

Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Anti¹, Syahrir², Andi Ahmad Haris Punagi³

Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI-YAPMI Makassar, Indonesia^{1,2,3}

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk di Sulawesi Selatan, masih menghadapi tantangan serius, seperti tingginya angka pengangguran, ketimpangan distribusi pekerjaan, dan kurangnya keterampilan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual fenomena yang sedang diteliti. melalui teknik pengamatan langsung, Wawancara dan Dokumnetasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan belum sepenuhnya optimal, meskipun program pelatihan dan penempatan kerja telah rutin dilaksanakan. Faktor komunikasi, ketersediaan sumber daya, disposisi implementor, dan struktur birokrasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi efektivitas kebijakan berdasarkan model implementasi George C. Edwards III. Hambatan seperti kurangnya koordinasi antarlembaga, keterbatasan anggaran, dan rendahnya digitalisasi menjadi kendala utama. Meskipun demikian, adanya kolaborasi dengan mitra kerja serta keterlibatan aktor-aktor strategis menunjukkan potensi untuk penguatan implementasi kebijakan ke depan. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar peningkatan kualitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi, serta evaluasi dan adaptasi kurikulum pelatihan dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas program perluasan kesempatan kerja.

Kata Kunci: *Implementasi Kebijakan, Perluasan Kerja, Tenaga Kerja.*

PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan adalah Dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja dan juga instansi pemerintahan yang membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Lebih spesifiknya adalah pelayanan yang sifatnya memfasilitasi antara sumber daya manusia yang tersedia (pencari kerja), dengan permintaan sumber daya manusia (lowongan pekerjaan) dengan kualifikasi tertentu terkait lowongan kerja yang tersedia.

Meskipun berbagai kebijakan telah diimplementasikan untuk memperluas kesempatan kerja di tingkat provinsi, hasilnya masih menunjukkan keberhasilan

yang belum maksimal di lapangan. Hambatan yang terjadi, seperti rendahnya kompetensi sumber daya manusia, komunikasi yang kurang efektif, dan ketimpangan dalam penyerapan tenaga kerja lokal, mengindikasikan adanya kebutuhan studi lebih mendalam mengenai faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja dan juga penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran aktor dalam proses implementasi kebijakan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, rekomendasi kebijakan dalam hal pengembangan dan pengimplementasian kebijakan perluasan kesempatan kerja. Serta penelitian ini dapat membantu pihak-pihak terkait dalam merancang program yang lebih responsive terhadap kebutuhan masyarakat, serta mengatasi tantangan yang ada di dalam pelaksanaannya.

TINJAUAN TEORI

Menurut Anderson kebijakan merupakan arah tindakan yang mempunyai tujuan yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu persoalan (Winarno, 2002:16). Kebijakan publik menurut Laswell atau Kaplan, pada hakekanya merupakan "Suatu keputusan yang sudah mantap atau a standing decision" menyangkut kepentingan umum, oleh pejabat-pejabat pemerintah dan instansi-instansi pemerintah dalam proses penyelenggaraan negara. Keputusan mana didasarkan pada pilihan-pilihan atau pertimbangan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sarana-sarana yang sesuai. (Fatmariyanti & Fauzi, 2023) .

Konsep Implementasi Kebijakan

Menurut Van Meter dan Van Horn, sebagaimana dikutip Agustino (2008:39) merumuskan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. (Sutmasa, 2021).

Proses Implementasi Kebijakan

Erwan Agus dan Dyah Ratih (2015), menggambarkan sebuah proses implementasi kebijakan diawali dari tujuan sebuah kebijakan, untuk mencapai tujuan tersebut, maka sebuah kebijakan membutuhkan masukan-masukan

kebijakan (policy input), salah satunya adalah berupa anggaran. Kompleksitas implementasi proses kebijakan, bisa berakibat kegagalan sebuah kebijakan, artinya kebijakan tidak terlaksana sesuai tujuan atau kebijakan itu tidak memberi pengaruh pada kelompok sasaran. Makinde (2005) mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang muncul di negara berkembang, misalnya di Nigeria. (Heti Aisah et al., 2021).

