

BAB V

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Globalisasi dan Liberalisasi ASEAN, yang telah diberlakukan merupakan kewajiban dan kemutlakan yang harus dihadapi bangsa Indonesia. Menghadapi persaingan global mengenai MEA di antar negara ASEAN, maka peluang untuk berkompetisi bukan hanya disektor produksi saja, melainkan juga disektor tenaga kerja. Sektor ketenagakerjaan ini merupakan syarat utama dalam faktor jasa. Tenaga kerja juga melihat dari kesempatan kerja, apakah dapat dimasuki oleh calon dari berbagai penjuru dunia atau posisi tenagakerja kita dapat di ekspor ke negara-negara lingkup ASEAN. Sehingga, kompeten dalam bidangnya dan bersertifikasi merupakan intisari dari persaingan dalam MEA.

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada Bab V, mengenai indikator yang peneliti gunakan menurut *Leavit* dalam Djatmiko, yang terdiri dari 3 indikator. Diantaranya, tingkat individu, tingkat kelembagaan, dan tingkat sistem. Merupakan alat ukur utama yang peneliti terapkan untuk melihat, mengidentifikasi dan menganalisis sejauhmana peran dari kapasitas Pemerintah Daerah. Dalam hal ini

ialah kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan MEA.

Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi menjadi obyek utama penelitian ini. Informan yang terfokuskan adalah Bidang-bidang yang mengurus tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga menghimpun beberapa informan diluar dari Pemerintah Daerah. Yakni, 8 tenagakerja yang berdasarkan MRA. Kemudian, pihak-pihak akademisi, swasta, sampai kepada pelaku usaha yang tidak lebih dari 20 orang responden.

Peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA, khususnya sektor ketenagakerjaan, dalam penelitian ini disimpulkan secara keseluruhan Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi sudah siap untuk menghadapi persaingan MEA. Kesiapan tersebut terukur dari semua indikator dan beberapa parameter, serta faktor yang mempengaruhinya. Secara teoritis maupun praktis telah ditemukan di lapangan mengenai permasalahan-permasalahan hingga program keberhasilan yang telah dicapai dalam sektor ketenagakerjaan, kemudian data tersebut secara konsisten telah mengacu pada proses *dept interview, deskriptif kualitatif, analisis interaktif* dan *analisis deskriptif data survey* menjadi relevan. Sehingga dari indikator,

parameter dan faktor yang mempengaruhi sudah berkolaborasi dan berkaitan secara tegas, hasilnya sebagai berikut:

1. Tingkat individu, dijawab setuju atau sudah sesuai dengan persentase 58% dari pernyataan 12 orang.
2. Tingkat kelembagaan, dijawab setuju atau sudah sesuai dengan persentase 66% dari pernyataan 13 orang.
3. Tingkat sistem, dijawab setuju atau sudah sesuai dengan persentase 63% dari pernyataan 13 orang.

Secara keseluruhan, 65% pernyataan responden menjawab sudah sesuai atau setuju mengenai 3 indikator diatas. Masing-masing capaian indikator secara rinci sudah dijelaskan pada Bab V Pembahasan. Keberhasilan setiap indikator tersebut, pendukung utamanya adalah parameter yang ada. Sehingga, dari capaian indikator dalam penelitian ini, ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, Tingkat Individu tidak didukung sepenuhnya dari parameter yang ada. Walaupun secara keseluruhan tingkat individu sudah sesuai dengan persentase 58%, akan tetapi keberhasilan ini tidak didukung dari data SDM, baik data SDM yang sudah berkompetensi maupun bersertifikasi secara internasional untuk dapat bersaing dalam MEA belum tersedia. Sejauh ini, Pemerintah Kota Yogyakarta hanya memberikan sertifikasi skala lokal (nasional) yakni sertifikat yang

dikeluarkan dari instansi (K/L/D/I) untuk masyarakat agar dapat bersaing di nasional. Begitupun juga sertifikat yang dimiliki masyarakat, didapatkan langsung melalui lembaga pelatihan yang menyelenggarakan, pelatihan yang diberikan baik dalam bentuk kerjasama dengan Pemerintah maupun masyarakat itu sendiri secara reguler. Selain itu, untuk mengetahui kesimpulan dari semua parameter dari tingkat individu, dirincikan sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang MEA, masyarakat maupun pelaku usaha yang tergolong tingkat pendidikan menengah ke bawah, masih minim atau belum mengetahui terkait dengan MEA. Sedangkan untuk tingkat pendidikan menengah ke atas, mayoritas masyarakat dan pelaku usaha sudah banyak mengetahui tentang MEA.
2. Keterampilan/Skill, sebagian masyarakat sudah tersalurkan bakat dan keterampilan kerjanya. Sosialisasi yang diberikan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta sudah menyeluruh di 45 kelurahan, walaupun keterampilan tersebut belum optimal. Keterampilan diberikan kepada kelompok usaha kecil menengah (UKM) di setiap kelurahan, seperti kemarin diselenggarakan pelatihan bidang kerajinan yakni *membatik nitik suryo* di Kelurahan Sorosutan. Selain itu, pelatihan lain didukung juga dari Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) sebesar 22 lembaga.

