

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan penelitian di bab 4 maka penulis dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut :

##### 1. Tahap Formulasi Strategi

Pada tahap formulasi strategi visi dan misi yang digunakan dinilai baik dan sejalan dengan visi misi Kota Surabaya. Pembagian kinerja telah berjalan baik dengan pembagian kerja sesuai keahliannya dan terdapat pembagian lintas sektor. Kekuatan internal telah dimanfaatkan dengan baik dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kesempatan eksternal dari kebijakan dan dukungan dari pemerintah pusat dimanfaatkan dengan baik dalam menjalankan program – program yang telah direncanakan dalam pengelolaan penduduk di Kota Surabaya. Meningkatkan kesadaran masyarakat adalah tugas penting karena untuk saat ini tingkat kesadaran masyarakat sangat kurang dalam mengatasi kepadatan penduduk dengan KB. Dengan adanya strategi khusus yang dimiliki instansi membuat pencapaian strategi dapat berjalan optimal.

##### 2. Tahap Implementasi Strategi

Tahap implementasi strategi pada manajemen strategi dalam implementasi tata kelola penduduk di Kota Surabaya telah berjalan optimal. Tujuan tahunan sudah berjalan baik untuk pedoman dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi atau dukungan karyawan yang diberikan oleh

atasan ataupun dukungan dalam penyediaan barang – barang yang mendukung berjalannya program pengelolaan penduduk. Pengalokasian sumber daya pun telah berjalan baik sesuai dengan urgensi masing – masing yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.

### 3. Tahap Evaluasi Strategi

Tahap evaluasi strategi dalam manajemen strategi dalam implementasi tata kelola penduduk di Kota Surabaya telah berjalan optimal. Pengelolaan penduduk baik oleh kedua instansi telah mencapai target – target yang ada. Kinerja karyawan dalam pengelolaan penduduk di Kota Surabaya telah berjalan baik, pembagian kerja menjadi pondasi utama dalam berjalannya mengatasi kepadatan penduduk untuk dinas tersebut. Sosialisasi langsung, pemberdayaan langsung hingga inovasi – inovasi telah berdampak untuk masyarakat dan diharapkan dapat memudahkan masyarakat. Adanya pertemuan rutin tiap minggu merupakan bentuk evaluasi untuk mempertahankan kinerja dalam pencapaian strategi. Kemudian strategi yang digunakan kedua instansi sudah dirasa optimal. Namun DP3APPKB Kota Surabaya mengharapkan adanya penyusunan *Grand Design* Pembangunan Kependudukan (GPDK) 5 pilar yang merupakan kerangka kebijakan yang mengatur pembangunan kependudukan di Indonesia.

### 4. Manajemen strategi dalam mengatasi kepadatan penduduk oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Surabaya di Kota Surabaya yang dianalisis menggunakan teori manajemen strategi menurut Fred R. David

menunjukkan hasil positif atau berhasil. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu 1) Lengkapnya tujuan pengendalian penduduk yang dilihat dari visi dan misi yang digambarkan dengan jelas oleh DP3APPKB Kota Surabaya dan Dispendukcapil Kota Surabaya serta tersedianya regulasi atau kebijakan yang sebagai dasar dalam menjalankan pengendalian penduduk; 2) Sumber Daya Manusia yang memenuhi oleh DP3APPKB Kota Surabaya dan Dispendukcapil Kota Surabaya dengan pembagian kerja yang baik; 3) Masyarakat mendapat manfaat baik dalam proses manajemen strategi tata kelola penduduk. Namun pada prosesnya terdapat catatan untuk kedua dinas dalam meningkatkan kesadaran masyarakat untuk sadar akan pentingnya pengendalian penduduk dari setiap individu masyarakat dan pentingnya pelaporan administrasi kependudukan. Kemudian terdapat catatan pada belum adanya regulasi spesifik Kota Surabaya dalam menangani migrasi.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memiliki saran yang bertujuan untuk menjadi masukan yang dapat digunakan oleh pemerintah. Hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

- 1) Diperlukan adanya sosialisasi atau pendekatan yang lebih kepada masyarakat agar tingkat kesadaran masyarakat dapat lebih tinggi dan dapat membangun rasa kepercayaan masyarakat lebih lagi kepada pemerintah.
- 2) Diharapkan agar instansi tidak hanya memberikan dukungan berupa regulasi namun dapat dengan mengembangkan pendekatan non struktural

dengan memberikan penghargaan internal instansi dan pelatihan berkelanjutan serta peningkatan komunikasi pegawai, kemudian diharapkan agar regulasi yang digunakan dapat dievaluasi secara berkala agar benar – benar selaras dengan apa yang dibutuhkan karyawan.