

**MEDIA INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN JAWA TIMUR**

# **SDM** **PLUS**

ISSN : 2355-1164



9 772355 116002

EDISI 241 (TRIWULAN I/2023)

**Gubernur Jatim:  
Abalkan K3 akan Menjadl Kerugian Bersama**

**Kemnaker-BP2MI  
Awasi PMI Ilegal  
Lawat Jawa Timur**

**Disnakertrans Jatim  
Monitoring Transmigran  
di UPT Sidrap**

**Penllalan Ergonomi Kerja  
Staf Administrasi  
Rumah Sakit dan Klinik**

**SDM Kompeten  
Ramah Investasi**

# Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Lapangan Pekerjaan di Jawa Timur, Agustus 2022 (y-on-y)

## Distribusi Penduduk Bekerja (%)



Jumlah Penduduk Bekerja: 21,61 Juta Orang

## Perubahan (y-on-y, ribu orang)

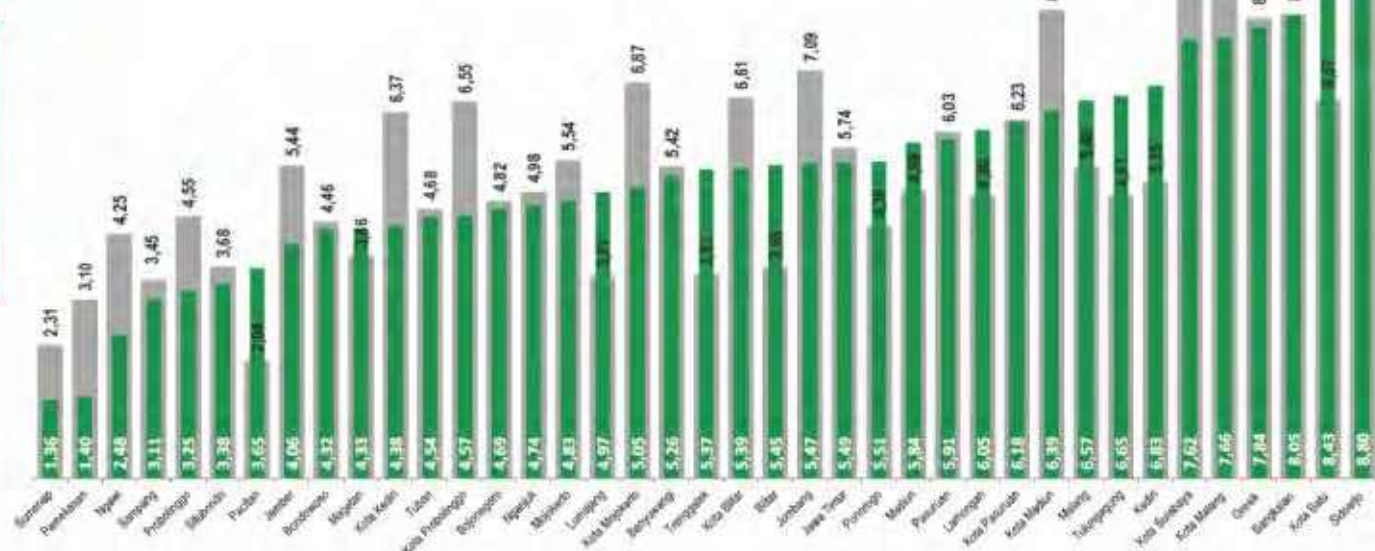


- Lapangan usaha Pertanian masih menjadi sektor tertinggi penyerap tenaga kerja (6,77 juta orang bekerja di sektor pertanian).
- Sektor Perdagangan mengalami kenaikan jumlah pekerja paling tinggi (342,87 ribu orang) pada Agustus 2022 dibandingkan Agustus 2021
- Dibandingkan Agustus 2021, sektor Akomodasi & Makan Minum; Jasa Pendidikan; Jasa Keuangan & Asuransi; Pertambangan & Penggalan; dan Pengadaan Air mengalami pengurangan jumlah tenaga kerja.

## Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Kabupaten/Kota Agustus 2022

■ Agustus 2021 ■ Agustus 2022

- TPT tertinggi tercatat di Kabupaten Sidoarjo sebesar 8,80 persen
- TPT terendah di Kabupaten Sumenep sebesar 1,36 persen



## DAFTAR ISI

## 05 - LAPORAN UTAMA

## &gt; UMK 2023 Kurangi Disparitas Antardaerah

"Keputusan soal UMK tahun 2023 juga memperhatikan kondisi perekonomian," kata Khofifah. 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.



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

EDISI : 241 | TRIWULAN I | TAHUN 2023



## &gt; 11 - LAPORAN KHUSUS

Gubernur Jatim Pimpin Apel Bulan K3 Tahun 2023  
Perbanyak Lapangan Kerja Layak K3  
Fokus Penanganan TBC di Tempat Kerja  
Apel Bulan K3, Talkshow hingga Lomba Tiktok  
Uji Lingkungan Kerja secara Gratis di Jombang

## &gt; 21 - PENTA KERJA

Kemnaker Sidak Penempatan Calon PMI Nonprosedural  
Perlu Kerjasama Kurangi Pengangguran  
Merebaknya Pengiriman Calon PMI di Awal Tahun 2023  
Mengharap Peran Pemerintah Desa

## &gt; 28 - LATIHAN KERJA

Upaya Percepat Kebangkitan Masyarakat Pascacovid-19  
Rame-rame Tingkatkan Skill SDM

## &gt; 30 - HUB. INDUSTRIAL

Menaker Ijinkan Pengurangan Gaji dan Jam Kerja Karyawan  
Jaga Kelangsungan Bekerja dan Berusaha  
Bupati Jember : Bayar Sesuai Kemampuan Dutu  
Lagi, DPR Setujui UU Cipta Kerja

## &gt; 35 - TRANSMIGRASI

Kunjungi UPT Wala, Tim Disnakertrans Jatim Analisa Kebutuhan Pelatihan

## &gt; 37 - PRODUKTIVITAS

Penerapan 5S dalam Keluarga

## &gt; 40 - OPINI

Digitalisasi Atasi Learning Loss Generation  
Peluang Serapan Tenaga Kerja Di Jawa Timur Setelah Pandemi Covid-19  
Sikap Ergonomi Bagian Admintrasi Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit dan Klinik

## &gt; 55 - LENSEA

Terima Kunjungan TCC Millenial Job Center  
Latihan Kerja Melalui Dana Cukai Tembakau  
Jaminan Sosial Peserta Pelatihan  
Lepas Transmigran Tahap II ke Sulbar  
Kemenlu Apresiasi Perlindungan PMI Jatim

## &gt; 62 - ASAL TAHU

Ada Berkah dari Ijaaba Jahe Merah

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

#### PENERBIT

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Provinsi Jawa Timur

#### PENGARAH

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

#### PENANGGUNG JAWAB

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

#### REDAKTUR PELAKSANA

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

#### TIM REDAKSI

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

#### PENULIS ARTIKEL

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

#### INFOGRAFIK

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

#### Tenaga Desain & Tata Letak

ACHMAD MAS HUDI

Alamat Redaksi :

**Sekretariat Disnakertrans  
Provinsi Jawa Timur**

Jl. Dukuh Menanggal No.124-126  
SURABAYA

e-mail:sungramnakertrans@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 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.

