



## Analisis Swot Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Provinsi Bengkulu

Pina Melyasari <sup>1)</sup>; Tuti Handayani IS <sup>2)</sup>; Yanuar Rikardo <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [melyasarpina@gmail.com](mailto:melyasarpina@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [01 September 2025]

Revised [14 Desember 2025]

Accepted [21 Desember 2025]

### KEYWORDS

SWOT Analysis, Strategy, Department of Manpower, Transmigration, Unemployment, Bengkulu.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran melalui pendekatan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Pengangguran masih menjadi permasalahan krusial di Provinsi Bengkulu, meskipun data Badan Pusat Statistik menunjukkan adanya tren penurunan dari tahun 2022 hingga 2024. Namun demikian, tingginya jumlah angkatan kerja dan keterbatasan kesempatan kerja masih menimbulkan kesenjangan yang signifikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan kunci terdiri atas pejabat bidang penempatan kerja, pelatihan, dan produktivitas di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, sementara informan pokok adalah pencari kerja aktif di Provinsi Bengkulu. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model reduksi, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari aspek kekuatan, Dinas memiliki program pelatihan kerja, reputasi baik, serta kemampuan menyediakan solusi bagi masyarakat. Kelemahan yang ditemukan mencakup keterbatasan fasilitas, jumlah SDM, serta kolaborasi yang masih terbatas. Peluang dapat dilihat dari keterlibatan sektor swasta, kebutuhan tenaga kerja terlatih, dan pemanfaatan teknologi informasi. Sementara itu, ancaman muncul dari ketidakstabilan pasar tenaga kerja serta persaingan dengan program swasta. Kesimpulannya, strategi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam menanggulangi pengangguran di Provinsi Bengkulu dapat dikembangkan lebih optimal dengan memperkuat kerja sama lintas sektor, meningkatkan sarana pelatihan, serta memanfaatkan teknologi digital. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi instansi terkait dan manfaat teoritis dalam kajian administrasi publik, khususnya pada isu ketenagakerjaan dan pembangunan daerah.

### ABSTRACT

This study aims to analyze the strategies of the Department of Manpower and Transmigration of Bengkulu Province in reducing unemployment rates through a SWOT analysis approach (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Unemployment remains a crucial issue in Bengkulu Province, even though data from the Central Bureau of Statistics indicates a declining trend from 2022 to 2024. Nevertheless, the large labor force and limited employment opportunities continue to create significant gaps. This research employed a qualitative method with a descriptive approach. Key informants consisted of officials in charge of employment placement, training, and productivity within the Department of Manpower and Transmigration, while the main informants were active job seekers in Bengkulu Province. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. The data were analyzed using reduction, presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that in terms of strengths, the Department has training programs, a strong reputation, and the ability to provide solutions for the community. Weaknesses include limited facilities, insufficient human resources, and restricted collaboration networks. Opportunities arise from private sector involvement, the growing demand for skilled labor, and the utilization of information technology. Meanwhile, threats come from unstable labor market demand and competition with private programs. In conclusion, the strategies of the Department of Manpower and Transmigration in tackling unemployment in Bengkulu Province can be further optimized by strengthening cross-sector collaboration, improving training facilities, and leveraging digital technology. This study is expected to provide practical contributions for relevant institutions and theoretical benefits in public administration studies, particularly in the field of labor issues and regional development.

### PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan mendasar dalam pembangunan ekonomi dan sosial di Indonesia. Sebagai negara dengan jumlah penduduk lebih dari 270 juta jiwa, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menciptakan lapangan kerja yang memadai bagi angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahunnya. Kondisi ini semakin kompleks ketika kualitas sumber daya manusia belum merata di seluruh daerah, termasuk di provinsi-provinsi di luar Jawa, seperti Bengkulu. Tingginya jumlah pengangguran di Bengkulu menjadi perhatian serius pemerintah daerah, karena

berdampak pada pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan masyarakat, dan stabilitas sosial (Badan Pusat Statistik, 2024).

