

Peningkatan Efisiensi Kelembagaan Depnakertrans Ditinjau Dari Aspek Sumber Daya Manusia

Oleh : Kadino BS

I. PENDAHULUAN

Sejak awal pelaksanaan pembangunan, pemerintah telah mempunyai misi berdimensi luas yang sifatnya nasional, sedangkan pada umumnya tugas sektor pemerintah bertitik berat pada aspek pelayanan, sehingga dalam pelaksanaan tugas aparatur pemerintah berfungsi selaku abdi negara dan abdi masyarakat¹.

Aparatur pemerintah sebagai bagian dari pada sumber daya manusia diuntut harus memiliki ciri-ciri profesionalisme dan manajemen pembangunan yang diarahkan pada :

1. loyalitas, berdedikasi dan motivasi kerja yang tinggi dalam mengemban tugas;
2. profesionalisme;
3. sikap mental dan etos kerja yang jujur dan disiplin tinggi.

Kondisi yang demikian menuntut kesiapan organisasi dan manajemen pemerintahan baik di pusat maupun di tingkat paling rendah sekalipun di daerah.

Untuk memenuhi tuntutan kesiapan organisasi dan manajemen pemerintahan tersebut diperlukan pengembangan sumber daya manusia khususnya aparatur pemerintah sebagai pelaku pembangunan di sektor pemerintahan, peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dan kelembagaan yang dilaksanakan secara simultan.

Sejak awal Orde Baru, yaitu sekitar Tahun 1966 dengan Keputusan Presidium Kabinet Ampera Nomor 75 Tahun 1966 untuk pertama kalinya di Indonesia dilakukan usaha mendasar mengenai penyempurnaan Administrasi Pemerintahan.

¹ Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Korpri

Dengan Keputusan Presidium tersebut telah ditetapkan keseragaman pola standar organisasi departemen dan lembaga non departemen dengan uraian tugas dan fungsi unit organisasi, selanjutnya diadakan perubahan-perubahan kecil melalui Keppres No. 15 Tahun 1984 yang mengalami beberapa kali perubahan dan yang terakhir Keppres No. 187/M Tahun 2005, yang berkaitan dengan pembentukan kabinet.

Restrukturisasi kelembagaan pada dasarnya dilaksanakan untuk efisiensi pencapaian tugas sesuai dengan misi yang harus diemban. Demikian juga restrukturisasi kelembagaan yang pernah dilaksanakan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada dasarnya untuk menjawab tantangan berbagai permasalahan yang menyangkut ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Perkembangan permasalahan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berjalan begitu cepat sejalan dengan pembangunan industri dan teknologi. Hal ini perlu diantisipasi dengan perkembangan kelembagaan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi² disusun untuk mengantisipasi masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian pada pertengahan era reformasi dalam menghadapi era globalisasi baik ekonomi, sosial maupun politik sehingga kondisi ketenagakerjaan akan mengalami perubahan baik dalam bentuk tantangan maupun hambatan. Untuk itu dalam menghadapi tantangan dan hambatan tersebut diperlukan peningkatan efisiensi kelembagaan melalui fungsionalisasi sumber daya manusia.

II. MASALAH KETENAGAKERJAAN

Sebagai kelanjutan peningkatan dan pengembangan pembangunan perlu secara seksama menempatkan pembangunan bidang ketenagakerjaan sebagai prioritas dalam pengembangan sumber daya manusia.

Sebagai bagian pengembangan sumber daya manusia, pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor, baik di pusat maupun di daerah

² Permenakertrans No. PER-05/MEN/IV/2007.

yang ditujukan pada perluasan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja serta hubungan ketenagakerjaan yang dinamis berdasarkan norma Hubungan Industrial Pancasila.

Sejalan dengan hal tersebut, masalah ketenagakerjaan pada era reformasi dihadapkan pada beberapa masalah pokok dalam bentuk tantangan ataupun hambatan yang memerlukan alternatif pemecahan melalui efisiensi kelembagaan dengan dukungan sumber daya manusia sebagai faktor dominan.