Setiap awal tahun, kita selalu diingatkan akan pentingnya membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kasus kecelakaan kerja jumlahnya semakin meningkat. Dari berbagai kecelakaan kerja yang terjadi tersebut BPJS Ketenagakerjaan membagi akibat yang dialami oleh pekerja ke dalam beberapa kelompok yaitu; cacat fungsi, cacat sebagian, cacat total tetap, meninggal dunia dan sembuh. Dimana berdasarkan data pada tahun 2021 pekerja yang mengalami cacat fungsi sebanyak 3.804 kasus, cacat sebagian sebanyak 4.362 kasus, cacat total tetap sebanyak 28 kasus, meninggal dunia sebanyak 6.552 kasus dan sembuh sebanyak 219.624 kasus. Pada tahun 2021, Jawa Timur termasuk memiliki tingkat kecelakaan kerja tertinggi di Indonesia. Pelaksanaan Bulan K3 tahun 2023 diharapkan bisa menjadi penyemangat bagi semua pihak untuk membudayakan K3 di lingkungan kerja masing-masing.

Tantangan bidang ketenagakerjaan lainnya adalah kualitas sumber daya manusia. Tantangannya adalah adanya revolusi industri keempat yang membawa fenomena disrupsi yang sangat besar dan globalisasi sehingga arus bebas tenaga kerja antar Negara ASEAN tak lagi bisa dihalangi. Itulah sebabnya Pemprov Jatim menggelar pelatihan berbasis kompetensi agar SDM Jatim mampu bersaing dalam dunia bisnis maupun untuk memasuki pasar kerja. Peningkatan kualitas SDM juga diharapkan akan mengurangi peluang penempatan Pekerja Migran Indonesia secara nonprocedural karena faktor personal para tenaga kerja sendiri.

Upaya membuka kesempatan kerja seluas-luasnya di dalam negeri juga terus dilakukan agar masyarakat memperoleh pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan. Pemerintah Provinsi Jawa Timur berupaya menangani setiap persoalan ketenagakerjaan dengan pendekatan untuk kepentingan bersama. Kepentingan yang lebih besar bagi masyarakat pada umumnya.

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 241 di tahun 2023 dapat release sesuai waktu. Semoga SDM Plus ini dapat memberikan informasi dan referensi tentang dunia ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dan mampu menambah kemanfaatan bagi upaya kemajuan pembangunan sektor Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

**Dr. Himawan Estu Bagiyo, SH, MH**

PELATIHAN SERENTAK  
**BLK JAWA TIMUR**  
Oleh Gubernur Jawa Timur  
**KICKOFF**  
*SDM Unggul*  
Jawa Timur Maju  
14 MARET 2023

## Lakukan Kick Off Pelatihan Berbasis Kompetensi di Jatim Gubernur: Jaga Link and Match

Pemerintah Provinsi Jawa Timur (Pemprov Jatim) serius dalam meningkatkan kualitas layanan dalam mengembangkan kompetensi tenaga kerja di Jatim. Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa secara resmi membuka Kick Off Pelatihan Berbasis Kompetensi yang digelar UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jawa Timur di Kantor UPT BLK Surabaya, Selasa (14/3) siang. Pelatihan ini menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Sekaligus kompetensi yang tidak kalah penting soft skill yaitu terkait attitude dan sikap kerja.

Kick Off pelatihan ditandai dengan penekanan sirine dan penyematan tanda peserta secara simbolis kepada dua orang oleh Gubernur Khofifah didampingi Kepala Disnakertrans Prov.Jatim Himawan Estu Bagijo.

Hadir dalam kesempatan ini Ketua Umum Kadin Jatim Adik Dwi Putranto, Deputy Direktur BPJamsostek Kanwil Jatim Hadi Purnomo, pimpinan Bank Jatim, anggota Komisi E DPRD Jatim Hadi Dediandiyah, dan para kepala UPT BLK Disnakertrans Jatim. Pelaksanaan kick off PBK juga diisi dengan penandatanganan kerjasama antara Disnakertrans Jatim dengan Bank Jatim dalam bidang pemagangan siswa-siswa kejuruan manajemen UPT BLK se-Jatim, dan kerjasama perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi para peserta pelatihan di UPT BLK Disnakertrans Jatim.

Selain itu, Gubernur Khofifah juga berkesempatan menyapa peserta dari tiga UPT BLK yaitu UPT BLK Sumenep, UPT BLK Wonojati Malang dan BLK Singosari Malang. Tercatat 370 orang peserta hadir secara luring dan 320 orang secara daring, berasal dari 16 UPT BLK di berbagai daerah di Jawa Timur. Dimana, terdapat total sebanyak 569 paket pelatihan yang disediakan oleh setiap UPT BLK. Dengan rincian, pelatihan institusional 346 paket, pelatihan mutu 210 paket, dan pelatihan CPMI 13 paket.

Kepada para peserta pelatihan kerja, secara khusus Khofifah memberikan motivasi serta pesan agar selalu membangun rasa persaudaraan yang bersifat substantif dengan sesama. "Dan saya berpesan bagi kita semua, untuk tetap guyub rukun, bangun persatuan persaudaraan secara substantif. Mari bangun seduluran yang substantif," pesan Khofifah.

Tidak hanya itu, Khofifah menyampaikan, Jawa Timur disebutkan memiliki potensi yang luar biasa akan Sumber Daya Manusia (SDM) unggul. Hal tersebut terlihat dari data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Jatim, hingga Agustus 2022 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jatim tercatat 5,49% atau sebesar 1,26 juta orang. Angka tersebut terpantau turun sebesar 0,25 poin dibandingkan tahun 2021 yang ada pada angka 1,28 juta orang atau 5,74%. Angka ini juga lebih rendah dari TPT Nasional yang berada di angka 5,86% untuk tahun 2022. Jawa Timur akan terus berusaha menurunkan tingkat pengangguran terbuka dengan



meningkatkan kompetensi agar makin banyak terserap di dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja.

Untuk itu, Khofifah mengingatkan, bahwa upaya untuk mempertahankan tren positif harus terus dilakukan. Seperti halnya dengan keseimbangan antara jumlah pencari kerja dengan penyedia lapangan kerja. "Antara job seeker dan job market haruslah seimbang, link and match dengan para stakeholder harus terus dijaga," ujarnya. Gubernur Khofifah juga berharap, pelatihan ini bisa memberi, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan pada tiap peserta.

Gubernur Khofifah secara khusus berpesan agar para peserta selalu membangun rasa persaudaraan dan kekompakan dalam tim kerja yang solid. "Saya berpesan bagi kita semua, untuk tetap guyub rukun, bangun persatuan persaudaraan secara substantif. Mari bangun seduluran lahir batin agar terwujud suasana yang aman dan konfusif dalam dunia kerja dan dunia industri di Jawa Timur," ungkapnya.

