

Model Reorientasi Kebijakan Ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan

H. Syamsibar^{a,1,*}

^aBadan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

¹ Email :

* corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRAK / ABSTRACT

Article history

Received:
August 6, 2020

Revised:
September 24, 2020

Accepted:
September 29, 2020

Kata Kunci:

Model Orientasi
Kebijakan
Ketenagakerjaan,
Hambatan Pelaksanaan
Kebijakan dan
Kesejahteraan Tenaga
Kerja

Keywords:

Reorientation Model of
Empolymnet Policy,
Barriers to Policy
Implementation and the
Welfare of Manpower

Indonesia masih memiliki masalah besar di bidang ketenagakerjaan, sehingga pemerintah melakukan reorientasi kebijakan untuk mengurangi terjadinya pengangguran yang meningkat setiap tahun. Data BPS Sulawesi Selatan untuk tingkat pengangguran terbuka (TPT) Sulawesi Selatan Agustus 2019 sebesar 4.97% dari rata-rata 24 kabupaten dan kota, di mana TPT yang paling tinggi adalah Kota Makassar 10.39% dan terendah adalah Kepulauan Selayar 1.17%. Permasalahan penelitian ini secara umum adalah bagaimana model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan yang digunakan pada tulisan ini yaitu menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan triangulasi yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reorientasi kebijakan ketenagakerjaan telah dilaksanakan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Reorientasi yang telah dilakukan selama ini belum mencapai target yang ditetapkan yaitu > 90% dengan realisasi antara 29.34% sampai 83.42%, berupa perencanaan ketenagakerjaan, penyajian informasi ketenagakerjaan, menyediakan pelatihan untuk tenaga kerja, penempatan yang sesuai, perluasan kesempatan kerja dan mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas. Reorientasi kebijakan belum maksimal di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dikarenakan beberapa hambatan dalam pelaksanaan kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan yang tepat untuk diterapkan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Model ini dikembangkan dari sistem, asumsi dan persepsi atas kebijakan ketenagakerjaan dan menjadi pemecahan masalah atas tingginya pengangguran yang terjadi, sehingga model ini diterapkan untuk memberikan kemudahan bagi pencari kerja mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Indonesia has big problem in employment sector, so the government applied reorientation of policy to decrease of unemployment which increased in every year. The research problem in generally how the reorientation model of employment policy on Government South Sulawesi Province. The research approach used descriptive qualitative. Gathered data through direct observation and interview. The technique of data analysis used triangulation namely data reduction, preparation and verification. The result of research showed that the reorientation of employment policy have applied on Government South Sulawesi Province. The reorientation have applied this time has not reached the target > 90% with realization between 29.34% until 83.42%, such as the employment planning, employment information, the training for labor, placement which suitable, the wide of job opportunity and implementation quality of labor. The policy orientation not maximal in employment sector on Government South Sulawesi Province caused the several constraint in applied namely the communication, resource, disposition and bureaucracy structure. A model of reorientation of employment policy that is appropriate to be applied on Government South Sulawesi Province. These model to developed from the system, assumption and perception on employment policy and to become the problem solve for unemployment, so these model applied to get easy for job seekers to find work and improve welfare for the workforce.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar termasuk negara yang tingkat kepadatannya nomor empat di dunia setelah negara Cina, India, dan Amerika, sehingga Indonesia merupakan negara yang memiliki potensi tenaga kerja yang cukup besar. Secara kuantitas kepadatan penduduk yang dimiliki Indonesia belum seimbang dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mengelola dan dipekerjakan di berbagai sektor di Indonesia.

Menurut data tingkat pengangguran dunia tercatat akhir tahun 2019 Indonesia merupakan negara dengan rasio jumlah pengangguran sebesar 5.28%, sedangkan menurut Badan Pusat Statistik (BPS) diketahui jumlah angkatan kerja mencatat jumlah angkatan pengangguran di Indonesia telah mengalami peningkatan sebesar 6.88 juta di Indonesia. Jumlah angkatan kerja tahun 2019 naik 2.24 juta orang dari tahun sebelumnya, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja yang meningkat (TPAK) sebesar 0.12% poin. Persentase tertinggi berdasarkan kategori pekerjaan untuk pekerjaan penuh (jam kerja minimal 35 jam per minggu) sebesar 69.86%, pekerja yang bekerja dengan jam kerja 1 sampai 7 jam memiliki persentase paling kecil 2.69%, pekerja tidak penuh yang terdiri dari pekerja paru waktu 22.67% dan pekerja setengah pengangguran 7.37%. selebihnya adalah pengangguran sebanyak 5,28%.

