

## STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN UTARA DALAM MENURUNKAN ANGKA PENGANGGURAN

Jene Hanna Watruty<sup>1(a)</sup>, Titi Stiawati<sup>2(b)</sup>, Rina Yulianti<sup>3(c)</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana, Universitas Terbuka

<sup>2,3</sup>Program Studi Administrasi Publik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

<sup>a)</sup>jenehannawatruty0801@gmail.com, <sup>b)</sup>titi.stiawati@untirta.ac.id, <sup>c)</sup>rina.yulianti@untirta.ac.id

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

17-03-2025

Diterbitkan Online:

31-03-2025

#### Kata Kunci:

Strategi Pemerintah, Analisis SWOT, Pengangguran

#### Keywords:

Government Strategy, SWOT Analysis, Unemployment

#### Corresponding Author:

jenehannawatruty0801@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam mengurangi pengangguran dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi strategi tersebut. Pengangguran merupakan permasalahan serius yang dihadapi Provinsi Kalimantan Utara, meskipun berbagai upaya telah dilakukan. Strategi utama yang diterapkan meliputi peningkatan kualitas SDM melalui program pelatihan ketenagakerjaan (pelatihan keterampilan, pemagangan dalam negeri, pelatihan produktivitas, dan kewirausahaan) serta pengembangan sistem informasi pasar kerja yang dapat diakses melalui aplikasi online, termasuk penyelenggaraan bursa kerja untuk mempertemukan pencari kerja dengan kebutuhan industri. Penelitian menggunakan teori Wiswasta, Spets, dan Prasetya, dengan analisis strategi difokuskan pada faktor-faktor SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats). Metode penelitian kualitatif dengan teknik Purposive digunakan untuk menentukan informan kunci, sementara pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan telah berjalan efektif, dengan kelebihan berupa peluang pengembangan sektor manufaktur dan ekonomi kreatif, namun masih memiliki beberapa kelemahan dalam implementasinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan strategi mencakup anggaran, sumber daya manusia, dan komunikasi efektif antara pemerintah dan masyarakat. Untuk mengoptimalkan hasil, diperlukan pembaruan materi pelatihan, perluasan kerjasama dengan perusahaan, pengembangan sektor manufaktur dan ekonomi kreatif, serta dukungan dari berbagai pihak untuk menurunkan angka pengangguran secara signifikan.

### ABSTRACT

This research aims to analyze the strategies implemented by the Department of Manpower and Transmigration of North Kalimantan Province to reduce unemployment and identify factors influencing implementing these strategies. Unemployment represents a significant challenge for North Kalimantan Province despite various efforts to address it. The primary strategies employed include human resource quality enhancement through employment training programs (skills training, domestic apprenticeships, productivity training, and entrepreneurship) and developing a labor market information system accessible via online applications, including job fairs designed to align job seekers with industry needs. The research employs theories from Wiswasta, Spets, and Prasetya, with strategic analysis focused on SWOT factors (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats). A qualitative research methodology with a purposive sampling technique was utilized to determine key informants, while data collection was conducted through interviews, observation, and documentation studies. The findings indicate that the implemented strategies have been effective,

with advantages including opportunities for the manufacturing sector and creative economy development, though several weaknesses in implementation remain. Factors influencing strategy success include budgetary considerations, human resources, and effective government and community communication. To optimize outcomes, the research recommends updating training materials, expanding cooperation with companies, developing the manufacturing sector and creative economy, and securing comprehensive support from various stakeholders to reduce unemployment rates significantly.

**DOI:**

<https://doi.org/10.24036/publicness.v4i1.239>

**PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara besar dengan jumlah penduduk yang besar pula, namun masih tergolong sebagai negara berkembang. Salah satu masalah yang dihadapi adalah pengangguran. Pengangguran merupakan salah satu indikator kemiskinan dan ketidakseimbangan ekonomi. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada bulan Februari 2024, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 4,82% dari jumlah penduduk usia kerja. Pengangguran tidak hanya berdampak pada individu yang mengalaminya, tetapi juga berdampak pada perekonomian negara secara keseluruhan. Menurut teori ekonomi, pengangguran dapat menyebabkan penurunan produksi, penurunan pendapatan, dan peningkatan kemiskinan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan, serta meningkatkan kesempatan kerja melalui program-program yang tepat.