Dalam perspektif makroekonomi, pengangguran dianggap sebagai masalah struktural yang dapat menghambat pertumbuhan nasional. Sukirno (2007) menjelaskan bahwa pengangguran menyebabkan penurunan pendapatan nasional dan ketidakefektifan pemanfaatan sumber daya. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pengangguran, semakin rendah pula tingkat kemakmuran suatu masyarakat. Fenomena ini tidak hanya dialami di tingkat pusat, tetapi juga di tingkat daerah, di mana kesenjangan kesempatan kerja kerap kali memperburuk kualitas hidup masyarakat. Provinsi Bengkulu merupakan salah satu daerah yang memiliki angka pengangguran relatif tinggi dibandingkan provinsi lain di Sumatera. Data BPS (2024) menunjukkan bahwa meskipun tingkat pengangguran di Bengkulu menurun dari tahun ke tahun, jumlahnya masih tergolong signifikan. Pada tahun 2022 tercatat sebanyak 38.619 orang penganggur, menurun menjadi 35.339 orang pada tahun 2024. Tren penurunan ini tentu positif, tetapi angka tersebut tetap menandakan adanya permasalahan serius yang perlu diatasi dengan strategi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran (BPS, 2024).

Dalam konteks inilah peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) menjadi sangat vital. Sebagai lembaga pemerintah daerah, Disnakertrans bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan program pelatihan, memfasilitasi penempatan kerja, serta mengembangkan kawasan transmigrasi. Disnakertrans tidak hanya berfungsi sebagai regulator, tetapi juga sebagai fasilitator yang menjembatani kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Program-program seperti pelatihan berbasis kompetensi, job fair, penyebaran informasi pasar kerja, serta pemberdayaan masyarakat transmigrasi merupakan bentuk nyata kontribusi Disnakertrans dalam menekan angka pengangguran (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023). Untuk memahami efektivitas strategi Disnakertrans, diperlukan sebuah kerangka analisis yang mampu memetakan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi instansi ini. Analisis SWOT menjadi salah satu pendekatan yang relevan. Menurut Salusu (2015), SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi faktor internal dan eksternal organisasi. Kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses) menggambarkan kondisi internal organisasi, sedangkan peluang (opportunities) dan ancaman (threats) mencerminkan faktor eksternal yang berpengaruh. Dengan memanfaatkan analisis SWOT, pemerintah daerah dapat merumuskan strategi ketenagakerjaan yang lebih efektif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya analisis SWOT dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan. Penelitian La Udin dkk. (2023) di Kota Baubau, misalnya, menemukan bahwa Disnakertrans mampu menekan angka pengangguran terbuka melalui program job fair, pelatihan, dan pemagangan. Namun, penelitian tersebut juga menyoroti keterbatasan fasilitas dan kurangnya jaringan kerja sama sebagai hambatan utama. Sementara itu, penelitian Setyaningsih (2022) di Kabupaten Ciamis menegaskan bahwa pandemi COVID-19 menjadi faktor eksternal yang mempersulit implementasi strategi penanggulangan pengangguran. Penelitian Nurdiana (2019) di Kota Batam menekankan pentingnya kolaborasi dengan sektor swasta dalam meningkatkan daya serap tenaga kerja. Dari ketiga penelitian ini dapat disimpulkan bahwa strategi pengurangan pengangguran memerlukan kombinasi antara peningkatan kapasitas internal lembaga dan pemanfaatan peluang eksternal. Di Bengkulu, masalah pengangguran dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk rendahnya kualitas sumber daya manusia, minimnya investasi industri, serta ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Misalnya, lulusan perguruan tinggi seringkali enggan menerima pekerjaan di sektor informal karena dianggap tidak sesuai dengan status sosial atau tingkat pendidikan mereka (Prasetyo & Rakhmadian, 2019). Fenomena ini memperburuk kondisi pengangguran terbuka, khususnya di kalangan usia produktif. Selain itu, keterbatasan infrastruktur dan sarana pelatihan di Bengkulu menjadi kelemahan internal yang menghambat peningkatan kualitas tenaga kerja.

Oleh karena itu, analisis SWOT terhadap strategi Disnakertrans Bengkulu menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana kekuatan dapat dioptimalkan, kelemahan diminimalisasi, peluang dimanfaatkan, dan ancaman diantisipasi. Misalnya, kekuatan Disnakertrans terletak pada adanya program pelatihan kerja yang beragam dan reputasi baik dalam membina masyarakat. Namun, kelemahan yang muncul adalah keterbatasan jumlah pegawai serta fasilitas pelatihan yang belum memadai. Peluang dapat dilihat dari meningkatnya kebutuhan tenaga kerja terampil di sektor swasta serta dukungan teknologi informasi yang mempermudah akses informasi pekerjaan. Sementara itu, ancaman muncul dari ketidakstabilan pasar tenaga kerja global serta persaingan dengan lembaga swasta yang menawarkan program pelatihan lebih modern.