Data BPS Sulawesi Selatan untuk tingkat pengangguran terbuka (TPT) Sulawesi Selatan Agustus 2019 sebesar 4.97% dari rata-rata 24 kabupaten dan kota, di mana TPT yang paling tinggi adalah Kota Makassar 10.39% dan terendah adalah Kepulauan Selayar 1.17%. Itulah gambaran tentang data profil ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan yang memerlukan reorientasi kebijakan dalam penanganan tingkat pengangguran.

Meningkatnya jumlah pengangguran setiap tahun memberikan indikasi bahwa dari sisi permintaan angkatan kerja dengan sisi penawaran angkatan kerja yang belum seimbang, sehingga tingkat pengangguran angkatan kerja dalam setiap tahun masih besar. Atau dengan kata lain jumlah output angkatan kerja yang mencari pekerjaan lebih besar daripada jumlah input angkatan kerja yang terserap dalam dunia kerja.

Mengingat hal ini maka menjadi penting untuk peneliti menulis mengenai: Model Reoritisasi Kebijakan Ketenagakerjaan. Ini penting mengingat Indonesia masih memiliki masalah besar di bidang ketenagakerjaan, sehingga pemerintah perlu melakukan reorientasi kebijakan yang diambilnya untuk mengurangi terjadinya pengangguran yang meningkat setiap tahun. Termasuk Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan perlu mengaktualisasikan dan mensosialisasikan kebijakan pemerintah pusat dalam upaya mengurangi pengangguran setiap tahun.

Atas dasar tersebut, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menimbang poin (b), (c) dan (d) bahwa: (b) dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan; (c) sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan; dan (d) perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, sehingga dapat dibedakan antara tenaga kerja dan pekerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan demikian juga dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Keberadaan pemberi pekerjaan atau perusahaan sudah pasti mengakibatkan dibutuhkannya tenaga kerja dimana selama dibutuhkan tenaganya perlu pula diperhatikan hak-hak pekerja, karena pekerja itu adalah manusia bukan mesin. Memperhatikan kehidupan tenaga kerja akan memberikan keuntungan bagi pengusaha sebagai pemimpin perusahaan. Tenaga kerja merupakan motor penggerak dari faktor-faktor lainnya serta merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, tanpa pekerja perusahaan tidak mungkin berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pembangunan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas kerja dan daya saing tenaga kerja di dalam dan di luar negeri.

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas *political will* Pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas nasional. Peran serta tenaga kerja tersebut menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan nasional, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan. Pembangunan tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karenanya, harus diberdayakan supaya memiliki nilai tambah dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Era industri 4.0 merupakan momentum yang sangat penting untuk membuat model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan dari kebijakan sebelumnya. Kekurangan tersebut bahwa kebijakan ketenagakerjaan selama ini belum dapat menurunkan tingkat pengangguran yang setiap tahun mengalami peningkatan. Sedangkan kelebihan kebijakan ini telah mengimplementasikan berbagai program dan kegiatan ketenagakerjaan.

Model reorientasi kebijakan yang perlu ditindaklanjuti di era revolusi industri 4.0 yaitu berkaitan dengan: 1) perencanaan ketenagakerjaan; 2) informasi ketenagakerjaan; 3) pelatihan ketenagakerjaan; 4) penempatan tenaga kerja; 5) perluasan kesempatan kerja; dan 6) kualitas ketenagakerjaan. Keenam unsur ini menjadi pertimbangan bagi pemerintah termasuk Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk melakukan reorientasi (meninjau kembali) kebijakan yang telah diterapkan saat ini guna menurunkan tingkat pengangguran yang selama ini menjadi masalah bagi pemerintah daerah.

