

EFEKTIFITAS PENYERAPAN TENAGA KERJA SKILL PADA PROGRAM “PEMAGANGAN DAN WORKPLACE TRAINING” PEMERINTAH ACEH

***Mahmud
Zulfadli**

Program Studi Mekatronika, Politeknik Aceh, Indonesia

Azwar Yunus

Jurusan Teknik Mesin, Politeknik Negeri Lhokseumawe, Indonesia

Aswar

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, Indonesia

Muhammad Dirhamsyah

Program Studi Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Syiah Kuala, Indonesia

Hilmi

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh, Indonesia

Abstract

Based on data released by the Central Statistics Agency for Aceh Province in 2021, it stated that Aceh Province was the poorest province on the island of Sumatra, one of the triggers was the high open unemployment rate which reached 6.30% in mid-February 2021, one of the methods used to solve the problem. Problems with this high unemployment rate, the Aceh Government took the initiative in 2019 to start an acceleration program for the process of absorbing skill workers through domestic apprenticeship programs and workplace training placed by partner companies with the Aceh Province Manpower and Population Mobility Office for 3-5 months. The purpose of this study is to trace the effectiveness of labor absorption through this program, which has been carried out by the Aceh government from 2019 to 2021. The results of this study indicate that the percentage of skilled workforce recruitment after the implementation of domestic apprenticeship programs and workplace training is 68% in 2020 and 78% in 2021. This percentage can be categorized as an effective program.

Keywords:

Apprenticeship; Labor; Aceh Government; Skills;

Abstrak

Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh pada tahun 2021 menyebutkan Provinsi Aceh menjadi provinsi termiskin di Pulau Sumatera, salah satu pemicunya adalah tingginya angka tingkat pengangguran terbuka yang mencapai 6,30% pada medio februari 2021, salah satu metode yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan tingginya angka pengangguran ini, Pemerintah Aceh berinisiatif pada tahun 2019 mulai membuat program akselerasi untuk proses penyerapan tenaga kerja skill melalui program pemagangan dalam negeri dan workplace training yang ditempatkan perusahaan mitra kerjasama Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh selama 3-5 bulan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas penyerapan tenaga kerja melalui program ini, yang sudah dilakukan oleh pemerintah Aceh dari tahun 2019 sampai dengan 2021. Hasil dari kajian ini menunjukkan besaran persentase perekrutan tenaga kerja skill setelah pelaksanaan program pemagangan dalam negeri dan workplace training sebesar 68% pada tahun 2020 dan 78% pada tahun 2021. Besaran persentase ini dapat dikategorikan program berjalan secara efektif.

Kata Kunci:

Pemagangan; Tenaga Kerja; Pemerintah Aceh; Skill; Workplace Training.

DOI: [10.38038/vocatech.v3i2.82](https://doi.org/10.38038/vocatech.v3i2.82)

Received: 05 April 2022; Accepted: 22 April 2022; Published: 25 April 2022

*Corresponding author:

Citation in APA Style: Mahmud., Zulfadli., Yunus, A., Aswar., Dirhamsyah, M., & Hilmi. (2022). Efektifitas Penyerapan Tenaga Kerja Skill pada Program “Pemagangan dan Workplace Training” Pemerintah Aceh. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, Vol. 3, 2 (2022), 81-88.

Mahmud, Zulfadli, Azwar Yunus, Aswar, Muhammad Efektifitas Penyerapan Tenaga...
Dirhamsyah, Hilmi

Mahmud, Program Studi Mekatronika, Politeknik Aceh, Jl. Politeknik Aceh, Desa Pango Raya, Kec. Ulee Kareng, Banda Aceh.
Email : mahmud@politeknikaceh.ac.id

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik yang dirilis Pada Tahun 2021 mencatat bahwa jumlah penduduk miskin di provinsi Aceh sebanyak 15,33% atau \pm 834.000 orang, dalam data yang dirilis oleh BPS RI tersebut menyebutkan beberapa faktor pemicu meningkatnya persentase kemiskinan di Aceh, salah satunya adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada bulan februari 2021 mencapai 6,30%. ([BPS Aceh, 2021](#)). Nilai penghitungan statistika ini juga diperparah dengan adanya Pandemi COVID-19 yang sangat berdampak pada penduduk usia kerja yang menjadi pengangguran, ada yang tidak bekerja sama sekali dan ada pula yang mengalami penurunan jumlah jam kerja akibat pembatasan gerak masyarakat berdasarkan peraturan pemerintah.