Penelitian ini berusaha memberikan kontribusi dalam dua aspek. Pertama, secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai strategi ketenagakerjaan daerah dengan pendekatan



analisis SWOT. Dengan memahami faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja Disnakertrans, diharapkan dapat terbentuk model strategi yang lebih adaptif dan kontekstual. Kedua, secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pemerintah daerah, khususnya Disnakertrans Bengkulu, dalam merumuskan kebijakan pengurangan pengangguran yang lebih efektif. Hal ini sejalan dengan tujuan pembangunan nasional yang menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penciptaan lapangan kerja berkelanjutan (Undang-Undang Cipta Kerja, 2020).

Selain itu, penelitian ini relevan dengan konsep good governance, di mana pemerintah daerah dituntut untuk bersinergi dengan sektor swasta, masyarakat, dan lembaga pendidikan dalam mengatasi persoalan pengangguran. Kolaborasi lintas sektor menjadi kunci keberhasilan, mengingat kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan hanya oleh satu pihak. Sebagaimana dinyatakan oleh Johnson dan Scholes (2016), strategi organisasi yang efektif memerlukan konfigurasi sumber daya internal yang disesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal. Dengan demikian, Disnakertrans Bengkulu perlu membangun kemitraan strategis yang lebih luas, baik di tingkat lokal, nasional, maupun global. Secara keseluruhan, urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya merumuskan strategi ketenagakerjaan berbasis analisis SWOT yang tidak hanya fokus pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga peningkatan kualitas tenaga kerja agar mampu bersaing di pasar global. Pengangguran bukan sekadar masalah ekonomi, melainkan juga masalah sosial yang dapat memengaruhi stabilitas politik, kriminalitas, dan ketimpangan sosial. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai strategi pengurangan pengangguran di Bengkulu, serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang administrasi publik dan pembangunan daerah.

## LANDASAN TEORI

### Teori Strategi

Strategi pada dasarnya merupakan rencana yang terstruktur dan menyeluruh untuk mencapai tujuan jangka panjang. Menurut Salusu (2015), strategi adalah seni menggunakan sumber daya dan kecakapan organisasi untuk mencapai sasaran melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan. Dalam konteks organisasi publik, strategi diperlukan agar lembaga dapat menyesuaikan diri dengan dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang terus berubah. Teori strategi ini relevan dalam menganalisis bagaimana Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi merumuskan langkah-langkah dalam mengurangi pengangguran di Bengkulu.

### Teori Pengangguran

Menurut Sukirno (2007), pengangguran adalah kondisi ketika angkatan kerja tidak memperoleh pekerjaan meskipun secara aktif mencarinya. Pengangguran dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, antara lain pengangguran struktural, friksional, musiman, dan teknologi. Teori ini penting untuk memahami faktor penyebab tingginya pengangguran di daerah, termasuk kesenjangan antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar. Dalam kasus Bengkulu, teori pengangguran memberikan kerangka analitis untuk menilai permasalahan yang dihadapi pencari kerja dan hambatan dalam penyerapan tenaga kerja.

### Teori Analisis SWOT

Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) pertama kali dikembangkan di Stanford Research Institute pada 1970-an dan banyak digunakan dalam perencanaan strategis. Riyanto dkk. (2021) menjelaskan bahwa analisis SWOT membantu organisasi dalam mengidentifikasi faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta faktor eksternal (peluang dan ancaman). Dengan demikian, organisasi dapat merumuskan strategi yang sesuai dengan kondisi aktual. Dalam penelitian ini, analisis SWOT digunakan untuk mengevaluasi efektivitas strategi Disnakertrans Bengkulu dalam mengurangi tingkat pengangguran.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, karena fokus utama penelitian adalah menggambarkan secara mendalam strategi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dalam mengurangi tingkat pengangguran. Pendekatan kualitatif dipilih agar peneliti dapat memahami fenomena sosial secara holistik melalui interaksi langsung dengan informan dan kondisi lapangan. Sumber data penelitian ini diperoleh melalui data primer dan sekunder. Data primer

