



# POLICY BRIEF

**Optimalisasi Penempatan Tenaga Kerja di Kota Solok Dalam  
Rangka Mengurangi Pengangguran dan Peningkatan  
Kualitas Kerja Melalui Jejaring Penempatan Tenaga Kerja.**

Policy Brief ini ditulis oleh :

**GEMAL PRAMANA, S.AP (Pengantar Kerja Ahli Muda)**

**SUHARNI BONDANG, SE (Pengantar Kerja Ahli Muda)**

**Policy Brief ini ditujukan untuk**

**PEMERINTAH KOTA SOLOK**

# Ringkasan Eksekutif

Permasalahan pengangguran dan ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha masih menjadi tantangan utama ketenagakerjaan di Kota Solok. Meskipun telah dilaksanakan berbagai program penempatan tenaga kerja, akan tetapi efektivitasnya belum optimal akibat terbatasnya jejaring penempatan kerja, masih kurangnya integrasi data ketenagakerjaan, serta belum maksimalnya kolaborasi antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan dan pemangku kepentingan lainnya. Kondisi ini berdampak pada tingginya angka pengangguran terbuka serta rendahnya kualitas dan keberlanjutan pekerjaan yang diperoleh oleh pekerja.

Penempatan tenaga kerja di Kota Solok menghadapi tantangan kompleks di tengah dinamika ekonomi regional dan nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Solok Tahun 2025, jumlah angkatan kerja Kota Solok sebesar 41.606 orang dengan jumlah yang bekerja sebanyak 40.101 orang. Kota Solok sudah menunjukkan komitmen serius dalam mengembangkan sistem ketenagakerjaan di Kota Solok yang tercermin dari partisipasi aktif dalam anugerah sidhakarya Sumatera Barat Tahun 2024, sebuah penghargaan bergengsi di bidang ketenagakerjaan. Namun gap antara ketersediaan lowongan kerja dengan jumlah pencari kerja menjadi permasalahan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Solok. Data di atas menunjukkan bahwa meskipun ketersediaan tenaga kerja usia produktif relatif tinggi akan tetapi penyerapan tenaga kerja belum optimal.

Strategi yang direkomendasikan meliputi penguatan peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pengelolaan data pasar kerja, pengembangan sistem informasi penempatan tenaga kerja berbasis digital serta perluasan kemitraan dengan sektor swasta dan UMKM. Selain itu, peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja menjadi bagian penting dalam mendukung keberhasilan penempatan tenaga kerja.

Melalui optimalisasi jejaring penempatan tenaga kerja ini diharapkan mampu meningkatkan kesesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha, memperluas akses pencari kerja terhadap peluang kerja yang layak serta mendorong terciptanya pekerjaan yang berkelanjutan dan berkualitas. Kebijakan ini diharapkan dapat menjadi landasan strategis bagi pemerintah daerah dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang inklusif, adaptif dan berdaya saing.

# Latar Belakang Masalah

Dalam konteks Daerah, Kota Solok menghadapi tantangan ketenagakerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Sumatera Barat sebesar 5,75 % sedangkan Kota Solok merupakan Kota dengan tingkat pengangguran terkecil nomor 3 di Provinsi Sumatera Barat sebesar 3,62%. Walaupun tingkat pengangguran di Kota Solok di bawah tingkat pengangguran Provinsi, akan tetapi masih banyak tugas rumah yang harus diselesaikan agar meminimalisasikan tingkat pengangguran di Kota Solok.

Berdasarkan Data Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok sebagai *stakeholder* ketenagakerjaan di Kota Solok, jumlah lowongan kerja yang dilaporkan oleh perusahaan pada tahun 2023 sebanyak 77 lowongan kerja, dan 56 lowongan kerja pada tahun 2024. Sedangkan jumlah pencari kerja yang terdaftar di website SIAPkerja Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2023 sebanyak 422 orang dan 126 orang pada tahun 2024. Gap ini yang membuat pencari kerja masih banyak yang belum terserap di dunia kerja. Hal ini membuat tingkat pengangguran di Kota Solok mengalami peningkatan dari 1.488 orang pada tahun 2023 menjadi 1.505 orang pada tahun 2024.

