

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, peran tenaga kerja muda memiliki kontribusi signifikan dalam menggerakkan roda pembangunan ekonomi suatu negara. Pelatihan bagi tenaga kerja muda menjadi fokus utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Sumatera Barat, sebagai bagian integral dari Indonesia, juga berkomitmen untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja muda dalam mendukung ekonomi dan pembangunan berkelanjutan.¹

Tenaga kerja muda tidak hanya berkontribusi sebagai sumber ide dan kreasi baru yang mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas di berbagai sektor. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, mereka membantu meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan serta sektor ekonomi secara keseluruhan. Sebagaimana termaktub dalam amanat Undang-Undang No 40 Tahun 2009, bahwa pemuda diidentifikasi sebagai warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan berkembang yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun.² Tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja yang berumur minimal 15 tahun atau lebih yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan tenaga kerja muda merupakan pemuda dengan usia 16-30 tahun yang sedang bekerja.

¹ Suprpto, H. 2020. Pemberdayaan Pekerja Muda di Era Revolusi Industri 4.0: Perspektif Kebijakan dan Implementasi. Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia, 9(2), 89-102.

² Undang-Undang No. 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan

Seperti yang diketahui Indonesia memiliki populasi usia produktif yang besar. Meskipun ini bisa menjadi kekuatan, hal tersebut juga bisa menjadi sumber kelemahan tergantung pada cara pemuda dilihat, diperlakukan, dan dipersiapkan. Bonus demografi yaitu di mana jumlah tenaga kerja muda lebih besar, akan menguntungkan jika kelompok tenaga kerja muda dikembangkan dari segala aspek, terutama dalam hal pasar kerja, partisipasi ekonomi, sosial, dan politik, antara lain, dan sebagainya.³

Tabel 1.1 Angkatan Kerja (AK) Indonesia Bulan Agustus 2023
Menurut Golongan Umur

Golongan Umur	Sedang Bekerja
15-19	4.704.951
20-24	13.175.089
25-29	15.996.632
30-34	16.555.574
Total	50.432.246

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia

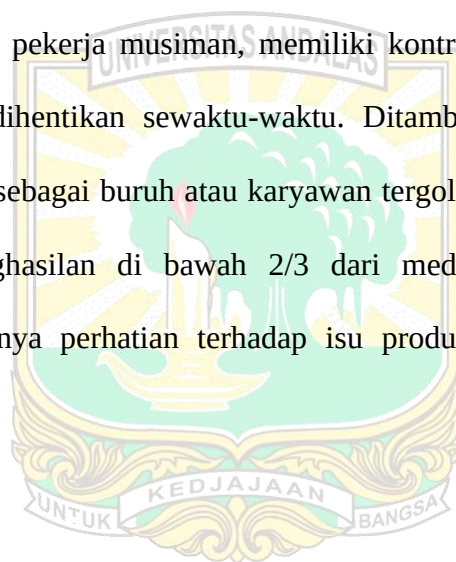
Berdasarkan data Angkatan Kerja (AK) bulan Agustus 2023 menurut golongan umur, terdapat 50.432.246 tenaga kerja muda yang sedang bekerja. Angka ini terbagi dalam beberapa kelompok usia, yaitu 4.704.951 orang pada rentang usia 15-19 tahun, 13.175.089 orang pada usia 20-24 tahun, 15.996.632 orang pada usia 25-29 tahun, dan 16.555.574 orang pada usia 30-34 tahun. Data ini menggambarkan jumlah pemuda yang menjadi bagian dari angkatan kerja aktif.

Data ini menunjukkan bahwa kelompok usia muda memegang peran penting dalam angkatan kerja nasional, namun banyak di antara mereka yang bekerja dalam kondisi kurang ideal dan minim jaminan sosial. Tantangan yang

³ Hakim, M. 2021. Kebijakan Pembangunan Pemuda: Strategi dan Tantangannya. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing). Hlm 14

dihadapi oleh tenaga kerja muda ini, terutama dalam hal ketidakstabilan dan rendahnya produktivitas, menunjukkan adanya kebutuhan yang mendesak untuk memberdayakan mereka agar lebih produktif dan dapat bertahan dalam dunia kerja yang kompetitif.

