



Model Sinergitas Kebijakan Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja untuk Menurunkan Pengangguran Sektor Migas Musi Banyuasin

Synergy Model of Empowerment and Labor Placement Policies to Reduce Unemployment in the Oil and Gas Sector Musi Banyuasin

Mursalin, Sriati & Raniasa Putra

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya, Indonesia

Abstrak

Pengangguran merupakan persoalan multidimensi yang masih menjadi tantangan serius di Kabupaten Musi Banyuasin (Muba), khususnya dalam sektor minyak dan gas (migas) yang padat modal namun rendah serapan tenaga kerja lokal. Meskipun pemerintah daerah telah menetapkan kebijakan pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja melalui Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2020, implementasi di lapangan masih menghadapi kendala berupa kesenjangan keterampilan, lemahnya koordinasi lintas sektor, dan terbatasnya akses masyarakat terhadap informasi ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan mengembangkan model sinergitas kebijakan yang dapat memperkuat kapasitas tenaga kerja lokal agar mampu bersaing di sektor migas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Informan penelitian mencakup pemerintah daerah, perusahaan migas, serta masyarakat lokal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program sinergitas telah berkontribusi terhadap penurunan angka pengangguran secara statistik, namun belum menyentuh aspek kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan. Kesimpulannya, reformulasi kebijakan diperlukan dengan memperkuat database ketenagakerjaan, meningkatkan relevansi pelatihan, serta memperluas kolaborasi lintas sektor agar manfaat sektor migas benar-benar dirasakan oleh masyarakat lokal.

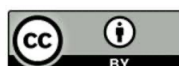
Kata kunci: Pengangguran; Tenaga Kerja Lokal; Sinergitas Kebijakan.

Abstract

Unemployment is a multidimensional problem that is still a serious challenge in Musi Banyuasin Regency (Muba), especially in the oil and gas (oil and gas) sector which is capital-intensive but has low absorption of local labor. Although local governments have established policies for empowerment and placement of workers through Regional Regulation Number 2 of 2020, implementation in the field still faces obstacles in the form of skills gaps, weak coordination across sectors, and limited public access to employment information. This research aims to develop a policy synergy model that can strengthen the capacity of the local workforce to be able to compete in the oil and gas sector. The research method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, participatory observation, and documentation studies. The research informants include local governments, oil and gas companies, and local communities. The results of the study show that the synergy program has contributed to a statistically reduced unemployment rate, but has not touched the welfare aspect of workers in a sustainable manner. In conclusion, policy reformulation is needed by strengthening the employment database, increasing the relevance of training, and expanding cross-sector collaboration so that the benefits of the oil and gas sector are truly felt by local communities.

Keywords: Unemployment; Local Workforce; Policy Synergy.

How to Cite: Mursalin, Alfitri, & Putra, R. (2025). Model Sinergitas Kebijakan Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja untuk Menurunkan Pengangguran Sektor Migas Musi Banyuasin. Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik, 7(2) 2025: 86-96



PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan klasik yang dihadapi hampir semua negara, baik maju maupun berkembang. Sebagai fenomena sosial-ekonomi, pengangguran bukan hanya mengindikasikan lemahnya penyerapan tenaga kerja, tetapi juga berimplikasi luas terhadap stabilitas sosial, ketimpangan ekonomi, dan kepercayaan publik terhadap pemerintah (Alamanda & RFS, 2022a; Sembiring & Agustin, 2023). Laporan International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa angka pengangguran global masih bertahan pada kisaran 5,8% hingga tahun 2023, dengan proyeksi jumlah penganggur mencapai lebih dari 211 juta jiwa. Indonesia sebagai negara dengan populasi besar menghadapi tantangan signifikan dalam menyediakan lapangan kerja yang sepadan dengan jumlah angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahunnya (Fajri & Rizki, 2019; Nurhalifah et al., 2021; Report, 2025).

Sektor strategis seperti minyak dan gas memiliki peran vital dalam menyerap tenaga kerja sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi. Selain berkontribusi terhadap devisa negara, sektor ini menciptakan multiplier effect yang luas bagi masyarakat. Kabupaten Musi Banyuasin (Muba) di Sumatera Selatan, sebagai salah satu daerah penghasil minyak dan gas terbesar di Indonesia, menempati posisi sentral dalam peta energi nasional. Meskipun demikian, paradoks masih terjadi: keberlimpahan sumber daya alam belum sepenuhnya memberikan manfaat langsung bagi tenaga kerja lokal (Nugraha, 2021; Sunarto et al., 2024). Hal ini terlihat dari masih rendahnya partisipasi pekerja lokal di sektor migas akibat keterbatasan keterampilan, akses informasi, dan minimnya mekanisme penempatan kerja yang transparan.

