

MEDIA INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN JAWA TIMUR

SDM PLUS

ISSN : 2355-1164



9 772355 116002

EDISI: 240 (TRIWULAN IV/2022)



**Strategi Pemerintah
Turunkan Angka
Pengangguran**

**Disnakertrans Jatim
Raih Juara II
Penghargaan IPK Nasional**

**PENS ITS dan
SMKN Jenangan Ponorogo
Jawara ASC 2022**

**Bandara Juanda Sedlakan
Lounge VVIP bagi PMI**

**Gubernur Lepas
Transmigran di Gedung
Negara Grahadl**

Kurangi Disparitas Upah Antar Wilayah



Naik 220,79 Ribu Orang 0,69%

Penduduk usia kerja di Jawa Timur pada Agustus 2022 sebesar 32,11 juta orang, mengalami kenaikan 0,69% atau 220,79 ribu orang dibandingkan Agustus 2021



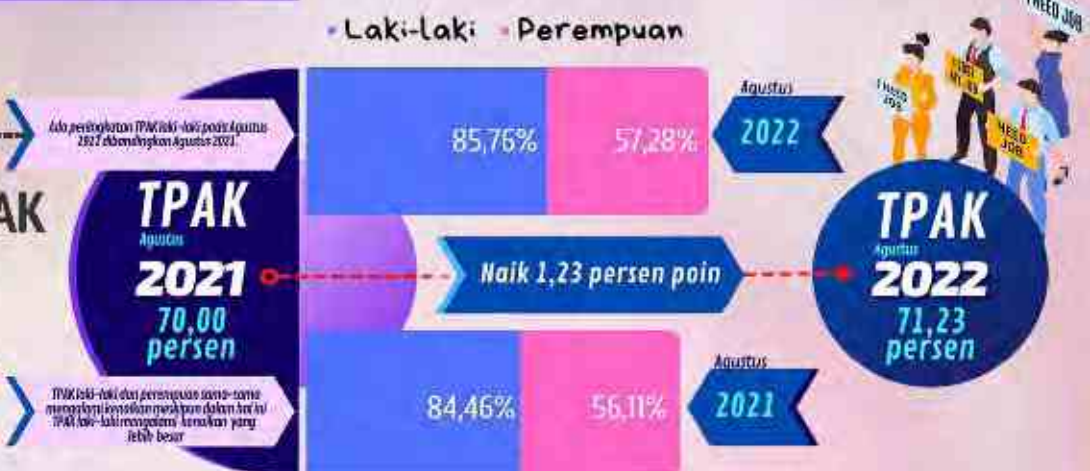
PERBANDINGAN Penduduk Usia Kerja Agustus 2021 - Agustus 2022

PERBANDINGAN Tingkat Pengangguran Terbuka Agustus 2021 - Agustus 2022



PERBANDINGAN Angkatan Kerja Agustus 2021 - Agustus 2022

PERBANDINGAN TPAK Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Agustus 2021 - Agustus 2022



05 - LAPORAN UTAMA

UMK 2023 Kurangi Disparitas Antardaerah

"Keputusan soal UMK tahun 2023 juga memperhatikan kondisi perekonomian," kata Khoffifah. Dia menyebutkan, tidak hanya terkait peningkatan kesejahteraan dan rasa keadilan bagi pekerja, keberlangsungan investasi dan produktivitas serta kondusivitas ketenagakerjaan di Jatim juga menjadi perhatian. Khoffifah meminta seluruh perusahaan mematuhi aturan. Mereka diharapkan segera menyusun draf nilai upah tahun depan. Sebab, aturan UMK akan diberlakukan per 1 Januari 2023.



- > Surabaya Lakukan Intervensi, Sidoarjo Bimtek Skala Upah
- > Penetapan UMK di Jawa Timur Tahun 2023

EDISI : 240 | TRIWULAN IV | TAHUN 2022



12 - LAPORAN KHUSUS

Penurunan TPT Jatim Lebih daripada Nasional
Strategi Pemprov Jatim Turunkan Pengangguran
Indonesia Migrant Worker Award 2022 untuk Jawa Timur
Serahkan Lounge PMI di Lima Bandara Internasional

18 - LATPRO

Indonesia Target Juara Umum ASC Singapura
PENS dan SMK Jenjangan Harumkan Nama Jawa Timur
Sekdadprov Jatim Serahkan Penghargaan Siduhakarya Tahun 2022

23 - K3

Lah UPTK2 Surabaya Kuti Witness dan Assessment KAN

25 - PENTA KERJA

Penempatan TK Difabel di Jatim Naik 78 Persen
Penyandang Disabilitas Berpeluang Jadi Pilar Pembangunan
Hak-hak Penyandang Disabilitas

30 - TRANSMIGRASI

Menteri Desa PDT Trans dan Gubernur Lepas Transmigran Jatim
Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Calon Transmigran Jatim
Anak Transmigran asal Lereng Gunung Kelud

38 - INOVASI

Pembangunan Ketenagakerjaan Jatim Terbaik II Nasional
Gaspol BLK Madium Tampan di Kovablik 2022

41 - OPINI

Bantuan Subsidi Upah (BSU) Tahun 2022
Gelombang Tren Resign pada Milenial dan Gen Z
Meraih Peluang Kerja Form al ke Jepang melalui Program SSW
Iklim Kerja dan Sikap Ergonomi Pekerja Inform al KMTelur Asia

56 - LENSEA

Gandeng Penerima Manfaat BPJS Ketenagakerjaan
Penghargaan Penghargaan LKS Bipartit Tahun 2022
Pengukuhan Pengurus API Jawa Timur
Penilaian Angka Kredit 355 Pejabat Fungsional
Sambang Virtual Dengan Transmigran Jatim
Calon Transmigran Jatim Dilatih Dulu, Diberangkatkan Kemudian
Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri BLK Madium
Program Penguatan Shelter Pekerja Migran Indonesia UPT P2TK Surabaya

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 ZAIFUER, 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 SUJANTO, 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: sugrannakertrans@yahoo.co.id

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Tuhan Yang Mahaesa, kami hantarkan "SDM Plus" sebagai Media Informasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Jawa Timur kepada masyarakat maupun seluruh stakeholder Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian seraya berharap dapat meningkatkan awareness pemerintah dan masyarakat terhadap program-program ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Majalah SDM Plus edisi Triwulan IV Tahun 2022 ini sekaligus merupakan laporan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah yang sangat penting sebagai perwujudan negara dalam menjamin pemenuhan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketenagakerjaan adalah isu nasional dan global yang terkait erat dengan hak asasi manusia, investasi, pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Tantangan dan kondisi pembangunan ketenagakerjaan terus berubah. Bicara soal kualitas sumber daya manusia, Indonesia setidaknya menghadapi dua tantangan besar. Pertama, revolusi industri keempat, yang saat ini telah berlangsung. Di mana selain menjadi faktor pendorong perubahan yang sangat cepat, revolusi industri keempat ini juga membawa fenomena disrupsi yang sangat besar. Sementara tantangan kedua adalah globalisasi utamanya setelah momen integrasi ekonomi kawasan di Asia Tenggara, yaitu sejak diimplementasikannya agenda Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang telah dimulai pada akhir 2015. Arus bebas tenaga kerja menjadi salah satu agenda utama untuk mendukung pembentukan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi.

SDM Plus edisi Triwulan IV tahun 2022 antara lain menyajikan laporan terkait dinamika penetapan Upah Minimum, baik Upah Minimum Provinsi maupun Upah Minimum Kabupaten/Kota. Tahun ini, pemerintah telah memutuskan kenaikan UMP/UMK maksimal 10 persen. Penetapan Upah Minimum ini tentu saja sangat dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk di antaranya upaya perluasan kesempatan kerja. Jangan sampai penetapan Upah Minimum mengurangi kesempatan kerja bagi pencari kerja. Masih banyak laporan penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang kami sajikan dalam edisi kali ini.

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 sehingga SDM Plus edisi triwulan IV tahun 2022, sehingga dapat release sesuai waktu. Semoga SDM Plus ini dapat memberikan informasi dan referensi tentang dunia ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dan mampu menambah kemerfaatan bagi upaya kemajuan pembangunan sektor Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Jawa Timur.

Dr. Himawan Estu Bagiyo, SH, MH



UMK 2023 Kurangi Disparitas Antardaerah

Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa telah menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jatim Tahun 2023 sebesar Rp. 2.040.244,30 atau naik Rp 148.677 dari UMP tahun 2022 sebesar Rp 1.891.567. Kenaikan UMP 2023 ini tertuang dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur Jatim Nomor 188/860/KPTS/013/2022 tanggal 21 November 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Jatim Tahun 2023.

Selanjutnya, pada tanggal 7 Desember 2022, Gubernur Jatim telah meneken Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023. Dalam keputusannya, Gubernur menaikkan UMK kab/kota tahun 2023 di wilayah ring 1, yakni Surabaya, Gresik, Sidoarjo, Kabupaten Pasuruan, dan Kabupaten Mojokerto sebesar Rp. 150.000 dan sisanya dengan kenaikan yang lebih tinggi, yakni Rp 200.000. (lihat table)

Gubernur Jawa Timur (Jatim) Khofifah Indar Parawansa menegaskan, penetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten telah mempertimbangkan Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 dan Surat Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: B-M/360/HL.01.00/XI/2022 tertanggal 11 November 2022.

"Keputusan soal UMK tahun 2023 juga memperhatikan kondisi perekonomian," kata Khofifah, Jumat (9/12/2022). Dia menyebutkan, tidak hanya terkait peningkatan kesejahteraan dan rasa keadilan bagi pekerja, keberlangsungan investasi dan produktivitas serta kondusivitas ketenagakerjaan di Jatim juga menjadi perhatian. Khofifah meminta seluruh perusahaan mematuhi aturan. Mereka diharapkan segera menyusun draf nilai upah tahun depan. Sebab, aturan UMK akan diberlakukan per 1 Januari 2023.

Menurut Khofifah, kenaikan UMP 2023 sendiri sudah diatur dalam Permenaker Nomor 18 tahun 2022 tentang Penetapan UMP 2023. Peraturan itu berisi beberapa ketentuan soal penentuan upah minimum bagi pemerintah daerah. "Prosentase kenaikan sejumlah 7,8% ini telah sesuai aturan Menteri Ketenagakerjaan RI yang menyatakan bahwa kenaikan nilai upah minimum di tahun depan tidak boleh melebihi 10 persen. Ini tertuang pada Pasal 7 ayat 1 Permenaker tersebut," kata Khofifah. Di awal tahun 2023 mendatang, seluruh Kabupaten/Kota se Jatim harus menyesuaikan sesuai ketetapan UMP Tahun 2023.

Khofifah menyampaikan bahwa dirinya dan tim Pemprov



UMK Kabupaten/Kota di Jawa Timur

	Tahun 2022	Tahun 2023
1 Kota Surabaya	Rp 4.375.479,19	Rp. 4.525.479,19
2 Kabupaten Gresik	Rp 4.372.030,51	Rp. 4.522.030,51
3 Kabupaten Sidoarjo	Rp 4.368.581,85	Rp. 4.518.581,85
4 Kabupaten Pasuruan	Rp 4.365.133,19	Rp. 4.515.133,19
5 Kabupaten Mojokerto	Rp 4.354.787,17	Rp. 4.504.787,17
6 Kabupaten Malang	Rp 3.068.275,36	Rp. 3.268.275,36
7 Kota Malang	Rp 2.994.143,98	Rp. 3.194.143,98
8 Kota Pasuruan	Rp 2.838.837,64	Rp. 3.038.837,64
9 Kota Batu	Rp 2.830.367,09	Rp. 3.030.367,09
10 Kabupaten Jombang	Rp 2.654.095,88	Rp. 2.854.095,88
11 Kabupaten Probolinggo	Rp 2.553.265,95	Rp. 2.854.095,88
12 Kabupaten Tuban	Rp 2.539.224,88	Rp. 2.753.265,95
13 Kota Mojokerto	Rp 2.510.452,36	Rp. 2.710.452,36
14 Kabupaten Lamongan	Rp 2.501.977,27	Rp. 2.701.977,27
15 Kota Probolinggo	Rp 2.376.240,63	Rp. 2.576.240,63
16 Kabupaten Jember	Rp 2.355.662,91	Rp. 2.555.662,91
17 Kabupaten Banyuwangi	Rp 2.328.899,12	Rp. 2.528.899,12
18 Kota Kediri	Rp 2.118.116,63	Rp. 2.318.116,63
19 Kabupaten Bojonegoro	Rp 2.079.568,07	Rp. 2.279.568,07
20 Kabupaten Kediri	Rp 2.043.422,93	Rp. 2.243.422,93
21 Kota Blitar	Rp 2.039.024,44	Rp. 2.239.024,44
22 Kabupaten Tulungagung	Rp 2.029.358,67	Rp. 2.229.358,67
23 Kabupaten Blitar	Rp 2.015.071,18	Rp. 2.215.071,18
24 Kabupaten Lumajang	Rp 2.000.607,20	Rp. 2.200.607,20
25 Kota Madiun	Rp 1.991.105,79	Rp. 2.190.216,37
26 Kabupaten Sumenep	Rp 1.978.927,22	Rp. 2.176.819,94
27 Kabupaten Nganjuk	Rp 1.970.006,41	Rp. 2.167.007,05
28 Kabupaten Ngawi	Rp 1.962.585,99	Rp. 2.158.844,59
29 Kabupaten Paitan	Rp 1.961.154,77	Rp. 2.157.270,25
30 Kabupaten Bondowoso	Rp 1.958.640,12	Rp. 2.154.504,13
31 Kabupaten Madiun	Rp 1.958.410,31	Rp. 2.154.251,34
32 Kabupaten Magetan	Rp 1.957.329,43	Rp. 2.153.062,37
33 Kabupaten Bangkalan	Rp 1.956.773,48	Rp. 2.152.450,83
34 Kabupaten Ponorogo	Rp 1.954.281,32	Rp. 2.149.709,45
35 Kabupaten Trenggalek	Rp 1.944.932,74	Rp. 2.139.426,01
36 Kabupaten Situbondo	Rp 1.942.750,77	Rp. 2.137.025,85
37 Kabupaten Pamekasan	Rp 1.939.686,39	Rp. 2.133.655,03
38 Kabupaten Sampang	Rp 1.922.122,97	Rp. 2.114.335,27

telah menerima aspirasi dari serikat buruh atau pekerja yang menginginkan kenaikan UMP 2023 sebesar 13%. Selanjutnya ia dan tim juga mendengar aspirasi dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). "Kami berusaha agar terbangun keseimbangan dan keadilan upah bagi buruh dan pelaku usaha. Sebagaimana diketahui sektor usaha tertentu yang komoditas ekspornya ada yang negara tujuannya terdampak kelesuan ekonomi sehingga terjadi penurunan permintaan cukup signifikan. Prinsip upah berkeadilan sangat kami perhatikan," tegasnya.

Ketua Umum PP' Muslimat Nahdlatul Ulama (NU) ini menyampaikan bahwa penetapan UMP Tahun 2023

diharapkan dapat menjaga daya beli buruh atau pekerja di tengah penyesuaian harga setelah kenaikan BBM beberapa waktu lalu. "Harapannya dengan UMP 2023 yang telah ditetapkan, buruh dan pekerja bisa lebih terpenuhi kebutuhan hidup layak," pungkasnya.

Mantan Menteri Sosial RI ini berharap tidak akan ada perusahaan yang melanggar tentang pengupahan karyawan. "Karena semua bentuk ketidaktaatan akan dikenakan sanksi sesuai aturan yang berlaku," katanya "Harapannya semua stakeholder bisa menerapkan dengan sesuai aturan dan seksama. Kita berharap semaksimal mungkin untuk memutuskan UMP secara berkeadilan. Adil bagi karyawan dan adil pula bagi pelaku usaha," tegas Khoifiah.

Kepala Disnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, menegaskan bahwa keputusan Gubernur telah mendengarkan aspirasi dari semua pihak, yakni para pengusaha dan pekerja, serta rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Timur. "Bahwa hasilnya tidak sesuai dengan usulan atau rekomendasi Dewan Pengupahan, Ibu Gubernur memiliki pertimbangan tersendiri," katanya pada talkshow sosialisasi UMK tahun 2023 di stasiun televisi JTV, Jumat (9/12/2022). Sosialisasi menghadirkan narasumber dari BPS Jatim, Evy Trisusanti, fungsional statistisi muda.

Menurut Himawan, selama ini kesenjangan atau disparitas upah antara lima daerah di ring 1 dengan 33 daerah lain sangat besar. Bahkan antarwilayah yang saling berbatasan. Contohnya antara Kota Surabaya dengan Bangkalan, Kabupaten Mojokerto dengan Kota Mojokerto dan Jombang, Kabupaten Pasuruan dengan Kota Pasuruan dan Kabupaten Probolinggo, serta wilayah Malang Raya. "Kesenjangan ini terus melebar setiap tahun. Ini barangkali menjadi salah satu pertimbangan Ibu Gubernur," ujarnya.

Statistisi BPS Jatim, Evy Trisusanti mengamini perlunya mengurangi kesenjangan upah yang terlalu tinggi, karena berpotensi akan mengurangi kesempatan kerja di daerah yang terlalu tinggi upah minimumnya. Ia mengingatkan, salah satu alasan perpindahan lokasi pabrik dilakukan dengan pertimbangan besaran UMK. "Harga barang dan daya beli masyarakat perlu menjadi pertimbangan dalam menetapkan UMK," katanya.





Buruh Ancam Mogok Massal

Menanggapi peentapan UMK tahun 2023, kalangan buruh bereaksi keras. Mereka mengancam akan melakukan aksi unjuk rasa, mogok kerja hingga gugatan hukum guna menentang keputusan itu. Sekretaris Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Jatim Jazuli menyebut langkah itu dilakukan karena ada sembilan daerah di Ring 1 dan 2 yang kenaikannya justru di bawah rekomendasi dari wali kota dan bupati. "Contohnya Surabaya, diusulkan naik 7,23 persen atau Rp 316.303,39. Tapi penetapan Gubernur naik 3,43 persen atau Rp 150 ribu," kata Jazuli, Kamis (8/12/2022).

Kemudian Kabupaten Gresik, rekomendasi bupati naik 7,18 persen atau Rp 313.868,58, tapi penetapan gubernur hanya naik 3,43 atau Rp 150 ribu. Kabupaten Sidoarjo rekomendasi bupati naik 7,22 persen atau Rp 315.455,30, penetapan gubernur naik 3,43 persen atau 150 ribu. Kabupaten Pasuruan, rekomendasi bupati naik 7,67 persen atau Rp 334.718,41, penetapan gubernur naik 3,44 persen atau 150 ribu. Kemudian Kabupaten Mojokerto rekomendasi bupati naik 7,29 persen Rp 317.655,60, penetapan gubernur naik 3,44 persen atau Rp 150 ribu.

Lalu Kabupaten Malang, rekomendasi bupati naik 7,33 persen atau Rp 224.904,58, penetapan gubernur naik 6,52 persen Rp 200 ribu. Kota Malang, rekomendasi walikota naik 7,22 persen Rp 216.207,14, penetapan gubernur naik 6,68 persen atau Rp 200 ribu. Disusul Kota Pasuruan rekomendasi wali kota naik 7,49 persen Rp 212.600,66, penetapannya cuma naik 7,05 persen atau Rp 200 ribu, dan Kota Batu rekomendasi naik 7,24 persen 205.042,91 penetapan Gubernur naik 7,07 persen atau Rp 200 ribu. "Dari sembilan kabupaten/kota tersebut terdapat tujuh kenaikan UMK-nya di bawah inflasi atau 6,80 persen, yaitu Kota Surabaya, Kabupaten Gresik, Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Pasuruan, Kabupaten Mojokerto, Kabupaten Malang, dan Kota Malang," ujar Jazuli.

Dengan ditetapkannya kenaikan UMK tahun 2023 tujuh daerah di bawah nilai inflasi ini, maka menurutnya kehidupan buruh akan semakin sulit. Jazuli menyebut di tengah naiknya harga kebutuhan pokok, BBM, serta masih

dalam pemulihan ekonomi pascapandemi covid-19, upah buruh malah digerus inflasi. "Kebijakan pengupahan Gubernur Khoffah ini memperpanjang catatan kelam rezim upah murah. Gubernur hanya berpihak kepada kaum pemodal untuk menggaet investor dengan mengeksploitasi keringat buruh melalui kebijakan upah murah," ucapnya.

Sejatinya, ucap dia, upah buruh di tujuh kabupaten kota itu bahkan tidak mengalami kenaikan, akan tetapi mengalami penurunan daya beli hingga 50 persen. "Karena itu kami menolak kebijakan upah murah Gubernur Khoffah, mendesak untuk segera merevisi keputusan UMK 2023 dan menetapkan ulang sebesar 10 persen-13 persen," tambahnya.

Jazuli juga mengajak kaum buruh agar segera merapatkan barisan untuk mempersiapkan perlawanan besar-besaran, dengan mengorganisir seluruh buruh khususnya di Ring 1 untuk melakukan aksi demonstrasi besar-besaran hingga mogok kerja massal. "Selain itu kami juga akan mempersiapkan gugatan hukum terhadap Keputusan Gubernur Jatim Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023 melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Surabaya," pungkasnya.

Ketua PC Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KEP-SPSI) Kabupaten Pasuruan Basuki Widodo mengatakan, jumlah kenaikan yang diputuskan Gubernur Jawa Timur tak sesuai dengan rekomendasi Dewan Pengupahan. Berdasarkan rapat yang dilakukan sebelumnya, ada tiga usulan UMK yang dibawa ke provinsi. "Ketiga usulan itu nggak ada yang disetujui. Jadi UMK yang ditetapkan sekarang adalah keputusan gubernur," ungkapny.

Saat itu, menurutnya, Dewan Pengupahan mengusulkan tiga angka untuk UMK. Yaitu Rp 4.680.906,92; Rp 4.365.133,19; dan Rp 4.911.467,87. "Ibu Gubernur nggak komitmen terhadap Permenaker Nomor 18/2022. Rekom kota/kabupaten di ring satu disunat untuk kepentingan kekuasaan Jawa Timur. Pemprov hanya memiklirkan investasi dan tidak mengakui hasil yang dicapai. Baik pertumbuhan

ekonomi dan inflasi saat ini," tambahnya.

Perwakilan dari serikat pekerja Gresik, Imam Syaifuddin mengaku, pihaknya kecewa atas keputusan kenaikan UMK 2023. Betapa tidak. Ternyata, hanya naik Rp 150 ribu atau 3,4 persen. Dia pun mempertanyakan dasar perhitungan yang dipakai Pemprov. "Rekomendasi kabupaten/kota untuk ring 1 yang mengacu Permenaker tidak dipakai," ungkapnya. Imam pun menyinggung tentang komitmen dan slogan Pemprov. Yakni, pemulihan ekonomi bangkit lebih cepat dengan meningkatkan daya beli masyarakat. Bagaimana daya beli meningkat, jika kenaikan UMK tidak linier dengan kenaikan harga kebutuhan pokok.

Pengusaha Menggugat

Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Jawa Timur maupun pusat bersama dengan asosiasi pengusaha lainnya juga akan melakukan uji materi terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No.18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum 2023. Ketua Apindo Jatim, Eddy Widjanarko mengatakan SK Gubernur Jatim terkait penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2023 Jatim sebesar 7,8 persen ini cukup memberatkan pengusaha di saat ada ketidakpastian ekonomi global tahun depan. "Apindo sendiri tetap minta agar pemerintah menggunakan



aturan dalam PP No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang mencakup 2 hal yang sangat esensial yakni inflasi atau pertumbuhan ekonomi, dan itu mana yang paling tinggi yang digunakan," katanya, Senin (28/11/2022).

Dia menjelaskan jika tren inflasi di Jatim saat ini sekitar 6,7 persen dan pertumbuhan ekonomi hanya 5,58 persen maka kenaikan UMP 2023 seharusnya adalah mengacu pada



Surabaya Lakukan Intervensi, Sidoarjo Bimtek Skala Upah

Besaran Upah Minimum Kota/Kabupaten di Jawa Timur belum memuaskan kalangan pekerja, walaupun telah mengalami kenaikan lebih tinggi dibandingkan UMK tahun 2022. Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kota Surabaya Dendi Prayitno berharap pendapatan buruh bisa meningkat, sehingga, kesejahteraan warga bisa terjaga. "Hari ini kami menyampaikan aspirasi. Tentu, kami sampaikan terimakasih atas komitmen memikirkan nasib kami. Kami berharap sinergi ini terus berlanjut," katanya ketika menemui Walikota Ery Cahyadi. Besaran UMK Surabaya tahun 2022 sebesar Rp4.375.479. Besaran UMK itu naik Rp 75 ribu atau 1,74 persen dibanding tahun sebelumnya atau tahun 2021 yang mencapai Rp 4.300.479.

Para aktivis buruh memang menghendaki kenaikan upah yang tinggi, dengan berbagai beban hidup yang ditanggung para buruh. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)

menuntut kenaikan upah minimum tahun 2023 sebesar 13% dengan menggunakan formula Peraturan Pemerintah (PP) 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menyebut, setidaknya ada tiga item kebutuhan yang kenaikannya sangat memukul buruh. Pertama, makanan dan minuman. Kedua transportasi. Ketiga, perumahan atau sewa kontrakan. Ancaman resesi belum begitu mengancam Indonesia. Ukurannya sederhana. Pertumbuhan ekonomi masih positif," ujar Said Iqbal, Selasa (25/10).

Iqbal menyampaikan, dasar tuntutan kenaikan upah 13% adalah nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Inflasi diperkirakan 6,5%. Sementara itu, pertumbuhan ekonomi diperkirakan 4,9%. Maka jika ditotal dia bilang didapat angka 11,4%. Lalu, jika ditambah nilai produktivitas, maka Iqbal menilai sangat wajar jika kenaikan upah minimum tahun 2023 adalah 13%.

angka inflasi yakni 6,7 persen yang merupakan angka tertinggi di antara inflasi dan pertumbuhan ekonomi. "Seperti yang kita tahu, situasi ekonomi saat ini begitu tidak jelas, banyak PHK di mana-mana, apalagi bagi industri padat karya, ini sudah kelihatan sekali hampir semua buyer sudah menurunkan order sampai 50 persen," katanya. Menanggapi Surat Keputusan (SK) Gubernur Jatim Nomor 188/860/KPTS/013/2022 yang menetapkan UMP 2023 Jatim sebesar Rp 2.040.244,30 atau naik 7,8 persen atau sekitar Rp 148.683 dari UMP 2022 yang sebesar Rp 1.891.567, maka Apindo pusat akan melakukan uji materi Permanaker No.18 Tahun 2022 ke Mahkamah Agung. "Kalau sekarang Gubernur Jatim memutuskan SK penetapan upah dengan memakai Permanaker No.18 Tahun 2022 yakni kenaikan upah tidak lebih dari 10 persen, kita lakukan uji materi. Apabila Permenaker menang, ya kita ikuti, tapi kalau misalnya kalah, Permenaker harus dicabut dan Gubernur harus revisi SK-nya," imbuhnya.

Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Apindo Anton J. Supit menegaskan, kenaikan UMP seharusnya mengikuti formula yang berlaku. "Kenapa? Karena Undang-Undang Cipta Kerja sudah mengatur harus pakai formula," ujar Anton. Menurut Anton, PP tersebut sudah memperhitungkan kondisi ekonomi perusahaan dalam keadaan buruk. Misalnya

kondisi inflasi. Di sisi lain, kenaikan UMP 2023 ditetapkan berdasar Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2022. Hal itu dipandang tidak mengikuti formulasi PP Nomor 36 Tahun 2021.

Anton menegaskan, kondisi perekonomian kini dalam situasi relatif sulit. Sebagai contoh, produk hasil industri padat karya yang menjadi komoditas ekspor seperti sepatu, garmen, dan tekstil tengah mengalami penurunan order hingga 30 sampai 50 persen. Ditambah dengan kenaikan UMP, Apindo melihat hal itu berpotensi berdampak buruk bagi kelangsungan kerja industri padat karya.

Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Kabupaten Mojokerto Bambang Widjanarko mengatakan UMK Mojokerto yang tinggi dibanding dengan daerah lain, seperti Jombang, Madiun, Nganjuk, dan sekitarnya membuat investor mengalihkan lokasi perusahaannya keluar Kabupaten Mojokerto. Mereka lebih memiliki berinvestasi di daerah lain yang besaran UMK lebih kecil dari Kabupaten Mojokerto. "Kondisi ini bila terus berlanjut maka akan sangat merugikan stakeholder industri. Karena di dalamnya ada pengusaha, pekerja, masyarakat dan pemerintah. Pemerintah baik Provinsi maupun Pusat juga untuk melindungi industri padat karya karena 90 persen adalah tenaga kerja manusia," tegasnya.*

Namun Walikota Surabaya, Eri Cahyadi meminta para pekerja di Kota Pahlawan untuk tak resah. Wali Kota memastikan pihaknya telah menyiapkan sejumlah intervensi untuk bisa meningkatkan pendapatan dalam satu keluarga di samping melalui UMK.

Walikota menjelaskan bahwa rumus kenaikan UMK telah diatur dalam undang-undang. Sekalipun usulan datang dari pemerintah daerah, namun besaran kenaikan telah memiliki payung hukum yang jelas. Sekalipun demikian, pihaknya tetap akan memastikan warga Surabaya mendapatkan penghasilan yang layak. Jauh di atas UMK Surabaya tahun 2023 yang diperkirakan masih di kisaran Rp4 juta. "Saya sampaikan ke teman-teman (buruh), kalau nilai itu keluar ya sudah, biarkan itu keluar. Kita mengikuti sejalah semua nilai itu," kata Wali Kota seusul pertemuan. "Tapi, kita harus sepakat bahwa di Surabaya itu UMK yang layak berapa sih? Misal Rp 6 juta atau Rp 7 juta. Namun, ternyata UMK-nya yang ditetapkan, misal, Rp 4 juta lebih. Nah, kekurangan sekitar Rp 2 juta sampai Rp 3 juta itulah yang harus kita pikirkan bersama," kata Cak Eri.

Strateginya, Pemkot akan memberikan pemberdayaan ekonomi. Sasarannya, para anggota keluarga yang belum mendapatkan pekerjaan sehingga nantinya bisa menambah income dalam satu keluarga. Saat ini, Pemkot Surabaya telah memiliki program pemanfaatan aset untuk usaha serta pelatihan produksi bahan material seperti paving. Juga, produksi jasa seperti bengkel, cuci kendaraan, hingga tempat makan. "Hal yang sama sudah saya terapkan dengan teman-teman ojek online. Mereka nanti akan membuat service (perbaikan motor) yang besar. Pengelolanya driver ojek dan para driver ini pula yang harus service dan ganti oli di sana,"

kata Cak Eri. "Pemkot akan menghubungkan dengan distributor (onderdil) sehingga lebih murah. Nah, grab dan shopee yang sering ada diskon, nanti bisa dimasukkan ke sana, sehingga harganya di sana tetap murah, tegasnya. Hal ini tentu bisa diduplikasi para buruh dan pekerja. Sehingga membuat pendapatan warga bisa mencapai Rp 6-7 juta perbulan.

Sedangkan Pemkab Sidoarjo menggelar bimbingan teknis (bimtek) penyusunan struktur dan skala upah kepada para perwakilan bagian HRD perusahaan. Kepala Disnaker Pemkab Sidoarjo Ainun Amalia menyebut bimtek itu bagian dari upaya menyamakan persepsi dan pemahaman yang sama tentang pengupahan. Sebab, upah menjadi parameter baiknya hubungan antara pelaku industri dan tenaga kerja. "Ini jadi langkah awal terkait penghitungan UMK berdasarkan PP 36 Tahun 2021," katanya. Karena itu, besaran UMK yang muncul sesuai kondisi riil dan dihitung sesuai aturan yang ada. Dengan melibatkan perusahaan dalam penghitungan, harapannya mereka bisa menerapkannya di perusahaan.

Bupati Sidoarjo Ahmad Muhdlor mengakui upah menjadi salah satu urusan yang sensitif, namun krusial. Karena itu, pengusaha, pekerja, maupun Pemkab Sidoarjo harus memiliki pemahaman bersama. "Memang secara umum keputusan UMK nanti menjadi kewenangan gubernur Jawa Timur. Namun, serikatnya, pekerjaanya, owner-nya, dan Pemkab Sidoarjo harus ada komunikasi yang baik," ujarnya.

Muhdlor pun berharap jangan sampai penetapan upah membuat perusahaan gulung tikar. Namun, jangan juga membuat para pegawai atau buruh tidak sejahtera. "Pengusaha tidak boleh gulung tikar, buruh juga harus sejahtera. Titik keseimbangan ini yang harus kita cari," kata bupati alumnus UNAIR Surabaya itu.*

Penetapan UMK di Jawa Timur Tahun 2023

Oleh : Adinda Amalia Khairani Herman, S.IP
dan Maura OviYudhaChristilla, S.H.



Pada tanggal 2 November 2020, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo mengesahkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Melalui UU Cipta Kerja tersebut, diamanatkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu cara yang dilakukan Pemerintah adalah dengan menetapkan kebijakan pengupahan, termasuk di dalamnya adalah kebijakan Upah Minimum. Upah Minimum merupakan upah bulanan terendah yang berlaku bagi karyawan di sebuah perusahaan dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Apabila karyawan yang bersangkutan telah memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, maka upahnya mengacu pada Struktur dan Skala Upah.

Dalam kaitannya dengan Upah Minimum, pengaturan lebih lanjut diatur melalui Peraturan turunan dari UU Cipta Kerja, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam PP Nomor 36 Tahun 2021, dijelaskan bahwa Upah Minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, yang meliputi variabel:

- Paritas daya beli;
- Tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
- Median upah.

Pada proses penetapan Upah Minimum Provinsi maupun Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022, Pemerintah menggunakan formula yang ada dalam PP Nomor 36 Tahun

2021 tersebut. Namun dalam prakteknya, tidak hanya yang berkaitan dengan Upah Minimum, banyak dari ketentuan yang ada di dalam UU Cipta Kerja menimbulkan kontroversi. Pada 25 November 2021, ditetapkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Berdasarkan Putusan MK tersebut, UU Cipta Kerja dinyatakan Inkonstitusional bersyarat. Penetapan Putusan MK menimbulkan keresahan di kalangan masyarakat, khususnya para pekerja. Meskipun UU Cipta Kerja dinyatakan tetap berlaku selama 2 (dua) tahun hingga adanya perbaikan dari pembuat kebijakan, namun para pekerja melihat bahwa dengan ditetapkannya Putusan MK yang menyatakan bahwa UU Cipta Kerja merupakan produk hukum yang cacat formil dan bertentangan dengan Undang-undang Dasar Tahun 1945, maka ketentuan yang ada di dalamnya termasuk Peraturan turunannya, tidak dapat digunakan, khususnya berkaitan dengan penetapan Upah Minimum.

Selain ditetapkannya Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020, kondisi perekonomian Indonesia sedang dalam keadaan yang kurang stabil sebagai akibat dari keadaan perekonomian dunia saat ini, dapat dilihat dari tingkat inflasi yang tinggi serta naiknya harga bahan pokok. Kondisi perekonomian yang seperti itu tentunya menyebabkan daya beli masyarakat turun.

Menanggapi aspirasi yang berkembang dan untuk menjaga daya beli masyarakat, maka Pemerintah memandang bahwa perlu dilakukan penyesuaian baru atas



UMK 2023 Kabupaten/Kota di Jawa Timur



Kabupaten/Kota	Tahun 2023
1 Kota Surabaya	Rp. 4,525,479.19
2 Kabupaten Gresik	Rp. 4,522,030.51
3 Kabupaten Sidoarjo	Rp. 4,518,581.85
4 Kabupaten Pasuruan	Rp. 4,515,133.19
5 Kabupaten Mojokerto	Rp. 4,504,787.17
6 Kabupaten Malang	Rp. 3,268,275.36
7 Kota Malang	Rp. 3,194,143.98
8 Kota Pasuruan	Rp. 3,038,837.64
9 Kota Batu	Rp. 3,030,367.09
10 Kabupaten Jombang	Rp. 2,854,095.88
11 Kabupaten Probolinggo	Rp. 2,854,095.88
12 Kabupaten Tuban	Rp. 2,753,265.95
13 Kota Mojokerto	Rp. 2,710,452.36
14 Kabupaten Lamongan	Rp. 2,701,977.27
15 Kota Probolinggo	Rp. 2,576,240.63
16 Kabupaten Jember	Rp. 2,555,662.91
17 Kabupaten Banyuwangi	Rp. 2,528,899.12
18 Kota Kediri	Rp. 2,318,116.63
19 Kabupaten Bojonegara	Rp. 2,279,568.07
20 Kabupaten Kediri	Rp. 2,243,422.93
21 Kota Blitar	Rp. 2,239,024.44
22 Kabupaten Tulungagung	Rp. 2,229,358.67
23 Kabupaten Blitar	Rp. 2,215,071.18
24 Kabupaten Lumajang	Rp. 2,200,607.20
25 Kota Madiun	Rp. 2,190,216.37
26 Kabupaten Sumenep	Rp. 2,176,819.94
27 Kabupaten Nganjuk	Rp. 2,167,007.05
28 Kabupaten Ngawi	Rp. 2,158,844.59
29 Kabupaten Pacitan	Rp. 2,157,270.25
30 Kabupaten Bondowoso	Rp. 2,154,504.13
31 Kabupaten Madiun	Rp. 2,154,251.34
32 Kabupaten Magetan	Rp. 2,153,062.37
33 Kabupaten Bangkalan	Rp. 2,152,450.83
34 Kabupaten Ponorogo	Rp. 2,149,709.45
35 Kabupaten Trenggalek	Rp. 2,139,426.01
36 Kabupaten Situbondo	Rp. 2,137,025.85
37 Kabupaten Pamekasan	Rp. 2,133,655.03
38 Kabupaten Sampang	Rp. 2,114,335.27

kebijakan Upah Minimum Tahun 2023. Maka dari itu, pada tanggal 16 November 2022, Pemerintah Pusat menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Dalam Permenaker Nomor 18 Tahun 2022, diatur bahwa penetapan Upah Minimum dilakukan dengan penyesuaian nilai Upah Minimum yang mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.

Dengan adanya formula perhitungan Upah Minimum yang telah disesuaikan dengan kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan saat ini, serta Data Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan yang disampaikan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada 11 November 2022, maka Dewan Pengupahan di Kabupaten/Kota dapat melakukan Sidang Dewan Pengupahan untuk menentukan besaran Upah Minimum masing-masing Kabupaten/Kota yang kemudian akan diusulkan kepada Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Timur. Kemudian, sesuai dengan yang diamanatkan dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 52 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota Serta Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur, bahwa UMK ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Walikota melalui Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi.

Batas waktu penetapan UMK yang sebelumnya ditetapkan dan diumumkan paling lambat 30 November 2022 diubah menjadi paling lambat 7 Desember 2022. Alasan perubahan waktu penetapan Upah Minimum Tahun 2023 yaitu untuk memberikan kesempatan dan waktu yang cukup bagi Dewan Pengupahan Daerah untuk menghitung Upah Minimum sesuai formula baru yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.

Setelah melalui alur penetapan UMK di Jawa Timur Tahun 2023, pada 7 Desember 2022 Gubernur Jawa Timur menetapkan Keputusan Gubernur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023. Berikut adalah daftar UMK Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023 berdasarkan Keputusan Gubernur Jatim Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2023 yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2023, dengan rincian sebagaimana ditampilkan tabel.

Penetapan Upah Minimum Kab./Kota Tahun 2023 tersebut memperhatikan kondisi riil perekonomian Jawa Timur dan disparitas pengupahan antara Kab./Kota di Ring I dengan daerah lainnya dan antara daerah Kabupaten yang di dalamnya terdapat daerah kota, serta daerah yang berbatasan baik dalam wilayah provinsi maupun yang berbatasan dengan provinsi lain guna menjaga kondusifitas berusaha dan menjamin keberlangsungan investasi di daerah serta peningkatan kesejahteraan pekerja. Tidak hanya itu, penetapan ini juga mempertimbangkan rasa keadilan bagi pekerja, serta menjamin keberlangsungan investasi. Dengan demikian diharapkan seluruh stakeholder memperhatikan serta menerapkan ketentuan tersebut dengan seksama.*

Penurunan TPT Jatim Lebih daripada Nasional

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2022 sebesar 5,86% atau dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar enam orang penganggur. Pada Agustus 2022, TPT mengalami penurunan sebesar 0,63% poin dibandingkan dengan Agustus 2021. TPT laki-laki sebesar 5,93%, lebih tinggi dibanding TPT perempuan yang sebesar 5,75%. TPT laki-laki dan perempuan mengalami penurunan masing-masing sebesar 0,81% dan 0,36% jika dibandingkan Agustus 2021.

Kepala BPS Margo Yuwono menjelaskan, penurunan angka pengangguran tersebut sejalan dengan makin membaiknya pemulihan ekonomi Indonesia. "Penurunan tingkat pengangguran terbuka ini konsisten terjadi baik pada penduduk laki-laki maupun perempuan," kata Margo.

Apabila dilihat menurut daerah tempat tinggal, TPT perkotaan (7,74%) jauh lebih tinggi dari TPT di daerah perdesaan (3,43%). TPT perkotaan dan perdesaan memiliki pola yang sama dengan TPT nasional, yaitu turun dibandingkan Agustus 2021, masing-masing sebesar 0,58% dan 0,74%.

"Secara wilayah di desa dan kota di bulan Agustus lebih rendah dari kondisi Agustus 2021," ucap Margo, Senin (7/11/2022).

Pada Agustus 2022, tingkat pengangguran terbuka penduduk kelompok umur muda (15-24 tahun) merupakan TPT tertinggi, yaitu mencapai angka 20,63%.

Sementara itu, tingkat pengangguran terbuka penduduk kelompok umur tua (60 tahun ke atas) merupakan yang paling rendah, yaitu sebesar 2,85%. Pola TPT menurut kelompok umur tersebut juga sama dengan tahun sebelumnya. Dibandingkan Agustus 2021, hanya kelompok umur 25-29 tahun yang mengalami penurunan TPT, yaitu penurunan sebesar 1,08%.

Sementara itu, Kepala Badan Pusat Statistik BPS Jawa Timur Dadang Hardiwan memaparkan, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2022 sebesar 5,49 persen, turun 0,25 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2021. Penduduk yang bekerja sebanyak 21,61 juta orang, bertambah 575,54 ribu orang dari Agustus 2021. Artinya penurunan TPT di Jatim masih lebih rendah daripada laju penurunan TPT nasional.

Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa Timur pada Agustus 2022 memang mengalami penurunan sebesar 5,49 persen, dari yang sebelumnya pada Agustus 2021, sebesar 5,74 persen, dan di tahun 2020 pada saat pandemic Covid-19 sebesar 5,84 persen. Hal ini berarti dari tiap 10.000 orang angkatan kerja, terdapat sekitar 549 orang penganggur.

Dibanding Agustus 2020 dan Agustus 2021, TPT pada Agustus 2022 mengalami penurunan berturut-turut sebesar 0,35 persen poin dan 0,25 persen poin.

Dari TPT tersebut, lanjut Dadang, jika dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan pada Agustus 2022, TPT lulusan SMA menunjukkan angka paling tinggi, yaitu 8,46 persen kemudian diikuti TPT lulusan SMP sebesar 6,97 persen dan lulusan SMK sebesar 6,70 persen.

Dibandingkan Agustus 2020 dan Agustus 2021, TPT lulusan universitas, lulusan SMA, dan lulusan SMK menunjukkan penurunan. Sebaliknya TPT penduduk lulusan SD ke bawah dan lulusan SMP justru menunjukkan kecenderungan meningkat. Sedangkan jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, maka nampak TPT laki-laki sebesar 5,74 persen, lebih tinggi dibanding TPT perempuan yang sebesar 5,13 persen. Dibandingkan Agustus 2020 dan Agustus 2021, TPT laki-laki cenderung menurun. Sebaliknya, TPT perempuan cenderung mengalami kenaikan.

Sedangkan dilihat dari daerah tempat tinggal, TPT perkotaan sebesar 7,76 persen lebih tinggi hampir 2,8 kali TPT di daerah perdesaan sebesar 2,78 persen. Meski TPT total mengalami penurunan, TPT perkotaan pada Agustus 2022 justru mengalami peningkatan sebesar 0,43 persen poin dibanding Agustus 2021. Bahkan, TPT perkotaan ini pun masih lebih tinggi dibandingkan TPT perkotaan pada tahun pertama pandemi Covid-19 (Agustus 2020) sebesar 7,37 persen. Hal sebaliknya justru terjadi pada TPT perdesaan. Dibandingkan Agustus 2020 dan Agustus 2021, TPT perdesaan cenderung menurun. Dibanding Agustus 2021, TPT perdesaan turun sebesar 1,10 persen poin.

Secara terpisah, Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PHI dan Jamsos) Kemenaker Indah Anggoro Putri mengatakan pemerintah menjalankan sejumlah program untuk mengantisipasi terjadinya kenaikan pengangguran terbuka. Pertama yaitu dinas tenaga kerja menggelar job fair untuk mempertemukan pencari kerja dengan pengusaha. Dinas Tenaga kerja diberikan alokasi dana dalam APBD untuk melaksanakan job fair.

"Sesuai arahan Bu Menteri, kita dorong untuk job fair dilakukan secara masif, semuanya gratis bagi para pelamar kerja," ucap Indah.

Pemerintah juga telah menjalankan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang memberikan tiga manfaat uang tunai, pelatihan, dan lowongan kerja. Indah mengatakan bagi buruh yang sudah mengalami PHK maka akan didorong untuk mengikuti program JKP. "Kita pastikan mereka tidak

Sidoarjo Daerah dengan Kinerja Penurunan Pengangguran Terbaik di Jatim

5 Besar Persentase
Penurunan Pengangguran Kab/Kota
di Jawa Timur
(2021-2022)



terlena hanya dengan menerima uang pesangon. Mereka ikut Jkp dalam enam bulan mereka harus dapat pekerjaan baru dan pekerjaan ini tidak harus sama dengan pekerjaan sebelumnya maknanya ada manfaat pelatihan, dimana bisa digunakan sebagai reskilling dan upskilling," ucap Indah.

Ada yang Salah

Wakil Ketua DPRD Jawa Timur Anwar Sadad menilai ada yang salah dengan penanganan pengangguran di Jawa Timur. Nilai Investasi di Jatim jadi salah satu yang tertinggi di Indonesia, namun angka pengangguran juga tinggi. "Seharusnya, investasi yang tinggi membuat angka pengangguran menurun. Berarti ini ada yang salah," kata Sadad usai membuka pelatihan servis mobil, mebel, menjahit dan tata boga di Probolinggo, Selasa (8/11/2022).

Sadad menjelaskan, nilai Investasi atau penanaman modal dalam negeri tidak dibarengi dengan menurunnya angka pengangguran di Jawa Timur. "Ini anomali dan memprihatinkan. Saat investasi naik, pengangguran kan seharusnya turun. Ini pengangguran malah naik. Bisa cek di Badan Pusat Statistik (BPS)," tukas Sadad.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jatim per Agustus 2022 masih sebanyak 1,26 juta orang (5,49 persen). Angka tersebut turun 25,68 ribu (0,25 persen) dibandingkan dengan Agustus 2021 yang sebanyak 1,28 juta orang (5,74 persen). Sementara, realisasi investasi di Jawa Timur pada triwulan II

2022 mencapai Rp 29,9 triliun. Capaian tersebut naik 69,2 persen dari triwulan II 2021 (year-on-year/yoy) dan sekaligus melebihi pertumbuhan investasi nasional. Mengutip Dinas Kominfo Jawa Timur, secara rinci Investasi Jawa timur terdiri dari Penanaman Modal Asing (PMA) sebesar Rp 11,3 triliun atau tumbuh 198,1 persen (yoy). Sementara, Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) sebesar Rp 18,6 triliun atau tumbuh 34,1 persen (yoy).

Sadad menduga, anomali tersebut karena tenaga kerja di Jatim tidak kompeten. Keahlian tenaga kerja rendah. Sehingga pekerja di Jatim banyak yang didatangkan dari luar. Untuk mengurangi angka pengangguran, Sadad mendorong peningkatan skill seperti pelatihan menjahit, servis mobil, mebel dan tata boga untuk anak muda dan emak-emak harus digalakkan di Jatim. "Itu pelatihan serius. Mereka dilatih sebulan penuh dan mengantongi sertifikat. Siap diterima dunia usaha atau malah membuka lapangan kerja," tandas Sadad.

Sadad mendesak Pemprov Jatim agar memaksimalkan 16 Balai Latihan Kerja (BLK) yang tersebar di Jatim supaya tenaga kerja memiliki kemampuan yang dibutuhkan dunia usaha. Apalagi, investor membutuhkan tenaga kerja terampil dan mumpuni. "Kalau dibiarkan seperti ini terus, angka pengangguran tidak kunjung turun. Investor di Jatim akan terus merekrut tenaga kerja dari luar daerah," kata Sadad.

Sedangkan Syukron Arif Muttaqin, anggota Komisi D DPRD DIY mengakui bahwa memang kondisi di awal pandemi sangat memukul perekonomian DIY. Saat awal pandemi pihaknya mengharapkan pemerintah aktif menyiapkan solusi dari gelombang pengangguran yang meningkat drastis. Menurutnya DPRD DIY telah mendorong masyarakat untuk mendaftarkan diri dalam program kartu pra kerja. "Dari awal kita dulu sempat meminta kepada pemerintah untuknya segera menyiapkan itu (solusi) dalam hal ini beberapa program yang sudah mulai diluncurkan saat itu adalah kartu pra kerja. Dulu kita dorong bagaimana masyarakat bisa ikut dalam program itu," imbuhnya.

Syukron mengungkapkan bahwa imbauan tersebut bertujuan untuk mempersiapkan kemungkinan gelombang PHK yang ada di DIY. Pemerintah juga mendorong fleksibilitas penggunaan anggaran yang saat itu diutamakan untuk penanganan kesehatan dan pemulihan ekonomi. "Kita sudah dorong untuk menyiapkan beberapa program yang intinya untuk menyiapkan kalau nanti terjadi gelombang PHK. Termasuk fleksibilitas penggunaan anggaran, dulu skema awal itu kesehatan dan pemulihan ekonomi, nah ini yang kita siapkan pada waktu itu," jelasnya.

Ia sepakat bahwasoft skill masyarakat merupakan hal yang sangat penting untuk menghadapi situasi seperti ini. Pemerintah dikatakan Syukron hanya perlu mendampingi dan mengarahkan masyarakat memenuhi pelatihan keterampilan yang dibutuhkan. "Kita mengarahkan mereka untuk memang harus dilatih secara soft skill. Terkait dengan anggaran kalau memang itu diarahkan untuk kebangkitan ekonomi pasca pandemi pasti kita akan dukung," ungkap Syukron.*

Strategi Pemprov Jatim Turunkan Pengangguran

Sektor ketenagakerjaan di Jawa Timur masih menghadapi tantangan cukup berat. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2022 sebesar 5,49 persen, turun 0,25 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2021. Tantangan tersebut berupa kenaikan jumlah penganggur sebagai dampak pandemic Covid-19, rendahnya kualitas tenaga kerja, keterbatasan sarana dan prasarana di beberapa UPT Pelatihan Kerja dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, pemberdayaan generasi muda dalam era bonus demografi, terdapatnya mismatch kurikulum pendidikan vokasi dengan kebutuhan pasar kerja milenial, revolusi 4.0 mengakibatkan hilangnya berbagai jenis pekerjaan, penempatan PMI masih didominasi sektor informal dan permasalahan bekerja yang non procedural, pertumbuhan ekonomi belum mampu belum mampu

Agustus 2021. Sektor Perdagangan mengalami kenaikan jumlah pekerja terbanyak, yaitu 342,87 ribu orang diikuti sektor Pertanian yang mengalami peningkatan jumlah pekerja 102,46 ribu orang. Sektor Akomodasi dan Makan Minum, Jasa Pendidikan, Jasa Keuangan dan Asuransi, Pertambangan dan Penggalian, dan Pengadaan Air mengalami penurunan jumlah tenaga kerja.

Selama Januari-September 2022 Ekonomi Jawa Timur tumbuh 5,53%, Sumber Pertumbuhan Ekonomi Jawa Timur Triwulan III-2022 Industri Pengolahan adalah penyumbang sumber pertumbuhan tertinggi, yakni sebesar 1,69 persen tapi turun dibandingkan Q2 sebesar 2,37 persen.

Sesuai dengan bhakti ke-2 Jatim Kerja, yakni memperluas Lapangan Pekerjaan dan Membangun Keunggulan Ekonomi, Disnakertrans Jatim menyusun strategi untuk mengurangi angka pengangguran, dengan melakukan focus perubahan pada layanan publik berupa identifikasi kebutuhan, perbaikan layanan, generasi milenial, pembinaan dan kolaborasi, dan supporting SDGs.