Pemerintah Aceh dalam hal ini juga tidak tutup mata melihat permasalahan ini. Melalui Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas penduduk (DISNAKERMOBDUK) Provinsi Aceh telah memetakan dan mencari jalan keluar atas permasalahan ini, salah satunya melalui program yang diinisiasi adalah program pemagangan dan *workplace training* yang bekerjasama dengan mitra perusahaan dan entitas bisnis yang beroperasi dan tersebar di kabupaten/kota Provinsi Aceh.

Dalam proses perencanaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja menjadi dasar utama dalam menentukan kuantitas dan kualitas tenaga kerja, dan permintaan tenaga kerja yang harus diciptakan ([M. S. . Wiharja et al., 2020](#)). Sementara itu, mengingat daerah yang cenderung mengalami surplus pasokan tenaga kerja, seperti di Provinsi Aceh, mutlak diperlukan penciptaan lapangan kerja yang seluas-luasnya, apapun kondisi angkatan kerja yang ada. Demikian pula pembenahan berbagai sistem yang terkait dengan penanggulangan pengangguran, yang ditujukan untuk mengatasi pengangguran, jelas menunjukkan ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja ([Disnakermobduk Aceh, 2020](#)).

Untuk itu berbagai cara dapat ditempuh antara lain dengan meningkatkan mobilitas tenaga kerja dengan modal yaitu dengan memindahkan tenaga kerja potensial ke lowongan terlebih dahulu (Dirhamsyah et al., 2010).

1. melatih kembali keterampilannya agar sesuai dengan kualifikasinya di tempat yang baru.
2. menempatkan modal/industri (padat karya) di daerah yang tingkat penganggurannya sangat tinggi;

3. memperkuat pelatihan kejuruan sesuai dengan kebutuhan industri;
4. menyebarkan jiwa wirausaha;
5. mengembangkan sistem informasi pasar tenaga kerja
6. mendorong pengembangan perusahaan padat karya yang mampu melayani tenaga kerja dalam jumlah besar;
7. memberikan informasi yang tepat waktu dan akurat mengenai permintaan tenaga kerja, apakah perusahaan di bidang apapun sedang membuka lowongan dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan;
8. Membangkitkan pertumbuhan ekonomi berfokus pada penciptaan kesempatan kerja yang seluas-luasnya ([Candra & Sulandari, 2017](#)).

Hal ini dimaksudkan agar hasil pembangunan dapat dinikmati oleh berbagai kalangan masyarakat yang paling tidak dapat memenuhi kebutuhan dasarnya melalui pekerjaan mereka sendiri; efektivitas program pendidikan dan pelatihan sehingga dapat langsung ditempatkan dan responsif terhadap kebutuhan di tempat kerja; dan tak kalah pentingnya, menumbuhkan kewirausahaan sehingga mereka dapat dengan cepat melihat peluang pasar dan menciptakan peluang kerja yang paling sedikit untuk diri mereka sendiri.

Atas dasar inilah perlu dilakukan kajian mendalam tentang seberapa efektifkah salah satu program andalan pemerintah Aceh melalui Dinas terkait tentang penyaluran tenaga kerja ke pasar kerja melalui Working Place Training dan Pemagangan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang ditemui adalah seberapa efektif model magang dan penempatan kerja yang digagas pemerintah terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Aceh.

II. STUDI PUSTAKA

2.1. Program Magang

Menurut undang-undang ketenagakerjaan, pemagangan didefinisikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kejuruan yang berlangsung secara terpadu antara pengajar di lembaga pelatihan yang bekerja langsung di bawah arahan dan pengawasan seorang instruktur atau pekerja/tenaga kerja yang lebih berpengalaman, dalam produksi tenaga kerja. barang dan/atau jasa dalam perusahaan, untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Pemagangan

dapat dilakukan di dalam perusahaan itu sendiri atau dengan lembaga pelatihan kejuruan atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar Indonesia ([Fatah, 2021](#)).