Dari perspektif pembangunan daerah, pengangguran bukan hanya persoalan statistik, melainkan isu multidimensi yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Pengangguran menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan ketergantungan pada bantuan sosial, hingga rentan memicu kriminalitas serta ketidakstabilan sosial (Harahap et al., 2023; Mariono et al., 2017; Suasih et al., 2022). Oleh karena itu, strategi penanggulangan pengangguran harus dirumuskan secara komprehensif dengan menekankan kolaborasi multi-pihak: pemerintah, perusahaan, lembaga pendidikan, dan masyarakat. Musi Banyuasin, dengan visi “Muba Maju, Mandiri, dan Sejahtera 2025”, menempatkan sektor ketenagakerjaan sebagai prioritas pembangunan berkelanjutan yang memerlukan intervensi kebijakan inovatif dan sinergis (Alamanda & RFS, 2022b; PRIMA, 2016).

Meskipun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Musi Banyuasin turun menjadi 2,13% pada 2024, permasalahan struktural masih belum teratasi sepenuhnya. Partisipasi angkatan kerja menurun dari 72,63% pada 2023 menjadi 69,85% pada 2024, sementara mayoritas penganggur berasal dari lulusan SMA (27,9%) dan SMK (25,1%). Ironisnya, pada sektor migas, hanya sekitar 29,2% tenaga kerja berasal dari masyarakat lokal. Sebagian besar tenaga kerja lokal hanya terserap di level non-skill, sementara posisi strategis didominasi pekerja luar daerah yang memiliki keterampilan teknis dan sertifikasi lebih memadai (Imanto et al., 2020; PRATAMA, 2022).

Faktor utama yang memicu kondisi tersebut adalah kesenjangan keterampilan. Program pelatihan yang diselenggarakan pemerintah daerah masih terbatas dan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan industri migas (Nasution et al., 2022). Misalnya, dari 871 peserta pelatihan sepanjang 2021–2024, hanya 23 orang yang mengikuti pelatihan K3 Migas, padahal sertifikasi di bidang ini sangat penting untuk memenuhi standar keselamatan industri. Minimnya koordinasi kurikulum pelatihan dengan kebutuhan riil pasar tenaga kerja mengakibatkan lulusan pelatihan sulit bersaing (Alifia & Jubaedah, 2023; Susilo, 2018).

Dari sisi kebijakan, Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja. Regulasi ini

menekankan pentingnya pelatihan berbasis kompetensi serta penempatan tenaga kerja lokal pada sektor strategis. Namun, implementasi kebijakan ini masih menghadapi tantangan pada dimensi prosedural, seperti lemahnya monitoring, kurangnya integrasi lintas sektor, dan keterbatasan pendanaan. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara tujuan substantif kebijakan dengan realitas implementasi di lapangan.

Dengan demikian, terdapat kebutuhan mendesak untuk membangun model sinergitas kebijakan yang mampu menjembatani kesenjangan antara pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan penempatan di sektor migas. Model ini tidak hanya berfokus pada aspek pelatihan teknis, tetapi juga harus mengintegrasikan evaluasi kebijakan yang berkelanjutan serta kolaborasi adaptif lintas sektor agar manfaat ekonomi migas benar-benar dirasakan masyarakat lokal.

Sejumlah penelitian relevan telah mengkaji sinergitas kebijakan dan pemberdayaan tenaga kerja. Pertama, penelitian oleh Carmen et al. (2023), menekankan pentingnya interkoneksi kebijakan lintas sektor untuk menghadapi tantangan sosial kompleks. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan sangat dipengaruhi oleh kapasitas integratif dan arsitektur kebijakan yang adaptif. Temuan ini relevan untuk konteks Musi Banyuasin, di mana kebijakan ketenagakerjaan harus dirancang secara sinergis dengan melibatkan berbagai aktor.

Kedua, studi Jang & Kim (2004), mengungkapkan bahwa pengalaman magang, pelatihan berbasis kompetensi, dan sertifikasi memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kemampuan lulusan untuk memperoleh pekerjaan berkelanjutan. Hal ini menegaskan urgensi desain pelatihan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan industri migas di Musi Banyuasin.

Ketiga, penelitian Li & Ye (2021), menyoroti bagaimana sinergi kebijakan mampu menghasilkan tata kelola yang lebih efektif di sektor strategis. Artikel ini menekankan pentingnya mekanisme sinergitas dalam memperkuat hubungan antara pemerintah, swasta, dan lembaga pendidikan. Temuan tersebut memperkuat argumen bahwa keberhasilan pemberdayaan tenaga kerja lokal di sektor migas sangat bergantung pada kemitraan lintas sektor yang adaptif.

