2016), terdapat bermacam-macam pengujian kredibilitas data salah satunya dapat dilakukan dengan *triangulasi* data yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, teknik dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini *triangulasi* data dilakukan dengan mendeskripsikan hasil wawancara bersama informan penelitian serta mengkategorikan berdasarkan waktu, tempat dan indikator teori yang digunakan pada penelitian ini.

3.7.2 Teknik Pengujian Keteralihan Data (*Transferability*)

Menurut Sugiyono (2016) teknik pengujian *transferability* berkaitan dengan sampai mana hasil penelitian ini mudah untuk dipahami pembaca

sehingga dapat diterapkan ataupun digunakan dalam situasi lain. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mencoba memberikan uraian secara rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya sehingga pembaca menjadi jelas dan paham terhadap hasil penelitian ini.

3.7.3 Teknik Pemeriksaan Kebergantungan (*Dependability*)

Menurut Sugiyono (2016), dalam penelitian kualitatif, pengujian *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan proses penelitian ke lapangan, akan tetapi bisa memberikan data. Peneliti seperti ini perlu diuji *dependability-nya*. Untuk mengetahui benar atau tidaknya data dalam penelitian ini maka peneliti selalu mendiskusikannya dengan dosen pembimbing yang dapat mengaudit keseluruhan kegiatan peneliti di dalam penelitian ini.

3.7.4 Teknik Kepastian Data (*Confirmability*)

Teknik pengujian kepastian data (*confirmability*) dilakukan untuk mengetahui proses penelitian, sehingga tidak memunculkan penelitian yang hanya ada hasilnya tetapi tidak ada proses penelitian. Dalam pengujian kepastian data sama halnya dengan uji kebergantungan sehingga prosesnya dilakukan melalui pengujian hasil penelitian oleh dosen pembimbing serta dosen pembahas. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar kepastian. tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari lapangan. Kebaruan informasi bisa berupaya untuk memahami secara lebih luas dan mendalam tentang situasi sosial (Sugiyono, 2016). Pendapat tersebut menjelaskan bahwa fokus penelitian merupakan pokok masalah penelitian yang didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari lapangan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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 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).

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. Beberapa kejuruan yang ada pada pelatihan memiliki ketidaksesuaian dengan tren kerja saat ini. Sehingga belum maksimal dalam menghasilkan angkatan kerja pengangguran terdidik terutama lulusan SMA dan SMK yang berkualitas pada masa bonus demografi.

5.2 Saran

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

1. Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung dan UPTD BLK sebaiknya memperbarui 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. Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung bersama UPTD BLK sebaiknya memberikan arahan yang jelas terkait masa depan angkatan kerja pengangguran terdidik lulusan SMA dan SMK sesuai dengan keahlian yang sudah dimiliki. Sehingga ilmu yang sudah didapatkan dapat dimanfaatkan sebaik mungkin pada pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. (2013). *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Harmadi, S. (2008). Pengantar Demografi. *Analisis Data Demografi*, 1–48.
- Hasibuan, Malayu SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kharisma, B., Remi, S. S., Wildan, D., Prasetyo, D., Ramadhan, H., Riansyah, J., Anggi, K., Gusmanita, L., Herlambang, M., Noormansyah, Y., & Mario, J. (2019). *Bonus Demografi Sebuah Perspektif Dalam Menumbuhkan Ekonomi Di Pulau Jawa*.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Deepublish* (p. 225).
- Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M. Y., ... & Gusty, S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*. Yayasan Kita Menulis.
- Moleong, L. J., (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Savitri, A. (2019). *Bonus Demografi 2030: Menjawab Tantangan serta Peluang Edukasi 4.0 dan Revolusi Bisnis 4.0*. Penerbit Genesis.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. (2003). *Undang-undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta, CV.

Sumarsono, S. (2009). *Ekonomi manajemen sumberdaya manusia dan ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.

Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sumber Jurnal & Skripsi :

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*.

Anggriawan, F. T., & Yudianto, I. (2018). Factors Affecting Information Quality of Local Government Financial Statement. *Journal of Accounting Auditing and Business, 1(1)*, 34.

Hartono dkk. 2015. (n.d.). *Bonus Demografi sebagai Potensi Indonesia di ASEAN / Page 2 - Artikel JPNN.com*. 2015. Retrieved March 29, 2021, from <https://www.jpnn.com/news/bonus-demografi-sebagai-potensi-indonesia-di-asean?page=2>

Ibrondsyah, M. A. (2019). Public Private Partnership Dalam Program Magang Dalam Negeri Tahun 2018 di Provinsi Lampung.

Maghfiroh, A. (2020). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah di BPRS Sarana Prima Mandiri Bangkalan (*Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya*).

Pratomo, D. S. (2017). *Fenomena Pengangguran Terdidik Di Indonesia*.

Putri, R. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru (*Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*).

Raharjo Jati, W. (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>

Saka, Theresia Cassandra. (2016). Tantangan Ilmu-Ilmu Sosial dalam Menghadapi Bonus Demografi Indonesia 2020-2030. *Hubungan Internasional. Universitas Lampung* .

Setyoningrum, D. U., & Astuti, R. S. (2020). Menyiapkan Sumber Daya Manusia Unggul Melalui Upaya Pemanfaatan Bonus Demografi Indonesia (Dalam Rangka Menghadapi Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan Era 4.0). *Prosiding Simposium Nasional "Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0"*,

Undang-Undang

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 13 tahun 2019.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. 36 Tahun 2016.

Situs Website

Admin lampungprov. (2015). Dinaskertrans Gelar Pelatihan Ketenagakerjaan Untuk Masyarakat. Dalam <https://lampungprov.go.id/detail-post/dinaskertrans-gelar-pelatihan-ketenagakerjaan-untuk-masyarakat>, diakses pada 17 Desember 2020

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). *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung 2020. 1-12*

Dinas Tenaga Kerja Provinsi lampung. (2020). *Penutupan Pemagangan Dalam Negeri Provinsi Lampung Tahun 2020 - Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.* <https://disnaker.lampungprov.go.id/detail-post/penutupan-pemagangan-dalam-negeri-provinsi-lampung-tahun-2020>

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. (2019). *Rencana Strategis 2019-2024.* 28.

Falikhah, N. (2017). Bonus Demografi Peluang Dan Tantangan Bagi Indonesia. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 16(32). <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v16i32.1992>

Intan. (2020). *Apa saja yang saya dapat kalau ikut pelatihan di lembaga pelatihan kemnaker? : Kementerian Ketenagakerjaan RI.* <https://bantuan.kemnaker.go.id/support/solutions/articles/43000579587-apa-saja-yang-saya-dapat-kalau-ikut-pelatihan-di-lembaga-pelatihan-kemnaker->

Kementrian Ketenagakerjaan. (2017). *Proyeksi Pasar Kerja Masa Depan Indonesia Rentang Waktu 2017-2030.*

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>

Reily, M. (2019). *RI & Korsel Dulu Sama-sama Miskin, Kok Sekarang Beda Nasib?* <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190920104500-4100893/ri-korsel-dulu-sama-sama-miskin-kok-sekarang-beda-nasib>

Teras, L. (2021). *Bonus Demografi di Kala Pandemi.* <https://www.teraslampung.com/bonus-demografi-di-kala-pandemi/>

Yunita, N. W. (2017). *Begini Cara Pemerintah Maksimalkan Bonus Demografi RI.* <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3508409/begini-cara-pemerintah-maksimalkan-bonus-demografi-ri>