Pemagangan dilakukan dengan kesepakatan tertulis antara pemagang dengan perusahaan. Dalam hal pemagangan tidak dilaksanakan dalam kerangka perjanjian pemagangan, maka pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan ([Hanrahmawan, 2012](#)).

Selanjutnya, dalam isi pelatihan kejuruan, perlu secara jelas mendefinisikan hak dan kewajiban peserta dan pemberi kerja serta durasi pemagangan. Dalam hal pemagangan dilakukan di wilayah Indonesia, perjanjian pemagangan harus diketahui dan disetujui oleh otoritas kabupaten/kota setempat. Mengenai jangka waktu pemagangan, dalam hal pemagangan dilakukan di wilayah Indonesia, wilayah, maka istilah, paling lama 1 (satu) tahun. Jika diperlukan lebih dari satu (1) tahun untuk mencapai kualifikasi tertentu, hal ini harus didokumentasikan dalam kontrak pemagangan yang baru dan dilaporkan ke kantor kabupaten/kota setempat ([Efendi, 2017](#)).

Untuk memperoleh tenaga kerja terlatih yang berdaya saing internasional, salah satu caranya adalah dengan memperoleh pendidikan yang memadai. Pengembangan keterampilan di tempat kerja adalah upaya untuk mempraktikkan keterampilan untuk produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan harus diprioritaskan dan disesuaikan dengan kebutuhan pasar agar nantinya lulusan dapat diserap dengan baik oleh pasar domestik dan internasional ([Hilmi et al., 2020](#)).

2.2. Manfaat Pemagangan

Magang dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan semua pengetahuan yang dipelajari di universitas dan belajar secara rinci tentang sifat dan penyimpanan standar kerja profesional. Pengalaman ini kemudian akan menjadi syarat untuk menjalani karir profesional sejati.

Magang juga dapat memberikan wawasan tentang dunia industri dan kantor serta meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam praktik kerja ([H. Wiharja, 2018](#)). Magang memainkan peran penting karena magang memiliki tujuan, yaitu untuk mempromosikan pembelajaran dan pembentukan keterampilan, dan memfasilitasi tenaga kerja dengan menghubungkan dengan dunia kerja. Magang juga dapat membantu perusahaan memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan mempersiapkan kaum muda untuk pelatihan keterampilan mereka untuk dunia.

Manfaat magang tidak hanya dirasakan oleh perusahaan karena mampu menciptakan tenaga kerja

sesuai standar industri dan kebutuhan perusahaan, tetapi peserta magang sendiri juga berkesempatan untuk dilatih, tidak hanya untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan industri/usaha standar, tetapi juga untuk mendapatkan pelatihan teknis praktis dan keterampilan kerja dasar yang dapat meningkatkan kinerja mereka ([Djatnika, 2012](#)).

Selain menguasai keterampilan teknis, manfaat pembelajaran juga membentuk soft skills peserta didik. Dan menumbuhkan suasana kerja yang mendorong kreativitas para peserta magang atau pekerja di perusahaan yang bersangkutan ([Mahmud et al., 2016](#)).

2.3. Pelatihan Di Tempat Kerja

Pada umumnya suatu perusahaan dalam kegiatannya, selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang berbeda dan salah satunya adalah faktor sumber daya manusia, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia itu sendiri.

Oleh karena itu pentingnya sumber daya manusia dalam operasi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, semakin pentingnya karyawan, tidak hanya terfokus pada tujuan dan proses produksi, tetapi juga pada bagaimana memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

Pelatihan di tempat kerja juga merupakan aktivitas mengajarkan pengetahuan, skill, sikap, serta perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hasil kinerja agar nantinya dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi ([Pribadi et al., 2010](#)).

2.4. Manfaat Pelatihan di Tempat Kerja

Suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi pemagang pada tempat kerja, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Teknik pelatihan di tempat kerja adalah metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Latihan menggunakan metode ini dilakukan di tempat kerja yang sebenarnya. Trainee yang dilatih pada pekerjaan baru di bawah pengawasan langsung dari pelatih yang berpengalaman. Metode pelatihan ini sangat ekonomis, karena tidak perlu membayar pelatih dan peserta pelatihan, dan tidak memerlukan peralatan dan tempat khusus.