Model ini penting untuk mendukung Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan yang berkaitan dengan pembentukan dan kedudukannya. Termasuk bekerjasama dengan lembaga kediklatan yang memberikan pelatihan kepada tenaga kerja dengan melibatkan pihak pencari kerja, perusahaan dan instansi pemerintah yang berkompeten dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini yang membedakan dari penelitian sebelumnya model temuan reorientasi kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang bertumpu pada perbaikan kebijakan yang berkaitan dengan peluang kerja, penanganan pengangguran dan peningkatan kesejahteraan.

Metodologi

Anggito dan Setiawan (2018) pendekatan penelitian ini adalah deskriptif dengan jenis penelitian kualitatif. Pendekatan deskriptif adalah mendeskripsikan peristiwa yang ada dan masih terjadi sampai saat sekarang. Peristiwa tersebut adalah aktivitas koordinasi perencanaan pembangunan daerah. Jenis penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk memberikan klarifikasi atau informasi atas temuan yang dapat dijustifikasi sebagai solusi. Sumber data terdiri atas data primer dan sekunder.

Lokus penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Fokus penelitian yaitu model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dan wawancara mendalam. Wawancara ini peneliti lakukan pada beberapa informan penelitian yaitu Kepala Dinas, Kepala Balai Latihan Ketenagakerjaan Indonesia, Kasubag Penempatan Tenaga Kerja, manajer perusahaan, pekerja dan pencari kerja. Tahapan dalam analisis data ditempuh dalam penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil dan Pembahasan

Orientasi Kebijakan Ketenagakerjaan

Orientasi kebijakan ketenagakerjaan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan hubungan antara pencari kerja, pemerintah dan perusahaan untuk menciptakan peluang kerja baru. Orientasi kebijakan ketenagakerjaan dilihat dari capaian target dan realisasi yang telah diaktualisasikan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan. Secara keseluruhan target capaian yang ditetapkan adalah > 90%. Dilihat dari perencanaan ketenagakerjaan dalam hal menyusun dan mendesain berbagai hubungan yang terjalin antara pihak pencari kerja dengan kebijakan pemerintah dan perusahaan penerima tenaga kerja menunjukkan dengan realisasi 57.57%. Penyediaan informasi ketenagakerjaan berupa berbagai informasi lowongan kerja kepada pencari kerja yang dijemput oleh pemerintah sesuai kebutuhan perusahaan yang membutuhkan pekerja dengan realisasi 66.67%.

Dinas Tenaga Kerja juga menyelenggarakan pelatihan ketenagakerjaan dengan menyediakan pendidikan, pelatihan dan magang kepada pencari kerja yang dilakukan oleh pemerintah dan perusahaan dalam mempersiapkan tenaga kerja siap pakai. Adapun realisasi 83.42%. Selanjutnya orientasi dalam penempatan tenaga kerja dengan menerima pencari kerja yang telah disediakan oleh pemerintah dan perusahaan berdasarkan penempatan orang yang tepat sesuai kebutuhan bidang kerja yang tersedia, menunjukkan realisasi 50.30%. Orientasi kebijakan di bidang ketenagakerjaan juga diterapkan melalui perluasan kesempatan kerja dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada pencari kerja untuk bermitra dengan pemerintah atau perusahaan dalam menciptakan atau membuka lapangan kerja baru dengan realisasi 60.98%. Demikian halnya menjadi perhatian bagi instansi Dinas Tenaga Kerja adalah kualitas ketenagakerjaan yang merupakan kemampuan dari pencari kerja dan yang telah bekerja dalam melaksanakan program dan kegiatan pemerintah dan perusahaan dalam meningkatkan kinerja atau hasil kerja dari pekerjaan yang ditekuni, dengan realisasi 25.48%.

