BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi penempatan tenaga kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja adalah :
   a. membangun jejaring kerjasama dengan pemangku kepentingan ketenagakerjaan.
   b. Pada tahap seleksi tenaga kerja memfasilitasi perusahaan dan lembaga mitra antara lain : akomodasi, sosialisasi, informasi lowongan kerja, penerimaan pendaftaran pendahuluan, pengumuman kelulusan dan perlakuan yang sama.
   c. mengembangkan informasi pasar kerja melalui Bursa Kerja Online.
   d. menerapkan Standar Manajemen Manajemen pelayanan.
   e. mengembangkan SMS Gateway.
   f. memberdayakan Bursa Kerja Khusus (BKK).
   g. mengoptimalkan lowongan kerja luar negeri sektor formal.

h. membangun *link and macth* antara lembaga pendidikan dengan perusahaan.

i. memberdayakan tenaga kerja sektor informal.

j. menyelenggarakan pameran bursa kerja atau *job fair*,dan

k. memberikan kemudahan dan fasilitasi akses informasi lowongan kerja bagi pencari kerja.

l. Strategi penempatan tenaga kerja yang dilakukan mulai dari aspek strategi perekrutan, strategi seleksi maupun strategi pelayanan kepada perusahaan, lembaga maupun pencari kerja mampu memberikan dampak positif terhadap tujuan organisasi yaitu tercapainya target penempatan tenaga kerja.

m. Apabila dikaitkan dengan jenis strategi organisasi maka dengan menelaah aktifitas-aktifitas sumberdaya manusia yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi lebih pada jenis strategi peningkatan kualitas, hal ini ditunjukkan dengan adanya penjabaan deskripsi kerja yang harus dilakukan masing-masing pegawai, partisipasi dalam pengambilan keputusan, keseragaman dalam perlakukan terhadap pelanggan maupun pelatihan dan pengembangan kualitas kerja.

n. Strategi organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang penempatan tenaga kerja adalah peningkatan penempatan

tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja, mendorong tumbuh kembangnya jiwa kewirausahaan menuju wirausaha mandiri, dalam praktek manajerialnya belum seluruhnya dapat diimplementasikan melalui program konkret karena dukungan anggaran yang sangat terbatas.

2. Kendala atau hambatan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :
   a. Terbatasnya sosialisasi penempatan tenaga kerja secara langsung yang disebabkan dukungan anggaran yang belum memadai terutama di wilayah pedesaan yang jauh dari akses perkotaan dan belum terjangkaunya akses internet.
   b. Sarana dan prasarana pelayanan penempatan yang masih terbatas.
   c. Rendahnya minat dari pencari kerja untuk mengisi lowongan pekerjaan dari perusahaan lokal yang disebabkan oleh tingkat upah yang masih rendah.
   d. Lowongan pekerjaan yang ditawarkan kepada pencari kerja didominasi jabatan operator produksi dengan kompetensi pendidikan lulusan pendidikan menengah atas dan kejuruan. Sehingga bagi pencari kerja dengan latarbelakang pendidikan

yang lebih tinggi belum mampu memberikan alternatif pilihan lapangan kerja.

3. Alternatif solusi untuk mengatasi kendala penempatan tenaga kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain :
   a. Pelaksanaan sosialisasi penempatan tenaga kerja di sekolah-sekolah kejuruan bekerjasama dengan BKK di masing-masing sekolah.
   b. Mengusulkan pembangunan gedung sarana pelayanan penempatan tenaga kerja dan pelatihan serta program perluasan kesempatan kerja kepada Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan R.I.
   c. Meningkatkan penyuluhan dan pembimbingan jabatan bagi pencari kerja dan membangun komunikasi dengan perusahaan lokal di Kabupaten Kulon Progo dalam upaya meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja sehingga mampu mendorong minat bekerja bagi pencari kerja.
   d. Melaksanakan *job* canvasing ke perusahaan-perusahaan lokal agar memperoleh kepercayaan untuk merekrut calon tenaga kerja dari wilayah Kulon Progo dan penawaran berbagai jenis pelatihan melalui Balai Latihan Kerja (BLK).

B. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan waktu dan tenaga sehingga responden dalam penelitian ini hanya 6 kelompok obyek yang memiliki peran dominan dalam aktifitas-aktifitas strategi penempatan tenaga kerja dalam upaya meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja, belum melibatkan perusahaan selaku pemberi kerja secara langsung dan unit organisasi yang melaksanakan fungsi *try in one* yaitu pelatihan, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja. Dalam hal ini adalah Unit Pelaksanan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (BLK).
2. Keterbatasan pengetahuan dan wawasan peneliti sehingga kurang tajamnya analisis yang dilakukan oleh peneliti.

C. Saran

Untuk mencapai salah satu tujuan strategis organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo yaitu penempatan tenaga kerja optimal dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja di masa yang akan datang, maka hal – hal yang perlu diperhatikan adalah :

1. Meningkatkan kegiatan sosialisasi penempatan tenaga kerja dengan sasaran pada wilayah desa-desa yang tingkat pengangguranya tinggi melalui kerjasama dengan Pemerintah Desa setempat sehingga sangat dimungkinkan penganggarannya dari Anggaran Pendapatan dan

Belanja Desa (APBDes) setempat. Hal ini mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja dimana pengangguran merupakan tanggungjawab bersama antara pemerintah pusat, pemerintah daerah dan masyarakat yang dilakukan secara bersama-sama dan terintegrasi dengan lintas sektor.

2. Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan penempatan tenaga kerja dengan mengusulkan ke Pemerintah Kabupaten Kulon Progo dan Pemerintah Pusat agar pelaksanaan pelayanan lebih meningkat.
3. Untuk mendorong minat kerja bekerja pada perusahaan lokal perlu ditingkatkan fungsi penyuluhan dan bimbingan yang dilakukan oleh Pengantar Kerja serta mengupayakan kenaikan kesejahteraan melalui peningkatan upah miminum regional (UMR) dan fasilitas bagi tenaga kerja.
4. Meningkatkan *job canvasing* dengan sasaran ke perusahaan-perusahaan di luar Yogyakarta atau luar daerah sehingga memiliki jaringan penempatan yang semakin luas.
5. Perlu dilakukan perencanaan penyusunan strategi penempatan tenaga kerja yang lebih inovatif sehingga mampu memberikan solusi bagi pengurangan pengangguran di Kabupaten Kulon Progo.