2.5. Metode Workplace Training

Ada beberapa metode pelatihan on the job training, yaitu:

a. Understudy atau Coaching

Coaching adalah suatu bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan yang menginstruksikan staf dalam pekerjaan informal dan seringkali tidak terencana, seperti cara melakukan pekerjaan, pemecahan masalah.

b. Rotasi Pekerjaan (Job Rotation)

Rotasi pekerjaan adalah program yang direncanakan secara formal dengan menugaskan karyawan ke beberapa pekerjaan yang berbeda dan di berbagai bagian organisasi untuk meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan di dalam organisasi.

c. Latihan Instruksi Jabatan (Job instruction training)

Pelatihan kejuruan adalah pelatihan di mana seseorang diidentifikasi untuk bertindak sebagai pelatih untuk mengajarkan bagaimana melakukan tugas-tugas tertentu dalam perjalanan kerja. Contoh: Manajer dengan pengalaman kerja memberikan pengetahuannya kepada karyawan atau siswanya selama bekerja atau dalam jangka waktu tertentu.

d. Penempatan Sementara

Menugaskan peserta pelatihan ke posisi manajerial atau menjadi anggota komite tertentu untuk jangka waktu tertentu. Peserta Magang terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan memecahkan masalah dunia nyata organisasi. Misalnya, seorang peserta magang yang awalnya mengambil posisi tertentu kemungkinan akan menempati posisi lain untuk jangka waktu tertentu. Peserta magang akan dilatih untuk menangani masalah yang dihadapi oleh seorang karyawan dari jabatannya sehingga pekerja magang yang di latih dapat lebih mudah menangani masalah jabatan di bawahnya.

2.6. Penyelenggara Program

a. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk adalah perangkat daerah sebagai unsur pelaksana di bidang tenaga kerja dan mobilitas penduduk sesuai dengan pasal 1 pada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Berdasarkan pada 7 (tujuh) Agenda Pembangunan RPJMN IV Tahun 2020-2024 yaitu meningkatkan produktivitas dan daya saing berupa pendidikan dan pelatihan vokasi berbasis kerjasama industri melalui Peningkatan peran dan kerja sama industri/swasta dalam pendidikan dan pelatihan vokasi. Serta Arah

Kebijakan Dan Strategi Ketenagakerjaan Aceh Tahun 2017–2022 dalam peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja dengan mengemban program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri dan antara 42 pemerintah pusat dengan pemerintah daerah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja ([Muhibuddin & Nasrianti, 2021](#)).

Maka dari itu dibutuhkan badan pemerintah sebagai pelaksana di bidang tenaga kerja. Badan unsur pemerintah yang menjalankan amanat dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 112 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk memiliki fungsi dalam pelaksanaan urusan kesekretariatan dan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang; perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan; pelaksanaan tugas penyiapan rancangan peraturan dan produk hukum lainnya tentang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian; penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan dan ketransmigrasian; penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan; penyelenggaraan administrasi dan pelaksanaan program ketransmigrasian; pembinaan UPTD; dan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian ([Disnakermobduk Aceh, 2020](#)).

b. FKJP

Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan adalah organisasi yang bersedia melaksanakan kegiatan pemagangan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Dimana forum komunikasi jejaring pemagangan yang terbentuk tidak berafiliasi dengan politik, agama, sara dan sektor maupun kepentingan pribadi. FKJP dimaksud berada di propinsi, kabupaten/kota, sedangkan untuk FKJP nasional akan diatur lebih lanjut.

