I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keadaan ekonomi dan sosial bangsa Indonesia pada saat ini belum stabil, dimana buruh bangkit dan berjuang untuk mendapatkan hak-haknya, sehingga tugas pegawai ketenagakerjaan sebagai aparat Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi ujung tombak di lapangan adalah untuk meredam gejolak-gejolak buruh, agar tidak terjadi unjuk rasa yang dapat merugikan semua pihak. Dalam hal ini, indikator keberhasilan pegawai pengawas ketenagakerjaan di lapangan adalah tidak terjadinya unjuk rasa, baik yang dilakukan didalam perusahaan sendiri maupun ke instansi-instansi Pemerintah dan sebaliknya. Rendahnya produktivitas kerja pegawai pengawas dapat dilihat dari maraknya unjuk rasa buruh ke kantor-kantor Pemerintah yang sampai menginap berhari-hari. Terjadinya gejolak ketenagakerjaan saat ini bukan saja dikarenakan rendahnya produktivitas pegawai pengawasan, tetapi karena rendahnya kualitas tenaga kerja yang ada. Untuk itu, di masa mendatang pegawai pengawas bidang ketenagakerjaan harus diarahkan pada peningkatan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan yang profesional, berdaya saing dan kompeten, agar menjadi tenaga produktif sebagai dasar pengembangan produktivitas pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kemandirian, etos kerja dan disiplin, produktivitas, kemampuan belajar dan berdaya guna bagi organisasi.

Kondisi pegawai pengawas ketenagakerjaan yang sedemikian rupa akan terwujud, bila diberikan berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) terencana, yang pada akhirnya akan diperoleh tenaga berkualitas, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), khususnya dalam menghadapi era globalisasi dan pasar bebas. Dengan demikian, melalui pendidikan formal diharapkan secara bertahap, produktivitas pegawai pengawasan ketenagakerjaan dapat ditingkatkan dari yang produktivitasnya rendah menjadi tinggi, yaitu yang tadinya kurang terampil menjadi terampil dan dari yang tidak bertanggung jawab menjadi bertanggung jawab.

Idealnya kegiatan pendidikan pegawai pengawas ketenagakerjaan harus dilakukan terus menerus tanpa batas waktu dan usia, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan ini harus didorong secara terus menerus untuk meningkatkan pendidikannya, baik formal maupun non formal. Pendidikan formal pada umumnya hanya terpola pada kerangka-kerangka teori (*kognitif*). Implikasi dari kerangka teori adalah diikutinya proses pelatihan untuk memperoleh keterampilan (*skill*) yang dituntut untuk tugas-tugas di lapangan.

Dari beberapa uraian tersebut, terlihat bahwa kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan perlu terus dikembangkan, baik melalui pendidikan-pendidikan formal maupun non formal ataupun pendidikan khusus seperti diklat pengawas ketenagakerjaan yang berupa pelatihan–pelatihan yang dapat mendukung proses tercapainya produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan. Disamping perubahan tingkah laku pegawai pengawas

ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas kedinasannya sehari-hari, pegawai ini dituntut untuk mampu mengantisipasi terjadinya gejolak–gejolak buruh di perusahaan secara dini, agar tidak dimanfaatkan oleh pihak-pihak luar seperti serikat buruh dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang tidak bertanggung jawab. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas pengawasannya dituntut harus lebih taktis, yaitu tidak melihat buruh sebagai faktor produksi saja, tetapi sebagai manusia yang mempunyai perasaan dan harga diri (manusiawi).

Pendekatan-pendekatan yang harus dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menangani kasus-kasus buruh bukan dengan pendekatan represif dan persuasif, tetapi melalui pendekatan manusiawi yang didasarkan pada hak dan kewajiban. Pada dasarnya, perburuhan di Indonesia berakar pada permasalahan struktural yang sangat sulit dipecahkan (Wea, 2004) karena :

1. *Pendidikan buruh sangat rendah.*
2. *Buruh rata-rata tidak memiliki keterampilan yang memadai.*
3. *Sistem perekrutan kurang transparan.*
4. *Buruh datang dari keluarga miskin.*
5. *Orientasi buruh bekerja bukan berdasarkan keahlian yang dimiliki, tetapi supaya ada pendapatan, walaupun kecil.*

Dari kondisi tersebut, terlihat bahwa posisi tawar buruh sangat lemah dan sering kali dijadikan bulan-bulanan oleh pengusaha, maka tidak jarang pengusaha dalam memperlakukan buruh melanggar hak-hak asasi manusia

(HAM). Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan atau perselisihan buruh, pegawai pengawas ketenagakerjaan dituntut harus mampu menengahi dan memutuskan dengan dasar *win-win solution* (bukan *win lose solutions*). Dalam hal ini peningkatan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan perlu meningkatkan kecerdasan, ilmu pengetahuan dan keterampilan agar dicapai produktivitas pegawai pengawas ketenagakerjaan yang andal. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan, yaitu motivasi, imbalan, mutasi, promosi, tingkat pendidikan, manajemen, sistem recruitmen, pelatihan *(training),* pemberian pujian, bonus, peraturan, teknologi ketenagakerjaan dan sebagainya. Pada penelitian ini dikaji tingkat pendidikan pegawai pengawas ketenegakerjaan dan pelatihan yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain diangap bersifat konstan. Asumsi ini didasarkan pada kenyataan bahwa kebutuhan yang mendasar dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui diklat.

B. Identifikasi Masalah

Mengingat pentingnya kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan yang merupakan ujung tombak terdepan di lapangan tidak ada jalan lain selain meningkatkan kecerdasan, ilmu pengetahuan dan keterampilan. Dan profesionalisme pegawai pengawas ketenagakerjaan. Dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai pengawas ketenagakerjaan pendidikan

formal tersedia merupakan salah satu cara untuk mencetak pegawai pengawas ketenagakerjaan yang handal.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai pengawasan ketenagakerjaan seperti motivasi, imbalan, mutasi, promosi, tingkat pendidikan, manajemen, sistim rekrutmen, pelatihan, pemberian pujian, bonus, peraturan, teknologi ketenagakerjaan dan tingkat kesejahteraan.

Mengingat kompleksnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan, maka dalam penelitian ini dititikberatkan pada tingkat pendidikan pegawai pengawas ketenagakerjaan dan pelatihan yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain yang dianggap bersifat konstan. Asumsi ini didasarkan pada kenyataan bahwa kebutuhan yang mendasar untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah kualitas SDM yaitu tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang masih kurang baik.

C. Perumusan Masalah.

Dari latar belakang permasalahan sebagaimana dikemukakan maka, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara pendidikan formal terhadap produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan ?
2. Apakah ada pengaruh antara pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan ?

3. Apakah ada pengaruh antara diklat secara bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan ?

D. Tujuan Penelitian

a. Mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan formal terhadap produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan.

b. Mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara diklat terhadap produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan.

c. Mengetahui pengaruh antara pendidikan formal dan pelatihan secara bersama – sama terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan.