

MEDIA INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN JAWA TIMUR

SDM PLUS

ISSN : 2355-1164



EDISI: 237 (TRIWULAN I/2022)

**Analisa Kebutuhan
Transmigran
di Sulawesi Tenggara**

**Dinamika Peraturan
Bagi Pekerja Migran**

**Tanpa Penangguhan
UMK 2022, Disepakati
Pekerja-Pengusaha**

**Disnakertrans Jatim
Kembangkan Layanan
Disabilitas**

**Pemprov Jatim
Berikan Apresiasi
Pemeduli K3**



**UTAMAKAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA**

K3 - Keselamatan & Kesehatan Kerja



Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan keselamatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja

Tujuan keselamatan kerja terdiri dari tiga yaitu :

1. Melindungi keselamatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Memelihara sumber produksi dan mengatur penggunaannya secara aman dan efisien.

K3 diperlukan untuk mencegah kecelakaan kerja dan mengurangi terjadinya penyakit akibat kerja.

Penerapan K3 juga untuk menjamin setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja mendapat perlindungan.

Mengapa di dunia industri dibutuhkan K3? Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan bertujuan agar karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang sehat, nyaman, dan aman sehingga dapat terus mendorong produktivitas perusahaan. Untuk itu, diperlukan kemauan, komitmen, dan kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan sendiri dalam rangka penerapan K3 ini.

DAFTAR ISI

05 - LAPORAN UTAMA

> Gubernur Canangkan Budaya K3 di Jawa Timur

Kesehatan menjadi bagian yang penting untuk memberikan perlindungan karyawan, buruh tenaga kerja dan semua yang terkait usaha produksi di masing-masing lini.



- > Gelar Pengujian K3 Hingga Seminar TKBM
- > Menaker: Perlu Inovasi Pengawasan K3 di Era Digital
- > Menghargai Pemedul Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- > Komitmen Budaya K3 Industri Energi di Jatim
- > Komitmen Budaya K3 Industri Energi di Jatim

EDISI : 237 | TRIWULAN I | TAHUN 2022



> 18 - LAPORAN KHUSUS

Persiapan T2 Juanda sejak Akhir Tahun 2021
Sosialisasi Penempatan PMI ke Luar Negeri

> 23 - HUBUNGAN INDUSTRIAL

Upah Pekerja UKM Disepakati dengan Pengusaha
Penanguhan UMK di Tengah Pandemi Covid-19

> 26 - PENTA KERJA

Kemnaker Fokus Hadapi Revolusi Industri 4.0
Gelar Rakor Data Perluasan Kesempatan Kerja

> 29 - TRANSMIGRASI

Gubernur Ajak Hapus Stigma Negatif Transmigrasi
Program Transmigrasi Butuh Kolaborasi
Jajaki Penempatan Transmigran ke Konawe Sultra
Jatim Berangkatkan 11 Orang Transmigran ke Aceh

> 33 - INOVASI

Bimbingan Karir melalui Podcast AYOKerja Jatim
Komitmen Pelayanan LTSA-PMI Surabaya

> 36 - ASAL TAHU

Menyiapkan WFH yang Efektif dengan IT

> 38 - OPINI

Penyetaran Jabatan Fungsional di Lingkungan Disnakertrans Jatim
Padat Karya sebagai Pengungkit Pemulihan Ekonomi
Dinamika Perubahan Ketentuan Tenaga Kerja Asing dari
UU Ketenagakerjaan ke UU Cipta Kerja
Verifikasi Perusahaan Alihdaya di Jawa Timur
Kesimpulan dan Rekomendasi Rakor dan Sinergitas Bidang Pelatihan
dan Produktivitas Tahun 2022
Noise Reduction Rate pada APD Pendengaran
Stressor Penyebab Burnout dan Cara Mengatasinya

> 57 - LENSE

Bantuan Gedung Workshop 11 BLK Komunitas di Jatim
BLK Ponorogo Latih 112 Orang Pencari Kerja
BLK Pasuruan Buka Pelatihan 9 Kejuruan
Pelatihan Manajemen Produktivitas Kewirausahaan Angkatan I/2022
Anggota Komnas Disabilitas Kunjungi Unit Layanan Disabilitas

Surat Keputusan Kepala Disnakertrans
Provinsi Jawa Timur
No.01 Tahun 2022
perihal Susunan Redaksi Majalah SDM Plus
Tahun Anggaran 2022

PENERBIT

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Jawa Timur

PENGARAH

Dr. HIMAWAN ESTU BAGIJO, S.H., M.H.
Kepala Disnakertrans Provinsi Jawa Timur

PENANGGUNG JAWAB

ACHMAD ZAIFOER, M.Si.
Sekretaris Disnakertrans Provinsi Jawa Timur

REDAKTUR PELAKSANA

DYAH ASTRI ROSMASARI, S.Si.
Kasubag Penyusunan Program dan Anggaran

TIM REDAKSI

TITIK SETIYANINGSIH, S.E.
BETY YULIANI, S.E.
EKO TRIAMBODO, S.E.
AMRI ARDIANSAH, S.T.
DICKY ARYO PRABOWO
RANGGA RENDRA SADEWA, S.H.

PENULIS ARTIKEL

PURWANTI UTAMI
SUPRAYITNA
MARDALENA
BETTY YULIANI
UMAR HASAN
SURATMAN, SH
SUGENG LESTARI SH, MH
SUNARYA
SILVIA SAPTORINI, SKM
SOEHANANIEK, SKM
SITI CHASANAH, ST
ARIF SUMANTO, S.H., dll

INFOGRAFIK

FITRI NURANI, S.Kom
YOE HAR TUBAGUS SYAIFULLAH, S.Kom
KELIK HENDRA JATI, S.Kom

Tenaga Desain & Tata Letak

ACHMAD MAS HUDI

Alamat Redaksi :

**Sekretariat Disnakertrans
Provinsi Jawa Timur**

Jl. Dukuh Menanggal No.124-126

SURABAYA

e-mail:sunggramnakertrans@yahoo.co.id

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yang Mahaesa, majalah "SDM Plus" edisi ke-237 triwulan I tahun 2022 dapat terbit sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Sebagai media informasi bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Jawa Timur, majalah ini setidaknya memberikan informasi tentang apaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada triwulan I tahun 2022.

Pada edisi kali ini, ada beberapa kegiatan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi fokus perhatian. Yakni, upaya membudayakan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) melalui peringatan Bulan K3 Tahun 2022 di Provinsi Jawa Timur, dinamika peraturan bagi Pelaku Perjalanan Luar Negeri termasuk Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Jawa Timur, dan kegiatan rapat koordinasi dan sinkronisasi data pelatihan dan penempatan tenaga kerja, serta dimulainya kegiatan pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja pada tahun 2022.

Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Tahun 2022 digelar tanggal 12 Januari – 12 februari 2022, yang mengusung tema "Penerapan Budaya K3 Pada Setiap Kegiatan Usaha Guna mendukung perlindungan tenaga kerja di Era Digitalisasi". Gubernur Jatim Khofifah Indar Parawansa menghimbau supaya perusahaan melakukan percepatan vaksin bagi karyawannya. Untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi dibutuhkan kinerja yang bagus. Oleh karena itu kesehatan menjadi bagian yang penting untuk memberikan perlindungan karyawan, buruh tenaga kerja dan semua yang terkait usaha produksi di masing-masing lini. Harapannya ke depan, ekonomi tumbuh, masyarakat sehat.

Sosialisasi budaya K3 tidak hanya merupakan tanggung jawab Pemerintah tetapi juga merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya masyarakat industri. Dengan demikian semua pihak terkait berkewajiban untuk berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya untuk melakukan berbagai upaya di bidang K3 secara terus menerus dan berkesinambungan serta menjadikan K3 sebagai bagian dari budaya kerja, sehingga dapat mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Dunia kerja saat ini terus mengalami transformasi digital yang begitu cepat. Begitu pun dengan pola hubungan kerja yang menjadi lebih fleksibel, seperti pola part-time, freelance, kemitraan, dan sebagainya. Untuk itu, diperlukan strategi baru dalam upaya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam menghadapi tantangan dari pola hubungan kerja yang baru ini. Dibutuhkan strategi yang dapat menyesuaikan antara hubungan kerja dengan pengendalian terhadap potensi bahaya.

Sorotan lainnya adalah dinamika peraturan terhadap Pelaku Perjanjana Luar Negeri (PPLN). Para PMI asal Jatim sempat tidak bisa langsung turun di Bandara Juanda Sidoarjo, karena dipusatkan di Bandara Soekarno-Hatta Jakarta. Namun, sejak pertengahan Maret 2022, mereka sudah bisa mendarat di Surabaya, dengan ketentuan protocol kesehatan yang tetap harus dipenuhi.

Untuk mengurangi pengangguran, Disnakertrans Jatim melakukan rapat koordinasi dengan berbagai pihak. Baik dari pelaksanaan pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja serta perluasan lapangan kerja. Sinergitas antarlembaga diharapkan akan mempercepat pemulihan ekonomi dan mengurangi angka pengangguran yang masih cukup tinggi.

Akhir kata, pada kesempatan ini, tidak lupa Saya sampaikan penghargaan dan terima kasih kepada seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur serta semua pihak yang telah membantu penerbitan majalah SDM Plus edisi triwulan I Tahun 2022 dapat release sesuai waktu yang ditetapkan. Semoga SDM Plus ini dapat memberikan informasi dan referensi tentang dunia ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dan mampu menambah kemanfaatan bagi kemajuan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Jawa Timur.

Dr. Himawan Estu Bagiyo, SH, MH



Gubernur Canangkan Budaya K3 di Jawa Timur

Menandai dimulainya peringatan Bulan K3 Nasional yang setiap tahunnya dilaksanakan pada tanggal 12 Januari sampai 12 Februari, Pemerintah Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan upacara Bulan K3 Nasional Tahun 2022 di halaman Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan Gubernur Jawa Timur Ibu Khofifah Indar Parawansa bertindak selaku inspektur upacara. Mengingat kondisi saat ini masih dalam masa pandemi Covid-19, pelaksanaan Upacara Bulan K3 Nasional Tahun 2022 dilaksanakan dengan peserta yang terbatas.

Dalam kesempatan ini, hadir peserta upacara dan tamu undangan yang berasal dari beberapa elemen, baik dari unsur pemerintah, unsur pengusaha, mahasiswa maupun stakeholder lain seperti BPJS Ketenagakerjaan. Secara rinci peserta upacara adalah Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur sebanyak tiga peleton, ASN Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sebanyak dua peleton, perusahaan

sebanyak satu peleton, mahasiswa sebanyak satu peleton, dan BPJS Ketenagakerjaan sebanyak satu peleton. Setiap satu peleton berjumlah 16 orang.

Selain peserta upacara, hadir pula tamu undangan kurang lebih sebanyak 100 orang. Undangan adalah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Timur, 10 bupati/walikota penerima penghargaan, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, APINDO, KADIN, 40 perusahaan penerima penghargaan, dan serikat pekerja.

Pada saat memimpin Upacara Peringatan Bulan K3 Nasional, Gubernur Jatim Khofifah Indar Parawansa menghimbau supaya perusahaan melakukan percepatan vaksin bagi karyawannya. Untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi dibutuhkan kinerja yang bagus. Oleh karena itu kesehatan menjadi bagian yang penting untuk memberikan perlindungan karyawan, buruh tenaga kerja dan semua yang terkait usaha produksi di masing-masing lini.



"Saya mengajak, satu bulan ini membangun pengutamakan integritas keselamatan dan Kesehatan kerja menjadi bagian yang sangat kita prioritaskan untuk menumbuhkan produktivitas yang lebih signifikan lagi hari ini dan yang akan datang," kata Gubernur Jatim Harapannya ke depan, ekonomi tumbuh, masyarakat sehat.

"Pada Bulan K3 Nasional tahun 2022 ini mari kita kuatkan komitmen dan tekad kita semua untuk dapat meningkatkan produktivitas dan perlindungan pekerja melalui penerapan K3 di lingkungan kerja masing-masing untuk mendukung peningkatan perekonomian Jawa Timur, karena saat ini kita masih dalam situasi pandemi Covid-19," tambah Khofifah.

Gubernur mengharapkan K3 tidak menjadikan sebuah beban bagi dunia usaha, melainkan sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan/ industrinya masing-masing. "Perusahaan terutama manajemen atau pengelola perusahaan harus memahami kalau K3 merupakan sebuah kebutuhan. Kebutuhan untuk keberlangsungan usaha dan menjaga produktivitas tetap baik sepanjang operasional di perusahaan itu," katanya.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur senantiasa mendukung kebijakan Pemerintah Pusat, dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai pemangku kebijakan K3 Nasional, termasuk dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 202 Tahun 2021



tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2022. Dalam Keputusan Menteri tersebut termaktub didalamnya tema pokok bulan K3 Nasional Tahun 2022 yaitu Penerapan Budaya K3 Pada Setiap Kegiatan Usaha Guna Mendukung Perlindungan Tenaga Kerja di Era Digitalisasi. Selaras dengan hal tersebut, Provinsi Jawa Timur turut serta menggaungkan dan mengimplementasikannya dalam setiap aktivitas bermasyarakat khususnya dunia usaha.

Apresiasi Pelaku Usaha

Pada pelaksanaan upacara Bulan K3 Nasional tersebut, sekaligus dilaksanakan Penyerahan Penghargaan K3 kepada perusahaan-perusahaan di Jawa Timur yang telah menerapkan K3 di tempat kerja. Pemberian penghargaan tersebut merupakan salah satu upaya dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk memberikan apresiasi dan memotivasi perusahaan yang telah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3). Diharapkan perusahaan yang menerapkan K3 di tempat kerja akan mencapai kecelakaan nihil (zero accident/ZAA), mengimplementasikan Program Pencegahan dan Penanggulangan HI-/AIDS (P2HIV-AIDS) serta





melaksanakan Program Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (P2COVID-19) dalam upaya terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan sehat serta meningkatkan produktivitas kerja perusahaan di wilayah Jawa Timur.

Selain itu, ada juga penghargaan sebagai Pembina K3 diberikan kepada bupati/walikota dengan perusahaan penerima penghargaan terbanyak periode tahun 2021 dan penghargaan K3 sebagai Pemedul K3 kepada tenaga kerja yang telah mempunyai prestasi dalam bidang K3 yang dapat meningkatkan penerapan K3 serta mampu secara signifikan dalam mendorong pelaksanaan K3 di Jawa Timur. Penghargaan-penghargaan tersebut mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER/01/MEN./2007 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dilihat secara kuantitas, jumlah perusahaan yang menerima penghargaan K3 dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 ini jumlah Penghargaan K3 yang diberikan oleh Ibu Gubernur Jawa Timur sebanyak 805 (delapan ratus lima) penghargaan dengan perincian sebagai berikut:

- A. Pembina K3 diberikan kepada 10 bupati/walikota terbaik, yaitu:
 1. Walikota Surabaya, 134 perusahaan (42 ZAA, 71 SMK3, 6 P2HIV-AIDS, 15 P2COVID-19)
 2. Bupati Gresik, 100 perusahaan (51 ZAA, 32 SMK3, 4 P2HIV-AIDS, 13 P2 COVID-19)
 3. Bupati Pasuruan, 63 perusahaan (35 ZAA, 9 SMK3, 5 P2HIV-AIDS, 14 P2 COVID-19)
 4. Bupati Sidoarjo, 59 perusahaan (33 ZAA, 13 SMK3, 1 P2HIV-AIDS, 12 P2 COVID-19)
 5. Bupati Malang, 55 perusahaan (15 ZAA, 5 SMK3, 1 P2HIV-AIDS, 34 P2 COVID-19)
 6. Bupati Tuban, 52 perusahaan (29 ZAA, 5 SMK3, 3 P2HIV-AIDS, 15 P2 COVID-19)
 7. Bupati Lamongan, 42 perusahaan (19 ZAA, 1 SMK3, 7 P2HIV-AIDS, 15 P2 COVID-19)



8. Walikota Madiun, 40 perusahaan (18 ZAA, 12 SMK3, 1 P2HIV-AIDS, 9 P2 COVID-19)
9. Bupati Mojokerto, 34 perusahaan (15 ZAA, 14 SMK3, 2 P2HIV-AIDS, 3 P2 COVID-19)
10. Bupati Jombang, 25 perusahaan (11 ZAA, 3 SMK3, 2 P2HIV-AIDS, 6 P2 COVID-19)
- B. Zero Accident Award (Kecelakaan Nihil) sebanyak 336 perusahaan
- C. Sistem Manajemen K3 (SMK3) sebanyak 239 perusahaan
- D. Program Pencegahan dan Penanggulangan HIV-AIDS (P2HIV-AIDS) sebanyak 49 perusahaan
- E. Program Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (P2COVID-19) sebanyak 170 perusahaan
- F. Pemedul K3 sebanyak 1 orang

Dalam kegiatan Upacara Bulan K3 Nasional dan pemberian Penghargaan K3 tersebut, Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa juga menyerahkan secara simbolis Manfaat Program BPJS Ketenagakerjaan dan Beasiswa Pendidikan Anak peserta BPJS Ketenagakerjaan kepada tiga orang tenaga kerja. Selain itu dilakukan penyerahan bantuan bencana di Jawa Timur berupa dana sebesar Rp. 618.000.000 terdiri dari: Mitra Produk Sigaret (MPS) sebesar Rp. 459.000.000, Keluarga Besar Disnakertrans Prov. Jatim Sebesar Rp. 75.000.000, BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jatim Sebesar Rp. 84.000.000, serta bantuan masker sebanyak 100.000 masker dari DPD APINDO Jatim.

Menutup pelaksanaan Upacara Bulan K3 Nasional dan pemberian Penghargaan K3 pada hari itu, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur bekerjasama dengan PMI menyelenggarakan kegiatan donor darah dan vaksinasi booster Covid-19 yang digelar bekerjasama Dinas Kesehatan Jatim. Kegiatan donor darah tersebut melibatkan 150 orang partisipan, yakni 100 orang dari perwakilan perusahaan di Jawa Timur, sedangkan 50 orang partisipan lainnya berasal dari ASN di lingkungan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. (kiriman ratman b, bidang Pengawasan Naker Disnakertrans Jatim)

Gelar Pengujian K3 Hingga Seminar TKBM

Sebagai rangkaian kegiatan Bulan K3 Nasional, selain upacara terdapat beberapa kegiatan lain yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Secara teknis kegiatan-kegiatan tersebut diselenggarakan oleh Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 selama kurun waktu 12 Januari hingga 12 Februari 2022 bekerjasama dengan stakeholder.



Panitia Bulan K3 Tahun 2022 Provinsi Jatim menggelar kegiatan pemeriksaan dan pengujian K3 sarana proteksi kebakaran dan lift di lingkungan Kantor Balaikota Surabaya pada 16 Februari 2022 bekerjasama dengan PJK3. Pengujian lift dan proteksi kebakaran ini merupakan kegiatan rutin dalam pengawasan K3 di Jawa Timur.

Kegiatan lainnya adalah sosialisasi peningkatan budaya K3 kepada tenaga kerja bongkar muat (TKBM) di lingkungan Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya bekerjasama dengan PT Pelindo III Regional Jawa Timur. Sosialisasi dilakukan dalam lima kali kesempatan, yakni tanggal 13, 19, 26 Januari dan tanggal 2, 9 Februari 2022.

Panitia juga menggelar seminar K3 bertema Penerapan Budaya K3 pada Setiap Kegiatan Usaha Guna Mendukung

Perlindungan Tenaga Kerja di Era Digitalisasi bertempat di Hotel JW Marriot Surabaya pada 10 Februari 2022 yang diikuti oleh 150 peserta. Seminar ini didukung oleh sejumlah perusahaan, di antaranya PT Tjiwi Kimia Sidoarjo.

Selain itu, pada hari lainnya selama Bulan K3 juga diselenggarakan talkshow di media elektronik, kegiatan pembinaan tenaga kerja bongkarmuat, hingga lomba safety dan medsos dilakukan secara virtual yang nantinya bisa diikuti perusahaan dan umum.

Kegiatan talkshow di televisi menghadirkan narasumber empat orang, yakni Kadisnakertrans Prov. Jatim, Dr. Himawan Estu Bagijo, SH, MH, Asdep BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jatim Arie Fianto Syofian, Wakil Ketua Dewan K3 Provinsi (DK3P) Jatim Edi Priyanto, dan VP Penjualan dan Pemasaran Korporat PT Sucofindo, Nurbeta Kurniawan.





Dalam acara talkshow di JTV Surabaya, yang disisarkan pada 11 Januari 2022, Kadisnakertrans Jatim menegaskan bahwa K3 adalah bersifat mandatory (perintah undang-undang) UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, merupakan tanggung jawab semua penyelenggara kegiatan kerja. Artinya secara formal adalah pelaku industri baik skala besar ataupun UMKM Mikro/kecil. Konsekwensi logisnya pelanggaran terhadap undang-undang dapat dikenakan sanksi sesuai dengan pelanggaran keselamatan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 3 Ayat (1) "dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja" Dengan ketentuan tersebut tanggung jawab keselamatan di tempat kerja adalah tanggung jawab pemberi kerja dan pekerja. Untuk mendukung terwujudnya budaya K3, maka jadikan keselamatan dan kesehatan adalah bagian dari investasi, lebih-lebih dimasa pandemi. Peranan pemerintah, peranan DK3N / DK3P, PJK3, Akademisi, Asosiasi K3, APINDO, Serikat pekerja/buruh sesuai dengan peran dan kapasitasnya masing-masing.

Disampaikan Himawan, Ketika dunia usaha membangun perspektif K3 dengan baik, lanjut Hinawan, dunia usaha tentunya akan membentuk tim K3 tangguh. "Jika tim K3-nya tangguh maka SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja) akan juga menjadi bagus. Kalau SMK3 bagus, maka K3 juga bagus," ujarnya."



Menaker: Perlu Inovasi Pengawasan K3 di Era Digital

Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Tahun 2022 yang mengusung tema 'Penerapan Budaya K3 Pada Setiap Kegiatan Usaha Guna mendukung perlindungan tenaga kerja di Era Digitalisasi' dilaksanakan dengan dicanangkannya Bulan K3 Nasional di Kawasan MM2100 Cibitung, Bekasi, Jawa Barat, Rabu (12/1/2022). Selain itu, digelar pula berbagai rangkaian acara seperti pelaksanaan sepeda sehat bersama, senam pekerja sehat, serta menyaksikan atraksi K3 penanggulangan kebakaran dan simulasi evakuasi.

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah dalam pidatonya mengatakan kebijakan penerapan K3 di tempat kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Pemerintah

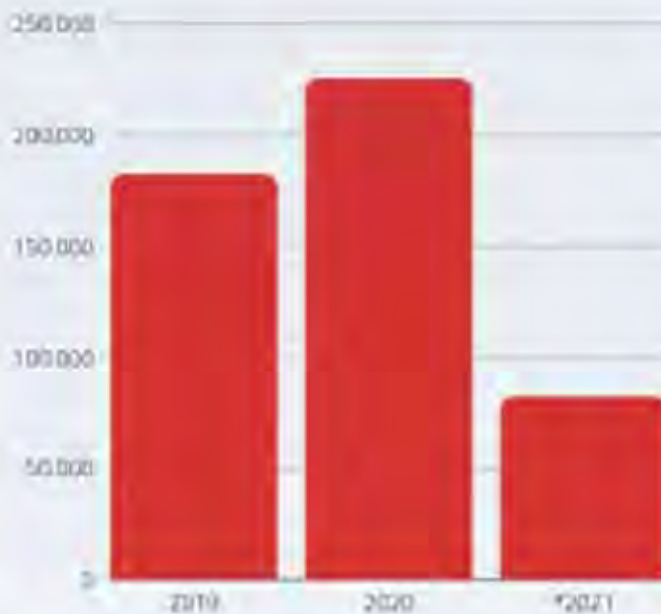
Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3), serta peraturan pelaksanaannya. Setiap tahun, Indonesia memperingati Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional pada 12 Januari hingga 12 Februari.

Ida menyatakan sebagai pemegang kebijakan nasional di bidang K3 bersama para pemangku kepentingan lainnya telah melakukan berbagai upaya untuk mendorong pelaksanaan K3 melalui berbagai kegiatan. Antara lain kampanye, seminar, lokakarya, konvensi, pembinaan dan peningkatan kompetensi personil K3, pembentukan dan pemberdayaan lembaga-lembaga K3 baik tingkat nasional sampai dengan tingkat perusahaan, pemberian penghargaan K3, dan perbaikan-perbaikan sistem K3 secara berkelanjutan. "Pelaksanaan K3 tidak hanya merupakan tanggung jawab Pemerintah tetapi juga merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya masyarakat industri. Dengan demikian semua pihak terkait berkewajiban untuk berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya untuk melakukan berbagai upaya di bidang K3 secara terus menerus dan berkesinambungan serta menjadikan K3 sebagai bagian dari budaya kerja, sehingga dapat mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja," ujar Ida.

Ida menambahkan, untuk penguatan program budaya K3, jajarannya telah melakukan berbagai upaya diantaranya Program K3 Nasional 2021 – 2025 sebagai pedoman meningkatkan kualitas pencegahan, penanganan, dan pengendalian kecelakaan kerja pada seluruh sektor. Selain itu reformasi pengawasan ketenagakerjaan meliputi pembaharuan pendekatan dalam pembinaan dan pelayanan publik menggunakan platform TEMAN K3, penguatan kualitas pengawas ketenagakerjaan dalam merespon kerja masa depan dengan penggunaan artificial intelligence, robot, dan digital platform. Sebagai Ketua Menteri Ketenagakerjaan ASEAN perlu terus meningkatkan jejaring dan kerja sama dengan stakeholder baik dalam dan luar negeri.

Transformasi Digital

Menteri Ketenagakerjaan mengatakan dunia kerja saat ini terus mengalami transformasi digital yang begitu cepat.



*Januari - September 2021

Begitu pun dengan pola hubungan kerja yang menjadi lebih fleksibel, seperti pola part-time, freelance, kemitraan, dan sebagainya. Untuk itu, diperlukan strategi baru dalam upaya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam menghadapi tantangan dari pola hubungan kerja yang baru ini. Menurutnya, dibutuhkan strategi yang dapat menyesuaikan antara hubungan kerja dengan pengendalian terhadap potensi bahaya.

Ida mengatakan, sebelumnya potensi bahaya dihadapi pekerja di tempat kerja. Namun ke depannya, bahaya kerja juga mungkin terjadi di luar tempat kerja. Bisa di rumah, kafe, dan tempat umum lainnya. "Untuk itu semua pihak termasuk para pengawas ketenagakerjaan harus bisa terus berkembang dan berinovasi untuk menjaga dinamika perubahan yang ada, agar tidak berdampak kepada kecelakaan dan ataupun penyakit akibat pekerjaan," ungkap Ida.

Ida mengungkapkan ada 399.391 perusahaan yang telah melapor dalam implementasi pelayanan K3 berbasis digital berdasarkan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan (WLKP Online) pada Sisnaker. Adapun dari jumlah perusahaan tersebut, jumlah tenaga kerja yang tercatat mencapai 11,2 juta orang. "Kami mengucapkan terima kasih kepada perusahaan yang telah melakukan pelaporan ketenagakerjaan secara daring dan tepat waktu," ujarnya.

Ida menambahkan, berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, di sepanjang Januari hingga September tahun 2021, terdapat 82 ribu kasus kecelakaan kerja dan 179 (seratus tujuh puluh sembilan) kasus penyakit akibat kerja yang 65%-nya disebabkan oleh COVID-19. Selain itu, data menunjukkan bahwa usia terbanyak yang mengalami

kecelakaan kerja adalah pada kelompok usia muda 20 sampai 25 tahun. "Ini memberikan sinyal bahwa usia-usia muda berpotensi pada kurangnya kesadaran berperilaku selamat, untuk itu perlu upaya pendekatan dan sosialisasi K3 yang lebih intens dan inovatif khususnya pada kaum muda agar bisa semakin peduli dan melaksanakan K3 di tempat kerja," tutur Ida.

Dalam kegiatan ini, Ida mengatakan bahwa kebijakan penerapan K3 di tempat kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3), serta peraturan pelaksanaannya.

Lebih lanjut, Ida menyatakan dirinya sebagai pemegang kebijakan nasional di bidang K3 bersama para pemangku kepentingan lainnya telah melakukan berbagai upaya untuk mendorong pelaksanaan K3. Mulai dari berbagai kegiatan kampanye, seminar, lokakarya, konvensi, pembinaan dan peningkatan kompetensi personel K3, pembentukan dan pemberdayaan lembaga-lembaga K3 baik tingkat nasional sampai dengan tingkat perusahaan, pemberian penghargaan K3, dan perbaikan-perbaikan sistem K3 secara berkelanjutan.

"Pelaksanaan K3 tidak hanya merupakan tanggung jawab Pemerintah, tetapi juga merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya masyarakat industri. Dengan demikian semua pihak terkait berkewajiban untuk berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya untuk melakukan berbagai upaya di bidang K3 secara terus menerus dan berkesinambungan serta menjadikan K3 sebagai bagian dari budaya kerja, sehingga dapat mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja," jelasnya.

Adapun sejumlah upaya lain yang dilakukan Kemnaker dalam penguatan program budaya K3 antara lain:

- Program K3 Nasional 2021 - 2025 sebagai pedoman dalam meningkatkan kualitas pencegahan, penanganan, dan pengendalian kecelakaan kerja pada seluruh sektor
- Reformasi pengawasan ketenagakerjaan meliputi pembaharuan pendekatan dalam pembinaan dan pelayanan publik menggunakan platform TEMAN K3
- Penguatan kualitas pengawas ketenagakerjaan dalam merespons kerja masa depan dengan penggunaan artificial intelligence, robot, dan digital platform

Ida mengatakan, sebagai Ketua Menteri Ketenagakerjaan ASEAN, pihaknya juga perlu terus meningkatkan jejaring dan kerja sama dengan stakeholder. Baik di dalam maupun luar negeri. Ia pun mengungkapkan, pihaknya mengadakan berbagai rangkaian acara dalam peringatan Bulan K3 Tahun 2022. Mulai dari pelaksanaan sepeda sehat bersama, senam pekerja sehat, atraksi K3 penanggulangan kebakaran dan simulasi evakuasi."



Menghargai Pemeduli Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk mengapresiasi para relawan dan pemeduli budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pemerintah Provinsi Jawa Timur memberikan penghargaan kepada perusahaan dan individu relawan budaya K3. Pada tahun 2022, Pemprov Jatim antara lain memberikan penghargaan kepada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) Surabaya dan aktivis pemeduli budaya K3, Edi Priyanto.

PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) mendapatkan penghargaan dari Gubernur Jawa Timur atas prestasi telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di tempat kerja dengan hasil pencapaian 90,96% (Memuaskan) untuk kategori tingkat lanjutan. Penghargaan ini langsung diserahkan oleh Khofifah Indar Parawansa, Gubernur Jawa Timur dan diterima oleh Samsi, Kepala Departemen Kepegawaian dan K3 PT SIER di halaman Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Rabu (12/01). Penyerahan penghargaan ini dilaksanakan pada Upacara Bendera Bulan K3 Nasional Tahun 2022 dan Pemberian Penghargaan kepada Bupati/Walikota selaku Pembina K3 dan Perusahaan yang Mencapai Kecelakaan Kerja Nihil, SMK3, P2HIV/AIDS dan P2COVID-19 di Tempat Kerja.

Penghargaan diberikan kepada perusahaan yang telah turut menjaga komitmen dan tekad untuk dapat

meningkatkan produktivitas dan perlindungan bagi para pekerja melalui implementasi K3 di lingkungan kerja, sehingga mendukung peningkatan perekonomian Jawa Timur di tengah situasi pandemi Covid-19. Peserta yang berpartisipasi dalam penghargaan ini antara lain walikota, bupati dan seluruh perusahaan yang ada di Jawa Timur. PT SIER sendiri mendapatkan prestasi ini atas dasar tolak ukur karena sudah menerapkan Sistem Manajemen K3 di perusahaan dengan tingkat pencapaian 90,96% setelah dilakukan audit eksternal oleh auditor.

PT SIER telah menerapkan K3 dengan implementasi yang baik dan berhasil mencapai Zero Accident, P2HIV dan P2Covid dalam 1 tahun terakhir. Selama tahun 2021, PT SIER rutin mengadakan pelatihan dan sertifikasi yang terkait dengan K3 sebagai bentuk komitmen perusahaan dalam penerapan K3 dengan baik. Pelatihan yang sudah pernah dilaksanakan antara lain Pelatihan Dasar Emergency Response Plan (ERP), Pelatihan Internal Petugas P3K Wisma SIER dan Logistik, dan masih banyak lainnya. Sedangkan untuk sertifikasi yang pernah diikuti antara lain Sertifikasi Ahli K3 Umum, Sertifikasi Petugas P3K, Sertifikasi Ahli K3 Listrik dan masih banyak lainnya.

Pemerhati K3

Sedangkan kepada individu yang mendukung pembudayaan



K3, Gubernur Khofifah Indar Parawansa menyerahkan penghargaan kepada Edi Priyanto. Pemprov Jatim menilai penghargaan Pemerhati K3 layak diberikan kepada seseorang yang mempunyai kepedulian, jasa dan prestasi yang dapat menggerakkan masyarakat meningkatkan penerapan K3 di Jatim. Edi Priyanto dinilai berperan aktif dalam pembudayaan K3.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Himawan Estu Bagijo mengatakan pemberian penghargaan K3 telah diatur oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia melalui perturan nomor Per-01/Men/I/2007. Peraturan tersebut mengatur tentang pedoman pemberian penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). "Setiap penghargaan yang diberikan kepada para penerima penghargaan K3 telah melalui mekanisme yang ditentukan, yakni melalui proses verifikasi dan penilaian oleh tim yang ditunjuk oleh Gubernur," kata Himawan, Rabu (12/1/2022).

Sebagai pemerhati K3, Edi Priyanto dikenal sebagai Wakil Ketua Dewan K3 Provinsi Jawa Timur. Selain itu, dia juga merupakan Direktur SDM PT Pelindo Terminal Petikemas yang merupakan bagian dari BUMN PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Di lingkungan masyarakat, Edi adalah seorang aktivis lingkungan yang berhasil menggerakkan masyarakat untuk melakukan pengelolaan sampah rumah tangga melalui Kampung Edukasi Sampah di Sidoarjo, Jawa Timur.

Pada tahun 2021 lalu, Edi Priyanto juga ditetapkan sebagai penerima penghargaan K3 dari World Safety Organization (WSO) Indonesia atas inisiasinya dalam mendorong dilakukannya identifikasi bahaya dan penilaian risiko pada pekerjaan yang dilakukan oleh wartawan. Edi juga aktif sebagai narasumber dalam berbagai diskusi dan

webinar yang membahas tentang program merdeka belajar, pengelolaan sampah, pengelolaan lingkungan, pemberdayaan masyarakat hingga implementasi pembudayaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) baik di perusahaan maupun di lingkungan masyarakat.

Sebelumnya, Edi Priyanto juga telah menerima penghargaan dari organisasi dunia berfokus Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) World Safety Organization (WSO) Indonesia.

Edi dinilai menunjukkan perhatian sangat tinggi terhadap aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Salah satunya adalah berkaitan dengan K3 bagi pekerja media. "Edi Priyanto ini menginisiasi dan mendorong dilakukannya identifikasi bahaya dan penilaian risiko pada pekerjaan yang dilakukan wartawan, hasil identifikasi selanjutnya dibuat fokus grup discussion sehingga dapat dijadikan referensi dalam penyusunan panduan K3 bagi jurnalis saat melakukan aktifitas kerjanya," kata Ramli, Kamis (21/10/2021).

Selain itu, Edi juga aktif dalam menggerakkan kepedulian lingkungan dan memberdayakan masyarakat melalui berbagai kegiatan edukasi lingkungan.

Salah satunya adalah menjadikan Kampung Edukasi Sampah di Sidoarjo, sebuah tempat yang digunakan sebagai sarana edukasi tentang pemilahan dan pengolahan sampah dari rumah tangga. Di tempat tersebut dilakukan pengelolaan lingkungan serta pemberdayaan masyarakat untuk sadar akan keselamatan dan kesehatan di masyarakat dengan merintis program warga peduli terhadap keselamatan dan Kesehatan. "Edi juga aktif sebagai narasumber dalam berbagai diskusi dan webinar yang membahas tentang program merdeka belajar, pengelolaan sampah, pengelolaan lingkungan, pemberdayaan masyarakat hingga implementasi pembudayaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) baik di perusahaan maupun dilingkungan masyarakat," lanjutnya.

Edi Priyanto saat ini menjabat Direktur SDM PT Pelindo Terminal Petikemas yang merupakan Subholding dari BUMN PT Pelabuhan Indonesia (Persero).

Selain itu, Edi juga aktif dalam berbagai organisasi yang peduli terhadap K3, diantaranya sebagai Pengurus Dewan K3 (DK3P) Provinsi Jatim, Pengurus Asosiasi Ahli K3 (A2K3) Jawa Timur serta Pengurus Daerah Komunitas Ahli K3 Rumah Sakit Jawa Timur.

Penghargaan yang dikemas dalam WSO Indonesia Award 2021 diberikan kepada perusahaan, organisasi atau individu yang dianggap memiliki komitmen, berjasa dan berprestasi dalam membudayakan K3. Penyerahan penghargaan tersebut dilakukan secara daring oleh Direktur Bina Kelembagaan K3 Kemenaker Hery Sutanto. Selain itu penyerahan dihadiri Dewak K3 Nasional (DK3N) Rudiyanto, Chairman WSO Indonesia Soehatman Ramli, dan President Director General WSO Mr Alfredo De La Rosa Jr. Chairman WSO Indonesia Soehatman Ramli menyebut salah satu pihak yang menerima penghargaan WSO Indonesia Award 2021 adalah Edi Priyanto untuk kategori "WSO Concerned Citizen Award".



Komitmen Budaya K3 Industri Energi di Jatim

Peringatan Bulan Keselatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya digelar oleh pemerintah. Perusahaan-perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) juga berupaya memberikan contoh kepada masyarakat tentang pentingnya berbudaya K3 di lingkungan perusahaan dan di tengah masyarakat. Di antaranya di PT PLN UID Jatim dan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB).

Peringatan Bulan K3 di PT PLN UID Jatim mengusung tema 'Penguatan Budaya K3 pada Setiap Proses Bisnis Kelistrikan untuk Mewujudkan Zero Accident di Era Digitalisasi'. Kegiatannya disemarakkan dengan berbagai kegiatan lainnya seperti apel dan gelar

peralatan Bulan K3, HSSE Goes to School, talkshow radio, sosialisasi kepada masyarakat, donor darah, dan simulasi tanggap darurat penanggulangan bencana. "Pada momentum bulan K3 ini, beragam kegiatan digelar di Unit Induk PLN dan seluruh Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pada norma K3, menjamin terlaksananya perlindungan K3 pada setiap probis PLN serta meningkatkan partisipasi semua pihak dalam mewujudkan budaya K3 di setiap kegiatan," papar Feri Asmoro, Pejabat Pengendali Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan, dan Keamanan PLN UID Jatim.

Pada kegiatan HSSE Goes to school, pelajar diajak untuk mengenal dan mengetahui lebih dalam mengenai dari mana datangnya listrik, bahaya kelistrikan yang dapat ditimbulkan dan langkah mewaspadainya. HSSE Goes to School digelar pada Selasa (8/2/2022) di SMPN 2 Surabaya yang diikuti oleh 40 pelajar dari kelas 7 hingga 9. "Kegiatan ini merupakan bagian dari tanggung jawab kepada masyarakat dalam hal ini pelajar untuk memberikan edukasi mengenai keselamatan keamanan kelistrikan baik di rumah maupun di lingkungan sekitar. Kami berharap para pelajar ini nantinya akan melanjutkan edukasi kepada lingkungan sekitar. Kami juga mengenalkan layanan PLN Mobile," jelas Hamzah, Manager PLN UP3 Surabaya Utara.

Di Mojokerto, PLN ULP Pacet menyelenggarakan kegiatan Edukasi Keselamatan Ketenagalistrikan dan Sosialisasi Manfaat Aplikasi PLN Mobile yang bertempat di SMAN 1 Pacet pada (3/2/2022) lalu. Acara ini dihadiri oleh siswa siswi dan guru SMAN 1 Pacet. Acara diisi dengan paparan, tanya jawab peserta, praktek download PLN Mobile dan praktek simulasi potensi bahaya listrik. "Melalui kegiatan ini, pelajar dapat mengetahui keselamatan ketenagalistrikan guna menjaga keselamatan masyarakat umum serta membahas manfaat aplikasi PLN Mobile sebagai solusi permasalahan kelistrikan. Terima kasih PLN, semoga edukasi seperti ini terus digiatkan," tambah Lilik Wahyuni, Kepala Sekolah SMAN 1 Pacet.

Lomba Cegah Kecelakaan Kerja

PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) menyelenggarakan kampanye Bulan K3 Nasional di seluruh unitnya sebagai upaya mengusung tema "Penerapan Budaya K3 Pada Proses Bisnis Pembangkit Tenaga Listrik Guna Mendukung Perlindungan Tenaga Kerja di era Digitalisasi". Direksi PT PJB membuka Bulan K3, Selasa (18/1) yang dihadiri EVP K3L PT PLN (Persero), direksi PT PJB, Senior Leader, serta seluruh unit yang dikelola oleh PT PJB.

Direktur Operasi 2 PT PJB, Rachmanoe Indarto yang membuka Bulan K3 menyampaikan bahwa di tahun 2022, pelaksanaan Bulan K3 di lingkungan PJB akan dilaksanakan dengan berbagai kegiatan selama kurang lebih 1 bulan untuk meningkatkan kesadaran dan kewaspadaan dalam implementasi K3.

Sejumlah lomba turut digelar oleh PJB dalam mengkampanyekan K3 selama sebulan ini. Lomba yang diselenggarakan diantaranya lomba upaya pencegahan dan penanggulangan Covid-19, lomba Poster Kampanye K3, lomba Kaizen 5S Pemanfaatan Limbah Non B3, lomba Unique Safety Culture, lomba Implementasi Program K3 Korporat, lomba implementasi program K3 Korporat (Unit PJBS), lomba Process Safety dan Permit to Work serta lomba Simulasi tanggap Darurat. "Jangan pernah merasa lelah dalam mengimplementasikan budaya K3. Jangan pernah lelah dalam mengutamakan K3 karena bisnis yang baik adalah bisnis yang tetap mengutamakan K3 agar kondisi aman, andal dan ramah lingkungan senantiasa tercipta," tegas Rachmanoe.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki aspek penting dalam melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Ini merupakan hak dasar dari setiap tenaga kerja. Filosofi dasar K3 adalah menjamin keutuhan dan kesempurnaan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya melalui perlindungan K3, dengan melakukan upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya.

Di lingkungan PJB, budaya K3 telah menjadi fundamental dalam prioritas strategi bisnis PJB dalam upayanya menjadi perusahaan terdepan dan terpercaya dalam bisnis energi berkelanjutan di Asia Tenggara. Menjalankan proses bisnis berbasis K3 menjadi komitmen bersama seluruh jajaran direksi dan karyawan PT PJB di seluruh wilayah operasi kerjanya.

Lebih lanjut Rachmanoe juga menyampaikan apresiasi atas seluruh komitmen serta kontribusi seluruh karyawan PJB dalam implementasi budaya K3. Berkat komitmen dan kontribusi tersebut pada tahun 2021 PJB berhasil meraih nihil lost injury, dan 8 Unit PJB juga berhasil mendapatkan penghargaan Subroto Award. Rachmanoe mengajak semua karyawan agar menjaga dan jangan pernah meninggalkan K3 untuk mewujudkan nihil kecelakaan kerja dan nihil penyakit akibat kerja.

Sedangkan Komang Parmita selaku EVP K3L PT PLN (Persero) juga menyampaikan pentingnya K3 yang telah menjadi komitmen Direksi PLN Group, bahwa tidak ada yang lebih penting dari jiwa manusia. Ia mengajak semua pihak untuk memviralkan komitmen ini agar selalu diingat oleh para pekerja. K3 merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi ESG (Environment Social and Government) rating yang menjadi isu dalam masa transisi energi seperti saat ini. K3 menjadi salah satu parameter dalam pengukuran sosial. "Bila angka kecelakaan kita tinggi maka risiko ESG kita tinggi. Dampaknya green funding akan sulit didapatkan. Atau dengan risiko yang besar maka suku bunga yang didapatkan juga akan sangat besar," tutur Komang.

Komang berharap agar PJB bisa terus menguatkan pengelolaan K3 dan menjaga kesiapsiagaan sebaik-baiknya guna mewujudkan zero accident. PJB diharapkan bisa menjadi rujukan dan benchmark K3 di PLN Grup melalui segenap prestasi yang telah berhasil diraihinya."



Gratiskan Pemeriksaan Naker di LIK Logam Trosobo Sidoarjo

UPT Keselamatan Kerja Surabaya memperingati Bulan K3 tahun 2022 dengan menyelenggarakan kegiatan bakti sosial berupa pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja di Lingkungan Industri Kecil (LIK) Logam dalam area UPT Logam dan Perekayasaan Disperindag Provinsi Jatim di Desa Trosobo, Kecamatan Taman, Sidoarjo. Tenaga kerja yang diuji kesehatannya pada kegiatan yang digelar Senin (7/2/2022) tidak dipungut biaya alias gratis. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja yang dilaksanakan meliputi audiometri, visusmata, tensi, dan golongan darah. Sedangkan kegiatan pengujian lingkungan kerja yang dilaksanakan kali ini meliputi pengukuran kebisingan dan debu.

Kepala UPT Keselamatan Kerja, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, Erna Wurjanti, ST, MT menyampaikan alasan dipilihnya Lingkungan Industri Kecil (LIK) di Trosobo Sidoarjo sebagai lokasi bakti social karena jangkauan tidak terlalu jauh. Selain itu berdasarkan identifikasi potensi bahaya secara umum, LIK Trosobo yang bergerak di bidang industry logam dan perkayuan memiliki potensi bahaya kebisingan pada teaga kerja. Sedangkan akibat pekerjaan pengelasan yang terus-menerus juga dapat berdampak pada mata atau penglihatan tenaga kerja sebagai dampak radiasi ultra violet dan sinar infra merah dari proses pengelasan.

Erna mengharapkan, dengan kegiatan bakti social ini dapat diketahui kualitas kesehatan tenaga kerja di LIK Trosobo, sekaligus meningkatkan pemahaman serta kesadaran berbudaya K3 di setiap aktivitas industri dan masyarakat guna pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Namun demikian, Erna menegaskan bahwa pelaksanaan acara bakti social tersebut tetap mematuhi protocol pencegahan dan penanggulangan penyebaran Covid-19. Kegiatan bakti social juga sekaligus untuk mendukung tema Bulan K3 Nasional Tahun 2022, yakni Penerapan Budaya K3 pada setiap Kegiatan Usaha Guna Mendukung Perlindungan Tenaga Kerja di Era Digital.*



Dinamika Penanganan Kepulangan PMI di Tengah Pandemi

Bandar Udara (Bandara) Juanda, Surabaya, Jawa Timur kembali dibuka untuk keberangkatan dan kedatangan pelaku perjalanan luar negeri (PPLN) non-pekerja migran Indonesia (non-PMI), termasuk bagi jemaah umrah. Hal ini diungkapkan Menteri Koordinator Bidang Maritim dan Investasi (Menko Marves) Luhut Binsar Pandjaitan usai mengikuti Rapat Terbatas mengenai Evaluasi Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang dipimpin Wakil Presiden Ma'ruf Amin, Senin (14/03/2022) melalui konferensi video. "Segala persiapan untuk menunjang hal ini, mulai dari tempat karantina dan isolasi hingga kesiapan petugas di lapangan sudah dikoordinasikan dengan sangat baik. Beroperasinya Bandara Juanda untuk PPLN non-PMI akan berdampak positif bagi ekonomi Jawa Timur," ujar Luhut.

Khusus untuk kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI), Bandara Juanda Surabaya mulai menerima pada Sabtu 22 Januari 2022 siang, sejak dibuka untuk penerbangan internasional pada 1 Januari 2022 lalu berdasarkan Surat Keputusan Ketua Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pintu Masuk (Entry Point), Tempat Karantina, dan Kewajiban RT-PCR Bagi Warga Negara Indonesia Pelaku Perjalanan Luar Negeri.

Penerbangan internasional perdana pada tahun 2022 di Bandara Juanda Surabaya ini membawa 129 orang PMI dari Malaysia menggunakan maskapai Malaysia Airlines dengan nomor penerbangan MH871 yang mendarat pukul 12.11 WIB. Para PMI ini juga merupakan pelaku perjalanan luar negeri pertama sejak Terminal 2 Bandara Juanda dibuka.

Gubernur Jatim Khofifah Indar Parawansa mengatakan di gelombang pertama ini, ada sebanyak 164 TKI yang pulang ke Jatim. Namun, pihaknya senantiasa melakukan pengecekan, karena jumlah ini biasanya kadang bertambah maupun berkurang. Khofifah menambahkan kedatangan TKI ini lebih cepat dari jadwal sebelumnya. Sebelumnya, mereka dijadwalkan kembali ke Jatim pada 26 Januari 2022. Kendati demikian, Khofifah mengaku siap menyambut kepulangan TKI di tengah pandemi COVID-19 ini. Pihaknya telah menyiapkan tempat karantina bagi mereka sebelum kembali ke daerah asal. "Mereka akan dibawa ke karantina di Asrama Haji," kata Khofifah di Surabaya, Jumat (21/1/2022) malam. Khofifah berharap, kepulangan PMI ke Jatim berjalan lancar.