3. Kompetensi, jumlah pencari kerja di unggul oleh tingkat pendidikan SLTA/SMK sebesar 45%. Sedangkan untuk lowongan kerja yang terdaftar diungguli dari golongan S1 sebanyak 1.153 jiwa. Kemudian lowongan terdaftar ini, jika berdasarkan golongan pokok lapangan usaha di unggul dari sektor: Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel. Sedangkan jika lowongan terdaftar menurut jabatannya di dukung oleh pejabat pelaksana, tenaga tata usaha dan tenaga YBDI, kemudian tenaga profesional teknis dan tenaga YBDI. Namun, kompetensi ini hanya sebatas skala nasional, tidak dapat bersaing di ASEAN maupun tenagakerja yang sudah bersertifikasi sesuai dengan 8 MRA.
4. Etika/etos kerja, peran LSP perlu di tingkatkan agar dapat membawa tenagakerja yang sudah siap untuk bersaing di ASEAN, walaupun di Kota Yogyakarta belum ada tenagakerja yang sudah bersertifikasi secara internasional. Etika/etos kerja ini juga dilihat dari sektor standarisasi (standar mutu) yang ada, BNSP yang berperan dalam memberikan SKKNI perlu bersinergi dengan Pemerintah Daerah, LSP LPKS, serta lembaga dan asosiasi terkait lainnya. Walaupun hambatan dari etika dan etos kerja ini ialah budaya (kultural), kurikulum sekolah (pendidikan), dan pasar kerja (lowongan terdaftar), namun perannya perlu ditingkatkan.

Kedua, Tingkat Kelembagaan yang didukung sepenuhnya dari parameter yang ada, sebesar 66%. Parameter secara keseluruhan tingkat kelembagaan sudah sesuai, baik sumberdaya (Aparatur Sipil Negara), ketatalaksanaan (Organisasi), dan struktur organisasi (bidang yang mengurus), serta sistem pengambilan keputusan (program dan kegiatan yang telah dilaksanakan, target dan capaian).

Terakhir, yang *ketiga* ialah tingkat sistem tidak didukung sepenuhnya dari parameter yang ada. Walaupun secara keseluruhan tingkat individu sudah sesuai dengan persentase sebesar 63%. Adapun secara keseluruhan parameternya adalah:

1. Peraturan Perundang-undangan yang sudah mendukung sepenuhnya, sesuai turunan dari regulasi Pemerintah Pusat, terbitnya peraturan Pemerintah Daerah (PERDA) Nomor 5 Tahun 2017 terkait retribusi perpanjangan IMTA. Dimana, pelanggaran yang terjadi belum ditemukan dan sedangkan tenaga kerja asing yang berada di Kota Yogyakarta kebanyakan merupakan berasal dari luar negara ASEAN. Sehingga, parameter ini sudah sesuai dan tepat sarannya.
2. Kebijakan Pendukung, yang belum mendukung sepenuhnya. Dari data yang didapatkan mengenai isu-isu strategis, faktor internal dan eksternal yang menjadikan isu konten, merupakan sebuah isu yang

positif atau negatif. Seiring parameter ini yang menjadi alat ukur pada indikator kebijakan pendukung. Maka, kebijakan pendukung belum tepat dan belum sesuai dengan pendekatannya dari temuan di lapangan. Sehingga, Pemerintah Kota Yogyakarta memerlukan integrasi kebijakan dari dukungan semua instansi terkait. Dikarenakan, data ini berupa identifikasi isu-isu internal dan eksternal, maka belum sepenuhnya mendukung dari keberhasilan indikator tingkat sistem.

Selain kesimpulan diatas, selanjutnya untuk memperkuat analisis dalam Bab V Pembahasan yang sudah dijelaskan. Maka, dalam alat bantu analisis SPSS, yang menjelaskan analisis *crosstabulation* (tabel silang) untuk menguji sebuah ketergantungan (test of independence), dan pendekatan analisis hubungan yakni pengaruh antar indikator dan variabel, yang dikenal dengan istilah “uji chi square” terjawab dengan masing-masing nilai signifikansinya atau disebut juga dengan Asymp. Sig. (2-sided). Kesimpulan dari SPSS adalah:

1. Keterkaitan antar Indikator.
 - a. Tingkat Individu
 - 1) Tingkat Individu dengan Tingkat Kelembagaan berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 55%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,029 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,593.