diperoleh dari wawancara dengan informan kunci, yakni pejabat Disnakertrans yang terkait langsung dengan bidang penempatan kerja, pelatihan, dan produktivitas, serta informan pokok yaitu pencari kerja aktif di Provinsi Bengkulu. Data sekunder berasal dari dokumen resmi, laporan instansi, publikasi Badan Pusat Statistik, dan literatur terkait.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai pelaksanaan program di lapangan. Wawancara dilakukan secara langsung dengan menggunakan pedoman pertanyaan yang telah disusun, sehingga data yang diperoleh tetap fokus pada permasalahan penelitian. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi melalui telaah dokumen seperti laporan kegiatan, data ketenagakerjaan, serta arsip program Disnakertrans.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan sesuai model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Proses reduksi dilakukan dengan memilah data penting dari hasil wawancara dan observasi. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis agar memudahkan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan dengan metode triangulasi sumber dan teknik, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumen untuk memperoleh validitas data yang tinggi. Dengan metode penelitian ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai strategi, hambatan, serta peluang Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam menekan angka pengangguran di Provinsi Bengkulu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan pengangguran di Provinsi Bengkulu masih menjadi isu yang menuntut perhatian serius dari pemerintah daerah. Data Badan Pusat Statistik mencatat bahwa jumlah pengangguran memang menurun dari tahun ke tahun, namun angka yang tersisa tetap menunjukkan kesenjangan yang cukup signifikan antara pertumbuhan angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Situasi ini memperlihatkan adanya masalah struktural yang tidak hanya berkaitan dengan faktor ekonomi, tetapi juga sosial, pendidikan, dan kebijakan daerah. Dalam konteks ini, peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) sangat penting, karena lembaga ini memegang fungsi strategis dalam menyiapkan, mengarahkan, dan mengelola tenaga kerja agar mampu terserap di pasar kerja.

Analisis terhadap strategi Disnakertrans dilakukan melalui pendekatan SWOT, yang memungkinkan pemetaan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi efektivitas kebijakan. Dari sisi kekuatan, Disnakertrans telah memiliki sejumlah program pelatihan berbasis kompetensi yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis masyarakat. Program ini menjadi modal penting karena sejalan dengan kebutuhan dunia kerja yang semakin menuntut tenaga terampil. Reputasi baik Disnakertrans dalam menjalankan program juga memberi kepercayaan bagi masyarakat untuk terlibat, sehingga partisipasi publik menjadi faktor pendukung. Selain itu, pengalaman pegawai dalam mengelola program-program ketenagakerjaan turut memperkuat kapasitas internal lembaga meskipun jumlah pegawai yang tersedia masih terbatas. Namun demikian, keterbatasan fasilitas pelatihan menjadi hambatan yang menonjol. Sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya modern membuat materi pelatihan tidak selalu relevan dengan kebutuhan industri terkini. Ketika dunia kerja mulai menuntut keterampilan digital, teknologi, dan kreativitas, fasilitas pelatihan yang masih konvensional menimbulkan kesenjangan yang signifikan. Selain itu, keterbatasan jumlah instruktur juga mengurangi efektivitas pelatihan, karena skala kegiatan tidak bisa menjangkau seluruh masyarakat yang membutuhkan. Faktor anggaran pun menjadi penghambat karena sebagian besar program ketenagakerjaan masih bergantung pada alokasi dana pemerintah pusat, sementara ruang inovasi di daerah menjadi sangat terbatas.

Kondisi eksternal memberikan peluang yang cukup besar bagi pengembangan strategi ketenagakerjaan di Bengkulu. Dunia usaha dan sektor swasta semakin membutuhkan tenaga kerja terampil yang siap pakai. Jika peluang ini dapat dijawab dengan program pelatihan yang tepat, maka tingkat serapan tenaga kerja bisa meningkat secara signifikan. Kemajuan teknologi informasi juga membuka ruang baru bagi pengelolaan data ketenagakerjaan, penyebaran informasi lowongan, hingga pelaksanaan pelatihan daring. Pemanfaatan teknologi digital dapat memperluas jangkauan layanan dan menjadikan proses rekrutmen lebih transparan dan cepat. Selain itu, regulasi pemerintah pusat yang mendorong iklim investasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja memberikan ruang bagi daerah untuk menarik investor yang secara tidak langsung membuka lapangan kerja baru.