Provinsi Kalimantan Utara, pada tahun 2023, jumlah pengangguran di Kalimantan Utara mencapai 4,01% dari jumlah penduduk usia kerja. Meskipun telah melakukan beberapa strategi untuk mengurangi angka pengangguran, namun masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu diatasi. Data Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Utara dari Tahun 2022 menunjukkan bahwa pada semester 1, pengangguran mencapai 4,62% dari jumlah penduduk usia kerja, kemudian pada semester 2, turun sebesar 0,29% menjadi 4,33%. Selanjutnya pada tahun 2023 semester 1, turun lagi sebesar 0,23% ke angka 4,1%, lalu pada semester 2, turun lagi meski hanya 0,09% ke angka 4,01%, dan sampai pada semester 1 tahun 2024, angka ini belum mengalami perubahan. Tentunya hal ini tidak lepas dari strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara sehingga terjadi penurunan pengangguran.

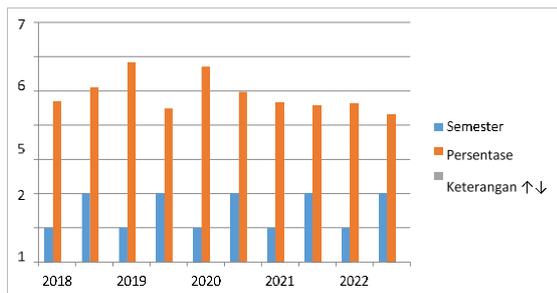
Hal ini juga merupakan pelaksanaan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja juga merupakan landasan pembangunan Negara Republik Indonesia, khususnya Provinsi Kalimantan Utara.



**Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**

Sumber Data: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024

Provinsi Kalimantan Utara juga mengalami masalah pengangguran. Berdasarkan data BPS



**Gambar 2. Persentase Pengangguran Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018-2022**

Data Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Utara dari Tahun 2022 menunjukkan bahwa pada semester 1, pengangguran mencapai 4.62% dari jumlah penduduk usia kerja, kemudian pada semester 2, turun sebesar 0,29% menjadi 4,33%. Selanjutnya pada tahun 2023 semester 1, turun lagi sebesar 0,23% ke angka 4.1%, lalu pada semester 2, turun lagi meski hanya 0,09% ke angka 4,01%, dan sampai pada semester 1 tahun 2024, angka ini belum mengalami perubahan (Badan Pusat Statistik, 2024:113). Tentunya hal ini tidak lepas dari strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara sehingga terjadi penurunan pengangguran. Hal ini juga merupakan pelaksanaan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa sesuai dengan peranan dandkedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja juga merupakan landasan pembangunan Negara Republik Indonesia, khususnya Provinsi Kalimantan Utara (Badan Pusat Statistik, 2003:74).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengatasi masalah pengangguran di Kalimantan Utara. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam menurunkan angka pengangguran di Kalimantan Utara. Namun, masih terdapat beberapa permasalahan, seperti rendahnya minat masyarakat untuk mengikuti program pelatihan, rendahnya minat

masyarakat untuk mengakses informasi pasar kerja, dan kurangnya penyerapan tenaga kerja lokal dalam proyek-proyek strategis nasional.

Strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengurangi angka pengangguran: *Pertama*, Peningkatan kualitas SDM: Melalui pelatihan keterampilan, pemagangan, produktivitas, kewirausahaan, dan pelatihan kemasyarakatan. *Kedua*, Akses informasi pasar kerja: Melalui aplikasi online dan kegiatan bursa kerja. *Ketiga*, Pengembangan UMKM: Dukungan berupa bantuan modal, bimbingan usaha, fasilitas perizinan, dan akses pasar. *Keempat*, Proyek Strategis Nasional (PSN) dan agenda pembangunan daerah: Persiapan tenaga kerja untuk Kawasan Industri Hijau (KIHI) dan pembangunan PLTA Sungai Kayan dan Mentarang. *Kelima*, Program transmigrasi: Memindahkan penduduk dari daerah padat ke daerah jarang penduduknya untuk menciptakan pemerataan ekonomi. Meski sudah ada strategi ini, angka pengangguran belum mencapai zero pengangguran.