Kelompok Rentan

Menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Beberapa kondisi menjadikan persoalan PMI perlu mendapat perhatian dan penanganan serius mulai dari tingkat Pemerintah Pusat, Provinsi hingga Kab./Kota. Mengapa?

Yang pertama, PMI merupakan kelompok rentan (vulnerable people) yang mutlak membutuhkan kehadiran Pemerintah. Para PMI yang notabene masih didominasi kaum perempuan, masuk ke dalam pengertian kelompok rentan dan merupakan bagian dari masyarakat yang paling terdampak saat terjadinya krisis.



Yang kedua, PMI berkaitan dengan mobilitas lintas negara. Dilihat dari sisi ekonomi dan di luar berbagai problem individu bersifat personal yang dihadapi para PMI, faktor-faktor seperti kondisi perekonomian yang kurang menarik di dalam negeri, minimnya memperoleh kesempatan kerja di dalam negeri, dan penghasilan yang cukup besar dan tampak lebih menarik di Negara lain harus diakui tetap menjadi salah satu pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara global. Harapan untuk memperoleh pendapatan lebih besar dengan bekerja di Negara lain demi mendapatkan kehidupan yang lebih layak memungkinkan penduduk untuk pergi melintasi batas negara.

Namun bagaimana dengan kondisi PMI saat terjadi situasi yang tidak terprediksi dan tidak terkendali, seperti dalam keadaan bencana atau pandemi Covid-19 seperti saat ini? Dalam kondisi ini, hal-hal bersifat mendasar terkait perlindungan bagi PMI, terlebih dalam berbagai situasi dan kondisi unpredictable, dalam konteks penempatan dan perlindungan PMI perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, dan akan lebih baik lagi jika di dalamnya mengikutsertakan keterlibatan masyarakat atau seluruh pemangku kepentingan.

Salah satu penanganan terintegrasi antara pemerintah Pusat, Provinsi hingga Kab./Kota dilakukan pada saat PMI pulang dari Negara tempatnya bekerja. Di masa pandemi, terdapat banyak kepulangan PMI Repatriasi. Istilah repatriasi itu sendiri adalah kembalinya suatu warganegara dari Negara asing yang pernah menjadi tempat tinggal menuju tanah asal kewarganegaraannya.

Dalam masa pandemi Covid-19 khususnya terkait penanganan PMI di Jawa Timur dalam kurun tahun 2021 hingga bulan Maret 2022 terdapat beberapa kali perubahan kebijakan penanganan kepulangan PMI dari Pemerintah

Pusat. Meskipun Jawa Timur juga menangani kepulangan melalui Bandara Juanda, namun kebijakan penanganannya tetap mengikuti ketentuan dari Pemerintah Pusat.

Pada tahun 2021, menurut data Counter kepulangan PMI UPT P2TK Disnakertrans Prov. Jatim (sumber: rekapitulasi data KKP Bandara Juanda) tercatat sebanyak 46.291 PMI pulang melalui Bandara Juanda dalam kurun waktu bulan Januari s.d September 2021. Rata-rata kepulangan ini merupakan PMI Repatriasi yang dipulangkan menggunakan pesawat khusus ataupun charter. Jadi bukan merupakan PMI berstatus penumpang umum. Pada bulan Oktober s.d Desember 2021 penerbangan internasional dari dan ke Bandara Juanda sempat tidak beroperasi sehingga tidak ada catatan kepulangan PMI.

PMI yang pulang melalui Jawa Timur, baik yang berasal dari Jawa Timur sendiri maupun dari provinsi lain, langsung dilakukan karantina di beberapa lokasi yaitu Asrama Haji Surabaya, LPMP Ketintang, dan Badiklat Kemenag yang juga berlokasi di Ketintang Surabaya. Selesai menjalani karantina di tiga lokasi tersebut dan mendapatkan fasilitas penjemputan dari Pemerintah Kab./Kota maupun Pemerintah Provinsi lain yang menjadi daerah asal PMI, para PMI melanjutkan karantina di daerah masing-masing sesuai kebijakan Pemerintah setempat.

Selanjutnya di tahun 2022 seiring dengan beroperasi kembalinya Bandara Juanda sebagai salah satu entry point kepulangan PMI selain Bandara Soekarno Hatta, tercatat ada 4 penerbangan khusus PMI repatriasi yang mendarat di Bandara Juanda. Menjadi catatan, karena kondisi pandemi Covid-19 maka SOP rutin pendataan dan fasilitasi di Counter Helpdesk Kepulangan PMI UPT P2TK di Bandara Juanda telah berubah. UPT P2TK Disnakertrans Prov. Jawa Timur yang mewakili Pemerintah Prov. Jawa Timur dalam penanganan kepulangan PMI kini berstatus supporting



namun tetap menjadi bagian dari organisasi besar Satgas PMI Repatriasi yang berada di bawah Komando Pangdam V Brawijaya selaku Dansatgas PMI Repatriasi. UPT P2TK bertugas mem-back up Satgas Repatriasi untuk mendata PMI/non PMI di Bandara Juanda saja. Ini berbeda dengan tahun 2021 dimana keterlibatan UPT P2TK adalah sampai melakukan pendataan serta monitoring di lokasi karantina, hingga PMI kembali ke daerah asal masing-masing.

Beberapa penerbangan khusus di tahun 2022 yang membawa total 489 PMI Repatriasi yaitu:

- 22 Januari 2022, pesawat MH 871 dari Kuala Lumpur-Malaysia membawa 129 PMI yang berasal dari Kab./Kota di Jawa Timur maupun provinsi luar Jawa Timur (5 org).
- 31 Januari 2022, pesawat GA 8230 dari Bandar Seri Begawan-Brunei Darussalam membawa 148 PMI dan 1 non PMI dari Kab./Kota di Jawa Timur maupun Provinsi luar Jawa Timur (32 org).
- 28 Februari 2022, pesawat BI 795 dari Bandar Seri

Begawan-Brunei Darussalam, membawa 102 PMI asal Jawa Timur dan luar Jawa Timur.

- 28 Februari 2022, pesawat GA 8230 dari Bandar Seri Begawan-Brunei Darussalam, membawa 109 PMI asal Jawa Timur maupun luar Jawa Timur.

PMI yang datang di Bandara Juanda langsung dilakukan entry test PCR. Selanjutnya PMI yang hasilnya negatif Covid-19 dikarantina di Asrama Haji, LPMP dan Badiklat Kemenag, sedangkan yang terkonfirmasi positif diarahkan di RSUD dr. Soetomo. Selanjutnya kepada PMI yang menjelang selesai masa karantina terlebih dahulu dilakukan exit test PCR untuk memastikan kembali kondisi sebelum kembali ke daerah asal.

Pada gelombang kepulangan PMI repatriasi tahun 2022 ini, terjadi beberapa kali perubahan ketentuan waktu karantina. Yang pertama, saat PMI Repatriasi pulang dari Malaysia di tanggal 22 Januari 2022, mereka menjalani masa karantina selama 7 hari dan sebelum kembali ke daerah asal, sehari sebelumnya dilakukan exit test PCR untuk memastikan kondisi terakhir.

Sedangkan pada kelompok kepulangan kedua tanggal 31 Januari 2022 dari Brunei Darussalam, masa karantina dipersingkat menjadi 5 hari dan tetap dilakukan exit test PCR sebelum kembali ke daerah asal. Dan di 2 penerbangan terakhir dari Brunei Darussalam pada tanggal 22 Februari 2022 masa karantina PMI hanya berlangsung 3 hari.

Perubahan kebijakan masa karantina tersebut memang mengacu kepada ketentuan yang dikeluarkan Kementerian Perhubungan terkait masa karantina bagi Pelaku Perjalanan Luar Negeri (PPLN). Yang terbaru, terbit SE Kemenhub Nomor 20 Tahun 2022 yang mengatur tentang Petunjuk Pelaksanaan Perjalanan Luar Negeri Dengan Transportasi Udara Pada Masa Pandemi Covid-19, sebagai tindak lanjut SE Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Nomor 9 Tahun 2022. Dengan demikian, SE Nomor 13 Tahun 2022 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Dalam SE Nomor 20 Tahun 2022 ini, PPLN dapat memasuki wilayah Indonesia melalui pintu masuk (entry point) perjalanan luar negeri pada bandara Soekarno Hatta di Banten, Juanda di Sidoarjo Jawa Timur, I Gusti Ngurah Rai di Bali, Hang Nadim di Batam, Raja Haji Fisabilillah di Tanjung Pinang, Sam Ratulangi di Manado dan Zainuddin Abdul Madjid di Nusa Tenggara Barat. Adapun hal pokok yang menjadi perubahan dari SE Nomor 13 Tahun 2022 menjadi SE Nomor 20 Tahun 2022 adalah masa karantina 7x24 jam bagi PPLN yang menerima vaksin dosis pertama, dan 3x24 jam bagi PPLN yang menerima vaksin dosis kedua atau dosis ketiga. Sedangkan ketentuan untuk melakukan tes RT-PCR kedua dan wajib melaporkan hasil tesnya kepada petugas KKP di area wilayah masing-masing, dengan ketentuan pada hari ke-6 karantina untuk PPLN yang melakukan karantina dengan durasi 7x24 jam, dan hari ke-3 karantina untuk pelaku PPLN yang melakukan karantina dengan durasi 3x24 jam.*



Persiapan T2 Juanda sejak Akhir Tahun 2021

Data di Bandara Soekarno-Hatta menyebutkan bahwa sekitar 30 persen PMI yang kembali ke tanah air berasal dari Jawa Timur, Jawa Tengah, dan NTB. Menurut Menhub, akan lebih baik jika Bandara Juanda dibuka untuk melayani kepulauan para PMI tersebut

Persiapan bandara T2 Juanda menerima kedatangan Pelaku Perjalanan Luar Negeri (PPLN) termasuk para Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Jawa Timur sudah dilakukan sejak tahun 2021. Pada Jumat (31/12/2021), Menteri Perhubungan Budi Karya Sumadi mengecek kesiapan Bandara Juanda dan tempat karantina yang biasa digunakan para PMI yang baru kembali dari perantauan. Kunjungan dilakukan dalam rangka menindaklanjuti rencana dibukanya kembali penerbangan internasional di Bandara Juanda, khususnya bagi para PMI. "Ini untuk mencegah terjadinya kepadatan penumpang kedatangan internasional di Bandara Soekarno Hatta yang per harinya mencapai 3.000 sampai 4.000 penumpang," ujar Budi saat peninjauan.

Data di Bandara Soekarno-Hatta menyebutkan bahwa sekitar 30 persen PMI yang kembali ke tanah air berasal dari Jawa Timur, Jawa Tengah, dan NTB. Menurut Menhub, akan lebih baik jika Bandara Juanda dibuka untuk melayani kepulauan para PMI tersebut. "Kami sudah melakukan koordinasi dengan Pangdam, Kapolda, Sekda, dan unsure terkait lainnya. Kita akan menyiapkan Juanda ini seperti apa yang dilakukan di Bandara Soetta," ujarnya.



Selain mengecek kesiapan Bandara Juanda, Budi juga meninjau kesiapan tempat karantina. Paling tidak disiapkan sekitar 1.500 kamar yang bisa digunakan PMI saat datang di Jawa Timur. "Jadi bisa menampung sekitar 100 sampai dengan 150 orang untuk melakukan karantina 10 hari," kata Kepala BNPB/Letjen Suharyanto.

Pangdam V/ Brawijaya Mayjen TNI Nurcahyanto menyatakan siap mendukung rencana dibukanya Bandara Juanda untuk melayani kepulauan PMI dari luar negeri. "Kami dengan didukung oleh Bapak Kapolda Jawa Timur, Gubernur Jawa Timur, dan seluruh instansi terkait, siap untuk melaksanakan tugas yang diberikan pemerintah pusat," kata dia.

Sebagaimana hasil rapat koordinasi kepulauan PMI dan WNI serta kedatangan WNA melalui Terminal II Bandara Juanda, yang digelar Kamis (30/12/2021) di Kantor Otoritas Bandara, untuk pertama akan dilakukan uji coba satu kedatangan pesawat satu flight. Untuk karantina para WNI/WNA dilakukan di hotel, sedangkan untuk PMI ke Asrama Haji Surabaya. Masa karantina diputuskan selama 10 hari.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur terus melakukan koordinasi bersama dengan Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) dan Forkopimda Jatim, untuk menyiapkan kepulauan Pekerja Migran Indonesia (PMI), melalui Bandara Juanda Sidoarjo. Hal tersebut disampaikan Plh Sekda Provinsi Jawa Timur Heru Tjahjono mewakili Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa, saat menghadiri Rapat Koordinasi Kepulauan PMI dan WNI serta Kedatangan WNA.

Pemprov Jatim telah menyiapkan beberapa format untuk menyambut kedatangan para PMI atau Warga Negara Indonesia (WNI) sepulang dari luar negeri serta Warga

MEKANISME PENANGANAN KARANTINA PMI & NON PMI (WNI & WNA) DI BANDARA


Negara Asing (WNA) yang akan masuk ke Jatim. "Kami telah berkoordinasi untuk menyiapkan sarana dan prasarana bagi PMI yang melakukan isolasi terpusat maupun isolasi mandiri,"katanya.

Adapun beberapa isoter dan isoman yang disiapkan antara di Asrama Haji Sukolilo dengan ketersediaan 964 bed, LPMP Ketintang dengan ketersediaan 160 bed dan Badiklat Kemenag Jatim dengan ketersediaan 132 bed. Sehingga total bed yang disediakan sebanyak 1.256 unit bed.

Selain itu, lanjut Heru, Pemprov Jatim juga menyiapkan tempat karantina bagi PMI di BPWS Bangkalan Madura dan Asrama Marinir Surabaya. "Bagi PMI yang hendak melakukan isoman disiapkan 6 hotel dengan kapasitas 530 bed. Kemudian non PMI menyediakan 27 hotel dengan kapasitas 1.299 bed,"ujarnya. "Khusus isoman, biaya ditanggung pribadi selama 14 hari, namun tetap di bawah pengawasan Satgas Covid-19,"imbuhnya.

Kepala BNPB Letjen TNI Suharyanto mengatakan, dipilihnya Bandara Internasional Juanda Sidoarjo salah satunya untuk menghindari penumpukan PMI yang turun di Bandara Soekarno Hatta Jakarta. "Saya dengan pak Menhub menyarankan agar Jawa Timur dibuka. Kalau tidak dibuka akan kualahan. Saya meyakinkan Pak Menkomarves jika saat ini persiapan Jawa Timur siap dibuka. Sebelumnya sudah dilakukan gladi kedatangnya

pesawat, pengaturan di bandara dan sebagainya telah tertata baik,"ujar Kepala BNPB.

PMI yang tiba di Bandara Juanda Sidoarjo akan langsung diarahkan ke hotel atau Asrama Haji yang telah disiapkan untuk dilakukan karantina selama 10 hari. Mantan Pangdam V/Brawijaya itu juga mengatakan, pada tahap awal akan dilakukan uji coba dengan melakukan setiap 2 hari akan menampung satu pesawat yang mengangkut PMI. "Kami dating kesini untuk memastikan semua sudah siap, ke karantinaan perhatian seluruhnya. Saya optimis pelaksanaan karantina pada PMI yang masuk ke Jatim bisa lebih baik. Ini sudah disampaikan kepada Presiden artinya kebijakan sudah disetujui. Kita sama-sama koordinasi. Mari kita kerjasama lebih baik lagi,"ujarnya.

Sementara itu, Pangdam V/Brawijaya yang juga menjabat sebagai Panglima Komando Tugas Gabungan Terpadu (Pangkogasgabpad) Covid-19 Jatim menambahkan, hingga saat ini kesiapan pembukaan Bandara Juanda Sidoarjo untuk jalur kepulangan PMI telah maksimal. "Tentunya berkoordinasi dengan instansi terkait. Beberapa tempat untuk karantina ada Asrama Haji, LPMP, dan Bandiklat Kemenag Jatim sudah dicek semuanya. Semua perangkat melaksanakan tugas sesuai tupoksi masing-masing. Kami siap untuk menerima kawan-kawan PMI," ujar Pangdam V/Brawijaya. Mayjen TNI Nurchahyanto menambahkan juga tengah menyiapkan unsure gabungan keamanan dari TNI dan juga Polri. (kiriman Suprayitna,UPT P2T Surabaya)

Sosialisasi Penempatan PMI ke Luar Negeri

Upaya pembinaan dan sosialisasi penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) terus dilakukan. Salah satunya di Kabupaten Lumajang, sebagai daerah asal PMI dalam jumlah besar di Jatim. Kegiatan digelar di kecamatan Ranuyoso dan Randuagung Kabupaten Lumajang.

Dalam kegiatan ini ditemukan banyak faktor pendorong seseorang memilih bekerja ke luar negeri, di antaranya faktor ekonomi, permasalahan keluarga. Namun, dengan alasan apapun, masyarakat diminta mengikuti prosedur yang benar dan mengikuti protokol kesehatan.

Narasumber kegiatan ini antara lain berasal dari Kementerian Ketenagakerjaan RI, yang menyampaikan materi sosialisasi penempatan PMI dan regulasi yang terbaru. Juga ada wakil dari Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Kabupaten Lumajang, yang menyampaikan kondisi di kantong PMI terkait penempatan dan perlindungan keluarga PMI di lapangan.

Kegiatan ini bertujuan untuk membangun kesamaan pemahaman, sehingga penempatan PMI menjadi lebih aman dan prosedural dalam tata cara bekerja ke luar negeri. Penempatan PMI tidak bisa ditangani oleh satu instansi, seperti Dinas Tenaga Kerja, namun masih butuh bantuan kerjasama semua institusi. Pemerintah desa juga sangat berperan. Salah satunya desa di Kecamatan Randuagung menyampaikan komitmen pendapat di forum diskusi.

Rangkaian kegiatan sosialisasi penempatan PMI di Lumajang ditutup dengan talkshow di Radar Semeru Jawa Pos bersama Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang, Koordinator Bidang Perlindungan PMI Kementerian Ketenagakerjaan RI, Pengantar Kerja Madya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan Ketua DPC SBMI Lumajang.





Kadisnakertrans Jawa Timur
Himawan Estu Bagijo

UMK Jatim Tahun 2022

(SK Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/KPTS/013/2021)

1. Kota Surabaya	Rp 4.375.479,19
2. Kabupaten Gresik	Rp 4.372.030,51
3. Kabupaten Sidoarjo	Rp 4.368.581,85
4. Kabupaten Pasuruan	Rp 4.365.133,19
5. Kabupaten Mojokerto	Rp 4.354.787,17
6. Kabupaten Malang	Rp 3.068.275,36
7. Kota Malang	Rp 2.994.143,98
8. Kota Pasuruan	Rp 2.838.837,64
9. Kota Batu	Rp 2.830.367,09
10. Kabupaten Jombang	Rp 2.654.095,88
11. Kabupaten Probolinggo	Rp 2.553.265,95
12. Kabupaten Tuban	Rp 2.539.224,88
13. Kota Mojokerto	Rp 2.510.452,36
14. Kabupaten Lamongan	Rp 2.501.977,27
15. Kota Probolinggo	Rp 2.376.240,63
16. Kabupaten Jember	Rp 2.355.662,91
17. Kabupaten Banyuwangi	Rp 2.328.899,12
18. Kota Kediri	Rp 2.118.116,63
19. Kabupaten Bojonegoro	Rp 2.079.568,07
20. Kabupaten Kediri	Rp 2.043.422,93
21. Kota Blitar	Rp 2.039.024,44
22. Kabupaten Tulungagung	Rp 2.029.358,67
23. Kabupaten Blitar	Rp 2.015.071,18
24. Kabupaten Lumajang	Rp 2.000.607,20
25. Kota Madiun	Rp 1.991.105,79
26. Kabupaten Sumenep	Rp 1.978.927,22
27. Kabupaten Nganjuk	Rp 1.970.006,41
28. Kabupaten Ngawi	Rp 1.962.585,99
29. Kabupaten Pacitan	Rp 1.961.154,77
30. Kabupaten Bondowoso	Rp 1.958.640,12
31. Kabupaten Madiun	Rp 1.958.410,31
32. Kabupaten Magetan	Rp 1.957.329,43
33. Kabupaten Bangkalan	Rp 1.956.773,48
34. Kabupaten Ponorogo	Rp 1.954.281,32
35. Kabupaten Trenggalek	Rp 1.944.932,74
36. Kabupaten Situbondo	Rp 1.942.750,77
37. Kabupaten Pamekasan	Rp 1.939.686,39
38. Kabupaten Sampang	Rp 1.922.122,97

Upah Pekerja UKM Disepakati dengan Pengusaha

Sebanyak 25 perusahaan di Jawa Timur mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kota/Kabupaten Tahun 2022. Perusahaan tersebut bergerak di bidang tekstil, klinik swasta, percetakan, konstruksi dan industri alas kaki. Lokasi pabrik perusahaan tersebut ada di Kota Surabaya (2), Gresik (2), Sidoarjo (8), Pasuruan (9), Mojokerto (3), dan Malang (1). Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jawa Timur Himawan Estu Bagijo mengatakan alasan penangguhan karena kapitalisasi perusahaan tidak cukup untuk membayar UMK tahun 2022. Mereka khawatir jika keputusan UMK itu dijalankan, maka perusahaan terpaksa harus mengurangi tenaga kerja dan akan mengganggu produksi.

Perusahaan-perusahaan tersebut juga beralasan mengajukan penangguhan karena kenaikan yang ditetapkan dirasa tidak sesuai formulasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021. Sesuai Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/KPTS/013/2021, besaran UMK Jatim ditentukan melalui jalan kompromi, karena para pekerja menolak kecilnya kenaikan upah sesuai dengan pemberlakuan PP No. 36 tahun 2021. Gubernur Khofifah Indar Parawansa kemudian memutuskan sebanyak lima kabupaten/kota yaitu Kota Surabaya, Gresik, Sidoarjo, Pasuruan, dan Mojokerto mengalami kenaikan UMK Tahun 2022 senilai 1,74 – 1,75 persen atau Rp 75.000,00. Sedangkan 33 Kabupaten/Kota lainnya, penetapan UMK Tahun 2022 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 36/2021. (lihat table)

Himawan menyatakan, pengajuan penangguhan tersebut saat ini masih menunggu keputusan dari Gubernur Jatim Khofifah Indar Parawansa. Selain itu, pihaknya juga akan melakukan verifikasi data apakah permohonan penangguhan UMK tersebut sesuai dengan fakta di perusahaan. "Kita pasti lakukan verifikasi. Apakah benar antara permohonan dengan fakta itu nyambung. Nanti kita beri skoring validitas dari informasi dan kondisi riil. Dan semua keputusan ada di Gubernur," kata Himawan.

Mantan Kepala Biro Hukum Setdaprov Jatim ini menambahkan, dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 36/2021, terdapat dua jenis upah yang diatur yakni UMP dan UMK. Sehingga Dewan Pengupahan dari unsur pekerja memprakarsai atau memberi usulan agar penyelesaian penangguhan harus dibuka. "Alasannya, masih banyak perusahaan di Jatim yang belum mampu memenuhi UMK sesuai keputusan pemerintah," ujarnya.

Disepakati Pekerja-Pengusaha

Sesuai dengan PP No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, pemerintah mengisyaratkan tidak adanya penangguhan pelaksanaan UMK, karena besaran upah pada perusahaan kecil dan menengah diatur berdasarkan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja. Bab 6 tentang Upah Terendah pada Usaha Mikro dan usaha Kecil menjelaskan bahwa aturan upah minimum dikecualikan pada usaha kecil dan mikro, karena upah ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan buruh di perusahaan dengan ketentuan:

- paling sedikit 50 persen dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi
- nilai upah yang disepakati minimal 25 persen di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi berdasarkan data yang dikeluarkan oleh BPS.

Usaha kecil yang dimaksud sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dan dikecualikan dari kewajiban upah

minimum dengan ketentuan mengandalkan sumberdaya tradisional dan tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan padat modal.

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah menegaskan para pengusaha atau perusahaan tidak boleh lagi melakukan penangguhan pembayaran gaji kepada pekerja atau buruh sesuai ketentuan upah minimum 2022. Seluruh perusahaan wajib membayar upah sekurangnya sebesar upah minimum 2022 atau sebesar upah minimum sektoral (UMS) yang masih berlaku. Hal ini berdasarkan amanah Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. "Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, saat ini sudah tidak ada lagi penangguhan upah minimum," ujarnya

disampaikan dalam konferensi pers virtual yang disiarkan kanal YouTube Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), Selasa (16/11/2021). Dia mengingatkan para pengusaha bahwa kegagalan membayar upah sesuai dengan ketentuan, dapat dikenakan sanksi pidana. "Bagi perusahaan yang membayar upah di bawah upah

Penangguhan UMK di Tengah Pandemi Covid-19

Memperhatikan kondisi dunia usaha di Jawa Timur dan dampak yang dirasakan akibat pandemi Covid-19, Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengambil langkah kebijakan untuk tetap memberlakukan penangguhan pelaksanaan UMK Tahun 2021 bagi perusahaan di Jawa Timur yang tidak mampu melaksanakan UMK Tahun 2021. Penangguhan pelaksanaan UMK di Jawa Timur Tahun 2021 masih mempedomani Kepmenakertrans Nomor KER 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Perusahaan yang tidak mampu membayar UMK 2021 mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur melalui Kepala Disnakertrans Prov. Jatim.