Dari sekitar 35 juta pemuda yang bekerja, sekitar 44,3% di antaranya bekerja di sektor informal. Selain itu, sebanyak 52% pemuda yang bekerja tergolong sebagai pekerja tidak tetap (*precarious employment*), yaitu mereka yang bekerja lepas, sebagai pekerja musiman, memiliki kontrak jangka pendek, atau kontrak yang dapat dihentikan sewaktu-waktu. Ditambah lagi, sekitar 49,9% pemuda yang bekerja sebagai buruh atau karyawan tergolong dalam *low pay rate* (LPR), yaitu berpenghasilan di bawah 2/3 dari median upah. Kondisi ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap isu produktivitas pekerjaan bagi pemuda.⁴



⁴ Farez Satyadharma, J. *Visi dan Misi Pilpres 2024 tentang Pemuda dan Ketenagakerjaan: Strategi Ketiga Paslon Belum Menargetkan Peningkatan Kualitas Pemuda Pekerja*. <https://smeru.or.id/id/article-id/visi-dan-misi-pilpres-2024-tentang-pemuda-dan-ketenagakerjaan-strategi-ketiga-paslon> diakses pada 29 september 2024

**Tabel 1.2 Penduduk Bekerja di Sumatera Barat Menurut Kelompok Umur
Bulan Agustus 2021-2023**

Umur	Tahun		
	2021	2022	2023
	Angkatan Kerja		
15-19	102.369	97.869	104.538
20-24	221.683	244.872	271.633
25-34	631.872	659.565	674.195
Jumlah	955.924	1.002.306	1.050.366

Sumber: Ringkasan Eksekutif Informasi Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Barat Bulan Agustus 2021-2023 (olahan peneliti)

Pada tahun 2021-2023, terjadi peningkatan yang signifikan dalam jumlah angkatan muda yang terlibat dalam pasar kerja Sumatera Barat. Data menunjukkan bahwa jumlah pekerja muda yang bekerja di berbagai sektor ekonomi terus bertambah. Peningkatan ini mencerminkan dinamika sosial dan ekonomi yang sedang berlangsung di daerah Sumatera Barat, di mana tenaga kerja muda semakin aktif terlibat dalam dunia kerja. Terlibatnya tenaga kerja muda dalam pasar kerja memunculkan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan wilayah.

**Tabel 1.3 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Wilayah Sumatera
Periode 2021-2023**

Provinsi	Tahun		
	2021	2022	2023
Aceh	57,28	58,85	60,04
Sumatera Utara	77,84	79,69	79,77
Sumatera Barat	67,79	67,94	67,16
Riau	160,84	167,1	183,8
Jambi	88,06	89,95	93,92
Sumatera Selatan	78,09	80,07	82,03
Bengkulu	46,83	48,11	48,65
Lampung	57,64	58,69	57,31
Kep. Bangka Belitung	78,94	79,08	80,47
Kep. Riau	166,41	164,5	196,25

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia (olahan peneliti)

Data diatas menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan jumlah pekerja di Sumatera Barat, tingkat produktivitas wilayah tersebut masih tetap stagnan di angka 67, namun di tahun 2023 produktivitas tenaga kerja mengalami sedikit penurunan sebesar 0,78 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja belum diiringi dengan peningkatan kualitas atau efisiensi kerja yang signifikan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pertumbuhan jumlah pekerja dengan peningkatan produktivitas. Ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih besar untuk menggerakkan ekonomi daerah. Seiring dengan stagnasi ini, terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah pekerja di Sumatera Barat seperti dalam tabel 1.2 dimana tingkat pekerja yang meningkat secara signifikan. Ini menandakan bahwa tenaga kerja muda memiliki peran yang semakin penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi regional.

