

# **ANALISIS KELEMBAGAAN**

**PELAYANAN PUBLIK BIDANG KETENAGAKERJAAN  
DAN KETRANSMIGRASIAN PADA OTONOMI DAERAH**

**Disajikan Pada Seminar Nasional Ketenagakerjaan**



**OLEH :**

**Dr. Adjat Daradjat, M.Si**

**Jakarta, 11 Agustus 2009**

# I. ASPEK-ASPEK KELEMBAGAAN

## A. Lembaga Sebagai Wadah

Lembaga sebenarnya merupakan wadah untuk memformulasikan bentuk kerjasama manusia guna mencapai tujuan. Tujuan tersebut dalam bentuk hasil akhir berupa visi, dalam bentuk kerangka kerja disebut misi dan dalam aktivitas yang nyata berupa tugas serta fungsi.

Lembaga dapat berbentuk formal yang biasa disebut dengan organisasi, dan dapat berbentuk non formal yaitu, dalam bentuk kerjasama yang dilakukan tanpa susunan organisasi secara formal.

## B. Lembaga Sebagai Sarana

Lembaga sebagai sarana kerjasama untuk mencapai tujuan, berkaitan dengan model dan ukuran yang diperlukan untuk mencapai tujuan, maka sederhananya adalah sebagai sarana, lembaga bergantung pada besaran tujuan yang hendak dicapai.

## C. Bentuk-bentuk Lembaga

### 1. Organisasi

Organisasi merupakan bentuk lembaga yang bersifat formal, dengan model ukuran dan susunan atau struktur tertentu, organisasi ini berupa susunan satuan kerja.

### 2. Lembaga non organisasi

Lembaga ini tidak menjadi komponen langsung dalam susunan organisasi. Lembaga ini dapat berupa Tim, Satuan Tugas, Kelompok Kerja, Gugus Tugas atau dengan nama lain.

### 3. Lembaga tanpa bentuk

Lembaga tanpa bentuk dapat berupa mekanisme kerja, tata laksana, tata kerja, S.O.P, dan lain-lain.

#### D. Perangkat Lembaga

Lembaga agar dapat operasional dengan baik diperlukan perangkat :

1. Organisasi beserta visi, misi dan uraian organisasi.
2. Tata kerja.
3. Tata laksana.
4. S.O.P.
5. Personal organisasi.
6. Perangkat kerja.
7. Anggaran.

#### E. Unsur-unsur Lembaga yang Baik

1. Struktur sederhana, dengan besaran yang sepadan.
2. Sedikit sekali adanya lembaga non formal.
3. Visi, misi, uraian organisasi, tata kerja, tata laksana, dan S.O.P, merupakan satu kesatuan yang utuh dan solid.
4. Personalnya kompeten.
5. Perangkat kerja, moderen.
6. Anggaran, memadai.

#### F. Ciri-ciri Lembaga yang Baik

1. Struktur.
  - a. Efisien : Rentang kendali antara 4 s.d. 7. Unit fasilitas dan unit pendukung minimal 1 : 4, dibandingkan dengan unit teknis.
  - b. Mudah dipahami, tidak kompleks, mudah disempurnakan.
2. Lembaga non formal bersifat *ad hoc* dan bersifat sangat sementara.
3. Visi, misi, uraian organisasi, tata kerja, tata laksana, dan S.O.P, mudah dipahami dan menimbulkan satu persepsi.
4. Personal organisasi yang kompeten.

Bukan sekedar memenuhi syarat formal, tetapi kompeten, mampu baik secara konerja, sosial, psikologis dan visioner.

5. Perangkat kerja moderen bertujuan untuk mengikuti tuntutan kecepatan dan ketepatan dalam menjalankan organisasi.
6. Anggaran yang memadai bermakna, dipenuhinya kebutuhan biaya untuk menjalankan organisasi.

## II. KELEMBAGAAN ORGANISASI PEMERINTAH

### A. Dasar

Dasar hukum penyusunan organisasi pemerintah semula adalah dengan Keppres 44/45 Tahun 1974/1975 dan dikembangkan dengan Perpres No. 10 Tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara RI sebagaimana telah beberapa kali diubah dan terakhir dengan Perpres No. 91 Tahun 2006 dan Perpres No. 7 Tahun 2007.

### B. Model

Organisasi pemerintah masih tetap menggunakan model yang lama yaitu model struktural, dengan pola pembentukan atau formulasi yang berbeda khususnya di daerah.