Ketiga penelitian ini menjadi fondasi teoretis untuk merumuskan model sinergitas berbasis kebijakan ketenagakerjaan di Musi Banyuasin. Namun, penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada konteks global atau nasional, belum menyoroti permasalahan spesifik daerah penghasil migas dengan kondisi sosial-ekonomi unik seperti Muba.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan mengembangkan model sinergitas kebijakan pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja sebagai strategi penurunan pengangguran di Kabupaten Musi Banyuasin. Model yang dirumuskan diharapkan dapat mengintegrasikan pelatihan berbasis kompetensi, evaluasi kebijakan berkelanjutan, dan kolaborasi lintas sektor untuk memastikan tenaga kerja lokal memiliki daya saing tinggi di sektor migas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam dinamika kebijakan pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja di Kabupaten Musi Banyuasin. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengungkap fenomena sosial yang kompleks, khususnya terkait interaksi antaraktor kebijakan, implementasi regulasi, serta pengalaman tenaga kerja lokal dalam sektor migas. Melalui metode kualitatif, peneliti dapat menggali makna, persepsi, dan konstruksi sosial yang berkembang di antara para pemangku kepentingan, sehingga hasil penelitian lebih kontekstual dan relevan dengan kondisi lapangan.

Lokasi penelitian ditetapkan di Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, yang merupakan salah satu daerah penghasil minyak dan gas terbesar di Indonesia. Subjek penelitian meliputi tiga kelompok utama: (1) pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai aktor kunci dalam perumusan kebijakan; (2) perusahaan migas yang beroperasi di wilayah tersebut sebagai pihak penyerap tenaga kerja; dan (3) masyarakat lokal, termasuk tenaga kerja yang sudah maupun belum terserap di sektor migas. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung dan kapasitas informan dalam memberikan data yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama. Pertama, wawancara mendalam (in-depth interview) digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, dan evaluasi para aktor terkait pelaksanaan kebijakan. Kedua, observasi partisipatif diterapkan dengan mengamati secara langsung aktivitas pelatihan kerja, proses rekrutmen, dan interaksi antara pemerintah, perusahaan, serta masyarakat. Ketiga, dokumentasi dilakukan dengan menelaah regulasi, laporan resmi, data statistik ketenagakerjaan, serta dokumen perusahaan terkait program tanggung jawab sosial dan perekrutan tenaga kerja. Triangulasi data digunakan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian, dengan cara membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Musi Banyuasin

Implementasi kebijakan pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja di Kabupaten Musi Banyuasin merupakan wujud respons pemerintah daerah terhadap tingginya angka pengangguran, terutama di sektor migas yang menjadi kekuatan ekonomi utama daerah. Sektor migas memiliki karakteristik padat modal dan teknologi tinggi, yang secara alami menciptakan tantangan tersendiri dalam menyerap tenaga kerja lokal. Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin, melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans), memformulasikan berbagai kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal, baik dari sisi kompetensi teknis, keterampilan kerja, maupun pemahaman terhadap kebutuhan industri.

Salah satu bentuk konkret implementasi kebijakan adalah penyelenggaraan program pelatihan kerja berbasis kompetensi melalui Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK). Program-program pelatihan ini dirancang untuk menjawab kebutuhan spesifik sektor migas, seperti operator alat berat, teknisi mekanik, pengelasan, dan keterampilan keselamatan kerja (safety). Penelusuran data menunjukkan bahwa BLK Musi Banyuasin telah bekerja sama dengan perusahaan migas dalam menyusun kurikulum pelatihan, sehingga keterampilan yang diajarkan relevan dengan kebutuhan pasar kerja aktual. Kebijakan ini tidak hanya menciptakan konektivitas antara dunia pendidikan dan industri, tetapi juga meminimalkan mismatch antara kompetensi lulusan pelatihan dan permintaan kerja dari sektor migas.

Namun demikian, tantangan implementasi juga muncul dalam bentuk keterbatasan anggaran, infrastruktur pelatihan, serta ketersediaan instruktur yang kompeten. Meskipun pelatihan bersertifikat nasional telah disediakan, sebagian besar peserta belum mampu bersaing dengan tenaga kerja dari luar daerah yang telah memiliki pengalaman kerja di industri migas. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberdayaan belum sepenuhnya mampu menjawab persoalan struktural pengangguran lokal. Pemerintah daerah masih menghadapi kesenjangan antara visi kebijakan dengan kenyataan di lapangan. Terlebih lagi, beberapa informan menyatakan bahwa proses seleksi kerja oleh perusahaan migas cenderung tertutup dan lebih mengutamakan relasi serta tenaga kerja berpengalaman.

Penempatan tenaga kerja menjadi titik krusial dalam proses pemberdayaan. Dalam konteks ini, implementasi kebijakan penempatan melibatkan koordinasi antara Disnakertrans dan perusahaan migas, melalui forum-forum tripartit yang difasilitasi pemerintah. Forum ini bertujuan menyepakati kuota tenaga kerja lokal, prosedur rekrutmen yang transparan, serta penyusunan rencana kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan panjang. Dokumen MoU antara Pemkab Musi Banyuasin dan perusahaan migas menunjukkan adanya komitmen formil untuk menyerap tenaga kerja lokal minimal 30%, meskipun dalam pelaksanaan di lapangan, angka ini kerap tidak tercapai.