Perusahaan yang mengajukan penangguhan pelaksanaan UMK di Jawa Timur tahun 2021 dan dilakukan verifikasi langsung ke perusahaan oleh Dewan Pengupahan Prov. Jatim sebanyak 110 perusahaan. Rinciannya yakni Kota Surabaya 30 perusahaan, Kab. Sidoarjo 24 perusahaan, Kab. Gresik 7 perusahaan, Kab. Pasuruan 30 perusahaan, Kab. Mojokerto 6 perusahaan, Kab. Blitar 1 perusahaan, Kab.

Pemohon Penangguhan UMK Tahun 2021

Kota Surabaya	30 perusahaan
Kabupaten Sidoarjo	24 perusahaan
Kabupaten Gresik	7 perusahaan
Kabupaten Pasuruan	30 perusahaan
Kabupaten Mojokerto	6 perusahaan
Kabupaten Blitar	1 perusahaan
Kabupaten Malang	3 perusahaan
Kota Malang	1 perusahaan
Kabupaten Probolinggo	2 perusahaan
Kabupaten Lamongan	1 perusahaan
Kabupaten Bojonegoro	1 perusahaan
Kabupaten Kediri	2 perusahaan
Kabupaten Pacitan	1 perusahaan
Kabupaten Tulungagung	1 perusahaan
Jumlah	110 perusahaan

Malang 3 perusahaan, Kota Malang 1 perusahaan, Kab. Probolinggo 2 perusahaan, Kab. Lamongan 1 perusahaan, Kab. Bojonegoro 1 perusahaan, Kab. Kediri 2 perusahaan, Kab. Pacitan 1 perusahaan, dan Kab. Tulungagung 1 perusahaan. Pada perkembangannya, 2 perusahaan mencabut permohonan penangguhan baik sebelum maupun setelah dilakukan verifikasi. Sedangkan 1 perusahaan tidak mengkonfirmasi kembali sehingga dianggap tidak mengajukan. (lihat table)

Berdasarkan hasil verifikasi lapangan dan kelengkapan persyaratan administratif dari perusahaan pemohon penangguhan UMK yang dibahas pada sidang Dewan Pengupahan Prov. Jatim, Gubernur Jawa Timur menetapkan

minimum dikenakan sanksi pidana," tegas Ida.

Ida mengatakan, rata-rata kenaikan upah minimum 2022 secara nasional yaitu sebesar 1,09 persen. Angka tersebut berdasarkan simulasi data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS). Meski demikian, dia menekankan, penentuan upah minimum provinsi (UMP) harus menunggu penetapan dari gubernur masing-masing provinsi.

Sementara itu, menurut pemaparannya, tidak ada lagi penetapan upah minimum berdasarkan sektor. Upah minimum sektoral (UMS) yang ditetapkan sebelum 2 November 2020 masih tetap berlaku hingga berakhir atau UMP/UMK daerah tersebut lebih tinggi. Di sisi lain, Ida menekankan pengaturan upah pada usaha mikro dan kecil dikecualikan dari ketentuan upah minimum.

Upah pada usaha mikro dan kecil, kata dia, disepakati antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Terdapat pengaturan upah terendah yang dapat disepakati pada usaha mikro dan kecil. "Yaitu sekurang-kurangnya sebesar 50 persen dari rata-rata konsumsi atau 25 persen di atas garis kemiskinan," jelasnya.

Direktur Hubungan Kerja dan Pengupahan Kementerian Ketenagakerjaan Dinar Titus Jogaswitani, meminta seluruh perusahaan tidak melakukan penangguhan upah pekerja pada UMK 2022 mendatang. Ia mengatakan mekanisme penentuan besaran upah dalam UU Cipta Kerja menggunakan formula yang berbeda yaitu berdasarkan dua pilihan pertumbuhan ekonomi atau inflasi mana yang tinggi. Ketentuan ini, kata Dinar berbeda dengan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yaitu, perusahaan bisa menangguhkan upah pekerja jika tidak mampu. "Di UU Ciptaker ini semua perusahaan dianggap mampu," kata dia.

Tidak ada penangguhan upah lagi bagi perusahaan, menurut Dinar, karena saat ini sudah ada pengendali batas atas dan batas bawah dalam penetapan UMK. "Diharapkan seluruh Provinsi dan Kota upahnya bisa dikendalikan. Kenaikan upah tidak akan setinggi dulu," ujarnya.

Dinar mengimbau agar semampunya perusahaan membayar upah pekerja apalagi di tengah pandemi Covid-19 seperti ini. "Apalagi bagi perusahaan yang tidak terdampak Covid-19," katanya.*

Keputusan Nomor 188/35/KPTS/013/2021 tanggal 27 Januari 2021 tentang Persetujuan dan Penolakan Penangguhan Pelaksanaan UMK di Jawa Timur Tahun 2021. Keputusan tersebut menyetujui 105 perusahaan untuk menangguhkan pelaksanaan UMK Tahun 2021 dengan jangka waktu dan besaran upah tertentu, serta menolak 2 perusahaan untuk menangguhkan pelaksanaan UMK Tahun 2021 dikarenakan tidak memenuhi persyaratan.

Sedangkan pada tahun 2020, sebanyak 113 perusahaan mengajukan penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di 2020 ke Pemprov Jatim. Penangguhan dilakukan lantaran perusahaan tersebut tidak mampu bayar gaji buruh sesuai UMK 2020. UMK tahun 2020 tertinggi ada di ring satu Jatim sebesar Rp 4,2 juta, meliputi Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Mojokerto dan Pasuruan. Sedangkan UMK terendah sebesar Rp 1,91 juta ada di sembilan daerah, yakni Sampang, Situbondo, Pamekasan, Madiun, Ngawi, Ponorogo, Pacitan, Trenggalek, dan Magetan. Dari 113 perusahaan tersebut, 24 perusahaan berasal dari Surabaya, 24 perusahaan dari Sidoarjo, sembilan perusahaan dari Gresik, 29 perusahaan dari Pasuruan dan tujuh perusahaan dari Mojokerto. Sisanya dari sejumlah perusahaan yang tersebar di sejumlah daerah di Jatim. Dari 113 perusahaan yang mengajukan penangguhan gaji karyawannya, tidak sesuai UMK 2020 ini hanya 5 persen dari seluruh industri di Jatim.

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziah di hadapan jajaran Komisi IX DPR RI mengungkapkan, pihaknya selalu memberikan perlindungan kepada para pekerja. Ungkapan ini terucap, lantaran terkait penetapan upah minimum (UM) 2022 yang dianggap belum

memberikan kesejahteraan bagi para buruh/pekerja. "Tidak ada satupun, sejenkal pun dalam diri saya menurunkan derajat perlindungan terhadap pekerja kita. Saya bukan milik pengusaha, saya juga harus ada di tengah," katanya sembari terbata-bata dalam rapat kerja bersama Komisi IX DPR RI yang ditayangkan secara virtual, Senin (24/1/2022). "Saya juga harus mempertimbangkan bagaimana kesempatan kerja bagi pengangguran karena Covid-19 naik cukup tajam. Di ruangan ini saya bersaksi bahwa tidak ada sedikit pun dari saya berpikiran untuk tidak memberikan perlindungan bagi pekerja kita," lanjut Ida.

Menaker juga mengungkapkan kisah pilu dari para pengusaha yang mengaku tidak mampu lagi membayar upah pekerja karena kenaikan upah minimum. Malah, tak sedikit pengusaha akan menutup tempat usaha mereka karena dampak pandemi Covid-19. "Bagaimana sedihnya ketika banyak sekali teman-teman pengusaha sudah tidak mampu lagi membayar upah sebagaimana ketentuan karena kenaikan upah yang terjadi. Tidak sedikit pengusaha yang akan memberhentikan usahanya, tidak sedikit pengusaha mengalihkan usahanya dan berbagai cerita pilu yang lain," ungkapnya lagi.

Melihat kondisi itu, lanjut Ida, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) harus memberikan rasa keadilan kepada kedua belah pihak. "Tentu saja kami harus fair bagaimana upah minimum itu juga harus memberikan ruang bagi calon pekerja kita, pengangguran. Mereka yang tidak punya asosiasi pekerja, mereka butuh lapangan pekerjaan. Mereka butuh juga bisa memberikan kehidupan bagi dirinya dan bagi keluarganya," ujarnya.*

Kemnaker Fokus Hadapi Revolusi Industri 4.0

Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah, meminta lulusan perguruan tinggi mampu menjadi pribadi yang inovatif dan kreatif agar menjadi angkatan kerja berkualitas, kompeten dan produktif, serta menjadi bagian dari solusi atas tantangan sektor ketenagakerjaan di era bonus demografi dan era digitalisasi. Menaker mengatakan pihaknya terus melakukan sinergitas dengan stakeholder lain untuk menghadapi otomatisasi dan menyesuaikan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI) sehingga terjadi link and match ketenagakerjaan. "Kerja kolaboratif perguruan tinggi dengan DUDI yang sungguh-sungguh dapat memastikan angkatan kerja masuk ke dunia kerja. Dalam lingkup pendidikan, diharapkan mampu menyiapkan tenaga kerja yang menyesuaikan kebutuhan pasar kerja," ujarnya ketika memberikan Orasi Ilmiah dalam acara wisuda ke-VII Sekolah Tinggi Islam Tarbiyah-Al Urwatul Wutsqo (STIT-UW) di Jombang, (16/1/2021). Dalam Orasinya, Menaker mengajak Alumni STIT-UW Jombang untuk segera masuk atau mendaftar ke Layanan aplikasi berbasis digital SIAPKerja atau Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan, yang merupakan alat utama ekosistem digital untuk empat pelayanan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terintegrasi. Yakni Skillhub, Sertihub, Karirhub, dan Bizhub. "Ekosistem digital SIAPKerja dipersiapkan untuk menjadi bagian dari solusi. Selain mempermudah dan memperluas akses pelayanan di bidang ketenagakerjaan, fitur-fitur SIAPKerja juga sangat bermanfaat untuk mengatasi aneka macam masalah terkait data dan informasi," ujarnya.

Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan, Anwar Sanusi, mengatakan bahwa Perguruan Tinggi saat ini memiliki peranan besar dalam menyiapkan SDM yang unggul dan responsif. Peran tersebut akan berjalan baik dan selaras jika diimbangi dengan adanya kolaborasi antara Pemerintah dengan Perguruan Tinggi saat ini. Dalam penyiapan SDM unggul, pemerintah sangat membutuhkan bantuan dari Perguruan Tinggi guna menghasilkan

kebijakan efektif yang sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan di lapangan.

Dalam mengimplementasikan kebijakan di sektor ketenagakerjaan, Pemerintah dituntut untuk membuat tiga hal yakni memproduksi regulasi; mengeksekusi dan mengawal dari regulasi tersebut agar bisa dijalankan; serta menjalankan fungsi pengawasan dan pembinaan agar tentunya kebijakan tersebut bisa dijalankan. "Untuk menyinkronisasi ini semua, tentu perlu adanya jembatan yang kokoh untuk menyatukan dua aktor utama yakni pemerintah dalam hal ini Kemnaker, dengan perguruan tinggi dalam menyiapkan SDM yang unggul dan responsif dengan perubahan," jelas Anwar Sanusi.



Anwar Sanusi menyebut bahwa dua aktor utama tadi sebagai "Dua simpul." Jika dipertemukan, ke depannya akan menjadi sebuah berkah untuk mengantarkan Indonesia menjadi kekuatan emas menjadi negara besar keempat di tahun 2045. Anwar Sanusi mengatakan bahwa dalam perkembangannya sektor ketenagakerjaan terus mengalami tantangan yang beragam. Ia menyebut, Kemnaker telah mengidentifikasinya, salah satunya akibat dari adanya revolusi industri 4.0, terdapat sejumlah pekerjaan yang hilang, tetapi di sisi lain terdapat pekerjaan-pekerjaan baru di bidang digitalisasi yang muncul. "Kami telah mengidentifikasinya ini sudah lama, dan tentu Ibu Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah, telah menjadikan ini sebagai suatu fokus utama. Beliau meminta saya untuk turut melibatkan para akademisi di Perguruan Tinggi agar turut aktif dalam menyiapkan ini semua," ungkap Sekjen Anwar.



Pemulihan Ekonomi Global

Sementara itu, Menko Perekonomian Airlangga Hartarto mengatakan, ekonomi global diproyeksikan masih melanjutkan pemulihan, meski dihadapkan pada berbagai tantangan yang memicu sejumlah negara maju melakukan normalisasi kebijakan moneter. Perekonomian Indonesia sendiri pada Q4-2021 masih tumbuh positif sebesar 5,02%, sehingga secara full year Indonesia mengalami pertumbuhan sesuai dengan prediksi Pemerintah yakni sebesar 3,69% di tahun 2021.

Pertumbuhan ekonomi tersebut ditopang oleh seluruh komponen pengeluaran yang mencatatkan pertumbuhan yang positif seiring dengan berbagai sektor utama dalam perekonomian seperti sektor industri pengolahan dan perdagangan yang juga menunjukkan pertumbuhan yang positif sebesar masing-masing 4,92% dan 5,56% di Q4-2021. Dari sisi spasial, pertumbuhan ekonomi terjadi di seluruh wilayah Indonesia. Pertumbuhan tertinggi dicapai oleh kelompok Provinsi Maluku dan Papua. Di tingkat provinsi, 19 Provinsi berhasil mencapai pertumbuhan lebih tinggi dari nasional.

Berbagai leading indicators juga melanjutkan tren positif dalam memasuki tahun 2022. Salah satu indikator yakni Purchasing Managers' Index terus berada di area ekspansif atau mencatatkan nilai 53,7. Dari sektor eksternal, perekonomian juga menunjukkan kondisi yang relatif baik dan terkendali, diantaranya tercermin dari surplus transaksi berjalan, cadangan devisa yang terus meningkat, dan ekspor impor yang naik signifikan.

Berbagai program pengentasan kemiskinan dan perlindungan sosial selama tahun 2021 telah dapat mendorong penurunan tingkat kemiskinan dari 10,14% menjadi 9,71% pada September 2021. Seiring dengan hal tersebut, tingkat pengangguran juga menunjukkan tren penurunan. "Pemerintah akan terus mendorong pengentasan kemiskinan di 16 provinsi dan 212 kabupaten/kota kemiskinan ekstrem di tahun 2022 ini," lanjut Menko Airlangga.

Dengan berbagai kondisi perbaikan yang terjadi, prospek perekonomian Indonesia pada tahun 2022 diprediksi akan membaik oleh para analis dan lembaga multilateral, namun

hal itu sangat tergantung dari Kebijakan PPKM dan penanganan varian Omicron. Diprediksi pada tahun 2022 ini, perekonomian Indonesia akan dapat tumbuh sebesar 5,2%.

Guna meneruskan pemulihan ekonomi, Pemerintah telah mengalokasikan Rp 455,62 triliun anggaran PC-PEN tahun 2022, yang terdiri dari klaster Penanganan Kesehatan, Perlindungan Masyarakat, dan Penguatan Pemulihan Ekonomi. Program PEN 2022 diarahkan mendukung pemulihan dan Penyerapan Tenaga Kerja. Di awal tahun 2022 ini, Pemerintah juga mendorong Front Loading berbagai Kebijakan Insentif Fiskal dan Perlindungan Sosial guna mendorong keberlanjutan pemulihan ekonomi di Q1-2022. Adapun program yang didorong dilakukan akselerasi di awal adalah Insentif Fiskal PPN DTP Perumahan, PPNBM DTP Kendaraan Bermotor Roda 4, Perluasan Program Bantuan Tunai PKL Warung dan Nelayan, serta Subsidi Bunga KUR.

"Perlindungan sosial untuk masyarakat dilanjutkan, PKH, sembako, Kartu Prakerja, BLT desa, dan program pemulihan ekonomi yang sempat terhambat akibat pandemi yaitu padat karya didorong kembali, termasuk untuk sektor pariwisata dan juga insentif untuk UMKM. BT-PKLWN akan segera dimulai dengan TNI-Polri. Bunga subsidi KUR 3% diberlakukan sampai dengan bulan Juni tahun ini. Sehingga diharapkan sesudah ini perekonomian sudah berangsur menuju ke arah normal. Dan kita berharap pandemi ini bergeser menjadi endemi," tutur Menko Airlangga.

Perubahan dalam proses perizinan dan perluasan bidang usaha untuk investasi akan menjadi game changer dalam percepatan investasi dan pembukaan lapangan kerja baru di daerah yang akan mendorong keberlanjutan pemulihan ekonomi pada jangka menengah dan sebagai upaya keluar dari middle income trap pada jangka panjang.

Kebijakan pengungkit lainnya guna mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi di daerah adalah melalui Proyek Strategis Nasional (PSN), dimana terdapat 208 proyek dan 10 program dengan nilai investasi sekitar Rp 5.698,5 triliun. Konstruksi PSN akan diakselerasi untuk selesai paling lambat di Q4-2024 agar dapat segera memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya di daerah.

Terkait dengan event Presidensi G20 Indonesia, Menko Airlangga menyampaikan bahwa momentum Presidensi G20 Indonesia tahun 2022 yang merupakan event penting bagi Indonesia harus dapat dimanfaatkan untuk mendorong pemulihan ekonomi di daerah yang merupakan penopang ekonomi nasional. Presidensi G20 Indonesia yang mencapai 452 event dan akan diselenggarakan di sejumlah kota diharapkan dapat mendorong bangkitnya perekonomian di daerah. Diperkirakan estimasi manfaat ekonomi bagi Indonesia dari ajang Presidensi G20 ini akan meningkatkan PDB Nasional sebesar Rp 7,4 triliun, melibatkan UMKM dan menyerap tenaga kerja hingga 33.000 orang. "Perjuangan untuk membangkitkan ekonomi dari pandemi Covid-19 masih terus berlanjut. Peningkatan kolaborasi antar pemangku kepentingan merupakan kunci dalam upaya pemulihan ekonomi," tegas Menko Perekonomian.



Gelar Rakor Data Perluasan Kesempatan Kerja

Sebagai upaya menyiapkan kebijakan penempatan dan perluasan kesempatan kerja tahun 2022, Disnakertrans Jatim menggelar Rapat Koordinasi dan Sinkronisasi Data Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Tahun 2022 di Hotel Zam-zam Kota Batu, 21-22 Februari 2022. Acara ini dihadiri sebanyak 50 orang, terdiri dari pejabat struktural dan pejabat fungsional Pengantar Kerja di Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan UPT P2TK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, pejabat struktural dan pejabat fungsional Pengantar Kerja dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Rapat Koordinasi dan Sinkronisasi Data Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2022 bertujuan sebagai forum dan sarana untuk melakukan koordinasi dan sinkronisasi kebijakan dan kegiatan serta data di Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta dapat mengidentifikasi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jatim dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Narasumber kegiatan ini adalah Kepala Bidang PPM Bappeda Provinsi Jatim, Kukuh Tri Sandi, S.Pi, MT, M.Sc dengan judul materi "Sektor Ketenagakerjaan dan Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja di Era Revolusi Industri 4.0". Sedangkan Direktur Bina Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, Kementerian Ketenagakerjaan RI, Dr. Nora Kartika Setyaningrum, SE, M.Si yang menyampaikan tiga materi pokok, yakni perizinan berusaha berbasis risiko atau penerapan Risk Based Approach (RBA), surat Persetu-

juan Penempatan (SPP) AKAD/AKL, kebijakan layanan ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Dr. Himawan Estu Bagijo, SH., MH mengharapkan adanya komitmen sebagai ASN yang harus melaksanakan core values BerAKHLAK yaitu akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Ia juga berpedoman agar public service harus melakukan inovasi terutama yang berkaitan dengan capaian angka-angka yang ditetapkan dalam SDGs dari International Labour Organization (ILO). Inovasi yang dilakukan harus merupakan pelayanan terhadap kebutuhan dasar manusia, bukan hanya sekedar soal otomatisasi. Prinsipnya adalah "nothing left behind" – tidak boleh ada seorangpun yang tertinggal oleh program pemerintah.

Pada bagian lain, Himawan juga mengatakan bahwa Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan yang dibentuk membutuhkan kolaborasi dan sinergitas yang baik dari berbagai pihak (stake holder), baik antara dinas yang membidangi ketenagakerjaan Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota maupun dengan Organisasi Perangkat Daerah lain yang menangani disabilitas. Oleh karenanya seringkali problem yang terjadi karena kesulitan koordinasi secara internal karena sekat-sekat antarbidang. ULD Ketenagakerjaan yang terbentuk bukan "sekedad ada", tetapi ingin membangun ULD yang komprehensif. Salah satunya melalui sinkronisasi bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja di antara kabupaten/kota se-Jawa Timur, termasuk melalui kerjasama juga dengan OPD lain yang menangani disabilitas."



Gubernur Ajak Hapus Stigma Negatif Transmigrasi

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) mengadakan Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Transmigrasi Tahun 2022 di Hotel Vasa Surabaya bersama dengan Disnakertrans Jatim, 9-11 Maret 2022. Dalam Rakornas ini juga dilakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Nota Kesepahaman (MoU) antara Kementerian Desa PDTT dengan beberapa institusi

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) mengadakan Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Transmigrasi Tahun 2022 di Hotel Vasa Surabaya bersama dengan Disnakertrans Jatim, 9-11 Maret 2022. Dalam Rakornas ini juga dilakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Nota Kesepahaman (MoU) antara Kementerian Desa PDTT dengan beberapa institusi. Di antaranya menggandeng Persatuan Purnawirawan Angkatan Darat (PPAD) untuk pembinaan di wilayah transmigrasi, utamanya soal upaya menangkal deradikalisasi. Kemendes juga menekan PKB dengan Fatayat dan Muslimat Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP), serta Universitas Gadjah Mada (UGM).

Pj Sekdaproj Wahid Wahyudi saat pembukaan rakornas transmigrasi menegaskan dukungan Pemprov dalam penyelenggaraan transmigrasi. Menurut Wahid, telah banyak warga transmigran yang berasal dari Jatim yang sukses menjadi transmigran di lokasi-lokasi permukiman transmigrasi.



Olehnya, diharapkan agar alokasi Provinsi Jatim bisa ditingkatkan pada tahun-tahun mendatang dan siap mendukung dengan anggaran APBD Provinsi Jatim dalam penyelenggaraan pembangunan transmigrasi. "Siap mendukung dengan APBD Provinsi Jawa Timur dalam penyelenggaraan pembangunan transmigrasi," ujar Wahid Wahyudi.

Sedangkan Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa saat menutup Rakornas Transmigrasi Tahun 2022, Kamis (10/3/2022) mengharapkan action plan dari perjanjian MoU yang sudah ditandatangani oleh semua pihak di rakornas ini bisa segera dilaksanakan atau diwujudkan," ujar Gubernur Jatim.

Dikatakannya, Pemprov Jatim mendukung upaya pemerintah merevitalisasi program transmigrasi melalui kolaborasi dengan berbagai kementerian dan lembaga serta swasta. Menurutnya, transmigrasi dapat menjadi menjadi solusi bagi upaya pembauran serta atasi masalah kemiskinan, pengangguran, serta permukiman (sandang, pangan, dan papan).

Selain itu juga menjadi salah satu cara untuk mempercepat pemulihan ekonomi nasional. "InsyaAllah, Provinsi Jawa Timur siap menyelesaikan kebijakan revitalisasi transmigrasi ini," ungkapnya.

Gubernur Khofifah, menyampaikan bahwa pekerjaan rumah lain yang harus diselesaikan pemerintah agar program transmigrasi berjalan "on the track" adalah dengan berusaha mengubah stigma atau pandangan kurang produktif mengenai program tersebut. Masih ditemukan, kata dia, yang beranggapan bahwa transmigran adalah orang buangan. Selain itu, program ini kerap dianggap sebagai memindahkan konsentrasi kemiskinan dari satu

wilayah ke wilayah lain, hingga hanya sebagai beban pembangunan bagi pemerintah daerah usai penyerahan.

Dijelaskan, memang sudah selayaknya transmigrasi tidak lagi didefinisikan sebagai program pemerintah memindahkan warga dari satu daerah ke daerah lainnya. Lebih dari itu, para transmigran juga harus disertai pembekalan dan pendampingan keterampilan, teknologi, dan penyiapan pasar. "Dengan begitu, para transmigran ini tidak malah menjadi persoalan baru dan beban bagi daerah lain. Sebaliknya, melalui ketersediaan lahan, fasilitas pertanian yang memadai, dan teknologi kekinian di

kawasan transmigrasi bisa membantu program ketahanan pangan nasional dan mempercepat pemerataan pembangunan di daerah," imbuhnya.