Meskipun jumlah tenaga kerja terus meningkat, produktivitas tenaga kerja muda masih belum optimal dan menjadi tantangan bagi dunia industri. Banyak tenaga kerja yang belum mampu bekerja secara efektif dan efisien, baik karena kurangnya keterampilan teknis maupun minimnya pengalaman dalam dunia kerja. Kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja muda dengan tuntutan industri sering kali menyebabkan rendahnya daya saing dan kurangnya kontribusi maksimal dalam lingkungan kerja.

Tenaga kerja muda sangat penting dalam menentukan keberlangsungan kehidupan bangsa. Oleh sebab itu, perihal produktivitas tenaga kerja muda merupakan sesuatu yang mesti menjadi perhatian khusus oleh pemerintah. Pemerintah memiliki kewajiban besar untuk mendorong sekaligus memaksimalkan pelayanan terhadap tenaga kerja muda atas perkembangan dan potensi yang mereka miliki. Dalam pembangunan ketenagakerjaan sangat penting untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, khususnya dalam hal human capital.⁵

Seiring dengan terus bertambahnya jumlah tenaga kerja, tingkat produktivitas justru mengalami stagnasi, bahkan mengalami penurunan pada tahun 2023. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi dunia ketenagakerjaan, sehingga diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, program pelatihan peningkatan produktivitas yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat menjadi salah satu langkah penting yang perlu dilaksanakan. Program ini bertujuan

⁵ Renstra Disnakertrans Prov. Sumbar 2016-2021

untuk membekali tenaga kerja dengan pengetahuan, wawasan, dan keterampilan yang lebih baik, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih efisien dan produktif di berbagai instansi, lembaga, maupun perusahaan. Melalui penerapan berbagai alat dan teknik peningkatan produktivitas, diharapkan tenaga kerja mampu menghadapi tantangan di dunia kerja serta berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan daya saing sektor ketenagakerjaan di Sumatera Barat.

Untuk membuat tenaga kerja muda yang produktif, pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan sangat penting karena dapat membangun pola pikir tenaga kerja muda sehingga mereka dapat bersaing di dunia kerja. Dengan tingkat pelatihan yang lebih tinggi, seorang pekerja cenderung memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas, kemampuan untuk berpikir lebih terarah, dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan isi pekerjaan akan mendorong kemajuan setiap usaha, yang akan meningkatkan pendapatan, baik perseorangan, kelompok, maupun individu. Hal ini menunjukkan perlunya upaya nyata dalam meningkatkan kualitas, keterampilan, serta produktivitas tenaga kerja muda di Sumatera Barat.

Pada pasal 17 ayat (1) Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2020 dijelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi bidang yang menjadi kewenangan daerah, sedangkan pada Pasal 64 ayat (1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi

kewenangan provinsi serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada provinsi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, dalam Pasal 64 ayat (2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:⁶

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah;
2. Penyelenggaraan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah;
3. Penyelenggaraan administrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
4. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
5. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pada Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab V pasal 11 dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Dalam hal ini, merupakan tugas dari Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai fasilitator kepada tenaga kerja yang mana memiliki tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, mengendalikan dan melaporkan kegiatan yang meliputi pelatihan kerja, informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan peningkatan produktivitas. Terdapat tiga program

⁶Michael Angelo. "Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Nakertrans Provinsi Sumatera Barat". <https://nakertrans.sumbarprov.go.id/details/pages/10>. Diakses pada tanggal 25 Februari 2024.

pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera barat yaitu Pelatihan berbasis kompetensi di BLK, Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri, Pelatihan Peningkatan Produktivitas.