Dalam mengatasi masalah pengangguran, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara telah melakukan beberapa strategi. Penelitian Firda Rahma (2022) tentang strategi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta dalam mengatasi pengangguran pada masa pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta efektif dalam mengurangi angka pengangguran. Penelitian Dhuwi Puspitasari dan Siti Nuraini (2022) tentang strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi angka pengangguran di masa pandemi Covid-19 juga menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja efektif dalam mengurangi angka pengangguran.

Penelitian Rizma Alfiyanti, Ainun Mardiah, dan Sehani (2022) tentang strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam mengurangi pengangguran di Kota Duri menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis belum efektif dalam mengurangi angka pengangguran. Hal ini menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara perlu dievaluasi dan diperbaiki untuk meningkatkan

efektivitas dalam mengurangi angka pengangguran.

Analisis SWOT adalah metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara. Teori yang mendukung penggunaan analisis SWOT adalah teori manajemen strategis yang dikemukakan oleh Porter (1980), yang menyatakan bahwa analisis SWOT dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dapat mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam mengurangi angka pengangguran di Kalimantan Utara melalui penerapan analisis SWOT. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti merumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam perluasan kesempatan kerja di Provinsi Kalimantan Utara dapat menurunkan angka pengangguran di Kalimantan Utara melalui penerapan analisis SWOT? Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam menurunkan angka pengangguran di Kalimantan Utara melalui penerapan analisis SWOT.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kualitatif untuk memahami fenomena sosial. Penelitian kualitatif dilakukan untuk memahami perilaku, motivasi, atau sikap manusia dengan perhatian utama pada fenomena yang menjadi perhatian melalui sudut pandang masyarakat yang diteliti (Islam & Khan, 2022). Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumen. Informan penelitian ini terdiri dari 10 orang, yaitu Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas, DPRD Komisi IV, Staff Pelaksana, Masyarakat (Tokoh Adat), Masyarakat (Peserta Pelatihan), dan Pelaku Usaha/Perusahaan/Asosiasi. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis

menggunakan analisis SWOT untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menurunkan jumlah pengangguran di Kalimantan Utara.

Hasil analisis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan kemudian ditarik kesimpulan. Langkah-langkah analisis data penelitian kualitatif oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2014:140) terdiri dari tiga tahap utama. Pertama, kondensasi data yang melibatkan pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data dari berbagai sumber seperti catatan lapangan, transkrip wawancara, dan dokumen lainnya. Kedua, penyajian data dimana data yang telah terorganisasi disusun sedemikian rupa untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis dan menarik kesimpulan. Terakhir, menarik dan memverifikasi kesimpulan yang dilakukan dengan menafsirkan makna data, melihat pola dan tren, serta memastikan validitas kesimpulan yang diambil. Langkah-langkah ini membantu peneliti untuk memahami dan menginterpretasikan data secara lebih mendalam.

Melalui penerapan metode penelitian kualitatif ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang strategi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam mengatasi masalah pengangguran, serta memberikan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas strategi tersebut. Dengan begitu, tujuan penelitian ini untuk menganalisis strategi yang diterapkan dalam menurunkan angka pengangguran di Kalimantan Utara melalui analisis SWOT dapat tercapai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kalimantan Utara dalam Menurunkan Angka Pengangguran**

Dalam upaya menurunkan angka pengangguran di Provinsi Kalimantan Utara, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengembangkan strategi yang komprehensif. Strategi ini mencakup pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan kerjasama dengan perusahaan swasta. Kelebihan strategi ini adalah fokus pada peningkatan kualitas pelatihan kerja, kerjasama yang kuat dengan perusahaan swasta, dan pendekatan holistik yang melibatkan berbagai pihak. Keunikan strategi ini adalah pendekatan terpadu yang melibatkan berbagai sektor, fleksibilitas dan

adaptabilitas dalam menyesuaikan program dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berubah. Namun, strategi ini juga memiliki beberapa kelemahan, seperti keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia, keterbatasan fasilitas dan sumber daya pelatihan di daerah terpencil, serta ketidakrelevanan materi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja yang cepat berubah.