Permasalahan tersebut antara lain :

1. Kesempatan Kerja

Besarnya potensi sumber daya alam yang tersebar di wilayah Indonesia menuntut perluasan kebijakan umum, kebijakan sektoral, kebijakan regional dan kebijakan khusus yang berorientasi pada penciptaan lapangan kerja baru yang tidak terlepas dari kerangka pertimbangan pembangunan wilayah. Untuk itu perlu meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja dan program sektoral yang lain.

Pada tahap perkembangan ekonomi yang bercirikan kelebihan tenaga kerja

sampai dengan saat ini pilihan teknologi padat karya merupakan bagian integral dalam program perluasan lapangan kerja termasuk upaya pembinaan sektor informal.

Disamping itu dalam rangka perluasan kesempatan kerja, program peningkatan keterampilan, alih teknologi dari dan ke luar negeri dan usaha untuk memperoleh devisa negara, maka kesempatan kerja ke luar negeri perlu dimanfaatkan secara optimal. Mekanisme pengerahan Tenaga Kerja Indonesia perlu lebih dimantapkan, baik yang menyangkut kualitas, perlindungan, maupun pencarian pasar di luar negeri.

Perkiraan strategi terhadap gejala perkembangan ketenagakerjaan pada kawasan regional dapat dijadikan bahan penyusunan alternatif pemanfaatan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan harkat dan martabat kemanusiaan serta devisa negara.

2. Peningkatan Ketrampilan dan Keahlian Tenaga Kerja

Dalam tingkat pendidikan angkatan kerja, berangsur meningkat dari mayoritas pendidikan SD meningkat

ke SLTP dan SLTA, apalagi sejak digalakkannya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sangat menunjang sekali dalam pengembangan keterampilan angkatan kerja dan bertambah banyaknya perguruan tinggi yang akan menghasilkan tenaga kerja yang ahli dalam bidangnya masing-masing. Kondisi ini sangat perlu motivasi dalam rangka peningkatan kemampuan angkatan kerja agar mereka dapat mengembangkan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan jenis dan jumlah tenaga kerja. Hal ini dapat ditunjang dengan pendidikan dan pelatihan kerja yang saling terkait dan terpadu dengan rencana pembangunan di segala bidang.

3. Hubungan Industrial

Masalah hubungan industrial selalu mengalami kemajuan ke arah yang lebih baik dari tahun ke tahun, seperti semakin mantapnya pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dan penanganan masalah perselisihan, pengupahan dan lain sebagainya yang lebih konsepsional.

Namun demikian tetap saja permasalahan makin banyak, baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Hal ini disebabkan oleh makin sadarnya akan hak dan kewajiban maupun peningkatan kebutuhan dan standar hidup.

Dalam era globalisasi, masalah hubungan industrial meningkat sejalan dengan meningkatnya industrialisasi. Pergeseran tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor industri atau dari sektor informal ke sektor formal yang membawa dampak terjadinya pergeseran sikap mental dan nilai-nilai sosial budaya. Pergeseran tersebut menuntut peningkatan pengaturan dan pengawasan hubungan kerja dan perlindungan tenaga kerja sejalan dengan perkembangan teknologi di lingkungan kerja dan kondisi kerja dalam era industrialisasi.

Di lihat dari segi politis, hubungan industrial selalu terkait dengan hak azasi, seperti hak berserikat³, hak mogok⁴, hak melakukan perundingan bersama⁵, dan hak-hak lainnya.

³ Keppres No. 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

⁴ Pasal 145 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ UU. No. 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.

Aspek ini tidak hanya menyangkut kehidupan di Indonesia, tetapi juga sangat mempengaruhi hubungan internasional.

Ditinjau dari segi ekonomis, bahwa hubungan industrial dikembangkan dan dipupuk untuk meningkatkan kondisi ekonomi pekerja dan kemajuan perusahaan, karena hal itu terkait erat dengan masalah pengupahan, jaminan sosial, peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama dan lain-lain. Masalah ini berpengaruh pada perdagangan internasional yang bila tidak ditangani dengan serius akan dapat mengganggu ekspor barang komoditi.