- 2) Tingkat Individu dengan Tingkat Sistem tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 40%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,454 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, sehingga tidak ada hubungan, hubungan yang tidak cukup erat ini dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,393.

b. Tingkat Kelembagaan

- 1) Tingkat Kelembagaan dengan Tingkat Individu berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 55%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,029 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,593.

- 2) Tingkat Kelembagaan dengan Tingkat Sistem berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 55%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,007 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang sangat erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,641.

c. Tingkat Sistem

- 1) Tingkat Sistem dengan Individu tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 40%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,454 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, sehingga tidak ada hubungan, hubungan yang tidak cukup erat ini dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,393.

- 2) Tingkat Sistem dengan Kelembagaan berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 55%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,007 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang sangat erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,641.

2. Keterkaitan Parameter dengan Indikator

a. Tingkat Individu

- 1) Parameter Pengetahuan dengan Tingkat Individu berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 55%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,015 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,545.

- 2) Parameter Keterampilan/Skill dengan Tingkat Individu berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 50%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,009 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,566.

- 3) Parameter Kompetensi dengan Tingkat Individu tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 40%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,291 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, sehingga tidak ada hubungan, hubungan yang tidak cukup erat ini dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,331.

- 4) Parameter Etika/Etos Kerja dengan Tingkat Individu berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 55%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang sangat erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,644.

b. Tingkat Kelembagaan

- 1) Parameter Sumberdaya dengan Tingkat Kelembagaan tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 75%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,877 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, sehingga tidak ada hubungan, hubungan yang tidak sangat erat ini dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,114.

- 2) Parameter Ketatalaksanaan dengan Tingkat Kelembagaan berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 65%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,015 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,544.

- 3) Parameter Struktur Organisasi dengan Tingkat Kelembagaan berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 80%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,002 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang sangat erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,622.

- 4) Parameter Sistem Pengambilan Keputusan dengan Tingkat Kelembagaan berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 60%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,033 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,504.

c. Tingkat Sistem

- 1) Parameter Peraturan Perundang-undangan dengan Tingkat Sistem berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 55%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,016 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,540.

- 2) Parameter Kebijakan Pendukung dengan Tingkat Sistem tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 50%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,650 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, sehingga tidak ada hubungan, hubungan yang tidak sangat erat ini dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,203.

3. Keterkaitan Faktor yang mempengaruhi dengan Indikator.

- a. Pendekatan Struktural

- 1) Pendekatan Struktural dengan Tingkat Individu berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 45%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,016 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang sangat erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,615.

- 2) Pendekatan Struktural dengan Tingkat Kelembagaan berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 75%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0

ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,644.

- 3) Pendekatan Struktural dengan Tingkat Sistem tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 40%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,535 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, sehingga tidak ada hubungan, hubungan yang tidak sangat erat ini dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,243.

b. Pendekatan Teknologi

- 1) Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Individu tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 30%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,063 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, sehingga tidak ada hubungan, hubungan yang tidak cukup erat ini dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,556.

- 2) Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Kelembagaan berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 55%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,007 < 0,05$ yang artinya H_0

ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,641.

- 3) Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Sistem berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 50%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,018 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang sangat erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,611.

c. Pendekatan Tugas

- 1) Pendekatan Tugas dengan Tingkat Individu tidak berpengaruh atau tidak memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 40%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,834 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, sehingga tidak ada hubungan, hubungan yang tidak sangat erat ini dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,134.

- 2) Pendekatan Tugas dengan Tingkat Kelembagaan berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 70%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,005 < 0,05$ yang artinya H_0

ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,590.

- 3) Pendekatan Tugas dengan Tingkat Sistem berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 40%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,033 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,587.

d. Pendekatan Orang

- 1) Pendekatan Orang dengan Tingkat Individu berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 40%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,030 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang cukup erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,590.

- 2) Pendekatan Orang dengan Tingkat Kelembagaan berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 55%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,020 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang sangat erat dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,607.

- 3) Pendekatan Orang dengan Tingkat Sistem berpengaruh atau memiliki hubungan (Signifikan).

Hasil *crosstabulation* sebesar 25%. Asymp. Sig. (2-sided) atau signifikansinya $0,198 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, sehingga tidak ada hubungan, hubungan yang tidak sangat erat ini dengan nilai *symmetric measures* sebesar 0,481.

