

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Malaka, di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Korporat (Corporate Strategy)

Disnakertrans Kabupaten Malaka secara konsisten mengarahkan kebijakan makronya pada penciptaan lapangan kerja, baik melalui penempatan kerja dalam negeri (AKAD) maupun luar negeri (AKAN). Hal ini tercermin dalam peningkatan signifikan jumlah tenaga kerja yang berhasil ditempatkan pada tahun 2022–2024, dari 104 orang menjadi 202 orang. Strategi ini sejalan dengan visi kabupaten untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera dan berdaya saing.

2. Strategi Program (Program Strategy)

Implementasi strategi program difokuskan pada pelatihan kerja berbasis keterampilan lokal seperti boga, tata rias, dan marning jagung. Program ini mampu menciptakan kemandirian dan wirausaha baru. Data tahun 2024 menunjukkan 85% alumni pelatihan melanjutkan usahanya secara aktif.

3. Strategi Dukungan Sumber Daya (Resource Support Strategy)

Keterlibatan lembaga pendidikan tinggi dan pemanfaatan dana dari berbagai sumber (APBD/APBN/dana padanan) menjadi kunci dalam memperkuat kualitas pelatihan. Namun, tantangan tetap ada seperti keterbatasan anggaran dan rendahnya minat masyarakat untuk berwirausaha.

4. Strategi Kelembagaan (Institutional Strategy)

Upaya penguatan kelembagaan dilakukan melalui kemitraan perekrutan legal dan rencana pembangunan balai pelatihan kerja milik daerah. Jumlah perusahaan perekrut legal meningkat dari 25 pada 2023 menjadi 32 pada 2025. Hal ini mendukung keberlanjutan program dan memperluas jaringan kerja yang aman dan legal.

6.2. Saran

1. Corporate Strategy

1. Disarankan untuk menyusun peta kebutuhan tenaga kerja berdasarkan sektor dan lokasi sebagai dasar kebijakan strategis tahunan.
2. Perlu peningkatan kebijakan afirmatif untuk kelompok rentan dan pengangguran laki-laki usia produktif, yang masih mendominasi jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Malaka.
3. Pemerintah daerah perlu memperluas cakupan wilayah penempatan tenaga kerja, baik dalam negeri maupun luar negeri, dengan memperkuat kerja sama lintas kabupaten/kota dan antarnegara.

2. Program Strategy

1. Disnakertrans disarankan untuk menambah variasi pelatihan keterampilan kerja yang sesuai dengan tren industri saat ini, seperti digital marketing, desain grafis, atau teknologi informasi.
2. Perlu dibuat mekanisme pendampingan pasca-pelatihan yang lebih terstruktur untuk memastikan peserta pelatihan benar-benar menjalankan usaha atau bekerja.
3. Disarankan untuk melakukan pemantauan dan pelaporan terintegrasi, agar evaluasi program tidak hanya berbasis kuantitas peserta, tetapi juga kualitas dampak ekonomi dan sosialnya.

3. Resource Support Strategy

1. Perlu adanya sistem insentif atau subsidi pelatihan bagi peserta kurang mampu, serta pemberian modal dan sarana prasana penunjang
2. Pemerintah daerah perlu meningkatkan alokasi anggaran untuk program pelatihan dan bantuan usaha mandiri, terutama untuk desa-desa yang belum terjangkau.
3. Disarankan menjalin lebih banyak kerja sama strategis dengan universitas, BLK, dan LPK untuk mendukung pelatihan berbasis kurikulum nasional dan sertifikasi profesi.

4. Institutional Strategy

1. Segera dibangun Balai Latihan Kerja (BLK) permanen milik daerah untuk memastikan keberlanjutan dan kemandirian pelatihan tenaga kerja lokal.
2. Diperlukan sistem digitalisasi data tenaga kerja dan perusahaan perekrut legal untuk mempercepat dan memperluas akses informasi.

3. Pemerintah juga disarankan untuk mendorong regulasi daerah (Perda atau Perbup) yang mengatur mekanisme kerja sama lembaga perekrut, transparansi seleksi, dan perlindungan bagi tenaga kerja