Kelembagaan pemerintah daerah berperan besar dalam memastikan keberlanjutan program penempatan. Disnakertrans telah membentuk Tim Pemantau Ketenagakerjaan Daerah (TPKD) yang bertugas mengawasi pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja lokal. Selain itu, tersedia portal daring (website ketenagakerjaan daerah) yang menginformasikan lowongan kerja dan proses seleksi. Meski demikian, sistem ini masih kurang optimal akibat keterbatasan akses internet di daerah pedesaan, serta rendahnya literasi digital masyarakat pencari kerja. Beberapa informan mengemukakan bahwa sosialisasi informasi kerja lebih banyak tersebar dari mulut ke mulut atau melalui tokoh masyarakat lokal daripada kanal resmi pemerintah.

Dari sisi kelembagaan, terdapat inisiatif dari Pemkab Musi Banyuasin untuk membentuk forum CSR sebagai media koordinasi antara perusahaan migas dan pemerintah dalam penyelenggaraan program pemberdayaan tenaga kerja. Forum ini menjadi ruang negosiasi tentang penyaluran dana tanggung jawab sosial perusahaan untuk mendukung pelatihan kerja, pemagangan, dan penyaluran tenaga kerja lokal. Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa perusahaan telah aktif mendanai pelatihan bersertifikasi dan membuka jalur magang sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan. Akan tetapi, partisipasi ini masih bersifat sporadis dan belum menyeluruh. Masih banyak perusahaan yang belum menjadikan pemberdayaan tenaga kerja lokal sebagai prioritas dalam program CSR-nya.

Implementasi kebijakan juga diwarnai oleh dinamika antara peraturan pusat dan daerah. Sebagai contoh, perusahaan migas tunduk pada regulasi nasional yang mengatur sistem rekrutmen berdasarkan kompetensi dan kebutuhan bisnis. Hal ini sering kali membuat intervensi pemerintah daerah dalam proses penempatan tenaga kerja menjadi terbatas. Beberapa perusahaan lebih memilih mendatangkan tenaga kerja dari luar daerah yang sudah berpengalaman, daripada merekrut tenaga lokal yang masih harus dilatih. Ini menunjukkan adanya ketegangan antara kepentingan otonomi daerah dalam pengurangan pengangguran dan orientasi pasar bebas yang dianut oleh industri migas. Dalam situasi ini, pemerintah daerah berupaya memperkuat posisi tawar melalui penyusunan Peraturan Daerah (Perda) tentang Ketenagakerjaan Lokal.

Secara keseluruhan, implementasi kebijakan pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja di Kabupaten Musi Banyuasin merupakan upaya strategis yang menjanjikan, tetapi masih memerlukan penguatan dari berbagai aspek: regulasi, anggaran, kapasitas kelembagaan, serta sinergi multipihak. Pengalaman lapangan menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh desain kebijakan, tetapi juga oleh efektivitas koordinasi antaraktor dan kepekaan terhadap konteks lokal. Implementasi kebijakan yang berhasil harus bersifat adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada hasil yang terukur. Hal ini penting agar kebijakan tidak hanya menjadi formalitas administratif, tetapi benar-benar berdampak pada penurunan angka pengangguran di sektor migas secara berkelanjutan.

Dari segi evaluasi, model sinergitas implementasi kebijakan ini dapat dikaji menggunakan pendekatan Collaborative Governance yang menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil dalam mencapai tujuan publik. Dalam konteks

Musi Banyuasin, praktik kolaboratif telah mulai berkembang, meskipun belum sepenuhnya institusional. Ke depan, perlu dibangun kerangka kerja kolaboratif yang lebih sistematis dan mengikat semua pihak dalam komitmen jangka panjang, termasuk integrasi data ketenagakerjaan, sistem monitoring bersama, dan mekanisme akuntabilitas publik. Jika ini tercapai, maka implementasi kebijakan pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja tidak hanya menjadi solusi teknokratis, melainkan juga sebagai instrumen transformasi sosial dan ekonomi daerah penghasil migas.

Sinergi Antaraktor dalam Penurunan Pengangguran Sektor Migas

Keberhasilan implementasi kebijakan pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja di sektor migas tidak dapat dipisahkan dari sinergi antara berbagai aktor yang terlibat. Dalam konteks Kabupaten Musi Banyuasin, aktor-aktor kunci yang memainkan peran penting dalam pengurangan pengangguran meliputi pemerintah daerah, perusahaan migas, lembaga pelatihan kerja, serta organisasi masyarakat. Kerja sama di antara mereka membentuk ekosistem kolaboratif yang menjadi landasan bagi realisasi program ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan.

Pemerintah daerah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans), memegang peran sebagai fasilitator utama kebijakan. Pemerintah bertugas menyusun regulasi, merancang program pelatihan, serta membangun sistem informasi ketenagakerjaan yang dapat diakses oleh pencari kerja. Dalam praktiknya, pemerintah daerah juga berupaya menjembatani kepentingan perusahaan migas dengan kebutuhan masyarakat lokal. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemerintah aktif melakukan lobi kepada pihak perusahaan untuk menyerap tenaga kerja lokal serta menyediakan skema pelatihan dan magang sebelum masa kerja dimulai.

