

PEMBANGUNAN BERBASIS SDM

Memadukan Pertumbuhan dengan Pemerataan dan Keadilan

Oleh: M. Moedjiman (Ketua Dewan Pelatihan Kerja Nasional/Pokja LPN)

I. LATAR BELAKANG

Salah satu isu pokok yang selalu menjadi komoditi politik dan sosial di tingkat nasional maupun daerah adalah masalah penciptaan lapangan kerja dan penanggulangan pengangguran. Tokoh-tokoh politik, para pemimpin, akademisi serta aktivis lembaga swadaya masyarakat, tidak jemu-jemunya membicarakan masalah tersebut. Mereka membicarakan dan membahasnya dari sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Namun demikian, sejauh ini belum ada pemecahan masalah yang mendasar mengenai penciptaan lapangan kerja dan penanggulangan pengangguran ini.

Bekerja adalah hak azasi warga bangsa. Dengan bekerja, seseorang tidak hanya dapat berpartisipasi dalam pembangunan, tetapi juga dapat menikmati hasil pembangunan. Dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial dan bahkan juga kebutuhan spiritualnya. Itulah sebabnya, para pendiri negara tercinta ini mencantumkan hak atas pekerjaan tersebut di dalam Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 ayat 2 dari UUD.1945 mengamanatkan "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Siapa yang berkewajiban untuk memenuhi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut?. Mestinya ya para penyelenggara negara. Merekalah yang diberi mandat oleh rakyat melalui lembaga-lembaga perwakilannya. Bahkan dalam Era Reformasi dewasa ini, mandat tersebut diberikan oleh rakyat secara langsung melalui pemilihan presiden dan pemilihan kepala daerah. Hal ini berarti bahwa Pemerintah, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, wajib berusaha seoptimal

mungkin agar setiap orang yang ingin bekerja dapat mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Di samping itu, Pemerintah juga harus berusaha seoptimal mungkin, agar setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bersama keluarganya.

Penduduk adalah obyek dan sekaligus subyek pembangunan. Artinya, pembangunan pada tingkat nasional maupun daerah, harus ditujukan untuk kepentingan peningkatan kesejahteraan penduduk, dan pemberian kesempatan yang optimal kepada penduduk untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan. Oleh karena itu, setiap rancangan pembangunan harus bertumpu pada optimalisasi penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan. Dalam bahasa ketenagakerjaan, pendekatan ini disebut "Pembangunan Berbasis Sumber Daya Manusia" atau sering pula disebut sebagai "Pembangunan Ramah Lapangan Kerja".

Pengalaman Indonesia melaksanakan pembangunan selama lebih dari 40 (empat puluh) tahun sejak tahun 1966, ternyata belum mampu menyelesaikan masalah mendasar seperti yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 di atas. Hal ini terbukti dari masih tingginya jumlah dan tingkat pengangguran serta setengah pengangguran, yang kemudian berdampak pada tingginya jumlah dan tingkat kemiskinan. Dari sudut pandang "Ekonomi Ketenagakerjaan", selama lebih dari 40 tahun pembangunan ekonomi bangsa,, tidak ada perubahan struktur ketenagakerjaan yang signifikan di Indonesia.

Data Biro Pusat Statistik (BPS), Sekarang Badan Pusat Statistik, menunjukkan data sebagai berikut

STRUKTUR KETENAGA-KERJAAN INDONESIA

1900 -2007

No	STRUKTUR	1900	1995	2000	2005	2007
1	Angkatan Kerja (0.000)	71.677	84.230	95.651	105.802	108.131
2	Bekerja (0.000)	69.525	78.322	89.838	94.948	97.583
	* Formal (%)	36,44	37,62	35,10	30,18	28,40
	* Informal (%)	63,66	62,38	64,90	69,82	71,60
3	½ Menganggur (0.000) - (%)	24.731	27.879	30,092	29.642	30.240
		35,57	35,60	33,50	28,02	27,97
4	Menganggur (0.000) - (%)	2.152	5.908	5.813	10.854	10.548
		3,0	7,01	6,08	10,26	9,75