Untuk mengurangi angka pengangguran, Disnakertrans Jatim menyelenggarakan berbagai program, yakni : job fair tiap tahun dan ditambah dengan ramah difabel, career day tiap bulan berupa fasilitas podcast, medsos informasi pasar kerja, dan website info pasar kerja, unit layanan disabilitas ketenagakerjaan, program Millenial Job Centre (MIC gender dan difabel), fasilitasi PMI berupa perda perlindungan, pelatihan dan sertifikasi, shelter, pemberdayaan PMI purna, dan Japan dan Taiwan Training Centre.*



menciptakan lapangan kerja secara signifikan, masih tingginya tingkat pengangguran pada jenjang SMK.

Saat ini, jumlah angkatan kerja pada Agustus 2022 sebanyak 22,87 juta orang, bertambah 549,87 ribu orang dibanding Agustus 2021. Hal ini beriringan dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Agustus 2022 yang mengalami kenaikan sebesar 1,23 persen poin dibandingkan TPAK Agustus 2021.

Penduduk yang bekerja sebanyak 21,61 juta orang, bertambah 575,54 ribu orang dari



Indonesia Migrant Worker Award 2022 untuk Jawa Timur

Provinsi Jawa Timur kembali memperoleh penghargaan di bidang ketenagakerjaan. Kali ini berupa penghargaan dalam acara Indonesia Migrant Worker Award 2022 dalam rangkaian "migrant day" yang diselenggarakan oleh Kemnaker RI di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Lombok Timur NTB (18/12/2022).

Penghargaan yang diberikan langsung oleh Menteri Ketenagakerjaan RI - Ibu Ida Fauziah yang diwakili oleh DR. Alwi MHum Kadinsos Prov Jatim, berupa OPD provinsi Terbaik dalam memberikan pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Satuan Tugas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah Embarkasi/Debarkasi Pekerja Migran Indonesia Terbaik dalam Layanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Khusus penghargaan sebagai dinas dalam memberikan pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan ke-5 kali sejak tahun 2018. Hal ini menunjukkan komitmen Pemprov Jatim utk memberi perlindungan kepada PMI dan keluarganya.

Dalam rangkaian pemberian penghargaan tersebut juga diterlimakan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) terbaik diberikan ke Disnakertrans Kab Tulungagung dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) terbaik 2 yang diberikan kepada PT.Prima Duta Sejati Porong Sidoarjo.

Sebagaimana diketahui, Hari Migran Internasional diperingati setiap tanggal 18 Desember. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziah mengatakan dipilihnya NTB sebagai tuan rumah peringatan Hari Migran Internasional mengingat NTB merupakan salah satu provinsi kantong PMI. "Pekerja migran berkontribusi terhadap peningkatan indeks pembangunan manusia di NTB," kata Ida saat melakukan

kunjungan di Desa Migran Produktif (Desmigratif) Anjani, Lombok Timur.

Untuk tahun ini, peringatan Migrant Day oleh Kementerian Ketenagakerjaan mengusung tema 'Pekerja Migran Indonesia Bangkit Bekerja, Indonesia Jaya'. Diharapkan PMI mempunyai semangat bangkit pascapandemi untuk bekerja yang akhirnya berdampak pada pemulihan ekonomi negara. Maksud dan makna tema ini adalah kita berharap pada kondisi yang sudah mulai pelan-pelan normal ini, para pekerja migran Indonesia kita mempunyai semangat bangkit untuk bekerja yang akhirnya berdampak pada kejayaan bangsa dan negara yang kita cintai ini," kata Menaker RI. Pada hakikatnya peringatan ini bukan hanya sebatas perayaan, namun juga meneguhkan kembali komitmen dan memperkuat peran dan apresiasi kepada seluruh stakeholders dalam mewujudkan proses migrasi yang aman bagi para PMI," ujarnya.*





Sediakan Lounge PMI di Lima Bandara Internasional



Dalam rangkaian dan menjadi kado Hari Buruh Migran Internasional (Migrant Day), Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) telah membuka layanan VVIP bagi pekerja Migran Indonesia berupa Lounge, Helpdesk dan Fastrack PMI di bandara keberangkatan internasional T2 Juanda Surabaya, Rabu (14/12/2022).

Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa bersama Fenny Eka Kartika Putri Deputy di Kementerian Koordinasi Pembangunan Manusia dan Kebudayaan meresmikan pembukaan lounge bagi PMI tersebut. Gubernur Jatim juga meninjau fasilitas lounge tersebut sekaligus mengucapkan terimakasih atas upaya dan perhatian BP2MI dan semua pihak atas penyediaan layanan ini.

Selain Bandara Juanda, empat bandara lainnya yakni Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai Denpasar, Bandara Internasional Ahmad Yani, Jawa Tengah, Bandara Internasional Lombok, Nusa Tenggara Barat, dan Bandara Internasional Kualanamu, Sumatera Utara. Kelima bandara tersebut dipilih karena lokasinya yang strategis pada kantong-kantong PMI.

Momentum peluncuran fasilitas VVIP bagi PMI di lima bandara ini adalah salah satu kado bagi para PMI dalam rangka peringatan Hari Pekerja Migran Internasional yang akan jatuh pada 18 Desember 2022. Tahun ini, BP2MI mengusung tema "Pekerja Migran Bermartabat, Negara Berdaut".

Adanya fasilitas VVIP ini dalam rangka memberikan pelayanan prima terhadap PMI sesuai program prioritas BP2MI. Karena PMI adalah pahlawan devisa penyumbang visa terbesar yang harus kita perlakukan dengan rasa hormat dan kebanggaan yang sangat tinggi. Hal ini merupakan bentuk pelayanan negara kepada PMI sehingga bisa mengeliminir pemberangkatan ilegal yang dilakukan oleh para sindikat ilegal dan PMI bisa nyaman berangkat sampai negara tujuan dan pulang juga dengan nyaman.

Gubernur Khofifah mengatakan penyediaan lounge di T2 Bandara Internasional Juanda menyediakan fasilitas lounge VVIP merupakan kolaborasi dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). "Sering kita mendengar bahwa mereka (PMI) adalah pahlawan devisa. Hadirnya lounge VVIP bagi PMI adalah tanda bahwa negara memberi penghormatan pada mereka. Bahwa kita memberikan perlindungan sehingga hal-hal teknis yang bisa kita maksimalkan, kita maksimalkan," kata Gubernur Jatim.

Khofifah optimistis, manfaat dari fasilitas ini akan dirasakan oleh para PMI. Khofifah pun mengimbau pada para PMI untuk selalu menempuh jalur legal yang telah disiapkan oleh Pemprov Jatim dan pemerintah pusat. Hal ini bertujuan agar mendapat perlindungan hukum dari negara. Sekaligus senantiasa berada di bawah pengawasan dan perlindungan BP2MI. "Permasalahan kompleks yang dihadapi oleh PMI tidak mungkin diselesaikan sendiri oleh Pemda, Pusat, atau BP2MI sendiri. Maka kita butuh semua pihak untuk bergandengan tangan menghadapi masalah-masalah kompleks ini," katanya.

Khofifah juga berharap bisa berkolaborasi dengan BP2MI untuk menyiapkan shelter bagi PMI di beberapa negara. Di antaranya Hong Kong dan Macau serta Taiwan yang menjadi tujuan terbanyak PMI dari Jatim. "Kami sudah pernah mengajukan untuk bisa menyiapkan shelter bagi PMI yang ada di Hongkong. Tapi secara regulasi yang boleh menyiapkannya adalah BP2MI. Kami berharap bahwa kebijakan ini bisa terfasilitasi oleh BP2MI sehingga perlindungan PMI baik di dalam maupun di luar negeri dapat ditingkatkan. Pemrov Jatim siap kontribusi untuk menguatkan perlindungan PMI asal Jatim sesuai regulasi," ujarnya.

Sementara itu, Kepala BP2MI, Benny Rhamdani menyampaikan, fasilitas VVIP di lima bandara adalah keberlanjutan dari lounge, help desk, dan fast track yang telah dibangun di Bandara Internasional Soekarno-Hatta, Tangerang dan diresmikan pada Desember 2020. "Fasilitas VVIP yang dihadirkan di lima bandara adalah wujud keberpihakan negara. Selain itu, ini adalah bentuk penghormatan dan pelayanan BP2MI kepada para PMI sebagai pahlawan devisa yang telah rela berkorban demi kesejahteraannya dan keluarga," ujar Benny.

Fasilitas VVIP yang telah diresmikan yakni lounge PMI, yaitu fasilitas ruang tunggu bagi PMI dan keluarganya yang nyaman guna menunggu waktu keberangkatan atau kepulangan PMI dari luar negeri. Selanjutnya, terdapat fast track untuk kelancaran proses keimigrasian PMI, dan help desk yang menyediakan informasi, advokasi, pendataan, dan pemulangan PMI Terkendala. "Fasilitas VVIP yang dihadirkan di lima bandara adalah wujud keberpihakan negara. Selain itu, ini adalah bentuk penghormatan dan pelayanan BP2MI kepada para PMI sebagai pahlawan devisa yang telah rela berkorban demi kesejahteraannya dan keluarga," ujar Benny.





Indonesia Target Juara Umum ASC Singapura

Pemerintah Indonesia menargetkan dapat menjadi juara umum dalam kompetisi ASEAN Skills Competition (ASC) ke-13, yang akan berlangsung di Singapura tahun 2023. Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Khairul Anwar berharap para calon kompetitor yang kelak mengikuti ASC, dapat mengharumkan nama Indonesia di kancah internasional. "Kalau dari hasil yang telah kita peroleh selama ini, Indonesia itu tidak kalah dengan negara-negara lain, khususnya di lingkungan regional ASEAN. Kita menjuarai, kalau kita tidak juara satu, ya juara dua. Dan mudah-mudahan nanti kita rebut kembali juara umum," kata Khairul Anwar dalam acara Penutupan Seleksi Nasional Calon Kompetitor ASC XIII di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi, Jawa Barat, Jumat (23/8/2022).

Hadir dalam penutupan Seleknas Calon Kompetitor ASC ini yaitu Kepala Baresbang Kemnaker Tri Retno Isnainingsih, Kepala Biro Humas Soes Hindharno, Sesltjen Estiarty Haryani, Kepala Biro Organisasi dan SDM Aparatur Helmiaty Basri, Ketua BNSP Kunjung Masehat, dan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat M. Ade Afriandi, serta perwakilan industri yang menjadi partner dalam Seleknas ini yaitu Universitas Bina Nusantara, Martha

Tilaar Group, STP Trisakti, PT Denso Indonesia, PT Kereta Api Indonesia dan PTKawan Lama,

Seleknas Calon Kompetitor ASC XIII ini diikuti 160 orang, pada 16 bidang kompetisi, antara lain, IT Network System Administration, IT Software Solutions for Business, Graphic Design Technology, Web Technologies, Mechanical Engineering CAD, Beauty Therapy, Hairdressing, CNC Maintenance, Elektronics, Refrigeration and Air Conditioning, Industrial Automation, Restaurant Service, Automobile Technology, Fashion Technology, Mechatronics, Mobile Robotics.

Keikutsertaan Indonesia di ajang ASC telah menorehkan berbagai prestasi gemilang. Terakhir, pada ASC tahun 2018 di Bangkok, Thailand, misalnya, Indonesia meraih 13 emas, 6 perak, 8 perunggu, dan 7 diploma.

"Oleh karena itu, prestasi Indonesia dalam ASC ini harus terus diperjuangkan. Ini bukti bahwa Indonesia tidak kalah dengan negara lain," kata Khairul. Para peserta yang seluruhnya adalah anak-anak berusia rata-rata 20 tahun merupakan harapan bangsa Indonesia baik dalam menyongsong Indonesia emas 2045 maupun sebagai calon delegasi yang akan mewakili bangsa Indonesia pada ajang kompetisi keterampilan tingkat ASEAN.

Senada dengan Khairul, Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas) Kemnaker Bambang Satrio Lelono optimis kompetitor Indonesia akan mampu mengharumkan nama bangsa dan negara. Meskipun ia mengingatkan, negara lain juga sudah menyiapkan sebaik mungkin para kompetitornya untuk mengikuti kompetisi keterampilan se-ASEAN ini. "Biasanya setiap kompetisi seperti ASC ini, saling terberat itu tuan rumah. Namun Indonesia kuat di bidang seperti beauty therapy, rumpun IT, mobile robotics, mechatronics, web design. Pokoknya yang berkaitan dengan IT lah biasanya kita unggul disitu. Saya optimis Insya Allah tahun depan kita akan menang dan menjadi juara umum di Singapura," kata Bambang.

Para pemenang Seleknas akan mengikuti Pelatihan Character Building, Pelatihan Bahasa Inggris, Pemusatan Pelatihan Tahap I, Pemusatan Pelatihan Tahap II, serta Seleksi Akhir yang akan menyaring 3 calon kompetitor menjadi 2 dan menyaring 2 tim menjadi 1 tim untuk mewakili Indonesia pada ASC XIII yang akan berlangsung bulan Juli tahun 2020 di Singapura. "Intinya, setelah ini akan kita persiapkan baik karakter, bahasa Inggris maupun kemampuan teknis calon kompetitor yang akan berlaga di ASC tahun depan," kata Bambang.

Parameter Generasi Muda

Menaker Ida Fauziyah ketika memberikan sambutan pada Penutupan Seleksi Nasional dan Peluncuran Pemusatan Pelatihan Calon Kompetitor ASEAN Skills Competition XIII Tahun 2022, di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi, Jawa Barat, Kamis (15/9/2022) menuturkan, Seleknas Calon Kompetitor ASC XIII, menjadi parameter seberapa besar penguasaan kompetensi generasi muda Indonesia, lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi. Selain itu, Seleknas ini juga menjadi tolok ukur bagi pemerintah daerah serta pelaku usaha dan industri dalam mengembangkan sumber daya manusia di daerahnya. "Oleh karena itu, untuk meraih prestasi terbaik dari Seleknas ASC, para kompetitor harus menyiapkan diri dengan sebaik-baiknya," ucapnya.

Menaker mengatakan, Seleknas Calon Kompetitor ASC bertujuan mendapatkan kandidat anak-anak muda yang akan mewakili Indonesia pada ajang WorldSkills ASEAN Competition yang diadakan bulan Juli 2023 di Singapura.

"Diharapkan dari Seleknas ASC ini akan lahir putra-putri terbaik bangsa yang memiliki kesiapan baik dari keahlian, mental dan motivasi," katanya.

Menaker menyambut baik keikutsertaan Indonesia pada ASEAN Skills Competition sebagai upaya menunjukkan kepada negara-negara ASEAN bahwa SDM Indonesia memiliki keunggulan kompetitif. Ia mengingatkan kepada para pemenang Seleknas Calon Kompetitor ASC, untuk tidak cepat berpuas diri, jangan mudah menyerah pada segala rintangan yang akan dihadapi. "Jadikan prestasi kalian sebagai langkah awal dalam perjalanan karir di masa



mendatang," ujarnya. "Pergunakan waktu kalian untuk menempa diri, meningkatkan dan mengasah semua keterampilan," lanjutnya.

ASC merupakan kompetisi keterampilan di lingkup ASEAN yang diselenggarakan dua tahun sekali. Kompetisi ini bertujuan untuk meningkatkan kerjasama pelatihan, mempromosikan pendidikan dan pelatihan vokasi, serta meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja muda di kawasan ASEAN. Khairul mengatakan bahwa standar kompetisi dan penilaian yang diterapkan dalam perhelatan ASC sudah sesuai dengan standar regional dan internasional. Oleh karenanya, keikutsertaan Indonesia di ajang tersebut akan turut mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalitas SDM Indonesia. "Apabila standar-standar ini nanti diterapkan di lembaga-lembaga pelatihan, kita yakin akan menghasilkan anak-anak yang betul-betul kompetensinya bisa dipertanggungjawabkan," ujarnya.

Vice Chairwoman Martha Tilaar Group, Wulan Tilaar mengaku berterima kasih karena sudah dipercaya oleh Kemnaker sebagai partner atau mitra terutama di bidang beauty therapy dan hairdressing. Setelah Seleknas ini, calon kompetitor akan masuk pelatihan di lembaga pendidikan/pelatihan kerja di setiap masing-masing kejuruan. "Setelah ini kompetitor akan mendapatkan training full. Nanti akan masuk ke pelatihan kami di bulan Oktober sampai akan menjelang intensif di 2020 bulan Juli mendatang. Jadi, setiap hari dari jam 9 sampai jam 4 itu udah training full dan akan diberikan modul-modul yang akan dilakukan di ASC," kata Wulan.

Wulan juga menambahkan bahwa sudah menjadi komitmen pihak swasta/industri untuk memberikan pelatihan dengan porsi yang cukup jelang ASC. "Kami juga akan mengadakan lomba-lomba yang akan melibatkan calon kompetitor ini. Jadi mereka tidak hanya slap secara skill tapi mental juga, jadi berani untuk tampil di depan umum dengan keterbatasan waktu dan juga kepercayaan diri yang juga terus diasah itu sangat dibutuhkan pada waktu bertanding di ASC nanti," kata Wulan.

PENS dan SMK Jenangan Harumkan Nama Jawa Timur

Untuk membangun generasi muda Indonesia yang kuat, unggul dan memiliki daya saing tinggi, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menggelar Seleksi Nasional (Seleknas) Calon Kompetitor ASEAN Skills Competition (ASC) XIII. Seleknas Calon Kompetitor ASC XIII, menjadi parameter seberapa besar penguasaan kompetensi generasi muda Indonesia, lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi. Selain itu, Seleknas ini juga menjadi tolok ukur bagi pemerintah daerah serta pelaku usaha dan industri dalam mengembangkan sumber daya manusia di daerahnya.

Seleknas Calon Kompetitor ASC bertujuan mendapatkan kandidat anak-anak muda yang akan mewakili Indonesia pada ajang World Skills ASEAN Competition yang diadakan bulan Juli 2023 di Singapura dan diharapkan dari Seleknas ASC ini akan lahir putra-putri terbaik bangsa yang memiliki kesiapan baik dari keahlian, mental dan motivasi.

ASEAN Skills Competitions (ASC) adalah kompetisi ketrampilan antar negara-negara anggota ASEAN, yang pelaksanaannya diselenggarakan 2 tahun sekali yang semula pada tahun genap karena ada kendala pandemic covid-19 maka dilaksanakan pada menjadi tahun ganjil. Penyelenggaraan ASC XIII yang semula dijadwalkan tahun 2020 ditunda tahun 2021, namun karena ketidakpastian berakhirnya pandemic maka ditunda lagi dan akan dilaksanakan pada tanggal 18-25 Juli 2023 di Singapore dan sebelumnya diadakan seleksi daerah di wilayah Provinsi dan salah satunya di Jawa Timur yang dilaksanakan tanggal 21-

23 Juni 2022 bertempat di Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS), Jalan Raya ITS Keputih Sukolilo Surabaya.

Pelaksanaan Seleknas Calon Kompetitor Asean Skills Competition (ASC) XIII Tahun 2022 Jawa Timur mengikutkan dua kejuruan yaitu kejuruan mechatronics dan mobile robotics dengan tempat pelaksanaan Selekdä di PENS Surabaya pada tanggal 21-23 Juni 2022.

Pelaksanaan Seleknas Calon Kompetitor Asean Skills Competition (ASC) XIII Tahun 2022 ini dilaksanakan di tujuh tempat yaitu:

- Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi, untuk kejuruan Mechatronics, Mobile Robotics, Refrigeration and Air Conditioning dan Industrial Automation.
- Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, untuk kejuruan Restaurant Service.
- Puspita Martha International Beauty School (Martha Tilaar Group) Jakarta Pusat, untuk kejuruan Hairdressing dan Beauty Therapy.
- Bina Nusantara (BINUS) Kampus Anggrek Jakarta, untuk kejuruan Mechanical Engineering CAD, IT Software Solution for Business, Web Technologies, IT Network Systems Administration dan Graphic Design Technology.
- Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang, untuk kejuruan Fashion Technology
- Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung, untuk kejuruan Automobile Tecnology.
- SMK Negeri 1 Batam, untuk kejuruan CNC Maintenance.



SELEKSI NASIONAL ASEAN Skills Competition XIII

LATPRO



Dan pembukaan acara dipusatkan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi dibuka oleh Bapak Dirjen Binalayotas Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Seleksi Nasional (Seleknas) Calon Kompetitor Asean Skills Competition (ASC) XIII Tahun 2022, ini diikuti 160 orang, pada 16 bidang kompetisi, antara lain, IT Network System Administration, IT Software Solutions for Business, Graphic Design Technology, Web Technologies, Mechanical Engineering CAD, Beauty Therapy, Hairdressing, CNC Maintenance, Elektronika, Refrigeration and Air Conditioning, Industrial Automation, Restaurant Service, Automobile Technology, Fashion Technology, Mechatronics, Mobile Robotics dan dilaksanakan selama 5 (lima) hari mulai tanggal 11 September 2022 sampai

No.	KELUHAN	NAMA	ASAL
1	Mobile Robotics	1. Alvin Yogi Triandani 2. Derry Syahid Afriansyah	PENS Surabaya
2	Mechatronics	1. Septan Agung Nugroho 2. Aulia Wafira Varnanda	SMK N.1 Jenangan Ponorogo
		3. Baharua 2. Ines Ismail Yully 3. Alvin Yogi Triandani 4. Derry Syahid Afriansyah	SMK N.1 Jenangan Ponorogo PENS Surabaya

dengan tanggal 15 September 2022. Sedangkan dari Jawa Timur mengirimkan 2 (dua) kejuruan yaitu kejuruan mobile robotics sebanyak 1 tim (2 orang) dan kejuruan mechatronics 3 tim (6 orang) yang memenuhi passing grade dan lolos hasil dari Selekdas yang dilaksanakan di PENS Surabaya pada tanggal 21-23 Juni 2022 sebagaimana ditunjukkan pada grafik.

Dari hasil penilaian tim dewan juri Seleknas ASC untuk kejuruan Robotics adalah juara 1 diraih Jawa Timur (PENS Surabaya), juara 2 diraih Jawa Tengah (SMK Tunas Harapan Pati) dan juara 3 dimenangkan oleh Kalimantan Barat (SMK Kristen Pontianak). Sedangkan untuk kejuruan Mechatronics, pemenangnya adalah Jawa Timur (SMK Negeri 1 Jenangan Ponorogo (juara 1) dan juara 2) juga diraih oleh Jawa Timur (SMK Negeri 1 Jenangan Ponorogo), serta Jawa Timur atas nama PENS Surabaya (juara 3).

Untuk semua juara 1 dari 16 kejuruan berhak mewakili Indonesia ikut kompetisi Asean Skills Competition (ASC) tingkat ASEAN di Singapore tanggal 18-25 Juli 2023 dan perwakilan Jawa Timur mewakili untuk kejuruan mobile robotics dan mechatronics tetapi sebelum diberangkatkan di Singapore akan dilakukan pemusatan pelatihan/Pelatihan di Jakarta selama kurang lebih delapan bulan. (Sunarya, Kabid Pelatihan dan Produktivitas)

SELEKSI NASIONAL ASEAN Skills Competition XIII 2022





Sekdaprov Jatim Serahkan Penghargaan Siddhakarya Tahun 2022

Mewakili Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa, Sekdaprov Jatim Adhy Karyono, didampingi Kepala Disnakertrans Jatim Himawan Estu Bagijo menyerahkan Penghargaan Siddhakarya Tahun 2022 kepada perusahaan yang terus berproduktif di tengah upaya dalam pemulihan dari sektor ekonomi pascapandemi. Penyerahan penghargaan dilakukan di Hotel Grand Dafam Surabaya, (5/12/2022).

Penghargaan Siddhakarya Tahun 2022 diserahkan kepada 15 perusahaan, dari 50 perusahaan di-Jawa Timur yang telah dinilai oleh tim verifikator.

Ada beberapa kategori penghargaan Siddhakarya Tahun 2022 yang diberikan kepada perusahaan, yakni:

- Kategori Unggul di raih 6 perusahaan yaitu PT. Surabaya Autocomp Indonesia, PT. Lautan Natural Krimerindo, PT. Syngenta Seed Indonesia, PT. Garuda Food Putra Putri Jaya Tbk, PT. Kimia Farma Tbk. Plant Watudakon, dan PT. Henkel Adhesive Technologies.
- Kategori Berkembang, yakni kepada 5 perusahaan yaitu PT. Indolakto Purwosari, PT. Kosmetika Cantik Indonesia, PT. Segar Murni Utama, PT. Dadi Mulyo Sejati, dan PT. Putera Pacitan Indonesia Sejahtera.
- Kategori Partisipasi diberikan kepada 4 perusahaan yaitu Batik Wistara, CV. Bolu Ketan Mendut, PT. Terminal Teluk Lamong, PT. AICE Ice Cream Jatim Industry.

Pada acara penganugerahan Siddhakarya tersebut, Sekdaprov Jatim melakukan penyematanencana pada bupati yang berhasil membina perusahaan di wilayahnya dalam menerapkan Wajib Laport Ketenagakerjaan (WLKP) di Perusahaan dan berpartisipasi dalam menerapkan Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas (SIMPPRO). Yakni kepada Bupati Sidoarjo.

Selain itu penyematanencana juga dilakukan pada bupati yang berhasil membina perusahaan di wilayahnya

dalam menerapkan Wajib Laport Ketenagakerjaan (WLKP) di Perusahaan dan berpartisipasi dalam menerapkan Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas (SIMPPRO) sekaligus piagam penghargaan pada bupati yang telah membina perusahaan sehingga mendapatkan Penghargaan Produktivitas Siddhakarya Tahun 2022, yaitu Bupati Gresik dan Bupati Pasuruan. Siddhakarya juga diberikan pada bupati yang telah membina perusahaan sehingga mendapatkan Penghargaan Produktivitas Siddhakarya Tahun 2022 yaitu Bupati Mojokerto dan Bupati Jombang.

Sekdaprov Jatim mengatakan, bahwa Anugerah Siddhakarya merupakan penghargaan produktivitas tingkat daerah provinsi yang diberikan kepada perusahaan yang terus berupaya meningkatkan produktivitas dan berhasil mempertahankan selama tiga tahun berturut-turut. Bagi penerima Penghargaan Produktivitas Siddhakarya Tahun 2022 Kategori Unggul nantinya akan diikuti untuk meraih Penghargaan Paramakarya Tahun 2023.

Anugerah Siddhakarya yang diberikan pada setiap tahun genap (dua tahun sekali) merupakan salah satu wujud kepedulian pemerintah dalam memotivasi dunia usaha agar terus berupaya menerapkan prinsip-prinsip efektivitas, efisien, kualitas dan ramah lingkungan.