Dalam menghadapi tantangan ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu meningkatkan koordinasi antara pemerintah daerah dan pusat, serta mengamankan dukungan finansial dan sumber daya yang memadai. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan dan inovasi dalam strategi, seperti diversifikasi program, pembaruan materi pelatihan, dan penerapan teknologi terbaru. Hasil wawancara dengan beberapa informan menunjukkan bahwa Informan II: "Strategi kami memiliki keunggulan dengan fokus pada peningkatan kualitas pelatihan kerja, kerjasama yang kuat dengan perusahaan swasta, dan pendekatan holistik yang melibatkan berbagai pihak." Informan III: "Kelemahan strategi kami adalah keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia, keterbatasan fasilitas dan sumber daya pelatihan di daerah terpencil, serta ketidakrelevanan materi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja yang cepat berubah." Hal senada sebagaimana diungkapkan oleh Informan IV bahwa Perkembangan teknologi sangat penting bagi strategi kami. Kami memanfaatkan teknologi terbaru untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan penempatan kerja.

Kesimpulannya bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam menurunkan angka pengangguran memiliki beberapa kelebihan dan kelemahan. Dalam menghadapi tantangan ini, perlu dilakukan perbaikan dan inovasi dalam strategi, serta meningkatkan koordinasi antara pemerintah daerah dan pusat, serta mengamankan dukungan finansial dan sumber daya yang memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara telah melakukan beberapa strategi untuk mengurangi angka pengangguran, namun masih terdapat beberapa permasalahan.

Analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara adalah pelatihan ketenagakerjaan, penyelenggaraan

bursa kerja, dan pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara telah mengembangkan strategi untuk menurunkan angka pengangguran di daerah tersebut. Strategi ini melibatkan diversifikasi program pelatihan, penerapan teknologi terbaru, dan kerjasama dengan perusahaan multinasional. Kelebihan strategi ini mencakup fokus pada peningkatan kualitas pelatihan kerja, kerjasama yang kuat dengan perusahaan swasta, dan pendekatan holistik yang melibatkan berbagai pihak.

Strategi ini juga unik karena melibatkan pendekatan terpadu yang melibatkan berbagai sektor, fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menyesuaikan program dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berubah, serta penghormatan terhadap budaya lokal. Namun, strategi ini juga memiliki beberapa kelemahan, seperti keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia, keterbatasan fasilitas dan sumber daya pelatihan di daerah terpencil, serta ketidakrelevanan materi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja yang cepat berubah. Dalam menghadapi tantangan pengangguran, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus terus mengembangkan dan memperbaiki program pelatihan yang sesuai dengan perkembangan industri dan kebutuhan pasar kerja.

Penggunaan teknologi terbaru dalam program pelatihan dan penempatan kerja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan strategi. Dengan menggunakan teknologi terbaru, seperti aplikasi mobile dan platform online, dapat mempermudah proses penempatan kerja dan meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat. Kerjasama dengan perusahaan multinasional juga dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia lokal dan menciptakan peluang kerja yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan melalui program-program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh perusahaan multinasional, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan masyarakat. Dengan demikian, dapat meningkatkan kesempatan kerja dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Upaya strategis yang harus dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara untuk menurunkan angka pengangguran meliputi: *Pertama*, Diversifikasi program pelatihan, seperti pelatihan dalam

