

Efektivitas Program Pemagangan Luar Negeri Bagi Tenaga Kerja Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu

The Effectiveness Of The Overseas Internship Program For Workers At The Department Of Manpower And Transmigration Of Bengkulu Province

Anisa Shintia ¹⁾; Yusuarsono ²⁾; Yanuar Rikardo ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Adminitrasi Publik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹ anissash9@gmail.com

How to Cite :

Shintia, A., Yusuarsono.,Rikardo. Y. (2025). The Effectiveness Of The Overseas Internship Program For Workers At The Department Of Manpower And Transmigration Of Bengkulu Provincea. Social Sciences Journal. 1(4).

ARTICLE HISTORY

Received [02 Juli 2025]

Revised [09 Agustus 2025]

Accepted [11 Agustus 2025]

KEYWORDS

Effectiveness, Overseas Internship, Workforce, Government Program.

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 mengetahui efektivitas program pemagangan luar negeri bagi tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Lima orang informan dilibatkan, terdiri dari tiga informan kunci dan dua informan pokok. Analisis mengacu pada teori efektivitas Cambel J.P., yang mencakup lima indikator utama: keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, perbandingan input dan output, serta pencapaian tujuan menyeluruh. Hasil menunjukkan bahwa program ini berjalan cukup baik dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, namun masih terdapat hambatan dalam proses seleksi yang ketat serta minimnya sosialisasi kepada masyarakat. Sasaran program sebagian besar tercapai, meskipun efisiensi input-output masih rendah. Kepuasan peserta terhadap program juga masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal informasi dan fasilitas pendukung. Secara keseluruhan, program ini dinilai cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja, namun perlu evaluasi lanjutan untuk meningkatkan pencapaian dan efisiensinya.

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of the overseas internship program for workers at the Department of Manpower and Transmigration of Bengkulu Province. Using a qualitative approach, data were collected through interviews and documentation involving five informants, including three key informants and two supporting ones. The analysis applies Cambel J.P.'s effectiveness theory, which includes five key indicators: program success, target achievement, satisfaction, input-output ratio, and overall goal fulfillment. The findings reveal that the program operates in line with its intended objectives, though it faces several challenges such as a demanding selection process and limited outreach to the public. Most of the program's targets are achieved, although the input-output efficiency remains relatively low. Participant satisfaction also requires improvement, particularly regarding access to information and supporting infrastructure. Overall, the program is considered moderately effective in enhancing workforce competence and competitiveness, though further evaluation is necessary to improve its impact and efficiency.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan mobilitas tenaga kerja dan integrasi pasar tenaga kerja antarnegara, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi tuntutan strategis bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kompetensi tenaga

kerja adalah melalui program pemagangan luar negeri yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) di berbagai provinsi. Program ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja langsung di negara maju, tetapi juga menjadi medium transfer pengetahuan dan teknologi kepada peserta yang kelak diharapkan mampu meningkatkan daya saing di pasar kerja nasional maupun internasional (Yahya & Gunawan, 2021).

Provinsi Bengkulu, sebagai salah satu daerah yang masih berjuang keluar dari ketertinggalan ekonomi dan pembangunan infrastruktur, melihat program pemagangan luar negeri sebagai peluang strategis untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. Data dari Badan Pusat Statistik (2022) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Bengkulu masih berada di atas rata-rata nasional, sementara jumlah lulusan pendidikan menengah dan tinggi yang belum terserap dunia kerja terus bertambah setiap tahunnya. Oleh karena itu, pemagangan luar negeri dinilai menjadi solusi alternatif untuk mengurangi angka pengangguran sekaligus membuka akses terhadap jaringan kerja global.

Meskipun demikian, efektivitas implementasi program ini masih menjadi pertanyaan. Apakah tujuan dari program benar-benar tercapai? Apakah peserta mendapatkan manfaat yang signifikan setelah kembali dari luar negeri? Bagaimana pandangan peserta dan pemangku kepentingan terhadap proses seleksi, pelaksanaan, dan tindak lanjut program ini? Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi landasan penting bagi penelitian ini, yang berfokus pada evaluasi efektivitas program pemagangan luar negeri di Disnakertrans Provinsi Bengkulu.