Kepala Disnakertrans Prov Jatim Himawan Estu Bagijo mengatakan, penganugerahan Siddhakarya 2022 bertujuan untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada perusahaan yang telah berhasil dan berupaya meningkatkan kinerja dan produktivitas terbaiknya. Selain itu untuk mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas serta daya saing perusahaan, agar lebih berperan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. "Dengan penghargaan ini pemerintah telah memberikan pengakuan dan wujud kepedulian kepada perusahaan yang telah berhasil menunjukkan kinerja dan produktivitas terbaiknya,"katanya.(kirimanbettyy)



Lab UPT K2 Surabaya Ikuti Witness dan Assessment KAN

UPT Keselamatan Kerja Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, mengikuti witness dan assessment ISO 17025:2017 yang diadakan oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN), pada tanggal 17 dan 18 Oktober 2022. Witness atau pendampingan pengujian lapangan dilaksanakan pada 17 Oktober 2022 dengan asesor yang ditunjuk oleh KAN, yaitu Ardeniswan yang merupakan purnabakti Pusat Riset Lingkungan dan Teknologi Bersih Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN).

Kegiatan witness tersebut diselenggarakan berupa pengujian di salah satu industri rokok yang ada di Jombang. Kegiatan dimulai dari melihat dokumen instruksi kerja yang sudah diterapkan di laboratorium UPT Keselamatan Kerja, kemudian dilanjutkan dengan melihat kondisi peralatan pengujian yang digunakan dalam pengujian di lapangan. Setelah itu asesor ikut dalam kegiatan pengambilan sampel udara dan emisi di industri rokok yang ada di Jombang.

Pada tanggal 18 Oktober 2022, dilaksanakan assessment oleh KAN melalui virtual oleh asesor kepala yang ditunjuk adalah Armelco Uyun dari PT SYSLAB. Assessment dilaksanakan secara virtual dan dihadiri oleh seluruh tim

manajemen mutu hingga pejabat struktural di UPT Keselamatan Kerja. Pada kegiatan assessment tersebut asesor kepala meninjau seluruh sarana dan prasarana laboratorium UPT Keselamatan Kerja secara virtual. Hal ini dimaksudkan asesor kepala dapat melihat dan menilai kondisi sarana prasarana laboratorium UPT Keselamatan Kerja dalam keadaan yang layak untuk mendukung kegiatan laboratorium. Tak hanya itu, dokumen ISO 17025:2017 yang sudah tersusun dan terbentuk di UPT Keselamatan Kerja ikut ditinjau dan dinilai kesesuaian penerapan pada saat proses pengujian dan analisis berlangsung. Bentuk ketidaksesuaian dalam pelaksanaan menjadi catatan temuan dalam proses assessment, sehingga dari temuan ketidaksesuaian antara dokumen ISO 17025:2017 dan pelaksanaan laboratorium menjadi point penting dalam perbaikan yang harus dilaksanakan untuk menjamin mutu pengujian laboratorium UPT Keselamatan Kerja.

Perlu diketahui bahwa kegiatan witness dan assessment merupakan kegiatan yang dilaksanakan selama masa akreditasi laboratorium itu masih aktif berjalan lima tahun. Tujuan dari kegiatan witness dan assessment ini adalah



untuk memastikan manajemen mutu ISO 17025:2017 konsisten diterapkan dan dijalankan di laboratorium UPT Keselamatan Kerja Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.

Assesment memang sangat dibutuhkan agar laboratorium dapat berjalan sesuai dengan acuan ISO 17025:2017 sehingga mutu pengujian yang dilaksanakan laboratorium dapat terjamin. Upaya KAN dalam pelaksanaan witness dan Assesment juga menjaga kualitas dari laboratorium yang sudah terakreditasi dan menjaga ketidaksesuaian dapat dikelola dan diselesaikan sesuai dengan dokumen ISO 17025:2017 yang sudah ada.

Laboratorium UPT Keselamatan Kerja sudah teregistrasi KAN dengan nomor registrasi (LP-332-IDN) sejak September 2006 sebagai laboratorium pengujian lingkungan hidup dan lingkungan kerja. Sudah hampir 16 tahun UPT Keselamatan Kerja dapat mempertahankan akreditasi ISO 17025:2017 dalam hal mutu laboratorium pengujian. Hingga saat ini laboratorium UPT Keselamatan Kerja sudah terakreditasi berdasarkan jenis pengujiannya adalah pengujian udara

ambien, pengujian udara emisi sumber bergerak, pengujian udara emisi sumber tidak bergerak, pengujian udara lingkungan kerja dan pengujian kualitas lingkungan kerja K3.

Dari hasil witness dan assesment tersebut, laboratorium UPT K2 Surabaya memang masih ditemukan adanya ketidaksesuaian dalam implementasinya, dengan kategori temuan ketidaksesuaian bersifat observasional (saran dan masukan dari asesor) dan kategori 2 (ketidaksesuaian). Namun pada dasarnya laboratorium UPT Keselamatan Kerja telah menerapkan ISO 17025 dan Permen LHK 23/2020 dengan baik dan mutu pengujian yang dilaksanakan laboratorium sudah sesuai dengan dokumen ISO 17025:2017 yang sudah disusun dan diterapkan.

Jika Ingin melakukan pengukuran lingkungan kerja ataupun konsultasi mengenai laboratorium dan pengujian K3 serta lingkungan, bisa langsung kontak ke email: k3@jatimprov.go.id, IG: @uptkeselamatankerjasby,

web: k3.dinsnakertrans.jatimprov.go.id, hallo K2: 08564573 1115. (kiriman Muh Agus Ainur Rosyid, SKM, M.Ling)





Penempatan TK Difabel di Jatim Naik 78 Persen

Suasana pandemi Covid-19 justru memberikan angin segar kepada tenaga kerja penyandang disabilitas di Jawa Timur. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Himawan Estu Bagijo menjelaskan bahwa terdapat 60 perusahaan yang telah menempatkan penyandang disabilitas dengan jumlah 866 orang pekerja yang terdiri atas 257 laki-laki dan 211 orang wanita dengan kenaikan sebesar 78,18% dibandingkan tahun 2021.

Namun, kenaikan tersebut masih jauh dari angka ideal dibanding dengan jumlah perusahaan yang tercatat di Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) sebanyak 39.861 perusahaan. Faktor penyebabnya antara lain masih kurang terakomodasinya penyandang disabilitas di dunia kerja, dikarenakan ketidaksesuaian antara keterampilan atau keahlian yang mereka miliki dengan kebutuhan industri, kuatnya stigma masyarakat terhadap tenaga kerja disabilitas, serta kurangnya layanan publik yang membantu penempatan kerja bagi disabilitas.

Undang-undang No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas belum cukup mendorong para stakeholder mengakomodasi besaran kuota di tempat kerja. Sedangkan Permenaker No. 21 Tahun 2020 telah dikeluarkan tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia memberikan Penghargaan Nasional kepada perusahaan dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas tahun 2022 sebagai

salah satu rangkaian kegiatan dalam rangka memperingati Hari Disabilitas Indonesia. Kegiatan ini juga merupakan bentuk apresiasi dan penghargaan atas komitmen yang telah dilaksanakan perusahaan, instansi pemerintah daerah, dan stakeholder yang telah peduli dan melaksanakan amanat UU nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, terutama pasal 53 yang mengatur terkait pemenuhan kuota 1% pekerja bagi penyandang disabilitas di lingkup perusahaan swasta, dan 2% pekerja bagi penyandang disabilitas di lingkup BUMN, BUMD, dan instansi pemerintahan.





Penghargaan yang diserahkan Kementerian Ketenagakerjaan RI di Jakarta pada 21 November 2022 bersamaan dengan pemberi penghargaan kepada perusahaan nasional, BUMN dan delapan provinsi lainnya yang telah berkomitmen dan mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas tahun 2022.

Salah satu perusahaan di Jawa Timur yang berhasil mendapatkan penghargaan tersebut yaitu perusahaan "Burger Bruto" yang berlokasi di Kota Malang. Burger Bruto adalah perusahaan yang bergerak di bidang restoran yang mana telah mempekerjakan sejumlah 15 orang tenaga kerja disabilitas dan telah memenuhi syarat ketenagakerjaan lainnya seperti mendaftarkan kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Di Jawa Timur, sejak tahun 2012 terdapat perusahaan yang menerima penghargaan tersebut. Tahun 2022 ini, terdapat delapan perusahaan yang berkomitmen untuk memenuhi kuota 1% pekerja disabilitas yang diusulkan ke Kemnaker RI. Dari usulan tersebut, kemudian akan dilakukan seleksi dan verifikasi oleh Tim Pusat Kemnaker RI terkait bukti dukungan dan kondisi di lapangan. Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu dari delapan provinsi lainnya yang telah berkomitmen mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, sehingga berhasil mendapatkan

penghargaan tersebut. Penghargaan ini juga menjadi bukti dan bentuk nyata perhatian Ibu Gubernur dan seluruh stakeholder kepada penyandang disabilitas, terutama dalam pemenuhan hak dasar dan kesempatan kerja tanpa adanya diskriminasi.

Disnakertrans Provinsi Jawa Timur telah memiliki Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan sesuai Surat Keputusan Gubernur Jatim No. 188/191/PTKS/031/2022, sehingga dapat membantu pencari kerja disabilitas dalam memperoleh pekerjaan. Keberadaan ULD Bidang Ketenagakerjaan juga merupakan bentuk komitmen instansi pemerintah daerah dalam mendorong pertemuan antara supply (pencari kerja) dan demand (perusahaan). Layanan yang berisikan informasi, konsultasi dan job matching termasuk peluang mengikuti latihan di BLK baik untuk penempatan formal maupun membuka usaha mandiri.

Uniknya implementasi ULD di Jatim, selain mendorong aktivitas promosi (promotion), layanan (service), juga mendorong upaya pemberdayaan (empowerment) dan penerapan perlindungan (protected) juga menggerakkan tenaga pengawas ketenagakerjaan dan mediator hubungan industrial untuk membantu diseminasi keperusahaan dan pemenuhan kuota bagi pekerja disabilitas serta pemenuhan aspek norma ketenagakerjaannya.*





Penyandang Disabilitas Berpeluang Jadi Pilar Pembangunan

Presiden RI Joko Widodo mengajak seluruh masyarakat beserta jajaran pemerintah baik pusat maupun tingkat daerah untuk memastikan hak-hak kebutuhan penyandang disabilitas. Presiden mendorong peningkatan kesejahteraan dan aksesibilitas bagi para penyandang disabilitas. "Indonesia telah memiliki Komisi Nasional Disabilitas, juga menerbitkan sejumlah Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden yang mengandung semangat untuk terus meningkatkan kesejahteraan kesempatan dan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas," kata Presiden dalam akun Instagram @jokowi, Sabtu (3/12/2022).

Presiden Jokowi menyampaikan pembangunan yang maju adalah pembangunan yang melibatkan, mempertimbangkan dan memberi akses bagi seluruh rakyat. Dalam unggahannya di akun Instagram, Presiden menyertakan sebuah ilustrasi yang menggambarkan para penyandang disabilitas tetap berkarya dan berprestasi, dengan sosok Presiden Jokowi ada di antara mereka. Cara merealisasikannya melalui regulasi dan kebijakan serta melalui budaya masyarakat yang inklusif serta kerjasama

antar Komisi Nasional Disabilitas dan seluruh komponen bangsa. Ia menilai Indonesia bisa meningkatkan partisipasi aktif oleh penyandang disabilitas dalam pembangunan guna mewujudkan fasilitas publik.

Saat ini dengan jumlah penduduk Indonesia mencapai 280 juta jiwa, diperkirakan 9%-nya penyandang disabilitas. Berdasarkan data pemerintah, hingga November 2019, tercatat sekitar 15.000 orang dengan kondisi kesehatan mental (disabilitas psikososial) masih dirantai. Sementara itu data Statista Research Department mencatat bahwa pada tahun 2022, sekitar 4,51% penyandang disabilitas Indonesia berusia 15 tahun ke atas menyelesaikan pendidikan setingkat perguruan tinggi. Di sisi lain, 17,22% penyandang disabilitas Indonesia tidak pernah bersekolah.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur mendorong peran penyandang disabilitas atau berkebutuhan khusus turut menjadi pilar utama pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. "Harapannya para penyandang disabilitas, utamanya di Jatim, dapat menjadi bagian masyarakat yang berperan aktif mewujudkan tatanan dunia yang inklusif,



aksesibel dan berkelanjutan, khususnya di masa pasca Covid-19," pesan Gubernur Khofifah pada peringatan Hari Disabilitas Internasional, di gedung Negara Graha di Surabaya, Sabtu (3/12/2022).

Semangat mewujudkan pembangunan yang inklusif itu sejalan dengan tema yang diusung dalam peringatan Hari Disabilitas Internasional tahun ini yaitu, 'Transformative Solutions for Inclusive Development the Role of Innovation in Fuelling an Accessible and Equitable World' atau Partisipasi Bermakna Menuju Pembangunan Inklusif yang Berkelanjutan.

Pembangunan dan renovasi infrastruktur di Jatim terus berfokus pada inklusi sosial dengan penyediaan fasilitas ramah disabilitas. "Seperti tempat-tempat pelayanan publik yang bisa diakses oleh kursi roda serta tanda-tanda yang dapat dipahami oleh disabilitas sensorik," tutur Gubernur perempuan pertama Jatim ini.

Pembangunan bersifat inklusi ini, tidak hanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan ramah disabilitas, tetapi juga sebagai bentuk nyata dukungan pemerintah terhadap peningkatan kesetaraan, kesempatan, dan aksesibilitas bagi para penyandang disabilitas. Dirinya menekankan bahwa peningkatan kesejahteraan masyarakat harus menyeluruh, tak terkecuali bagi penyandang disabilitas. "Pemprov akan terus berupaya dan bertindak untuk menyelenggarakan relasi, mengurangi kesenjangan dan memastikan persamaan hak, peluang, habituasi dan aksesibilitas fasilitas umum baik pada aspek pendidikan, pekerjaan, kewirausahaan, dan layanan-layanan publik lainnya," lanjut Gubernur Khofifah.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh Pemprov Jatim, hingga penghujung tahun 2022, Pembangunan Inklusif yang Berkelanjutan di Jatim, diwujudkan melalui Program Asistensi Sosial Penyandang Disabilitas (ASPD) dengan total nilai bantuan sejumlah Rp 14,4 miliar dengan sasaran prioritas 4.000 Penyandang disabilitas berat. Bantuan sosial yang diberikan berupa pemenuhan tambahan nutrisi dan terapi sebagai upaya peningkatan taraf kesejahteraan sosial Penyandang Disabilitas yang derajat kedisabilitasiannya tidak dapat direhabilitasi.

Selanjutnya program bantuan sosial dampak inflasi dan

kenaikan Bahan Bakar Minyak (BBM) sejumlah Rp 2,4 miliar dengan sasaran KPM (Kelompok Penerima Manfaat) Bantuan Sosial ASPD Plus sebanyak 4.000 orang.

Adapun dalam upaya peningkatan kesetaraan, kesempatan, dan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas, Pemprov Jatim juga menyediakan Buffer Stock ABM (Alat Bantu Mobilitas) berupa 200 buah kursi roda, 205 buah Kursi roda multiguna, 175 buah Kursi Roda CP (Cerebral Palsy) dan alat bantu dengar (Hearing Aid) sebanyak 50 buah. "Tidak hanya bantuan secara fisik, di bidang pemenuhan hak sipil, seluruh disabilitas Jatim telah menuju kepemilikan KTP elektronik dengan penjangkauan maksimal oleh Dispendukcapil ke rumah-rumah disabilitas berat yang kondisinya bed ridden," ujar Gubernur Khofifah. "Kerja-kerja yang luar biasa ini akan terus digiatkan oleh Pemprov Jatim hingga hak-hak Penyandang Disabilitas dapat terpenuhi secara menyeluruh," imbuhnya.

Perhatian Semua Pihak

Sementara itu, Wakil Ketua MPR Lestari Moerdijat menilai penanganan berbagai masalah yang dihadapi penyandang disabilitas di tanah air harus mendapatkan perhatian serius semua pihak sehingga menghadirkan sejumlah solusi, yang menghadirkan jaminan hak-hak dasar mereka. "Masih banyak pekerjaan rumah yang harus dituntaskan bangsa ini terkait penanganan berbagai masalah dan pelayanan terhadap para penyandang disabilitas di Tanah Air," kata Wakil Ketua MPR RI, dalam keterangan tertulisnya. Dengan potensi yang dimiliki para penyandang disabilitas itu, sangat memprihatinkan bila hingga saat ini masih banyak kendala yang dihadapi penyandang disabilitas di tanah air dan belum sepenuhnya ditangani dengan baik.

Meski, ujar Rerie sapaan akrab Lestari, Indonesia sudah memiliki UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas menuju kehidupan yang sejahtera, mandiri, dan tanpa diskriminasi. Namun, tambah Rerie, stigma yang berkembang di masyarakat terkait penyandang disabilitas yang memiliki kekurangan fisik dan/atau mental seringkali dianggap tidak mampu menjalankan fungsi sosialnya.

Rerie yang juga anggota Komisi X DPR RI dari Dapil II Jawa Tengah itu berpendapat berbagai masalah teknis di lapangan dan penyempurnaan sejumlah kebijakan untuk mengakselerasi penanganan berbagai kendala yang dihadapi para penyandang disabilitas di tanah air, harus ditangani segera agar jaminan pemenuhan hak-hak dasar setiap warga negara yang diamanatkan UUD 1945, juga bisa dinikmati oleh setiap penyandang disabilitas di negeri ini.

Anggota Majelis Tinggi Partai NasDem itu menilai diperlukan political will yang kuat dari para pemangku kepentingan di pusat dan daerah untuk merealisasikan hak-hak para penyandang disabilitas dan mengatasi berbagai kendala yang dihadapi mereka. Rerie menegaskan diperlukan gerak bersama semua pihak agar upaya untuk memenuhi hak-hak penyandang disabilitas dapat diakselerasi dengan baik.*



Hak-hak Penyandang Disabilitas

Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Pada 2011, melalui UU Nomor 19 Tahun 2011, Indonesia telah meratifikasi Konvensi mengenai Hak Penyandang Disabilitas (Convention on the Rights of Persons with Disabilities/UN CRPD). Konvensi tersebut membantu menyebarkan pandangan bahwa penyandang disabilitas adalah masyarakat yang setara dengan masyarakat lainnya.

Saat ini, Indonesia sudah memiliki UU 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Berikut hak-hak penyandang disabilitas yang harus dipenuhi oleh negara:

1. Hak Persamaan dan Nondiskriminasi

Penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama, dengan seluruh umat manusia di hadapan dan di bawah hukum. Mereka juga berhak mendapatkan perlindungan dan manfaat hukum yang setara, tanpa mendapat diskriminasi. Diskriminasi adalah perlakuan yang tidak adil, yang dilakukan untuk membedakan terhadap perorangan atau kelompok. Oleh karena itu, setiap negara harus melarang semua bentuk diskriminasi terhadap disabilitas, dengan alasan apa pun. Selain itu, negara harus menjamin penyandang disabilitas memiliki hak dan perlindungan hukum yang setara.

2. Hak Aksesibilitas

Sebagai bagian dari masyarakat, penyandang disabilitas juga memiliki hak untuk mendapatkan kemudahan yang disediakan oleh negara bagi semua orang. Dalam hal ini termasuk kesamaan dan kesempatan yang setara terhadap fasilitas dan layanan publik. Hal ini bertujuan untuk memberi penyandang disabilitas kesempatan untuk bisa hidup secara mandiri dan berpartisipasi secara penuh dalam semua aspek kehidupan. Mereka juga memiliki kesamaan kesempatan berupa keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada Penyandang Disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat. Tidak memenuhi hak aksesibilitas bagi penyandang disabilitas sama halnya dengan memenjarakan, mengasingkan, dan menutup hak-hak mereka untuk hidup sejahtera.

3. Hak untuk Hidup

Sama halnya seperti warga negara lainnya, penyandang disabilitas juga berhak memiliki kesempatan yang sama untuk hidup. Ini adalah prinsip moral yang didasarkan pada keyakinan bahwa seorang manusia memiliki hak untuk hidup dan terutama tidak seharusnya dibunuh oleh manusia lainnya. Penyandang disabilitas memiliki enam hak hidup yang harus dipenuhi oleh negara, yang meliputi hak atas penghormatan integritas, tidak dirampas nyawanya, mendapatkan perawatan dan pengasuhan yang menjamin kelangsungan hidupnya, bebas dari penelantaran, pemasungan, pengurangan, pengucilan, ancaman, berbagai bentuk eksploitasi, penyiksaan, perlakuan dan penghukuman yang kejam, tidak manusiawi, dan merendahkan martabat.

4. Hak Peningkatan Kesadaran

Penyandang disabilitas sering kali dipandang sebelah mata di berbagai negara. Hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan dan sosialisasi terhadap kesadaran disabilitas di masyarakat. Oleh karena itu, negara harus memberi hak peningkatan kesadaran pada masyarakat, terhadap penyandang disabilitas. Misalnya, menerapkan kebijakan yang efektif dan sesuai di masyarakat, serta memajukan program pelatihan peningkatan kesadaran mengenai penyandang disabilitas dan hak-hak penyandang disabilitas.

Peningkatan kesadaran terhadap disabilitas ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran seluruh masyarakat, termasuk pada tingkat keluarga, mengenai penyandang disabilitas, dan untuk memelihara penghormatan atas hak-hak dan martabat para penyandang disabilitas.

5. Hak Kebebasan dari Eksploitasi, Kekerasan, dan Pelecehan

Eksploitasi, kekerasan, dan pelecehan adalah hal-hal yang bisa menimpa siapa saja, termasuk penyandang disabilitas. Oleh karena itu, negara harus memastikan penyandang disabilitas terpenuhi haknya untuk bebas dari segala bentuk eksploitasi, kekerasan, dan pelecehan. Penyandang disabilitas harus dilindungi oleh hukum, dapat menggunakan hukum, dapat berpartisipasi dalam semua tahap proses dan prosedur pada hukum dasar kesetaraan dengan orang lain dalam masyarakat.

Pelaksanaan dan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas memiliki asas penghormatan terhadap martabat, otonomi individu, tanpa diskriminasi, partisipasi penuh, keragaman manusia dan kemanusiaan, kesamaan kesempatan, kesetaraan, aksesibilitas, kapasitas yang terus berkembang dan identitas anak, inklusif, dan perlakuan khusus dan perlindungan lebih.*



Menteri Desa PDT Trans dan Gubernur Lepas Transmigran Jatim

Menteri Desa, PDT dan Transmigrasi Abdul Halim Iskandar beserta Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa melepas sebanyak 121 jiwa transmigran asal Jawa Timur di Gedung Negara Graha di Surabaya, Senin (17/10/2022). Kegiatan ini merupakan kali pertama sejak pandemi Covid-19 melanda Indonesia dan menjadi pemberangkatan kedua kalinya di masa Pemerintahan Gubernur Khofifah.

Menggunakan tiga bus, rombongan calon transmigran masing-masing menuju bandara Juanda untuk selanjutnya terbang ke Lemban Tongoa, Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah, lalu Ramona, Kabupaten Muna dan Watutinawu, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara. Di daerah tujuan transmigrasi, setiap KK telah difasilitasi tempat tinggal dan lahan pertanian atau perkebunan, masing-masing minimal seluas satu hektare.

Sebanyak 121 transmigran ini terdiri dari 37 KK yang selanjutnya akan disebar di sejumlah kabupaten di Sulawesi. Rinciannya, 10 KK berangkat ke Mahalona, Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian sebanyak 9 KK transmigran menuju Watutinawu Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara. Lalu sebanyak 11 KK menuju Ralmuna Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara serta sejumlah 7 KK rombongan Transmigrasi menuju Tongoa, Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah.

Pemberangkatan transmigran asal Jawa Timur tahap pertama pada bulan Oktober sebanyak 37 KK, yang berasal dari 12 Kabupaten di Jawa Timur antara lain Bojonegoro, Mojokerto, Malang, Banyuwangi, Jombang, Nganjuk, Blitar, Trenggalek, Kediri, Tuban, Pamekasan, dan Magetan.





Sebelum diberangkatkan transmigran telah diberikan pelatihan di Balai Besar Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Yogyakarta dan UPTBLK Wonorejo Disnakertrans Provinsi Jawa Timur selama 7 hari. Disamping itu juga dilakukan pemeriksaan kesehatan terhadap kepala keluarga dan semua anggota keluarga transmigran.

Pada acara pelepasan tersebut Menteri Desa, PDT dan Transmigrasi Abdul Halim Iskandar meengaksikan bahwa kehadirannya merupakan bentuk apresiasi kepada para pejuang kehidupan yang akan diberangkatkan menuju tanah harapan untuk menata kehidupan dan menjadi orang sukses. "Para transmigran ini bukan menempati permukiman baru. Lahan yang akan mereka tempati memanfaatkan permukiman yang sudah ada. Jadi jauh lebih siap karena di sana sudah ada permukiman, memanfaatkan lahan sisa kampung," ujar Mendes Halim.

Menteri Desa PDTT mengatakan, semangat menggelorakan program transmigrasi terus dijaga. "Transmigrasi ini terus diupayakan oleh pemerintah dan akan dilakukan pendampingan selama dua bulan agar mereka bisa lebih produktif di tempat baru," ungkapnya. Saat ini perlu digelorakan kembali tentang program transmigrasi kepada masyarakat luas. Sebab, program ini merupakan

salah satu media yang disediakan pemerintah bagi warganya untuk meningkatkan harkat dan martabat kehidupan masyarakat, baik para peserta transmigran itu sendiri maupun penduduk setempat di kawasan transmigrasi.

Guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat transmigran, pemerintah pusat juga terus berupaya untuk meningkatkan layanan di lokasi transmigrasi. Abdul Halim



Iskandar memastikan bahwa segala sesuatu telah siap, mulai dari rumah hingga jaminan hidup selama satu tahun. "Kita juga mengirimkan personel pendampingan khusus selama dua bulan. Selanjutnya kita juga tetap memberi pendampingan dan evaluasi sampai lima tahun, sebelum kita kembalikan ke Pemda setempat," jelasnya. "Kita berdoa agar para keluarga yang berangkat diberikan rezeki yang luas diberikan kesehatan sehingga bisa memanfaatkan lahan di area pemukiman yang ada. Kita yakin para transmigran bisa lebih mudah dan beradaptasi dengan area transmigrasi yang ada," tegasnya.

Sementara itu, Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa mengharapkan agar para transmigran asal Jawa Timur supaya dapat membawa diri dan menjaga nama baik Jawa Timur serta dapat menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan masyarakat di daerah tujuan.