Berdasarkan hasil kajian menunjukkan orientasi ketenagakerjaan belum mencapai target yang ditetapkan, sehingga perlu reorientasi kebijakan ketenagakerjaan untuk meningkatkan perencanaan, informasi, pelatihan, penempatan, perluasan kesempatan kerja dan kualitas ketenagakerjaan dalam mewujudkan peluang kerja, pengurangan pengangguran dan peningkatan kesejahteraan. Selanjutnya hasil wawancara dengan para informan mengenai orientasi kebijakan ketenagakerjaan. Wawancara dilakukan dengan pihak yang berkompeten yaitu Kepala Dinas, Kepala Balai Latihan Ketenagakerjaan, dan Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Hasil verifikasi wawancara dengan para informan secara umum menunjukkan bahwa orientasi kebijakan ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan selama ini masih memerlukan perhatian dan pembenahan. Untuk itu perlu reorientasi kebijakan ketenagakerjaan tersebut untuk mengatasi permasalahan di bidang ketenagakerjaan baik dalam hal perencanaan, penyajian informasi, aktivitas pelatihan, upaya perluasan kesempatan kerja dan kualitas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Reorientasi adalah peninjauan kembali atas berbagai pertimbangan yang mendasari pemikiran, perhatian atau kecenderungan atas suatu pekerjaan atau kejadian. Kajian tentang reorientasi selalu mempertimbangkan pentingnya untuk memperhatikan dan melihat kembali orientasi yang telah dilakukan. Saat ini orientasi yang diterapkan meliputi perencanaan ketenagakerjaan, informasi ketenagakerjaan, pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan ketenagakerjaan dan kualitas ketenagakerjaan. Orientasi ini diperlukan suatu reorientasi yang berkaitan dengan pertimbangan waktu, individu dan lokasi. Norman (2018) ada tiga jenis orientasi yang perlu ditinjau kembali sebagai reorientasi yaitu: 1) reorientasi waktu yaitu suatu pertimbangan untuk melihat kembali atau memahami kembali segala hal yang berkaitan dengan pemanfaatan waktu (tanggal, hari, rasio waktu, bulan, sekarang, musim, tahun, masa lalu atau masa depan); 2) reorientasi individu yaitu suatu pertimbangan untuk melihat kembali kemampuan atau kemampuan yang telah dicapai oleh seseorang untuk menunjukkan identitas dan lingkungan aktivitasnya (produktivitas, prestasi, kinerja, kepuasan kerja, dedikasi kerja, komitmen dan lainnya); dan 3) reorientasi lokasi yaitu suatu pertimbangan untuk melihat kembali batas tempat atau ruang yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (lingkungan kerja, suasana kerja, fasilitas kerja dan lokasi kerja yang tersedia).

Winarno (2017), istilah kebijakan (*policy term*) mungkin digunakan secara luas seperti pada “kebijakan ketenagakerjaan”, “kebijakan standar upah”, dan atau mungkin juga dipakai untuk menjadi sesuatu yang lebih khusus, seperti misalnya jika mengatakan kebijakan pemerintah tentang kompetensi dan kompensasi. Namun baik Solihin maupun Winarno sepakat bahwa istilah kebijakan ini penggunaannya sering dipertukarkan dengan istilah lain seperti tujuan (*goals*) program, keputusan, undang-undang, ketentuan-ketentuan standar, proposal dan grand design.

Menurut Kansil (2015) kebijakan pemerintah pada dasarnya merupakan ketentuan yang harus dijadikan pedoman, pegangan, atau petunjuk bagi setiap usaha dan aparatur pemerintah, sehingga tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai tujuan tertentu. Kebijakan pemerintah dapat dibedakan ke dalam kebijakan pemerintah internal, yaitu kebijakan pemerintah yang mempunyai kekuatan hukum mengikat aparatur pemerintah, dan kebijakan pemerintah eksternal, yaitu yang mengikat masyarakat.

Orientasi kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan saat ini meliputi perencanaan ketenagakerjaan, informasi ketenagakerjaan, pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan ketenagakerjaan dan kualitas ketenagakerjaan, tanpa dipungkiri bahwa suatu kebijakan selalu diperhadapkan oleh pertimbangan hambatan suatu kebijakan sulit untuk diimplementasikan dengan baik. Hambatan itu berupa komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi berhasil tidaknya suatu orientasi kebijakan dapat diterapkan dengan baik

Model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan merupakan sebuah pola yang dapat dibuktikan kebenarannya melalui pengamatan atau pencermatan secara seksama di dalam melihat orientasi ketenagakerjaan berdasarkan kebijakan pemerintah atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan di bidang ketenagakerjaan.