Dalam konteks kebijakan publik, efektivitas suatu program dapat diukur dari sejauh mana program tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut teori efektivitas oleh Campbell (1970), terdapat lima indikator utama yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas: (1) keberhasilan program secara umum; (2) ketercapaian sasaran atau target peserta; (3) tingkat kepuasan pengguna program; (4) efisiensi pelaksanaan berdasarkan perbandingan input dan output; serta (5) pencapaian tujuan jangka panjang. Lima indikator inilah yang menjadi kerangka acuan dalam mengkaji program pemagangan luar negeri tersebut.

Program pemagangan luar negeri juga tidak lepas dari kebijakan nasional yang mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis industri. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (Kementerian Ketenagakerjaan, 2003). Selain itu, dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024, pemerintah menekankan pentingnya peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja sebagai prioritas pembangunan sumber daya manusia.

Di sisi lain, pelaksanaan program pemagangan luar negeri di daerah memiliki tantangan tersendiri. Rendahnya tingkat literasi digital dan informasi di kalangan calon peserta, terbatasnya pendampingan pra-keberangkatan, serta minimnya monitoring dan evaluasi pasca-program merupakan sejumlah persoalan yang kerap ditemukan dalam praktik di lapangan. Hal ini juga diperkuat oleh temuan Arifin dan Setiawan (2020) yang menyatakan bahwa banyak peserta pemagangan luar negeri yang merasa tidak mendapatkan informasi memadai sebelum berangkat, serta tidak ada tindak lanjut karier yang jelas setelah kembali ke tanah air.

Di Provinsi Bengkulu, program pemagangan luar negeri sudah berlangsung selama beberapa tahun, namun evaluasi akademik terhadap efektivitasnya masih sangat terbatas. Sebagian laporan kegiatan yang ada hanya bersifat deskriptif administratif tanpa analisis mendalam mengenai dampaknya terhadap peningkatan kapasitas individu maupun kontribusinya terhadap pembangunan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai capaian dan tantangan program tersebut.

Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menangkap dinamika sosial dan persepsi individu yang tidak dapat diukur hanya dengan angka statistik. Melalui wawancara mendalam dan dokumentasi, peneliti berusaha memahami secara lebih kontekstual bagaimana program pemagangan luar negeri dijalankan di Disnakertrans Bengkulu, apa saja capaian yang sudah diperoleh, serta apa saja hambatan yang dirasakan oleh peserta dan pelaksana program. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang konstruktif bagi pemerintah daerah maupun pusat dalam merumuskan kebijakan pelatihan tenaga kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Lebih jauh, keberhasilan program pemagangan luar negeri juga erat kaitannya dengan konsep transfer of learning, yakni kemampuan peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama magang ke dalam konteks kerja di dalam negeri. Menurut Baldwin dan Ford (1988), keberhasilan transfer pembelajaran sangat dipengaruhi oleh karakteristik peserta, desain pelatihan, dan dukungan organisasi setelah pelatihan selesai. Dalam konteks ini, peran pemerintah daerah sangat penting dalam memastikan bahwa peserta magang mendapatkan ekosistem yang mendukung untuk mengembangkan potensi mereka setelah kembali ke daerah asal.

Dengan demikian, pertanyaan inti dari penelitian ini adalah: Sejauh mana efektivitas program pemagangan luar negeri yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Provinsi Bengkulu dalam meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja tenaga kerja lokal? Dan bagaimana persepsi peserta serta pelaksana program terhadap berbagai aspek implementasi program tersebut?

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan menggunakan teori efektivitas program sebagai kerangka analisis utama, yang kemudian dipadukan dengan temuan-temuan empiris di lapangan. Harapannya, hasil penelitian ini tidak hanya berkontribusi terhadap pengembangan teori efektivitas program pelatihan kerja, tetapi juga memberikan dasar rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan di tingkat daerah dan nasional.

LANDASAN TEORI

Konsep Efektivitas

Efektivitas dalam konteks administrasi publik sering kali dikaitkan dengan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu program atau kebijakan. Menurut Robbins dan Coulter (2016), efektivitas mengacu pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan melalui alokasi dan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Dengan kata lain, suatu program dikatakan efektif apabila hasil yang dicapai sesuai atau bahkan melebihi target yang telah dirumuskan sebelumnya.