Ia juga berharap kedepannya, para transmigrasi juga bisa diberikan bekal pelatihan dibidang pertanian untuk mendukung swasembada pangan secara nasional. Yaitu soal bibit tanam kedelai dan juga soal peternakan Sapi potong dan sapi perah. "Dengan adanya pemberdayaan dan pelatihan ke para Transmigran tersebut ketergantungan terhadap impor kedelai menjadi berkurang, begitu juga swasembada daging menjadi terpenuhi," pungkasnya."

Program Transmigrasi Butuh Kolaborasi

Menteri Desa PDTT Abdul Halim Iskandar mengatakan kebijakan nasional pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi tahun 2020 hingga tahun 2024, sebagaimana diamanatkan RPJMN, difokuskan pada revitalisasi kawasan transmigrasi, khususnya di 52 kawasan transmigrasi prioritas nasional. "Keberhasilan pelaksanaan kebijakan revitalisasi kawasan transmigrasi ini, sudah pasti tidak bisa dicapai dan ditentukan sendiri oleh Kemendes PDTT, butuh kolaborasi dengan banyak pihak, baik dengan kementerian atau lembaga, pemerintah daerah, maupun swasta," kata Halim ketika membuka rakornas transmigrasi di Hotel Vasa Surabaya, Rabu (9/3/2022).

Abdul Halim mengatakan Kemendes PDTT berkomitmen melaksanakan Amanat Perpres Nomor 50 Tahun 2018 tentang Koordinasi dan Integrasi Penyelenggaraan Transmigrasi. Dalam proses revitalisasi pihaknya mengacu pada Perpres Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). "Dalam Perpres tersebut menekankan tentang no one left behind. Pada prinsipnya, pembangunan harus bersifat inklusif tanpa satu orang pun yang tertinggal dalam aktivitas pembangunan. Upaya terpadu tersebut dikemas dalam SDGs Desa. SDGs Desa memiliki 18 tujuan dan 222 indikator sasaran yang mencakup aspek kewargaan, kewilayahan, serta kelembagaan desa," terangnya. Ia menegaskan pihaknya mendukung program yang berkaitan dengan unsur lokalitas desa.

Mantan Ketua DPRD Jatim ini mengatakan peningkatan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya bisa diwujudkan melalui penyediaan kesempatan kerja dan peluang usaha. Selain itu, bisa juga melalui pemberian hak milik atas tanah, pemberian bantuan permodalan, juga bantuan sarana-prasarana, sarana produksi, fasilitasi pengurusan administrasi dengan badan usaha, peningkatan pendapatan, pendidikan dan pelatihan, pelayanan kesehatan, pemantapan ideologi, mental spiritual, dan sosial budaya. "Pencapaian tujuan ini secara langsung akan berkontribusi pada pencapaian SDGs Desa poin ke satu sampai delapan. Serta SDGs Desa poin ke-18," katanya.

Kedepan, lanjut Halim Iskandar, tidak ada lagi transmigrasi itu dipersepsikan dengan orang dibekali dengan cangkul, sabit sebagai simbol untuk mengolah lahan dan sebagainya. Selain itu, lahan juga dikelola secara komunal tidak lagi 2 hektare tapi bisa lebih karena lahannya memang cukup luas. Kemudian, pengelolaannya juga dengan teknologi. "Sebelum berangkat ke daerah transmigrasi, para transmigran akan diberikan gambaran yang jelas mau memproduksi apa, bagaimana caranya, pemasarannya ke mana, siapa yang mendampinginya. Jadi dari hulu sampai hilir sudah tertata sedemikian rupa sehingga tidak ada lagi daerah trans yang akan ditinggal warganya karena tidak cukup menjanjikan masa depan atau tidak cukup model sesuai harapan," terangnya.

Halim memaparkan tujuan penyelenggaraan transmigrasi kedua, yaitu peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah. Hal itu diwujudkan melalui pembangunan pusat, pertumbuhan wilayah baru, atau mendukung pusat pertumbuhan wilayah yang sudah ada atau yang sedang berkembang. Secara langsung, pencapaian tujuan ini, juga menjadi bagian dari pencapaian SDGs Desa poin ke-9, ke-12, serta SDGs Desa poin ke-17. "Tujuan yang ketiga, memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa, diwujudkan melalui pengelolaan temu budaya, tata nilai dan perilaku transmigran, termasuk nilai yang mendukung SDGs Desa poin ke-10, ke-16, dan ke-18," tambah Halim.

Dirjen Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (PPKTrnas), Aisyah Gamawati menyatakan, output dari rakornas ini antara lain usulan program kegiatan tahun 2023 yang tersinkronisasi antara pusat dan daerah. "Termasuk kontribusi daerah dalam bentuk sharing APBD untuk program transmigrasi MoU dan PKB yang telah ditandatangani dan berita acara kesepakatan lintas kementerian atau lembaga untuk berkolaborasi dalam rangka membangun dan mengembangkan kawasan transmigrasi sebagai implementasi Perpres 50 tahun 2018, lengkap dengan jadwal pelaksanaannya," jelas Aisyah."



Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melaksanakan kegiatan Training Need Analysis (TNA) atau penelusuran kebutuhan pelatihan di UPT Watutinawu, Kabupaten Konawe, Provinsi Sulawesi Tenggara, tanggal 09-11 Februari 2022. Turut hadir pada kegiatan TNA di Kabupaten Sigi adalah Kepala Seksi Pelatihan dan fungsional PSM (Penggerak Swadaya Masyarakat) Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur serta para pejabat struktural Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sigi. Selain itu hadir pula aparat desa setempat, tokoh masyarakat, pendamping/penyuluh kawasan, kelompok tani dan warga transmigran UPT Watutinawu.

Kegiatan TNA dilaksanakan untuk memperoleh data dan gambaran tentang potensi Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Alam, kondisi Ekonomi serta sosial budaya yang dapat dikembangkan di suatu lokasi transmigrasi. Selain itu kegiatan TNA dibutuhkan agar teridentifikasi jenis-jenis kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan Development Goals bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam menyusun program-program pelatihan transmigrasi ke depannya.

Program transmigrasi masih dipandang relevan sebagai salah satu pendekatan untuk mencapai kesejahteraan, pemerataan pembangunan antar daerah, serta perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Saat ini pembangunan transmigrasi diarahkan untuk mengembangkan pemukiman transmigrasi yang telah ada melalui pendekatan kawasan. Untuk melaksanakan kebijakan tersebut maka diperlukan dukungan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang



berkualitas dan memiliki kompetensi, serta motivasi untuk produktif dalam mengembangkan potensi Sumber Daya Alam (SDA) kawasan transmigrasi yang tersedia. Alokasi penempatan calon transmigran dari Jawa Timur pada tahun 2022 berjumlah 10 KK yang akan ditempatkan di UPT Watutinawu, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara.

Dari kegiatan ini diperoleh informasi bahwa UPT Watutinawu mempunyai potensi Sumber Daya Alam berupa komoditas tanaman pangan dan hortikultura seperti jagung singkong dan tanaman Nilam. Ketiga komoditas ini mempunyai prospek yang menjanjikan dan dengan adanya penempatan transmigrasi di UPT Watutinawu diharapkan dapat meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat transmigran.

Pemkab Konawe Sultra mengapresiasi kegiatan ini dan diharapkan dapat meningkatkan Kerjasama Antar Daerah (KSAD) untuk mendukung peningkatan taraf hidup, kemandirian dan ekonomi masyarakat transmigran di UPT Watutinawu dan sekitarnya. (kiriman Mardalena-Psm Bid. Transmigrasi)



Jatim Berangkatkan 11 Orang Transmigran ke Aceh

Program Transmigrasi saat ini tidak hanya ditujukan untuk menyeimbangkan persebaran penduduk, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sebagai upaya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan menurunkan tingkat pengangguran terbuka, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melakukan transmigrasi. Melihat tingginya minat masyarakat Jawa Timur untuk ikut bertansmigrasi maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur selalu membuka pendaftaran untuk bertransmigrasi. Pada Minggu tanggal 15 Desember 2021, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur melaksanakan acara pelepasan dan pemberangkatan transmigran tahun 2021 yang bertempat di Asrama Transito Disnakertrans Margorejo Surabaya. Transmigran yang diberangkatkan sebanyak 2 kepala keluarga (KK) atau 11 jiwa yang berasal dari Kabupaten Malang dengan tujuan UPT Sigulai Kabupaten Simeulue Provinsi Nangroe Aceh Darussalam.

Acara pelepasan transmigran tahun 2021 dilakukan oleh Kepala Bidang Transmigrasi Bapak Achmad Zaifoer, M.Si beserta Kepala Seksi Pendaftaran dan Seleksi, Kasi Perpindahan Penempatan dan Evaluasi serta Kasi Pelatihan. Acara pelepasan transmigran tahun 2021 ini merupakan acara kedua di tengah pandemi Covid-19 setelah pada tahun 2020 lalu kegiatan transmigrasi ditiadakan sebagai akibat dari pandemi.

Kepala Bidang Transmigrasi dalam sambutannya menyampaikan kepada para transmigran agar setelah sampai di daerah tujuan atau daerah penempatan segera menyesuaikan diri di tempat yang baru. Di tempat baru sosial budaya juga baru, dengan adat istiadat yang berbeda dengan

daerah asal. Achmad Zaifoer juga menyampaikan harapan Disnakertrans dan juga pemerintah provinsi Jawa Timur agar para transmigran selalu menjaga nama baik Jawa Timur dan selalu berjuang untuk menjadi transmigran teladan.

Kepala Bidang Transmigrasi mengharapkan agar para transmigran mampu menggunakan ilmu dan keterampilan yang telah diberikan ketika pelatihan untuk dapat memanfaatkan segala potensi yang ada pada daerah lokasi transmigran sehingga kesejahteraan ekonomi para transmigran nantinya juga akan meningkat.

Sebelum diberangkatkan, para calon transmigran diberikan pelatihan peningkatan kompetensi di UPT BLK Wonojati Disnakertrans Prov Jatim Malang selama tujuh hari dengan jenis pelatihan pertanian, perkebunan, perikanan dan peternakan untuk. Para istri calon transmigran juga memperoleh pelatihan pengolahan hasil pertanian. Pelatihan peningkatan kompetensi calon transmigran sudah dilaksanakan pada tanggal 21-27 September 2021. Diharapkan program transmigrasi dapat memperbaiki taraf hidup masyarakat dan para transmigran menuju kehidupan yang lebih makmur dan sejahtera. (kirim Mardalena, Psm Bid. Transmigrasi)





Bimbingan Karir melalui Podcast AYO Kerja Jatim

Perkembangan teknologi dan kebutuhan jangkauan akses informasi terkini membutuhkan sarana dan media yang tepat agar informasi yang disampaikan sesuai sasaran. Akhir-akhir ini, banyak sekali content creator maupun influencer melalui media social yang membuat konten berbasis siaran radio atau sering disebut dengan istilah podcast. Banyak yang tertarik dengan konten tersebut karena terdapat proses diskusi yang menarik dan terkesan lebih santai di dalamnya. Podcast sendiri adalah salah satu media konten yang banyak mendapat perhatian publik karena terkesan lebih intens dan fleksibel jika dibandingkan dengan siaran radio pada umumnya.

Melihat kelebihan media tersebut dan kebutuhan informasi media social yang massif bagi pencari kerja muda, maka Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja melalui program "AYOKerja_Jatim" mengembangkan metode penyuluhan dan bimbingan jabatan melalui media 'Podcast'. Terlebih di era pandemi covid-19 ini, upaya penyebaran informasi ditantang harus lebih kreatif dan menggunakan media online-daring.

Pertimbangan lainnya adalah berdasar survey pencari kerja, hampir sebagian besar mencari informasi menggunakan media HP dan Medsos, selain menjangkau lebih luas dan dapat disimpan serta dibuka kapan saja. Selain itu, melalui media podcast dapat dikembangkan sebagai program efektif dan kreatif 'informasi seputar lowongan kerja, Ngobrol dengan HRD atau program ketenagakerjaan lainnya yang menjadi kebutuhan dan isu di masyarakat.



UPT P2TK Surabaya tertarik menerapkan sebagai

- Layanan Informasi Kerja Luar Negeri
- Layanan Pengesahan Perjanjian Penempatan CPMT Formal
- Layanan Permohonan Rekomendasi Paspor PMI
- Layanan Klaim Asuransi PMI
- Layanan Permohonan Penghapusan Status PMI

bagian media informasi dan edukasi untuk pelayanan penempatan dan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jatim. Pertimbangan lainnya adalah hampir sebagian besar sasaran masyarakat dan calon PMI sekarang paham gadget, bisa menjangkau lebih luas dan dapat disimpan serta dibuka kapan saja. Selain itu, melalui media podcast dapat dikembangkan sebagai program efektif dan kreatif 'menyapa' PMI yang sedang bekerja di luar negeri beserta cerita kondisi kerja, permasalahan dan kisah sukses serta dapat dikembangkan sebagai edukasi keluarga PMI (community parenting).

Program podcast AYOKerja Jatim ini juga menjadi ajang mengasah kemampuan humas Bidang, Dinas dan pejabat fungsional khususnya pengantar kerja. Selain program podcast, di tahun 2022 Bidang penempatan dan perluasan

kesempatan kerja memiliki lima terobosan baru meliputi:

1. Re-branding Layanan AYOKerja_Jatim dan Gedung Pusat Layanan Karir Terpadu (PLKT) menjadi Pusat Jembatan Informasi Kerja dan Karir (Job & CareerHUB) berkonsep 'Co Working Space'
2. Bimbingan Pemahaman Dunia Kerja, Perjanjian Kerja dan Asuransi bagi anggota program AYOKerja_Jatim
3. Pengembangan kegiatan Milenial Job Center (MJC) menjadi kegiatan perluasan kesempatan kerja bagi kaum muda atau penyandang disabilitas (Youth/Disable for Job Ceation)
4. Operasional Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan,serta
5. Mensupport Implementasi Spesified Skilled Worker (SSW) Center dan Shelter PMI Produktif.(bdr)

f) Layanan Permohonan Rekomendasi Perubahan Data PMI

g) Layanan Pengaduan Permasalahan Pekerja Migran Indonesia

Disamping layanan yang ada di LTSA-PMI, UPT P2TK Disnakertrans Provinsi Jawa Timur juga memberikan layanan berupa:

- a) Layanan Counter Helpdesk Kepulangan Pekerja Migran Indonesia di Bandara Internasional Juanda
 - b) Alur Layanan Pengaduan Pelanggan (Costumer Care LTSA-PMI Jatim*) whistle blowing system
 - c) Alur Layanan Informasi dan Konsultasi Kerja ke Luar Negeri Mobil Keliling
 - d) Layanan Bantuan Ambulance Gratis bagi Pekerja Migran Indonesia
 - e) Layanan Simpadu-PMI yaitu Layanan Informasi & Konsultasi, Pengaduan, Pelatihan dan Sertifikasi dalam JatimMigran
2. Loker 2 dari UPT BP2MI Surabaya, dengan layanan yang diberikan berupa:
- a) Layanan Pendaftaran Orientasi Pra Pemberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia (OPP bagi CPMI)
 - b) Verifikasi dokumen OPP bagi CPMI
 - c) Pelaksanaan OPP CPMI
 - d) Layanan E-KTLN CPMI
3. Loker 3 terdiri-dari dari:
- Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur berupa layanan:
 - a) Melakukan pengecekan data administrasi kependudukan secara online
 - b) Mengecek vldasi dokumen berupa KTP, KK & Akte Kelahiran
 - Dinas Kesehatan Provinsi Jatim yaitu layanan

pengurusan surat pengantar untuk melakukan medical chek up di fasilitas sarana kesehatan yang ditunjuk.

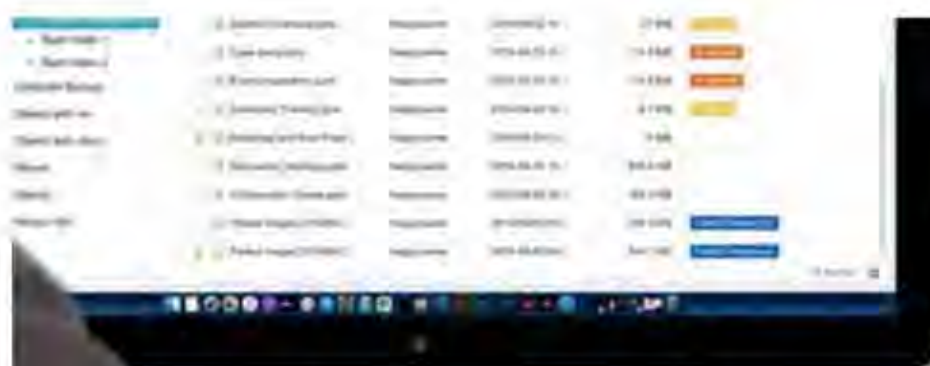
- Polda Jatim yaitu layanan pengurusan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dari Kepolisian Daerah Jawa Timur untuk calon PMI yang akan bekerja di Negara-negara tertentu (misalnya Taiwan)

4. Loker 4 terdiri dari

- BPJS Ketenagakerjaan, berupa layanan bagi PMI antara lain:
 - a) Menerima pendaftaran BPJS Ketenagkerjaan bagi CPMI/PMI/PMI Purna
 - b) Layanan informasi kepersertaan BPJS Ketenagkerjaan bagi PMI
 - c) Penerbitan Kartu BPJS Ketenagkerjaan bagi PMI
 - d) Melayani informasi Klaim Asuransi BPJS Ketenagakerjaan bagi PMI
- Imigrasi melakukan layanan yaitu:
 - a) Pendaftaran pembuatan paspor bagi CPMI/PMI
 - b) Validasi dokumen
 - c) Verifikasi dokumen
 - d) Penerbitan paspor bagi CPMI/PMI

Selain itu, terdapat instansi/lembaga pendukung yakni Bank Jatim dan Asosiasi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (ASPATAKI) serta Bursa Kerja/Konsultasi/Info Lembaga Sertifikasi Profesi di ruang simpADU-PMI.

Sehubungan dengan layanan di LTS-PMI tersebut, UPT P2TK akan selalu bekerja dengan maksimal dan akan mempertahankan prestasi yang telah diraih sebelumnya. Untuk dapat mempertahankan prestasi, tentu saja butuh dukungan dan kerjasama yang baik di lingkungan UPT Pelayanan Perlindungan Tenaga Kerja dan semua pihak yang terkait, (kiriman Suprayitna UPT P2TK).



Menyiapkan WFH yang Efektif dengan IT

Pandemi Covid-19 mengubah cara perusahaan beroperasi. Salah satu perubahan yang signifikan adalah penerapan kebijakan bekerja dari rumah atau work from home (WFH). Sayangnya, banyak perusahaan tidak menyadari bahwa infrastruktur information technology (IT) atau teknologi informasi yang dimiliki belum cukup untuk memenuhi kebutuhan WFH dan transformasi digital secara penuh.

Berdasarkan iThome 2021 CIO Survey, lebih dari 60 persen layanan IT secara jarak jauh di perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan akses remote dan menjamin keamanan bisnis. Karyawan kerap bermasalah saat mengakses file penting dengan aman secara remote. Pasalnya, saat membuat layanan berbagi file untuk keperluan WFH, perusahaan terpaksa menyiapkan virtual private network (VPN). Dengan demikian, karyawan perlu menggunakan file sharing Server Message Block (SMB) untuk mengakses jaringan perusahaan dari jarak jauh.

Namun, file sharing SMB sederhana tidak dapat mendukung kolaborasi pengguna dalam waktu bersamaan. Oleh sebab itu, tiap anggota tim harus mengoordinasikan jadwal edit atau melakukannya pada file terpisah. Kemudian, file tersebut digabungkan secara manual. Proses berbelit ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan.

Selain itu, implementasi SMB, misalnya Network Neighborhood dan drive jaringan, juga dapat meningkatkan risiko serangan siber. Laporan keamanan siber yang dirilis

Check Point Software Technologies menemukan bahwa serangan siber meningkat selama pandemi Covid-19. Di kawasan Asia Pasifik, misalnya, serangan siber melonjak hingga 168 persen secara tahunan atau year on year (YoY) pada 2021. Untuk diketahui, pengimplementasian SMB punya risiko tersendiri. Server pada seluruh jaringan lokal akan turut terdampak, sekalipun hanya satu komputer yang terkena serangan siber.

Kerentanan pada Windows Server juga meningkatkan risiko peretasan dari jarak jauh. Selain itu, admin IT juga kesulitan memastikan keamanan lingkungan jaringan pengguna di rumah. Terlebih, phishing dan serangan man-in-the-middle juga mengintai perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan tidak menggunakan SMB untuk akses file jarak jauh, bahkan saat menggunakan VPN.

Tantangan sektor UMKM

Di sisi lain, perusahaan juga harus jeli menyesuaikan kebutuhan server baru dan anggaran yang dimiliki. Terlebih, jika perusahaan tersebut berskala usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang cenderung memiliki bujet penyediaan kebutuhan IT terbatas. Sejumlah perusahaan berskala UMKM menyiasatinya dengan menggunakan layanan berbagi dan kolaborasi file cloud publik sebagai solusi darurat. Namun, karena berbasis langganan, solusi tersebut justru membutuhkan biaya yang tinggi untuk jangka panjang. Dengan solusi cloud publik, perusahaan sering mengalami kegagalan ketika memindahkan file

mereka ke layanan cloud. Solusi tersebut juga berpotensi menyebabkan masalah duplikasi serta manajemen data di antara server lokal dan layanan cloud.

Kondisi serupa pernah dialami South African Institute for Aquatic Biodiversity (SAIAB). Seperti kebanyakan UMKM, SAIAB memiliki anggaran dan staf IT terbatas. Perusahaan ini hanya memiliki satu admin yang bertanggung jawab atas kebutuhan IT bagi 100 karyawannya. Server Windows SAIAB dinilai tidak dapat mendukung akses file jarak jauh secara aman. Oleh karena itu, karyawan yang berada di lokasi terpencil terpaksa memanfaatkan layanan Google Drive. Sementara itu, karyawan yang bekerja di kantor pusat menggunakan Windows File Server. Dengan mekanisme



tersebut, data perusahaan menjadi tersebar di beberapa platform dan memiliki berbagai versi file. Hal ini menyulitkan karyawan untuk menemukan data yang tepat. Karyawan pun mengalami kendala ketika melakukan manajemen data. Setelah mempertimbangkan akses file jarak jauh hybrid, keamanan, dan anggaran yang dimiliki, SAIAB menerapkan solusi server file cloud pribadi yang aman dan efisien dengan Synology Drive.

Sebagai informasi, Synology Drive merupakan salah satu fitur bawaan yang dapat di-install pada Synology NAS. Sama seperti alat kolaborasi dari layanan software as a service (SaaS) lain, Synology Drive juga menghadirkan Synology Office. Synology Office merupakan alat kolaborasi tim yang terintegrasi. Dengan alat ini, pengguna dapat berbagi serta mengedit file dokumen, spreadsheet, atau presentasi bersama-sama secara online.

Untuk diketahui, Synology Drive dapat diakses tanpa batas melalui browser web, aplikasi seluler, dan aplikasi desktop. Pengguna pun tidak perlu membeli perangkat lun layanan software as a service (SaaS) ak tambahan. Solusi tersebut memungkinkan pengguna berkolaborasi dengan lebih mudah dan cepat. Pasalnya, staf di kantor pusat dapat mengakses folder secara langsung dari desktop mereka dengan mudah.

Di sisi lain, karyawan yang bekerja secara jarak jauh juga dapat mengakses serta mengedit file yang sama melalui portal web khusus atau aplikasi seluler. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan konsistensi data di seluruh organisasi. Masalah duplikasi dan manajemen data yang rumit pun tak terjadi.

Standar keamanan tinggi

Sementara itu, dari aspek keamanan, Synology Drive memungkinkan tim IT menerapkan standar keamanan yang lebih tinggi di seluruh organisasi mereka. Sebagai contoh, tim IT dapat menerapkan hypertext transfer protocol secure (HTTPS) guna memastikan keamanan selama proses transfer data. Selain itu, Synology Drive juga mengusung fitur Synology Secure SignIn. Melalui fitur ini, tim IT dapat menerapkan autentikasi bebas kata sandi. Keamanan proses login didapat menggunakan verifikasi identitas pengguna melalui perangkat tepercaya. Pada saat bersamaan, admin IT juga dapat mengoptimalkan keamanan sistem dengan memindai kerentanan melalui Synology Security Advisor.