Masih tingginya angka pengangguran di Kota Solok disebabkan ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan dunia kerja. Menurut Badan Pusat Statistik Kota Solok Tahun 2025, tingkat pengangguran di Kota Solok didominasi oleh tamatan SMA/SMK sederajat dengan 613 orang disusul tamatan SMP sederajat dengan 407 orang dan tamatan Sarjana sebanyak 370 orang. Sedangkan untuk lowongan kerja, perusahaan di Kota Solok sudah menjalankan amanat Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya lowongan pekerjaan yang dilaporkan oleh perusahaan ke dinas melalui pengantar kerja. Walaupun tidak semua pencari kerja yang bisa terserap di dunia kerja dikarenakan keterbatasan lowongan kerja yang dibuka.

Untuk penduduk yang bekerja di Kota Solok berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat tahun 2025 bahwa penduduk yang bekerja di Kota Solok masih didominasi pekerja formal dengan jumlah 17.760 orang, sedangkan pekerja informal sebanyak 9.988 orang dan penduduk yang berwirausaha sebanyak 15.353 orang. Hal ini membuat kesempatan pencari kerja untuk dapat bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak tidak dapat dengan baik karena masih berusaha untuk mendapatkan pekerjaan formal dengan keterbatasan peluang dan kesempatan kerja.

Indonesia memiliki kerangka hukum untuk mengoptimalkan pengurangan pengangguran diantaranya :

1. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang melarang diskriminasi dalam rekrutmen dan penempatan tenaga kerja;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

Berdasarkan data diatas, pencari kerja memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Akan tetapi masih terbatasnya informasi lowongan kerja membuat masih tingginya angka pengangguran di Kota Solok.

Dalam penyusunan *policy brief* “ Optimalisasi Penempatan Tenaga Kerja di Kota Solok Dalam Rangka Mengurangi Pengangguran dan Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Jejaring Penempatan Tenaga Kerja” ini, beberapa pertanyaan dapat dikemukakan :

1. Bagaimana meningkatkan kesesuaian (*link and match*) antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia kerja, mengingat masih tingginya *missmatch* keterampilan lulusan pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja?
2. Bagaimana meningkatkan kualitas kerja dan perlindungan tenaga kerja di Kota Solok, termasuk akses pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi standar nasional serta pemenuhan hak-hak dasar pekerja?

# Analisis Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas menunjukkan bahwa penyediaan lapangan kerja dan efektivitas sistem penempatan tenaga kerja di Kota Solok masih belum optimal. Permasalahan yang muncul dapat dianalisis melalui beberapa aspek berikut :

## 1. Masih tingginya angka pengangguran

Walaupun Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Solok mengalami penurunan, akan tetapi jumlah angka pengangguran di Kota Solok mengalami peningkatan. Mayoritas pengangguran berada pada kelompok lulusan SMA/SMK sederajat dan SMP sederajat. Fenomena ini disebabkan keterbatasan daya serap sektor formal serta kurang berkembangnya sektor informal dan kewirausahaan. Akibatnya potensi tenaga kerja produktif belum termanfaatkan dengan baik.

## 2. *Missmatch* keterampilan dan kebutuhan dunia kerja

Masih banyaknya pencari kerja yang belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Sehingga daya serap pencari kerja di dunia kerja masih belum optimal. Ditambah lowongan kerja yang terbatas membuat

## 3. Terbatasnya akses informasi

Sistem layanan antar kerja (job fair, informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan) serta pengembangan aplikasi digital masih bersifat sektoral dan belum terintegrasi dengan optimal. Pencari kerja kesulitan memperoleh informasi valid dan cepat mengenai peluang kerja, sementara perusahaan kesulitan menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan

## 4. Kualitas kerja dan perlindungan tenaga kerja belum optimal

Selain aspek penempatan, banyak tenaga kerja di Kota Solok bekerja dengan kondisi upah rendah, status tidak tetap dan minim perlindungan sosial. Hal ini menurunkan kualitas kerja sekaligus produktivitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

# Alternatif Kebijakan (optional)

Berdasarkan analisis permasalahan ketenagakerjaan di Kota Solok, terdapat beberapa alternatif kebijakan yang dapat dipertimbangkan pemerintah daerah bersama pemangku kepentingan:

## 1. Penguatan sistem penempatan kerja berbasis digital

Pemerintah Kota Solok sudah membangun *platform* digital ketenagakerjaan daerah dan sudah dilakukan integrasi dengan *platform* SIAPkerja Kementerian Ketenagakerjaan. Database terpadu tenaga kerja dan perusahaan perlu dibangun dalam hal profil pencari kerja, kebutuhan pasar kerja dan peluang kerja yang tersedia.