SUMBER: Diolah dari data SAKERNAS -BPS

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa selama periode 1900 – 2007 tidak ada perubahan struktur ketenagakerjaan yang signifikan di Indonesia. Tingkat pengangguran terbuka berkisar 7 % -10 % dengan kecenderungan terus meningkat. Sedangkan tingkat setengah menganggur (Bekerja kurang dari 35 jam per minggu), tetap berkisar pada 27 % -35 % dengan kecenderungan terus menurun. Menurunnya tingkat setengah pengangguran ini ada beberapa kemungkinan. Kemungkinan pertama, mereka menjadi penganggur penuh karena kehilangan pekerjaan. Kemungkinan ke dua, mereka bekerja lebih keras lagi di sektor informal dengan menambah jam kerja, karena penghasilan yang tidak lagi mencukupi. Kemungkinan ke tiga karena ke dua-duanya. Sepertinya kemungkinan ke dua yang lebih kuat. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan semakin besarnya proporsi angkatan kerja yang bekerja di sektor informal.

Pada era "Orde Baru", pertumbuhan ekonomi Indonesia cukup tinggi dan bahkan sempat diramalkan akan menjadi salah satu "Macan Asia". Pertumbuhan ekonomi yang tinggi tersebut terutama didukung oleh pertumbuhan modal yang tinggi. Dengan teori "Trickle Down Effect" diharapkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi tersebut pada gilirannya akan menimbulkan pemerataan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Harapan

tersebut ternyata tidak terwujud, terbukti dengan masih tingginya tingkat pengangguran, setengah pengangguran dan kemiskinan di Indonesia. Salah satu penyebabnya adalah karena kurang adanya keterkaitan antara pembangunan sektor industri dengan sektor pertanian, lemahnya peran "Kelas Menengah" dan yang terutama karena kurangnya perhatian pada sumber daya manusia sebagai subyek dan obyek pembangunan.

Dari gambaran pembangunan nasional seperti diatas, tampaknya perlu adanya perubahan strategi dalam merancang dan melaksanakan pembangunan, baik di tingkat nasional maupun di tingkat daerah. Strategi pembangunan yang selama ini lebih berorientasi pada pertumbuhan dengan basis modal, perlu dirubah menjadi strategi pembangunan berbasis sumber daya manusia untuk meningkatkan pertumbuhan dan sekaligus pemerataan kesejahteraan.

Perubahan strategi pembangunan tersebut akan merubah model pembangunan yang selama ini digunakan dalam pembangunan nasional maupun pembangunan daerah. Model Pembangunan yang selama ini digunakan, menempatkan *lapangan kerja/ sumber daya manusia* sebagai *dependent variable* pada setiap rencana pembangunan ekonomi. Akibatnya, sebarang tinggi pertumbuhan ekonomi tidak pernah dapat menyelesaikan masalah pengangguran, setengah pengangguran dan kemiskinan. Oleh karena itu, Model Pembangunan kedepan perlu menempatkan *perluasan lapangan kerja/optimalisasi pendayagunaan sumber daya manusia* sebagai *independent variable* pada setiap rancangan pembangunan, baik di tingkat nasional maupun regional.

Dari aspek ketenagakerjaan, Model Perencanaan Tenaga Kerja (Manpower Planing) yang selama ini menggunakan pendekatan "*Manpower Requirement Aproach*" perlu dirubah menjadi "*Manpower Utilization Aproach*". Perencanaan Tenaga Kerja dengan pendekatan Manpower Requirement Aproach

adalah model yang dikembangkan oleh negara-negara yang tergabung dalam OECD yang nota bene adalah negara-negara yang dalam kondisi kekurangan tenaga kerja (Labour shortages Economic). Untuk negara-negara yang dalam kondisi kelebihan tenaga kerja (Labour Surpluses economic) seperti Indonesia, sebaiknya menggunakan pendekatan "Manpower Utilization Aproach" dalam menyusun Perencanaan Tenaga Kerja dan Perencanaan Pembangunan.