Gubernur Khofifah berdoa, para transmigran ini akan sukses membangun kehidupan baru di tempat yang baru. Sebab, ada banyak contoh transmigran yang akhirnya sukses dan meningkat taraf kehidupannya. "Semoga transmigran diberikan rezeki yang luas. Karena transmigran yang berangkat hari ini usia produktif, maka saya yakin mampu mengangkat ekonomi maupun kesejahteraan keluarga," terangnya. "Ada rasa suka dan rasa duka yang berkecamuk karena meninggalkan keluarga di Jatim. Saya menyebut para transmigran ini adalah orang yang berjuang merawat kemajemukan Indonesia. Yang bertugas merawat di berbagai bidang seperti ekonomi, sosial, budaya dan bidang lainnya," sambung Khofifah.

Khofifah menyebutkan, Luwu Timur terkenal kaya akan kandungan nikelnya. Begitu juga di Konawe sampai Muna kaya akan Tambang Emasnya. Sedangkan di Sigi kaya akan sumber daya alam yang produktif. Dengan kondisi tersebut, Khofifah berpesan agar transmigran memanfaatkan potensi yang ada di sana. Namun jangan sampai terjebak pada tambang maupun sumber daya alam yang ilegal.

Tak lupa, Gubernur Khofifah menitipkan pada para transmigran tentang pesan agar mereka senantiasa menjaga kelestarian seni budaya Jatim meski di tanah Sulawesi. Ia menegaskan bahwa Pemprov Jatim dipastikan siap untuk memberi support bagi transmigran jika membutuhkan perangkat seni budaya khas Jatim, seperti gamelan atau kesenian reog ataupun yang lain.

"Setiap kali kami menyelenggarakan Misi Dagang bersama provinsi lain, kami mengundang dan bersilaturahmi dengan keluarga besar Jatim. Masyarakat di luar Jawa sangat senang dengan budaya Jawa Timuran seperti reog, gamelan dan kesenian lainnya," tegasnya.

Dalam kesempatan tersebut Gubernur Khofifah juga menyerahkan bantuan secara simbolis kepada empat orang transmigran. Bantuan tersebut berupa satu paket bantuan perbekalan, satu unit Hand Tractor, satu unit genset, 1 portable wireless, bantuan bibit tanaman dan uang tunai. (kiriman Nushah, PSM).



Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Calon Transmigran Jatim

Untuk mewujudkan calon masyarakat yang mandiri, produktif, dan sejahtera, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memiliki kemampuan (kompetensi) yaitu pengetahuan, ketrampilan, dan sikap hidup yang produktif. Pemerintah Provinsi Jawa Timur memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan pemahaman terhadap pentingnya sikap hidup mandiri dan produktif untuk mencapai hidup sejahtera. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengadakan pelatihan berbasis kompetensi bagi calon transmigran yang dilaksanakan di UPT BLK Wonojati Kab. Malang pada tanggal 8-14 September 2022.

Pelatihan calon transmigran ini diikuti oleh 25 KK (Kepala Keluarga) yang berasal dari Kabupaten Lamongan sejumlah 5 KK, Kabupaten Trenggalek 5 KK, Kabupaten Madiun 2 KK, Kabupaten Sidoarjo 2 KK, Kabupaten Tulungagung 2 KK, Kabupaten Blitar 4 KK, Kabupaten Banyuwangi 3 KK, dan Kabupaten Lumajang 2 KK. Kegiatan pelatihan dibuka oleh Kepala Bidang Transmigrasi Okto Irianda yang mewakili Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Dalam sambutannya, Okto menyampaikan bahwa pelatihan sangat penting untuk diberikan kepada calon transmigran agar mereka siap untuk mengolah potensi yang ada di lokasi permukiman transmigrasi. "Saya menghimbau kepada seluruh peserta pelatihan/calon transmigran yang akan diberangkatkan agar memperhatikan dan mengikuti



secara sungguh-sungguh seluruh materi pelajaran yang diberikan oleh para instruktur selama berlangsungnya pelatihan sehingga nantinya dapat diterapkan pada saat berada di lokasi transmigrasi,"ujarnya.

Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi yang digelar oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur selain bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan calon transmigran yang sesuai dengan kebutuhan di lokasi yang akan dituju, juga memiliki tujuan untuk memupuk mental dalam menghadapi perubahan-perubahan yang bersifat fisik maupun non fisik di daerah penempatan transmigrasi yang baru.

Selama mengikuti pelatihan, calon transmigran diberikan materi yang sesuai dengan lokasi yang dituju. Materi yang diberikan berupa materi praktikal dan penjabaran teori yang terdiri dari: Ice Breaking & Perumusan Harapan, Melakukan Adaptasi Dengan Lingkungan, Melakukan Komunikasi, Mengorganisasikan Kelompok, Mengorganisasikan Kerjasama Dalam Kelompok, Mengorganisasikan Pekerjaan, Budidaya Ikan Air Tawar, Menata Lahan Pekarangan, Budidaya Tanaman Pekarangan, Budidaya Tanaman Pangan, dan Budidaya Tanaman Hortikultura yang diberikan oleh narasumber dari Pejabat Fungsional (Penggerak Swadaya Masyarakat) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan Instruktur dari UPTBLK Wonojati.

Calon transmigran asal provinsi Jawa Timur yang berjumlah 25 KK direncanakan akan diberangkatkan ke lokasi transmigrasi UPT Salulisu dan UPT Saluandeang yang berada di Kab. Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat. Diharapkan mereka dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diberikan saat pelatihan dan dapat memperbaiki taraf hidup serta mampu meningkatkan kesejahteraan mereka. (Kiriman M. Alexander/PSM Bidang Transmigrasi).





Menunggu Lahan Clear dan Clean

Penempatan calon transmigran ke luar Jawa kini dilakukan lebih selektif, sehingga secara kuantitas tidak terlalu besar. Selama kurun waktu lima tahun sejak 2017-2021, Jatim hanya memberangkatkan transmigran sebanyak 315 KK atau 933 jiwa ke wilayah Sumatra, Kalimantan dan Sulawesi. Padahal, animo masyarakat Jawa Timur yang mendaftar bertransmigrasi masih banyak. Hal ini terbukti bahwa berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sampai dengan akhir Desember 2021 masyarakat yang mendaftar bertransmigrasi sebanyak 773 KK.

Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Dr. Himawan Estu Bagijo, SH, MH, program transmigrasi sekarang memang tidak seperti dulu. "Dahulu program transmigrasi banyak sekali tetapi yang sekarang sedikit tetapi harus lebih selektif dalam seleksi calon transmigran dan yang penting lahan yang akan diberikan kepada transmigran harus sudah clear dan clean," katanya dalam laporan pemberangkatan.

Ia menjelaskan bahwa pada tahun 2022 Jawa Timur mendapatkan alokasi program penempatan transmigran



sebanyak 63 KK dengan daerah tujuan Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Barat. Sebanyak 63 KK tersebut akan diberangkatkan dalam dua tahap pemberangkatan yaitu bulan Oktober dan Nopember tahun 2022.

Ada empat daerah tujuan transmigrasi kali ini yaitu Lokasi Lemban Tongoa Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah, Lokasi Raimuna Kabupaten Muna dan Lokasi Watutinawu Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara, serta lokasi Mahalona SKP C SP 1 Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan.

Di daerah tujuan transmigrasi, setiap KK telah difasilitasi tempat tinggal dan lahan pertanian atau perkebunan, masing-masing minimal seluas satu hektare. Mayoritas transmigran mengaku tidak sulit untuk mengolah lahan yang telah disediakan pemerintah. "Karena saya sebelumnya telah bekerja sebagai buruh tani," kata Maskur, transmigran asal Kabupaten Kediri. Terlebih, dalam pembangunan lahan pertanian atau perkebunannya nanti, selama lima tahun ke depan, masing-masing transmigran akan didampingi oleh petugas dari instansi pemerintah terkait. (Kiriman Nushah, PSM).





Dr Sri Wahyuni SE MP

Anak Transmigran asal Lereng Gunung Kelud

Program transmigrasi telah memberikan manfaat yang besar bagi pembangunan Indonesia. Bukan hanya membangun kawasan pemukiman baru, namun juga melahirkan sumberdaya manusia yang tangguh, sehingga mampu mencapai kesuksesan dalam kehidupannya. Salah satu contoh anak Transmigran yang berhasil mencapai kehidupan yang lebih baik dan sukses saat ini adalah Dr. Sri Wahyuni SE,MP anak seorang transmigran asal lereng Gunung Kelud Desa Gadungan Kecamatan Wates Kabupaten Kediri yang ditempatkan di lokasi transmigrasi Unit S Desa Waelo Pulau Buru Kab Buru Ambon.

Pada saat ikut orang tuanya bertransmigrasi tahun 1980, Sri Wahyuni masih berumur 10 tahun. Dengan penuh perjuangan Sri Wahyuni, berkuliah sambil ngamen dan juga bekerja di tempat dosennya mengurus ternak sapi dan membersihkan kotorannya. Ia juga membantu dosennya di laboratorium untuk meneliti ternak ternak sapi tersebut hingga akhirnya dapat menyelesaikan pendidikannya hingga S3 dan mencapai gelar Doktor. Saat ini disamping sebagai seorang Direktur PT Swen Inovasi Transfer juga sebagai Tenaga Ahli Direktorat Jenderal Pemasaryakatan, Kementerian Hukum dan HAM di Bidang Pembinaan Narapidana, Pengembangan Agribisnis dan Kerjasama Usaha.



Dr. Sri Wahyuni, SE, MP adalah anak seorang transmigran yang dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, cerdas mengambil peluang serta berani menghadapi perubahan, mampu membangun dan memiliki peradaban bangsa. Sri Wahyuni berhasil membangun usaha perdesaan sebagai pembina kampung ramah lingkungan di kabupaten Bogor. Dengan ilmu yang dimilikinya Sri Wahyuni mengelola sumberdaya alam dan lingkungan dengan mendapatkan biogas yang berasal dari kotoran ternak menjadi sumber energi sehingga mendapat sebutan Wanita Biogas Indonesia.

Program transmigrasi memang telah banyak memantu

kemajuan yang dicapai bangsa ini. Lebih dari 20 juta warga transmigran dan anggota keluarganya, kini hidup berkemandirian pada kawasan-kawasan transmigrasi yang tersebar dari Aceh hingga Papua. Saat negeri ini mengalami kerentanan penyediaan pangan, justru transmigrasi mengembangkan sumberdaya lahan bagi usaha-usaha produktif hingga mencapai lebih dari 4 juta hektare (ha). Bahkan menjadi sentra-sentra produksi pangan dan perkebunan yang menjadikan posisi Indonesia sebagai penghasil CPO terbesar di dunia.

Saat ini banyak anggota keluarga transmigran yang sudah sukses. Ada yang jadi pengusaha, konsultan, dan dokter dan profesi lainnya. Anak-anak transmigran saat

Tentang Dr. Sri Wahyuni, SE, MP



Nama :

Dr. Sri Wahyuni, SE, MP

Tempat, Tgl Lahir :

Kediri, 3 September 1972

Instansi :

PT. Swen Inovasi Transfer

Jabatan : **Direktur**

Alamat Kantor :

**JL Cikerti No. 25 Kel Padasuka,
Kec. Ciomas, Bogor 16610**

No Telp/Fax: Kantor :

0251-8631537

Alamat Rumah :

**JL Cikerti No. 25 Kel Padasuka,
Kec. Ciomas, Bogor 16610
Hp.081311200203**

Email : **swenitrans@yahoo.com**

Ini banyak yang berhasil meraih gelar Guru Besar atau Profesor sekitar 15 orang, Doktor sekitar 60 orang, dan yang berhasil meraih pendidikan S2 sejumlah lebih dari ratusan orang serta S1 ribuan orang. Mereka kini tergabung dalam organisasi Patri, yang merupakan wadah anak transmigran. Selain itu, juga mewadahi anak keturunan kolonisasi (tahun 1905), eks Repatrian Suriname, dan romusha di Indonesia.

Kesuksesan masyarakat yang pernah hidup dari kawasan transmigrasi, menjadi pemicu bagi transmigran generasi berikutnya. Untuk berhasil harus menjaga dan memperkuat kemandirian. Karena kemandirian adalah dasar dari kekuatan, ketahanan dan kemampuan untuk

terus maju sebagai bangsa. Kemudian memiliki daya saing yang makin tinggi.

Dalam era globalisasi harus menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, cerdas mengambil peluang serta berani menghadapi perubahan, harus mampu membangun dan memiliki peradaban bangsa. Keberhasilan membangun usaha perdesaan melalui transmigrasi maka secara kumulatif akan berdampak langsung terhadap suksesnya pembangunan nasional. Khususnya dalam menentukan masa depan transmigrasi yang lebih baik dan lebih mandiri. Sri Wahyuni telah membuktikannya. Membangun Indonesia dari Desa. (Iri man Mardalena, fungsional Bid. Transmigrasi)

Pendidikan

D3 : Diploma IPB Teknisi Peternakan

S1 : STIIKMA – Malang
Manajemen Bisnis

S1 : IPB

Manajemen Agribisnis

S2 : Pascasarjana IPB

Magister Profesional Industri Kecil Menengah

S3 : Pascasarjana IPB

Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan

2016-sekarang : Staff ahli Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia, Direktorat Pengembangan Sumberdaya dan Lingkungan Hidup

2015-sekarang : Pembina kampung ramah lingkungan Kabupaten Bogor

2008-sekarang : Dosen Pasca Sarjana Program studi Manajemen Lingkungan Universitas Pakuan Bogor

2008-sekarang : Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pakuan Bogor

2008-sekarang : Dosen Tamu Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor (IPB)

2008-sekarang : Konsultan DME (Desa Mandiri Energi) berbasis Peternakan di beberapa Kementerian Republik Indonesia (Kementerian Pertanian, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pembangunan Desa Tertinggal, Kemenko Kesra, Kementerian Lingkungan Hidup, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Kementerian Energi dan Sumberdaya Mineral)

2004-2008 : Teknisi Fakultas Peternakan IPB dalam bidang Pengelolaan Limbah Ternak dan Hasil Ikutan Ternak

Pekerjaan

2008-sekarang : Direktur PT.Swen Inovasi Transfer

2015-sekarang : Ketua P4S (Pusat Pelatihan Pertanian Perdesaan Swadaya) Swen Inovasi Mandiri Kelas Utama.

2019 - 2024 : Tenaga ahli Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan HAM di bidang Pembinaan Narapidana, Pengembangan Agribisnis dan Kerjasama Usaha

2013-sekarang : Pengajar/Narasumber tentang Kewirausahaan Lembaga Administrasi Negara (LAN)

2019-sekarang : Konsultan Agribisnis di Kementerian BUMN (Semen Indonesia Grup)



Pembangunan Ketenagakerjaan Jatim Terbaik II Nasional

Perencanaan dan pelaksanaan pembangunan sektor ketenagakerjaan di Jawa Timur tahun 2021 memperoleh apresiasi dari pemerintah pusat. Jatim meraih Juara II (Indeks 62,15) sebagai penerima Penghargaan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Terbaik Tahun 2021 untuk provinsi kategori besar. Terbaik I diraih oleh Provinsi Sulawesi Selatan (Indeks 64,20) dan terbaik III diberikan kepada Provinsi Jawa Tengah (Indeks 61,17). Penghargaan diterima oleh Kepala Disnakertrans Jatim Himawan Estu Bagjo.

Kementerian Ketenagakerjaan memberikan apresiasi kepada pemerintah provinsi, dengan perencanaan dan implementasi pelaksanaan urusan ketenagakerjaan terbaik secara nasional. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziah, menyerahkan penghargaan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Tahun 2021 kepada QPD ketenagakerjaan di tingkat provinsi, Selasa (13/12/2022) di Jakarta.

Secara Nasional IPK mengalami kenaikan, IPK tertinggi pada tahun 2021 pada kategori Besar pertama diraih oleh Provinsi Sulawesi Selatan dengan Indeks sebesar 64,20, kategori urusan ketenagakerjaan sedang peringkat pertama diraih provinsi DKI Jakarta dengan Indeks sebesar 72,83, sedangkan untuk kategori urusan ketenagakerjaan kecil diraih provinsi Kalimantan Utara sebesar 71,44 serta untuk kategori akselerasi diraih oleh provinsi Bangka Belitung.

Penghargaan IPK diberikan kepada tiga provinsi dengan Indeks tertinggi pada kategori urusan ketenagakerjaan besar, tiga provinsi dengan Indeks tertinggi pada kategori



urusan ketenagakerjaan sedang, dan tiga provinsi dengan Indeks tertinggi pada kategori urusan ketenagakerjaan kecil. Selain itu, diberikan juga penghargaan kepada provinsi yang memiliki Indeks dengan akselerasi terbaik atau provinsi yang mengalami peningkatan Indeks signifikan selama kurun dua tahun terakhir.

Penganugerahan Penghargaan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2021 yang dilaksanakan pada tahun 2022 didasarkan pada tipologi pemetaan intensitas dan beban kerja urusan pemerintahan daerah bidang ketenagakerjaan berdasarkan Permenaker Nomor 28 Tahun 2016 tentang Hasil Pemetaan Urusan Pemerintah Bidang Ketenagakerjaan.

Terdapat Sembilan Indikator dalam penilaian IPK. Yakni Perencanaan Tenaga Kerja, Penduduk dan Tenaga Kerja, Kesempatan Kerja, Pelatihan dan Kompetensi Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, Kondisi Lingkungan Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Kerja, serta Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Sejak tahun 2017, pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan menggunakan metodologi berbasis SDGs dan menggunakan aplikasi berbasis web dalam situs ipk.kemnaker.go.id. Hasilnya menunjukkan bahwa IPK Nasional Tahun 2021 adalah 63,45. IPK Nasional ini meningkat 2,12 dibandingkan tahun 2020 yang sebesar 61,33. Dengan IPK sebesar 63,45 maka Status Pembangunan Ketenagakerjaan Nasional tetap sama seperti pada IPK Tahun 2020 yang masih berstatus "Menengah Bawah".

Salah satu hal yang mendorong kenaikan IPK adalah meningkatnya kesadaran pemerintah daerah akan pentingnya perencanaan ketenagakerjaan. Penguatan kelembagaan juga membuat indikator Hubungan Industrial dan Kondisi Lingkungan Kerja mengalami peningkatan. Demikian pula Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan juga masih cukup efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di perusahaan, sehingga pekerja dan pengusaha menyadari pentingnya jaminan sosial. Semua hal tersebut pada akhirnya bermuara pada meningkatnya produktivitas.

Menteri Ida Fauziah menegaskan bahwa tantangan pembangunan ketenagakerjaan akan semakin kompleks, seiring dengan perubahan tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap sebuah pekerjaan. Ida menyebut sedang terjadi megatrend pekerjaan masa depan sebagai dampak perubahan global. Yakni revolusi teknologi, seperti digitalisasi, kecerdasan buatan, pemakaian biometrik, otomasi, robotika, big data. Juga terjadi revolusi keahlian akibat perubahan teknologi yang berbeda dengan yang ada sekarang, sehingga berpotensi menimbulkan mismatch yang lebih besar.

Perubahan budaya mengubah selera dan kebutuhan generasi masa depan, seperti hubungan ketenagakerjaan yang bertanggung jawab, keseimbangan kehidupan-pekerjaan, nilai-nilai sosial dan prinsip keberlanjutan yang menjadi nilai organisasi masa depan. Sedangkan perubahan demografi, seperti ageing population, urbanisasi dan migrasi akan menekan pasar kerja dan sistem perlindungan sosial. Tidak ketinggalan adanya Perubahan iklim baik global maupun regional yang berdampak pada sektor pertanian dan sektor terkait lainnya. Transisi ke arah ekonomi rendah karbon, misalnya, menghasilkan model produksi baru.

Saat ini, jumlah penduduk usia kerja di Indonesia mencapai 209,42 juta orang, dengan jumlah angkatan kerja sebanyak 143,72 juta orang, dan penduduk yang bekerja mencapai 135,30 juta orang (94,14%). Namun, sebagian besar bekerja di sector informal, yakni 59,31% dan pekerja formal hanya 40,69%.*

Gaspol BLK Madiun Tampil di Kovablik 2022

Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KOVABLIK) 2022 di Alun-alun Caruban, Kabupaten Madiun, Rabu (7/12/2022), menampilkan sejumlah inovasi dari berbagai lembaga pemerintah. Salah satunya penampilan Gerakan Seleksi dan Pendaftaran Online (Gaspol) pelatihan kerja di BLK Madiun. Kegiatan yang berlangsung dari tanggal 7-8 Desember 2022 juga diisi dengan pameran yang terdiri atas 50 stand menampilkan beragam inovasi dari pemerintah kabupaten dan kota serta OPD di lingkungan Pemprov Jatim.



Kegiatan tahunan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan public di Jawa Timur ini dihadiri menpan RB Abdullah Azwar Annas dan Gubernur Jatim Khofifah Indar Parawansa. Gubernur Khofifah dalam sambutannya mengatakan, sejak Juli 2021 di Jatim sudah tidak ada lagi status desa tertinggal. Jatim juga memiliki desa mandiri sebanyak 1400. Jumlah tersebut merupakan tertinggi Nasional. Menurutnya, Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik merupakan salah satu upaya mencari best practice dari berbagai kabupaten/kota. Kemudian, referensi dari berbagai





Inovasi kabupaten/kota akan terus dilakukan pendalaman secara detail agar direplikasi di tempat-tempat lain.

Terkait dengan inovasi pelayanan public, Disnakerrans Jatim telah mendorong semua unit pelaksana teknis melakukan terobosan untuk memenuhi tuntutan masyarakat. Salah satunya dilakukan oleh Balai Latihan Kerja, dengan memberikan kemudahan berupa pendaftaran dan seleksi calon peserta pelatihan secara on line atau virtual. Pada KOVABLIK tahun 2022, Inovasi Gaspol BLK Madiun cukup memperoleh perhatian dari masyarakat.

Menurut Kepala BLK Madiun Dwiaji Haryono, Gaspol bertujuan untuk mempermudah masyarakat dalam mengikuti pelatihan di BLK Madiun. Masyarakat atau pencari kerja tidak perlu datang lagi ke BLK Madiun sehingga menghemat waktu dan biaya. Selain itu dengan adanya pendaftaran dan seleksi online pelatihan di BLK Madiun dapat dijangkau oleh masyarakat lebih luas dan tidak terikat jarak.

Untuk mendaftar di Gaspol BLK madiun, pencari



UPT BLK MADIUN MEMBUKA PENDAFTARAN PELATIHAN TAHAP II TAHUN 2022

FASILITAS	PROGRAM PELATIHAN
1. Dibayar Pemerintah	1. Pembinaan Kori dan Kue
2. Bangsal dan Sarana Pelatihan yang Memulai	2. Pembuatan Hiasan Bisan dengan Media Bordir Manual
3. Instruktur yang Kompeten	3. Practical Office Advance
4. Sertifikat Pelatihan/Lisensi	4. Servis Sepeda Motor Konvensional
5. ATK Peserta	5. Pengoperasian Mesin Prodaksi
6. Seragam Pelatihan	6. Penanganan Instalasi Listrik, Bangunan
7. Makan Siang	Setelahnya
	7. Plat Welder SMAW Post (3R/1P)

kerja harus mengikuti tahapan pendaftaran online. BLK Madiun terlebih dulu memberikan bimbingan pendaftaran online melalui google form. Dilanjutkan pendaftaran melalui google form yaitu bitly/daftarBlkMadiun. Setelah melakukan pendaftaran para pencari kerja dapat menghubungi WA kios3in1 BLK Madiun yang tertera di google form. Syarat yang harus dipersiapkan saat mengisi pendaftaran adalah KTP, ijazah terakhir dan pas foto berwarna.

Para pencari kerja yang sudah melakukan pendaftaran, mereka akan mengikuti proses seleksi online. Para pencari kerja akan dihubungi melalui WA jika mereka sukses melakukan pendaftaran. Dan selanjutnya melakukan seleksi online melalui link google form bitly-SoalTesBlkMadiun untuk tes teori dan tes wawancara melalui zoom meeting. Setelah itu para pencari kerja akan dihubungi jika lulus tes dan berhak mengikuti pelatihan di BLK Madiun secara gratis. Pelatihan di BLK Madiun diharapkan akan meningkatkan kompetensi para pencari kerja dengan cara memberikan pelatihan kepada masyarakat.*



Bantuan Subsidi Upah (BSU) Tahun 2022

Oleh : Marietta Kristyarini Prabowo, S.I.P. Mediator Ahli Pertama Disnakertrans Jatim

Sebagai respon dari kondisi perekonomian Indonesia yang masih dalam masa pemulihan pascapandemi Covid-19, serta kenaikan Bahan Bakar Minyak (BBM) yang juga diikuti dengan kenaikan harga barang dan jasa, Pemerintah Republik Indonesia kembali hadir dengan meluncurkan Bantuan Subsidi Upah (BSU) 2022. Dasar hukum dari penyelenggaraan program bantuan sosial BSU Tahun 2022 ini adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh. Langkah ini diambil pemerintah sebagai upaya ketahanan ekonomi dalam usaha mempertahankan daya beli pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sebagai akibat kenaikan harga yang terjadi.

Anggaran sebesar Rp, 8, 783 triliun telah dialokasikan untuk BSU Tahun 2022 melalui Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Target penerima BSU Tahun 2022 adalah pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. BSU Tahun 2022 ditetapkan untuk diberikan dalam bentuk uang tunai sebesar

Rp. 600.000 dibayarkan sekaligus sebanyak 1 (satu) kali untuk setiap pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan.

Pekerja/buruh yang dapat menerima BSU Tahun 2022 adalah pekerja/buruh yang merupakan Warga Negara Indonesia (WNI) yang dibuktikan dengan kepemilikan NIK, merupakan peserta aktif program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan bulan Juli 2022, menerima gaji/upah paling banyak sebesar Rp. 3.500.000 per bulan, dikecualikan bagi PNS dan TNI/Polri, dan ketentuan ini diberlakukan secara nasional. Dengan kata lain, BSU Tahun 2022 diperuntukkan bagi pekerja sektor formal.

Pemerintah secara khusus menegaskan pula bahwa pemberian BSU Tahun 2022 ini diprioritaskan bagi pekerja/buruh yang belum menerima program Kartu Prakerja, Program Keluarga Harapan, atau Banpres Produktif untuk usaha mikro pada tahun berjalan.