Stoner, Freeman, dan Gilbert (1996) menambahkan bahwa efektivitas berkaitan erat dengan hasil (output) dibandingkan dengan tujuan (goal) yang telah direncanakan. Efektivitas juga menjadi tolok ukur keberhasilan manajemen dalam menerjemahkan rencana menjadi hasil konkret di lapangan. Oleh karena itu, dalam evaluasi kebijakan publik, efektivitas sering digunakan untuk mengukur sejauh mana program berjalan sesuai arah dan dampak yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, konsep efektivitas yang digunakan mengacu pada kerangka teori Campbell (dalam Wadji, 2022), yang menguraikan lima indikator utama efektivitas program, yaitu:

1. Keberhasilan Program – sejauh mana program terlaksana sesuai perencanaan dan menghasilkan perubahan positif.
2. Keberhasilan Sasaran – ketercapaian target jumlah dan karakteristik peserta yang sesuai.
3. Kepuasan Peserta – tingkat kepuasan penerima manfaat terhadap proses dan hasil program.
4. Tingkat Input dan Output – perbandingan antara sumber daya yang digunakan dan hasil yang dicapai.
5. Pencapaian Tujuan Menyeluruh – apakah program memberikan kontribusi terhadap tujuan jangka panjang organisasi.

Teori Program dan Kebijakan Publik

Program dalam konteks administrasi publik merupakan seperangkat kegiatan sistematis yang dirancang untuk mencapai sasaran tertentu, biasanya sebagai respons terhadap suatu masalah sosial. Menurut Anderson (2011), kebijakan publik adalah serangkaian tindakan yang dipilih oleh otoritas publik untuk mencapai tujuan tertentu melalui berbagai program.

Dalam konteks pemagangan luar negeri, program ini merupakan bagian dari kebijakan pemerintah pusat yang diimplementasikan oleh dinas teknis di daerah, sebagai bentuk intervensi untuk mengurangi pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar internasional. Pemagangan sebagai bagian dari program pelatihan kerja juga berperan sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan dunia kerja (Sakernas, 2022).

Teori human capital dari Becker (1993) menekankan bahwa peningkatan keterampilan dan pengalaman kerja melalui pelatihan atau pemagangan akan meningkatkan produktivitas dan pendapatan seseorang di masa depan. Dengan demikian, program pemagangan luar negeri memiliki potensi besar dalam pengembangan kapasitas SDM nasional.

Teori Transfer of Learning

Keberhasilan program pelatihan atau pemagangan sangat ditentukan oleh sejauh mana peserta mampu mentransfer pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan ke lingkungan kerja mereka setelah program berakhir. Baldwin dan Ford (1988) menyebut ini sebagai *transfer of learning*, yang dipengaruhi oleh tiga faktor utama: karakteristik peserta, rancangan program, dan lingkungan pasca-pelatihan.

Dalam konteks pemagangan luar negeri, transfer of learning dapat diukur dari kemampuan peserta dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh dari negara tujuan magang (misalnya Jepang) ke dalam dunia kerja domestik, baik sebagai pekerja maupun wirausahawan. Jika proses transfer ini berjalan optimal, maka program akan memberikan dampak jangka panjang terhadap pengembangan ekonomi lokal dan regional.

Teori Kepuasan dan Persepsi Peserta

Aspek kepuasan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas program. Menurut Kotler dan Keller (2012), kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara harapan terhadap kinerja produk atau layanan dengan realitas yang diterima. Dalam hal ini, peserta magang dapat merasa puas jika proses seleksi, pelatihan, dan hasil akhir program sesuai dengan harapan mereka. Selain itu, persepsi peserta terhadap program juga mempengaruhi keberlangsungan dan keberterimaan program di masyarakat. Apabila persepsi terhadap program buruk, maka partisipasi akan menurun. Hal ini menjadi tantangan bagi Dinas Ketenagakerjaan untuk memperbaiki komunikasi publik dan pendekatan sosialisasi yang lebih strategis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam efektivitas pelaksanaan Program Pemagangan Luar Negeri bagi tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, terutama dalam konteks sosial, kebijakan, serta persepsi dari pihak-pihak terkait. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika di balik implementasi program, termasuk hambatan, strategi, dan dampak yang tidak dapat diukur melalui data kuantitatif semata. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan lima orang informan yang terdiri dari tiga informan kunci, yaitu pejabat struktural dan staf teknis dari bidang pelatihan dan produktivitas, serta dua informan pokok dari kalangan peserta program pemagangan luar negeri. Informan dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengalaman dan informasi yang relevan terhadap program yang diteliti.