Di sisi lain, pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) lebih fokus pada pengembangan keterampilan teknis yang selaras dengan standar industri. Program ini bertujuan untuk membekali peserta dengan keahlian praktis yang dapat langsung diterapkan dalam dunia kerja, sehingga mereka lebih siap menghadapi kebutuhan pasar tenaga kerja. Sementara itu, pelatihan pemagangan dalam negeri lebih menekankan pengalaman kerja langsung di perusahaan atau industri terkait. Melalui pemagangan, peserta tidak hanya memperoleh keterampilan teknis, tetapi juga mengenal budaya kerja dan memahami sistem operasional dalam perusahaan.

Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas berfokus pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja tenaga kerja, dengan tujuan langsung meningkatkan output kerja melalui teknik spesifik. Program ini cocok untuk tenaga kerja muda yang ingin mengoptimalkan produktivitas jangka pendek dan berpotensi memberikan dampak jangka panjang dalam pengembangan karir dan soft skills seperti manajemen waktu dan efisiensi. Oleh karena itu, meneliti program ini merupakan keputusan yang tepat untuk mendukung pelatihan tenaga kerja muda dalam peningkatan produktivitas dan pengembangan karir jangka panjang.

Melalui Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas, para tenaga kerja diberikan pelatihan sesuai dengan materi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang di dalamnya memuat materi tentang penerapan piranti (alat,

teknik dan metode) peningkatan produktivitas yang mengacu pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 160 Tahun 2016 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Profesional, Ilmiah dan Teknis Golongan Pokok Aktivitas Kantor Pusat dan Konsultasi Manajemen Bidang Produktivitas.⁷ Kegiatan ini dilaksanakan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pembangunan kesadaran pekerja akan pentingnya produktivitas, memberikan pemahaman tentang penerapan teknik-teknik atau metode peningkatan di tempat kerja serta metode untuk memelihara tingkat produktivitas yang telah dicapai.⁸

Pelatihan memegang peranan penting bagi tenaga kerja muda untuk mengembangkan keterampilan yang lebih baik, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan dunia kerja. Melalui pelatihan, para peserta tidak hanya memperoleh keterampilan teknis, tetapi juga memperoleh kepercayaan diri yang lebih besar, pengetahuan yang lebih luas, dan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik terkait karier mereka. Tahap pelatihan ini merupakan wujud nyata peningkatan produktivitas di mana tenaga kerja muda didorong untuk menjadi lebih produktif dan mandiri.

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat dapat dipahami melalui tahapan pelatihan. Menurut Sudjana, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja

⁷ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Nomor 2/ 385 /HK.05/II/2023. Hal 10

⁸ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat. 2023. Laporan Pelaksanaan Kegiatan. Pelatihan Peningkatan Produktivitas (PPP) di Kota Padang.

mereka. Sudjana mengemukakan bahwa proses pelatihan terdiri dari beberapa tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Pelatihan ini merujuk pada teori tahap pelatihan oleh Sudjana yang terdiri dari tiga tahap utama yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, dilakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan yang ada pada tenaga kerja muda serta keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Kebutuhan ini kemudian diartikan ke dalam program pelatihan yang dirancang agar sesuai dengan kebutuhan spesifik sektor industri lokal serta keterampilan yang diperlukan oleh tenaga kerja muda. Pada tahap pelaksanaan, pelatihan diberikan melalui berbagai metode seperti diskusi, ceramah, simulasi dan praktek, studi kasus, sehingga peserta dapat memahami dan mempraktikkan keterampilan yang diajarkan. Proses pelaksanaan ini perlu bersifat interaktif dan relevan dengan kondisi kerja nyata, agar tenaga kerja muda lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Tahap evaluasi berfungsi untuk mengukur efektivitas pelatihan dengan memperhatikan beberapa aspek, seperti kepuasan peserta, seberapa besar pengetahuan dan keterampilan baru yang didapatkan, perubahan perilaku kerja, serta dampak pelatihan terhadap peningkatan produktivitas. Evaluasi ini penting untuk melihat sejauh mana pelatihan berhasil memberdayakan tenaga kerja muda dan apakah ada peningkatan produktivitas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, evaluasi juga memberikan masukan penting untuk penyempurnaan program pelatihan di masa yang akan datang. Dengan ketiga tahap ini, pelatihan kerja menjadi komponen penting dalam produktivitas tenaga kerja muda, membantu

mereka meningkatkan kapasitas dan memberikan kontribusi yang lebih besar di dunia kerja.