Dari sisi perusahaan, peran utama terletak pada penyediaan lapangan kerja serta kontribusi dalam bentuk program Corporate Social Responsibility (CSR) yang diarahkan untuk pemberdayaan sumber daya manusia lokal. Dalam beberapa kasus, perusahaan migas besar di Musi Banyuasin telah menjalin kemitraan strategis dengan BLK dan lembaga pendidikan vokasi, sehingga pelatihan yang diberikan sesuai dengan standar industri. Salah satu perusahaan bahkan membentuk tim khusus ketenagakerjaan yang bekerja sama dengan dinas terkait untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja dan mendesain pelatihan berbasis demand.

Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa sinergi antaraktor ini masih bersifat asimetris. Meskipun terdapat forum komunikasi antara pemerintah dan perusahaan, banyak keputusan strategis terkait rekrutmen dan alokasi tenaga kerja masih didominasi oleh pihak perusahaan. Keterlibatan masyarakat sipil, termasuk organisasi pemuda, LSM, dan tokoh adat, juga belum maksimal. Padahal, keberadaan mereka sangat penting sebagai jembatan komunikasi antara masyarakat dan institusi formal. Rendahnya partisipasi publik ini dapat menurunkan efektivitas kebijakan, karena masukan dari masyarakat lokal yang terdampak langsung oleh program sering kali tidak tertampung dalam perencanaan kebijakan.

Kelemahan koordinasi juga terlihat dalam aspek berbagi data ketenagakerjaan. Tidak semua perusahaan membuka akses terhadap data kebutuhan tenaga kerja mereka kepada pemerintah daerah. Hal ini menyulitkan pemerintah dalam menyusun proyeksi tenaga kerja dan memformulasikan program pelatihan yang tepat sasaran. Dalam wawancara dengan pejabat Disnakertrans, disebutkan bahwa beberapa perusahaan enggan menyerahkan data internalnya karena alasan kerahasiaan bisnis. Padahal, keterbukaan data sangat penting dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang terintegrasi dan adaptif terhadap dinamika pasar.

Lebih lanjut, sinergi antaraktor juga menyentuh aspek regulasi dan kebijakan. Dalam konteks otonomi daerah, Pemkab Musi Banyuasin memiliki ruang untuk mengatur kebijakan ketenagakerjaan lokal melalui Peraturan Daerah (Perda). Namun, karena sektor migas berada dalam kewenangan pusat, maka kebijakan lokal kerap terbentur dengan regulasi nasional. Dalam kasus tertentu, perusahaan migas lebih memilih tunduk pada ketentuan pusat daripada mematuhi kesepakatan lokal yang difasilitasi oleh pemerintah daerah. Ketimpangan kewenangan ini menciptakan dilema koordinasi antarlevel pemerintahan yang pada akhirnya menghambat efektivitas kebijakan sinergis.

Meskipun demikian, terdapat inisiatif-inisiatif kolaboratif yang patut dicatat sebagai praktik baik. Salah satunya adalah pembentukan forum multi-stakeholder yang melibatkan Disnakertrans, perwakilan perusahaan, tokoh masyarakat, dan media. Forum ini berfungsi sebagai ruang dialog untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan secara partisipatif. Beberapa isu yang berhasil dibahas dalam forum ini antara lain alokasi kuota tenaga kerja lokal, sistem pengaduan tenaga kerja, dan pengawasan pelaksanaan rekrutmen. Selain itu, forum ini juga memberikan ruang bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi dan kritik terhadap proses rekrutmen yang dianggap tidak transparan.

Dari perspektif teori *Collaborative Governance* (Ansell & Gash, 2007), sinergi antaraktor dalam konteks ini dapat dikaji melalui empat komponen utama: (1) starting condition, (2) institutional design, (3) facilitative leadership, dan (4) collaborative process. Dalam konteks Musi Banyuasin, starting condition atau kondisi awal ditandai oleh ketimpangan relasi antara perusahaan dan masyarakat lokal, terutama dalam distribusi kesempatan kerja. Institutional design mencerminkan bagaimana forum kerja sama dibentuk dan dijalankan, termasuk aturan main yang disepakati bersama. Facilitative leadership sangat penting, di mana peran pemerintah sebagai fasilitator mampu menengahi perbedaan kepentingan dan menciptakan kesepakatan bersama. Terakhir, collaborative process merupakan tahap dialog, trust-building, dan pembagian tanggung jawab yang merata antaraktor.

Sayangnya, dari observasi dan data lapangan, tahapan collaborative process belum berjalan optimal. Banyak program masih bersifat top-down dan belum melibatkan pencari kerja dalam perencanaan maupun evaluasi program pelatihan. Keterlibatan masyarakat sebagai co-creator kebijakan masih rendah. Hal ini menandakan bahwa sinergi antaraktor masih berada pada tahap koordinatif, belum mencapai tingkat kolaboratif yang ideal. Transformasi menuju kemitraan sejati membutuhkan kepercayaan timbal balik, mekanisme akuntabilitas, dan insentif yang seimbang bagi semua pihak yang terlibat.