Sebagai lapisan perlindungan kedua, Synology menawarkan sejumlah solusi pencadangan data tingkat perusahaan tanpa biaya lisensi. Salah satunya dengan Snapshot dari data penting di Synology Drive. Solusi ini memungkinkan perusahaan memulihkan data dalam hitungan detik jika terjadi bencana. Selain itu, pengguna juga dapat memanfaatkan solusi Hyper Backup. Dengan solusi ini, beberapa versi server Synology Drive dapat dicadangkan ke tujuan di lokasi offsite. Lokasi tersebut termasuk network attached storage (NAS) dan penyimpanan cloud C2 dari Synology yang hemat biaya. Bagi perusahaan, memiliki pengaturan IT yang tepat sama pentingnya dengan upaya pencegahan Covid-19. Oleh sebab itu, menyediakan layanan IT terbaik bagi karyawan merupakan harga mutlak yang harus dipenuhi. (kps)

Penyetaran Jabatan Fungsional di Lingkungan Disnakertrans Jatim

Oleh : Betty Yuliani, Pranata Humas Ahli Pertama

Stigma masyarakat yang kurang baik menjadi isu penting terhadap dinamika birokrasi di masa lampau. Masyarakat menganggap urusan yang dilakukan melalui birokrasi pemerintah adalah hal yang menyulitkan, berbelit-belit, tidak profesional, biaya tinggi dan sarat dengan praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Evaluasi terus dilakukan oleh pemangku kebijakan dalam upaya pembenahan tata kelola pemerintah demi mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance).

Sebagai upaya mempercepat penerapan good governance, pemerintah perlu melakukan reformasi birokrasi. Sebagaimana tertera dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025, reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Adapun area perubahan yang diinginkan dari reformasi birokrasi sebagaimana yang diatur dalam ketentuan tersebut dikelompokkan menjadi 8 area perubahan, yaitu : (1) Organisasi, (2) Tatalaksana, (3) Peraturan Perundang-undangan, (4) Sumberdaya Manusia Aparatur, (5) Pengawasan, (6) Akuntabilitas, (7) Pelayanan Publik, (8) Pola Pikir (mindset) dan Budaya Kerja (culture set) Aparatur.

Penataan Organisasi dalam Reformasi Birokrasi

Sebagai bagian penting dalam 8 area perubahan tersebut adalah penataan organisasi pemerintah. Pentingnya reformasi dalam hal penataan organisasi pemerintahan adalah mampu memangkas panjang dan bertratanya sebuah birokrasi. Birokrasi yang gemuk dengan strata

yang panjang membuat sebuah pelayanan public tidak bisa dilakukan dengan cepat.

Selain itu reformasi birokrasi mengarah kepada tatanan fungsional, yaitu memfungsikan tugas dan fungsi secara profesional sesuai dengan bidang tugasnya. Dengan birokrasi yang ramping dan profesionalitas dari masing-masing Sumberdaya Manusia dalam hal ini fungsional, maka sebuah institusi akan ramping dan kaya akan fungsi sehingga mampu memberikan pelayanan yang cepat dan pelayanan prima kepada masyarakat. Ketentuan penataan birokrasi diperkuat dengan amanah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 350 yang menyatakan bahwa diperlukan sebuah penataan birokrasi, sedangkan penyesuaian jabatan ke dalam jabatan fungsional dapat dilakukan dalam hal penyetaraan jabatan. Adapun penyetaraan jabatan tersebut selanjutnya diatur dengan Peraturan Menteri.

Penataan organisasi dilaksanakan dengan melakukan perampingan struktur organisasi pemerintah. Dengan pertimbangan menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik, perlu dilakukan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional, diterbitkanlah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 18 Tahun 2019 sebagai dasar Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional, yang selanjutnya diganti



dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 17 Tahun 2021.

Dalam peraturan tersebut, pada Pasal 4 ayat 1 disebutkan bahwa jabatan administrator disetarakan dengan jabatan fungsional pada jenjang ahli madya. Sedangkan jabatan pengawas disetarakan dengan jabatan fungsional jenjang ahli muda. Kemudian untuk pejabat pelaksana yang merupakan eselon V disetarakan dengan jabatan fungsional jenjang ahliptama.

Selanjutnya pada ayat 2 ditegaskan bahwa jabatan fungsional sebagaimana tujuannya adalah untuk menunjang kinerja yang efektif dan efisien agar komunikasi/disposisi lebih fleksibel dan langsung ke fungsional.

Penyetaraan Jabatan Fungsional

Seorang pejabat fungsional akan profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya dan mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keahliannya. Mekanisme baru pengangkatan jabatan fungsional melalui penyetaraan tentunya bertujuan menciptakan organisasi pemerintah yang "miskin struktur, namun kaya fungsi". Struktur organisasi yang ramping dengan pemangkasan birokrasi, tapi fungsinya bisa dioptimalkan. Oleh karena itu diperlukan jabatan-jabatan fungsional.

Kementerian Dalam Negeri selaku coordinator pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah menargetkan pada akhir Juni 2021 pemerintah daerah melakukan penyederhanaan birokrasi berupa pengalihan jabatan administrasi (eselon III dan IV) ke dalam jabatan fungsional. Birokrasi yang smart, ramping, dan mampu bergerak cepat adalah birokrasi yang sederhana secara struktur, tetapi kaya fungsi dan peran. Tentu saja system ini menuntut para birokrat di daerah mampu memberikan peran yang maksimal sesuai dengan bidang keahliannya. Kondisi ini diyakini pemerintah mampu tercipta dengan cara pengalihan jabatan structural menjadi jabatan fungsional.

Kemudian dalam rangka mengemban amanah tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memasuki babak baru dalam penyederhanaan birokrasi. Dengan dasar Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/KPTS/013/2022 tanggal 3 Januari 2022 tentang tugas dan fungsi kelompok Sub Substansi dan Tugas Sub Koordinator Jabatan Fungsional di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Jatim mengikutkan sembilan

NO	JABATAN STRUKTURAL	JABATAN FUNSIONAL (MEKANISME PENYETARAAN)	TUGAS TAMBAHAN
1	Kepala Sub Bagian Program dan Anggaran	Perencana Ahli Muda	Sub Koordinator Substansi Penyusunan Program dan Anggaran
2	Kepala Sub Bagian Keuangan	Analisis Kebijakan Ahli Muda	Sub Koordinator Substansi Keuangan
3	Pengelola Data pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas	Analisis Kebijakan Ahli Muda	Sub Koordinator Substansi Pembinaan Penyelenggaraan Pelatihan
4	Kepala Seksi Pengembangan Pasar Kerja	Pengantar Kerja Ahli Muda	Sub Koordinator Substansi Pengembangan Pasar Kerja
5	Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda	Sub Koordinator Substansi Norma Ketenagakerjaan
6	Kepala Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	Sub Koordinator Substansi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
7	Penggerak Swadaya Masyarakat	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Sub Koordinator Substansi Penyiapan
8	Kepala Seksi Penyiapan	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Sub Koordinator Substansi Pelatihan
9	Kepala Seksi Perpindahan, Penempatan dan Evaluasi	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	Sub Koordinator Substansi Perpindahan, penempatan dan Evaluasi

orang dalam pelantikan pejabat fungsional melalui penyetaraan, di antaranya (lihat tabel):

Kemunculan jabatan fungsional baru tersebut tentunya menambah ragam jabatan fungsional pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Yang semula ada tujuh jabatan fungsional, diantaranya instruktur, pengawas ketenagakerjaan, mediator hubungan industrial, pengantar kerja, penggerak swadaya masyarakat, analisis kepegawaian dan pranata humas. Dengan adanya jabatan fungsional perencana dan analisis kebijakan diharapkan bisa lebih banyak memberikan kontribusi terhadap program-program kerja Disnakertrans Prov Jatim berdasarkan keahlian masing-masing.

Perlu disadari bahwa penyetaraan jabatan fungsional saat ini tentunya tidak berhenti sampai disini, namun merupakan mekanisme yang nantinya akan terus bergulir. Hal penting yang perlu dikembangkan adalah budaya kerja dengan kondisi baru setelah penyetaraan jabatan fungsional. Awalnya, birokrat yang memiliki posisi lebih atas hanya melaksanakan pembagian habis tugas dan pekerjaan kepada birokrat di bawahnya. Kondisi ini berbeda di saat birokrat tersebut menjalankan fungsi dengan jabatan fungsional. Dalam hal ini tiap jenjang jabatan fungsional telah memiliki uraian tugas dan perannya masing-masing yang telah diatur instansi pembinaanya.

Pemahaman ini penting, dengan menduduki jenjang jabatan fungsional diharapkan bisa mengoptimalkan keahliannya dan berkolaborasi antarfungsional sesuai perannya masing-masing. Sehingga akan memunculkan inovasi-inovasi dalam memberikan pelayanan publik nan prima kepada masyarakat."



Padat Karya sebagai Pengungkit Pemulihan Ekonomi

Oleh : Umar Hasan, Fungsional Pengantar Kerja Ahli Madya



Pandemi covid-19 membawa pengaruh luar biasa terhadap iklim usaha di Indonesia khususnya di Jawa Timur. Aktivitas produksi sempat terhambat, daya beli masyarakat juga sempat turun, dampaknya banyak perusahaan yang harus memutuskan hubungan kerja alias PHK dan atau merumahkan karyawannya.

PHK menjadikan angka pengangguran terbuka di Jawa Timur meningkat. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan angka pengangguran Jawa Timur per Agustus 2021 sebesar 5,74 % atau sebanyak 1.280.000 orang, turun 0,10 % dibandingkan Agustus 2020 sebesar 5,84 % atau sebanyak 1.300.000 orang. Namun demikian angka pengangguran di Jawa Timur masih cukup tinggi.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur harus mengambil langkah taktis dan strategis agar angka pengangguran terbuka itu berkurang.

Pemerintah kerap berada di posisi dilematis. Terutama saat menentukan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Dua elemen ini sama-sama penting. Karyawan patut mendapat kesejahteraan yang layak, di sisi lain pengusaha membutuhkan jaminan keberlangsungan usaha agar tetap eksis dan produktif. Pandemi covid-19 mengakibatkan dunia usaha lesu, omzet juga menurun.

Pemerintah tidak bisa mengambil keputusan sepihak. Mengutamakan kepentingan pekerja bisa mengakibatkan capital flight. Upah minimum kabupaten/kota naik tinggi.

Tapi perusahaan tidak bisa produksi. Mereka akan bedol desa mencari wilayah yang upah karyawannya terjangkau. Bagi pengusaha bedol desa bisa menjadi pilihan yang paling memungkinkan. Apalagi system distribusi barang di Indonesia kian membaik karena ada jalur tol. Hitungan perpindahan produksi dari satu daerah ke daerah lain bisa lebih murah. Trend ini mulai diterapkan oleh bebrapa papengusaha di wilayah Ring I (Kota Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Kab. Pasuruan dan Kab. Mojokerto). Ada beberapa perusahaan yang berminat pindah ke daerah lain. Mereka melirik ke daerah yang upah minimum kabupaten/kota lebih rendah. Itu dilakukan agar cash flow perusahaan tetap terjaga.

Bila itu terjadi maka kelompok pekerja yang dirugikan. Perusahaan berpindah, lalu mencari tenaga kerja baru. Kelompok pekerja yang sudah mengabdikan bertahun-tahun memiliki dua pilihan. Tetap bekerja tapi pada lokasi baru atau pemutusan hubungan kerja. Pilihan pertama terkesan aman, tetap bekerja tapi pada lokasi baru, pilihan ini akan berdampak pada penerimaan upah. Perusahaan akan membayar upah sesuai dengan UMK setempat. Pendapatan karyawan dipastikan turun, ini menjadi dilematis yang terjadi dari tahun ke tahun.

Pada masa pandemi ini, Pemerintah tidak leluasa mengambil keputusan. Komunikasi kepada pengusaha dan karyawan menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan. Pendekatan bukan lagi business to business tetapi pendekatan yang digunakan lebih pada dari hati ke hati. Saat ini pemulihan ekonomi nasional (PEN) sedang berjalan. Namun ancaman pemutusan hubungan kerja tetap berlaku, sebab iklim usaha belum kembali normal.

Pemerintah harus turun tangan untuk menjaga hubungan industrial tetap kondusif.

Di Jawa Timur pemerintah melakukan pendekatan kepada pengusaha yang berminat mengonversi tenaga manusia menjadi tenaga mesin untuk penghematan biaya tetapi mengakibatkan PHK besar-besaran. Pemerintah Provinsi Jawa Timur harus bisa memberikan pemahaman kepada pengusaha untuk menunda niatan tersebut karena saat ini system padat karya masih dibutuhkan, sebab masih banyak orang membutuhkan pekerjaan. Dengan konversi mengakibatkan mereka kehilangan pekerjaan. Banyaknya masyarakat yang kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi sektor lainnya, masyarakat tidak memiliki penghasilan tetap, kemampuan daya beli masyarakat semakin rendah, tingkat konsumsi masyarakat menurun. Pada kondisi seperti itu, pasar menjadi lesu, produk perusahaan banyak yang tidak terjual, otomatis upaya pemulihan ekonomi yang dilakukan Pemerintah tidak akan maksimal.

Padat Karya

Padat karya adalah merupakan kegiatan pembangunan yang lebih banyak menggunakan tenaga manusia jika dibandingkan dengan tenaga mesin. Tujuan utama dari

program padat karya adalah untuk membuka lapangan kerja bagi keluarga-keluarga miskin atau kurang mampu yang mengalami kehilangan penghasilan atau pekerjaan tetap.

Program padat karya merupakan pengelolaan sumber daya manusia untuk bekerja di lapangan pekerjaan baik di dunia industry maupun program yang dibuat oleh Pemerintah khususnya Pemerintah Daerah. Padat karya di bidang industry yaitu meliputi antara lain industry makanan, minuman, tembakau, industry tekstil dan pakaian jadi, industry kulit, industry alas kaki, industry mainan anak dan industry furnitur. Sedangkan program padat karya yang dibuat oleh Pemerintah Daerah seperti perbaikan jalan kampung, perbaikan saluran air, perbaikan Puskesmas, Perbaikan Posyandu, hingga perbaikan sekolah, dll.

Pelaksanaan program padat karya ini diharapkan dapat membuka lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat, sehingga terjadi pemerataan ekonomi di pedesaan sekaligus untuk mengatasi kesenjangan, meningkatkan daya beli dan konsumsi masyarakat."



Dinamika Perubahan Ketentuan Tenaga Kerja Asing dari UU Ketenagakerjaan ke UU Cipta Kerja



Oleh : Suratman, SH, Pengawas Ketenagakerjaan Muda

K eberadaan Tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia telah diatur oleh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan terhadap TKA dilaksanakan oleh petugas khusus yaitu Pengawas Ketenagakerjaan yang berada di tingkat pusat (Kemnaker) maupun daerah (Provinsi). Ketentuan terkait TKA diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang disahkan dan diundangkan di Jakarta pada 25 Maret 2003, Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, di zaman Presiden Megawati Soekarnoputri. Aturan tentang TKA kemudian sebagian pasalnya diubah maupun dihapus oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang disahkan dan diundangkan di Jakarta pada 02 November 2020, Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245, di zaman Presiden Joko Widodo.

Setelah terbitnya UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja selanjutnya terbit pula peraturan pelaksana terkait TKA baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan



Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker), dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker). Peraturan pelaksana yang terbit setelah UU Cipta Kerja telah mengganti peraturan pelaksana yang terbit sebelumnya.



Tulisan ini dibuat setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang dibacakan pada tanggal 25 November 2021. Dalam amar putusannya dinyatakan bahwa UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam dua tahun sejak putusan diucapkan, dan menyatakan bahwa UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan.

Perubahan Aturan TKA

TKA dalam UU Ketenagakerjaan diatur dalam Bab VII yaitu mulai Pasal 42 s.d. Pasal 49. Dalam pasal-pasal ini diatur mengenai ketentuan dan syarat-syarat penggunaan TKA di Indonesia, seperti izin menggunakan TKA (IMTA) di Pasal 42, rencana penggunaan TKA (RPTKA) di Pasal 43, jabatan dan standar kompetensi TKA di Pasal 44, tenaga kerja pendamping TKA di Pasal 45, larangan jabatan personalia dan jabatan-jabatan tertentu bagi TKA di Pasal 46, dana kompensasi penggunaan TKA (DKPTKA) di Pasal 47, pemulangan TKA di Pasal 48, dan ketentuan penggunaan TKA serta diklat tenaga kerja pendamping yang diatur dalam Keputusan Presiden di Pasal 49. Selanjutnya dalam UU Cipta Kerja, pasal-pasal UU Ketenagakerjaan terkait TKA mengalami perubahan. Dari delapan pasal di UU Ketenagakerjaan, ada empat pasal yang dihapus dan empat lainnya diubah di UU Cipta Kerja, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

UU Ketenagakerjaan	Isi Pasal	UU Cipta Kerja
Pasal 42	IMTA	Pasal 42 diubah
Pasal 43	RPTKA	Pasal 43 dihapus
Pasal 44	Jabatan dan kompetensi	Pasal 44 dihapus
Pasal 45	Tenaga kerja pendamping	Pasal 45 diubah
Pasal 46	Larangan jabatan tertentu	Pasal 46 dihapus
Pasal 47	DKPTKA	Pasal 47 diubah
Pasal 48	Pemulangan TKA	Pasal 48 dihapus
Pasal 49	Kepres TKA dan TK pendamping	Pasal 49 diubah

Dalam UU Cipta Kerja ketentuan terkait TKA dimasukkan dalam pasal-pasal yang diubah. Isi pasal UU Ketenagakerjaan yang di UU Cipta Kerja dihapus, ada yang benar-benar dihapus, tapi ada juga yang dimasukkan ke dalam pasal perubahan. Secara rinci ketentuan terkait TKA dalam UU Ciptaker sebagaimana tabel berikut:

Di UU Cipta Kerja	Isi Pasal
Pasal 42 diubah	(UPTKA, kompetensi) TKA, larangan jabatan personalia
Pasal 43 dihapus	—
Pasal 44 dihapus	—
Pasal 45 diubah	Tenaga kerja pendamping, pemulangan TKA
Pasal 46 dihapus	—
Pasal 47 diubah	DKPTKA
Pasal 48 dihapus	—
Pasal 49 diubah	Ketentuan lanjut terkait TKA diatur dalam PP

Dari tabel di atas bisa diketahui apa saja yang diubah dan dihapus oleh UU Ciptaker. Secara umum memang tidak banyak ketentuan TKA di UU Ketenagakerjaan yang berubah di UU Cipta Kerja. Yang terjadi adalah penggabungan norma dari beberapa pasal di UU Ketenagakerjaan ke dalam satu pasal di UU Cipta Kerja. Adapun yang dihapus oleh UU Cipta Kerja adalah IMTA, yang dicukupkan dengan adanya RPTKA.

Perubahan lain adalah berubahnya pengesahan oleh "Menteri atau pejabat yang ditunjuk" dan pengaturan lebih lanjut dengan "Keputusan Menteri" di UU Ketenagakerjaan, menjadi pengesahan oleh "Pemerintah Pusat" dan pengaturan lebih lanjut dengan "Peraturan Pemerintah" di UU Cipta Kerja.

Dari sini tampak bahwa ada perubahan "level" hirarki peraturan dari yang sebelumnya cukup dengan "Keputusan Menteri Ketenagakerjaan" naik menjadi "Peraturan Pemerintah". Hanya ketentuan mengenai besarnya DKPTKA yang di UU Ketenagakerjaan diatur dengan "Peraturan Pemerintah", menjadi diatur sesuai "peraturan perundang-undangan" di UU Cipta Kerja.

Sanksi Pidana dan Sanksi Administratif

Selain adanya ketentuan-ketentuan normatif terkait TKA di atas, terdapat pula sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi atas ketentuan tersebut. Di UU Ketenagakerjaan diatur adanya sanksi pidana dan sanksi administratif. Sanksi pidana diatur di dua Pasal, yakni Pasal 185 dan Pasal 187, sedangkan sanksi administratif diatur di Pasal 190. Pasal 185 mengatur sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit 100 juta rupiah dan paling banyak 400 juta rupiah atas pelanggaran Pasal 42 ayat (1) dan (2) terkait IMTA dan mempekerjakan TKA oleh perseorangan. Pasal 187 mengatur mengatur sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling



banyak 100 juta rupiah atas pelanggaran Pasal 44 ayat (1) terkait jabatan dan standar kompetensi TKA dan Pasal 45 ayat (1) terkait tenaga kerja pendamping.

Sanksi administratif di UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 190 atas pelanggaran Pasal 45 ayat (1) terkait tenaga kerja pendamping, Pasal 47 ayat (1) terkait DKPTKA, dan Pasal 48 terkait pemulangan TKA. Sanksi administratif yang dikenakan berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Ketentuan sanksi administratif diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Sanksi pidana dan sanksi administratif di UU Ketenagakerjaan selanjutnya mengalami perubahan pelanggaran yang dikenakan di UU Cipta Kerja, meskipun lamanya penjara/kurungan dan besarnya denda masih tetap. Jika ketentuan Pasal 187 di UU Ketenagakerjaan dikenakan atas pelanggaran Pasal 42 ayat (1) dan (2) terkait IMTA dan mempekerjakan TKA oleh perseorangan, maka di UU Cipta Kerja hanya dikenakan atas Pasal 42 ayat (2) terkait mempekerjakan TKA oleh perseorangan. Pasal 187 yang di UU Ketenagakerjaan dikenakan atas pelanggaran Pasal 44 ayat (1) terkait jabatan dan standar kompetensi TKA dan Pasal 45 ayat (1) terkait tenaga kerja pendamping, sedangkan di UU Cipta Kerja dikenakan atas pelanggaran Pasal 45 ayat (1) terkait tenaga kerja pendamping dan pemulangan TKA.

Ketentuan sanksi administratif Pasal 190 di UU Ketenagakerjaan juga mengalami perubahan di UU Cipta Kerja. Jika di UU Ketenagakerjaan sanksi administratif dikenakan atas pelanggaran Pasal 45 ayat (1) terkait tenaga kerja pendamping, Pasal 47 ayat (1) terkait DKPTKA, dan Pasal 48 terkait pemulangan TKA, maka di UU Cipta Kerja dikenakan atas dua pelanggaran saja, yaitu pelanggaran

Pasal 42 ayat (1) terkait RPTKA dan Pasal 47 ayat (1) terkait DKPTKA. Secara detail perubahan sanksi dapat digambarkan dalam tabel berikut.

Sanksi Pidana				
Pasal	UU Ketenagakerjaan		UU Cipta Kerja	
185	IMTA		mempekerjakan TKA oleh perseorangan	
187	jabatan dan standar kompetensi TKA		tenaga kerja pendamping	
	tenaga kerja pendamping		pemulangan TKA	

Sanksi Administratif		
Pasal	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
190	tenaga kerja pendamping	RPTKA
	DKPTKA	DKPTKA
	pemulangan TKA	

Dari uraian di atas tampak bahwa ada pelanggaran yang sanksinya berubah di UU Ketenagakerjaan dan di UU Cipta Kerja. Pelanggaran jabatan dan standar kompetensi TKA yang semula ada sanksi pidananya di UU Ketenagakerjaan, dihapus di UU Cipta Kerja. Pemulangan TKA disanksi administratif di UU Ketenagakerjaan, di UU Cipta Kerja masuk sanksi pidana. RPTKA di UU Ketenagakerjaan tidak dimasukkan dalam pelanggaran, di UU Cipta Kerja masuk ke sanksi administratif. Demikian beberapa dinamika perubahan ketentuan terkait TKA dari UU Ketenagakerjaan ke UU Cipta Kerja.*

REFERENSI

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Verifikasi Perusahaan Alihdaya di Jawa Timur

Oleh : Sugeng Lestari SH, MH, Mediator Hubungan Industrial Disnakertrans Jatim

Satu hal yang selalu terpampang di spanduk ketika perayaan May Day atau Hari Buruh Sedunia setiap 1 Mei adalah tuntutan 'Hapuskan Outsourcing'. Tuntutan ini biasanya bersanding dengan tuntutan klasik lainnya seperti 'Kenaikan Upah Layak' atau 'Tolak Tenaga Kerja Asing'. Faktanya, hingga detik ini keberadaan outsourcing atau alih daya memang masih menjadi pro dan kontra di Indonesia. Mereka yang kontra beranggapan outsourcing adalah bentuk perbudakan modern. Sementara yang pro, umumnya dari kalangan pengusaha, berpendapat outsourcing sangat mendukung efisiensi perusahaan.

Jika menggunakan istilah alihdaya mungkin tidak semua orang pernah mendengar istilah ini. Namun jika menggunakan istilah Outsourcing maka dengan mudah terlintas suatu istilah yang berhubungan dengan penggunaan tenaga kerja dari pihak lain dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Secara sederhana, outsourcing dimaknai sebagai tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan atau pihak ketiga untuk mengerjakan pekerjaan tertentu dan spesifik pada perusahaan lainnya. Sehingga suatu perusahaan outsourcing merupakan suatu perusahaan yang menyediakan tenaga kerja tertentu bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga outsourcing.