Data juga dikumpulkan melalui dokumentasi seperti laporan kegiatan, arsip pemagangan, serta data statistik dari Dinas terkait. Teknik analisis data dilakukan melalui tiga tahapan sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting yang sesuai fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk naratif agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif berdasarkan pola, tema, dan hubungan antar data yang muncul selama proses penelitian. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber, yakni membandingkan hasil wawancara dengan data dokumenter untuk memastikan keandalan informasi. Dengan desain ini, diharapkan penelitian mampu menghasilkan gambaran yang utuh mengenai efektivitas program dan memberikan rekomendasi kebijakan yang aplikatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas Program Pemagangan Luar Negeri yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Evaluasi dilakukan berdasarkan lima dimensi efektivitas menurut Campbell dalam Wajdi (2022), yakni keberhasilan program, keberhasilan sasaran, tingkat kepuasan peserta, efisiensi input-output, serta pencapaian tujuan menyeluruh. Seluruh dimensi tersebut dianalisis melalui pendekatan kualitatif dengan data primer berupa hasil wawancara mendalam dan data sekunder berupa dokumentasi program.

Pertama, dalam indikator keberhasilan program, pelaksanaan program pemagangan luar negeri menunjukkan keberlangsungan operasional yang relatif stabil. Program ini berjalan sesuai dengan prosedur teknis dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, khususnya terkait proses sosialisasi, seleksi administrasi, dan pelatihan pra-keberangkatan. Informan dari pihak pelaksana menyatakan bahwa *“seluruh proses dilakukan mengikuti standar nasional, mulai dari perekrutan hingga persiapan keberangkatan peserta”* (Wawancara, 2024). Meskipun demikian, keterbatasan sumber daya manusia serta dukungan anggaran dari pemerintah daerah masih menjadi tantangan utama yang berdampak pada kuantitas dan kualitas pelaksanaan kegiatan.

Kedua, pada aspek keberhasilan sasaran, program ini berhasil menjangkau kelompok sasaran yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sebagian besar peserta yang lolos seleksi merupakan individu berusia produktif dengan latar belakang pendidikan menengah kejuruan, serta memiliki motivasi tinggi untuk bekerja di luar negeri. Data tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 102 peserta yang mendaftar, 9 orang berhasil lolos hingga tahap akhir dan diberangkatkan ke Jepang (Disnakertrans Bengkulu, 2024). Salah satu peserta menyatakan, *“Saya merasa sangat terbantu karena bisa memperoleh pengalaman bekerja di luar negeri, meskipun proses seleksinya cukup ketat”* (Wawancara,

2024). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kuota terbatas, program ini mampu menjangkau peserta yang tepat dan sesuai kebutuhan.

Ketiga, pada indikator tingkat kepuasan peserta, hasil penelitian menunjukkan variasi persepsi yang signifikan. Sebagian besar peserta menyatakan bahwa mereka memperoleh manfaat besar dari keikutsertaan dalam program, baik dari aspek peningkatan keterampilan teknis maupun pengalaman kerja lintas budaya. Namun, terdapat pula peserta yang mengemukakan ketidakpuasan terhadap minimnya informasi pra-keberangkatan dan kurangnya pendampingan selama masa penempatan di luar negeri. *"Kami tidak sepenuhnya memahami kondisi kerja di sana, termasuk jam kerja dan budaya perusahaan," ungkap salah satu informan (Wawancara, 2024).* Ketimpangan ekspektasi ini mengindikasikan perlunya peningkatan mutu pelatihan pra-keberangkatan, terutama pada aspek kesiapan budaya dan psikologis peserta. Keempat, dalam dimensi efisiensi input dan output, terdapat ketidakseimbangan yang cukup signifikan antara jumlah pendaftar dengan jumlah peserta yang berhasil diberangkatkan. Sebagaimana tercatat dalam dokumentasi resmi, rasio keberhasilan peserta cenderung rendah dari tahun ke tahun. Keterbatasan kuota nasional, seleksi fisik dan psikologis yang ketat, serta kendala administratif menjadi faktor penghambat utama. Salah satu staf teknis menyatakan bahwa *"terdapat banyak peserta yang gugur pada tahapan awal akibat ketidaksesuaian fisik dan kurangnya kemampuan dasar bahasa Jepang" (Wawancara, 2024).* Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi program belum optimal, mengingat sumber daya yang dialokasikan belum sebanding dengan hasil akhir dalam bentuk peserta yang berhasil ditempatkan.