Peserta Pelatihan Peningkatan Produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat ditujukan kepada para pekerja atau orang yang sudah bekerja dari sektor dunia usaha atau dunia industri yang berada di wilayah Sumatera Barat. Setiap peserta pelatihan digolongkan pada satu angkatan yang berjumlah 25 orang per angkatan. Pada tahun 2023 pelaksanaan program pelatihan peningkatan produktivitas dilakukan oleh satu angkatan sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Nama-Nama Peserta Pelatihan Peningkatan Produktivitas
Tahun 2023**

No	Nama	L/P	Tanggal Lahir	UMKM/Perusahaan	Kab/Kota
1	Shanda Allya Syafnemi	P	02-Jan-05	Usaha Kripik Pisang Lumer	Kota Padang
2	Ezim Moweri	L	24-Apr-89	Adzano Celuler	Kota Padang
3	Ramani	p	05-Apr-73	Amora Food	Kota Padang
4	Novya lira natarya	P	09-Nov-01	Pencari Kerja	Kota Padang
5	M. Khalid Miftahhakim	L	05-Feb-00	Pencari Kerja	Kota Padang
6	Rahmat Nandipinto	L	30-Apr-00	Pencari Kerja	Kota Padang
7	Madinathuz Zahra	P	31-Agu-02	UMKM (Es Kul-kul dan Donat)	Kota Padang
8	Erfina Yanti	P	05-Mar-80	Rajutan Zhafira	Kota Padang
9	Fahru Gunwardi	L	04-Des-03	Lokak Leather Craft	Kota Padang
10	Hendra,SE	L	26-Mar-81	UD. Kuda Terbang	Kota Padang
11	Edi Candra,A.Md	L	18-Mei-80	Achi Craft Galery	Kota Padang
12	Ary Yumedi	L	16-Mei-03	Warung Nasi	Kota Padang
13	Tiaro,SH	P	10-Mei-77	Masona	Kota Padang
14	Fadhillah Afdhal	L	10-Okt-90	CV. Siti Nurbaya Catering	Kota Padang
15	Fitri Apriyanum	P	22-Apr-91	UMKM	Kota Padang
16	Ramadhani	L	16-Feb-96	UMKM (Jualan Sarapan Pagi)	Kota Padang
17	Putri Mutia Lestari	P	25-Jun-00	UMKM (Cemilan Kelapa Kering)	Kota Padang
18	Zulfitri	P	02-Apr-04	Randang Zara	Kota Padang
19	Verdilah Nur Azizah	P	08-Sep-01	UMKM	Kota Padang

20	Rona Rahayu Yunus	P	25-Jul-91	Merona Rumah Mode	Kota Padang
21	Azri Eka Putra	L	21-Feb-00	Warung Sarapan Pagi	Kota Padang
22	Efridha Putri Arta	P	19-Agu-98	Jualan Online	Kota Padang
23	Vidya Eka Fitri	P	06-Agu-98	Jualan Online	Kota Padang
24	Dwi Tania	P	22-Agu-98	Jualan Online	Kota Padang
25	Silvia	P	18-Jan-80	Silvia Piobang Handycraft	Kota Padang

Sumber: Laporan Pelaksanaan Kegiatan Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas (28 Agustus s/d 01 September 2023)

“...kenapa program ini pesertanya hanya dari padang dikarenakan kami kurang biaya dari APBD, seharusnya memang cakupan peserta program ini merupakan seluruh Sumatera barat, namun kalau seperti itu harus mengeluarkan biaya akomodasi yang pada saat itu tidak ada biayanya”