Peraturan Alihdaya (Outsourcing)

Pada awalnya outsourcing di Indonesia hanya terbatas pada model produksi tertentu dan hanya untuk kepentingan pasar ekspor. Pekerjaan yang dahulu dikenal dengan pekerjaan sub-kontrak ini dapat dilihat sejak keluarnya keputusan Menteri Perdagangan RI No.264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat, yang kemudian ditegaskan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No.135/KP/VI1993. Bahkan secara





global outsourcing sudah dikenal pada masa Yunani dan Romawi yang menggunakan jasa outsourcing sebagai tentara bayaran untuk membantu pertempuran pada masa itu.

Sekilas mengenai dasar hukum outsourcing, dapat dibaca dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa karyawan yang dibuat secara tertulis.

Berikut adalah empat syarat jenis pekerjaan yang bisa diserahkan dari perusahaan satu kepada perusahaan lain, sesuai dalam Pasal 65 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
4. Tidak menghambat proses produksi

Mengenai hak-hak pekerja outsourcing tentunya tertulis dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Hak atas uang lembur pada saat melakukan kerja di hari libur maupun hari besar
2. Memahami dan mengikuti segala peraturan perusahaan yang sesuai dengan kontrak

Walaupun dalam system kerja outsourcing tidak disebutkan akan adanya perjanjian tertulis, sebaiknya perusahaan tersebut tetap membuatnya. Pendaftaran kepada instansi setempat dengan maksimal tiga puluh hari kerja terhitung saat penandatanganan juga diperlukan, untuk menghindari pencabutan izin operasional apabila ada hal yang tidak berkenan.

Pada umumnya pekerjaan outsourcing adalah pekerjaan yang tidak memerlukan keputusan hal penting dalam suatu perusahaan. Dalam pelaksanaannya bidang pekerjaan outsourcing dibatasi hanya untuk pekerjaan: Cleaning

Service, Security, Transportasi, Catering dan pemborongan pada industri pertambangan sebagaimana diatur Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012.

Alihdaya setelah Omnibus Law

Dalam UU No 11 Tahun 2020 jo PP No. 35 Tahun 2021 terdapat beberapa perubahan aturan mengenai alihdaya(Outsourcing). Perubahan-perubahan tersebut sebagai berikut:

- a. Pada UU No. 11 Tahun 2020 jo PP No. 35 Tahun 2021, alihdaya tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan (job supply) atau Penyediaan Jasa Pekerja (labour supply).
- b. Alihdaya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (non core business process) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor.
- c. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- d. Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama
- e. Dalam PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alihdaya dan sepanjang obyek pekerjaan tetap ada. Pesyaratan tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh. Jika Pekerja/ Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, maka Perusahaan alihdaya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.
- f. Terkait badan hukum, perusahaan alihdaya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.



Permasalahan Ketenagakerjaan

Satu hal yang selalu terpampang di spanduk ketika perayaan May Day atau Hari Buruh Sedunia setiap 1 Mei adalah tuntutan 'Hapuskan Outsourcing'. Tuntutan ini biasanya bersanding dengan tuntutan klasik lainnya seperti 'Kenaikan Upah Layak' atau 'Tolak Tenaga Kerja Asing'.

Faktanya, hampir 80 persen lebih permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi selalu melibatkan pekerja alihdaya/Outsourcing. Bentuk pelanggaran yang kerap terjadi adalah pekerja outsourcing berstatus PKWT melebihi ketentuan waktu maksimal yang ditetapkan oleh UU Ketenagakerjaan. Padahal, rambunya sudah jelas bahwa PKWT maksimal hanya boleh 2 (dua) tahun plus perpanjangan maksimal 1 (satu) tahun.

Ketentuan tentang pembaruan PKWT pun seringkali dilanggar. Seharusnya, pembaruan PKWT hanya boleh 1 (satu) kali dengan durasi paling lama 2 (dua) tahun, namun yang terjadi adalah PKWT pekerja outsourcing diperbarui berulang-ulang atau lebih dari sekali.

Dalam hal kasus seperti dijabarkan di atas terjadi, maka pekerja outsourcing berhak untuk melaporkan ke Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Ketenagakerjaan setempat. Selain itu, pekerja juga dapat menempuh prosedur penyelesaian sengketa ketenagakerjaan seperti forum bipartit, tripartit, hingga Pengadilan Hubungan Industrial.

Di samping itu, permasalahan diperparah masih banyaknya perusahaan alihdaya yang abal-abal. Hal itu dibuktikan dengan tidak patuhnya pemenuhan syarat-syarat kerja dan norma kerja di perusahaan alihdaya itu.



Verifikasi Perusahaan Alihdaya

Dalam rangka pencegahan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Jawa Timur, maka Disnakertrans Prov Jatim melakukan penelitian dan verifikasi terhadap perusahaan alihdaya. Mereka diminta patuh terhadap syarat-syarat

kerja. Perusahaan alihdaya harus menyerahkan kelengkapan berkas yang terdiri-dari:

1. Perijinan Berusaha Berbasis Risiko (NIB, Ijin Usaha, Lampirannya)
2. Wajib Laport Ketenagakerjaan sesuai UU Nomor 7 Tahun 1981
3. Akta Pendirian dan Perubahan Terakhir
4. Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama
5. Daftar Perusahaan Mitra di Jawa Timur dan MoU-nya
6. Bukti pencatatan Perjanjian Kerja dan contoh PK (1 MoU 1 PK)
7. Sistem pengupahan dan lampiran contoh slip gaji 10 karyawan
8. Kepesertaan BPJS
9. Key Performance Indicator (KPI)/Penilaian kinerja perusahaan alihdaya/surat pernyataan dari mitra terkait kinerja perusahaan alihdaya
10. Surat pernyataan komitmen terhadap perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja (bermateri dan ditandatangani basah oleh penanggung jawab perusahaan dilampiri fotocopi KTP).

Berdasarkan verifikasi dan penelitian terhadap kelengkapan berkas di perusahaan alihdaya hanya ada 29 perusahaan patuh syarat kerja dan perlindungan pekerja.

Dengan adanya surat ekspos dari Disnakertrans Prov Jatim, diharapkan dapat menjadi stimulus bagi perusahaan alihdaya yang lain untuk segera taat dan patuh pada syarat-syarat kerja. Sehingga perselisihan hubungan industrial yang marak terjadi di perusahaan alihdaya dapat ditekan dan dicegah.

Ketentuan Pelaksanaan Upah Minimum Pasca UU Cipta Kerja

Oleh : Arif Sumanto, S.H., Mediator Hubungan Industrial
Ahli Muda, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Pemerintah sejak awal periode kedua kepemimpinan Presiden Joko Widodo menginisiasi undang-undang yang direncanakan meningkatkan investasi, meningkatkan daya saing, memperluas UMKM, dengan mendorong reformasi regulasi dan debirokratisasi. Diundangkan pada 2 November 2020, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dirancang dengan metode omnibus law dimana undang-undang ini adalah salah satu dari 3 (tiga) rancangan undang-undang yang bersifat sapu jagad secara sektoral dalam cakupan isi materinya.

Banyak kontroversi yang muncul di kalangan pemangku kepentingan di bidang hubungan industrial terkait format, tata cara pembentukan, maupun isi materi dari Undang-Undang Cipta Kerja ini. Muncul permohonan uji formil dari kalangan pekerja/buruh kepada Mahkamah Konstitusi, salah satunya dalam Perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara sebagaimana dimaksud mengabulkan sebagian permohonan, yang mana pada intinya Mahkamah Konstitusi menilai perlu adanya perbaikan dari pembentuk undang-undang mengenai tata cara dan pemenuhan syarat formil dari pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu di antara 31 (tiga puluh satu) sektoral undang-undang yang mendapat perubahan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Ketentuan-ketentuan yang terkait dengan hak-hak pekerja/buruh menjadi sorotan utama dari para pemangku kepentingan di bidang hubungan industrial, di antaranya adalah ketentuan mengenai upah minimum yang dalam hal ini telah diatur khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Paradigma rezim hukum tentang pengupahan berubah secara signifikan pasca berlakunya peraturan pemerintah sebagaimana dimaksud. Ketentuan yang berubah antara lain:

1. Pendapatan non-upah;
2. Penekanan pada kesepakatan atas besaran upah;
3. Jenis upah minimum;
4. Tata cara penetapan dan penyesuaian upah minimum;
5. Pengecualian upah minimum;
6. Pembayaran upah dalam kondisi-kondisi tertentu;
7. Perhitungan (pemotongan) upah;
8. Dewan pengupahan; dan
9. Sanksi administratif.

Bahwa sehubungan dengan kondisi perekonomian yang selalu mengalami pasang surut di berbagai sektor, maka demi kemajuan dunia usaha yang menjadi salah satu faktor pembangunan ketenagakerjaan perlu adanya jalan keluar (regulasi) bagi para pelaku usaha yang sedang mengalami ketidakmampuan untuk memenuhi ketentuan upah minimum tanpa mengabaikan faktor kesejahteraan pekerja/buruh.

Dalam hal ini diatur ketentuan mengenai pengecualian upah minimum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sebelumnya ketentuan pengecualian upah minimum diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum yang berlandaskan ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 81 angka 27, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihapus. Ketentuan mengenai pelaksanaan upah minimum untuk saat ini diatur dalam Pasal 88E, Pasal 90A, dan Pasal 90B. Lihat tabel.

Tabel perbandingan ketentuan pengecualian/ penangguhan pelaksanaan upah minimum

	Pasca UU Cipta Kerja	Sebelum UU Cipta Kerja
Dasar pelaksanaan	PP Nomor 36 Tahun 2021	Kepmenakertrans Nomor Kep.231/MEN/2003
Nomenklatur/ redaksi	Pengecualian upah minimum	Penangguhan pelaksanaan upah minimum
Legalitas keabsahan	Dokumen persetujuan Gubernur	Kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh
Subyek	Pengusaha yang mendapat persetujuan	Pengusaha dengan kriteria tertentu
Besaran upah	Berdasarkan kesepakatan paling sedikit sama dengan upah minimum yang lama	Berdasarkan kesepakatan paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat dan 25% di atas garis kemiskinan

Ketentuan pengecualian upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36, Pasal 37, dan Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pelaksanaannya untuk Tahun 2022 di Jawa Timur dijelaskan lebih lanjut dalam Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Nomor 561/5902/108.4/2021 tanggal 14 Desember 2021 perihal Pelaksanaan Upah pada Usaha Mikro dan Kecil yang pada intinya bagi pengusaha mikro dan kecil di Jawa Timur yang telah memenuhi ketentuan dapat menyepakati upah paling sedikit sebesar Rp 556.501,00 (lima ratus lima puluh enam ribu lima ratus satu rupiah). Pengusaha yang dapat melakukan pengecualian upah minimum sebagaimana dimaksud haruslah memenuhi ketentuan:

- Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dengan besaran:
 - paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
 - paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
- Usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini ialah ketentuan Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah meliputi:
 - Kriteria modal usaha: paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) untuk usaha mikro dan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) untuk usaha kecil, keduanya tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan



- Kriteria hasil penjualan: paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) untuk usaha mikro dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) untuk usaha kecil.
- Usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud wajib mengandalkan sumber daya tradisional dan/atau tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Seluruh kalangan pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah senantiasa menyadari komitmen dalam rangka menjaga hubungan industrial agar tetap kondusif, harmonis, dan berkeadilan demi terwujudnya kemajuan dunia usaha serta kesejahteraan masyarakat pekerja/buruh selaras dengan tujuan pembangunan nasional.

Sumber:

- Mengenal Apa Itu Omnibus Law RUU Cipta Kerja dan Isi Lengkapnya (Muhammad Idris – Kompas: 2020)
- Omnibus Law: Pengertian, Tujuan, dan Manfaatnya (Kholida Qothrunnada – detikFinance: 2022)

Kesimpulan dan Rekomendasi Rakor dan Sinergitas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tahun 2022

Oleh : Sunarya, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Untuk mengotimalkan program kerja tahun 2022, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Disnakertrans Provinsi Jawa Timur menggelar Rapat Koordinasi dan Sinergitas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tahun 2022, di Hotel Fairfield by Marriot Surabaya, tanggal 23-24 Februari 2022. Kegiatan ini dibuka oleh Kepala Disnakertrans Jatim, DR. Himawan Estu Bagijo, dan dihadiri para kepala bidang dan kepala UPT BLK serta sejumlah narasumber.

Dari pengarahan dan sambutan pembukaan, penyampaian materi dari narasumber dan diskusi terfokus dalam acara ini, dicapai sejumlah kesepakatan sebagai berikut:

1. Isu strategis global dan nasional dimana memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan penggunaan teknologi digital yang kian massif mengubah proses produksi dalam industri. Digitalisasi industri ini akan berpengaruh pada:
 - a. Perubahan pada tatatan dunia, terutama di sektor ketenagakerjaan. Pada era ini akan banyak jabatan yang akan hilang namun sekaligus menciptakan lebih banyak pekerjaan baru.
 - b. Disrupsi muncul akibat penggunaan robot dan kecerdasan buatan (artificial intelligence/AI) diprediksi muncul pada tahun 2030. Banyak proses kerja yang disesuaikan dengan teknologi robotic;
 - c. Perubahan pada pola dan hubungan kerja, syarat kerja, serta kompetensi kerja (labour standard).
 - d. Bonus Demografi Jawa Timur yang juga sebagai isu strategis nasional, dimana kondisi yang terjadi saat struktur penduduk didominasi oleh kalangan usia produktif (15-64 tahun) sebesar 71,65 %, komposisi penduduk usia produktif yang besar merupakan sumber daya produksi yang akan menggerakkan perekonomian
2. Keadaan ketenagakerjaan Jawa Timur berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) BPS Jatim pada Agustus 2021 sebagai berikut :
 - a. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Timur sebesar 5,74%, mengalami penurunan 0,10 poin;
 - b. Jumlah angkatan kerja sebanyak 22,32 juta orang, naik 55,03 ribu orang;
 - c. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) turun 0,33 persen point;
 - d. Terdapat 3,36 juta orang penduduk usia kerja yang terdampak covid-19 atau 10,52 persen, terdiri dari pengangguran karena covid-19 (248,05 ribu orang), bukan angkatan kerja karena covid-19 (88,53 ribu orang), sementara tidak bekerja karena covid-19 (240,35 ribu orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena covid-19 (2,78 juta orang).



3. Permasalahan Bidang Pelatihan dan Produktivitas dalam menghadapi era digital, yaitu:
 - a. SDM yang masih terbatas jumlahnya, terutama Pejabat Fungsional Instruktur Pelatihan Kerja berkurang.
 - b. Kompetensi SDM terhadap perkembangan era digital masih belum memadai.
 - c. Masih rendahnya kualitas dan kompetensi angkatan kerja
 - d. Belum relevannya program pelatihan dengan dunia industry (link and mach)
 - e. Sarana dan prasana pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan lptek/perkembangan jaman
 - f. Infrastruktur pendukung layanan online belum memadai dan merata di seluruh Jawa Timur.
 - g. Komunitas objek pelayanan belum semua dapat mengakses layanan aplikasi online karena disparitas pendidikan dan kondisi geografis.
 - h. Banyaknya Lembaga Pelatihan Kerja yang belum terakreditasi
 - i. Belum maksimalnya penguatan jejaring kerjasama antara Dinas Tenaga Kerja dengan stake holder terkait, terutama dengan data-data pelatihan.
4. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam peningkatan program Pelatihan dan Produktivitas di Jawa Timur, yaitu:
 - a. Pelayanan di Bidang Pelatihan dan Produktivitas dituntut untuk adaptif terhadap perubahan, inovatif, dan kreatif dalam membuat pola-pola pelayanan berbasis digitalisasi.
 - b. Harap memperhatikan dengan lebih serius terkait pengadaan formasi fungsional Instruktur Pelatihan Kerja.
 - c. Meningkatkan pelatihan berbasis kompetensi baik melalui pelatihan instutional maupun MTU dan perlu dilakukan training need analysis sebelum pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan.
 - d. Perlu adanya revitalisasi terkait dengan sarana dan prasarana balai latihan kerja/lembaga pelatihan kerja.
 - e. Memaksimalkan jejaring kerja sama dengan stake holder terkait khususnya dengan lembaga pelatihan kerja yang berbasis digital.
 - f. Peningkatan kemampuan analisis terhadap perubahan pasar kerja, serta peningkatan kompetensi kerja berbasis digital dengan metoda up skilling dan reskilling.
 - g. Mengoptimalkan koordinasi dan sinergitas data di bidang Pelatihan dan Produktivitas, sehingga tercapai sinergitas dalam jejaring program pelatihan dan produktivitas antara Dinas Provinsi dengan Dinas Kabupaten Kota.
5. Rapat Koordinasi dan Sinergitas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Jawa Timur, menghasilkan rekomendasi



sebagai berikut:

1. Perlunya koordinasi dan sinergitas program pelatihan dan produktivitas dengan lembaga pelatihan baik Pemerintah maupun swasta di Jawa Timur.
2. Mengoptimalkan program tree in one di lembaga Pelatihan Kerja di Provinsi Jawa Timur dan meningkatkan Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja baik milik pemerintah maupun swasta sesuai dengan perkembangan IPTEK.
3. Jumlah tenaga pelatihan/instruktur perlu mendapat perhatian, karena secara kuantitas setiap tahunnya berkurang.
4. Perlunya mendorong Pemagangan Dalam Negeri secara mandiri dan mendorong peran Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Industri Daerah (FKLPID) guna pengembangan program pelatihan berbasis kebutuhan industry.
5. Segera mempersiapkan pengukuran SIMPPRO tingkat provinsi sesuai dengan Kepmenaker 156 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas.
6. Peningkatan jejaring dengan stakeholder untuk program pelatihan dan produktivitas, serta data-data terkait dengan pelatihan dan produktivitas guna mendukung Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan.
7. Perlunya tambahan alokasi untuk Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 34 Tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.
8. Perlu peningkatan program produktivitas melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi dan efisien kegiatan ekonomi menuju terwujudnya produktivitas nasional serta penguatan kelembagaan fungsi produktivitas di skala Provinsi dan Kab/Kota.*



Oleh:

Silvia Saptorini, SKM,
Penguji K3 Ahli Muda
UPT K2 Surabaya

Noise Reduction Rate pada APD Pendengaran

Langkah terakhir yang bisa dilakukan untuk pengendalian kebisingan di tempat kerja adalah dengan pemakaian alat pelindung diri (APD) berupa alat pelindung pendengaran bagi pekerja yang bekerja di tempat kerja yg tingkat intensitas kebisingan melampaui Nilai Ambang Batas (NAB) yang diperkenankan.

Ada dua type alat pelindung telinga yaitu earplug dan ear muff, dan masing masing type tersebut mempunyai banyak varian. Pemilihan dari type alat pelindung telinga harus mempertimbangkan banyak hal, antara lain berapa tingkat intensitas bising minimal yang dapat diturunkan dengan pemakaian alat pelindung pendengaran tersebut. Sehingga nantinya dengan pemakaian alat pelindung tersebut, tingkat intensitas kebisingan yang diterima pekerja masih dibawah Nilai Ambang Batas kebisingan yang ditentukan. Sehingga dengan demikian efektivitas dari pemakaian alat pelindung pendengaran tersebut dapat dicapai dan tenaga kerja dapat terlindungi kesehatan pendengarannya.

Setiap alat pelindung pendengaran mempunyai kemampuan untuk mereduksi intensitas suara yang berbeda. Kemampuan alat pelindung pendengaran untuk mereduksi atau mengurangi tingkat intensitas kebisingan ini (dalam dB) disebut NRR (Noise Reduction Rate). Setiap jenis alat pelindung pendengaran mempunyai nilai NRR yang berbeda, tergantung macam dan bahannya.

Biasanya tingkat NRR dari alat pelindung pendengaran dicantumkan dalam kemasan produk. Sehingga bisa dipakai sebagai pertimbangan pemilihan jenis alat pelindung pendengaran yang tepat digunakan. Semakin besar angka NRR yang dicantumkan pada alat pelindung pendengaran, akan berarti semakin besar pula tingkat intensitas kebisingan yang mampu direduksi olehnya.

Namun tidak berarti alat pelindung pendengaran yang

mempunyai nilai NRR paling besar pasti paling baik digunakan. Karena kita harus mengetahui tingkat intensitas kebisingan di lingkungan kerja dahulu, untuk dapat menentukan alat pelindung pendengaran dengan tingkat NRR berapa yang tepat dipakai.

Mengapa tingkat NRR dari alat pelindung pendengaran kita harus kita pilih yg tepat besarannya? Karena tingkat NRR yang terlalu tinggi dan melebihi tingkat reduksi intensitas kebisingan yang diperlukan, akan membuat pekerja kesulitan untuk mendengar suara di sekitar, termasuk untuk komunikasi dengan pekerja lain. Jika hal ini terjadi akan bisa mendorong pekerja untuk sejenak melepas alat pelindung telinga yang dipakai dan akan memakai lagi setelah komunikasi selesai dilakukan. Hal ini tidak baik bagi kesehatan pendengaran pekerja, karena meskipun pelepasan alat pelindung telinga dilakukan sebentar, apabila ini dilakukan berulang karena kepentingan komunikasi dalam bekerja, akan bisa berdampak juga pada pendengaran pekerja.





Sehingga perhitungan NRR sebelum memilih dan menggunakan jenis alat pelindung pendengaran sangat penting dilakukan, agar diketahui seberapa besar sebuah alat pelindung pendengaran mampu mengurangi tingkat paparan intensitas kebisingan di area kerja yang diterima pendengaran pekerja dan mengetahui hasil akhir tingkat intensitas kebisingan yang didapat setelah pekerja menggunakan alat pelindung telinga. Dengan demikian kita dapat tahu efektifitasnya saat dipakai oleh pekerja.

Kesalahan lain yang sering terjadi adalah angka NRR yang tercantum pada alat pelindung pendengaran tersebut diartikan adalah besaran intensitas kebisingan yang mampu direduksi oleh alat tersebut. Misalnya dicantumkan NRR sebuah earplugh 20 dB. Diartikan alat tersebut mampu mereduksi intensitas kebisingan sebesar 20 dB apabila dipakai pekerja. Sebenarnya tidak demikian. Ada perhitungan dengan rumus tertentu untuk menghitung kemampuan mereduksi tingkat intensitas kebisingan dari alat pelindung tersebut. Sehingga diharapkan akan dapat membantu menentukan dengan tepat jenis alat pelindung pendengaran yang tepat dipakai oleh pekerja yang bekerja pada lingkungan kerja dengan tingkat intensitas kebisingan tertentu yang melebihi Nilai Ambang Batas Kebisingan.

Berikut akan diberikan contoh perhitungan nilai NRR dari alat pelindung pendengaran dan aplikasinya dalam pemakaian di lingkungan kerja.

Perhitungan tingkat reduksi kebisingannya =

$$\begin{aligned}
 &= (NRR-7) / 2 \\
 &= (25 - 7) / 2 \\
 &= (18) / 2 \\
 &= 9 \text{ dBA}
 \end{aligned}$$

Jadi, intensitas paparan kebisingan adalah

$$= 100 - 9 = 91 \text{ dBA}$$

Contoh perhitungan NRR pada penggunaan APD tunggal :
Tingkat intensitas kebisingan terukur di suatu R. Produksi

100. Dan pekerja bekerja 8 jam sehari). Pekerja menggunakan ear plug dg NRR = 25 dBA

Yang berarti, tingkat paparan intensitas kebisingan yang diterima tenaga kerja masih diatas diatas NAB. Karena untuk 8 jam kerja, intensitas maksimal yang diperkenankan memapari tenaga kerja maksimal 85 dB A. Sedangkan dari perhitungan di atas, pekerja masih menerima paparan kebisingan 91 dB A. Ini artinya pemilihan alat pelindung pendengaran berupa ear plug dengan NRR 25 tersebut tidak tepat. Karena tingkat paparan kebisingan masih 91 dB A.

Contoh perhitungan NRR pada penggunaan APD ganda:
Tingkat intensitas kebisingan terukur di suatu R. Produksi 100. Dan pekerja bekerja 8 jam sehari). Pekerja menggunakan ear plug dg NRR = 20 dBA dan ear muff dg NRR 30 dBA.

Perhitungan tingkat reduksi kebisingannya =

$$\begin{aligned}
 &= ((NRR-7) / 2) + 5 \\
 &= ((30-7) / 2) + 5 \\
 &= ((23 / 2) + 5 \\
 &= 11.5 + 5 \text{ dBA} \\
 &= 16.5 \text{ dBA}
 \end{aligned}$$

Jadi, intensitas paparan kebisingan adalah

$$= 100 - 16.5 = 83.5 \text{ dBA}$$

*catatan : untuk penghitungan, dipakai nilai NRR yang lebih tinggi.