Menurut Khofifah, rasa persaudaraan yang substantif merupakan kunci untuk meningkatkan iklim yang baik dan menarik bagi para investor, baik dari luar maupun dalam negeri. Ini penting sebab calon-calon investor yang akan masuk Jatim, akan memastikan apakah aman dan nyaman untuk berinvestasi di Jatim. Ini terkait dengan produktifitas usaha mereka. "Suasana yang dibutuhkan untuk menarik investasi, bukan hanya capital, tetapi juga social capital. Jika iklim kita produktif, maka investasi juga akan produktif," imbuh Gubernur perempuan pertama Jatim ini.

Lebih lanjut disampaikan Khofifah, seluruh peserta pelatihan diharapkan bisa terus menjaga semangat dan optimisme yang berseiring dengan produktivitas. "Prasangka yang baik dan produktif tolong terus dibangun di dalam optimisme kita. Selalulah ber\_positif thinking\_, maka Allah akan menurunkan yang positif dan produktif bagi kita

semua," pesannya ketika menyapa peserta dari tiga UPT BLK yaitu UPT BLK Sumenep, UPT BLK Wonojati Malang dan BLK Singosari Malang.

### Penganggur SMK hingga Sarjana

Kepala Dinas Transmigrasi Prov. Jatim Himawan Estu Bagijo melaporkan, maksud kegiatan ini yakni memberikan dukungan dan penguatan kepada seluruh 16 UPT BLK Disnaker kepada seluruh peserta pelatihan di BLK sehingga dapat mengembangkan kompetensi serta produktivitas keunggulan ekonomi.

Himawan juga menyebut bahwa BLK Surabaya ini merupakan salah satu BLK Tipe A yang dimiliki oleh Pemprov Jatim dari total BLK yang dimiliki sebanyak 16 BLK. "Kami juga melaporkan bahwa kick off ini dalam sejarah dilaksanakan UPT BLK Surabaya yang merupakan BLK Tipe A selain BLK Singosari dan BLK Wonojati dari 16 BLK milik Pemprov Jatim," tegasnya.

Pada tahun 2023, Disnakertrans Jatim menyelenggarakan 569 paket pelatihan, dengan rincian pelatihan institusional 346 paket, pelatihan Mobile Training Unit (MTU) sebanyak 210 paket, dan pelatihan CPMI 13 paket. Sasaran program pelatihan adalah para pencari kerja lulusan SLTA, santri pondok pesantren, dan masyarakat umum. Untuk membangun link and match dengan stakeholder ketenagakerjaan, Disnakertrans Jatim menjalin kerjasama magang kerja dengan pengusaha anggota Kadin Jatim.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mencatat sekitar 12 persen pengangguran di Indonesia saat ini didominasi oleh lulusan sarjana dan diploma. Menurutnya besarnya jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi ini disebabkan tidak adanya link and match antara perguruan tinggi dengan pasar kerja. "Kita masih punya PR (Pekerjaan Rumah) bahwa jumlah pengangguran lulusan sarjana dan diploma masih di angka 12 persen karena tidak adanya link and match," kata Menaker Ida Fauziah.



Menurut Ida, saat ini jumlah kelompok pekerja saat ini didominasi dari lulusan pendidikan SMP dan SD. "Kelompok yang bekerja sebagian berpendidikan SMP ke bawah, justru yang menganggur lulusan SMK, diploma, dan sarjana," jelasnya. Melalui program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) yang dilaksanakan oleh Kemendikbudristek RI menurut Ida diharapkan bisa mengurangi angka pengangguran dan banyak lulusan Diploma dan Sarjana yang diterima pasar kerja. "Saya kira dengan program pemagangan dilakukan anak-anak sudah dipersiapkan siapa kerja sebelum lulus. Dengan MBKM mengurangi miss link and match, yang lulus hari ini tidak menambah pengangguran," ujarnya. Meskipun tidak menargetkan jumlah pengangguran yang bisa diturunkan dari program MBKM, Ida berharap program magang kerja bagi para mahasiswa bisa mengurangi kesenjangan antara lulusan perguruan tinggi dengan pasar kerja. "Kita berharap pengangguran semakin turun, tidak ada target khusus," ujarnya.

### Wujudkan Keadilan Sosial

Peningkatan kompetensi calon tenaga kerja menjadi salah satu isu ketenagakerjaan yang terus mengemuka, karena menjadi bagian penting dalam kemajuan perekonomian sebuah negara. Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto mengatakan menjadi tantangan tersendiri khususnya dalam mempengaruhi tingkat produktivitas di sektor ketenagakerjaan. Pemerintah terus berusaha keras agar dapat mengatasi akibat pandemi Covid-19, baik dari sisi kesehatan maupun ekonomi. Termasuk dalam mempertahankan lapangan kerja yang sudah ada sekarang maupun membuka lapangan kerja baru. Ketenagakerjaan di Indonesia menjadi bagian integral dari upaya pencapaian tujuan bernegara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yaitu memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan mewujudkan keadilan sosial.

Menko Airlangga berharap kepada Kementerian Ketenagakerjaan dan semua stakeholders terkait lainnya untuk terus mengembangkan Pelatihan Vokasi di seluruh Indonesia, baik melalui Balai Latihan Kerja (BLK) pemerintah, maupun pusat pelatihan yang diadakan pihak swasta tertentu. "Ada insentif pajak sampai 200% dari investasi yang dilakukan bagi perusahaan atau industri yang mendukung pelatihan vokasi. Saya berharap program link and match dengan pola ini dapat terus didorong dan direalisasikan, karena bagi dunia industri artinya ini dilakukan sesuai kebutuhan. Biaya ditalangi oleh industri dan dibayar Pemerintah sampai 2 kali lipatnya, atau bisa dibilang mendapatkan insentifnya 100%," jelas Menko Airlangga.

Sebagaimana diketahui, sasaran prioritas pembangunan nasional untuk periode 2019-2024 salah satunya adalah dengan menitikberatkan pada peningkatan investasi. Dalam konteks ketenagakerjaan, paling tidak ada lima alasan mengapa peran investasi sangat penting, yakni untuk membuka lapangan kerja, memperbesar peluang alih teknologi dan pengetahuan, memperkuat kualitas sumber daya manusia (SDM), mendorong peningkatan produktivitas, dan memberi sumbangan bagi pertumbuhan ekonomi nasional. "Perbaikan produktivitas tenaga kerja hanya dapat dilakukan dengan dukungan kualitas SDM yang mumpuni. Kualitas SDM mumpuni akan memperbaiki tingkat produktivitas, dan tentunya akan menjadi pertimbangan utama investor dalam dan luar negeri ketika akan menanamkan modalnya di Indonesia," ungkapnya.

Terjadinya pandemi Covid-19 juga mengakibatkan akselerasi sektor digital dan mempercepat terwujudnya revolusi industri 4.0. Pasca pandemi dan ke depannya, dunia kerja membutuhkan fleksibilitas, peningkatan kompetensi untuk menghadapi the future of goods yang tidak terbatas terhadap ruang maupun waktu, serta adanya keseimbangan kerja dan hidup (work-life balance). "Semua tenaga kerja harus bersiap dan terbiasa menghadapi pola pengembangan diri sepanjang hayat. Artinya pelatihan vokasi untuk re-skilling & up-skilling adalah bagian dari lifelong learning sebagai upaya work-life balance," tutur Menko Airlangga.