Perencanaan Tenaga Kerja dengan pendekatan Manpower Utilization Aproach menggunakan formula bahwa *"Pertumbuhan Ekonomi adalah fungsi dari Lapangan Kerja/Pendayagunaan Tenaga Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja"*. Artinya, semakin banyak lapangan kerja/tenaga kerja yang bekerja dan semakin tinggi produktivitas kerja mereka, akan semakin tinggi pertumbuhan ekonomi. Hal ini tentunya merupakan kebalikan dari pendekatan Manpower Requirement Aproach, dimana lapangan kerja/orang yang bekerja adalah fungsi dari pertumbuhan ekonomi.

Semua pimpinan daerah menghadapi masalah lapangan kerja dan pengangguran. Sebagian diantara mereka bahkan menjadikannya sebagai kontrak politik (Beranji untuk mengatasinya). Program Penciptaan Lapangan Kerja dan Penanggulangan Pengangguran ini dirancang untuk membantu Pemerintah Daerah memenuhi kontrak politik atau mewujudkan janji dimaksud. Polanya menggunakan Model Pembangunan Berbasis SDM, dengan pendekatan Optimalisasi Pendayagunaan SDM (Manpower Utilization Aproach).

Penerapan Model Pembangunan Berbasis SDM ini akan disesuaikan dengan situasi dan kondisi daerah setempat. Disusun dan dikembangkan berdasarkan situasi dan kondisi 4 (empat) variabel pokok, yaitu Peta SDM, Peta Potensi Ekonomi, Peta Peluang Pasar, Peta Potensi Modal/Teknologi. Peta SDM akan menjadi acuan utama dalam merancang pembangunan. Setiap SDM, bagaimanapun kualitas dan tingkat

pendidikannya, harus diberi peluang dan kemampuan untuk dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Makin banyak SDM yang mendapatkan peluang kerja dan makin produktif mereka dalam bekerja, bukan hanya masalah pengangguran dan setengah pengangguran yang dapat di atasi, tetapi juga masalah pertumbuhan ekonomi, penanggulangan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan.

Pembangunan bukan sekedar masalah pertumbuhan ekonomi. Pembangunan adalah juga masalah pemerataan kesejahteraan dan keadilan. Masalah akan timbul apabila terjadi kesenjangan antara pertumbuhan dengan pemerataan dan keadilan. Sejumlah kawasan industri yang berkembang pesat, terbukti tidak mampu memecahkan masalah pengangguran dan kemiskinan penduduk setempat. Hal ini karena rancang bangun pembangunannya kurang mengakomodasikan potensi dan optimalisasi pendayagunaan SDM setempat.

II. MAKSUD DAN TUJUAN

Setiap Pemerintah Daerah, baik propinsi maupun kabupaten/kota, pasti memiliki potensi untuk mensejahterakan rakyatnya. Apabila tidak, pasti tidak akan dapat berdiri sebagai Pemerintah Daerah yang otonom. Masalahnya terletak pada visi dan misi setiap Pemerintah Daerah, serta komitmen dan konsistensi mewujudkannya dalam kebijakan, program dan kegiatan nyata di lapangan, serta akuntabilitas Pemerintah Daerah yang bersangkutan. Untuk itu perlu strategi pembangunan yang tepatsasaran dan tepat pelaksanaan. Salah satu diantaranya adalah dengan model "Perencanaan Pembangunan Berbasis SDM" dengan pendekatan "Optimalisasi Pendayagunaan SDM".

Program Pembangunan Berbasis SDM ini dimaksudkan untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan yang lebih berorientasi pada optimalisasi pendayagunaan SDM dalam

pembangunan daerah. Tujuannya agar pembangunan yang dilaksanakan di daerah tidak hanya berdampak pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga berdampak pada peningkatan kesejahteraan, pemerataan dan keadilan bagi rakyat banyak.