Pengaturan pengupahan, Jaminan dan kesejahteraan tenaga kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang saling menguntungkan di perusahaan dengan kata lain pekerja menjadi *partnership* bagi pengusaha untuk memajukan perusahaan yang tiba gilirannya akan meningkatkan ekonomi secara nasional. Sebaliknya apabila hubungan industrial yang kurang harmonis akan berakibat

timbulnya unjuk rasa yang menjadi senjata para pekerja dan akan mengarah kepada pemberhentian pekerja bahkan penutupan perusahaan atau *lock out*⁶ yang menjadi senjata pengusaha. Semua itu akan berakibat merosotnya ekonomi secara nasional pula.

Apabila pengaturan pengupahan, kesejahteraan dan jaminan sosial berjalan baik dan harmonis berarti menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha yang akhirnya akan meningkatkan pula daya beli masyarakat yang akan berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena itu untuk memajukan perusahaan, keikutsertaan pekerja dalam perusahaan perlu dikembangkan. Disamping itu perlu ditingkatkan pula kesadaran pengusaha tentang pentingnya pekerja dalam proses produksi.

Di satu pihak Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) merupakan hak bagi serikat pekerja dan di lain pihak merupakan mekanisme hubungan mereka di dalam perusahaan, tetapi hal tersebut belum sepenuhnya disadari.

⁶ Pasal 146 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai norma ketenagakerjaan mengatur bidang yang terkait dengan hubungan kerja, Norma ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur hak dan kewajiban, pengaturan hubungan kerja dan larangan-larangannya.

Yang menjadi perhatian dan sorotan dari masyarakat adalah pelaksanaan penegakan hukum, karena merupakan jaminan dipenuhinya hak pekerja. Oleh karena itu masalah hukum akan menjadi semakin penting di masa mendatang, tetapi dapat menimbulkan permasalahan apabila tidak ditangani dengan baik.

Seiring dengan kemajuan ilmu dan teknologi, khususnya dalam memasuki era industrialisasi, dalam proses produksi mensyaratkan penggunaan peralatan dan teknologi yang makin canggih. Penggunaan teknologi maju mutlak diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja untuk menjamin pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan. Di lain pihak penggunaan teknologi maju memerlukan peningkatan keterampilan tenaga kerja yang mengoperasikan

peralatan tersebut serta upaya peningkatan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar tidak memberikan dampak yang membahayakan bagi para pekerja dan lingkungannya.

Masalah K3 di sektor industri kecil, sektor pertanian, sektor transportasi, sektor informal yang dapat menyerap banyak tenaga kerja dan hasilnya sangat mendukung pertumbuhan ekonomi belum dapat ditangani secara baik karena terbatasnya jangkauan dan kurangnya dukungan sarana dan prasarana.

4. Ket transmigrasian

Masalah ket transmigrasian adalah masalah nasional, tetapi penyelenggaraan transmigrasi mempunyai peluang cukup besar untuk memberikan kontribusi dalam mengatasi sebagian dari masalah nasional tersebut, diantaranya adalah azas penyelenggaraan transmigrasi,⁷ yang meliputi :

- a. Kepeloporan, yaitu bahwa penyelenggaraan transmigrasi itu didasarkan atas dasar kepeloporan, keperintisan dan semangat juang;

⁷ Pasal 2 UU. No. 15 Tahun 1997 tentang Ket transmigrasian

b. Kesukarelaan, yaitu bahwa penyelenggaraan transmigrasi itu didasarkan pada jiwa dan semangat tanpa paksaan;

c. Kemandirian, yaitu bahwa penyelenggaraan transmigrasi itu tidak boleh menghasilkan ketergantungan;

d. Kekeluargaan, yaitu bahwa penyelenggaraan transmigrasi itu harus mampu mendorong jiwa dan semangat kebersamaan dan gotong royong;

e. Keterpaduan, yaitu penyelenggaraan transmigrasi itu harus dilakukan secara terkoordinasi antara sektor pembangunan maupun antara pusat dengan daerah;

f. Wawasan lingkungan, yaitu bahwa penyelenggaraan transmigrasi itu harus memperhatikan fungsi lingkungan.