Yang berarti, tingkat paparan intensitas kebisingan yang diterima tenaga kerja sudah dibawah NAB. Karena untuk 8 jam kerja, intensitas maksimal yang diperkenankan memapari tenaga kerja maksimal 85 dB A. Sedangkan dari perhitungan di atas, pekerja menerima paparan kebisingan 83.5 dBA.

Ini artinya pemilihan alat pelindung pendengaran berupa ear plug dg NRR 20 Db A dan ear muff dengan NRR 30 dB A tersebut sudah tepat. Karena tingkat paparan kebisingan 83.5 dBA.

Penggunaan alat pelindung telinga ganda diperkenankan, apabila dengan penggunaan tunggal ternyata belum diperoleh nilai intensitas dibawah NAB yang diperkenankan. Jadi penggunaan earplugh bersamaan dg earmuff diperbolehkan. Tapi harus dipertimbangan pula kenyamanan pemakaiannya. Karena permasalahan yang membuat APD yang disediakan tidak dipakai oleh pekerja kebanyakan adalah karena dirasakan kurang nyaman.

Agar perlindungan dari alat pelindung pendengaran bisa maksimal, pastikan pemakaian earplug masuk dan menutup saluran pendengaran secara maksimal, dan juga earmuff menutup rapat dan menempel sempurna pada kulit. Karena efektifat alat akan berkurang jika alat tersebut terpasang tidak sempurna.*

STRESSOR PENYEBAB BURNOUT DAN CARA MENGATASINYA

Oleh : Soehananiek. SKM. Dan Siti Chasanah. ST. Penguji K3 di UPT. K2 Surabaya

Perusahaan sebagai tempat tenaga kerja menghabiskan lebih dari sepertiga waktunya dalam sehari perlu memperhatikan faktor Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja (K3). Peraturan Pemerintah terbaru mengenai K3 ini diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja yang juga mengatur mengenai Faktor Psikologi di tempat kerja. Pada Pemenker Nomor 5 Tahun 2018, pengukuran faktor psikologi di tempat kerja dilakukan menggunakan metode survei dengan 7 skala. Survei tersebut meliputi tujuan tugas dan pekerjaan, tuntutan pekerjaan, beban kerja, pengembangan karier, peran dalam pekerjaan dan lain-lain. Stress kerja yang tidak ditangani dengan baik bisa berpengaruh terhadap kesehatan mental tenaga kerja.



Mangkunegara (2005) dalam (Sari 2015) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Robbins (2004) juga menjelaskan bahwa stres kerja merupakan sebuah keadaan dimana beban kerja yang berlebihan, perasaan yang gelisah dan ketegangan emosional yang menghambat performa individu. Olusegun, dkk. (2014) juga menjelaskan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kurangnya efisiensi organisasi, tingginya turnover, absensi, penurunan kualitas dan kuantitas latihan serta turunnya kepuasan kerja faktor-faktor seperti kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas serta pengaruh pimpinan juga dapat mempengaruhi stres kerja (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006).

Olusegun, dkk. (2014) juga menjelaskan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kurangnya efisiensi organisasi, tingginya turnover, absensi, penurunan kualitas dan kuantitas latihan serta turunnya kepuasan kerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan dimana beban kerja yang berlebihan dan perasaan bersalah serta ketegangan emosional yang menyebabkan reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Pengukuran faktor psikologi menggunakan survei diagnosis stres kerja merupakan kuisisioner yang dirancang untuk mengetahui sejauh mana berbagai kondisi pekerjaan menjadi sumber stres seseorang. Kuesioner ini terdiri dari 30 pertanyaan yang mencakup pengukuran beberapa macam stresor kerja, yaitu:

- Ketaksamaan peran. Ketaksamaan peran terjadi pada individu yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti perannya dalam tugas yang diberikan. Sasaran yang tidak jelas mengarah pada ketidakpuasan kerja, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, penurunan suasana perasaan dan motivasi rendah untuk bekerja.
- Konflik peran. Konflik peran merupakan keadaan dimana terdapat tugas yang sama pada dua atau lebih individu dalam kegiatan.
- Beban kerja berlebih kualitatif. Beban kerja berlebih kualitatif merupakan suatu pekerjaan yang harus ditanggung oleh individu berdasarkan kualitas.
- Beban kerja berlebih kuantitatif. Beban kerja berlebih kuantitatif yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus ditanggung oleh individu.
- Pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan dalam rangka mencapai suatu rencana karier yang diinginkan.
- Tanggung jawab terhadap orang lain. Tanggung jawab terhadap orang lain merupakan kewajiban yang berhubungan dengan orang lain.

Responden menjawab pertanyaan dengan skala 1-7, sesuai dengan anggapannya yang paling sesuai dalam menilai kondisi tersebut sebagai sumber stres. Penilaian stres kerja diperoleh dengan cara menjumlahkan nilai masing-masing stresor kerja. Kemudian stresor kerja diklasifikasikan menjadi tiga kelompok:

- Derajat stres Ringan bila skor ≤ 9
- Derajat stres Sedang bila skor antara 10-24
- Derajat stres Berat bila skor > 24



Burnout

Burnout adalah kondisi saat seseorang mengalami perasaan lelah berkepanjangan karena stress berat dari pekerjaan. Burnout tidak terjadi dengan sendirinya. Burnout tidak hanya dihasilkan melalui masalah individu seperti karakter atau kelemahan perilaku namun lingkungan sosial memberikan kontribusi bagi timbulnya burnout.

Burnout menciptakan rasa keterasingan, perasaan kehilangan control dan hubungan dengan orang lain dirasakan menjadi berbeda. Cordes dan Dougherty (tahun 1993) menyatakan bahwa penyebab burnout adalah role stressors yaitu role conflict, role ambiguity dan role overload. Pada tingkat individu dan juga organisasi penting untuk menentukan dan mengakui tingkat work overload, role ambiguity dan role boundary terhadap burnout. Hal ini dibutuhkan untuk mengelola dampaknya dan untuk mencegah terjadinya eskalasi masalah. Intervensi dan perencanaan tindakan rinci harus dilakukan untuk meminimalkan terjadinya burnout.

Di sisi lain pandemi Covid-19 yang berlangsung lebih dari dua tahun, tak hanya berdampak pada kesehatan, tapi juga mengubah tatanan kehidupan, termasuk dunia kerja. Keberadaan virus corona memaksa para pekerja untuk tak lagi bekerja dari kantor, melainkan bekerja dari rumah alias work from home (WFH). Pada satu sisi, bekerja dari rumah dapat melindungi diri dari virus corona dan membuat pekerja tidak perlu menghabiskan waktu di jalan dengan bermacam-macetan. Namun, di sisi lain, WFH justru meningkatkan fenomena burnout pada karyawan yang ditandai dengan timbulnya gejala fisik dan mental. Majalah The Harvard Business Review baru-baru ini mengadakan survey berkaitan dengan burnout dan wellbeing sepanjang pandemi yang hasilnya adalah 85 persen responden mengatakan wellbeing mereka merosot dalam dua tahun terakhir.

Untuk mengatasi burnout, pemerintah telah menambahkan faktor psikologi kerja ke dalam peraturan terbaru mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja. Pada Pemenker Nomor 5 Tahun 2018, pengukuran faktor psikologi di tempat kerja dilakukan menggunakan metode survey dengan tujuh skala. Survei tersebut meliputi tujuan tugas dan pekerjaan, tuntutan pekerjaan, beban kerja, pengembangan karier, peran dalam



pekerjaan, dan lain-lain. Survey ini dilakukan untuk mengidentifikasi role stressor penyebab dari burnout. Identifikasi ini penting dilakukan karena burnout atau stress kerja yang tidak ditangani dengan baik bisa berpengaruh terhadap kesehatan mental tenaga kerja.

Berdasarkan survey pengukuran psikologi kerja yang dilakukan oleh UPT, Keselamatan Kerja Surabaya pada tahun 2020-2021 di 11 perusahaan dan 729 karyawan diperoleh stressor tertinggi yaitu beban berlebih kualitatif dan beban berlebih kuantitatif dengan skor 14,9 dan 14,2 yang termasuk derajat stress sedang. Nilai derajat stress berdasarkan Permenaker No. 5 Tahun 2018 pasal 24 yaitu skor sampai dengan 9 adalah ringan, skor 10 sampai dengan 24 adalah sedang, dan skor lebih dari 24 adalah berat. Beban berlebih kualitatif dan kuantitatif ini termasuk pada role stressor overload, dimana role overload terjadi ketika seseorang dibebani terlalu banyak pekerjaan dengan waktu dan kemampuan yang terbatas.

Ada sejumlah alasan mengapa beban berlebih kuantitatif dan kualitatif menjadi stressor yang tinggi saat WFH. Saat bekerja dari rumah, seseorang cenderung sulit untuk membagi pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Batas antara pekerjaan kantor dan rumah jadi semakin kabur. Misalnya, saat sedang meeting, anak bisa menangis atau minta diajak bermain. Belum lagi, sejumlah perusahaan dan karyawan menganggap WFH berarti harus selalu siap 24 jam. Pekerjaan berlebihan ini dapat menyebabkan burnout, seperti: stres, kehilangan ketertarikan dan semangat untuk bekerja, merasa lelah, sulit konsentrasi, pusing dan mual ketika dihadapkan pada pekerjaan. Beragam sumber stress dari pekerjaan, rumah tangga dan pandemi Covid-19 inilah yang dapat berujung pada burnout.



Cara Mengatasi

Psikolog Industri Organisasi, Kiky Dwi Saraswati mengungkapkan ada beberapa cara yang bisa dilakukan seseorang agar tak mengalami kondisi ini. Salah satunya berkaitan dengan menghilangkan sumber atau pemicu stres. Selain menghilangkan sumber stres, Kiky menyebut burnout harus diselesaikan dari dua level yakni individu sebagai karyawan dan juga level organisasi atau tempat kerja. Pasalnya, burnout merupakan kondisi stress berat yang disebabkan oleh pekerjaan sehingga tempat kerja juga harus ikut bertanggung jawab.



Organisasi atau pemangku kebijakan di tempat kerja memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan mental para pekerjanya. Perusahaan bisa mulai membuat kebijakan yang mendorong peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Sehingga wellbeing karyawan pun meningkat dan terhindar dari stress. Berbagai contohnya adalah tempat kerja dapat menetapkan jam kerja yang sehat untuk karyawan, memberikan pekerjaan yang sewajarnya, mengapresiasi pekerjaan karyawan, hingga menyediakan konseling untuk karyawan.

Selain perusahaan, karyawan sebagai individu yang juga dapat melakukan sejumlah cara untuk mencegah dan mengatasi burnout. Cara mengatasi burnout yang pertama adalah time management, mulailah bekerja dengan pengelolaan waktu yang tepat. Pastikan untuk mulai dan berhenti kerja tepat waktu. Kelebihan atau kekurangan waktu bukan hal yang baik untuk kesehatan mental karyawan. Bagi pula waktu untuk bekerja dan mengurus rumah sehingga dapat tetap fokus dalam bekerja.

Yang kedua, jangan ragu untuk berbagi tugas atau mendelegasikan tugas kepada orang lain baik di kantor maupun di rumah. Dengan begitu, pekerjaan tidak menumpuk dan bisa selesai dengan cepat. Intinya adalah agar tidak merasa tertekan dengan beban pekerjaan yang berlebih.

Yang ketiga, coba cari aktivitas atau program-program yang bisa membantu dalam 'melarikan diri' sejenak dari tumpukan pekerjaan. Melakukan hobi seperti menonton serial yang disukai, berolahraga, berkebun atau bahkan bisa mulai melakukan yoga di rumah.

Yang keempat tidur yang cukup minimal tujuh jam sehari, karena tidur tak hanya baik untuk fisik, tetapi juga bisa memulihkan mental. Tidur yang cukup bisa membuat kembali fokus dan menyegarkan pikiran seutuhnya.

Yang kelima adalah berlibur, tak ada salahnya mengambil waktu istirahat selama beberapa hari atau di akhir pekan. Bicarakanlah dengan atasan. Libur adalah hak karyawan, meskipun hanya istirahat di rumah. Terakhir adalah bicara dengan orang yang dipercaya. Meluapkan emosi dengan menceritakan apa yang sedang dirasakan bisa mengangkat beban stress yang ada.

Bekerja dari rumah atau WFH telah menjadi rutinitas baru bagi sebagian para pekerja saat ini. Namun, mengalami kelelahan hingga burnout juga dapat membahayakan bagi kesehatan fisik dan mental. Coba terapkan tips dan trik cara mengatasi burnout di atas untuk menjaga performa kesehatan sekaligus kinerja karyawan."

WORKSHOP KEJURUAN
DESAIN KOMUNIKASI VISUAL
BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS
YASADJI IMTIAHUL ULUM BUNDEP-JATI

Bantuan Gedung Workshop 11 BLK Komunitas di Jatim



Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menyerahkan bantuan gedung workshop BLK Komunitas tahun anggaran 2021 kepada 11 pondok pesantren di Ponorogo, Ngawi, Madiun, dan Bojonegoro, sebagai upaya pengembangan SDM di lingkungan pesantren. Prosesi serah terima gedung workshop dilakukan oleh Sekretaris Jenderal Kemnaker Anwar Sanusi dan Dirjen Binalavotas Kemnaker Budi Hartawan di Ponpes Nurul Hikam Ponorogo, Minggu (20/2/2022). Adapun 11 ponpes yang menerima bantuan gedung workshop tersebut yaitu Ponpes Nurul Hikam (Ponorogo), Ponpes KH Masduki Toyib (Ponorogo), Ponpes Ithamul Qudus (Ponorogo), Ponpes Al-Hasanah (Ponorogo), Ponpes Darul Hidayah (Ponorogo), Ponpes Al Islah (Ponorogo), Ponpes Al-Islam Joresan (Ponorogo), Ponpes Tarbiyatul Mutathow'in (Madiun), Ponpes Arba'i Qahhar (Ngawi), dan Ponpes Al Madinah (Bojonegoro). Hingga akhir tahun 2021, sebanyak 2.912 lembaga yang tersebar di seluruh Indonesia telah mendapatkan bantuan pembangunan BLK Komunitas.

Anwar Sanusi menuturkan melalui BLK Komunitas, pemerintah menginginkan agar para santri dan masyarakat yang ada di sekitar pesantren memiliki keterampilan, sehingga mampu menjaga tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Bantuan gedung workshop ini diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi masyarakat sekitar untuk mendapatkan pelatihan vokasi guna meningkatkan kompetensinya. "Kementerian Ketenagakerjaan sangat mengharapkan amanah yang diberikan kepada lembaga yang menerima BLK Komunitas ini dapat menciptakan putra dan putri daerah yang memiliki kompetensi yang berdaya saing, dan memiliki karakter yang kuat serta dapat memberikan manfaat yang besar bagi daerah, dan tentu saja kepada bangsa Indonesia," tutur Anwar.



BLK Ponorogo Latih 112 Orang Pencari Kerja



Untuk mendukung program Optimis Jatim Bangkit di Jawa Timur tahun 2022, BLK Ponorogo memulai pelatihan berbasis kompetensi dengan sasaran para pencari kerja baru dan para karyawan korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pelatihan dibuka Selasa (1/3/2022) di aula BLK Ponorogo oleh Kepala Disnaker Kabupaten Ponorogo Supriyanto. Acara ini juga dihadiri Kepala Bidang Latpro Disnakertrans Jatim, Sunarya, mewakili Kadisnakertrans Jatim, serta para Kepala UPT BLK di lingkungan Disnakertrans Jatim.

Kepala BLK Ponorogo Tri Wahyanto mengatakan, pelatihan akan diikuti 112 orang, yang terdiri-dari empat kejuruan institusional yakni operator computer basic office, mesin bubut, pembuatan roti dan kue, perawatan AC residensial, dan tata rias pengantin. Selain itu, terdapat kejuruan dengan pelatihan Mobile Training Unit (MTU), yakni pembuatan roti dan kue sebanyak dua paket. Usai mengikuti pelatihan, para peserta diharapkan mampu meningkatkan keterampilan dan memiliki kemauan yang tinggi untuk berwirausaha sendiri.

Pada kesempatan tersebut, Kadisnaker Ponorogo Supriyanto menyambut gembira pelatihan ini, karena dapat membantu Pemkab Ponorogo meningkatkan kompetensi pencari kerja usia muda, dan mendukung upaya pemulihan ekonomi lokal yang sedang dilakukan oleh Pemkab Ponorogo. Keterampilan yang diperoleh selama mengikuti pelatihan kerja diharapkan mendorong anak-anak muda di Ponorogo lebih kreatif untuk berusaha menciptakan lapangan kerja secara mandiri.



Selama ini, sejumlah lulusan BLK Ponorogo sudah mulai melakukan usaha mandiri dengan memanfaatkan potensi sekitarnya. BLK Ponorogo berupaya membantu para pelaku usaha baru itu untuk mendapatkan partner kerja, baik dalam bidang pemasaran maupun akses permodalan ke bank-bank setempat.*



BLK Pasuruan Buka Pelatihan 9 Kejuruan

Sebagai lembaga pelatihan kerja yang berlokasi di kawasan industri utama Jawa Timur, BLK Pasuruan berkomitmen mendorong pemulihan ekonomi Jawa Timur dengan menyiapkan tenaga kerja siap pakai untuk industri. Pada awal tahun 2022, BLK Pasuruan membuka kesempatan pelatihan secara gratis kepada para pencari kerja dan korban PHK di Kabupaten Pasuruan dan sekitarnya untuk mengikuti pelatihan berbasis kompetensi. Terdapat Sembilan jenis kejuruan yang dibuka, yakni pembuatan roti dan kue, pengelolaan administrasi perkantoran, menjahit pakaian dengan mesin, audio video, tata rias kecantikan, pemeliharaan kendaraan ringan system injeksi, pengoperasian mesin bubut, junior administrative assistant, dan practical office advance.

Penawaran pelatihan kerja di BLK Pasuruan memperoleh sambutan luar biasa dari para pekerja usia muda. Untuk mendapatkan calon peserta yang berkualitas, BLK Pasuruan melakukan seleksi secara ketat, baik secara administrative, fisik, dan psikologis. Menurut Kepala BLK Pasuruan Setyo Budi, semua calon peserta wajib mengikuti aturan dan mengikuti proses seleksi yang ketat.





Pada tanggal 3 Februari 2022, para calon peserta yang lolos seleksi mengikuti acara pembukaan pelatihan yang dihadiri Kepala Disnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo. Himawan mengharapkan, usai mengikuti pelatihan, para peserta mampu meningkatkan keterampilan dan memiliki kemauan yang tinggi untuk berwirausaha sendiri.

Pelatihan di BLK Pasuruan juga bertujuan membantu Pemkab Pasuruan meningkatkan kompetensi pencari kerja usia muda, dan mendukung upaya pemulihan ekonomi lokal yang sedang dilakukan oleh Pemkab setempat. Keterampilan yang diperoleh selama mengikuti pelatihan kerja diharapkan mendorong anak-anak muda lebih kreatif untuk berusaha menciptakan lapangan kerja secara mandiri.*



Pelatihan Manajemen Produktivitas Kewirausahaan Angkatan I/2022



Disnakertrans Provinsi Jawa Timur melalui UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BLP2TK) menggelar Pelatihan Manajemen Produktivitas Kewirausahaan Angkatan I, di Aula BLK KEDIRI, tanggal 15-17 Februari 2022. Pelatihan dibuka oleh Kepala UPT BLP2TK Surabaya, Azis Harnowo, S.P, M.A.P, dengan jumlah peserta sebanyak 50 peserta. Kegiatan ini merupakan kerjasama BLP2TK dengan UPT Balai Latihan Kerja Kediri dan Paguyupan Kelud Mandiri.

Materi pelatihan berupa Success Story, Konsep dan Strategi Pemasyarakatan Produktivitas, Motivasi Usaha, Pola Berusaha, Pembukuan, Perhitungan Rugi dan Laba, Menyusun Rencana Usaha, dan Digital Marketing. Sedangkan narasumber adalah Hari Setiyono, SE, MM dan Arif Helmy Mubarak, SE dari UPT BLP2TK. Success story diberikan oleh Lutfy Jauhari, SE dan Digital Marketing oleh

Yonathan Chendranatha dari PT.Citra Sejahtera Indonesia.

Sasaran yang ingin dicapai dalam pelatihan pada masa pandemi Covid-19 ini adalah mengembangkan ide usaha yang konkrit dan siap diimplementasikan melalui perhitungan kelayakan usaha yang matang dengan penerapan hirarki pengendalian resiko bahaya secara maksimal di masa pandemi covid-19 ini.

Selama pelatihan, panitia menerapkan protocol kesehatan sesuai dengan SOP (Standard Operation Procedure) dengan harapan kesehatan semua orang yang terlibat (peserta, panitia, pihak BLK Kediri) tetap terjaga dan ilmu yang bermanfaat juga dapat diterima dengan baik oleh seluruh peserta pelatihan. Hasil pelatihan diharapkan dapat segera diterapkan demi kemajuan usaha yang mengarah pada peningkatan produktivitas menuju kesejahteraan masyarakat. (Kirman Rohmat Aprilianto, BLP2TK Surabaya)



Anggota Komnas Disabilitas Kunjungi Unit Layanan Disabilitas Disnakertrans Jatim

Setelah bertemu Wakil Komisi E DPRD Jatim, Hikmah Bafaqih, anggota Komisi Nasional Disabilitas (KND), Eka Pratama Widiyanta mengunjungi Unit Layanan Disabilitas (ULD) Disnakertrans Jatim, Jumat (11/03/2022). Eka melakukan diseminasi tugas dan support melalui 'Podcast AYOKerja-Jatim'. Bersama Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, anggota KND ini juga melakukan penempelan stiker di unit Mobil Informasi Keliling (SiMonik) sebagai tanda komitmen pengadaan unit layanan informasi kerja yang inklusi disabilitas kepada masyarakat Jawa Timur.

Disnakertrans Jatim berkolaborasi dengan Millennial Job Center (MJC) akan melatih pencari kerja disabilitas agar melakukan pengembangan kompetensi dan menekankan pada "On The Job Learning" dengan memberikan kesempatan pekerjaan temporer (proyek/tugas) berbayar dari klien dunia usaha atau organisasi (freelancer/gig worker). Selain itu, akan dihubungkan dengan program bantuan pinjaman modal dari PT. PNM bagi wanita disabilitas. Selain itu menyelenggarakan program aduan publik dan konsultasi DITA (Disabilitas Tanah Air) berbasis Whatapps kontak center 143 dan program inovasi ekonomi inklusi di ajang G20.

Eka Pratama menyampaikan terimakasih atas komitmen dan upaya Pemprov Jatim untuk mewujudkan kepedulian

terhadap disabilitas, dan berjanji akan mensupport dan melaporkan hasil kunjungan kepada Staf Khusus Presiden. KND juga akan mensupport kerjasama dengan microsoft enabler untuk pelatihan dan membantu penempatan kerja, menuju ekosistem yang inklusi disabilitas.

Kadisnakertrans Jatim, DR. Himawan Estu Bagijo, SH, MH menegaskan bahwa Pemprov Jatim berkomitmen mengimplementasikan beroperasinya Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan sesuai amanat UU Nomer 8 Tahun 2016 dan Permenaker No 21 Tahun 2020. "Surat Keputusan Gubernur Jatim untuk ULD ini sudah diproses,"katanya.

Himawan mengatakan, isu disabilitas bukan saja aspek charity tapi menjadi isu HAM dan adanya kesempatan yang sama dan menjadi potensi subyek pembangunan. Sebagai entry point layanan ULD dimulai dari layanan penempatan kerja disabilitas dan pemahaman tugas kepada petugas pengawas agar effort pembinaan ketenagakerjaan ke perusahaan untuk peduli pemenuhan kuota tenaga kerja disabilitas lebih efektif dan luas. Sensus Penduduk Tahun 2020 menggambarkan jumlah angkatan kerja difabel menempatkan Jatim di peringkat ke-3 di bawah Jabar dan Jateng atau sekitar 25 juta orang. Di sisi lain kemudahan dan kesempatan sama atas akses layanan publik bagi difabel dirasa masih sangat kurang.(bdr)*

Rakor dan Sinkronisasi Data Penempatan dan Perluasan Kerja Tahun 2022



Guna mendukung pelaksanaan kegiatan di bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan kegiatan Rapat Koordinasi dan Sinkronisasi Data Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2022. Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 21–22 Februari 2022 di hotel Zam-Zam Kota Batu dan dihadiri oleh 50 orang peserta yang berasal dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan khususnya bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja se Jawa Timur. Hadir pula dalam acara tersebut beberapa orang Kepala Dinas. Sedangkan narasumber berasal dari Disnakertrans Provinsi Jatim, Kementerian Ketenagakerjaan RI, dan Bappeda Provinsi Jawa Timur. Dengan terselenggaranya kegiatan ini diharapkan terbangun sinergitas antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota sehingga tercipta peningkatan kesejahteraan rakyat yang berkeadilan yang bertujuan meningkatkan perluasan lapangan kerja, serta mengurangi angka pengangguran.*