Pelatihan vokasi, ujar Menko Airlangga, menjadi solusi untuk mempercepat pemenuhan kebutuhan tenaga kerja terampil, dan insan pelatihan vokasi akan memegang peranan penting untuk kemajuan Indonesia di masa depan. Dalam menyiapkan tenaga kerja menghadapi berbagai tantangan ke depan, Kementerian Ketenagakerjaan sebagai koordinator pembinaan pelatihan vokasi harus terus bersama-sama seluruh unsur Pemerintah Pusat dan Daerah, Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), serta masyarakat untuk tetap selalu adaptif dan inovatif terhadap perubahan, terutama dalam pengembangan kompetensi digital. "Juga harus disadari pentingnya aspek K3 dan protokol kesehatan dalam bekerja atau berlatih, khususnya pada era pandemi dan pasca pandemi Covid-19 yang menekankan higienitas dalam bekerja. Tak lupa, juga harus mengintegrasikan antara jaminan sosial tenaga kerja dan pelayanan informasi pasar kerja agar mampu melindungi tenaga kerja saat krisis," ucap Menko Airlangga.

## Antisipasi Pasar Kerja yang Kompetitif



**D**inas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jatim menyiapkan Pelatihan Berbasis Kompetensi tahun 2023 sebagai antisipasi kembali pulihnya pasar kerja. Pelatihan berbasis kompetensi di era pascacovid ini sangatlah penting dalam menghadapi dunia kerja, karena pasar kerja yang membutuhkan kompetensi di samping pendidikan dasar. Kepala Disnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, Selasa (24/1/2023) menjelaskan, untuk menghadapi masalah ketenagakerjaan, pemerintah memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan vokasi baik skilling, upskilling maupun reskilling. Dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. "Karena pasar kerja saat ini sangat kompetitif, sehingga dengan upskilling atau reskilling dapat berkompetisi untuk memasuki dunia kerja, karena ending tujuan dari pelatihan ini adalah dapat bekerja baik di sektor formal maupun informal," ujar Himawan.

Himawan mengatakan, pelatihan kerja berbasis kompetensi merupakan arahan dari Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa. "Setelah pandemi Covid, angkatan kerja mulai kembali banyak dan harus segera dilatih. Kemudian berkaitan juga serapan anggaran, dengan adanya pelatihan kerja maka bisa semakin terserap pada triwulan pertama mendukung serapan provinsi," katanya.

Antisipasi dibukanya berbagai lapangan kerja yang mulai ada, Disnakertrans meminta UPT BLK Disnakertrans Prov Jatim menyiapkan dan menghasilkan tenaga kerja yang bisa terserap baik di dunia usaha dan dunia kerja. Seperti dilakukan UPT BLK Surabaya, pada Januari hingga Maret, sebanyak 20 angkatan atau 160 orang sudah mengikuti pelatihan kerja. UPT BLK Surabaya memiliki kejuruan unggulan, misalnya teknik manufaktur, teknik listrik, teknologi informasi dan komunikasi, bisnis dan manajemen, serta kejuruan pendukung yaitu teknik las, teknik elektronika, teknik otomotif dan pariwisata.

Saat membuka pelatihan kerja di UPT BLK Tuban, Kamis (16/02/2023), Himawan Estu Bagijo mengatakan kegiatan ini dibiayai oleh APBN dan APBD dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Tuban. "Kita berharap peserta mengambil kesempatan untuk meningkatkan

kompetensinya atau mengambil kompetensi baru, sehingga skill mereka akan bertambah," katanya.

Kepala UPT BLK Tuban, Takhiyat mengatakan total peserta pelatihan 164 orang. Dengan rincian 9 kejuruan 16 peserta dan 1 kejuruan 20 orang calon pekerja migran dengan lama pelatihan 30 hari. "Untuk calon pekerja migran ini nanti penempatannya menyesuaikan," terang mantan kepala UPT BLK Nganjuk itu. BLK Tuban menyiapkan 10 pelatihan, 6 kejuruan didanai APBN dan 4 kejuruan didanai APBD. Kejuruan tersebut adalah las listrik SMAW 3G, mesin produksi, teknik pendingin, desain grafis, penggambaran model 3D dengan CAD, practical office advance, tata rias kecantikan, pembuatan roti dan kue, junior administrative assistant, menjahit pakaian dasar pria dan wanita.

Jatim Newsroom -Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya membuka 9 (sembilan) paket pelatihan berbasis kompetensi secara gratis. Seleksi pelatihan ini dilaksanakan pada tanggal 13 Januari 2022. Adapun jenis pelatihan, antara lain teknologi informasi dan komunikasi, bisnis dan manajemen, teknik listrik, teknik otomotif, teknik manufaktur, teknik elektronika, pariwisata, garmen dan apparel, dan teknik las.

Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi UPT BLK Surabaya, Silvia Indah Guma Daryanti, pelatihan berbasis kompetensi untuk mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas dan etos kerja para pencari kerja sesuai dengan jenjang dan



kualifikasi jabatan atau pekerjaan. "Pelatihan ini juga untuk memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap disiplin bagi lulusan SMA/SMK sesuai dengan standar yang ditetapkan. Usai pelatihan langsung dilaksanakan uji sertifikasi oleh Lembaga sertifikasi Profesi yang ditunjuk oleh BNSP," terang Silvia Indah Guma Daryanti.

Pelatihan ditujukan pada lulusan SLT/SMK dimana masing-masing paket terdiri dari 16 siswa. Pelatihan menggunakan metode klasikal dan tutorial baik materi maupun praktik. Sementara untuk penilaian peserta terdiri dari 3 aspek, yaitu sikap perilaku, pengetahuan teori, dan kemampuan praktik. Sedangkan untuk Instruktur/tenaga pengajar dari UPT BLK Surabaya dan Korps marinir untuk FMD. Bagi peserta yang berminat, diwajibkan untuk membuat akun dan memasukkan data-data seperti Nomor Induk Kependudukan (NIK) e-KTP, alamat surat elektronik (email), nama bapak/ibu, nomor ponsel, serta beberapa data lain. Setelah itu, calon pendaftar dapat memilih lembaga pelatihan dan program pelatihan yang diinginkan, lalu mencetak kartu pendaftaran. Berkas syarat pendaftaran yang dikumpulkan meliputi bukti pendaftaran daring, fotokopi ijazah terakhir, fotokopi KTP, KK, pas foto formal dengan latar belakang merah, dan stopmap. "Untuk pendaftaran melalui aplikasi simpelcuk dan snsaker atau datang langsung ke UPT BLK Surabaya, Jl Dukuh Menanggal III/29 Surabaya," katanya.

Sedangkan UPT BLK Ponorogo membuka pendaftaran PBK Gelombang 2 Tahun 2023 kembali dibuka, mulai tanggal 16 Februari-10 Maret 2023 atau sampai kuota penuh. Sedangkan jenis pelatihan meliputi Teknisi Telepon Selular (37 Hari), Desainer Grafis Muda (37 Hari), Pengelola Administrasi Perkantoran (37 Hari), Pengoperasian Mesin Bubut (37 Hari), Pembuatan Batik Tulis (37 Hari), Menjahit Pakaian Tingkat Lanjut (30 Hari), Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Injeksi Servis Mobil (30 Hari), Tata Rias Pengantin (30 Hari), Service Sepeda Motor Injeksi (30 Hari) dan Barbershop (30 Hari).