Hasil SPSS ini merupakan kekuatan dalam analisis pada Bab pembahasan dalam penelitian, untuk diketahui bersama bahwa masing-masing indikator dan variabel memiliki peranan dalam reduksi data, yakni penarikan kesimpulan yang peneliti lakukan demi menjawab kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan MEA. Secara sengaja, Bab pembahasan dan kesimpulan analisis SPSS dibahas secara terpisah.

Kemudian, selain hasil SPSS diatas, secara umum dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi, baik pendekatan struktural, teknologi, tugas dan orangnya. Maka, dapat disimpulkan juga bahwa kualitas sumber daya manusia kita yang tergolong rendah, secara nyata mempunyai hubungan langsung dengan rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya perdagangan bebas antar negara ASEAN, dalam hal persaingan MEA. Dimana, dalam kesepakatan ASEAN ini

tidak terdapat pembatasan terhadap pergerakan tenaga kerja dari negara-negara lain ke Indonesia, maka dapat diyakinkan bahwa, seperti *statement* yang beredar, bahwa tenaga kerja Indonesia hanya akan menjadi penonton di negaranya sendiri.

Untuk mengantisipasi kondisi tersebut, maka dapat dikatakan cukup tepat mengenai dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 02 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Beberapa ketentuan yang terdapat dalam peraturan menteri tersebut menyatakan bahwa tenaga kerja asing dapat bekerja di Indonesia melalui prinsip *sponsorship* dan tidak diizinkan perseorangan sebagai sponsor. Sehingga, Pemerintah Daerah menginterpretasikan dari Peraturan Menteri ini menjadi regulator tersendiri. Seperti yang peneliti temukan, terbitnya PERDA Nomor 05 Tahun 2017 tentang Retribusi Perpanjangan IMTA.

Selain pengaturan itu, untuk tenaga kerja asing hanya dapat bekerja untuk jabatan direktur, manajer dan *technical expert*, serta tidak dapat menduduki jabatan yang berkaitan dengan personalia. Juga ditetapkan bahwa persyaratan jabatan tenaga kerja asing mengacu kepada standar kompetensi serta dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Batasan-batasan inilah yang menjadi salah satu pendukung dan relevan dalam analisis pada sub bab sebelumnya, yakni ketika

indikator “tingkat sistem” didukung pada parameter peraturan perundang-undangan dan teruji secara “chi square”.

6.2. Saran

Dengan kesimpulan yang sudah dijelaskan diatas, berkenaan juga dengan faktor yang mempengaruhi. Seandainya bangsa kita tidak bisa menyesuaikan terhadap kondisi yang telah disepakati ASEAN dan sebab akibat dari globalisasi, maka tidak menutup kemungkinan yang akan terjadi nantinya adalah ada gejala yang kemungkinan kita dapat menjual diri bangsa. Oleh sebab kita hanya mengandalkan sumberdaya alam yang tak pernah terolah dengan baik, dan upah buruh yang murah atau masih rendah. Sehingga, yang terjadi ini bukannya dapat terselesaikan masalah-masalah sosial dan ekonomi. Seperti, masalah kemiskinan, pengangguran dan kesenjangan ekonomi. Tetapi, setelah hal tersebut, kita akan melahirkan ketergantungan kepada negara maju. Diakui bersama seperti terjeratnya kita dan selalu bergantung pada utang luar negeri yang semakin berlipat. Oleh karenanya, menyikapi terkait dengan kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan global MEA, dan khususnya Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi.. Saran yang dapat berikan dalam penelitian ini adalah:

1. Perlunya sosialisasi menyeluruh dan bertahap mengenai pemahaman masyarakat mengenai MEA, dari sektor jenis usaha dan pendidikannya, sehingga dapat menjadi obyektif dan menjadi kesepakatan bersama.
2. Perlunya dukungan sektor swasta, seperti LPKS, yang memberikan sertifikasi kepada masyarakat Kota Yogyakarta. Agar masyarakat dapat memiliki keterampilan dan dapat berdaya saing.
3. Perlunya dukungan dari LSP, BNSP dalam hal ini teruntuk kewilayahan sektor Pusat untuk dapat memberikan SKKNI. Sehingga, dampaknya juga terarah kepada masyarakat di Kota Yogyakarta. Sehingga dalam persaingan, mereka akan lebih unggul dan dapat bersaing di negara ASEAN.
4. Perlu disepakati bersama, peran yang memberikan sertifikasi secara internasional agar dapat bersaing di negara ASEAN dan siapa yang dapat bertanggung jawab secara penuh sebagai eksekutor dalam persaingan tenaga kerja nantinya, seperti bisa dibentuk suatu lembaga khusus mengenai MEA.