Di sisi lain, ancaman yang dihadapi tidak kalah serius. Pasar tenaga kerja nasional dan global menunjukkan ketidakstabilan akibat perubahan teknologi, fluktuasi ekonomi, hingga krisis global yang memengaruhi permintaan tenaga kerja. Kondisi ini seringkali menyebabkan tenaga kerja lokal tidak



terserap maksimal karena persaingan yang semakin ketat. Lembaga pelatihan swasta yang lebih responsif terhadap kebutuhan pasar juga menjadi pesaing bagi Disnakertrans. Banyak pencari kerja lebih memilih pelatihan di lembaga swasta karena dianggap lebih sesuai dengan standar industri dan lebih cepat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. Selain itu, faktor sosial budaya turut memengaruhi. Banyak lulusan pendidikan tinggi enggan memasuki sektor informal karena merasa tidak sesuai dengan status sosial, sementara pekerjaan formal yang mereka harapkan terbatas jumlahnya. Interaksi antara faktor internal dan eksternal ini menunjukkan bahwa strategi ketenagakerjaan di Bengkulu masih berada pada posisi yang membutuhkan penguatan di berbagai sisi. Keberadaan program pelatihan yang telah berjalan bisa menjadi pintu masuk untuk memperluas inovasi, namun harus ditunjang dengan modernisasi fasilitas dan peningkatan kapasitas instruktur. Keterbatasan internal dapat diatasi dengan menjalin kolaborasi bersama perguruan tinggi, dunia industri, serta lembaga swasta yang lebih berpengalaman dalam pelatihan modern. Kerja sama ini dapat menghasilkan model pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan industri sehingga meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal.

Dalam konteks pemanfaatan peluang, Disnakertrans perlu memaksimalkan penggunaan teknologi digital. Layanan berbasis aplikasi untuk informasi lowongan kerja, sistem pendaftaran pelatihan daring, hingga basis data tenaga kerja dapat menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan efisiensi. Hal ini juga dapat menjangkau lebih banyak masyarakat, terutama generasi muda yang sangat akrab dengan teknologi. Pemanfaatan teknologi informasi bukan hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga meningkatkan transparansi dalam distribusi kesempatan kerja. Peluang dari kebijakan pusat seperti Undang-Undang Cipta Kerja dapat dioptimalkan dengan menjalin komunikasi aktif dengan investor dan perusahaan besar. Daerah perlu menunjukkan kesiapan tenaga kerja lokal agar investor percaya bahwa Bengkulu mampu menyediakan sumber daya manusia sesuai kebutuhan mereka. Hal ini menuntut Disnakertrans tidak hanya berperan sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi juga sebagai fasilitator hubungan antara pencari kerja, dunia pendidikan, dan dunia usaha.

Sementara itu, dalam menghadapi ancaman, upaya yang dapat dilakukan adalah memperkuat reputasi Disnakertrans sebagai lembaga pemerintah yang memiliki integritas, transparansi, dan akuntabilitas tinggi. Kepercayaan publik dapat menjadi modal penting untuk bersaing dengan lembaga swasta. Selain itu, membangun jejaring kerja sama lintas daerah dan lintas sektor dapat mengurangi dampak ketidakstabilan pasar tenaga kerja global. Dengan jaringan yang luas, peluang penyerapan tenaga kerja tidak hanya terbatas di Bengkulu, tetapi juga dapat diperluas ke daerah lain. Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa strategi ketenagakerjaan di Bengkulu masih memiliki ruang yang luas untuk diperbaiki. Program-program yang ada sudah menjadi dasar yang cukup kuat, tetapi belum sepenuhnya mampu mengimbangi dinamika pasar kerja yang cepat berubah. Tantangan yang dihadapi menuntut adanya transformasi dalam cara pandang, di mana Disnakertrans tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana program administratif, tetapi juga sebagai motor penggerak kolaborasi dan inovasi. Dengan pendekatan yang lebih adaptif, sinergis, dan berbasis teknologi, pengurangan pengangguran di Bengkulu dapat diarahkan pada jalur yang lebih berkelanjutan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dalam mengurangi angka pengangguran sangat penting, meskipun masih menghadapi berbagai keterbatasan. Analisis SWOT memperlihatkan adanya kekuatan berupa program pelatihan kerja berbasis kompetensi, reputasi baik di mata masyarakat, serta pengalaman pegawai dalam menjalankan kebijakan ketenagakerjaan. Akan tetapi, kelemahan masih ditemukan pada keterbatasan sarana pelatihan, jumlah instruktur yang belum memadai, dan keterbatasan anggaran yang menghambat inovasi program. Di sisi lain, peluang besar hadir melalui keterlibatan sektor swasta yang membutuhkan tenaga kerja terampil, dukungan teknologi digital yang dapat memperluas akses informasi kerja, serta kebijakan pemerintah pusat yang memberi ruang bagi pertumbuhan lapangan kerja melalui investasi. Ancaman yang dihadapi antara lain ketidakstabilan pasar tenaga kerja global, persaingan dengan lembaga pelatihan swasta, serta faktor sosial budaya yang membuat sebagian masyarakat enggan bekerja di sektor-sektor tertentu.