Berdasarkan wawancara dengan instruktur program pelatihan peningkatan pelatihan produktivitas Bapak Khairunnas diketahui sebab mengapa peserta yang seharusnya merupakan penduduk dari berbagai daerah di Sumatera Barat diperkecil menjadi penduduk di daerah Kota Padang saja, serta program ini menargetkan peserta dari berbagai latar belakang, termasuk pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), karyawan perusahaan, serta pencari kerja. Meskipun program ini melibatkan peserta dari berbagai latar belakang, termasuk karyawan perusahaan dan pencari kerja, fokus penelitian ditujukan secara khusus pada tenaga kerja muda yang tergabung dalam UMKM yaitu sebanyak 14 peserta dari 25 peserta. Dalam konteks ini, tenaga kerja muda yang tergabung dalam UMKM memainkan peran penting dalam struktur ekonomi regional.

“Karena programnya gubernur kan menciptakan 100 umkm, jadi program-program yang dilaksanakan harus diarahkan kesitu. Jadi selain Perusahaan yang diikuti, UMKM juga.”
(Wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Ibu Rina Adyanti)

Berdasarkan wawancara dengan kepala bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, Pernyataan tersebut menyoroti pentingnya fokus pada pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam program-program yang diinisiasi oleh pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat. Ini akan menggali lebih dalam mengenai program pelatihan peningkatan produktivitas yang ditujukan kepada tenaga kerja muda, khususnya yang terkait dengan UMKM, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka.

Meskipun pada program pelatihan peningkatan produktivitas ini dinas tak berfokus utama dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja muda namun berdasarkan data dari tabel 1.4 diketahui banyaknya peserta pada usia produktif atau usia muda, yaitu 14 peserta dari 25 peserta merupakan tenaga kerja muda. Hal ini menandakan bahwa peserta pelatihan mayoritas tenaga kerja, meskipun tidak menjadi prioritas utama. Jumlah tenaga kerja muda yang besar menunjukkan bahwa diperlukan peningkatan produktivitas dan peningkatan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja, sehingga memberi tenaga kerja muda peluang untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka dan memperkuat posisi mereka di pasar kerja. Pada akhirnya, hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, data pada tabel 1.4 menunjukkan besarnya partisipasi dari kelompok usia muda ini, sehingga dinas dapat mempertimbangkan untuk menerapkan pendekatan yang lebih terfokus pada pelatihan tenaga kerja muda dalam program-program di masa mendatang.

Produktivitas dapat dikatakan sebagai prestasi akhir yang diperoleh saat menjalankan tugas atau pekerjaannya. Produktivitas juga menyangkut output yang dihasilkan, bagi setiap tenaga kerja tentunya menginginkan produktivitas yang tinggi seiring meningkatnya produktivitas tenaga kerja muda. Keberhasilan suatu usaha dalam mencapai sasaran atau tujuannya dapat dilihat dari seberapa besar produktivitasnya dalam menghasilkan keuntungan, hal ini juga tentunya harus diiringi dengan meningkatnya produktivitas dari faktor-faktor yang mendukungnya, yaitu para tenaga kerja muda. Sehingga dapat dikatakan jika produktivitas tenaga kerja muda meningkat maka produktivitas kerja pun akan meningkat, dan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja muda maka perlu ada upaya yaitu dalam bentuk pelatihan.⁹

Dalam rangka melakukan evaluasi serta untuk menilai efektifitas program pelatihan peningkatan produktivitas maka perlu dilakukan pengukuran capaian hasil program dan kegiatan. Pengukuran hasil pelatihan peningkatan produktivitas dilakukan menggunakan instrumen pengukuran hasil pelatihan. Pelaksanaan pengukuran hasil pelatihan dilakukan 2 (dua) kali yaitu sebelum pelatihan dilaksanakan dan sesudah pelatihan dilaksanakan (*Pre Test & Post Test*).¹⁰