Kelebihan : akses cepat, transparan, efisien dan meminimalkan *missmatch*

Kelemahan : Membutuhkan biaya yang cukup besar untuk peningkatan dan pengembangan teknologi berbasis digital.

## 2. Program *link and match* antara keterampilan dengan dunia kerja

Perlu adanya kerjasama dengan BLK, LPK dalam hal peningkatan keterampilan berbasis kompetensi. Selain itu juga dapat dilakukan kerjasama dengan perusahaan swasta agar bisa menerapkan program pemagangan dan sertifikasi. Serta perlunya ada regulasi yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kepada perusahaan dan Lembaga Pelatihan dalam hal pemenuhan lowongan kerja dan peningkatan keterampilan kerja. Perlu diadakan kegiatan pameran kesempatan kerja (*job fair*) yang diadakan 2 tahun sekali untuk mengurangi angka pengangguran.

Kelebihan : mengurangi gap keterampilan, meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal di pasar kerja serta regulasi yang tepat sasaran

Kelemahan : perlunya koordinasi yang intensi antara Pemerintah Daerah, BLK, LPK dan dunia usaha yang kadang memiliki kepentingan yang berbeda serta biaya yang tinggi untuk melaksanakan *job fair*.

## 3. Peningkatan perlindungan dan kualitas kerja

Mendorong penerapan upah yang layak oleh perusahaan kepada pekerja dan meningkatkan jaminan sosial bagi pekerja formal maupun informal. Selanjutnya mendorong peningkatan produktivitas dan K3.

Kelebihan : menjamin kualitas kerja, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan jaminan sosial tenaga kerja

Kelemahan : membutuhkan sumber daya di bidang pengawasan yang memadai.

# Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan analisis permasalahan dan alternatif kebijakan, diperlukan strategi prioritas yang bersifat integratif, berbasis data dan kolaboratif. Adapun rekomendasi kebijakan yang dapat diambil Pemerintah Kota Solok adalah :

1. Membangun sistem penempatan terpadu dan digital  
Mengembangkan *platform job matching* berbasis web dan mobile yang terintegrasi dengan database tenaga kerja dan kebutuhan perusahaan di Kota Solok
2. Memperkuat *link and match*  
Menjalin kerjasama antara Pemerintah Daerah dengan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja, Balai Latihan Kerja dan dunia usaha. serta penyusunan regulasi melalui surat edaran Walikota agar perusahaan dapat lebih aktif melaporkan lowongan pekerjaan. Perlu diadakan kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) 2 tahun sekali agar dapat mengurangi angka pengangguran di Kota Solok.
3. Peningkatan kualitas kerja dan perlindungan tenaga kerja  
Melakukan pembinaan kepada perusahaan agar dapat memberikan upah yang layak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat. Serta memperluas jangkauan jaminan sosial tenaga kerja khususnya bagi pekerja informal.

Dengan kebijakan prioritas ini, Kota Solok diharapkan dapat menurunkan angka pengangguran secara signifikan sekaligus meningkatkan kualitas kerja dan daya saing masyarakat dalam jangka panjang.

# Penutup

Optimalisasi penempatan tenaga kerja di Kota Solok menjadi agenda strategis yang harus segera ditindaklanjuti untuk menekan angka pengangguran dan meningkatkan kualitas kerja masyarakat. Untuk itu, strategi yang relevan dan aplikatif perlu diwujudkan melalui kolaborasi oleh berbagai pihak. Pemerintah harus memperkuat dalam hal regulasi dan pembiayaan sedangkan LPK dan BLK harus mempersiapkan pelatihan yang berbasis kompetensi yang sesuai dengan permintaan dunia kerja.

Diperlukan komitmen kuat dari pemerintah daerah, sektor swasta, lembaga pelatihan kerja dan masyarakat untuk dapat berkolaborasi dalam implementasi kebijakan ini. Dengan langkah yang terarah, Kota Solok tidak hanya mampu menurunkan angka pengangguran, tetapi juga menyiapkan sumber daya manusia yang lebih adaptif, kompetitif dan siap menghadapi tantangan pasar kerja regional dan nasional.

# Referensi

Badan Pusat Statistik Kota Solok. 2025. Kota Solok Dalam Angka Tahun 2025. Kota Solok.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. 2025. Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Sumatera Barat Agustus 2024. Padang.

Indonesia. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapo Lowongan Pekerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120. Jakarta.

Indonesia. 2024. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1036. Jakarta

Kota Solok. 2025. Data Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Tahun 2025. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok.  
Kota Solok