Guna mengurangi angka pengangguran terbuka dan meningkatkan ekonomi keluarga, UPT BLK Tuban juga membuka pelatihan rias pengantin yang digelar di Balai Desa Prungghahan Wetan, Kecamatan Semanding, Senin (06/02). Kepala BLK Tuban, Takhiyat mengatakan kegiatan pelatihan berbasis masyarakat ini merupakan tindak lanjut dari permohonan pelatihan dari desa tersebut sejak 2021 lalu. "Permohonannya sudah sejak 2021, namun baru dapat terlaksana 2023 ini. Sebab, pelatihan dari BLK ini bergantian dan keliling," ungkapnya.

Takhiyat menandatangani, dalam pelatihan ini peserta mendapat materi 25 persen dan praktik 75 persen. Dengan harapan agar pelatihan ini lebih optimal. "Lama pelatihan 30 hari kerja atau 240 jam latihan. Pelatihan ini juga didampingi 2 tutor profesional dari BLK yang sudah memiliki kompetensi,"ujarnya."



## Ubah Pelatihan Berorientasi pada Kebutuhan

Pemerintah telah melakukan Perpres Nomer 68 tahun 2022 tentang revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. Peraturan yang ditetapkan 27 April 2022 itu mencabut Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1998 tentang Pembinaan Kursus dan lembaga Pelatihan Kerja. Perpres tersebut menekankan kolaborasi dan sinergi kerja antarkementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan dunia usaha/dunia industri dalam pelaksanaan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi. Sehingga antara pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi bisa sinkron dan berorientasi pada demand tenaga kerja.

Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dilakukan dengan tujuan meningkatkan akses, mutu, dan relevansi penyelenggaraan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu juga untuk mendorong pembangunan keunggulan spesifik di masing-masing lembaga Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi sesuai potensi daerah dan kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi juga untuk melakukan penguatan sinergi antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, dan pemangku kepentingan lainnya dalam

meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia Itelega kerja Indonesia, membekali sumber daya manusia/ tenaga kerja dengan kompetensi untuk bekerja dan/ atau berwirausaha, dan mendorong partisipasi dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja dalam rangka pelaksanaan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.

Prinsip dasar penyelenggaraan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi meliputi berorientasi pada kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, dan kewirausahaan, tanggung jawab bersama antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, dan masyarakat, berbasis pada kompetensi, pembelajaran sepanjang hayat, dan diselenggarakan secara inklusif.

Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto, meyakini dengan adanya pelatihan vokasi, dimana kementerian Ketenagakerjaan sebagai "leading sector" menjadi solusi untuk percepatan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja terampil dan tersertifikasi. Dalam konteks ketenagakerjaan, investasi sangat penting paling tidak untuk 5 alasan, diantaranya yakni; investasi membuka lapangan kerja; investasi memperbesar peluang alih teknologi dan pengetahuan; investasi memperkuat kualitas sumber daya manusia (SDM); investasi mendorong peningkatan produktivitas; dan investasi menyumbang pada pertumbuhan ekonomi nasional. "Untuk itu, perbaikan produktivitas tenaga kerja hanya dapat dilakukan dengan dukungan kualitas SDM yang mumpuni. Kualitas SDM yang mumpuni akan mendorong produktivitas yang lebih baik, dan tentunya akan menjadi pertimbangan utama investor dalam dan luar negeri ketika akan menanamkan modalnya di Indonesia," jelas Menko Airlangga.

Menaker Ida Fauziah menuturkan, revitalisasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari reformasi kelembagaan, SDM, jaminan mutu melalui akreditasi dan sertifikasi, kolaborasi dan koordinasi dengan semua stakeholder.

Menurut Menaker Ida, para stakholder utamanya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) sebagai penyelenggara pendidikan vokasi serta Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia di pusat, provinsi dan kabupaten/kota untuk bersama-sama dengan Kemnaker menyukseskan pembangunan ekosistem ketenagakerjaan Indonesia yang produktif, harmonis, sejahtera, dan memiliki daya saing. "Kita perlu bersama-sama berkolaborasi, berkoordinasi dan bersinergi untuk memberikan penguatan tenaga kerja baik dalam meningkatkan kompetensi, konsistensi, adaptasi, inovasi, dan penguasaan teknologi guna membangun ekonomi bangsa," ungkap Menaker Ida Fauziah ketika memberikan sambutan pada Pembukaan Rapat Kerja Nasional (Rakernas) Bidang Ketenagakerjaan Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia Tahun 2023, pada Selasa (7/3/2023) di Jakarta. Rakernas ini mengambil tema Penguatan Vokasi dan Pekerja UMKM Dalam Rangka

Peningkatan Produktivitas Usaha.

la menambahkan, adanya kolaborasi dari berbagai stakeholder diharapkan dapat menanggulangi permasalahan ketenagakerjaan, sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat. "Saya berharap kolaborasi, koordinasi dan sinergi untuk peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja baik di dunia industri maupun Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dapat berjalan dengan baik,"katanya.

Sementara itu, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbudristek), Nadiem Anwar Makarim menekankan kembali hal-hal yang penting untuk diperhatikan bersama dalam gerakan revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi. Ia menyebut, revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi merupakan upaya pembenahan yang dilakukan secara menyeluruh, berkesinambungan, terintegrasi, dan terkoordinasi. "Yang kita lakukan sekarang adalah mentransformasi paradigma pendidikan vokasi dari sebelumnya bersifat supply-oriented menjadi demand-oriented, sehingga lulusan pendidikan vokasi mampu menjawab kebutuhan dunia kerja dan masyarakat," imbuhnya.

Sedangkan Ketua Umum Kadin M. Arsjad Rasjid menyebut, Rakernas Bidang Ketenagakerjaan ini menjadi bentuk sinergi dunia usaha dan dunia akademik untuk bersama membangun SDM Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. "Saya harap Rakernas ada ide serta program yang inovatif untuk menjawab permasalahan vokasi dan juga UMKM yang ada,"katanya.

Sekjen Kemnaker Anwar Sanusi mengatakan saat ini pelatihan vokasi akan memainkan peran yang semakin strategis dalam menekan TPT di Indonesia, mengingat dari sisi pendidikan TPT didominasi oleh tingkat pendidikan SMK (9,42%) dan SMA (8,57%). "Kita dorong mereka ini untuk mengikuti pelatihan-pelatihan vokasi yang didasarkan atas kebutuhan-kebutuhan dari potensi ekonomi lokal dan disesuaikan dengan permintaan pasar kerja,"katanya usai menyampaikan Kuliah Umum pada Ministerial Lecture di Universitas Brawijaya, Malang, Selasa (14/3/2023).