Kelima, dari segi pencapaian tujuan menyeluruh, program ini secara umum telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengurangan pengangguran di Provinsi Bengkulu. Peserta yang telah menyelesaikan program pemagangan di Jepang menunjukkan peningkatan kemampuan kerja, etos kerja, dan dalam beberapa kasus telah mampu membuka usaha secara mandiri setelah kembali ke Indonesia. Salah satu alumni program menyatakan bahwa *"berbekal keterampilan dari Jepang, saya kini memiliki bengkel motor sendiri dan mempekerjakan dua orang" (Wawancara, 2024).* Namun demikian, tidak adanya sistem pelacakan alumni atau program reintegrasi pasca-magang menjadi kelemahan yang menghambat keberlanjutan manfaat program. Hal ini memperlihatkan bahwa pencapaian jangka panjang belum sepenuhnya dirancang secara sistemik oleh penyelenggara program. Selain lima indikator utama tersebut, penelitian ini juga menemukan bahwa sosialisasi program masih dilakukan secara terbatas, baik dari segi cakupan geografis maupun media penyampaian informasi. Program ini lebih dikenal di kawasan perkotaan, sementara di wilayah kabupaten dan pedesaan pengetahuan masyarakat mengenai program ini masih sangat minim. Padahal, kelompok sasaran potensial justru banyak berasal dari wilayah-wilayah terpencil yang memiliki keterbatasan akses terhadap informasi dan pelatihan. Kondisi ini menunjukkan perlunya strategi sosialisasi yang lebih inklusif dan berbasis komunitas, agar program dapat menjangkau segmen masyarakat yang lebih luas.

Lebih lanjut, sinergi antarsektor dalam pelaksanaan program masih tergolong lemah. Keterlibatan institusi pendidikan, lembaga pelatihan kerja, dan dinas terkait lainnya belum terintegrasi secara optimal dalam siklus pelaksanaan program. Sejumlah informan menyatakan bahwa kurangnya koordinasi antarinstansi menyebabkan duplikasi kegiatan dan ketidakefisienan dalam penyelenggaraan pelatihan. Selain itu, monitoring dan evaluasi terhadap peserta selama berada di luar negeri juga dinilai belum memadai. Beberapa peserta mengaku tidak mendapatkan pendampingan yang memadai saat menghadapi persoalan kerja di negara tujuan. Hal ini menimbulkan kesan bahwa fokus utama program masih terpusat pada proses pengiriman peserta, bukan pada pembinaan dan pendampingan secara holistik. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pemagangan luar negeri di Provinsi Bengkulu telah mencapai sebagian besar tujuan jangka pendek yang ditetapkan, khususnya dalam meningkatkan keterampilan kerja individu dan membuka akses terhadap pasar kerja internasional. Namun, untuk mencapai efektivitas yang optimal, program ini masih memerlukan perbaikan dalam aspek desain kebijakan, pelaksanaan teknis, serta monitoring dan evaluasi. Perlu adanya integrasi sistem yang lebih kuat antara pemerintah pusat dan daerah, peningkatan kualitas pelatihan pra-keberangkatan, perluasan jangkauan sosialisasi, serta penguatan sistem reintegrasi dan pelacakan alumni pasca-program.

Temuan ini menguatkan pandangan Baldwin dan Ford (1988) bahwa keberhasilan program pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kegiatan pelatihan itu sendiri, tetapi juga oleh faktor dukungan organisasi dan konteks sosial tempat peserta kembali. Oleh sebab itu, pendekatan sistemik yang mempertimbangkan seluruh siklus pelatihan—pra, selama, dan pasca—perlu diadopsi secara konsisten oleh penyelenggara program di tingkat daerah.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, efektivitas Program Pemagangan Luar Negeri yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu menunjukkan kinerja yang cukup positif, meskipun belum mencapai tahap optimal secara komprehensif. Evaluasi berdasarkan kerangka teori efektivitas Campbell (dalam Wajidi, 2022) memperlihatkan bahwa keberhasilan program ini cenderung bersifat operasional dan administratif, namun masih menyisakan sejumlah kelemahan strategis, khususnya dalam hal pemerataan akses, efisiensi sumber daya, dan keberlanjutan dampak pasca-program.