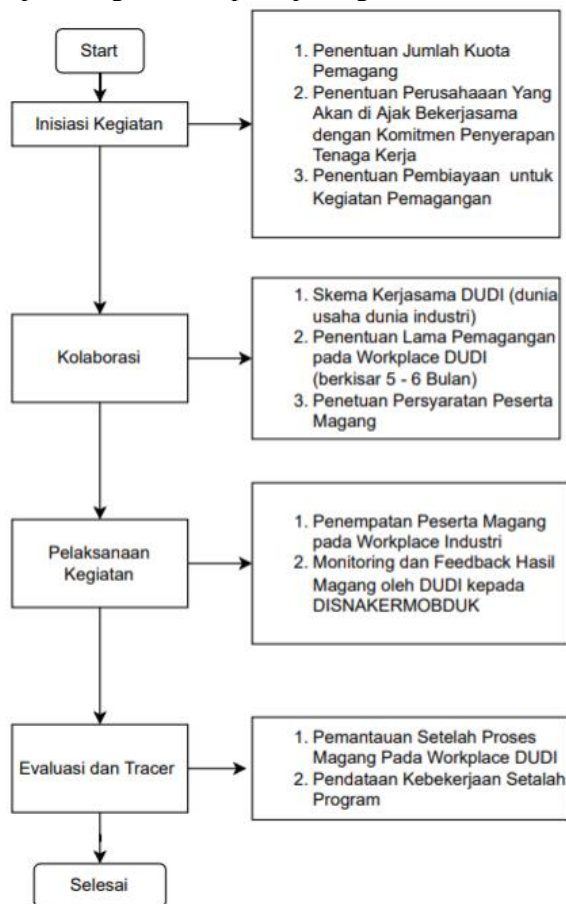
FKJP merupakan mitra pemerintah dalam memerangi pengangguran melalui program pelatihan dan pemagangan bagi perusahaan swasta, baik di Aceh maupun di seluruh tanah air. FKJP berkomitmen untuk melakukan inventarisasi kebutuhan tenaga kerja sesuai permintaan pasar, pelatihan dan pencarian kerja di perusahaan.

III. METODE

Sebagai salah satu program unggulan pemerintah Aceh dalam hal mempersiapkan

kompetensi pencari kerja di Aceh, Program Kemitraan yang terdiri dari workplace training dan pemagangan di tempat kerja atau dunia usaha dan dunia industri (DUDI) yang skill pemangag sesuai dengan kebutuhan industri dengan durasi magang selama 4-5 bulan.

Metode pelaksanaan “Working Place Training dan Pemagangan” sendiri perlu dilihat secara garis besar pada bagan alir seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Bagan Alir Pelaksanaan Program “Workingplace Training dan Pemagangan” Pemerintah Aceh

Dalam pelaksanaan kegiatan ini, pemerintah Aceh melalui Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk memfasilitasi Peserta *Workplace training* dan pemagangan ini berupa insentif bulanan, Asuransi ketenaga kerjaaaan yang akan memberi perlindungan kepada peserta dari kecelakaan kerja, kematian dan lainnya.

Untuk pembiayaan sendiri kegiatan ini bersumber dari pendanaan melalui APBN dan APBA dengan asumsi Anggaran yang di butuhkan per peserta dari perekrutan sampai ke tahap pemagangan dan evaluasi sebesar ±Rp. 7.000.000/Peserta.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan *workplace training* dan pemagangan pada mitra industri ini sudah banyak bekerjasama dengan beberapa perusahaan mitra dan salah satu mitra yang digandeng adalah Forum Koordinasi Jejaring Pemagangan (FKJP) yang telah banyak membantu memfasilitasi program ini.

Pada tahun 2021 selain di provinsi Aceh Peserta Worplace Training dan pemagangan ini juga di kirim ke beberapa perusahaan mitra yang berada di Provinsi Sumatera Utara, Riau, Jawa Barat dan Jogjakarta. Di rencanakan pada tahun 2022 ini diperluas sampai ke Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Dunia Industri dan Dunia Usaha yang memberikan fasilitasi tempat workplace training dan pemagangan ini dominan nya bergerak di bidang Produksi, Pelayanan Jasa dan Tata Niaga.

Untuk Jumlah Mitra Industri yang bekerja sama dari tahun 2020 – 2022 ini dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Data Jumlah Mitra Program

Tahun	Jumlah Mitra
2020	48 Mitra Industri
2021	98 Mitra Industri
2022	Target 42 Mitra Industri

Pada tahun 2020, DISNAKERMOBUDUK Provinsi Aceh melakukan Kerjasama dengan 48 mitra industri di Provinsi Aceh dan Luar Provinsi Aceh, Pada tahun selanjutnya 2021 pemerintah aceh Kembali menggaet 98 perusahaan mitra untuk pelaksanaan dan penempatan peserta program ini.