### C. Kelemahan Pokok Organisasi Pemerintah

1. Menggunakan model yang sama, yaitu struktural.
2. Menggunakan pola yang sama yaitu dengan adanya batasan ukuran satuan kerja.
3. Tidak digunakannya metodologi top-down, bottom-up dalam penyusunan organisasi.
4. Tidak dirumuskannya visi, dan uraian organisasi yang jelas dan tuntas.
5. Tidak fleksibel.
6. Banyak lembaga non unit kerja.
7. Tidak dilengkapinya organisasi dengan instrument kerja penting, yaitu tata kerja, tata laksana, S.O.P, dan uraian jabatan.

### D. Organisasi Pemerintah di Daerah

1. Pemerintah di daerah (Provinsi, Kabupaten, Kota).  
Besarnya sangat beragam dengan permasalahan yang sangat beragam pula.

2. Tujuan organisasi adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengembangkan kondisi yang diinginkan dan memecahkan masalah yang dihadapi.
3. Model, pola, dan besaran organisasi, tidak dapat disamakan.
4. Analisis kebutuhan organisasi, merupakan kunci untuk menentukan model, pola dan besaran organisasi pemerintah daerah.

### III. KELEMBAGAAN DAN ORGANISASI BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN

#### A. Organisasi yang ada

##### 1. Pusat dan UPTP

Organisasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi pusat sekarang diatur dengan Permenakertrans No. 05 Tahun 2007 sebagai tindak lanjut Perpres No. 7 Tahun 2007, yang terdiri atas :

- a. 2 (dua) unit fasilitasi eselon I yaitu Sekretariat Jenderal dan Inspektorat Jenderal.
- b. 6 (enam) unit teknis eselon I yaitu 6 (enam) Direktorat Jenderal.
- c. 1 (satu) unit pendukung, yaitu Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi.

Susunan struktural satuan kerja dari eselon I s.d. IV, organisasi tersebut adalah 9 (eselon I) → 54 (eselon II) → 181 (eselon III) → 437 (eselon IV).

Rentang kendali terluas adalah Ditjen Binalatas dengan 13 unit eselon II dan Setjen dengan 10 unit eselon II. Rentang kendali tersempit adalah Pusat, dengan 2 Bidang dan Subdirektorat dan Bidang yang pada umumnya dengan 2 seksi.

##### 2. Daerah

Dengan diberlakukannya politik desentralisasi maka kelembagaan di daerah diatur oleh Menpan dan Menteri Dalam Negeri. Peraturan pokok organisasi daerah adalah PP No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dengan pokok kelembagaan :

- a. Sekretariat daerah.
- b. Sekretariat DPRD.
- c. Inspektorat.
- d. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

- e. Dinas Daerah.
  - f. Lembaga Teknis Daerah yang terdiri atas badan, kantor dan rumah sakit.
- 3. Materi lain yang penting dalam PP ini adalah variable besaran organisasi dan jumlah besaran organisasi perangkat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Variabel besaran organisasi terdiri atas jumlah penduduk, luas wilayah dan jumlah APBD. Di samping itu, diatur juga perumpunan urusan yang diwadahi dalam bentuk dinas (12 bidang) dan dalam wadah yang lain (badan, kantor, inspektorat, rumah sakit) yaitu sebanyak 12 bidang.**
- 4. Wujud kelembagaan dalam satuan kerja di daerah :**
- a. Dinas berdiri sendiri.
  - b. Dinas, digabung dengan bidang atau urusan lain (kependudukan, sosial, catatan sipil, dan lain-lain).
  - c. Kantor.
  - d. Badan.
  - e. Tanpa menyebutkan kata antara lain dan transmigrasi dalam nama dinas, kantor, atau badan.
- 5. Satuan kerja di luar negeri kelembagaan ketenagakerjaan di luar negeri berupa **Atase Ketenagakerjaan.****

## **B. Kelembagaan yang akan datang**

### **1. Kelembagaan Pusat dan UPTP**

- a. Model dan pola kelembagaan akan tetap berdasarkan Perpres yang ada.
- b. Perangkat kelembagaan yang perlu diubah untuk memberdayakan lembaga yang ada.

### **2. Kelembagaan di Daerah**

- a. Kelembagaan di daerah harus dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitasnya.



- b. Berbagai pengaturan yang mengikat perlu dilakukan bersama Menpan dan Menteri Dalam Negeri agar perangkat kelembagaan dapat mendukung efektivitas operasionalisasi lembaga.

### **3. Kelembagaan di luar negeri**

Perlu dilakukan studi banding dengan Negara lain dan studi kebutuhan Atase.

## DAFTAR PUSAKA

1. Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 46A Tahun 2003 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
2. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 833 Tahun 2003 tentang Kriteria atau Syarat Jabatan bagi Pemegang Jabatan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
3. Perpres No. 10 Tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara RI.
4. Permenakertrans No. 5 Tahun 2007.
5. PP No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.