Model Implementasi Kebijakan

Para ahli kebijakan berpendapat bahwa terkait dengan implementasi kebijakan, ada faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi suatu kebijakan. Dalam implementasi suatu kebijakan ada faktor pendorong dan faktor penghambat yang mempengaruhi, sehingga dimungkinkan tujuan kebijakan menjadi mudah atau sulit dicapai. Banyak teori implementasi kebijakan yang dapat dijadikan model, namun dalam tulisan ini hanya membahas lima teori, salah satunya yaitu teori George C. Edwards III menyebutkan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh 4 variabel yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. (R, 2022)

METODOLOGI

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual fenomena yang sedang diteliti. Penelitian deskriptif berfokus pada observasi dan pemahaman mengenai kenyataan sosial yang berlangsung di lapangan.

Situs dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (DISNAKERTRANS). Penelitian dilakukan selama tiga Bulan, mulai dari Mei 2025 sampai Juli 2025.

Informan Penelitian

Penelitian ini mengandalkan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (DISNAKERTRANS) sebagai informan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan beberapa metode yang dirancang untuk memperoleh informasi yang akurat dan komprehensif. Berikut adalah teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu yang pertama pengamatan langsung terhadap situasi dan kondisi yang relevan, kedua wawancara dilakukan untuk menggali pendapat, pengalaman dan pandangan mengenai kebijakan, dan yang ketiga dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang tersedia.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. Berikut adalah rincian tentang metode tersebut:

1. Metode Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik yang digunakan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data dengan membandingkan dan mengintegrasikan informasi dari berbagai sumber, metode, dan sudut pandang.

2. Pengamatan Langsung:

Peneliti melakukan pengamatan langsung secara partisipatif selama proses kegiatan di lapangan, seperti di Kantor Dinas Tenaga Kerja, tempat pelaksanaan program, maupun lokasi terkait lainnya.

3. Pengolahan Data secara Terstruktur:

Setelah data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, data tersebut diorganisasi secara sistematis.

4. Analisis Fenomena:

Pendekatan ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang terjadi, termasuk faktor-faktor yang melatarbelakangi dan mempengaruhi fenomena tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) tahun 2024, khususnya Permenaker No. 18 Tahun 2024 tentang penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, mengatur tentang perluasan kesempatan kerja melalui berbagai upaya. Salah satu fokusnya adalah optimalisasi jangkauan pelayanan pelatihan Vokasi dan Produktivitas serta perluasan kesempatan kerja, termasuk pembentukan satuan pelayanan pada unit pelaksana teknis di Kementerian Ketenagakerjaan (Permenaker No. 1 Tahun 2024).

Identitas Informan

Tabel 1. Identitas Informan

| No | Nama | Jenis Kelamin | Jabatan |
|----|------------|---------------|-----------------|
| 1. | Informan 1 | Laki-Laki | Kepegawaian |
| 2. | Informan 2 | Perempuan | Pengantar kerja |
| 3. | Informan 3 | Laki-Laki | Pengantar kerja |
| 4. | Informan 4 | Perempuan | Pengantar kerja |
| 5. | Informan 5 | Perempuan | Pengantar kerja |
| 6. | Informan 6 | Perempuan | Pengantar kerja |
| 7. | Informan 7 | Laki-Laki | Pengantar kerja |

1. Proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai sub bagian kepegawaian sebagai informan 1 yaitu tentang bagaimana proses pelaksanaan kebijakan perluasan kesempatan di Dinas serta tahapan kegiatan yang dilakukan dan bagaimana komunikasi yang jalankan. Berikut wawancaranya:

“Pelaksanaan kebijakan dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari sosialisasi kebijakan kepada masyarakat dan stakeholdes maupun institusi terkait, termasuk sekolah, perguruan tinggi, dan perusahaan. Sosialisasi ini dilakukan secara aktif untuk meningkatkan pemahaman dan partisipasi masyarakat dalam program perluasan kesempatan kerja . Selain itu, lembaga penempatan tenaga kerja diperkuat melalui pelatihan dan memfasilitasi pencari kerja, serta pengembangan lembaga-lembaga yang mampu menampung dan menyalurkan tenaga kerja yang berorientasi pasar. Koordinasi antar instansi di dalam lingkungan Dinas juga dilakukan secara intensif untuk memastikan pelaksanaan tahapan kegiatan berjalan secara serasi dan tepat waktu”.(11 Juli 2025).

Hasil wawancara terkait proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, dapat dimaknai bahwa proses tersebut dilakukan melalui tahapan yang terstruktur dan sistematis. Tahapan utama meliputi sosialisasi kebijakan kepada berbagai pemangku kepentingan seperti masyarakat, sekolah, perguruan tinggi, dan perusahaan, yang bertujuan meningkatkan pemahaman dan partisipasi aktif dari masyarakat . Selanjutnya, lembaga penempatan kerja diperkuat dengan pelatihan dan pengembangan kelembagaan yang mampu menampung dan menyalurkan tenaga kerja sesuai pasar tenaga kerja.

2. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Peneliti melakukan wawancara dengan sub kepegawaian sebagai informan 1 peneliti menanyakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil wawancara sebagai berikut:

“Yang paling pertama faktor pendukungnya yaitu ketersediaan anggaran, kemunikasi yang jelas dan efektif antara pembuat kebijakan, pelaksana dan masyarakat sasaran sangat krusial. Informasi yang disampaikan harus mudah dipahami, akurat dan tepat waktu. Dan juga yang pastinya ketersediaan sumber daya, finansial, manusia, maupun infrastruktur, sangat penting untuk mendukung implementasi kebijakan .

tanpa sumber daya yang memadai, kebijakan sulit terwujud". (11 Juli 2025).

Dalam penelitian ini pola keberhasilan kebijakan perluasan kesempatan kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan sebagai pelaksana kebijakan diharapkan adanya evaluasi, dalam teori Georgino Edward III menyatakan bahwa terdapat 4 indikasi bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh: pertama Komunikasi kebijakan ini membutuhkan informasi yang jelas dan efektif agar dapat dipahami dan dijalankan oleh seluruh pihak yang terlibat, mulai dari pemerintah, sektor swasta dan masyarakat umum. Kedua sumber daya dengan mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan

sumber daya maka kebijakan perluasan kesempatan kerja dapat mencapai keberhasilan yang signifikan, mengurangi angka pengangguran, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Ketiga disposisi merujuk pada sikap dan komitmen para pelaksana kebijakan, terutama aparatur birokrasi, dalam menjalankan program perluasan kesempatan kerja. Keberhasilan kebijakan ini sangat bergantung pada disposisi positif dari para pelaksana, yang tercermin dalam kesadaran, motivasi, dan tindakan mereka dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut. Keempat struktur birokrasi dengan struktur birokrasi yang baik dan implementasi kebijakan yang efektif, diharapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja dapat mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

3. peran aktor dalam mendukung atau menghambat keberhasilan kebijakan perluasan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Peneliti melanjutkan wawancara dengan informan pegawai pengantar kerja sebagai informan 5 untuk menanyakan bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mendukung perluasan kesempatan kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil wawancaranya sebagai berikut:

"Kami berperan sebagai perancang dan pelaksana program-program strategis dalam bidang ketenagakerjaan. Misalnya, program pelatihan kerja melalui UPT BLK, program padat karya, serta kegiatan job fair dan pemagangan industri. Kami juga menjembatani kebutuhan dunia usaha dengan ketersediaan tenaga kerja lokal. Peran kami bukan hanya administratif, tapi juga sebagai fasilitator dan mediator antara pencari kerja dan pemberi kerja. Di sisi lain, kami juga memberikan bimbingan teknis kepada kabupaten/kota agar selaras dalam mengimplementasikan kebijakan pusat maupun provinsi. Kami terus mendorong digitalisasi layanan seperti SISNAKER agar proses pencocokan kerja lebih efisien". (17 Juli 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Sulawesi Selatan, diketahui bahwa Disnakertrans berperan sebagai aktor utama dalam pelaksanaan kebijakan perluasan kesempatan kerja. Peran ini mencakup penyusunan program pelatihan, fasilitasi pemagangan, penyelenggaraan job fair, serta kerja sama dengan perusahaan dan lembaga pelatihan. Disnakertrans juga bertindak sebagai penghubung antara dunia usaha dan para pencari kerja, termasuk mendorong penggunaan teknologi digital dalam pelayanan ketenagakerjaan.