Target pemerintah aceh pada tahun 2022 ini akan menggaet 42 mitra industri untuk penempatan peserta magang pada tahun 2022. Perusahaan mitra kegiatan ini tersebar seluruh Provinsi Aceh dan ada beberapa perusahaan yang beroperasi di luar Provinsi Aceh.

Untuk Jumlah Peserta pemangag yang ditempatkan pada Mitra Industri bekerja sama dari tahun 2020 – 2022 ini dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Data Jumlah Peserta Magang

Tahun	Jumlah Peserta
2020	150 Orang
2021	310 Orang
2022	Target 380 Orang

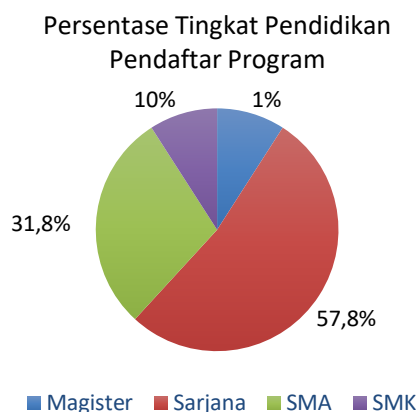
Peserta magang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dimana pada tabel 2 dapat kita lihat peningkatan jumlah peserta dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami peningkatan sebanyak 105% dari tahun sebelumnya. Target peserta magang pada tahun 2022 dengan menyesuaikan Anggaran dari APBN dan APBA yang tersedia pada

DISNAKERMOBUDUK Aceh sendiri, ditargetkan sebanyak 380 target calon peserta magang.

Persyaratan untuk program ini sendiri seperti yang dipersyaratkan pada sistem perekrutan diantaranya:

- Berumur minimal 18 tahun
- Berpendidikan minimal SMA/Sederajat
- Memiliki KTP Aceh
- Tidak dalam Pendidikan formal, berkerja atau sedang menjalani program magang

Sebaran pendidikan pendaftarannya sangat bervariasi dengan variasi tingkat pendidikan seperti pada gambar 2.



Gambar 2. Persentase Pendidikan Pendaftar Program “Workingplace Training dan Pemagangan” Pemerintah Aceh

Persentase pada grafik gambar 2. dilihat dari jumlah pelamar untuk program ini, persentase terbesar pelamar berasal dari jenjang Sarjana sebesar 57,8% di ikuti oleh Jenjang SMA 31,8%, jenjang SMK sebesar 10% serta untuk jenjang Magister sebesar 1% dari keseluruhan jumlah persentase tingkat Pendidikan.

Untuk sebaran sumber pembiayaan peserta pemagangan yang ditempatkan pada Mitra Industri bekerja sama dari tahun 2020 – 2022 yang berasal dari APBN dan APBA ini dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3. Sumber Pembiayaan Kegiatan

Tahun	Jumlah Peserta	APBN	APBA
2020	150 Orang	150	0
2021	310 Orang	150	160
2022	Target 380 Orang	230	150

Pada dasarnya pembiayaan untuk kegiatan pemagangan ini berasal dari pembiayaan menggunakan APBN dan APBA, kecuali pada tahun 2020 kegiatan ini belum difasilitasi oleh

penganggaraan dari APBA masih murni menggunakan APBN dari pemerintah pusat.

Untuk Keterserapan dalam dunia kerja setelah program workplace training dan pemagangan ini dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4. Serapan dalam dunia kerja

Tahun	Jumlah Pemagangan	Terserap Industri	Persentase
2020	150 Orang	102 Orang	68%
2021	310 Orang	242 Orang	78%

Besaran persentase keterserapan peserta magang setelah menjalani program magang di tempat kerja selama 5-6 bulan diatas merupakan hasil pantauan DISNAKERMOBUDUK Aceh dengan melakukan Tracer studi keterserapan industri setelah program magang ini. Persentase keterserapan terus naik dari sejak program ini di luncurkan.