Secara alur proses pencairan, BSU Tahun 2022 dimulai dari proses dimana Kantor BPJS Ketenagakerjaan mengirimkan data calon penerima BSU yang telah

memenuhi persyaratan kepada Kementerian Ketenagakerjaan yang kemudian melakukan pengecekan dan pemadanan data calon penerima yang disampaikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian apabila terjadi data anomali, Kementerian Ketenagakerjaan akan mengembalikan data untuk diperbaiki BPJS Ketenagakerjaan. Hasil pengecekan dan pemadanan data calon penerima BSU selanjutnya akan ditetapkan oleh Kuasa Pengguna Anggaran untuk dilakukan proses pencairan dana BSU melalui kantor KPPN.

Dana BSU yang sudah dicairkan selanjutnya dilakukan pemindahbukuan/transfer ke rekening penerima Bantuan Pemerintah melalui Bank HIMBARA (Himpunan Bank Milik Negara), Bank Syariah Indonesia untuk Provinsi Aceh, dan PT. Pos Indonesia bagi yang tidak memiliki rekening di Bank HIMBARA. Terdapat beberapa perbedaan pelaksanaan BSU Tahun 2020, 2021 dan 2022 yang dapat dijelaskan melalui tabel.

Parameter	BSU 2020	BSU 2021	BSU 2022
	Anggaran Rp 32,55 Triliun Penerima 12,1 juta orang	Anggaran Rp 40,4 Triliun Penerima 3,57 juta orang	Anggaran Rp 2,1 Triliun Penerima 10,1 juta orang
Cumula Esensial	Rp 500.000 x 4 bulan dibayarkan 2 bulan	Rp 500.000 x 2 bulan dibayarkan sekaligus	Rp 500.000 dibayarkan 1 kali
Batas Usia Gaji/Buruh	Dibawah Rp 5jt	Dibawah Rp 3,5jt (atau dibawah Rp5jt Minimum)	Dibawah Rp 3,5jt (atau dibawah Rp5jt dengan Urahan Minimum)
Wilayah	Sekolah Indonesia	Sekolah Indonesia dan pada Wilayah yang terdampak pemberlakuan PPKM Level 3 dan 1, selanjutnya berlaku untuk seluruh Indonesia (per Oktober 2021)	Sekolah Indonesia
Sektor	Sekolah Sektor	Sektor industri barang konsumsi, transportasi, sektor kesehatan, properti dan real estate, Perdagangan & jasa umum & Jasa Pendidikan dan Kesehatan	Sekolah sektor
Prioritas	-	Tahap menerima program Pekerja, Program keluarga, Buruh, Produk Usaha Mikro	Tahap menerima program Pekerja, Program keluarga, Buruh
Pengalokasi	Sistem Airing	Sistem Airing sebagai Konektor ke BPJS (Konektor BK, Mandiri, BNI, BRI & BSI/Asda)	Sistem Airing BSU untuk wilayah Aceh, dan BPJS Indonesia
Mekanisme	Pengalokasian non-cumulative (akumulatif/tahap)	Tahap-cumulative (akumulatif dan bertahap)	Transfer-bertahap
Penerima	Sekolah tenaga kerja umum	Sekolah tenaga kerja umum	Tenaga kerja bagi PNS, TNI dan POLRI



Dari tabel tersebut, dan juga menurut pernyataan Menaker Ida Fauziyah dalam keterangan pers bersama Presiden Joko Widodo Jumat (16/09/2022), yang dimuat dalam laman web Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, BSU Tahun 2022 berbeda dari BSU Tahun 2021 yang diberlakukan hanya bagi wilayah dalam PPKM Level 1. Sedangkan BSU Tahun 2022 diberlakukan secara nasional dengan memprioritaskan pekerja/buruh yang belum menerima bantuan sosial lainnya. Pada keterangan pers tersebut, Menaker Ida Fauziyah menyatakan bahwa sebanyak 4.112.052 pekerja/buruh akan menerima penyaluran BSU Tahun 2022 pada Rabu (14/09/2022).

Secara khusus di Jawa Timur, berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan Jawa Timur, sejumlah 1.966.832 pekerja/buruh ditargetkan untuk dapat menerima BSU Tahun 2022, dari total target secara nasional yang keseluruhannya diperkirakan sebanyak 14.639.675 pekerja/buruh. Dari jumlah calon penerima BSU di Jawa Timur tersebut, sejumlah 972.457 data pekerja/buruh (49,44%) telah diserahkan ke Kementerian Ketenagakerjaan untuk diverifikasi dan divalidasi terkait penerimaan bantuan sosial lain dan status pekerja. Sedangkan sejumlah 994.375 data pekerja/buruh (50,55%) masih berstatus potensial untuk menerima BSU Tahun 2022 karena baru selesai melengkapi data serta yang belum melengkapi data.

Dalam rangka kelancaran dan tepat sasarnya penyaluran BSU Tahun 2022 secara nasional, pemerintah mengimbau Pemberi Kerja/Badan Usaha untuk mewujudkan tertib administrasi dan tertib dalam pembayaran iuran tanpa ada tunggakan, melakukan pemutakhiran data dengan sebenar-benarnya melalui Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan, serta mendaftarkan seluruh pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan guna kemungkinan penyaluran bantuan sosial lainnya di waktu yang akan datang. (Sumber: 1. Data BPJS Ketenagakerjaan Jawa Timur dan 2. Menaker: Tahun Ini BSU Disalurkan Secara Nasional (Humas-Sekretariat Kabinet RI, 2022)

I QUIT!

Gelombang Tren Resign pada Milenal dan Gen Z

PUSPONURANI TRI RAHAJU, S.Psi, MM, Pengantar Kerja Utama

Menurut Teori Generasi yang dikemukakan oleh Graeme Codrington dan Sue Grant-Marshall, Penguin (2004), ada lima generasi manusia berdasarkan tahun lahirnya: (1) Generasi Baby Boomer, yang lahir antara tahun 1946 dan 1964; (2) Generasi X, lahir antara tahun 1965 dan 1979; (3) Generasi Y, lahir antara tahun 1980 dan 1995, juga dikenal sebagai "generasi milenium"; (4) Dari tahun 1996 hingga 2009, Generasi Z (juga dikenal sebagai i-Generation atau Generasi Internet); dan (5) Generasi Alpha, yang dimulai pada tahun 2010 (akhirnya generasi masih menjadi misteri). Kelima generasi memiliki kepribadian yang berbeda karena berbagai masa di mana mereka mengalami pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Tentu saja, perbedaan gaya kerja antar generasi di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh disparitas generasi. Kecuali jabatan profesional yang membutuhkan kompetensi tingkat tinggi. Anggota generasi Baby Boomer yang saat ini berusia di atas 58 tahun pada tahun 2022 biasanya sudah mencapai usia pensiun. Pada tahun-tahun setelah Perang Dunia II, generasi Baby Boomer dianggap sebagai generasi yang konstruktif. Alhasil, dikenal sebagai generasi yang berdedikasi, kompetitif, pemimpin yang baik, terstruktur, dan pekerja keras—namun tidak suka dikritik.

Sebaliknya, anggota Generasi X, yang berusia antara 43

hingga 57 tahun, dibesarkan selama masa kemajuan teknologi dan kesulitan ekonomi. Generasi X dianggap sebagai generasi mandiri yang pekerja keras, berorientasi pada karir, mudah beradaptasi, mahir dalam teknologi, logis, banyak akal, dan mahir dalam memecahkan masalah.

Generasi Y atau milenial adalah mereka yang berusia antara 27 dan 42 tahun yang tumbuh di dunia di mana smartphone, media sosial, dan teknologi adalah sifat kedua. Sehingga generasi ini disebut sebagai generasi pemalas karena penggunaan smartphone yang meningkat. Generasi milenial sebenarnya memiliki tingkat literasi, kepercayaan diri, dan rasa ingin tahu yang tinggi. Namun, generasi milenial sangat rentan terhadap gangguan kecemasan dan depresi.

Sebaliknya, Generasi Z yang akan berusia 23 hingga 26 tahun pada 2022 disebut sebagai i-gen karena masih muda dan tidak pernah hidup tanpa internet dan teknologi. Generasi Z digambarkan ambisius, melek teknologi, percaya diri, mempertanyakan otoritas, sering menggunakan bahasa gaul, menghabiskan lebih banyak waktu sendiri, dan sangat ingin tahu. Kecemasan dan depresi juga umum terjadi pada Generasi Z.

Menurut data BPS, komposisi angkatan kerja dari berbagai generasi tersebut adalah generasi Baby Boomer



memiliki persentase terkecil, yaitu 11,56 persen, disusul Generasi X yang memiliki persentase 21,88 persen, Generasi Y, atau milenial, yang memiliki persentase sebesar 25,87 persen, dan Generasi Z yang memiliki persentase sebesar 27,94 persen. Akibatnya, Generasi Y dan Z merupakan lebih dari separuh angkatan kerja saat ini, atau 53,81 persen. Komposisi milenial dan Gen-Z yang merupakan lebih dari separuh karyawan penggerak perusahaan, menunjukkan bahwa tempat kerja saat ini sedang mengalami transisi.

Milenial dan Generasi Z merupakan lebih dari setengah dari kelompok ini, yang tidak diragukan lagi mempengaruhi pasar kerja nasional serta pasar tenaga kerja global secara signifikan. Hal ini baru-baru ini menjadi topik hangat diskusi, termasuk gelombang pengunduran diri di kalangan milenial dan Generasi Z.

Menurut penelitian Deloitte Global 2022, pengunduran diri besar-besaran Gen-Z dan milenial akan terus berlanjut. Sebuah survei global menemukan bahwa 24% milenial dan 40% Gen-Z ingin meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dua tahun. Selain itu, ini akan terus menjadi penghalang yang signifikan untuk retensi karyawan.

Ada Apa dengan Gen Z dan Milenial?

Tantangan yang sering menyulitkan pelaku bisnis dalam merekrut dan mempertahankan karyawan milenial dan Gen-Z adalah kesenjangan usia, cara pandang, dan perspektif antara Generasi X sebagai pendahulu angkatan kerja dengan Generasi Milenial dan Gen-Z.

Tingginya tingkat pergantian karyawan di perusahaan sebagian besar disebabkan oleh sejumlah faktor utama yang berkontribusi pada pendeknya rentang hidup generasi milenial dan Z. Milenial percaya bahwa mereka kurang menerima pengembangan diri dan perhatian. Mereka percaya bahwa pindah ke tempat kerja yang lebih baik adalah satu-satunya cara untuk menyadari potensi penuh mereka.

Selain itu, generasi milenial menganggap para manajer senior tidak memercayai mereka dan mereka tidak memahami nilai, visi, dan misi perusahaan ketika mereka bekerja di sana. Faktor penting lainnya adalah para milenial kesulitan berkomunikasi dengan atasan mereka yang berasal dari Generasi X.

Salah satu alasan utama kaum muda berhenti dari pekerjaan mereka adalah kelelahan atau stres kronis. Menurut survei, sekitar 45 persen generasi milenial dan 46 persen responden Gen Z melaporkan merasa lelah di tempat kerja. Para ahli mengatakan bahwa kelelahan mempengaruhi orang-orang dari segala usia, tetapi Generasi Z dan Milenial lebih mungkin mengalaminya.

Kaum muda berharap menemukan budaya dan fleksibilitas yang lebih baik dengan mencari apa yang kurang dalam peran mereka saat ini. Mereka percaya ini dapat membantu meringankan kondisi kelelahan mereka saat ini. Karena mayoritas milenial tumbuh di masa ketika perangkat menyediakan banyak informasi yang mereka butuhkan hanya dengan satu klik jempol. Milenial menyukai



umpan balik instan, tetapi mereka tampak mudah putus asa ketika tugas gagal. Milenial yang tidak bahagia terus-menerus berhenti dari pekerjaan mereka, mencari posisi ideal yang akan memuaskan mereka dalam keadaan mereka saat ini.

Diperkirakan gelombang pengunduran diri global akan terus berlanjut. Hal ini sejalan dengan kecenderungan yang berkembang dari pekerja milenial dan Gen Z untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan kehidupan pribadi mereka. Jika mereka tidak bahagia, pekerja siap untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Pekerja muda yang mencari gaji lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih baik telah menemukan bahwa gelombang pengunduran diri adalah perubahan yang disambut baik. Aturan kerja dari rumah dan pemulihan ekonomi telah mempermudah pekerja muda untuk meninggalkan pekerjaan yang tidak menarik dan mencari pekerjaan baru.

Sepertiga dari mereka yang mengikuti survei mengatakan bahwa pekerjaan mereka sebelumnya tidak sesuai dengan kehidupan pribadi mereka. Lebih dari separuh responden yang merupakan generasi milenial dan Gen-Z mengatakan mereka akan berhenti dari pekerjaan yang membuat mereka tidak bahagia. Ini bukan seperti baby boomer atau generasi X yang lebih tua.

Terlepas dari kenyataan bahwa responden menekankan pentingnya fleksibilitas tempat kerja dan jam kerja yang fleksibel, mereka menyatakan bahwa mereka tidak memiliki

kendali atas tempat kerja mereka. Beberapa orang mengalami kesulitan menjadwalkan jam kerja mereka.

Saat memasuki dunia kerja, milenial sering disebut sebagai kutu loncat. Deloitte Global Millennial Survey 2019, yang mensurvei 13.416 milenial di 42 negara dan 3.009 anggota Generasi Z di sepuluh negara, memberikan bukti tentang hal ini. Berkenaan dengan hal ini, generasi milenial dan Generasi Z berhenti dari pekerjaan mereka, dengan tujuh alasan utama, yakni:

- (1) ketidakpuasan dengan gaji;
- (2) tidak ada ruang untuk kemajuan;
- (3) kurangnya kesempatan untuk belajar dan berkembang;
- (4) kurangnya penghargaan;
- (5) kurangnya keharmonisan kehidupan kerja;
- (6) bosan atau tidak tertarik; dan
- (7) tidak sesuai dengan budaya tempat kerja.

Resign bukan Solusi Masalah

Sesungguhnya resign bukan obat dari segalanya. Meninggalkan pekerjaan mungkin merupakan solusi terbaik dalam beberapa situasi, misalnya, jika budaya tempat kerja toxic. Namun, berhenti dari pekerjaan bukan satu-satunya pilihan. Daripada menganggap kelelahan sebagai indikasi untuk meninggalkan suatu pekerjaan, sebetulnya ada cara lain yang bisa dilakukan. Pekerja muda harus mengadvokasi dan menyuarakan kebutuhan mereka di tempat kerja mereka, alih-alih menyerah hingga harus berhenti.

Mereka mungkin masih memilih untuk keluar tetapi tidak pernah meremehkan perusahaan yang akan mendengarkan, mengenali, dan membuat perubahan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Menurut para ahli, bagian penting dari pekerjaan adalah mengetahui sampai mana batas kemampuan. Untuk itu, disarankan para pekerja muda untuk mengatur waktu mereka. Meluangkan waktu 30 menit untuk mengatur jadwal dan membuat daftar hal-hal yang perlu diprioritaskan, itu sangat penting. Bisa jadi mungkin mereka akan memiliki sejuta hal dalam jadwal mereka, tetapi akan ada lima besar yang menjadi prioritas.

Lalu, hal yang tidak kalah penting adalah pemulihan. Ambil istirahat dari pekerjaan dan gunakan waktu itu untuk pemulihan secara proaktif. Burnout membuat kita merasa lelah dan kewalahan. Pemulihan proaktif, melalui aktivitas seperti bertemu teman, menghabiskan waktu di alam, dan mencapai tujuan pribadi, memerangi kelelahan dengan memberi energi kembali pada diri kita. Tidur adalah kunci dari kesehatan dan cukup tidur adalah penangkal besar untuk kelelahan.

Upaya Pengusaha

Generasi Z dan Milenial memiliki semangat baru untuk bekerja. Mereka memiliki banyak konsep inovatif yang dibutuhkan bisnis. Generasi Milenial, di sisi lain, berjuang

untuk mengendalikan emosi mereka karena semangat itu masih kuat. Ketika generasi milenial mengancam untuk berhenti hanya dalam beberapa bulan dan menuntut gaji yang tinggi, perusahaan berada dalam posisi yang sulit.

Pengusaha mengeluhkan betapa sulitnya merekrut dan mempertahankan pekerja milenial, dan sejumlah bisnis berbagi pengalaman mereka bekerja dengan Gen-Z dan pekerja milenial. Faktanya, bisnis menghargai dedikasi generasi milenial terhadap pekerjaan mereka, tetapi mereka juga harus mempertimbangkan berapa banyak kebahagiaan dan kepuasan yang dibutuhkan generasi milenial.

Dalam hal mempersonalisasi pengalaman kerja setiap karyawan, pengusaha benar-benar perlu kesungguhan. Sementara beberapa bisnis meminta karyawan mereka untuk kembali bekerja di kantor, hanya sedikit yang meminta karyawan untuk bekerja sepenuhnya dari rumah, kecuali lembaga keuangan.

Mayoritas eksekutif senior sadar bahwa mereka dapat mengandalkan staf mereka. Kantor lebih menjadi ruang pertemuan dan kolaborasi daripada tempat untuk menyelesaikan pekerjaan.

Perusahaan harus mampu membangun jalur komunikasi yang terbuka dengan semua pemangku kepentingan mereka. Oleh karena itu, pekerja muda akan merasa betah di tempat kerja. Fakta bahwa komunikasi bagi kaum milenial

dan Gen-Z berperan penting dalam kemampuannya bertahan di sebuah perusahaan sebenarnya merupakan modal yang belum banyak diketahui oleh para pelaku bisnis.

Selain itu, milenial harus memiliki kesan bahwa mereka berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Pekerja milenial ingin merasa menjadi bagian penting dari perusahaan dan pekerjaan mereka berdampak nyata bagi kemajuan perusahaan. Akibatnya, manajemen bisnis perlu secara efektif menyampaikan cara-cara di mana upaya sehari-hari pekerja milenial menguntungkan bisnis. Caranya adalah dengan meningkatkan komunikasi sehingga kedua belah pihak dapat memahami satu sama lain. Bukan berdasarkan praduga melainkan pada pemahaman interpersonal.

Bisnis harus menjadi surga bagi karyawan Gen-Z dan milenial - jika tidak - mereka tidak akan menyukai atau menginginkan setiap peran pekerjaan atau perusahaan. Untuk meningkatkan strategi bagi milenial agar betah di perusahaan dan menjadi zona nyaman bagi mereka, semua pengusaha atau bisnis dapat menerapkan praktik terbaik untuk mendorong lingkungan kerja yang lebih positif.

Karena pengenalan awal pembelajaran sosio-emosional di sekolah, generasi Z sudah memiliki tingkat kesadaran sosial yang mendasar. Pengusaha dapat menginvestasikan ke dalam pembelajaran sosio-emosional untuk mendapatkan calon pekerja Gen-Z yang menginginkan pekerjaan dengan gaji yang baik dan lingkungan kerja yang sehat.

Generasi baru ini umurnya memiliki modal pendidikan yang tinggi saat memasuki dunia kerja. Generasi Z menghargai pendidikan. Memberikan pendidikan formal dan informal kepada mereka untuk meningkatkan keterampilan mereka guna menjaga kualitas.

Generasi Z terganggu oleh masalah kesehatan mental, termasuk kelelahan, yang dapat dimengerti karena mereka biasanya tidak nyaman dengan pengunduran diri. Manajer mungkin dapat memberikan fleksibilitas kepada Gen-Z mengenai kapan dan bagaimana tugas diselesaikan. Karyawan mungkin merasa tidak terlalu kesal ketika mereka memiliki kebebasan untuk mengatur jadwal mereka sendiri dan memprioritaskan pekerjaan mereka, yang dapat membantu mengurangi potensi perasaan frustrasi.

Peran Lembaga Penempatan

Gelombang pengunduran diri tidak hanya terjadi pada kaum milenial dan Generasi Z di sektor swasta. Sejumlah CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) yang mengundurkan diri menyusul pengumuman kelulusan CPNS banyak diliput media Indonesia belakangan ini. Tentu saja hal ini membuat kita bingung, karena bekerja di pegawai negeri telah lama dianggap sebagai salah satu karir yang paling menjanjikan untuk masa depan.

Gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan harapan





menjadi alasan utama mengapa CPNS mengundurkan diri. Selain itu, lokasi pekerjaan, munculnya peluang di tempat lain, kurangnya motivasi, dan faktor lain berkontribusi terhadap pengunduran diri. Menurut karakteristiknya, generasi ini pada umumnya memang memiliki harapan yang relatif sama terhadap dunia kerja, yaitu gaji yang tinggi, pekerjaan yang fleksibel, fasilitas yang memadai, dan peningkatan karir yang pesat. Dilihat dari rentang usia para CPNS, diperkirakan mereka berusia antara 20 hingga 27 tahun. Artinya, mereka termasuk generasi milenial akhir dan generasi awal Gen-Z. Apalagi jika tidak merasa nyaman di tempat kerja, banyak dari mereka akan memilih untuk berhenti, meninggalkan, atau mencari pekerjaan lain.

Banyak anak muda di generasi milenial dan generasi Z yang cepat berhenti dari pekerjaannya karena merasa tidak nyaman, sedikit berselisih paham dengan manajer atau rekan kerja, atau pekerjaannya dianggap bertentangan dengan kontrak kerja. Jumlah pencari kerja yang relatif tinggi dengan pengalaman kerja yang luas resume untuk usia mereka. Faktanya, headhunter dan HRD perusahaan sebenarnya menghindari mempekerjakan pencari kerja muda dengan banyak pengalaman kerja tetapi masa kerja pendek.

Memiliki pekerjaan seperti memiliki jaminan pekerjaan bagi sebagian orang. Namun, beberapa generasi milenial dan Generasi Z saat ini tidak sependapat dengan pandangan ini. Pada tahun 2022, Randstad Workmonitor melakukan survei dan menemukan bahwa 41% generasi milenial dan Gen-Z lebih suka menganggur daripada tidak bahagia di tempat kerja.

Tentu saja, para pemangku kepentingan yang terlibat dalam pendidikan, pelatihan, dan penempatan pekerja sering menghadapi masalah ini. Salah satunya adalah kesulitan yang dihadapi lembaga penempatan tenaga kerja dalam mempersiapkan dan mengembangkan potensi pekerja Gen-Z dan milenial sesuai dengan karakteristiknya

di tempat kerja.

Jika kita menengok ke belakang, mungkin kita akan menemukan banyak karyawan, terutama yang berasal dari generasi milenial dan generasi Z, berhenti dari pekerjaannya karena pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan. Ketahanan atau ketangguhan mental yang dimiliki erat kaitannya dengan hal ini.

Seseorang yang memiliki ketahanan mental akan memiliki kapasitas mental untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya agar dapat bertahan dan menghadapi setiap dan semua tantangan, kesulitan, atau gangguan, baik internal maupun eksternal. Orang yang cepat berhenti dari pekerjaannya karena merasa tidak betah, gajinya tidak sesuai, sulit untuk pergi ke tempat kerjanya, atau karena atasan lain, besar kemungkinannya karena tidak memiliki ketahanan mental yang baik. Sangat disesalkan hal ini terjadi karena, dalam jangka panjang, kesehatan mental yang baik diperlukan untuk kehidupan yang baik. Karena ketahanan mental itu sendiri merupakan tanda kesehatan mental yang baik.

Sebagai salah satu pemangku kepentingan dalam proses penyediaan dan pengembangan calon tenaga kerja, lembaga penempatan tenaga kerja perlu dapat menawarkan program nyata untuk meningkatkan ketahanan mental calon tenaga kerja dari generasi milenial dan generasi Z. Hal ini akan lebih efektif jika dilakukan secara bersamaan antara lembaga keluarga, lembaga pendidikan dan pelatihan kerja, dunia usaha, dan lingkungan sosial masyarakat.

Seseorang tentu bisa menjadi frustrasi ketika dihadapkan dengan kenyataan di tempat kerja, yang seringkali berbeda atau bahkan bertentangan dengan harapan. Hal ini disebabkan fakta bahwa beberapa sikap mental diperlukan untuk menghadapi kenyataan di tempat kerja, termasuk:

- (1) Selalu siap menghadapi keadaan terburuk;
- (2) menghasilkan hasil yang sangat baik meskipun dalam keadaan di bawah standar;
- (3) Sadarilah bahwa tidak semua pemimpin dan atasan dapat menjadi panutan;
- (4) Ada banyak persaingan di antara rekan kerja;
- (5) Sangat mungkin Anda akan bekerja lembur;
- (6) Pasti ada konflik di tempat kerja;
- (7) Jangan biarkan perasaan takut, tidak aman, atau tidak nyaman menguasai Anda;
- (8) Senantiasa meningkatkan kompetensi dan kapasitas diri.

Kita tidak dapat mengontrol apa yang terjadi di tempat kerja, bagaimana orang lain berpikir tentang kita, atau bagaimana mereka memperlakukan kita, tetapi kita dapat mengontrol bagaimana kita merespons hal-hal ini. Cara kita berpikir dan bertindak selalu dalam kendali kita. Untuk berkembang diperlukan ketahanan mental yang baik, kematangan mental, pengendalian diri, dan pengendalian emosi.*



Meraih Peluang Kerja Formal ke Jepang melalui Program SSW

Oleh: Purwanti Utami, UPT P3TK Surabaya

Perindungan menjadi amanat yang amat penting dalam perubahan tata kelola penempatan dan perlindungan bagi PMI sesuai Undang-undang No. 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Salah satu bentuk perlindungan bagi PMI pada saat sebelum bekerja (pre-employment) adalah hadirnya Pemerintah dalam penyiapan dan penyediaan kualitas calon tenaga kerja (calon pekerja migran) yang akan bekerja ke luar negeri. Amanat ini diwujudkan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja, baik dilakukan oleh lembaga pendidikan/lembaga pelatihan kerja milik Pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi.

Penyiapan calon tenaga kerja juga dengan jelas telah tertuang dalam support system pelindungan PMI di Jawa Timur yaitu Peraturan Daerah Prov. Jawa Timur No. 2 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Perda ini ditetapkan tanggal 11 April 2022. Keberadaan Perda ini tentunya menjadi energi baru yang memperkuat kehadiran Pemerintah Prov. Jawa Timur untuk mendorong PMI asal Jawa Timur yang lebih berkualitas, bermartabat dan lebih terlindungi.

Data Sakernas-BPS Jawa Timur per Agustus 2021 menunjukkan penganggur di Jawa Timur berjumlah 1,28 juta orang dari angkatan kerja sebanyak 22,32 juta orang.



