

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama dalam fasilitasi proses rekrutmen tenaga kerja lokal oleh Dinas Tenaga Kerja dan para pemberi kerja atau perusahaan dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja belum berjalan optimal. Hal ini berdasarkan hasil penelitian penulis terkait aspek-aspek kolaborasi melalui tahapan yang dilakukan menunjukkan kolaborasi yang dilakukan belum berjalan secara optimal yang disebabkan belum adanya aturan dasar secara khusus yang mengikat sehingga sinergi koordinasi dan komunikasi antarstakeholder belum terbangun dengan arah yang jelas. Permasalahan tersebut menjadi hambatan dalam pelaksanaan kerjasama yang berdampak pada tahap-tahap berikutnya. Hubungan merupakan hal utama dalam melaksanakan kerjasama karena dengan komunikasi dan koordinasi yang baik akan menciptakan pemahaman yang searah dan satu tujuan mengingat antarstakeholder memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Tahapan proses kolaborasi telah dijalankan melalui dasar kolaborasi, hubungan, komitmen, dukungan, dan kepemimpinan kolaboratif. Berikut merupakan kesimpulan dari uraian proses *Collaborative Governance* dalam fasilitasi proses rekrutmen tenaga kerja lokal AKL.

### 5.1.1 Dasar Kolaborasi

Dasar pelaksanaan kolaborasi dalam memudahkan proses rekrutmen tenaga kerja lokal adalah keterbatasan sumber daya dan kemampuan antar pihak, yakni pemerintah, perusahaan, dan pencari kerja. Namun, aturan dasar yang mengatur mekanisme pelaksanaan kegiatan tersebut secara khusus dan mengikat belum ada. Hal ini secara implisit disampaikan dalam Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 tentang mekanisme penempatan tenaga kerja dan pengantar kerja.

Kerjasama dalam fasilitasi proses rekrutmen ini dapat menciptakan hubungan saling ketergantungan dimana antar pihak yang terlibat saling memberikan komitmen untuk terus bekerjasama dalam hal lain juga. Namun, permasalahannya kerjasama ini belum dibentuk secara formal dan belum ada landasan mekanisme yang jelas dalam pelaksanaan kegiatan ini. Sehingga secara struktur tidak direncanakan secara matang dan tidak terdapat koordinasi yang melibatkan dalam pengambilan keputusan bersama antar aktor yang terlibat. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menghambat penerapan *Collaborative Governance*.

### 5.1.2 Hubungan

Komunikasi dan koordinasi yang dilakukan antar pihak yang didasarkan pada komunikasi secara tidak langsung maupun langsung menunjukkan komunikasi yang belum berjalan dengan baik. Komunikasi

secara tidak langsung antar pihak berkomunikasi melalui forum wa terkait pelaksanaan rekrutmen hingga pelaporan penempatan tenaga kerja, sedangkan komunikasi secara langsung terdapat pertemuan antara pemerintah dan perusahaan-perusahaan pemberi kerja setempat untuk membahas mengenai IPK, ketenagakerjaan, peraturan terbaru, dan lain sebagainya tetapi pertemuan tersebut diadakan secara tidak metentu dan tidak ada jadwal rutin pertemuan semua *stakeholder*. Selain itu, komunikasi dan koordinasi baik melalui forum wa atau forum pertemuan, peserta forum masih menunjukkan sikap pasif sehingga komunikasi dan koordinasi seringkali terhambat.