Dalam kerangka pembangunan daerah, sinergi antaraktor tidak hanya berdampak pada aspek ketenagakerjaan, tetapi juga meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan daerah. Dengan menciptakan ruang partisipasi yang terbuka, masyarakat akan merasa memiliki peran dalam pembangunan, sementara perusahaan akan memperoleh legitimasi sosial dalam menjalankan aktivitas usahanya. Pemerintah pun dapat meningkatkan efektivitas kebijakan publiknya karena didukung oleh data dan masukan dari aktor-aktor terkait.

Evaluasi Dampak Program Terhadap Penurunan Pengangguran dan Kesejahteraan Pekerja Lokal

Evaluasi dampak merupakan tahapan krusial dalam menilai efektivitas suatu kebijakan atau program. Dalam konteks penelitian ini, evaluasi diarahkan untuk mengukur sejauh mana program sinergitas pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja sektor migas di Kabupaten Musi Banyuasin mampu menurunkan tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan

pekerja lokal. Evaluasi dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan triangulasi data dari wawancara mendalam, studi dokumen, dan observasi partisipatif.

Dari sisi kuantitatif, data menunjukkan adanya penurunan tingkat pengangguran terbuka (TPT) dalam lima tahun terakhir. Menurut data BPS Musi Banyuasin, TPT turun dari 5,8% pada tahun 2018 menjadi 3,9% pada tahun 2023. Meskipun penurunan ini tidak sepenuhnya dapat diklaim sebagai hasil langsung dari program pemberdayaan sektor migas, namun kontribusi sektor ini sangat signifikan. Hal ini terlihat dari proporsi tenaga kerja sektor migas yang meningkat, terutama dalam kategori pekerja terampil dan semi-terampil. Peningkatan ini sejalan dengan laporan perusahaan bahwa sekitar 60% rekrutmen pekerja baru berasal dari warga lokal yang telah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi.

Namun demikian, dari hasil wawancara dengan beberapa alumni pelatihan dan pekerja lokal yang telah direkrut, ditemukan adanya disparitas antara ekspektasi dan kenyataan kerja. Beberapa pekerja mengeluhkan sistem kontrak yang pendek, tidak adanya jaminan keberlanjutan kerja, serta standar upah yang tidak merata antar perusahaan. Meskipun secara statistik mereka telah “keluar” dari status pengangguran, namun secara kualitas kesejahteraan mereka belum mengalami peningkatan yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa indikator keberhasilan program tidak cukup hanya dilihat dari angka penurunan TPT, tetapi juga harus mempertimbangkan dimensi kesejahteraan yang lebih komprehensif.

Dalam aspek kesejahteraan, digunakan indikator multidimensi yang mencakup pendapatan, akses jaminan sosial, keamanan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Berdasarkan temuan lapangan, sebagian besar pekerja lokal yang bekerja di sektor migas belum menerima perlindungan sosial yang memadai, seperti BPJS Ketenagakerjaan atau asuransi tambahan. Beberapa pekerja juga mengungkapkan bahwa mereka tidak memiliki kontrak kerja tertulis, sehingga sulit memperjuangkan hak-hak normatif ketika terjadi pelanggaran. Situasi ini diperburuk dengan minimnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja terhadap implementasi standar ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan migas.

Selain itu, tidak semua alumni pelatihan berhasil mendapatkan pekerjaan sesuai bidang pelatihannya. Beberapa peserta pelatihan teknik welding dan safety officer mengaku akhirnya bekerja sebagai tenaga kasar atau helper karena tidak lolos seleksi administrasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Ketidaksesuaian ini mencerminkan kurangnya pemetaan kebutuhan tenaga kerja yang akurat saat penyusunan kurikulum pelatihan. Dalam hal ini, sinergi antara BLK, perusahaan, dan dinas terkait belum sepenuhnya optimal, terutama dalam aspek perencanaan berbasis data.

Dampak lain yang perlu dievaluasi adalah potensi marginalisasi tenaga kerja non-migas. Fokus kebijakan daerah yang terlalu berat ke sektor migas berisiko mengabaikan sektor-sektor produktif lain, seperti pertanian dan UMKM. Beberapa narasumber dari komunitas lokal menyatakan bahwa anggaran pelatihan dan program ketenagakerjaan hampir seluruhnya dialokasikan untuk sektor migas, sementara sektor lain hanya mendapat perhatian minimal. Hal ini menciptakan ketimpangan struktural dan memperkuat ketergantungan ekonomi daerah pada sektor ekstraktif, yang secara jangka panjang tidak berkelanjutan.

