

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi Inovatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang terhadap pengelolaan tenaga kerja dalam menghadapi Masyarakat EkonomiAsean (MEA) yakni :
 - a. Melakukan inovasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja dengan mendorong kualitas pendidikan calon tenaga kerja minimal harus wajib belajar 12 tahun, baik itu SMA/SMK atau MAN; kemudian juga membuat Balai Pemagangan Kerja sebagai tempat untuk berlatih meningkatkan kemampuan/skill dan kompetensi kerja setiap calon tenaga kerja; dan secara politis diperkuat dengan disahkannya Prodak Peraturan Daerah Kabupaten Karawang No 1 Tahun 2011 Pasal 12 ayat 1 menjelaskan bahwa perusahaan wajib melatih calon tenaga kerja lokal dan memberdayakannya untuk diberikan pelatihan kerja dan ditempatkan kerja di perusahaan tersebut.
 - b. Melakukan inovasi dalam penyerapan tenaga kerja, dengan program pemagangan selama 6 bulan di perusahaan bagi 5.000 calon tenaga kerja tiap 6 bulan sekali; kemudian penginformasian lowongan pekerjaan melalui pemanfaatan media online, cetak maupun ditempel di mading-mading Disnakertrans, dan secara politis juga diperkuat dengan Peraturan

Bupati No 8 tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan kerja pasal 7 ayat 3 yang menjelaskan perusahaan melakukan perluasan kerja dengan menyerap tenaga kerja lokal sekurang-kurangnya 60 % orang Karawang.

c. Melakukan inovasi kelembagaan dengan mitra kerja, melakukan kerjasama dengan 200 perusahaan dari 1.500 perusahaan yang ada di Karawang (13%) yang meliputi kerjasama pemagangan dan pelatihan peningkatan kualitas sumber daya manusia calon tenaga kerja; Kemudian menggandeng kerjasama BLK Kabupaten Karawang sebagai mitra kerja Disnakertrans yang diwujudkan dalam adanya pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan berbasis masyarakat dan pelatihan spesialis bagi calon tenaga kerja.

2. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Strategi Inovatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) terhadap pengelolaan tenaga kerja dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) meliputi :

a. Kendala Internal

Kendala internal dalam pengelolaan calon ketenagakerjaan di Disnakertrans Kabupaten Karawang, masih kurangnya SDM yang memiliki keahlian dalam melakukan analisis mengenai kebutuhan training bagi calon tenaga kerja, penginformasian mengenai lowongan kerja belum menjangkau seluruh lapisan masyarakat terutama yang di pedesaan dan belum memiliki data-base penyimpanan berkas lamaran dari calon tenaga kerja.

b. Kendala Eksternal

Untuk kendala eksternal ini berasal dari luar Disnakertrans lebih mengarah kepada kualitas dari calon tenaga kerja.

- Rata-rata untuk tingkat pendidikan calon tenaga kerja apabila dilihat dari tingkat prosentasenya di Karawang berpendidikan menengah (SMA/SMK) yakni 59,14%, kemudian 15,54% memiliki tingkat pendidikan rendah yakni lulusan SD dan hanya 5,76 % yang sudah berpendidikan tinggi (diploma/sarjana).
- Masih minimnya pengetahuan akan teknologi yang menjadi penghambat masuknya informasi yang disebarakan melalui media sosial atau media berbasis *oline* lainnya.
- Minimnya pengalaman dan jam kerja yang menyebabkan kurang berminatnya perusahaan kepada para calon pelamar kerja di Kabupaten Karawang.
- Rendahnya kesadaran untuk mengikuti imbauan dari Pemerintah Kabupaten dalam hal ini ialah Disnakertrans Kabupaten Karawang untuk mengikuti magang kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Melakukan kerjasama dengan pihak ketiga (konsultan manajemen SDM) untuk melakukan analisis dan mendata kebutuhan training calon tenaga

2. kerja serta menempatkan calon tenaga kerja sesuai dengan kompetensi kemampuannya melalui identifikasi kebutuhan pelatihan kerja.
3. Mengadakan kerjasama dengan pemerintah desa maupun kecamatan terkait dengan penyebaran informasi pekerjaan agar semua calon pencari kerja khususnya yang di pedesaan semakin mudah untuk mengakses informasi dari Disnakertrans.
4. Mengimplementasikan sistem pendaftaran calon tenaga kerja berbasis web yang telah terkomputerisasi dengan baik, sehingga mampu menghemat waktu dan biaya pendaftaran bagi calon tenaga kerja serta memudahkan bagi para karyawan dalam dalam membuat laporan, karena semua data tersip dalam data base.