

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Berdasarkan temuan dan analisis peneliti, penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa implementasi program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang menunjukkan indikasi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari variabel yang dikemukakan oleh Donald Van Meter dan Van Horn yang mempengaruhi implementasi program seperti ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya kebijakan, karakteristik agen pelaksana, komunikasi antar organisasi dan kegiatan pelaksana, disposisi, serta kondisi sosial, ekonomi dan politik. Dilihat dari beberapa variabel berikut:

1. Ukuran dan tujuan kebijakan

Ukuran dan tujuan kebijakan ini memiliki dua indikator pengukuran yaitu jelas dan terukur serta keadilan. Apabila dilihat dari indikator jelas dan terukur, tujuan dari program ini telah dijelaskan secara rinci dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja serta di dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang tahun 2023. Meskipun tujuan dari program ini telah tercapai dilihat dari menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Padang, akan tetapi angka pengangguran di Kota Padang masih berada

pada angka yang tidak wajar dan masih menjadi tertinggi di Sumatera Barat. Hal ini dikarenakan penempatan tenaga kerja yang dilakukan belum seimbang dengan pencari kerja yang tersedia. Selanjutnya apabila dilihat dari indikator keadilan masih belum tercapai dikarenakan semua pihak terkait dalam program ini belum mendapatkan informasi yang setara.

## 2. Sumber daya

Sumber daya manusia dalam program ini merupakan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang khususnya bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Akan tetapi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, masih terdapat kekurangan dari segi kuantitas pegawai dalam program ini. Kemudian apabila dilihat dari segi kualitasnya, masih terdapat pegawai yang merupakan mutasi jabatan tetapi belum mendapatkan diklat dasar untuk menjadi pengantar kerja. Selanjutnya dari indikator sumber daya non manusia seperti anggaran yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Padang belum digunakan secara optimal serta sarana dan prasana penunjang untuk program ini juga masih terbilang mengalami kekurangan.

## 3. Karakteristik agen pelaksana

Struktur birokrasi dalam melakukan pelayanan pada program ini memiliki rentang kendali yang tidak terlalu panjang sehingga cukup sederhana dan

tidak berbelit-belit. Kemudian untuk norma yang berlaku dalam implementasi program ini mengacu kepada budaya kerja Pemerintah Kota Padang dimana budaya ini tidak menghambat jalannya program. Selain itu pola hubungan birokrasi di dalam internal Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang berjalan dengan cukup baik dikarenakan terdapat rapat rutin baik dengan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia maupun antara kepala dinas dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

4. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan pelaksana

Komunikasi dan koordinasi yang dilakukan antara Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan pemberi kerja dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang ada di Kota Padang masih belum berjalan dengan maksimal dikarenakan dinas hanya melakukan komunikasi dan koordinasi dengan sebagian pemberi kerja dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang aktif melakukan penempatan, sedangkan untuk yang lainnya masih minim dilakukan komunikasi dan koordinasi.

5. Disposisi

Sikap implementor terhadap program penempatan tenaga kerja ini mendukung implementasi program, implementor paham akan program yang mereka jalankan, serta memiliki persepsi dan harapan lain untuk memperbaiki kekurangan pada program penempatan tenaga kerja ini.

6. Kondisi sosial, ekonomi dan politik

Respon masyarakat terhadap program ini sangat mendukung dan antusias, akan tetapi kompetensi dari pencari kerja masih banyak yang belum sesuai dengan kebutuhan dan permintaan pemberi kerja. Dari indikator kondisi ekonomi di Kota Padang ini masih belum dapat mendukung jalannya program ini dikarenakan upah minimum di Kota Padang yang belum terlalu tinggi dan jumlah perusahaan di Kota Padang yang belum terlalu banyak. Untuk dukungan dari elit politik dalam program ini adalah berupa aturan yang dibuat mengenai penempatan tenaga kerja yaitu Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan. Akan tetapi dikarenakan peraturan tersebut masih bersifat umum dan belum rinci sehingga belum dapat menunjang keberhasilan program penempatan tenaga kerja ini.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai implementasi program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang telah peneliti paparkan di atas, maka dapat diberikan saran-saran yang diharapkan mampu memperbaiki implementasi tentang program ini:

1. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dapat melakukan peningkatan kapasitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia untuk pegawai serta melakukan peningkatan kualitas prosedur dan sarana kerja yang dapat menunjang pelaksanaan program penempatan tenaga kerja.

2. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dapat melakukan peningkatan pelayanan informasi lowongan kerja melalui berbagai media, baik secara tatap muka maupun online.
3. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dapat melakukan peningkatan monitoring lowongan dan penempatan tenaga kerja ke perusahaan yang ada di Kota Padang serta meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan di Kota Padang tentang wajib lapor lowongan dan penempatan ke Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
4. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dapat melakukan peningkatan pelaksanaan komunikasi dan koordinasi dengan pihak Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) di Kota Padang sehingga dapat bekerja sama dalam hal penempatan tenaga kerja di Kota Padang.
5. Pemerintah Kota Padang dapat menciptakan aturan khusus mengenai penempatan tenaga kerja sehingga bisa menyesuaikan dengan keadaan ketenagakerjaan di Kota Padang.