Membuat sebuah model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan tidak serta merta dapat dibuat atau didesain tanpa mempertimbangkan aspek kelebihan reorientasi dan kekurangan reorientasi suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah atau perusahaan mitra. Reorientasi kebijakan ketenagakerjaan untuk dijadikan sebagai sebuah model selalu mempertimbangkan hal yang dapat menjadi masalah dan juga dapat menjadi solusi atas kebijakan tersebut. Secara khusus di bidang ketenagakerjaan model reorientasi kebijakannya harus memperhatikan standing posisi tujuan dari model tersebut untuk diterapkan.

Model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan yang sering menjadi permasalahan bagi pihak pemerintah, perusahaan dan pencari kerja tidak terlepas dari tiga permasalahan yaitu peluang kerja, pengangguran dan kesejahteraan. Inilah inti dari aspek reorientasi kebijakan ketenagakerjaan yang perlu untuk dikaji dan ditemukan sebuah novelty yang menjadi keterbaruan dari beberapa kajian sebelumnya.

Penyebab Reorientasi Kebijakan Belum Maksimal di Bidang Ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan

Penyebab reorientasi kebijakan belum maksimal dikarenakan beberapa hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Hambatan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan adalah kendala yang timbul diakibatkan tidak matching (bersesuaian) atas kebijakan yang diambil pemerintah atau perusahaan kepada pencari kerja sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan. Mengingat ini merupakan kebijakan pemerintah yang harus diimplementasikan, maka penyebab hambatan menjadi pertimbangan untuk dikaji dalam pelaksanaannya.

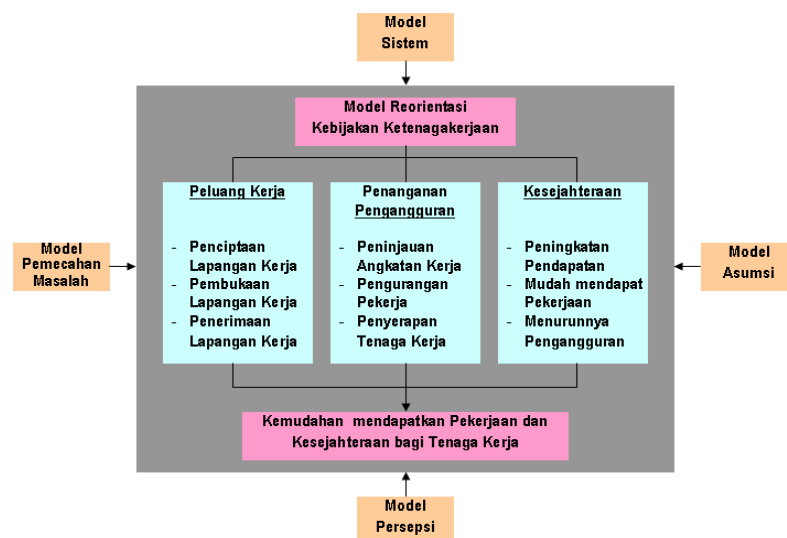
Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Penerapan komunikasi dalam hal ini ketidakjelasan informasi dalam melakukan rekrutmen pencari kerja dari pihak pemerintah dan perusahaan. Hal ini disebabkan karena miskomunikasi dan informasi yang tidak transparan, sehingga untuk penanganannya perlu koordinasi yang sinkron dan bertanggungjawab dalam memberikan informasi bagi para pencari kerja. Terbatasnya sumber daya berupa ketersediaan anggaran, tenaga kerja yang profesional dan dukungan fasilitas di dalam pengembangan ketenagakerjaan. Penyebab hambatan dikarenakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang rendah, sehingga menjadi beban bagi pemerintah dan swasta yang telah melakukan perekrutan. Penanganan yang dapat dilakukan dengan memberikan peluang kepada para pencari kerja dan tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan yang prospektif pada profesional kerja yang ditekuni, sehingga mampu mandiri dan menciptakan lapangan kerja sendiri. Disposisi sebagai kewenangan yang tidak bersesuaian dengan orang yang tepat untuk ditempatkan di tempat yang tepat. Hal ini disebabkan oleh kebijakan dan perbedaan kepentingan dari pihak pemerintah dalam pengembangan ketenagakerjaan. Untuk itu perlu ditangani dengan membuat kebijakan yang berpihak pada pencari kerja dan pekerja berupa kebijakan yang padat karya. Struktur birokrasi dalam hal ini tidak terwujud kesatuan dan keterpaduan dalam menangani bidang ketenagakerjaan dari lembaga pemerintah maupun perusahaan. Penyebabnya dikarenakan garis komando dan kewenangan baik struktural dan fungsional yang tidak spesifik dan tumpang tindih, sehingga memerlukan penanganan dengan mengikuti instruksi yang terpinpin dan prioritas sesuai visi, misi dan tujuan di bidang ketenagakerjaan.