Dalam kerangka evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product), evaluasi dampak berada dalam kategori Product Evaluation. Dari sisi produk atau hasil, program ini memang menunjukkan beberapa capaian penting, seperti penurunan pengangguran dan peningkatan jumlah tenaga kerja bersertifikasi. Namun bila ditinjau secara mendalam, masih terdapat berbagai kekurangan dalam aspek outcome dan impact jangka panjang. Misalnya, belum adanya sistem pelacakan pasca pelatihan (tracer study) yang valid membuat sulit menilai keberlanjutan

hasil pelatihan. Selain itu, belum ada mekanisme evaluasi berkala dari pemerintah daerah terhadap mitra pelaksana program, baik perusahaan maupun lembaga pelatihan.

Beberapa rekomendasi dapat diajukan berdasarkan hasil evaluasi ini. Pertama, pemerintah daerah perlu mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi terintegrasi dengan indikator yang lebih berorientasi pada kesejahteraan pekerja, bukan sekadar penurunan angka pengangguran. Kedua, perusahaan migas harus diwajibkan untuk menyusun rencana rekrutmen berbasis tenaga kerja lokal yang disesuaikan dengan hasil pelatihan, serta menyediakan perlindungan sosial dasar bagi seluruh pekerja. Ketiga, perluasan sektor pelatihan di luar migas juga menjadi penting untuk menciptakan keberagaman ekonomi dan menurunkan risiko ketergantungan terhadap satu sektor.

Selain itu, penting pula membangun ekosistem keterlibatan masyarakat dalam evaluasi program. Pemerintah dapat membentuk dewan pengawas independen yang melibatkan akademisi, LSM, dan tokoh masyarakat guna mengawasi pelaksanaan program pelatihan dan rekrutmen. Dengan melibatkan masyarakat dalam proses evaluasi, maka akan tercipta akuntabilitas sosial yang dapat mendorong perbaikan berkelanjutan. Mekanisme ini juga penting untuk mencegah praktik diskriminasi dan nepotisme dalam proses rekrutmen tenaga kerja, yang sering kali menjadi keluhan utama di lapangan.

Evaluasi juga menunjukkan bahwa keberlanjutan program masih menjadi tantangan besar. Sebagian besar program pelatihan bersifat proyek jangka pendek dan bergantung pada anggaran tahun berjalan. Tidak banyak program yang dilanjutkan atau diperbarui berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya. Padahal, sektor migas memiliki dinamika yang sangat cepat dan membutuhkan tenaga kerja yang adaptif dan kompeten secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pendekatan *lifelong learning* dan skema pelatihan berjenjang menjadi sangat penting untuk diintegrasikan dalam kebijakan ketenagakerjaan daerah.

Secara keseluruhan, meskipun program sinergitas berbasis pemberdayaan tenaga kerja sektor migas telah memberikan dampak positif dalam penurunan pengangguran di Kabupaten Musi Banyuasin, dampak tersebut masih bersifat semu dan belum menyentuh akar persoalan ketenagakerjaan lokal secara menyeluruh. Masih banyak ruang perbaikan dalam aspek desain program, pelaksanaan teknis, serta mekanisme evaluasi dan akuntabilitas. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang lebih holistik dan berkelanjutan agar program-program tersebut benar-benar dapat menjadi solusi jangka panjang dalam mengatasi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan pekerja lokal di era ekonomi ekstraktif yang terus berkembang.

SIMPULAN

Implementasi program sinergitas pemberdayaan tenaga kerja sektor migas di Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan keberhasilan dalam aspek formal administratif dan peningkatan kapasitas pelatihan, namun belum sepenuhnya berjalan optimal karena masih ditemui ketidaksesuaian antara kebutuhan industri dan kompetensi lulusan pelatihan. Meskipun program telah menjalin kemitraan lintas sektor dan melibatkan berbagai lembaga pelatihan, lemahnya koordinasi teknis, kurangnya evaluasi berbasis data, serta minimnya partisipasi masyarakat menjadi tantangan utama yang perlu diperbaiki agar sinergitas benar-benar menghasilkan daya serap tenaga kerja yang signifikan dan berkelanjutan.

Strategi penempatan tenaga kerja lokal dalam sektor migas menunjukkan adanya inisiatif afirmatif melalui kebijakan rekrutmen lokal, pelibatan pemda, serta penyesuaian kurikulum pelatihan. Namun demikian, pelaksanaan strategi ini masih menghadapi hambatan dalam bentuk standar rekrutmen perusahaan yang tinggi, terbatasnya informasi peluang kerja, serta belum meratanya distribusi penempatan tenaga kerja di seluruh wilayah kabupaten. Oleh karena itu,

perlu penguatan database ketenagakerjaan, pengawasan rekrutmen yang lebih transparan, serta sinergi antara lembaga pelatihan, pemda, dan sektor industri agar strategi ini tidak hanya menjadi simbolik, tetapi efektif dalam mengurangi pengangguran lokal.