Berdasarkan penilaian *Pre Test* dan *Post Test* pada Pelatihan Peningkatan Produktivitas pada tahun 2023 dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat menunjukkan hasil akhir dari pelatihan bahwa dari 25 peserta berhasil

⁹ Slamet Heri Winarno. 2016. Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Program Pelatihan. Jurnal Manajemen. vol.VIII, no.2: h. 148

¹⁰ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat. 2023. Laporan Pelaksanaan Kegiatan. Pelatihan Peningkatan Produktivitas (PPP) di Kota Padang.

meningkatkan produktivitasnya, serta seluruh peserta yang merupakan tenaga kerja muda berhasil meningkatkan produktivitasnya setelah mengikuti program pelatihan.

Setelah peserta mengikuti *Pre Test* dan *Post Test* Langkah selanjutnya yaitu dinas melakukan *monitoring* yang dilakukan 3-6 bulan setelah peserta mengikuti pelatihan. Tetapi *monitoring* ini hanya dilakukan ke beberapa peserta saja, tidak dilakukan secara menyeluruh. Selain melakukan evaluasi terhadap peserta, dinas juga melakukan evaluasi terhadap program. Evaluasi program yang dilakukan masih terbatas pada aspek teknis penyelenggaraan pelatihan, seperti keberhasilan pelaksanaan sesuai jadwal, kesiapan fasilitas, serta jalannya proses pembelajaran. Namun, evaluasi secara menyeluruh yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga hasil akhir pelatihan belum dilakukan. Hal ini menyebabkan potensi perbaikan pada setiap tahapan pelatihan tidak dapat teridentifikasi dengan baik, sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas program di masa depan menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi yang lebih komprehensif agar program pelatihan tidak hanya berjalan sesuai prosedur, tetapi juga mampu mencapai tujuan untuk meningkatkan produktivitas peserta secara optimal.

Penelitian ini akan menelusuri bagaimana tahap pelatihan dilaksanakan. Selain itu, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk melihat tahapan program pelatihan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja muda, tetapi juga untuk memberikan rekomendasi yang berguna bagi instansi ataupun dinas yang terkait dalam memperbaiki dan mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif dan

berkelanjutan. Melalui analisis yang menyeluruh, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja muda dan daya saing ekonomi di Sumatera Barat. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Muda pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka dari itu peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana pelaksanaan tahap pelatihan dari Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas pada tahun 2023?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tahap pelatihan dalam Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja muda.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis yang penting dalam memperluas pemahaman kita tentang peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sumatera Barat dalam peningkatan produktivitas tenaga muda. Berikut adalah beberapa manfaat teoritis yang diantisipasi:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pengembangan Ilmu Administrasi Publik terutama dalam konsentrasi

Administrasi Pembangunan yaitu tentang program pelatihan bagi tenaga kerja muda. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menjadi wawasan atau pengetahuan kepada pembaca terkhusus mahasiswa Administrasi Publik.

2. Dengan menganalisis program pelatihan, penelitian ini dapat memberikan pandangan baru terhadap perancangan model-program yang lebih efektif dan efisien untuk membantu tenaga kerja muda mengembangkan keterampilan dan produktivitas.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan terkait program pelatihan tenaga kerja muda dan peran dinas ketenagakerjaan di berbagai konteks daerah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis yang signifikan dalam konteks pengembangan kebijakan dan pelaksanaan program pelatihan tenaga muda oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sumatera Barat. Berikut adalah beberapa manfaat praktis yang diantisipasi:

1. Penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih jelas tentang aspek-aspek yang perlu dioptimalkan atau disesuaikan untuk meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja muda.
2. Penelitian ini dapat memberikan pedoman bagi dinas dalam mengukur dampak nyata dari program-program yang telah dilaksanakan. Hal ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melihat keberhasilan program dan mengevaluasi kebutuhan penyesuaian.