Hasil wawancara dengan para informan mengenai hambatan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Wawancara dilakukan dengan pihak yang berkompeten yaitu Kepala Dinas, Kepala Balai Latihan Ketenagakerjaan, Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan Manajer Perusahaan.

Hasil verifikasi wawancara dengan para informan secara umum menunjukkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan orientasi kebijakan ketenagakerjaan umumnya dikarenakan komunikasi atas pelaksanaan kebijakan yang tidak tepat sasaran, sumber daya baik manusia atau anggaran, disposisi dan struktur birokrasi yang kurang terkoordinasi. Untuk itu perlu model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan untuk menangani setiap hambatan dengan transparan dalam memberikan informasi ketenagakerjaan secara komunikatif, pelatihan yang tepat untuk SDM yang kompeten, serta kebijakan dalam pemilihan tenaga kerja yang tepat untuk posisi yang tepat.

Model Reorientasi Kebijakan Ketenagakerjaan

Ada beberapa model yang dijadikan perbandingan dalam pelaksanaan reorientasi kebijakan ketenagakerjaan dengan model temuan dari penulis. Model tersebut yaitu model sistem, model asumsi, model persepsi, dan model pemecahan masalah. Mengacu dari model tersebut, maka model yang tepat dalam pelaksanaan reorientasi kebijakan ketenagakerjaan yaitu menggunakan **Model Reorientasi Kebijakan Ketenagakerjaan** yang dikembangkan oleh penulis sebagai perpaduan dari model kajian untuk mewujudkan kemudahan mendapatkan pekerjaan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja, sebagaimana digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Reorientasi Kebijakan Ketenagakerjaan

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa bagi pemerintah dan swasta dalam memecahkan permasalahan kebijakan ketenagakerjaan sesuai model sistem yang berkorelasi dengan model asumsi dan persepsi pentingnya ketenagakerjaan, sampai menjadi model pemecahan masalah, maka diterapkan Model Reorientasi Kebijakan Ketenagakerjaan untuk menciptakan peluang kerja bagi para pencari kerja, menangani pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja.

Kesimpulan

Reorientasi kebijakan ketenagakerjaan telah dilaksanakan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Orientasi yang telah dilakukan selama ini belum mencapai target yang ditetapkan yaitu > 90% dengan realisasi antara 29.34% sampai 83.42%, berupa perencanaan ketenagakerjaan, penyajian informasi ketenagakerjaan, menyediakan pelatihan untuk tenaga kerja, penempatan yang sesuai, perluasan kesempatan kerja dan mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas. Reorientasi kebijakan belum maksimal di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dikarenakan beberapa hambatan dalam pelaksanaan kebijakan yaitu komunikasi dalam hal ini ketidakjelasan informasi dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja, terbatasnya sumber daya baik anggaran maupun manusia, disposisi sebagai kewenangan yang tidak bersesuaian dengan orang yang tepat untuk ditempatkan di tempat yang tepat, dan struktur birokrasi yang tidak terwujud kesatuan dan keterpaduan dalam menangani bidang ketenagakerjaan dari lembaga pemerintah maupun perusahaan.