bidang ekonomi kreatif, digital, dan manufaktur. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Informan I1 bahwa "dengan melihat banyak peluang dalam pengembangan sektor manufaktur dan industri kreatif di Kalimantan Utara, kami yakin dapat membuka banyak lapangan kerja baru yang akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat setempat." *Kedua*, Penerapan teknologi terbaru, seperti penggunaan aplikasi mobile untuk penempatan tenaga kerja dan penggunaan pelatihan berbasis *online*, termasuk MOOC, dalam pengembangan keterampilan teknis. Informan I4 menyatakan bahwa "perkembangan teknologi sangat penting bagi strategi kami. Kami memanfaatkan sistem manajemen penempatan tenaga kerja berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses penempatan." *Ketiga*, Kerjasama dengan perusahaan multinasional untuk membuka akses ke teknologi dan pengetahuan baru. Informan I3 menyatakan bahwa "kerjasama dengan perusahaan multinasional sangat penting bagi strategi kami. Kolaborasi ini tidak hanya membuka lebih banyak kesempatan kerja bagi masyarakat lokal, tetapi juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menyediakan pelatihan dan pengalaman yang lebih berstandar internasional." Melalui upaya strategis ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara diharapkan dapat menurunkan angka pengangguran secara signifikan dan meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal di pasar kerja global.

Untuk mengatasi masalah pengangguran yang menjadi salah satu indikator ketidakseimbangan ekonomi dan kemiskinan, Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan berbagai upaya strategis. Fokus utama dari strategi ini adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan menciptakan lebih banyak kesempatan kerja. Selain itu, strategi ini juga bertujuan untuk memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Dalam Menurunkan Angka Pengangguran**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara telah melakukan beberapa strategi untuk menurunkan angka pengangguran di Kalimantan Utara. Berikut adalah beberapa strategi yang telah dilakukan:

#### **1. Diversifikasi Program Pelatihan**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara telah melakukan diversifikasi program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal. Program pelatihan ini meliputi pelatihan dalam bidang ekonomi kreatif, digital, dan manufaktur. Teori yang mendukung strategi ini adalah teori pembelajaran yang dikemukakan oleh Bandura (1977), yang menyatakan bahwa pembelajaran dapat terjadi melalui proses observasi, imitasi, dan motivasi. Hasil penelitian Havaluddin, S.Kom., M.Kom., Ph.D., dan Ir. Edy Budiman, S.Pd., M.T (2020) menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan ini telah berhasil meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kalimantan Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Universitas Mulawarman menunjukkan bahwa program pemagangan dalam negeri yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara telah berjalan dengan baik dan optimal. Program ini melibatkan komunikasi yang baik antara pemerintah dan perusahaan, serta dukungan sumber daya manusia, anggaran, dan fasilitas yang memadai. Dengan adanya diversifikasi program pelatihan ini, diharapkan tenaga kerja lokal dapat lebih kompetitif dan siap menghadapi tantangan di pasar kerja

#### **2. Penerapan Teknologi Terbaru**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara telah menerapkan teknologi terbaru dalam program pelatihan dan penempatan tenaga kerja. Teknologi ini meliputi penggunaan aplikasi mobile untuk penempatan tenaga kerja dan penggunaan teknologi MOOC (*Massive Open Online Course*) dalam pelatihan. Teori yang mendukung strategi ini adalah teori difusi inovasi yang dikemukakan oleh Rogers (2003), yang menyatakan bahwa difusi inovasi dapat terjadi melalui proses komunikasi, adopsi, dan implementasi. Hasil penelitian tahun

2020 menunjukkan bahwa penerapan teknologi terbaru ini telah berhasil meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pelatihan dan penempatan tenaga kerja di Kalimantan Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Universitas Mulawarman menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi mobile dan teknologi MOOC dalam pelatihan telah meningkatkan keterampilan dan kesiapan tenaga kerja lokal untuk memasuki pasar kerja. Implementasi teknologi ini juga membantu mengurangi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan industri, sehingga meningkatkan peluang kerja bagi tenaga kerja lokal.