Anwar Sanusi menjelaskan, agar pelatihan vokasi khususnya pelatihan vokasi yang diselenggarakan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) dapat memainkan peran dalam penurunan TPT, Kemnaker telah melakukan revitalisasi dan transformasi BLK. Revitalisasi tersebut diwujudkan dengan mendesain pelatihan vokasi agar lebih simpel dan praktis. "Simpel dalam artian tidak banyak muatan-muatan yang sifatnya agak umum, dan praktis berarti dapat langsung diaplikasikan," jelasnya. Sementara transformasi BLK diwujudkan dengan up grade fasilitas pelatihan yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja, serta penguatan metode pembelajaran. "Kita mengombinasikan antara praktik dan teori. Teorinya lebih kecil dari praktiknya, dan praktiknya juga dilakukan melalui pemagangan,"katanya.



## Gubernur Jatim Pimpin Apel Bulan K3 Tahun 2023 Perbanyak Lapangan Kerja Layak K3

Pemerintah Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan Upacara Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Tahun 2023 pada tanggal 12 Januari 2023. Upacara bertempat di lapangan bola Prapat-Kurung Jalan Perak Timur Surabaya dengan Gubernur Jawa Timur Ibu Khofifah Indar Parawansa bertindak selaku inspektur upacara. Peringatan Bulan K3 Nasional yang setiap tahunnya dilaksanakan pada tanggal 12 Januari sampai 12 Februari.

Dalam kesempatan ini hadir peserta upacara yang berasal dari beberapa elemen, baik dari unsur pemerintah, pengusaha, pekerja dan instansi terkait. Total peserta sejumlah 16 peleton yang masing-masing peleton terdiri 31 orang. Secara rinci elemen yang hadir sebagai peserta upacara yaitu Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur sebanyak 2 peleton, ASN Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sebanyak 1 peleton, ASN UPT K2 Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sebanyak 1 peleton, Korskis Dinas Pol PP Provinsi Jawa Timur sebanyak 2 peleton, mahasiswa sebanyak 1 peleton, BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 1 peleton, Asosiasi PJK3 sebanyak 1 peleton, Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) sebanyak 1 peleton, dan perusahaan sebanyak 6 peleton.

Upacara juga dihadiri tamu undangan dari berbagai instansi, baik instansi pemerintah, kepala daerah penerima penghargaan, TNI dan Polri, swasta serta elemen masyarakat. Tamu undangan yang hadir kurang lebih sebanyak 109 orang, diantaranya 10 Bupati/Walikota penerima penghargaan, 40



## Penghargaan Bulan K3 Tahun 2023

### A. Pembina K3 Terbaik

#### 1. Walikota Surabaya

Terdapat 118 perusahaan dengan rincian 44 perusahaan ZA, 51 perusahaan SMK3, 6 perusahaan P2HIV-AIDS, 17 perusahaan P2COVID-19.

#### 2. Bupati Lamongan

Terdapat 84 perusahaan dengan rincian 29 perusahaan ZA, 5 perusahaan SMK3, 12 perusahaan P2HIV-AIDS, 38 perusahaan P2COVID-19.

#### 3. Bupati Gresik

Terdapat 74 perusahaan dengan rincian 48 perusahaan ZA, 13 perusahaan SMK3, 4 perusahaan P2HIV-AIDS, 9 perusahaan P2COVID-19.

#### 4. Bupati Pasuruan

Terdapat 72 perusahaan dengan rincian 38 perusahaan ZA, 15 perusahaan SMK3, 7 perusahaan P2HIV-AIDS, 12 perusahaan P2COVID-19.

#### 5. Bupati Sidoarjo

Terdapat 66 perusahaan dengan rincian 28 perusahaan ZA, 19 perusahaan SMK3, 4 perusahaan P2HIV-AIDS, 15 perusahaan P2COVID-19.

#### 6. Bupati Malang

Terdapat 58 perusahaan dengan rincian 17 perusahaan ZA, 3 perusahaan SMK3, 1 perusahaan P2HIV-AIDS, 37 perusahaan P2COVID-19.

#### 7. Bupati Tuban

Terdapat 47 perusahaan dengan rincian 30 perusahaan ZA, 6 perusahaan SMK3, 4 perusahaan P2HIV-AIDS, 7 perusahaan P2COVID-19.

#### 8. Bupati Mojokerto

Terdapat 38 perusahaan dengan rincian 18 perusahaan ZA, 8 perusahaan SMK3, 4 perusahaan P2HIV-AIDS, 8 perusahaan P2COVID-19.

#### 9. Walikota Madiun

Terdapat 25 perusahaan dengan rincian 21 perusahaan ZA, 3 perusahaan P2COVID-19.

#### 10. Bupati Probolinggo

Terdapat 24 perusahaan dengan rincian 11 perusahaan ZA, 5 perusahaan SMK3, 3 perusahaan P2HIV-AIDS, 5 perusahaan P2COVID-19.

### B. Zero Accident Award (Kecelakaan Nihil)

Diberikan kepada 366 perusahaan.

Secara simbolis diberikan kepada:

1. Kantor Pusat regional Head 3 PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Surabaya
2. PT NS BLuescope Lysaght Indonesia Sidoarjo
3. Kangean Energy Indonesia Ltd Sumenep
4. PT PJB Unit Pembangkitan Gresik
5. PT Ajinomoto Indonesia Mojokerto

### C. Sistem Manajemen K3 (SMK3)

Diberikan kepada 164 perusahaan.

Secara simbolis diberikan kepada:

1. POLITEKNIK PERKAPALAN NEGERI SURABAYA
2. PT BAYER INDONESIA - Surabaya Plant
3. PT PETROKIMIA GRESIK
4. PT KIAN MULIA MANUNGGAL Surabaya
5. PT NUSANTARA SEBELAS MEDIKA RS DJATIROTO Lumajang

### D. Program Pencegahan & Penanggulangan HIV/AIDS (P2HIV-AIDS)

Diberikan kepada 68 perusahaan.

Secara simbolis diberikan kepada:

1. RSUD NGIMBANG Lamongan
2. PT AICE ICE CREAM JATIM INDUSTRY Surabaya
3. PT HM SAMPOERNA TBK PLANT SKT RUNGKUT 1 Surabaya
4. PT PLN INDONESIA POWER GRATI POMU Pasuruan
5. PT SURABAYA INDUSTRIAL ESTATE RUNGKUT (SIER) Surabaya

### E. Program Pencegahan & Penanggulangan COVID-19 (P2 COVID-19)

Diberikan kepada 204 perusahaan.

Secara simbolis diberikan kepada:

1. PT KENCANA TIARA GEMILANG Malang
2. PT PELINDO TERMINAL PETIKEMAS Surabaya
3. RUMAH SAKIT FATIMAH Lamongan
4. PT PELINDO HUSADA CITRA Surabaya
5. PT SANTOS JAYA ABADI Sidoarjo.

peringatan bulan K3 tahun ini. Selain tetap menekankan keselamatan dan kesehatan kerja, juga diminta untuk mengatasi dan melakukan penurunan angka penyakit Tuberkulosis (TBC). "Oleh karena itu, selain memberikan keselamatan dan kesehatan kerja, maka kita mengharapkan perusahaan perusahaan juga secara proaktif memberikan assesment terhadap tenaga kerja yang teridentifikasi kemungkinan TB," tuturnya.