Dimensi pertama, yakni **keberhasilan program**, secara umum dapat dikatakan tercapai. Implementasi program telah mengikuti standar prosedur operasional (SOP) yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, mulai dari tahap sosialisasi, seleksi, hingga pelatihan pra-keberangkatan. Kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan menunjukkan bahwa program ini memiliki kapasitas kelembagaan yang cukup baik dalam menjalankan fungsi administratifnya (Robbins & Coulter, 2016). Namun demikian, efektivitas kelembagaan belum sepenuhnya ditunjang oleh kecukupan sumber daya manusia dan finansial, yang berdampak pada terbatasnya cakupan dan daya jangkau program, khususnya di wilayah kabupaten/kota yang secara geografis lebih marginal.

Dimensi kedua menyangkut **keberhasilan sasaran**. Temuan menunjukkan bahwa peserta yang berhasil diberangkatkan umumnya telah memenuhi kriteria teknis dan administratif yang ditetapkan. Namun demikian, dari perspektif keadilan sosial dan inklusivitas, program ini masih menghadapi tantangan besar. Akses informasi dan kesempatan untuk mengikuti program belum merata, terutama di kalangan masyarakat desa atau mereka yang memiliki hambatan struktural dalam memperoleh informasi. Padahal, dalam konteks kebijakan publik, efektivitas program tidak hanya ditentukan oleh pencapaian target numerik, tetapi juga oleh kemampuannya menjangkau kelompok sasaran yang paling membutuhkan intervensi (Anderson, 2011).

Dimensi ketiga, yaitu **kepuasan peserta**, memperlihatkan dinamika yang kompleks. Di satu sisi, peserta mengapresiasi manfaat langsung dari program, khususnya dalam hal peningkatan keterampilan teknis, kedisiplinan kerja, dan pengalaman lintas budaya. Di sisi lain, mereka juga mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kurangnya pendampingan dan informasi pra-keberangkatan, yang berdampak pada kesenjangan antara ekspektasi dan realitas kerja di luar negeri. Hal ini memperkuat argumen Baldwin dan Ford (1988) mengenai pentingnya sistem pelatihan yang holistik—yakni mencakup aspek teknis, psikososial, dan kultural—dalam mendukung keberhasilan *transfer of learning*.

Dimensi keempat berkaitan dengan **efisiensi input dan output**. Kesenjangan antara jumlah pelamar dan peserta yang berhasil diberangkatkan menunjukkan bahwa daya serap program masih rendah. Sementara proses seleksi yang ketat diperlukan untuk menjaga kualitas, ketidakseimbangan yang terlalu lebar mengindikasikan inefisiensi dalam pemanfaatan sumber daya. Terlebih lagi, tidak adanya mekanisme pelatihan pendahuluan bagi calon peserta menyebabkan banyak individu gugur pada tahapan awal hanya karena keterbatasan teknis seperti kemampuan bahasa atau fisik. Dalam konteks ini, diperlukan pendekatan hulu-hilir yang lebih sistemik, di mana persiapan peserta dilakukan secara bertahap dan terstruktur sebelum seleksi utama.

Dimensi terakhir, yakni **pencapaian tujuan menyeluruh**, menunjukkan bahwa program telah memberikan dampak positif terhadap sebagian peserta, terutama dalam bentuk peningkatan mobilitas sosial dan kemandirian ekonomi. Beberapa alumni bahkan mampu membuka usaha mandiri setelah kembali dari program. Namun, ketiadaan sistem pelacakan alumni (*alumni tracking system*) serta absennya program reintegrasi tenaga kerja mengakibatkan dampak jangka panjang program ini tidak dapat dimaksimalkan secara strategis. Padahal menurut Becker (1993), investasi dalam modal manusia baru akan optimal apabila terdapat ekosistem yang memungkinkan konversi keterampilan menjadi nilai produktif yang berkelanjutan di dalam negeri.

Lebih jauh, penelitian ini juga menemukan bahwa pelaksanaan program belum terintegrasi secara kuat dengan aktor-aktor kelembagaan lain seperti dinas pendidikan, lembaga pelatihan bahasa, serta sektor industri. Absennya pendekatan lintas sektor berkontribusi terhadap terjadinya fragmentasi pelaksanaan dan hilangnya potensi sinergi. Hal ini menunjukkan perlunya pergeseran paradigma dari model pelaksanaan berbasis sektoral ke model berbasis kolaborasi kelembagaan yang terintegrasi.