Dengan demikian, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Timur Tahun 2021 sebesar 5,74%. Sedangkan TPT per Agustus 2022 mengalami penurunan menjadi 4,81 persen. TPT tertinggi ada pada jenjang pendidikan SMK yaitu sebesar 11,72 persen, diikuti pendidikan Diploma sebesar 8,33 persen. Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja menjadi salah satu program yang amat diharapkan berkontribusi signifikan mengurangi angka pengangguran di Jawa Timur melalui penempatan kerja di dalam maupun ke luar negeri.

Pada penempatan kerja ke luar negeri, besarnya angka penempatan PMI asal Jawa Timur terbukti berkontribusi cukup tinggi dalam mengurangi pengangguran bahkan kemiskinan. Data Sisko BP2MI mencatat, penempatan PMI asal Jawa Timur sebelum pandemi Covid-19 yaitu di tahun 2019 sebanyak 68.740 orang. Meski pada 2 tahun terakhir angka penempatan ke luar negeri turundrastis akibat pandemi Covid-19, namun animo warga Jawa Timur untuk bekerja ke luar negeri tetaptinggi.

Public-Private Partnership

Hingga kini, tenaga kerja asal Jawa Timur yang bekerja di luar negeri masih didominasi sektor informal yang sebagian besar bekerja sebagai domestic workers. Menilik data Sisko BP2MI, dari 28.658 PMI asal Jawa Timur yang ditempatkan ke luar negeri pada tahun 2021 sebanyak 25.593 orang (89,31%) bekerja di sektor informal, dan hanya 3.065 orang (10,69%) bekerja di sektor formal. Secara bertahap Pemerintah Prov. Jawa Timur tentu saja terus berupaya meningkatkan peluang kerja di sektor formal melalui berbagai strategi. Salah satunya dengan ditandatangani Perjanjian Kerjasama antara Disnakertrans Prov. Jawa Timur bersama PT. Takumi Koba Indonesia pada tanggal 21 Juli 2021.

Perjanjian (MoU) ini merintis kerjasama supporting fasilitasi informasi peluang kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja calon PMI melalui skema SSW atau Specified Skilled Workers ke Jepang yang ending-nya adalah untuk memaksimalkan penyerapan tenaga kerja formal ke Jepang. Kerjasama ini juga menjadi tonggak awal sinergi Pemerintah dengan swasta (public-private partnership) dalam upaya mengisi peluang kerja sebanyak 345.140 orang di 14 sektor di Jepang.

Selain mendorong perubahan/pergeseran image bekerja ke luar negeri, MoU ini juga mendorong peran serta Dinas yang menangani ketenagakerjaan Kab./Kota serta BLK untuk menyediakan informasi dan pelatihan kerja. Kerjasama ini juga dapat menjadi wadah kelanjutan karir eks peserta magang Jepang asal Jawa Timur.



Sementara itu, di sisi lain kerjasama ini juga bertujuan memenuhi kebutuhan tenaga kerja usia produktif di Jepang. Ini adalah kesempatan bagi tenaga kerja termasuk asal Jawa Timur untuk mengisi jabatan-jabatan di sektor formal yang banyak dibutuhkan di Jepang.

Program SSW ke Jepang

Jepang saat ini mengalami kekurangan SDM karena populasi terus turun dengan cepat. Pada tahun 2030 diperkirakan Jepang akan menghadapi kondisi kekurangan 6,44 juta pekerja. Karenanya Pemerintah dan perusahaan Jepang mulai tahun 2019 mengambil berbagai langkah di antaranya dengan memanfaatkan tenaga kerja asing. Pemanfaatan tenaga kerja asing dilakukan demi memenuhi kekurangan tenaga kerja di Jepang. Namun, mempekerjakan orang asing di Jepang juga menimbulkan masalah baru, di antaranya masalah bahasa, perbedaan budaya, dan banyaknya tahapan yang dilakukan tenaga kerja asing untuk menyelesaikan dokumen sebelum mereka bekerja di Jepang.

Kemudian muncullah skema SSW (Specified Skilled Worker) atau Tokutei Ginou. SSW atau Tokutei Ginou adalah status visa/ijin tinggal bagi warga Negara asing di Jepang yang mulai berlaku sejak 1 April 2019. SSW ditandatangani oleh Pemerintah RI dan Pemerintah Jepang pada tanggal 25 Juni 2019. Pemegang visa SSW dapat bekerja di perusahaan Jepang dengan hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja asli Jepang.

SSW terdiri dari SSW tipe (i) yaitu tenaga kerja asing yang diberi ijin tinggal selama 5 tahun, serta SSW tipe (ii) yaitu tenaga kerja asing yang diberi ijin tinggal selama 5 tahun dan kontrak diperpanjang sesuai kebutuhan. Pada pekerja SSW tipe (i) yang bersangkutan tidak dapat membawa anggota keluarga untuk tinggal di Jepang.





Adapun standar gaji yang didapat sesuai standar upah minimum di Jepang, yaitu berkisar 2,5 juta rupiah.

Kebijakan baru ini tentu saja membuka peluang kerja di Jepang bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan keterampilan spesifik pada 14 sektor dengan kuota 345.150 orang selama 5 tahun (2019-2024). Peluang kerja sebanyak 345.150 orang ini dibagi untuk 8 negara termasuk Indonesia. Karena banyaknya kuota yang diminta oleh pihak pengguna/user di Jepang, maka skema penempatan ini jelas sangat bisa dimanfaatkan dan terbuka peluang yang lebar bagi calon PMI asal Jawa Timur untuk bisa bekerja di Jepang.

Memang perlu effort lebih tinggi untuk dapat mengisi peluang kerja di Jepang melalui skema SSW. Persyaratan paling penting untuk dipersiapkan calon PMI adalah kelulusan tes bahasa Jepang (JLPT N4/JFT Basic 2) serta skill test bidang kejuruan yang diinginkan. Tentu saja calon tenaga kerja harus terlebih dahulu mengikuti pelatihan bahasa Jepang untuk dapat memenuhi syarat tersebut.

Lantas apa saja syarat umum visa kerja SSW/Tokutei Ginou? Bagi newcomer adalah pria/wanita, usia minimal 18 tahun, ilazah minimal SMU/SMK, tidak buta warna, tidak bertato/indik, lulus ujian bahasa Jepang N4 atau JFT Basic A2, lulus ujian Skill Tes Kompetensi SSW, sehat jasmani dan rohani.

Sedangkan tambahan syarat bagi eks siswa magang ke Jepang meliputi pria/wanita, usia minimal 18 tahun, mempunyai Sertifikat Semongkyu (pengalaman kerja), dan mempunyai sertifikat JICO/OTIT. Sementara itu, alur kerja ke Jepang skema SSW atau Tokutei Ginou bagi new comer sebagaimana ditunjukkan oleh tabel.

Melalui MoU dengan Disnakertrans Prov. Jawa Timur, PT. Takumi Koba Indonesia berkomitmen memberikan peluang kerja sebanyak-banyaknya kepada warga Jawa Timur dengan menjadikan lokasi di UPT Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja - Disnakertrans Prov. Jawa Timur, semacam Pusat Pelatihan Bahasa Jepang (Japan Training Center) khususnya melalui skema SSW bagi pencari kerja terutama asal Jawa Timur.

Tentunya keberadaan Japan Training Center dapat membantu mewujudkan komitmen Jawa Timur untuk memperbesar peluang kerja ke luar negeri di sektor formal. Melalui penempatan tenaga kerja sektor formal ke luar negeri, prinsip perlindungan terhadap PMI dapat semakin berjalan optimal. Upaya tersebut sudah tentu sejalan dengan inovasi program "Jatim Migrant Care" yang merupakan pengembangan dari inovasi "Simpadu PMI" Disnakertrans Prov. Jawa Timur, dimana "perlindungan terhadap PMI bersifat terintegrasi dan dimulai dari hulu".⁶

Iklm Kerja dan Sikap Ergonomi Pekerja Informal IKM Telor Asin



Penulis: M. Agus A Rosyid, M.Ling, Oktifa Setya P, M.Kes, dan Chamsatun Rahimah, SKM

Sampai saat ini pembagian antara sektor informal dan formal masih belum jelas. Pembagian tersebut hanya sebatas jenis dan tempat kerja serta kegiatan pekerjaan formal dan informal. Sedangkan pembagian yang paling signifikan adalah pekerjaan sektor informal hanyalah pekerjaan yang hubungan kerja atau kontraknya yang jelas. Serta sifat pekerjaan informal hanya berdasarkan perintah dan perolehan upah. Hubungan yang adahanya sebatas majikan dan buruh (tenaga kerja) dengan minimnya perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Salah satu pekerjaan informal tersebut adalah pekerjaan mengasinkan telur. Yang pada mulanya usaha telur asin ini dilakukan secara turun-temurun dan dirintis oleh beberapa warga setempat sebagai usaha sampingan. Dengan bekal ketrampilan yang dimiliki, mereka mempunyai ide untuk mengawetkan telur agar tahan lama dan memiliki nilai ekonomi tinggi. Ketrampilan mereka dalam mengelola industri telur asin ini tidak begitu saja diperoleh, tetapi memerlukan proses yang panjang.

Pada awalnya hanya merebus telur itik saja, tetapi hasilnya tidak tahan lama. Dengan kreativitas, mereka dapat menghasilkan telur asin yang berbahan dasar telur itik yang tahan lama, memiliki nilai gizi yang cukup tinggi dan nilai jual. Dari keadaan inilah muncul beberapa orang yang serius menekuni usaha telur asin dengan industri rumah tangga dan turun-temurun.

Pada hakikatnya, setiap aktivitas kerja yang dilakukan oleh manusia selalu memiliki risiko atau kemungkinan terjadinya kecelakaan ataupun penyakit sebagai akibat dari proses kerja yang dilakukan. Terjadinya kecelakaan kerja tidak hanya berakibat pada kegagalan (risk of failure) kerja, tetapi juga mengakibatkan kerugian (loss) pada pekerjaan. (Bayu Dharma et al., 2017).

Untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, maka sangat penting untuk mengetahui dan mengelola potensi bahaya secepatnya, sehingga dapat menyusun program Keselamatan dan Kesehatan kerja di setiap proses kerja yang dilakukan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kondisi aman dan

nyaman bagi para pekerja dari bahaya-bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan di tempat kerja baik tertutup maupun terbuka, bergerak ataupun tetap, keselamatan dan kesehatan pekerja yang terkait proses kerja harus dipertimbangkan sebagai perhatian yang utama (Jaafar et al., 2018).

Upaya K3 memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan, pencegahan dan penyelesaian terhadap terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh hubungan kerja. Ada beberapa sektor perusahaan yang berisiko menimbulkan kecelakaan kerja baik itu sektor formal maupun sektor informal.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat tenaga kerja nyaman dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi dan pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target, sedangkan lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas, dapat menyebabkan tenaga kerja mudah stres, serta tidak semangat untuk kerja.

Pada iklim kerja dengan suhu panas berawal dari timbulnya energi yang bersumber dari panas yang masuk ke lingkungan atau tempat kerja kemudian jadi tekanan yang panas, hal tersebut menjadi beban kerja tambahan untuk pekerja. Kondisi seperti itu memengaruhi kesehatan dan energi/stamina pekerja jika dihubungkan dengan beban kerja berat yang dikerjakan. Kondisi iklim kerja dengan suhu panas dapat memperberat kondisi kesehatan fisik dan mental pekerja. Dampak yang sering terjadi pada pekerja akibat iklim kerja panas yaitu dehidrasi serta keluhan kesehatan lain seperti heat rash.

Kondisi iklim lingkungan kerja yang ekstrim meliputi panas dan dingin yang berada di luar batas kemampuan manusia untuk beradaptasi mempengaruhi kondisi Keselamatan dan Kesehatan kerja pada tenaga kerja.

Menurut Undang-undang No.1 tahun 1970 menyatakan bahwa suatu proses kerja tentu menghasilkan bahaya dan risiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan para pekerja dan setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu, UU RI No. 36 tahun 2009 menyatakan bahwa



pengelola tempat kerja wajib mentaati standar kesehatan kerja dan menjamin lingkungan kerja yang sehat, salah satunya dengan melaksanakan upaya kesehatan kerja.

Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.

Salah satu aspek yang harus diperhatikan untuk kesehatan dan keselamatan pekerja adalah aspek ergonomi, yaitu kesesuaian antara pekerja, tugas kerja, peralatan, dan tempat kerja untuk mencapai lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Woodside dan Kocurek, 1997). Alat kerja dan lingkungan kerja yang tidak ergonomis berpotensi menyebabkan cedera, kelelahan, dan terjadinya kecelakaan pada pekerja.

Paparan faktor-faktor risiko ergonomis seperti postur kerja yang janggal, gerakan yang berulang, dan penggunaan tenaga yang besar saat bekerja, dapat menimbulkan cedera pada system muskuloskeletal, yaitu system tubuh yang terdiri dari otot dan rangka. Cedera pada sistem musculoskeletal akibat paparan risiko ergonomis yang berulang dan terus menerus disebut sebagai Cumulative Trauma Disorders (CTD) (Turhandkk., 2008).

CTD menimbulkan keluhan tidak nyaman pada pekerja, seperti nyeri, kebas, mudah lelah, dan sebagainya, yang apabila dibiarkan dapat menimbulkan gangguan saat bekerja, menurunkan kualitas hasil kerja atau mengurangi konsentrasi yang menyebabkan kecelakaan kerja. Bila cedera tersebut terjadi pada usia pensiun, pekerja tidak dapat menjalani hari pensiunnya dengan nyaman. Perusahaan juga mengalami kerugian karena kualitas kerja yang menurun, timbulnya kehilangan hari kerja, penggantian pekerja yang sakit, dan biaya pengobatan atau terapi untuk pekerja yang sakit.

Berdasarkan uraian di atas, maka dari pada itu pokok dalam kajian ini dapat dirumuskan bahwa sektor pekerjaan Informal seperti jenis pekerjaan pengrajin telur asin perlu diketahui tingkat kondisi lingkungan kerja yang ada di beberapa pengrajin telur asin. Kajian pada tulisan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman apakah lingkungan kerja yang selama ini digunakan untuk tempat bekerja nyaman dan bagaimana kaidah ergonomis serta mengetahui gambaran tingkat risiko ergonomi dan keluhan fisik yang dialami oleh pekerja.

Melihat buruknya kondisi kerja dan tidak adanya program pencegahan cedera akibat kerja pada sektor informal menjadi salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Di Indonesia saat ini penyakit akibat kerja terutama yang disebabkan factor ergonomic belum banyak dicatat dan dilaporkan. Karena kondisi pada saat ini hanya ada laporan yang masih berkisar pada jumlah kecelakaan kerja yang menimbulkan cacat dan kematian.

Mengingat banyaknya jumlah tenaga kerja yang dilibatkan dalam sektor informal, identifikasi dan evaluasi factor risiko ergonomis penting dilakukan untuk mengetahui tingkat risiko ergonomic dari suatu kegiatan dan menentukan upaya perbaikan dan pencegahan yang terjadi akibat factor ergonomic. Penilaian factor ergonomic dan suhu panas lingkungan kerja ini dilaksanakan pada pengrajin telur asin yang ada di Sidoarjo. Salah satu daerah dengan jumlah pekerjaan informal pengrajin telur asin di Sidoarjo ini dipilih menjadi lokasi penelitian karena jenis pekerjaan dan lingkungan kerja yang dilakukan hampir seragam dalam satu kecamatan.

Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian observative dengan melakukan pengukuran iklim kerja panas pada tempat kerja dengan menggunakan instrument heat stress apparatus questemp dan sesuai dengan SNI 7061:2019. Serta penilaian ergonomic pada tenaga kerja dengan instrument yang digunakan adalah lembar observasi dan kuesioner yang menganut pada SNI 9011:2021 tentang pengukuran dan evaluasi potensi bahaya ergonomic di tempat

N. a.	Ring kerja (bagian)	Waktu Pengukuran	SIH D (°C)	Demografi lokasi (Jumlah Pekerja Per Hari)	Dewan Kerja (Ruang)	NAB (°C)	Jumlah Pengendalian yang telah dilakukan
1.	Area Produksi dan Pengemasan Telur di UD A	09.00	29.3	43 org	Sedang	29.0	Ventilasi alami
2.	Area Produksi dan Pengemasan Telur di UD B	09.01	29.2	13 org	Sedang	29.0	Ventilasi alami
3.	Area Produksi dan Pengemasan Telur di UD C	09.02	29.0	6 org	Sedang	29.0	Ventilasi alami
4.	Area Produksi dan Pengemasan Telur di UD D	10.00	30.1	7 org	Sedang	29.0	Ventilasi alami
5.	Area Produksi dan Pengemasan Telur di UD E	10.00	30.1	13 org	Sedang	29.0	Ventilasi alami

kerja. Jumlah lokasi UMKM pekerjaan informal yaitu pengrajin telur asin ini berjumlah 5 lokasi pada satu kecamatan di wilayah Sidoarjo.

Iklim Kerja Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan table distribusi berdasarkan lokasi pengukuran iklim kerja panas lokasi tempat kerja pengrajin telur asin di Sidoarjo.

Berdasarkan table distribusi diketahui bahwa pada kondisi iklim kerja pada di lingkungan kerja produksi telur asin dengan semua kondisi iklim lingkungan kerja pada tenaga kerja yang berkerja dengan beban kerja fisik "sedang" dengan Nilai Ambang Batas (NAB) sesuai Permen 05 tahun 2018 pada suhu 29°C. Dari hasil pengukuran di lokasi didapatkan bahwa semua lingkungan kerja pada pengrajin telur asin masih di atas NAB dan semua lingkungan kerja masih belum nyaman untuk melaksanakan pembuatan telur asin. Kondisi lingkungan kerja ini hampir semua serupa dengan ventilasi yang ada dengan jenis ventilasi alami.

Setelah dilakukan pengukuran untuk iklim kerja panas pada lingkungan kerja, selanjutnya dilakukan wawancara

kepada pekerja tentang keluhan sakit yang dialami pada saat bekerja ataupun setelah bekerja melaksanakan pengasinan telur asin. Berikut ini adalah hasil wawancara yang dilakukan kepada tenaga kerja pengrajin telur asin tentang keluhan yang dirasakan pada saat dan setelah melakukan pekerjaan pengasinan telur.

Berdasarkan hasil wawancara kepada para pengrajin telur asin didapatkan bahwa pada pekerjaan pencucian dan pengasinan telur yang dilakukan menimbulkan keluhan sakit yang dirasa terkadang muncul pada saat dan setelah bekerja. Keluhan sakit nyeri pada bahu kanan dirasakan oleh dua tenaga kerja di UD A dan UD B. Sedangkan keluhan sakit nyeri yang kadang timbul sakit pada bahu kiri dirasakan oleh pengrajin telur pada UD B saja. Sedangkan keluhan sakit nyeri yang kadang dirasakan pada punggung bawah serta pinggul kanan dan kiri dirasakan oleh pengrajin telur asin di UD C, D dan E.

Dari hasil tersebut didapatkan bahwa hasil wawancara tentang keluhan sakit pada saat bekerja dirasakan oleh pengrajin telur dengan keluhan sakit dengan frekuensi kadang sakit atau sedikit merasakan sakit. Sedangkan bagian tubuh yang sakit dirasakan oleh pengrajin telur didominasi pada punggung bawah serta pinggul kanan dan kiri.

Penilaian Ergonomi Kerja

Terkait dengan ergonomi kerja pada pengrajin telur asin, berikut ini adalah hasil penilaian ergonomi yang dilakukan pada lima tenaga kerja pengrajin telur asin di daerah Sidoarjo.

Dari hasil penilaian ergonomi dengan instrument penilaian sesuai SNI 9011:2021 pada pengrajin telur asin di daerah Sidoarjo didapatkan hasil bahwa penilaian ergonomi dengan total penilaian rata-rata skor 16 yang artinya kondisi factor ergonomi pada pekerjaan pengrajin telur asin di tempat kerja dinyatakan berbahaya dengan penilaian potensi bahaya pada bagian tubuh atas mendominasi bahaya factor ergonomi. Tubuh bagian punggung dan bawah dengan rata-rata skor 6 dengan potensi bahaya factor ergonomi juga berbahaya, dan kegiatan pengangkatan beban manual dengan factor ergonomi yang dinyatakan masih dalam batasan aman.

No.	Nama Pengrajin	Lokasi Pekerjaan	Skor Wawancara Kuesioner berdasarkan hasil observasi			Rata-rata
			Tingkat Kesulitan Kerja	Stres Kerja	Kelelahan Kerja	
1.	Tenaga Kerja di UD A	Produksi dan Pengemasan Telur	0	0	0	0
2.	Tenaga Kerja di UD B	Produksi dan Pengemasan Telur	0	0	0	0
3.	Tenaga Kerja di UD C	Produksi dan Pengemasan Telur	0	0	0	0
4.	Tenaga Kerja di UD D	Produksi dan Pengemasan Telur	0	0	0	0
5.	Tenaga Kerja di UD E	Produksi dan Pengemasan Telur	0	0	0	0

No.	Nama Pengrajin	Lokasi Pekerjaan	Lima Aspek Ergonomi (Skor)			Total Hasil Penilaian (Skor)	Kategori Hasil Penilaian	Kondisi Kesehatan Kerja
			Tingkat Kesulitan Kerja	Stres Kerja	Kelelahan Kerja			
1.	Tenaga Kerja di UD A	Produksi dan Pengemasan Telur	0	0	0	0	16	Kondisi kesehatan kerja berbahaya
2.	Tenaga Kerja di UD B	Produksi dan Pengemasan Telur	0	0	0	0	16	Kondisi kesehatan kerja berbahaya
3.	Tenaga Kerja di UD C	Produksi dan Pengemasan Telur	0	0	0	0	16	Kondisi kesehatan kerja berbahaya
4.	Tenaga Kerja di UD D	Produksi dan Pengemasan Telur	0	0	0	0	16	Kondisi kesehatan kerja berbahaya
5.	Tenaga Kerja di UD E	Produksi dan Pengemasan Telur	0	0	0	0	16	Kondisi kesehatan kerja berbahaya

Nilai Ambang Batas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan di beberapa pekerja informal UMKM pengrajin telur asin di area Sidoarjo didapatkan hasil bahwa iklim lingkungan kerja panas pada 5 UMKM pengrajin telur asin pada kategori tidak sesuai NAB atau di atas NAB yaitu 29,0 °C dengan kategori beban fisik "Sedang".

Pada pekerjaan pengrajin telur asin melibatkan proses pengasinan telur menggunakan serbuk bata merah, dilanjutkan proses pengasinan, setelah itu dilakukan proses pencucian telur asin. Pada proses pencucian telur asin dan ketika memasuki proses perebusan telur asin ada kegiatan memindahkan telur asin dari area pencucian ke area perebusan. Pada proses pencucian dan perebusan telur asin tidak ada sekat pemisah, sehingga pengrajin telur asin terpapar panas langsung dari tempat perebusan telur asin. Kondisi pencucian dan perebusan dilakukan bersamaan dan dilakukan pada siang hari. Pada kondisi siang hari dengan suhu luar panas serta suhu ruang kerja juga maksimal pada tungku pembakaran pada proses perebusan telur asin. Pada proses perebusan dan pencucian yang dilaksanakan dalam waktu hampir bersamaan mengakibatkan adanya potensi terpapar panas serta dehidrasi pada pengrajin telur asin.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo tahun 2017 yang dilakukan pada proses pembuatan opak, didapatkan adanya potensi kelelahan kerja akibat lingkungan kerja panas pada proses perebusan ubi untuk bahan baku opak. Selain itu panas lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh kondisi ventilasi yang ada di tempat kerja.

Pada proses pengrajin telur asin diketahui bahwa ventilasi yang digunakan hanya ventilasi alami dari pintu dan jendela pada ruangan. Jadi pada saat siang hari dan suasana terik panas di luar berpengaruh dengan suhu lingkungan kerja pada proses pencucian telur dan perebusan telur asin. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan factor penting dalam bekerja nyaman bagi tenaga kerja, serta dengan lingkungan kerja yang nyaman tenaga kerja akan tidak mudah sakit, mudah konsentrasi dan pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas, dapat menyebabkan tenaga kerja mudah stress, serta tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti dalam Sinaga pada penelitiannya tentang lingkungan kerja di area produksi menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas dalam suatu bidang usaha.

Proses pencucian dan perebusan telur asin merupakan bagian yang tak terpisahkan dari produksi telur asin. Pada saat dilakukan pengukuran pada 5 area pembuatan telur asin didapatkan hasil Indeks Suhu Bola Basah (ISBB) di atas nilai ambang batas yang diperkenankan dengan kategori laju metabolit sedang yaitu 29°C dengan pengaturan waktu kerja 50%-75%.

Pekerjaan di tempat panas harus diperhatikan secara khusus

mengenai kebutuhan air dan garam sebagai pengganti cairan tubuh pada saat terjadi penguapan akibat suhu lingkungan kerja yang panas. Air minum merupakan unsure pendingin tubuh yang penting dalam lingkungan panas terutama bagi tenaga kerja yang terpapar oleh panas tinggi sehingga banyak mengeluarkan keringat (Sumamur, 2014).

Suhu tinggi dapat mengakibatkan kejang panas (heat cramps), penat panas (heat exhaustion), pukulan atau stroke panas (heat stroke) dan malaria. Heat cramps dialami pada lingkungan yang suhunya tinggi, sebagai akibat bertambah banyaknya keluar keringat yang menyebabkan hilangnya garam natrium dari tubuh, sedangkan air yang diminum tidak diberi garam untuk mengganti garam natrium yang hilang. Heat cramps diderita sebagai kejang-kejang otot tubuh dan perut yang dirasakan sangat sakit. Di samping kejang-kejang tersebut terdapat pula gejala-gejala yang dijumpai pada heat stress, yaitu pingsan, badan terasa lemas, mual dan muntah-muntah.

Heat exhaustion biasanya terjadi oleh karena lingkungan yang sangat panas, terutama bagi yang belum beraklimatisasi terhadap iklim (cuaca) panas. Penderita sangat banyak berkeringat, sedangkan temperatur badan normal atau sub-normal. Tekanan darah penderita menurun dan nadi lebih cepat. Yang terkena penat panas merasa badannya lemah, mungkin penderita mengalami pingsan, dan kadang-kadang keadaannya letargis (lethargic).

Heat stroke terjadi pada pekerja dalam perusahaan industri, namun bila terjadi biasanya keadaannya sangat parah. Penderita umumnya laki-laki yang pekerjaannya berat dan belum beraklimatisasi terhadap iklim kerja panas. Gejala-gejala atau tanda kelainan saraf pusat dapat timbul, seperti vertigo, tremor, konvulsi dan delirium. Penyebab heat stroke adalah pengaruh panas langsung kepada pusat pengatur panas di otak.