Jika ditemukan ada karyawan atau pegawai yang terindikasi mengidap TBC, Khofifah berharap perusahaan segera memberikan treatment atau pengobatan. Sehingga, kesehatan bisa memberikan input kepada peningkatan kinerja dan produktifitas perusahaan. "Jadi pada dasarnya, makin sehat, makin produktif. Makin sehat, kinerjanya makin baik. Ini ibaratnya, win win profit di antara tenaga kerja dan perusahaan yang mempekerjakan mereka," ucapnya.

perusahaan penerima penghargaan, Sekda Provinsi Jawa Timur, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, APINDO, KADIN, Serikat Pekerja, 10 Kadisnaker Kabupaten/Kota, dan lain-lain.

Gubernur Khofifah memimpin upacara dalam rangka memperingati bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tahun 2023. Dalam momentum peringatan bulan K3, gubernur berpesan dan berharap kepada kalangan dunia kerja serta industri untuk semakin memperbanyak lapangan kerja, dengan kondisi perlindungan yang layak. "Intinya lapangan pekerjaan harus terbuka makin banyak, makin layak, makin memberikan perlindungan keselamatan dan makin memberikan perlindungan kesehatan," ujarnya di Lapangan Bola Prapat Kurung, Jalan Perak Timur, Surabaya, Kamis (12/1/2023).

Pemerintah juga memberikan atensi khusus pada



### Apresiasi dan Motivasi

Dalam rangka Bulan K3 Nasional tahun 2023, pemerintah menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 135 Tahun 2022 tentang "Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2023". Dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tersebut tema pokok Bulan K3 Nasional Tahun 2023 yaitu "Terwujudnya Pekerjaan Layak yang Berbudaya K3 Guna Mendukung Keberlangsungan Usaha di Setiap Tempat Kerja". Selaras dengan hal tersebut, Provinsi Jawa Timur turut serta menggaungkan dan mengimplementasikannya dalam setiap aktivitas bermasyarakat.

Dalam pelaksanaan Upacara Bulan K3 Nasional tersebut, sekaligus dilaksanakan penyerahan Penghargaan K3 kepada perusahaan-perusahaan di Jawa Timur yang telah menerapkan K3. Pemberian penghargaan tersebut merupakan salah satu upaya dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk memberikan apresiasi dan memotivasi kepada perusahaan yang telah menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3). Dengan menerapkan K3 di perusahaan, maka diharapkan perusahaan akan mencapai kecelakaan nihil (zero accident), mengimplementasikan Program Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS (P2HIV-AIDS) serta melaksanakan Program Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (P2COVID-19) dalam upaya terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan sehat serta meningkatkan produktivitas kerja perusahaan di wilayah Jawa Timur. Selain itu, penghargaan sebagai Pembina K3 diberikan kepada Bupati/Walikota dengan Perusahaan penerima Penghargaan terbanyak periode tahun 2022.

Mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER/01/MEN/2007 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), jumlah perusahaan yang menerima penghargaan K3 dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada tahun 2023 ini jumlah Penghargaan K3 yang diberikan oleh Ibu Gubernur Jawa Timur sebanyak 812 penghargaan (lihat table).

Dalam kegiatan Upacara Bulan K3 Nasional dan Pemberian Penghargaan K3 tersebut, dilaksanakan kegiatan simulasi K3 Penanggulangan Kebakaran yang dilakukan oleh Tim Pemadam Kebakaran (Damkar) PT Pelindo. Di area upaca Bulan K3 juga diadakan Pameran K3 oleh Asosiasi PJK3 Riksa Uji, Asosiasi PJK3 Pembinaan, PT Sumber Keselamatan Kerja serta RS PHC sebagai PJK3 Pemeriksaan Kesehatan. (kiriman Suratman, Bidang Pengawasan)\*



# Masih Tinggi di Tiga Provinsi

**K**asus kecelakaan kerja di Indonesia dari tahun ke tahun jumlahnya justru semakin meningkat, setidaknya itu yang ditunjukkan dari data kecelakaan kerja BPJS Ketenagakerjaan yang terjadi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2020 jumlah kecelakaan kerja mencapai 221.740 kasus, jumlah itu meningkat di tahun 2021 menjadi 234.370 kasus, dan terus meningkat pada tahun 2022 dimana sampai dengan November 2022 sudah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 265.334 kasus.

Pada tahun 2021 tiga wilayah dengan tingkat kecelakaan kerja tertinggi di Indonesia terdiri dari beberapa wilayah yang memang memiliki kawasan industri cukup besar didalamnya yaitu Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Barat dan wilayah Sumbar Riau.

Dari berbagai kecelakaan kerja yang terjadi tersebut BPJS Ketenagakerjaan membagi akibat yang dialami oleh pekerja ke dalam beberapa kelompok yaitu: cacat fungsi, cacat sebagian, cacat total tetap, meninggal dunia dan sembuh. Dimana berdasarkan data pada tahun 2021 pekerja yang mengalami cacat fungsi sebanyak 3.804 kasus, cacat sebagian sebanyak 4.362 kasus, cacat total tetap sebanyak 28 kasus, meninggal dunia sebanyak 6.552 kasus dan sembuh sebanyak 219.624 kasus.

Angka jumlah kecelakaan kerja ini pada kenyataannya dipastikan jauh lebih besar daripada data kecelakaan kerja yang berasal dari BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dikarenakan masih banyaknya pekerja yang tidak diikutsertakan sebagai peserta dalam BPJS Ketenagakerjaan. Pada tahun 2022 tercatat peserta BPJS Ketenagakerjaan aktif sebanyak 36 juta orang pekerja dari total 131,06 juta orang pekerja di Indonesia.

Sebab berikutnya yaitu banyaknya kecelakaan kerja yang tidak dilaporkan oleh pengusaha baik dengan tujuan untuk mengejar predikat perusahaan zero accident maupun untuk menghindari tuntutan secara ekonomis. Menurut data BPJS (yang sifatnya sangat parsial) pada tahun 2021 setidaknya ada 18 orang pekerja yang meninggal setiap harinya karena kecelakaan kerja di Indonesia. Sementara itu menurut lokasi tempat terjadinya kecelakaan kerja tersebut sebanyak 144.929 kasus terjadi di dalam perusahaan, 19.753 terjadi di luar perusahaan dan sejumlah 68.217 kasus kecelakaan kerja terjadi di lalu lintas yaitu pada saat pekerja berangkat dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.

Kecelakaan kerja yang terjadi pada kecelakaan lalu lintas ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dari semua pihak mengingat dari sisi tingkat keparahannya kecelakaan lalu lintas ini telah menyebabkan pekerja meninggal dunia dengan persentasenya yang paling besar mencapai angka 9%. Kecelakaan kerja yang terjadi pada saat pekerja berangkat atau pulang dari tempat kerja ini merupakan peristiwa yang banyak terjadi di jalanan menuju atau dari kawasan-kawasan industri sebagai tempat kerja para pekerja. Di beberapa daerah bahkan dikenal jalur-jalur

berbahaya atau "jalur tengkorak" yang sering "memakan korban" meninggal dunia.

## Tempat Kerja Produktif

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) memperingati Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional tahun 2023 pada 12 Januari s.d 12 Februari 2023. Bulan K3 Nasional tahun ini dicanangkan di Sukabumi, Jawa Barat. "Peringatan ini menjadi momentum mengingatkan kita akan pentingnya K3, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif," kata Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah, dalam sambutannya di acara peringatan Bulan K3, di Sukabumi, Jawa Barat, Kamis (12/1/2023).