Model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan yang tepat untuk diterapkan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Model ini dikembangkan dari sistem, asumsi dan persepsi atas kebijakan ketenagakerjaan dan menjadi

pemecahan masalah atas tingginya pengangguran yang terjadi, sehingga model ini diterapkan untuk memberikan kemudahan bagi pencari kerja mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Rekomendasi

Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melakukan pembenahan reorientasi di bidang ketenagakerjaan dengan menerapkan model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan melalui pemberian peluang kerja yang seluas-luasnya kepada setiap pencari kerja, sehingga dapat menangani pengangguran yang terjadi dan lebih meningkatkan kesejahteraan kepada setiap tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan menjalankan kebijakan ketenagakerjaan dengan melakukan pembenahan dalam hal perencanaan bidang ketenagakerjaan, transparan dalam penyajian informasi, menempatkan tenaga kerja yang terampil pada bidang kerja yang sesuai, menciptakan lapangan kerja untuk perluasan kesempatan kerja kepada setiap pencari kerja dan mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas yang terserap dalam dunia kerja.

Model reorientasi kebijakan ketenagakerjaan diharapkan menjadi model yang memberikan keuntungan bagi para pencari kerja agar mudah mendapatkan pekerjaan yang layak, juga menjadi model yang memberikan manfaat bagi tenaga kerja agar lebih sejahtera dengan meningkatkan perolehan pendapatan.

Daftar Referensi

- , 2016. *Public Policy as Phenomenon*. New Jersey: Prentice Hall.
- Achmad, Samsul, 2018. *Masyarakat Ekonomi ASEAN: Memperkuat Sinergi Era Revolusi Industri*. Jakarta: PT. Kompas Gramedia.
- Anggito, Albi dan Setiawan, Johan, 2018. *Metodologi Kualitatif*. Penerbit CV. Jejak, Bandung.
- Bangun, Wilson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Denhard, 2016. *A Systems Approach of Public Policy*. Pittsburgh University Press.
- Dessler, Gary, 2015. *Human Resource Management*. Published Prentice Hall, New York.
- Dye, Thomas R, 2015. *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall.
- Horland, Briyan, 2017. *Autonomy in Concept and Theory of Public Policy*. Published by American Press, New York.
- Islamy, Irfan, 2015. *Prinsip-prinsip Kebijakan Negara*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kansil, 2015. *Kebijakan dan Program: Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: Refika Aditama.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2014. *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Kantor ILO, Jakarta.
- Kuncoro, Setiawan, 2019. *Ekonomi Masyarakat di Negara Asean*, Jilid 1. Jakarta: UI Press.
- Kusnendi, Marzuki, 2019. *Identifikasi Tantangan Administrasi Publik*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Lalu, Milton, 2017. *The Government Policy and Development of Laboor*, Ithaca: Cornell University Press.
- Miligram, Yoseph, 2016. *The Labor Welfare*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Mulyadi, S, 2016. *Bentuk-bentuk Kebijakan Pemerintah untuk Pengembangan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Murti, Kartini. 2017. *Pasar Tenaga Kerja Indonesia: Kasus Sektor Konstruksi*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Norman, Davis, 2018. *The Public Policy and Government*. Ohio University Published.
- Norman, Davis, 2018. *The Public Policy and Government*. Ohio University Published.
- Nugroho, Riant, 2015. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Quade, E.S. 2015. *Strategic Decision Making in Collages and University*. ERIC, Houston.
- Solichin, M, 2018. *Ekonomi Publik dan Kebijakan Publik*, Gramedia, Jakarta.
- Syamsibar, 2019. *Ketenagakerjaan di Sulawesi Selatan*. Artikel Pengembangan Ketenagakerjaan, Makassar.
- Tambunan, Tulus, 2018. *Masa Depan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998.
- Tjokromidjojo, 2015. *Birokrasi Kebijakan Pemerintah untuk Publik*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia Grup.
- Tunggal, A. Praja, 2016. *Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: Refika Aditama.
- Winarno, Budi. 2017. *Globalisasi Wujud Imperialisme Baru: Peran Negara dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tajidu Press, 2004.