

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Program Kartu Prakerja, karakteristik individu, serta faktor sosial ekonomi terhadap status ketenagakerjaan (peluang bekerja) di Provinsi Sumatera Barat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan, variabel Program Kartu Prakerja, jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap status ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji Likelihood Ratio (LR) dengan nilai probabilitas Chi-Square yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5 persen. Dengan demikian, karakteristik individu dan partisipasi dalam Program Kartu Prakerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan peluang seseorang untuk bekerja.
2. Nilai Pseudo R Square sebesar 0,0339 menunjukkan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi status ketenagakerjaan sebesar 3,39 persen, sementara sisanya sebesar 96,61 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa status ketenagakerjaan merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensional, seperti kondisi ekonomi makro, struktur pasar tenaga kerja, kesempatan kerja sektoral, serta kebijakan ketenagakerjaan lainnya.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap status ketenagakerjaan, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar peluang individu tersebut untuk bekerja. Pendidikan terbukti berperan sebagai modal manusia yang meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan daya saing tenaga kerja di pasar kerja. Temuan ini konsisten dengan teori human capital serta kondisi empiris ketenagakerjaan di Indonesia.
4. Variabel usia memiliki koefisien negatif namun tidak signifikan secara statistik terhadap peluang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa usia bukan

faktor penentu utama dalam menentukan status ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Barat. Pengaruh usia terhadap peluang bekerja sangat bergantung pada faktor lain seperti pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar tenaga kerja.

5. Jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap status ketenagakerjaan, yang mengindikasikan masih adanya perbedaan peluang kerja antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh faktor struktural pasar kerja, peran gender dalam rumah tangga, serta segmentasi pekerjaan berdasarkan jenis kelamin.
6. Program Kartu Prakerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap peluang bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun program ini bertujuan meningkatkan kompetensi tenaga kerja, dampaknya terhadap peningkatan status ketenagakerjaan belum sepenuhnya optimal. Program Prakerja cenderung berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan jangka pendek, namun belum secara langsung menjamin penyerapan tenaga kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan peluang bekerja tidak hanya bergantung pada satu faktor tertentu, melainkan merupakan hasil interaksi antara kualitas sumber daya manusia, karakteristik individu, serta kondisi struktural pasar tenaga kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Daerah, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih terintegrasi. Pemerintah perlu mendorong penciptaan lapangan kerja yang sejalan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya melalui pengembangan sektor-sektor produktif yang mampu menyerap tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi.

2. Program Kartu Prakerja perlu diperkuat dari sisi keterkaitan dengan pasar kerja, terutama dengan meningkatkan sinergi antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan dunia usaha dan industri. Program pelatihan sebaiknya lebih diarahkan pada keterampilan praktis, sertifikasi kompetensi, serta kerja sama dengan perusahaan agar peserta memiliki peluang lebih besar untuk terserap ke dunia kerja setelah menyelesaikan pelatihan.
3. Penguatan sistem pendidikan dan pelatihan vokasi menjadi sangat penting untuk meningkatkan peluang bekerja. Kurikulum pendidikan perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja, serta dilengkapi dengan program magang dan praktik kerja lapangan guna mengurangi ketidaksesuaian keterampilan (skill mismatch).
4. Kebijakan ketenagakerjaan perlu bersifat inklusif dan responsif terhadap perbedaan gender, dengan menciptakan lingkungan kerja yang ramah bagi perempuan, memperluas akses kerja formal, serta menyediakan dukungan seperti fleksibilitas jam kerja dan fasilitas pendukung bagi pekerja perempuan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti pengalaman kerja, keterampilan digital, sektor pekerjaan, lokasi tempat tinggal (perdesaan/perkotaan), serta kondisi ekonomi regional. Penggunaan data panel atau pendekatan kualitatif juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika status ketenagakerjaan.