

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Implementasi Kebijakan Pelatihan dan Produktivitas Kerja Dinas Ketenagakerjaan Dalam Upaya Menekan Angka Pengangguran Terbuka Di Kota Bandung sudah baik dan berikut adalah kesimpulannya:

1. Komunikasi yang terjadi antara pemangku kepentingan pada kebijakan atau program pelatihan kerja dinilai sudah cukup baik meskipun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan. Dihat dari tiga indikator komunikasi yakni transmisi, kejelasan dan konsistensi, proses transmisi informasi yang terjadi sudah cukup baik karena melibatkan media yang sederhana. Secara umum media yang digunakan Disnaker Kota Bandung meliputi Instagram, aplikasi New Bimma, siaran radio yang ada di kota Bandung serta komunikasi melalui pelayanan ketenagakerjaan mobil master yang terjun langsung ke tiap kecamatan yang ada di Kota Bandung, kecuali jenis pelatihan berbasis reses dan musrenbang yang pesertanya memang sudah disiapkan sebelumnya. Indikator kejelasan juga dinilai sudah baik karena penyampaian informasi menggunakan media sederhana, adapun jika terdapat kesulitan pemahaman informasi, masyarakat bisa langsung mengunjungi kantor Disnaker Kota Bandung. Indikator ketiga yaitu konsistensi sudah dinilai baik dan konsisten karena kegiatan pelatihan kerja berbasis musrenbang dan reses ini sudah terjadwal setiap tahunnya, akan tetapi pelatihan berbasis kompetensi masih harus lebih konsisten pelaksanaannya.
2. Sumber Daya yang ada baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja sudah cukup memadai dilapangan, akan tetapi ditingkat Dinas masih kekurangan. Dilihat dari indikator staf, meskipun

Disnaker Kota Bandung masih kekurangan dalam hal jumlah, akan tetapi kualitas kompetensi dinilai sudah baik, pada indikator informasi Disnaker Kota Bandung dinilai sudah cukup memadai mulai dari informasi data peserta sampai informasi mengenai masukan atau keinginan masyarakat dalam hal jenis pelatihan yang ingin mereka dapatkan. Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu wewenang, Disnaker Kota Bandung telah mempunyai wewenang penuh untuk mengatur segala sesuatu mengenai pelatihan kerja karena salah satu tupoksi dari Disnaker Kota Bandung adalah meningkatkan SDM yang ada di Kota Bandung untuk dapat bersaing di dunia kerja. Indikator fasilitas dinilai sudah memadai karena Disnaker bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja dibawah binaan Disnaker itu sendiri, jadi semuanya dapat terkontrol dengan baik.

3. Disposisi atau sikap dari para pelaksana kebijakan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari indikator pertama yaitu kognisi atau pemahaman, para pelaksana sudah memahami apa yang harus mereka lakukan karena setiap sebelum kegiatan sering dilakukan breafing internal bahkan ada pelatihan internal khusus. Indikator kedua, arahan dan tanggapan pelaksanaan dari para pelaksana juga sudah baik dan positif, adapun jika terdapat ketidakpahaman antar pelaksana, akan diberikan arahan kembali sehingga arahan dapat tersampaikan dengan baik. Dari sisi indikator intensitas respon, mulai dari para pelaksana sampai kepada peserta pelatihan sudah sangat antusias dalam mendukung keberhasilan kebijakan pelatihan kerja, hal ini dikarenakan para pelaksana diberikan honor yang membuat mereka mempunyai tanggung jawab moril dalam pelaksanaannya, para peserta pun diberikan barang pasca pelatihan yang membuat mereka semakin termotivasi.
4. Struktur Birokrasi dalam menjalankan kebijakan pelatihan kerja ini sudah cukup baik. Mulai dari implementasi SOP dalam program pelatihan kerja ini telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa tantangan administratif. Keberhasilan penerapan SOP di tingkat dinas dan lapangan menunjukkan bahwa program ini memiliki sistem yang terstruktur untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan keterampilan dan peluang

kerja peserta. Selain itu, fragmentasi dalam pelaksanaan kebijakan ini juga telah berjalan dengan lancar akan jumlah pegawai ditingkat Dinas perlu ditingkatkan karena masih ada pegawai yang mempunyai tugas ganda dikarenakan adanya pegawai yang pensiun dan belum ada pengisi jabatan yang baru. Adanya pembagian tugas yang jelas di setiap tingkatannya memungkinkan pelatihan berlangsung secara efektif dan terorganisir. Kendala seperti kebingungan dalam pembagian tugas di antara peserta dapat diatasi melalui komunikasi yang baik antara peserta dan instruktur.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Implementasi Kebijakan Pelatihan dan Produktivitas Kerja Dinas ketenagakerjaan Dalam Upaya Menekan Angka Pengangguran Terbuka Di Kota Bandung” terdapat saran yang layak dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait. Saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan konsistensi Pelatihan Berbasis Kompetensi yang masih bersifat situasional dan mengembangkan lebih banyak program pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja agar peserta memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja.
2. Peningkatan jumlah Sumber Daya Manusia atau pegawai di tingkat Dinas untuk meminimalisir pegawai yang *double job* dikarenakan belum adanya pengisi jabatan yang ditinggalkan pensiun oleh pegawai sebelumnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, baiknya melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak jangka panjang dari kebijakan atau program pelatihan kerja terhadap tingkat pengangguran di Kota Bandung. Disarankan untuk memperdalam kajian tentang implementasi kebijakan atau program pelatihan kerja khususnya dalam upaya menekan angka pengangguran. Lalu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas implementasi

kebijakan pelatihan seperti faktor budaya kerja, tingkat Pendidikan peserta, mental calon tenaga kerja dan kesiapan industri dalam menyerap tenaga kerja