Keseluruhan hasil ini menegaskan bahwa strategi pengurangan pengangguran di Bengkulu tidak cukup hanya dengan memperbanyak program pelatihan, tetapi juga memerlukan penguatan pada aspek kelembagaan, kerja sama lintas sektor, dan pemanfaatan teknologi informasi. Disnakertrans harus mampu memposisikan diri bukan hanya sebagai penyelenggara administrasi ketenagakerjaan, melainkan

juga sebagai fasilitator yang menghubungkan dunia pendidikan, pencari kerja, dan dunia usaha. Pendekatan yang lebih adaptif dan kolaboratif menjadi kunci agar kebijakan pengurangan pengangguran dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

### Saran

Berdasarkan temuan penelitian, ada beberapa hal yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengembangan kebijakan dan program. Pertama, perlu dilakukan modernisasi fasilitas pelatihan kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, terutama dalam bidang teknologi digital, industri kreatif, dan sektor yang sedang berkembang. Modernisasi ini juga harus diiringi dengan peningkatan kapasitas instruktur melalui pelatihan berkelanjutan sehingga kualitas pelatihan lebih relevan dengan standar industri. Kedua, kolaborasi dengan sektor swasta, perguruan tinggi, dan lembaga pelatihan nonpemerintah perlu diperluas. Kerja sama ini akan memperkaya jenis keterampilan yang dapat diajarkan sekaligus memperluas jaringan penempatan kerja bagi lulusan pelatihan. Ketiga, pemanfaatan teknologi informasi harus menjadi prioritas. Disnakertrans perlu mengembangkan sistem digital terpadu yang berfungsi sebagai pusat informasi lowongan kerja, platform pendaftaran pelatihan, dan basis data tenaga kerja. Dengan sistem yang transparan dan mudah diakses, pencari kerja akan lebih cepat terhubung dengan peluang kerja yang tersedia.

Selain itu, pemerintah daerah bersama Disnakertrans juga perlu membangun jejaring kerja sama lintas daerah dan bahkan lintas negara untuk memperluas pasar tenaga kerja. Upaya ini dapat membuka peluang baru bagi tenaga kerja Bengkulu untuk bersaing di tingkat nasional maupun global. Yang tidak kalah penting adalah perubahan paradigma sosial masyarakat. Edukasi mengenai pentingnya kesiapan kerja, fleksibilitas dalam menerima pekerjaan, serta penghargaan terhadap sektor informal perlu terus ditingkatkan agar pencari kerja memiliki pola pikir yang lebih terbuka. Dengan berbagai upaya ini, diharapkan strategi pengurangan pengangguran di Bengkulu dapat berjalan lebih optimal, sekaligus mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Moleong, L. J. (2000). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmat, J. (2007). Metode penelitian komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riyanto, S., Azis, M. N. L., & Putera, A. R. (2021). Analisis SWOT sebagai penyusunan strategi organisasi (pp. 25–29). Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Salusu, J. (2015). Pengambilan keputusan strategis untuk organisasi publik dan organisasi nonprofit. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2008). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Zamani, A. (2011). Ekonomi dan ketenagakerjaan. Jakarta: Penerbit Ilmu Sosial.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (14th ed.). New York: Pearson Education.
- Flippo, E. B. (2015). Personnel management. New York: McGraw-Hill.
- Kuncoro, M. (2010). Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2017). Metodologi penelitian kualitatif: Aktualisasi metodologis ke arah ragam kontemporer. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2010). Principles of management. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Porter, M. E. (2008). Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors. New York: Free Press.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing management (15th ed.). London: Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.