Dengan demikian, efektivitas Program Pemagangan Luar Negeri di Bengkulu dapat dikategorikan pada tingkat menengah, yaitu berhasil secara prosedural namun belum kuat secara strategis. Rekomendasi untuk perbaikan ke depan mencakup penguatan koordinasi antar-lembaga, pelatihan praseleksi yang lebih inklusif, pendampingan peserta selama masa magang, serta pengembangan sistem pasca-program yang mampu memetakan dan mengembangkan potensi alumni secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa Program Pemagangan Luar Negeri yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu memiliki tingkat efektivitas yang berada pada kategori cukup, dengan sejumlah capaian signifikan di sisi implementasi teknis, namun belum sepenuhnya optimal dalam dimensi strategis dan berkelanjutan. Program ini berhasil dijalankan sesuai prosedur yang telah ditetapkan, serta mampu menjaring peserta yang sesuai dengan kriteria teknis dan administratif. Selain itu, program juga memberikan dampak positif dalam bentuk peningkatan keterampilan kerja dan pengalaman internasional bagi peserta. Namun demikian, efektivitas program secara holistik masih terhambat oleh sejumlah persoalan, antara lain keterbatasan anggaran, akses yang belum merata, kurangnya pendampingan pra dan pasca-program, serta absennya sistem monitoring dan pelacakan alumni. Pelaksanaan program masih bersifat administratif dan belum didesain sebagai intervensi jangka panjang dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia berbasis sistem. Dengan demikian, efektivitas program ini belum dapat dikatakan tuntas apabila dilihat dari aspek keberlanjutan, pemerataan akses, dan kontribusi strategis terhadap pembangunan ketenagakerjaan daerah.

Saran

Berdasarkan temuan dan simpulan penelitian, disarankan agar Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melakukan penguatan terhadap aspek-aspek strategis yang selama ini belum terkelola secara optimal. Pertama, perlu dilakukan perluasan jangkauan sosialisasi program pemagangan luar negeri secara lebih merata dan terstruktur, terutama ke wilayah-wilayah yang selama ini memiliki keterbatasan akses terhadap informasi. Hal ini dapat dilakukan melalui kerja sama lintas sektor, termasuk dengan institusi pendidikan, pemerintah desa, dan media lokal, guna memastikan bahwa program ini benar-benar menjangkau kelompok masyarakat yang paling membutuhkan. Kedua, penting untuk menyelenggarakan program pelatihan pra-seleksi yang terstandarisasi, khususnya dalam aspek bahasa asing, kesiapan fisik, serta soft-skills kerja lintas budaya, sehingga tingkat kesiapan peserta dapat meningkat sejak tahap awal. Ketiga, pemerintah daerah perlu membangun sistem pendampingan yang berkelanjutan bagi peserta sejak pra-keberangkatan hingga pasca-keputusan, termasuk melalui sistem pelacakan alumni yang memungkinkan evaluasi jangka panjang atas dampak program terhadap kehidupan ekonomi peserta. Keempat, dibutuhkan sinergi antarlembaga, baik pada level pemerintah daerah maupun dengan sektor swasta dan lembaga pelatihan, untuk menciptakan ekosistem pelatihan kerja yang integratif dan responsif terhadap kebutuhan pasar kerja global. Dengan demikian, program ini tidak hanya menjadi solusi sesaat terhadap pengangguran, tetapi dapat berkembang menjadi pilar strategis dalam pembangunan sumber daya manusia daerah yang berdaya saing global dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J. E. (2011). *Public policymaking* (7th ed.). Boston: Wadsworth Cengage Learning.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Kondisi angkatan kerja di Indonesia dan Provinsi Bengkulu tahun 2022–2024*. Jakarta: BPS.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Farid, Wadjudi. (2022). *Evaluasi program pemerintah: Konsep, indikator, dan strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Gie, T. L. (2001). *Pengantar ilmu administrasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Organizational behavior and management* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/V/2008 tentang Pemagangan di Luar Negeri*. Jakarta: Kemenakertrans.

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2009). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan. Jakarta: Kemenakertrans.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing management* (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Management* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, J. (2010). *Analisis kebijakan publik: Panduan praktis mengkaji masalah dan kebijakan sosial*. Malang: Bayumedia.