

BAB V

PENUTUP

V.1. Kesimpulan

Kebijakan Pelatihan Kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja diatur dalam Peraturan Walikota Depok Nomor 51 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Kewirausahaan Terpadu. Kebijakan Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok adalah sebagai respon atas masalah angka pengangguran yang tinggi akibat tidak terserapnya tenaga kerja saat ini. Dalam hal ini peneliti menganalisis pilihan Disnaker untuk tetap bekerjasama dengan LPK dari tahun 2019-2021 dibanding membangun UPTD BLK yang membutuhkan sumber daya besar berupa dana dan juga lahan, dan pilihan tersebut masih efektif untuk dilakukan sebab implementasi kebijakan pelatihan kerja dapat berjalan sesuai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Penulis mencoba mengukur keberhasilan implementasi kebijakan pelatihan kerja dengan menggunakan indikator jenis manfaat dan kepentingan yang mempengaruhi.

Pilihan Disnaker untuk bekerjasama dengan LPK juga dipengaruhi oleh tarik menarik kepentingan antara Disnaker dan LPK saling mendukung satu sama lain. Disnaker memiliki kepentingan untuk menekan angka pengangguran namun tidak bisa menjamin pesertanya akan langsung mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan, dapat terbantu oleh LPK karena mereka bersedia menyalurkan peserta pelatihan. Disnaker juga diuntungkan karena beban biaya yang dikeluarkan dalam implementasi kebijakan pelatihan kerja ketika bekerjasama dengan LPK lebih kecil dibandingkan membangun UPTD BLK yang membutuhkan sumber daya besar berupa dana dan lahan minimal seluas 5000 m². LPK di sisi lain memiliki kepentingan untuk terus bekerjasama dengan Disnaker guna mendapatkan manfaat berupa profit dan kesempatan mempromosikan lembaga mereka.

Keberhasilan Disnaker dalam menjalankan pelatihan kerja juga dilihat dari jenis manfaat yang dihasilkan kepada kelompok sasaran yaitu masyarakat kota Depok yang telah membutuhkan keterampilan bekerja. Manfaat yang didapatkan masyarakat berupa meningkatnya keterampilan serta membuka peluang mereka terhadap pekerjaan baru.

Pilihan Disnaker untuk terus bekerjasama dengan LPK menimbulkan konsekuensi dimana UPTD BLK yang memiliki fungsi membantu Disnaker dalam menjalankan kebijakan pelatihan kerja akan terus ditunda pembangunannya. Meskipun saat ini LPK dapat menggantikan posisi UPTD BLK, namun peran LPK sangat terbatas. LPK tidak bisa membantu Disnaker dalam menyusun rencana pelatihan kerja dan meningkatkan kerjasama antara pemerintah dan swasta sebab merupakan aktor swasta yang tidak memiliki wewenang dalam melakukan hal tersebut, sehingga tentunya fungsi-fungsi dari UPTD BLK selain menyediakan tenaga pengajar dan sarana tempat pelatihan akan dilaksanakan sendiri oleh Disnaker Kota Depok. Selain itu penundaan pembangunan UPTD BLK juga dikarenakan tidak tercantumnya rencana pembangunan BLK dalam RPJMD di tahun 2016-2021 maupun RPJMD tahun 2021-2026 yang merupakan pedoman bagi perangkat daerah untuk melakukan suatu kebijakan.

V.2. Saran

V.2.1 Saran Praktis

Perlunya dukungan dari Walikota Depok untuk segera membangun UPTD BLK dengan memasukkannya kedalam program prioritas di RPJMD, sehingga Disnaker Kota Depok bisa segera melanjutkan perencanaan pembangunan UPTD BLK yang tertunda sejak tahun 2019. Apabila pembangunan UPTD BLK sudah masuk kedalam program prioritas RPJMD maka otomatis persyaratan terkait lahan ataupun anggaran akan segera dialokasikan dari APBD kepada Disnaker Kota Depok. Memang untuk saat ini peran UPTD BLK bisa digantikan oleh LPK, namun fungsi LPK juga terbatas karena mereka hanya menyediakan tenaga pengajar, tempat serta sarana pelatihan.

V.2.2 Saran Teoritis

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan membahas implementasi kebijakan pelatihan kerja di Kota Depok dapat melihat fenomena lain dan mengembangkan beberapa faktor lainnya yang tidak dibahas dari penelitian ini. Seperti melihat secara mendalam relasi kuasa antara Disnaker dan LPK, yang membuat UPTD BLK belum juga dibentuk hingga sekarang. Pada penelitian ini peneliti juga hanya terfokus pada implementasi kebijakan pelatihan kerja di tahun 2019-2021, saran untuk penelitian selanjutnya dapat mengkajinya di periode lain. Kepada peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk meneliti daerah lain yang juga sama-sama menerapkan kebijakan pelatihan kerja namun belum memiliki UPTD BLK.