### 5.1.3 Komitmen

Komitmen dalam mencapai target dilakukan dengan melaksanakan upaya sosialisasi penempatan tenaga kerja dan peluang kerja untuk semua kecamatan di Kabupaten Purbalingga yakni sebanyak 18 Kecamatan dan pelaksanaan *job canvassing*. Namun, pelaksanaannya masih dilaksanakan sendiri-sendiri, seperti pelaksanaan sosialisasi pemerintah belum melibatkan perusahaan serta para pencari kerja sebagai sasaran sosialisasi dan pelaksanaan *job canvassing* secara langsung belum diadakan kembali dimana tujuan *job canvassing* adalah untuk mendapatkan lowongan pekerjaan yang tersedia dan dapat di informasikan kepada para pencari kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menjadi salah satu penyebab target penyerapan tenaga kerja lokal pada tahun 2022 belum tercapai hanya sebesar 37% dari target 40%. Selanjutnya hal ini berimplikasi pada dampak

yang dirasakan oleh masing-masing aktor yang terlibat. Penerima manfaat dari segi pemerintah dan perusahaan sudah cukup baik, namun dampak bagi para pencari kerja dalam mendapatkan informasi lowongan pekerjaan masih kurang informatif.

#### 5.1.4 Dukungan

Keterlibatan dari unsur di luar pelaksana sangat penting untuk mendorong para pelaksana tetap di dalam proses kolaborasi. Salah satu strategi dalam menunjang para aktor untuk tetap di dalam proses kolaborasi adalah penyediaan sarana prasarana yang terdiri dari sarana informasi dan sarana tempat untuk memudahkan proses rekrutmen tenaga kerja. Sarana informasi adalah sarana untuk memudahkan bertemunya para pencari kerja dengan pemberi kerja, yakni terdiri *big data* AK-1 atau data pencari kerja, bursa kerja online, dan media sosial. Sedangkan sarana tempat, pemerintah menyediakan tempat untuk pelaksanaan rekrutmen yakni di aula Dinas Tenaga Kerja Kab. Purbalingga untuk pemberi kerja yang kesulitan tempat dalam mengadakan proses rekrutmen. Namun, dalam pelaksanaannya penyediaan sarana informasi masih kurang informatif sedangkan penyebaran informasi melalui *wa blast* masih terkendala dana untuk memiliki aplikasi *wa blast*, selain itu masih banyak pencari kerja yang tidak mencantumkan nomor aktif pada saat membuat kartu AK-1 sehingga menghambat penyampaian informasi lowongan pekerjaan kepada para pencari kerja.

### 5.1.5 Kepemimpinan Kolaboratif

Pembinaan dilakukan pada saat pertemuan antara tiga pihak dalam bentuk sosialisasi atau pertemuan Hubungan Industrial karena ada hal tertentu. Pertemuan antar pihak juga diharapkan menjadi bahan evaluasi pemerintah dalam merencanakan program dan kebijakan yang sesuai. Namun, dalam pembinaan tersebut, jadwal pertemuan masih belum menentu dan terjadwal karena hanya dipatok intensitas antara 2-3 kali pertemuan. Selain itu, pelaksanaan pembinaan dalam memudahkan penyaluran tenaga kerja atau mempercepat proses rekrutmen dalam pasar kerja belum dilaksanakan sendiri tetapi masih menyisipkan pada pertemuan yang dilaksanakan bagian hubungan industrial dimana hubungan industrial lebih kepada perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja.

## 5.2 Implikasi

Merujuk pada kesimpulan tersebut, maka implikasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

- 5.2.1 Diperlukan SOP yang jelas dan aturan yang jelas yang mengikat antaraktor agar pelaksanaan kerjasama rekrutmen dalam pelaksanaannya lebih jelas dan terarah.
- 5.2.2 Diperlukan adanya inovasi teknologi yang memudahkan penyampaian informasi pasar kerja melalui media sosial dengan lebih informatif, edukatif, dan variatif.
- 5.2.3 Diperlukan adanya forum evaluasi yang khusus yang membahas dalam permasalahan penempatan tenaga kerja atau penyaluran tenaga kerja

dengan semua sektor yang terlibat.

5.2.4 Diperlukan adanya keterlibatan pihak diluar sektor karena muara proses rekrutmen adalah penyaluran tenaga kerja dan ini juga sebagai salah satu langkah untuk mengurangi pengangguran, sehingga dalam kegiatan ini tidak hanya menjadi tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga tetapi semua instansi dan lembaga yang ada di Kabupaten Purbalingga.