Dalam pelaksanaan program transmigrasi mempunyai tujuan⁸ antara lain :

a. Meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat di sekitar pemukiman;

b. Peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah; dan

c. Memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam pencapaian tujuan tersebut melalui proses pemberdayaan masyarakat transmigran dan masyarakat sekitar pemukiman, sehingga wilayah pembinaan transmigrasi dapat tumbuh dan berkembang baik ekonomi, sosial, dan budaya secara integral dengan wilayah di sekitarnya dan berkembang secara berkelanjutan.

Penyelenggaraan transmigrasi ke depan tidak semulus apa yang kita bayangkan, karena akan menghadapi beberapa tantangan dan hambatan, antara lain :

a. Masalah lahan pemukiman, bahwa lahan makin sempit dan terbatas, karena program transmigrasi cenderung dilakukan pada lokasi permukiman transmigrasi dari pada wilayah pengembangan transmigrasi⁹.

b. Masalah lingkungan, bahwa program transmigrasi dituding sebagai salah satu pelaku perusak lingkungan yang paling menonjol yang berakibat adanya

⁸ Pasal 3 UU. No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian

⁹ Pasal 19 UU. No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian

konflik horisontal antara etnik dengan masyarakat di kawasan transmigrasi.

c. Pola pikir masyarakat makin kritis

Masyarakat mulai berpikir kritis baik transmigrans itu sendiri, keluarga transmigran yang ditinggalkan di kampung halaman, masyarakat di sekitar pemukiman, dan masyarakat umum. Oleh karena itu penyelenggaraan transmigrasi harus dilakukan secara lebih cermat dan arah programnya perlu dikomunikasikan secara lebih baik.

III. EFISIENSI KELEMBAGAAN

Kelembagaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada saat ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/IV/2008. Peraturan Menteri ini disusun untuk mengantisipasi penanganan aspek teknis ketenagakerjaan dan ketransmigrasian pada saat ini yang memerlukan penanganan yang lebih serius.

Penanganan yang lebih khusus oleh organisasi dengan personal yang lebih profesional tanpa mengurangi keterpaduan usaha yang konsisten terhadap pencapaian sasaran tugas pokok.

Jika dilihat dari masalah pokok yang dihadapi, dan agar pelaksanaan tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan lebih efisien, maka ada dua alternatif, yaitu :

- a. Menambah pegawai;
- b. Menetapkan tugas pokok yang tepat sesuai dengan misi dan masalah yang dihadapi.

Sebagai akibat perkembangan jumlah penduduk, kemajuan teknologi, pertumbuhan industri, peningkatan taraf hidup serta tuntutan hidup dan kesadaran akan hak dan kewajiban, maka penanganannya harus lebih dipertajam. Oleh karena itu penetapan tugas pokok yang tepat sebagai penjabaran misi departemen.

Untuk menjawab tantangan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang semakin meningkat pada era reformasi ini perlu diimbangi dengan kesiapan aparatur yang mampu menerima segala perubahan yang terjadi. Sejalan dengan hal tersebut diperlukan fungsionalisasi pengembangan sumber daya manusia yang merupakan kebijakan yang strategis dalam upaya menciptakan profesionalisme sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Walaupun Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah berupaya melaksanakan fungsinya secara maksimal, tetapi dengan kemajuan teknologi industri dengan berbagai permasalahan yang dihadapi, semakin terasa berat pula beban yang harus ditangani.

IV. FUNGSIONALISASI SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam era reformasi diperkirakan akan terjadi perubahan struktur ketenagakerjaan yang semakin cepat sebagai akibat dari hasil pembangunan selama ini. Perubahan tersebut antara lain :

- a. Struktur lapangan kerja berubah dari sektor pertanian ke sektor industri dan perdagangan;
- b. Struktur jabatan akan berubah menjadi jabatan-jabatan yang lebih formal. Kelompok jabatan profesional dan manajerial, tata usaha dan jasa akan semakin besar proporsinya, sementara proporsi jabatan petani akan semakin kecil sejalan dengan menurunnya penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian.