PEMBAHASAN

Secara umum, keberhasilan kebijakan ini sangat dipengaruhi oleh kuat atau tidaknya kerjasama antar-aktor yang terlibat. Disnakertrans menyadari bahwa keberhasilan tidak hanya diukur dari jumlah pelatihan yang diselenggarakan, tetapi juga dari sejauh mana lulusan pelatihan dapat diserap oleh dunia kerja atau mampu menciptakan usaha mandiri. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan koordinasi lintas sektor dan sistem evaluasi terpadu agar kebijakan perluasan kesempatan kerja benar-benar memberi dampak nyata bagi masyarakat.

Implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan dinamika yang kompleks dan multifaset, yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor utama yang mendukung keberhasilan dari kebijakan ini, sebagaimana disampaikan oleh sejumlah informan, meliputi kesiapan anggaran yang memadai, komunikasi yang efektif, serta pengelolaan sumber daya manusia dan infrastruktur yang optimal. Anggaran menjadi salah satu aspek krusial yang sering diidentifikasi sebagai hambatan utama dalam pelaksanaan program.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan bahwa:

1. Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dalam hal implementasi kebijakan, menunjukkan cukup baik dan telah berjalan secara kontinu, walau masih menghadapi tantangan. Seperti tantangan internal yang meliputi kurangnya anggaran pelatihan, serta keterbatasan tenaga pelaksana yang kompeten dan tantangan eksternal juga mencakup rendahnya minat masyarakat terhadap program pelatihan, belum maksimalnya partisipasi sektor swasta dalam menyerap tenaga kerja,

- serta ketidaksesuaian antara keterampilan yang dilatih dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berubah.
2. Beberapa program yang jalan oleh Dinas Tenaga kerjadan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi kebijakan dalam perluasan kesempatan kerja antara lain:
 - a) Pelatihan
 - b) Pemagangan
 - c) Penyuluhan Kewirausahaan
 - d) Informasi Pasar kerja
 3. Teknologi yang belum dimanfaatkan secara optimal, padahal berpotensi besar untuk pelatihan dan akses informasi pasar kerja.
 4. Kerjasama dengan para mitrakerja seperti sosialisasi ke sekolah-sekolah dan perguruan tinggi untuk memberikan bimbingan tentang pekerjaan yang tersedia dan melakukan kegiatan *job fair* yaitu guna untuk mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja .Tetapi belum kuat dan berkelanjutan karena masih banyak yang bersifat formalitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan baik dari bimbingan dan pengajaran serta arahan dari pembimbing I Bapak Dr. H.Syahrir, S.E., M.M dan juga pembimbing II saya Bapak Drs. H. Andi Ahmad Haris Punagi , B.Sc.,M.BA., M.Pd oleh karenanya peneliti menyampaikan rasa terima kasih atas waktu, tenaga dan pikiran dalam mengarahkan dan membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini, tak lupa peneliti mengucapkan kepada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan data dan informasi dalam penelitian ini mulai dari awal sampai akhir dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatmariyanti, Y., & Fauzi, A. (2023). Kebijakan Publik Versi William Dunn: Analisis Dan Implementasi. *Journal of Humanities and Social Studies*, 1(1), 1-9.
- Heti Aisah, Qiqi Yulianti Zaqiah, & A. Supiana. (2021). Implementasi Kebijakan Asesmen Kemampuan Minimum (AKM): Analisis Implementasi Kebijakan AKM). *Jurnal Pendidikan Islam Al-Affan*, 1(2), 128-135. <https://doi.org/10.69775/jpia.v1i2.25>
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1), 25-36. <https://doi.org/10.47532/jic.v4i1.242>
- R, A. (2022). *Jurnal Ilmu Sosial Jurnal Ilmu Sosial*. 15(1), 35-52