III. RUANG LINGKUP

Model Pembangunan Berbasis SDM untuk Penciptaan Lapangan Kerja dan Penanggulangan Pengangguran ini dapat diaplikasikan pada tingkat daerah propinsi maupun tingkat daerah kabupaten/kota. Aplikasi pada tingkat daerah kabupaten/kota, akan lebih tinggi akurasi dan kerteapatannya karena datanya lebih lengkap dan rinci. Namun semuanya tergantung pada ketersediaan data dari berbagai variabel perencanaan yang diperlukan.

Dari sudut pandang sektoral, Model Pembangunan Berbasis SDM ini juga dapat diaplikasikan pada lingkup sektor atau subsektor tertentu yang menjadi unggulan masing-masing daerah. Fokus pada sektor atau subsektor unggulan ini penting agar setiap daerah memiliki "trade mark" dan daya saing yang kuat di pasar nasional maupun pasar global.

IV. SASARAN

Sasaran penerapan Model Pembangunan Berbasis SDM, baik pada tingkat daerah propinsi ataupun pada tingkat daerah kabupaten/kota, adalah:

1. Tersusunnya program-program pembangunan yang mampu mengoptimalkan pendayagunaan SDM dan potensi/peluang usaha yang ada di daerah setempat, serta sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
2. Tersusunnya program-program peningkatan kompetensi dan produktivitas SDM, baik melalui jalur pendidikan, jalur pelatihan maupun jalur pengembangan karier di tempat kerja.

3. Tersusunnya sistem jejaring (Network) koordinasi, sinkronisasi dan sinergi lintas sektor dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program tersebut butir 1 dan 2.
4. Meningkatnya kemampuan dan kompetensi aparatur pemerintah daerah dalam merancang dan melaksanakan Model Pembangunan Berbasis SDM.

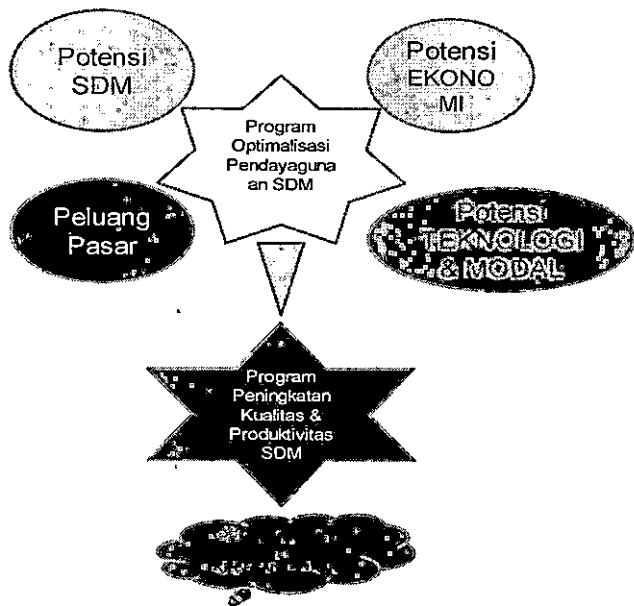
V. POKOK KEGIATAN

Untuk mencapai sasaran Program Penerapan Model Pembangunan Berbasis SDM seperti di atas, pokok-pokok kegiatan yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

A. Perumusan Model Pembangunan Berbasis SDM

Model pembangunan yang digunakan adalah Pembangunan Berbasis SDM dengan pendekatan Optimalisasi Pendayagunaan Tenaga Kerja, dengan formula sebagai berikut:

- Pertumbuhan Ekonomi adalah fungsi dari Jumlah Lapangan Kerja/Orang yang Bekerja serta Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja. Secara matematis dirumuskan sebagai: $Y = f(L_p \times Prod)$
- Lapangan Kerja adalah fungsi dari jumlah Angkatan Kerja. Secara matematis dirumuskan sebagai $L_p = f(AK)$.
- Produktivitas adalah fungsi dari Pendidikan dan Pelatihan berbasis kompetensi. Secara matematis dirumuskan sebagai $Prod = f(Diklat)$
- Jenis dan tingkat pendidikan dan pelatihan di setiap sektor ekonomi adalah fungsi dari jenis dan Struktur Jabatan di sektor ekonomi yang bersangkutan. Secara matematis dirumuskan sebagai: $Diklat = f(SJ)$.