Kegiatan ini dianggap berhasil dengan persentase serapan terus meningkat dari tahun 2020 sampai dengan 2021, pada tahun 2022 jumlah serapan melalui program ini akan terus di tingkatkan.

Melalui program seperti ini diharapkan akan tercipta tenaga kerja yang terampil dalam bidangnya, produktif, dan mempunyai nilai jual baik tingkat nasional maupun internasional.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa berdasarkan hasil kajian terkait serapan tenaga kerja setelah mengikuti program workplace training dan pemagangan yang merupakan program unggulan dan inovasi baru dari pemerintah aceh melalui dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk adalah sebagai berikut:

- Program ini dikategorikan berhasil karena efektif dalam mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai oleh industri. Persentase serapan hasil program masih perlu dilakukan penelusuran dan dipetakan lebih mendalam berdasarkan outcome yang ingin dicapai.
- Program magang dalam negeri dan workplace training ini secara tidak langsung akan menjadi sarana untuk mempertemukan tenaga pekerja yang sesuai permintaan dari dunia industri yang bermitra dengan Pemerintah Aceh.
- Perlu tambahan kuota peserta magang dan perusahaan mitra untuk pelaksanaan Program ini. Sehingga perlu di lakukan

langkah-langkah inovatif sehingga kuota penerimaa peserta magang dapat bertambah setiap tahun.

REFERENSI

- BPS Aceh. (2021). Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Aceh.
- Candra, M. A. A., & Sulandari, S. (2017). Efektivitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Bora. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 6(3).
- Dirhamsyah, M., Munadi, K., Nasruddin, Nurdin, Y., & Perkasa, A. (2010). Design and Implementation of Earthquake and Tsunami Early Warning Dissemination System for Aceh Province. *Annual International Workshop Proceedings (AIWEST)*, 81.
- Disnakermobduk Aceh. (2020). Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. <https://s.id/CngzQ>
- Djatnika, T. (2012). Mempertinggi Efektivitas Program Magang Industri Melalui Pendekatan Kemitraan dalam Rangka Membangun Kepercayaan dan Keyakinan Dunia Usaha dan Dunia Industri” (DUDI). *Sumbangsih Pemikiran Alterbatif-Relevansi Pendidikan*, 1–49.
- Efendi, Y. K. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 10(2).
- Fatah, A. (2021). Eksplorasi Dukungan Industri Mitra dalam Pelaksanaan Magang pada Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran*, 283–290. <https://snastep.com/proceeding/index.php/snastep/article/view/62>
- Hanrahmawan, F. (2012). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1). <https://doi.org/10.26858/jiap.v1i1.135>
- Hilmi, Zarkasyi, M. W., Sueb, M., & Tanzil, N. D. (2020). *Implementation of Csr Based on Triple Bottom Line Concepts on the Company ' S Financial Performance (Empirical Studies in Manufacturing and Mining Companies)*. 17(7), 6081–6092.
- Mahmud, Subekti, R., & Pancono, S. (2016). Penerapan Teknologi Rapid dalam Sistem Manufaktur Produk Elektronikakusus Rangkaian Universal Pid Controller. *J-Innovation*, 5(2), 35–42. <https://jurnal.politeknikaceh.ac.id/index.php/jinnovation/article/view/37%0Ahttps://jurnal.politeknikaceh.ac.id/index.php/jinnovation/article/download/37/29>
- Muhibuddin, & Nasrianti. (2021). Model Kebijakan Pemerintah Aceh dalam Pelatihan Tenaga Kerja Migran Selama COVID-19. *Jurnal Transformasi Administrasi*, November, 185–205.
- Pribadi, K. S., Dirharnsyah, M., & Novianto, B. (2010). Long-Term Post-Tsunami Recovery in Aceh: Survey of Community Perspective on Recovery Priorities. *Annual International Workshop Proceedings (AIWEST)*, 48.
- Wiharja, H. (2018). Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja Industry dan Internal Locus Of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal FamilyEdu*, 5(1), 48–54. <https://ejournal.upi.edu/index.php/familyedu/article/download/17578/9651>
- Wiharja, M. S. ., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>