- c. Struktur pendidikan angkatan kerja berubah dari yang berpendidikan SD ke bawah semakin menurun, sedangkan yang berpendidikan SLTP ke atas semakin meningkat proporsinya.

Dalam kaitannya dengan perubahan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang lebih mandiri dan memiliki sikap yang lebih tanggap terhadap perkembangan tersebut.

Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia perlu lebih mengacu pada perubahan-perubahan struktur tersebut, sehingga upaya tersebut dapat diarahkan kepada fungsionalisasi sumber daya manusia pada aparatur pemerintah melalui pengembangan jabatan fungsional.

Pembinaan pegawai negeri sipil didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja¹⁰. Adapun jabatan yang terbatas bagi pegawai negeri sipil meliputi jabatan struktural dan jabatan fungsional¹¹ yang angka kredit jabatan fungsionalnya ditetapkan oleh menteri yang bertanggungjawab di bidang penertiban aparatur negara.

¹⁰ UU. No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

¹¹ Pasal 17 ayat (1) UU. No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Sejalan dengan kebijakan tersebut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupaya meningkatkan mutu pengetahuan dan kemampuan atau pengembangan karier pegawai yang menduduki jabatan teknis fungsional melalui pembinaan jabatan fungsional. Kebijakan ini ditempuh untuk meningkatkan jabatan teknis menjadi jabatan fungsional dengan merumuskan sistem angka kredit yang dapat memacu pegawai yang bersangkutan untuk meningkatkan prestasi kerja setiap saat sehingga dapat meniti karier sampai ke tingkat puncak kemampuan.

Dengan efisiensi kelembagaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada era reformasi, maka jabatan teknis fungsional yang ada perlu mendapat porsi yang lebih strategis, sehingga mengurangi beban kerja tanpa mengurangi tugas teknis fungsionalnya.

V. KESIMPULAN

Untuk memenuhi tuntutan kesiapan organisasi dan manajemen pemerintahan diperlukan pengembangan sumber daya manusia khususnya aparatur pemerintah sebagai pelaku pembangunan di sektor pemerintahan, peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dan kelembagaan yang dilaksanakan secara simultan.

Mekanisme pengeralahan Tenaga Kerja Indonesia perlu lebih dimantapkan, baik yang menyangkut kualitas, perlindungan, maupun pencarian pasar di luar negeri. Perkiraan strategi terhadap gejala perkembangan ketenagakerjaan pada kawasan regional dapat dijadikan bahan penyusunan alternatif pemanfaatan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan harkat dan martabat kemanusiaan serta devisa negara.

Pencapaian tujuan program transmigrasi melalui proses pemberdayaan masyarakat transmigran dan masyarakat sekitar pemukiman, sehingga wilayah pembinaan transmigrasi dapat tumbuh dan berkembang baik ekonomi, sosial, dan budaya secara integral dengan wilayah di sekitarnya dan berkembang secara berkelanjutan.

Seiring dengan meningkatnya pembangunan industri pada era reformasi maka meningkat pula permasalahan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang harus ditangani baik kualitas maupun kuantitasnya.

Dalam kaitannya dengan perubahan struktur ketenagakerjaan yang semakin cepat, maka diperlukan sumber daya manusia yang lebih mandiri dan memiliki sikap yang lebih tanggap terhadap perkembangan tersebut.

Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia perlu lebih mengacu pada perubahan-perubahan struktur tersebut dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan porsi keahlian dan keterampilannya, sehingga upaya tersebut dapat diarahkan dan diraih secara maksimal demi keberhasilan pembangunan.*****

Kepustakaan:

1. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KORPRI;
2. Keputusan Presidium Kabinet Ampera Nomor 75 Tahun 1966;
3. Keppres No. 15 Tahun 1984;
4. Keppres No. 187 Tahun 2005;
5. Keppres No. 20/P Tahun 2005
6. Keppres No.31/P Tahun 2007
7. UU. No. 15 Tahun 1997;
8. UU. No. 8 Tahun 1974;