Program pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja sektor migas di Musi Banyuasin memang memberikan kontribusi terhadap penurunan tingkat pengangguran secara statistik, namun dampaknya terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja lokal masih terbatas dan belum menyentuh aspek fundamental seperti jaminan sosial, keamanan kerja, dan keberlanjutan pendapatan. Ketimpangan akses terhadap pelatihan yang relevan, lemahnya pengawasan terhadap standar kerja, dan absennya sistem evaluasi berbasis outcome menunjukkan perlunya reformulasi pendekatan program agar tidak hanya bersifat angka, tetapi berdampak nyata terhadap kehidupan tenaga kerja secara menyeluruh dan jangka panjang.

REFERENSI

- Alamanda, D. R., & RFS, H. T. (2022a). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Agam. *Education: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3), 31–47. <https://doi.org/10.51903/education.v2i3.224>
- Alamanda, D. R., & RFS, H. T. (2022b). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Agam. *Education: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3), 31–47. <https://doi.org/10.51903/education.v2i3.224>
- Alifia, P., & Jubaedah, E. (2023). Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Cepu. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 7(1), 427–434.
- Carmen, E., Fazey, I., Bergseng, A. M., & Om, E. S. (2023). Building policy synergies: A case of community resilience, climate change and community empowerment policies in Scotland. *Environmental Science & Policy*, 150, 103579.
- Fajri, R. E., & Rizki, C. Z. (2019). Pengaruh pertumbuhan ekonomi, kepadatan penduduk dan pengangguran terhadap kriminalitas perkotaan Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Pembangunan*, 4(3), 255–263.
- Harahap, D. A., Suasti, Y., & Iskarni, P. (2023). Pengaruh Pertumbuhan Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran dan Pendidikan Di Kota Medan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1349–1358. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11380>
- Imanto, R., Panorama, M., & Sumantri, R. (2020). Pengaruh Pengangguran dan Kemiskinan terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Sumatera Selatan. *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(2), 118–139.
- Jang, S., & Kim, N. (2004). Transition from high school to higher education and work in Korea, from the competency-based education perspective. *International Journal of Educational Development*, 24(6), 691–703.
- Li, J., & Ye, S. (2021). Regional policy synergy and haze governance—empirical evidence from 281 prefecture-level cities in China. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(9), 10763–10779.
- Mariono, B. P., Mantiri, M., & Singkoh, F. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 2(2), 1–11.
- Nasution, J., Rahmiati, Suharyanto, A., & Susilo, F. (2022). Sosialisasi dan Pelatihan Pembuatan Virgin Coconut Oil (VCO) dan Fermentasi Produk Makanan Tradisional Pliiek-U Sebagai Upaya Peningkatan Ekonomi Masyarakat di Desa Kelambir Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. *MARTABE (Jurnal Pengabdian Masyarakat)*, 5(3), 1180–1186.
- Nugraha, M. R. (2021). *Tinjauan Hukum Pidana Islam Dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 Tentang Minyak Dan Gas Bumi Terhadap Pelaku Penambangan Minyak Bumi Ilegal (Studi Kasus Di Desa Mekarsari Kecamatan Keluang Kabupaten Musi Banyuasin)*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA.
- Nurhalifah, T., Jumiati, I. E., & Rina, Y. (2021). Collaborative Governance Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Kota Cilegon. *Repository Universitas Sulatan Ageng Tirtayasa*, 10–27.
- PRATAMA, A. B. I. (2022). *Analisis Pdrb, Tingkat Pengangguran Terbuka, Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Selatan Tahun 20152020*.
- PRIMA, A. (2016). KEBIJAKAN HUKUM PIDANA TERHADAP TINDAK PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam). *Jurnal Mercatoria*, 9(2). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Mursalin, Sriati, & Raniasa Putra, Model Sinergitas Kebijakan Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja untuk Menurunkan Pengangguran Sektor Migas Musi Banyuasin

- Report, I. I. (2025). Pengangguran & Tenaga Kerja di Indonesia. *Indonesia Investments*. <https://www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomi-makro/pengangguran/item255>
- Sembiring, R. A., & Agustin, M. (2023). Pemberdayaan Purna Pekerja Migran Indonesia secara Partisipatif untuk Mengurangi Pengangguran di Desa Karangpatihan Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 5(1), 26–40. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v5i1.1478>
- Suasih, N. N. R., Sri Budi, M. K., Saskara, I. A. N., & Setyari, N. pUtu; (2022). Percepatan Penanggulangan Pengangguran Di Desa Melalui Optimalisasi Akses Program Ketenagakerjaan. *Jurnal Abdi Insani*, 9(September), 886–895.
- Sunarto, S., Taqwa, R., & Suleman, Z. (2024). Konflik Dalam Praktek Pengeboran Minyak Ilegal (Illegal Drilling) Di Desa Keban 1 Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Education and Development*, 12(1), 115–124.
- Susilo, J. (2018). Inisiatif Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi (PPSDM MIGAS). *Swara Patra: Majalah Ilmiah PPSDM Migas*, 8(1), 16–37.