### 3. Kerjasama dengan Perusahaan Multinasional

Hasil penelitian tahun 2020 menunjukkan bahwa kerjasama dengan perusahaan multinasional telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja di Kalimantan Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Havaluddin, S.Kom., M.Kom., Ph.D., dan Ir. Edy Budiman, S.Pd., M.T. dari Universitas Mulawarman menunjukkan bahwa kerjasama ini telah berhasil meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja lokal, serta menciptakan lebih banyak peluang kerja. Implementasi kerjasama ini juga membantu mengurangi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan industri, sehingga meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal di pasar kerja global.

Dari hasil analisis SWOT, dapat dilihat bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam menurunkan angka pengangguran memiliki beberapa kekuatan dan kelemahan. Kekuatan strategi ini meliputi diversifikasi program pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal, penerapan teknologi terbaru yang dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses penempatan tenaga kerja, serta kerjasama dengan perusahaan multinasional yang dapat membuka akses ke teknologi dan pengetahuan baru. Namun, strategi ini juga memiliki beberapa kelemahan, seperti kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, kurangnya infrastruktur yang mendukung dalam proses penempatan tenaga kerja, serta kurangnya

promosi yang efektif dalam meningkatkan kesadaran masyarakat tentang program pelatihan dan penempatan tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk menghadapi tantangan ini, perlu dilakukan perbaikan dan inovasi dalam strategi yang telah diterapkan.

Peningkatan koordinasi antara pemerintah daerah dan pusat juga penting untuk memastikan bahwa program yang dilaksanakan dapat berjalan dengan optimal. Selain itu, dukungan finansial dan sumber daya yang memadai harus diamankan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan strategi ini. Dengan demikian, diharapkan bahwa upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara akan mampu menurunkan angka pengangguran secara signifikan dan memberikan hasil yang optimal bagi masyarakat.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara perlu melakukan beberapa perbaikan dan pengembangan strategi untuk meningkatkan efektivitas dalam menurunkan angka pengangguran di Kalimantan Utara.

## PENUTUP

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara untuk mengurangi pengangguran melibatkan penggunaan teknologi terbaru, kerjasama dengan perusahaan, dan Pendekatan Holistik. Namun, terdapat kelemahan seperti keterbatasan anggaran, koordinasi yang kurang, dan perubahan regulasi. Upaya strategis termasuk diversifikasi program pelatihan, penerapan teknologi, dan kerjasama dengan perusahaan multinasional. Saran untuk meningkatkan efektivitas strategi ini mencakup meningkatkan koordinasi antara pemerintah daerah dan pusat, meningkatkan anggaran dan sumber daya, meningkatkan kerjasama dengan perusahaan dan organisasi lain, meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat, serta meningkatkan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan berkelanjutan. Diharapkan strategi ini akan berjalan lebih efektif dan efisien, serta memberikan hasil optimal bagi masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- Badan Pusat Statistik. (2023). Data Pengangguran di Indonesia.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Utara. (2022). Data Pengangguran di Kalimantan Utara.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey:Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Firda Rahma. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta dalam Mengatasi Pengangguran pada Masa Pandemi Covid-19.
- Haviluddin, S.Kom., M.Kom., Ph.D., & Budiman, E., S.Pd., M.T. (2020). *Implementasi program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kalimantan Utara*. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Islam, M. A., & Khan, M. A. (2022). Penelitian Kualitatif: Sebuah Pendekatan untuk Memahami Fenomena Sosial.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*.
- Prasetya, A. (2023). Analisis SWOT: Sebuah Metode untuk Menganalisis Strategi Bisnis.
- Spets, S. (2017). Analisis SWOT: Sebuah Alat untuk Menganalisis Strategi Organisasi.
- Dhuwi Puspitasari dan Siti Nuraini. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Masa Pandemi Covid-19.
- Rizma Alfiyanti, Ainun Mardiah, dan Sehani. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Duri.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. New York: Free Press.
- Pemerintah Negara Republik Indonesia (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). New York: Free Press.
- Surat Sekretaris Kabinet Republik Indonesia Nomor R-0256/Seskab/DKK/12/2021, Tanggal 29 Desember 2021.