Pada pengrajin telur asin, proses perubahan telur asin menjadi penyumbang panas lingkungan kerja yang paling dominan di lingkungan kerja. Tungku dengan suhu maksimal dalam melakukan perebusan telur asin menjadi pengaruh besar dalam paparan panas pada tenaga kerja. Ruang kerja yang tidak begitu besar dan penggunaan ventilasi alami tanpa ada ventilasi buatan pada ruang kerja meningkatkan paparan panas berlebih yang diterima oleh tenaga kerja. Selain itu suhu luar ruangan juga tinggi karena pada saat dilakukan penelitian bertepatan dengan musim kemarau yang mana pada musim kemarau tentunya suhu atmosfer lebih tinggi. Pekerjaan pencucian dan perebusan telur asin serta pengukuran juga dilakukan pada siang hari yakni pukul 10.00 - 12.00 WIB menjadi factor tingginya suhu panas pada lingkungan kerja pengrajin telur asin.

Upaya dalam mengendalikan pengaruh paparan tekanan panas terhadap tenaga kerja perlu dilakukan koreksi terhadap tempat kerja, sumber sumber panas lingkungan dan aktivitas kerja yang dilakukan. Koreksi tersebut dimaksudkan untuk menilai secara cermat faktor-faktor terpapar panas dan mengukur ISBB pada masing-masing pekerjaan sehingga dapat dilakukan langkah pengendalian

secara benar. Di samping itu koreksi tersebut juga dimaksudkan untuk menilai efektivitas dari system pengendalian yang telah dilakukan di masing-masing tempat kerja (Tarwakk, 2004).

Menurut Australian Government Civil Aviation Safety Authority kelelahan akan mengakibatkan tidak dapat bekerja dengan produktif, kecelakaan kerja, dan tidak bisa bereaksi dengan cepat pada saat keadaan darurat. Sehingga dapat mempengaruhi kemampuan pekerja dalam bereaksi spontan dalam kondisi darurat, kurangnya kemampuan berkomunikasi secara jelas terhadap sesama pekerja hingga mempengaruhi produktivitas kerja. Kelelahan dapat dicegah dengan cara beristirahat (Oktaviadkk, 2016).

Keluhan Saat Bekerja

Factor fisik pada tempat kerja banyak sekali memberikan pengaruh pada lingkungan sekitarnya yang berdampak langsung pada tenaga kerja. Pengaruh yang dapat mempengaruhi tersebut yaitu iklim kerja yang didalamnya mencakup suhu dan kelembaban. Proses pembuatan telur asin sebagian besar menghasilkan suhu udara yang panas atau tinggi. Hal tersebut diperoleh dari sumber-sumber panas baik dari tungku pemanas ataupun dari luar lingkungan kerja. Suhu panas mempunyai pengaruh pada kondisi kesehatan tubuh manusia. Salah satu hal yang sangat perlu diperhatikan untuk bekerja di lingkungan yang bersuhu panas yaitu adanya sumber panas (Soeripto, 2008). Selain itu factor ergonomic menjadi salah satu penyebab keluhan kesehatan yang dialami oleh pengrajin telur asin. Salah satu bahaya yang paling menonjol pada pengelasan adalah ergonomi, karena terdapat beberapa postur kerja pengrajin telur asin seperti berdiri, jongkok, atau duduk. Jika postur kerja tidak ergonomis maka dapat menyebabkan tubuh mengalami keluhan gotrak (Mindhayani, 2021). Pekerjaan dengan postur kerja dan perancangan yang tidak ergonomis mengakibatkan pengerahan tenaga yang berlebihan dan postur kerja yang salah seperti memutar dan membungkukkan badan, melakukan gerakan yang sama dan berulang secara terus-menerus (Anthony, 2020).

Berdasarkan hasil pengukuran iklim kerja pada lingkungan kerja tempat pembuatan telur asin, didapatkan hasil bahwa seluruh area kerja pada pekerjaan informal pengrajin telur masih diatas nilai NAB berdasarkan Permenaker 05 tahun 2018. Jika ditinjau dari kenyamanan bekerja tentunya dengan kondisi lingkungan kerja yang panas, para pengrajin telur asin memiliki lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Kemudian dari hasil wawancara kepada pengrajin telur didapatkan keluhan rasa sakit mendominasi pada bagian tubuh punggung bawah serta pinggul kanan dan kiri. Sedangkan berdasarkan penilaian ergonomic yang dilakukan pada 5 UMKM pengrajin telur asin didapatkan seluruhnya masih dalam kategori berbahaya. Sikap dan kondisi tempat kerja perlu adanya intervensi pencegahan untuk meminimalisir terjadinya penyakit akibat kerja.

Perlu dilakukan intervensi lingkungan kerja dengan

Penilaian hasil perencanaan daftar pencahayaan di rumah yang diperoleh (interpretasi hasil)	
- Nilai < 2	= kondisi yang berbahaya
- Nilai 3 - 5	= perlu pencahayaan tambahan
- Nilai ≥ 6	= beresahaya

melakukan pengendalian teknis yaitu memasang exhaust fan atau menambahkan kipas angin pada lingkungan kerja. Selain itu perlu dilakukan edukasi kepada para pengrajin telur tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja pada saat melaksanakan proses pembuatan telur asin, karena pemahaman tentang keselamatan kerja diharapkan dapat merubah sikap dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan yang aman dan nyaman.

Daftar Pustaka

- Anthony, M.B. 2020. Analisis Postur Pekerja Pengelasan Di CV.XYZ dengan Metode Rapid Entire Body Assessment (REBA). *JATI UNIK? : Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri*, Vol. 3(2) :110-119. doi: 10.30737/jatiunik.v3i2.844.
- Bayu Dharma, A. A., Adnyana Putera, I. G. A., & Parami Dewi, A. A. D. (2017). Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Pembangunan Jambuluwuk Hotel & Resort. *Petitenget. Jurnal Spektran*, 5 (1), 47-55. <https://doi.org/10.24843/spektran.2017.v05.i01.p06>
- ILO. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* (Benjamin O. Ali (ed.); 1). International Labour Organization.
- ILO (2018). *World Employment and Social Outlook: Greening with jobs*. In International Labour Organization.
- ILO. (2020). *ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems*. In *Handbook of Standards and Guidelines in Ergonomics and Human Factors*. <https://doi.org/10.1201/9781482289671-42>
- Mindhayani, I. 2021. Identifikasi Postur Kerja Bagian Pengelasan dengan Pendekatan Ergonomi Identification of Work Posture of Welding Part With Ergonomic Approach. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 7(2): 91-97.
- Oktavia, D.A dan Endang, D. 2016. Hubungan Iklim Kerja Fisik dengan Kelelahan Subyektif di Pabrik Tahu CV Budi Sari Jaya Sidoharjo. *Jurnal Penelitian Kesehatan*. Vol.14, No.3. Hal. 166-171. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga : Surabaya
- Priyandi, R. (2017). Pemetaan Potensi Pembentukan Pos Upaya Kesehatan Kerja Terintegrasi di Wilayah Puskesmas Jurang Mangu Kota Tangerang Selatan 2017. *Pemetaan Potensi Pembentukan Pos UKK Terintegrasi Di Wilayah Puskesmas Jurang Mangu Kota Tangerang Selatan Tahun 2017*, 6, 5-9.
- Sinaga, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Jurnal. JOM FISIP Vol.3, No.2*
- Tarwaka, S, H. A., Bakri dan Sudiajeng, L. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta : UNIBA Press
- Wibowo, Q. A. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Panas dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Pabrik Opak Jalan Kutalimbaru Desa Tuntungan I Tahun 2017. *Skripsi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara : Medan*.
- Yusida, H. (2017). *Kepedulian Aktif untuk K3 Sektor Informal (Issue February)*.

Gandeng Penerima Manfaat BPJS Ketenagakerjaan

Merayakan peringatan Hari Jadi ke-72 Provinsi Jawa Timur, Disnakertrans Jatim berkolaborasi dengan BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek) menghadirkan stan di pameran Jatim Fair 2022 di Convex Hall Grand City Surabaya, 7-13 Oktober 2022. Dalam Jatim Fair 2022 ini, BPJamsostek menghadirkan sejumlah penerima manfaat program jaminan sosial. Di antaranya manfaat Program Jaminan Kecelakaan Kerja Return To Work, Manfaat Layanan Tambahan, Manfaat Beasiswa Anak Pekerja dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Selain itu, juga layanan untuk pekerja bukan penerima upah, terutama layanan disabilitas dalam konteks mendorong para pengusaha agar mau mempekerjakan pekerja disabilitas. BPJS-TK Jatim mencatat, sampai dengan saat ini sudah sekitar 143 disabilitas yang mengalami musibah sudah mendapatkan pengobatan perawatan, mendapatkan penggantian, pelatihan dan telah bekerja kembali.

Deputi Direktur Wilayah BPJS Ketenagakerjaan Jawa Timur, Deny Yusyulian mengatakan dengan kehadiran BPJamsostek di Jatim Fair 2022 ini diharapkan para pekerja baik sektor penerima upah maupun bukan penerima upah semakin percaya bahwa pentingnya program jaminan sosial ketenagakerjaan. "Ini adalah bagian dari upaya kami untuk menjelaskan kepada masyarakat betapa pentingnya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Lewat BPJamsostek inilah negara hadir untuk melindungi seluruh masyarakat Indonesia khususnya di provinsi Jawa Timur," ujarnya. Dengan menabung Rp 36.800 di BPJamsostek dapat manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Sementara itu, Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa berharap Jatim Fair 2022 mampu memotivasi pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) untuk bangkit usal diterpa pandemi selama dua tahun terakhir. Bertema 'Optimis Jatim Bangkit', Jatim Fair 2022 digelar selama 7 hari dari tanggal 7-13 Oktober 2022. Tahun ini tercatat sebanyak 281 stand yang mengikuti acara Jatim Fair 2022 secara offline. Stand-stand tersebut diantaranya berasal dari OPD Pemprov Jatim, Kabupaten/Kota di Jatim, BUMN/BLUMD, Swasta, UMKM sampai beberapa Kabupaten/Kota di luar Jatim. Selain bisa dikunjungi secara offline, masyarakat juga bisa berbelanja produk yang dipamerkan di Jatim Fair 2022 ini melalui marketplace Tokopedia.

Gubernur Khofifah menyebut Jatim Fair 2022 menjadi forum bisnis yang mempertemukan antara produsen dan juga pembeli tak hanya dari Jawa Timur, namun juga luar provinsi dan pulau serta mancanegara dengan berbagai latar belakang. Ajang ini juga menjadi bukti komitmen Pemprov Jatim untuk mendorong UMKM Jatim semakin maju. "Saya optimistis ajang ini mampu menjadi motor penggerak dan percepatan kebangkitan ekonomi masyarakat di Jatim. Apalagi ini digelar offline usal dua tahun lamanya berkonsep hybrid," imbuhnya.





Penganugerahan Penghargaan LKS Bipartit Tahun 2022

Kadisnakertrans Jatim Dr. Himawan Estu Bagijo, SH, MH mengapresiasi 35 perusahaan peserta seleksi Penganugerahan Penghargaan Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit) tingkat Provinsi Jawa Timur Tahun 2022. Ketika menyerahkan Penghargaan LKS Bipartit di aula BLK Surabaya, Senin (19/9/2022), Kadisnakertrans mengatakan sebanyak 121 perusahaan melakukan pendaftaran, namun tidak semuanya bisa masuk ke tahapan seleksi dewan juri. Empat LKS Bipartit terbaik diraih oleh PT.HM Sampoerna, Tbk, PT.Petrokimia Gresik, PT. Dewi Murni Abadi, dan PT.Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya.

Indikator yang dijadikan acuan untuk penilaian antara lain: persyaratan administrasi kelembagaan LKS Bipartit, penerapan substansi Bidang Hubungan Industrial, perlindungan K3, mendorong penerapan peraturan perundang-undangan, peningkatan kapasitas, menciptakan ketenangan bekerja dan kelangsungan usaha, dan mendorong produktivitas.

LKS Bipartit merupakan lembaga yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh. Keberadaan LKS Bipartit akan mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan.

Sebagaimana Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penganugerahan Penghargaan Lembaga Kerja Sama Bipartit Tahun 2022, dalam rangka peningkatan pemberdayaan LKS dalam menjalankan fungsi dan tugasnya di perusahaan, Pemerintah memberikan penghargaan kepada LKS Bipartit yang mempunyai kinerja baik dan berprestasi melalui penganugerahan Penghargaan LKS Bipartit.

Di Jawa Timur, penyelenggaraan Penghargaan LKS Bipartit dimulai pada bulan Juni-Oktober 2022. Adapun proses penilaian LKS Bipartit dilakukan secara berjenjang dari tingkat provinsi di seluruh Indonesia, dan penilaian tingkat nasional sebagaimana ketentuan tersebut. Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Kadisnakertrans Provinsi Jatim Nomor : 188/406/KPTS/108.04 /2022 terbentuklah Tim Penilai LKS Bipartit yang terdiri dari Kadisnakertrans Provinsi Jawa Timur, Perwakilan dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perwakilan Apindo dan Tim dari Fungsional Mediator Hubungan Industrial. Sebanyak 121 LKS Bipartit perusahaan mendaftar, dan selanjutnya dilakukan verifikasi berkas pendukung pada tanggal 11 Agustus 2022. Pada tahap awal penilaian, terdapat 5 nominasi LKS Bipartit perusahaan, selanjutnya nominator tersebut memasuki tahap penilaian dan selanjutnya melakukan presentasi dan wawancara, (kiriman Bagus Tamtomo-Mediator Hubungan Industrial dan Bety Yuliani-Pranata Humas)



REPERTORI KEMAHANDISAN
INSTRUKTUR PENGELOMPOK
JAWA TIMUR



Pengukuhan Pengurus AIPI Jawa Timur

Kepala Disnakertrans Jatim, Hi mawan Estu Bagijo mengukuhkan pengurus Asosiasi Instruktur Pengelasan Indonesia (AIPI) Jawa Timur, Kamis (27/10) di aula PT INKA Madiun. Pengurus AIPI Jatim terdiri dari Dewan Pengawas, Dewan Pakar, Dewan Pembina, dan pengurus, yang terdiri dari Ketua Umum dan dua wakil, bendahara umum dan sekretaris umum. Siswanto, mantan Kepala BLK Surabaya, ditunjuk sebagai ketua umum AIPI Jatim. Kadisnakertrans Jatim mengharapkan AIPI bisa berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja pengelasan, yang sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang pekerjaan. Sedangkan Siswanto bertekad membawa AIPI sebagai wadah bersinergi SDM di bidang pengelasan dengan pengguna. AIPI Jatim berdiri pada tanggal 23 Agustus 2022 bertempat di Jakarta. Organisasi ini merupakan suatu komunitas bagi seluruh Instruktur, tenaga kerja, lembaga, dan serta atau Industri atau perusahaan yang ada pada bidang pengelasan. Organisasi profesi non profit ini didirikan dengan tujuan untuk mengembangkan SDM Indonesia di bidang pengelasan berbasis kompetensi.*



UJI PENGEMBANGAN PROFESI DAN PENILAIAN PEKERJA
BAGI PEJABAT FUNGSIONAL DI LINGKUNGAN DISNAKERTRANS
PROV. JATIM MASA PENILAIAN SEMESTER I TAHUN 2022

ig:snaker_jatim

snaker_jatim

www.dsnakertrans.jatimprov.go.id

BRAND
MERCURE
MALANG
19-21
September
2022



Penilaian Angka Kredit 355 Pejabat Fungsional

Dalam rangka meningkatkan profesionalitas pejabat fungsional melalui penilaian DUPAK, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur kembali melaksanakan penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Ketenagakerjaan sekaligus melakukan uji pengembangan profesi terhadap 355 DUPAK Jabatan Fungsional ketenagakerjaan. Kegiatan yang berlangsung tanggal 19-21 September 2022 di Hotel Mercure Malang ini melibatkan 70 orang anggota Tim Penilai Jabatan Fungsional Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur.

Tim penilai mengevaluasi kinerja 158 orang fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, 6 orang Penguji K3, 33 orang Mediator Hubungan Industrial, 17 orang Pengantar Kerja, 5 orang Penggerak Swadaya Masyarakat dan 136 orang Instruktur. Selain menilai DUPAK di lingkungan Disnakertrans Jatim, Tim penilai juga melakukan penilaian bagi fungsional Pengantar Kerja, Mediator Hubungan Industrial dan Instruktur dari Pemerintah Kabupaten/Kota di Jawa Timur.

Kepala Disnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo meminta Tim Penilai melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bekerja dengan ikhlas dan profesional, sehingga proses pengembangan kompetensi jabatan fungsional di Disnakertrans Jatim dapat berjalan dengan baik. Pejabat fungsional juga dapat menjadi ASN yang profesional, produktif, kompetitif, inovatif dan berkarakter."



Sumbang Virtual *dengan* Transmigran Jatim

Peringatan Hari Bhakti Transmigrasi ke-72 tahun 2022 dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jatim, Senin (12/12/2022). Ditandai pemotongan tumpeng, kegiatan ini dihadiri oleh pejabat di lingkungan Disnakertrans dan Ketua serta Sekretaris Paguyuban Transmigrasi. Hadir pula secara virtual pejabat dinas yang membidangi ketransmigrasian kabupaten/kota maupun warga asal Jatim yang di daerah transmigrasi, sehingga bisa saling silaturahmi atau sumbang dulur.

Kadisnakertrans Jatim Himawan Estu Bagijo, SH, MH mengucapkan terima kasih kepada para senior/pejuang transmigrasi. Disampaikan pula bahwa Pemerintah Provinsi Jatim memberikan perhatian yang tinggi terhadap penyelenggaraan program ketransmigrasian, sebab program transmigrasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan membangun daerah baru guna membuka lapangan kerja dan peluang berusaha.

Pada tahun 2022, Jawa Timur mendapatkan alokasi penempatan transmigrasi sebanyak 63 KK dengan tujuan Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Barat. Sebanyak 37 KK sudah diberangkatkan, dan masih tersisa 25 KK tujuan Sulawesi Barat. Kadisnakertrans Prov Jatim mengharapkan dengan Hari Bhakti Transmigrasi ini, penempatan transmigran ke depan secara nasional semakin meningkat. Hal tersebut akan berpengaruh juga pada alokasi penempatan transmigran di Jawa Timur. (kiriman bettyy)





Calon Transmigran Jatim: Dilatih Dulu, Diberangkatkan Kemudian

Pelaksanaan program transmigrasi kini dilakukan secara ketat. Setelah mengikuti tahap seleksi administrasi dan dinyatakan lolos, para calon transmigran tidak lantas diberangkatkan. Mereka akan diberikan pelatihan khusus di BLK Winojati Malang selama satu minggu dan diuji di akhir program pelatihan. Seperti dialami oleh calon transmigran dari Lamongan, Trenggalek, Madiun, Sidoarjo, Tulungagung, Blitar, Banyuwangi dan Lumajang. Jika dinyatakan lulus calon transmigran akan disiapkan untuk pemberangkatan. Dalam hal ini menunggu penyiapan lokasi transmigrasi oleh Kementerian Desa/PDT Transmigrasi. Lokasi calon transmigran harus sudah aman dari berbagai sengketa hukum dan memang dinyatakan layak untuk tempat tinggal. Kadisnakertrans Jatim Himawan Estu Bagijo menegaskan, pihaknya hanya akan memberangkatkan calon transmigran ke lokasi pemukiman yang sudah dinyatakan der dan clean. Oleh karena itu, jumlah yang diberangkatkan cenderung dalam rombongan leboh kecil. Calon transmigran kini diberangkatkan dengan pesawat udara.*





Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri BLK Madiun

Sebagai pelaksanaan program kerja Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri Daerah (FKLPID), UPT BLK Madiun menggelar pertemuan sekaligus sosialisasi kegiatan pelatihan kerja di Sun Hotel, Rabu (14/9/2022). Kegiatan ini bertujuan meningkatkan sinergitas dan kolaborasi dengan lembaga pelatihan dan instansi ketenagakerjaan serta dunia industri di Madiun Raya.

Hadir sebagai narasumber dalam acara ini pejabat Ditjen Bina Lavotas Kemnaker RI dengan mengangkat tema Kebijakan Ditjen Binalavotas Untuk Meningkatkan Kompetensi SDM dan Program Revitalisasi Pelatihan Vokasi dan Kabid Latpro Drs Sunarya, MM mewakili Kadisnakertrans Jatim, dengan tema Upaya Disnakertrans Jatim Menurunkan Pengangguran dan Penciptaan Lapangan Kerja/Penyerapan Tenaga Kerja Berkolaborasi dengan Dunia Industri.

Masalah utama bidang ketenagakerjaan yang harus dihadapi Jawa Timur adalah jumlah pengangguran, kemiskinan dan kompetensi tenaga kerja Indonesia sesuai bidangnya masing-masing agar dapat bersaing di era pasar global revolusi industri 4.0. Pemprov Jatim berusaha melakukan akselerasi penyiapan SDM unggul yang berdaya saing menuju Indonesia Maju. Untuk itu diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri/kerja. Untuk itu, FKLPID UPT BLK Madiun dapat menjadi jembatan dan wadah komunikasi antara lembaga pelatihan kerja dengan dunia industri/kerja.

Kepala UPT BLK Madiun Dwlaji Hariyono, menjelaskan bahwa FKLPID UPT BLK Madiun terbentuk 18 Desember 2020, yang merupakan sinergitas antara dengan perusahaan di Madiun Raya, Pemkot Madiun, Pemkab Madiun dan



Pemkab Ngawi. "Besarnya harapan kami sinergitas dan kolaborasi yang diwujudkan FKLPID UPT BLK Madiun dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan dapat mendorong pelaksanaan tugas sebagai lembaga penghubung dengan menyiapkan dan memberi masukan kaitan dengan program pelatihan yang dibutuhkan dunia industri," katanya. Ia menegaskan bahwa masukan dari FKLPID akan menjadi perhatian UPT BLK Madiun, dalam meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan berkelanjutan perusahaan.*



Program Penguatan Shelter Pekerja Migran Indonesia UPT P2TK Surabaya

Sebagai tindak lanjut program kerjasama Matching Fund dengan Universitas Surabaya (Ubayu), UPT Pelayanan Perlindungan Tenaga Kerja (P2TK) Surabaya menggelar Program Penguatan Shelter Pekerja Migran Indonesia (PMI). Kegiatan ini berlangsung di Kabupaten Kediri tanggal 19-20 September 2022, Kabupaten Blitar tanggal 21-22 September 2022 dan Ponorogo tanggal 26-27 September 2022. Tim pelaksana kegiatan ini berasal dari dosen dan mahasiswa Universitas Surabaya (Fakultas Psikologi, Fakultas Industri Kreatif, dan Fakultas Teknik Informatika) serta tim dari UPT P2TK Disnakertrans Jatim.

Rangkaian kegiatan ini meliputi pelaksanaan Focus Group Discussion dan observasi pengumpulan data untuk penyusunan Modul Community Parenting dan Risk Assessment Inventory. FGD melibatkan komunitas PMI dan pejabat Disnakertrans Kabupaten Blitar, Kediri, dan Ponorogo, serta tokoh agama dan tokoh masyarakat.

Selanjutnya digelar workshop penyusunan draft Modul Community Parenting dan draft Risk Assessment Inventory dan mengisi kegiatan podcast di Disnakertrans Jatim.

Pusat Data dan Informasi Badan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) November 2021 hingga Januari 2022 menunjukkan bahwa mayoritas PMI adalah perempuan, sudah menikah, pendidikan SMA dan bekerja pada sektor Informal. Perempuan yang sudah menikah bekerja sebagai PMI, berarti hidup terpisah dari keluarganya (pasangan dan anak) sehingga perlu peran pengganti untuk pengasuhan anak (Parenting).

Pada tahun 2020-2021, UPT Pelayanan Perlindungan Tenaga Kerja meminimalisir permasalahan yang ada telah mengembangkan layanan Jatim Migrant Care, yang berbasis online. Layanan ini belum dilengkapi dengan sarana skrining bagi calon PMI untuk memahami berbagai konsekuensi bekerja dan Informasi tentang pengasuhan anak. Oleh karena itu diusulkan solusi tentang pengasuhan anak dan skrining awal bagi PMI berupa pembuatan modul Community Parenting agar PMI dan komunitasnya dapat berperan secara maksimal dalam pengasuhan anak. Perlu pula adanya skrining bagi calon PMI/PMI untuk memberikan Informasi dan refleksi diri tentang hal-hal yang terkait dengan konsekuensi bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia. (Suprayitna, UPT P2TK).



Atnaker Hong Kong Serahkan Barang PMI Meninggal

Atase Ketenagakerjaan KJRI Hong Kong Rikhe Purnamasari, Jumat (16/12) melakukan silaturahmi kepada Gubernur Jatim, Khofifah Indar Parawansa, di gedung Negara Grahadl Surabaya. Gubernur didampingi Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagjo. Selain bersilaturahmi, Rikhe menyampaikan kondisi terakhir Hong Kong, dalam konteks penempatan pekerja migran. Saat ini, penempatan PMI asal Jatim ke Hong Kong terus meningkat, dan sudah mendekati normal sebelum pandemi. Dalam periode Januari-pertengahan Desember 2022, sebanyak 26.400 PMI asal Jatim bekerja di Hong Kong. Namun, Atnaker Hong Kong tetap mengingatkan agar PMI berhati-hati terhadap modus penipuan. Dengan mengutip informasi dari pihak Kepolisian Hong Kong, KJRI menyebutkan setidaknya ada tiga ciri penipuan berkedok lowongan kerja yang ditawarkan secara daring tersebut. Pertama, pesan atau pengumuman palsu di media sosial yang menawarkan gaji tinggi, jam kerja fleksibel, dan tidak membutuhkan kualifikasi atau pengalaman tertentu. Modus kedua, korban diminta untuk mengunjungi situs belanja palsu dan melakukan pembelian serta mengirim uang ke suatu bank yang ditunjuk dengan dijanjikan komisi dalam jumlah tertentu. Ketiga, untuk membangun kepercayaan korban, penipu memberikan komisi awal. Namun setelah itu, penipu memberikan berbagai alasan penundaan pembayaran komisi dan akhirnya menghilang.

Rikhe Purnamasari juga menyempatkan berkunjung ke UPT Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Surabaya, dan menyaksikan layanan penempatan, shelter PMI, dan menjajal podcast Simpadu-PMI di LTSA PMI Jawa Timur, di Jalan Bendul Merisi Surabaya. Tidak ketinggalan, KJRI Hong Kong menitipkan 14 item barang milik Sunarti, PMI asal Trenggalek yang meninggal tahun 2021 lalu.