B. Pemetaan potensi ekonomi produktif daerah setempat;

- Sektor – Sub Sektor dan komoditi unggulan daerah;
- Perkembangan PDB daerah;
- Perkembangan produktivitas daerah;
- Sumber-sumber permodalan;
- Data lain yang relevan.

C. Pemetaan potensi sumber daya manusia;

- Penduduk dan perkembangannya;
- Struktur ketenagakerjaan dan perkembangannya;
- Lapangan kerja dan perkembangannya;
- Data lain yang relevan.

D. Pemetaan Potensi Infrastruktur Pengembangan SDM

- Kondisi lembaga pendidikan dan perkembangannya;
- Kondisi lembaga pelatihan kerja dan perkembangannya;
- Kondisi lembaga pelatihan perusahaan (In-

house training);

d. Data lain yang relevan.

E. Pemetaan Peluang Pasar

- Prospek pasar lokal;
- Prospek pasar nasional;
- Prospek pasar internasional;
- Data lain yang relevan.

F. Perumusan Kebijakan dan Program Optimalisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia.

- Kebijakan dan Program Umum;
- Kebijakan dan Program Sektoral;
- Kebijakan dan Program Khusus (Specific Target Group);
- Kebijakan dan Program lain yang relevan.

G. Perumusan Kebijakan dan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Sumber Daya Manusia.

- Kebijakan dan Program Pendidikan
- Kebijakan dan Program Pelatihan
- Kebijakan dan Program Khusus (Specific Target Group);
- Kebijakan dan Program lain yang relevan.



Penyerapan Pembangunan Berbasis SDM dengan pendekatan Optimalisasi Pendayagunaan SDM pada tingkat daerah akan lebih efektif karena beberapa pertimbangan. Pertama, dalam era otonomi daerah, otoritas perumusan dan pelaksanaan kebijakan dan program operasional lebih banyak berada di

PENGALAMAN PERSONIL

M. Ma'djidan

PENGALAMAN FORUM

Sebagai narasumber, moderator, penurus, peserta di berbagai forum diskusi, seminar, workshop, symposium, konferensi, training di dalam negeri ataupun di luar negeri.

PENGALAMAN KONVULSI

- *Konsultasi Pemusunan Level jabatan Organisasi Kantor Jasa Keuangan - 2013*
- *Konsultasi Pengembangan Standar Kompetensi Penguasaan Bahasa Jawa (KPP: 2009-2013)*
- *Konsultasi penyusunan Branding Kompartemen Perpustakaan (Saluran Pustaka 2011-2012)*
- *Konsultasi Reformasi Birokrasi Kementerian ESDM - 2010*
- *Konsultasi Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum dan HAM - 2011*
- *Konsultasi penyusunan Design "Learning Centre" - PT.Jamvostek - 2010*

PELATIHAN

- *AA&P Pengantar - Depok - 1972*
- *Manajemen Pening - Depok - 1974*
- *Training of Trainer - Depok - 1976*
- *Labour Admiration - K.O - 1973*
- *Sekolah Pengantar Administrasi Nasional - Lembaga Administrasi Negara - 1970*
- *Labour Admiration - K.O - 1965*
- *Administrasi Bisnis dan Manajemen - IKO Institut - 1988*
- *KRAJAK - Leshannes - 1993*
- *HSA Policy Formulation - JICA - 1995*

PENGANGKATAN

- *Setyajana Karya Sarya 30 Tahun dari Presiden RI.*
- *Setyajana Karya Sarya 30 Tahun dari Presiden RI.*
- *Setyajana P embangunan di bidang Pengembangan dan Inovasi dan Berteknologi Komoditas dari Presiden Barisan Nasional dan Presiden RI.*