Menurutnya, pembangunan ekosistem ketenagakerjaan yang unggul, tidak hanya didukung dengan adanya regulasi yang baik di bidang ketenagakerjaan, namun yang tidak kalah penting adalah meningkatkan pemahaman dan kesadaran kepada seluruh pihak dalam menerapkan norma ketenagakerjaan, termasuk diantaranya membangun budaya K3 yang baik. "Karena seringkali luput dalam benak kita, bahwa nikmat selamat dan sehat melalui penerapan budaya K3 yang baik, dapat menghindarkan kita dari risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, yang pada akhirnya akan terwujudnya pekerjaan layak," ujar Menaker Ida Fauziyah.

Untuk dapat dikatakan sebagai pekerjaan layak, maka diharapkan dapat memenuhi 3 kondisi, yaitu pertama, tersedia bagi semua orang pada usia produktif tanpa kecuali, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik, serta tanpa hambatan gender.

Kedua, semua pekerja terlindungi secara sosial, termasuk mereka yang terlibat dalam kegiatan ekonomi informal. Ketiga, semua pekerja tersalurkan suara dan aspirasinya melalui sistem dialog sosial yang bermartabat secara kemanusiaan. Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Dra. Haiyani Rumondang, M.A, menerangkan jika puncak acara bulan K3 Nasional Tahun 2023 ini adalah momen yang luar biasa untuk membudayakan K3 di tempat kerja.

Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional berlangsung pada 12 Januari hingga 12 Februari setiap tahun, namun bukan berarti diluar bulan K3 upaya untuk membudayakan K3 melemah. Justru harus terus diperkokoh komitmen dalam mengupayakan K3. "Ini menjadi tantangan sekaligus peluang kita untuk urusan pembangunan ekonomi daerah. Kami Pemerintah Pusat selalu mendukung program Disnakertrans NTB sebagai pengawasan tenaga kerja. Kami ingin pusat dan daerah terus menjalin jaringan yang kuat. Perbedaan waktu dan wilayah jangan sampai menjadi sebuah kelemahan dalam kolaborasi dan koordinasi kita," ucap Haiyani. Haiyani mengapresiasi berbagai upaya maksimal untuk mendapatkan penghargaan Zero Accident K3 dan pencegahan covid ditempat kerja serta pengujian K3 alat-alat di tempat kerja sebagai modal utama."

# Fokus Penanganan TBC di Tempat Kerja

**A**da yang berbeda dengan pencaangan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Tahun 2023 di PT. Amerta Indah Otsuka (AIO) Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, Kamis (12/1/2023). Salah satu isu yang ditekankan dalam peringatan Bulan K3 Nasional kali ini adalah penanggulangan Tuberkulosis (TBC) di tempat kerja.

Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah, mengatakan bahwa isu penanganan TBC di tempat kerja membutuhkan perhatian serius dari seluruh stakeholders ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan Indonesia masih menempati urutan ke-2 negara dengan kasus TBC terbesar di dunia (WHO Global TBC Report, 2021). "Dalam peringatan Bulan K3 Nasional Tahun ini, hal yang penting kita fokuskan bersama-sama adalah masalah kesehatan tenaga kerja yakni masih tingginya penderita TBC di tempat kerja," kata Ida Fauziyah saat memimpin Apel Peringatan Bulan K3 Nasional di Sukabumi, Kamis (12/1/2023).

Ida Fauziyah mengatakan, sebagai wujud nyata komitmen Pemerintah dalam meningkatkan program K3, khususnya upaya percepatan penanggulangan TBC untuk mencapai target eliminasi TBC pada tahun 2030, Kemnaker telah menerbitkan Permenaker Nomor 13 Tahun 2022 tentang Penanggulangan Tuberkulosis di Tempat Kerja, sebagai tindak lanjut amandemen Peraturan Presiden RI (Perpres) Nomor 67 Tahun 2021 tentang Penanggulangan TBC.

"Diharapkan manajemen atau penyedia kerja dapat berpartisipasi aktif terhadap penanggulangan TBC di tempat kerja, dimulai dari saat seleksi pekerja, higiene sanitasi di tempat kerja, hingga gotong royong perbaikan perumahan pekerja," katanya.

Dirjen Binwasnaker Haiyani Rumondang menegaskan, program penting yang perlu difokuskan bersama-sama saat ini adalah masalah kesehatan tenaga kerja, yakni masih tingginya penderita TBC di tempat kerja. Menurut WHO Global TBC Report 2021, Indonesia masuk dalam 5 (lima) besar negara dengan jumlah kasus TBC nomor 2 (dua) di dunia. Karena itu sebagai tindak lanjut amandemen Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 67 Tahun 2021 tentang penanggulangan TBC, diharapkan manajemen atau stakeholder terkait dapat berpartisipasi aktif terhadap penanggulangan TBC dimulai dari saat



seleksi pekerja dan higiene sanitasi di tempat kerja. "Sebagai wujud nyata komitmen Pemerintah dalam meningkatkan program K3, khususnya upaya percepatan penanggulangan Tuberkulosis (TBC) untuk mencapai target eliminasi TBC pada tahun 2030. Mari kita canangkan, "K3 unggul, Indonesia maju, NTB Gemilang,"katanya.

## Pekerjaan Layak

Selain penanggulangan TBC di tempat kerja, dalam sambutannya Ida Fauziyah juga memaparkan komitmen pemerintah dalam menghadirkan pekerjaan layak. Salah satunya melalui penerbitan Peraturan Pemerintah RI (PP) Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, yang ditindaklanjuti melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.

Regulasi ini, kata Ida, ditargetkan mampu mendorong kemudahan berbisnis atau berinvestasi di Indonesia melalui penciptaan lapangan kerja di sektor formal, sebagai upaya penurunan tingkat pengangguran di era pelambatan ekonomi global karena efek pandemi Covid-19. "Dalam hal ini K3 menjadi salah satu substansi yang menjadi pertimbangan dalam menetapkan pelaku usaha

mempunyai tingkatan risiko dan berpengaruh terhadap perizinan berusaha," jelasnya.

Dalam sambutannya, Ida juga mengajak dan mendorong pengurus perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) secara konsisten sebagaimana ketentuan peraturan perundangan-undangan. Hal ini mengingat angka kecelakaan kerja (termasuk Penyakit Akibat Kerja/PAK) terus meningkat dalam 3 tahun terakhir.

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2020 angka kecelakaan kerja berjumlah 221.740 kasus; pada tahun 2021 meningkat menjadi 234.370 kasus; dan pada 2022 jumlah kecelakaan kerja tercatat sebesar 265.334 kasus. "Berdasarkan data tersebut menjadi indikasi bahwa pelaksanaan K3 harus makin menjadi perhatian dan menjadi prioritas bagi dunia kerja di Indonesia," ujarnya.

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

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

Menaker Ida menambahkan dalam rangka penguatan program budaya K3, jajarannya telah melakukan berbagai upaya diantaranya; Program K3 Nasional 2021–2025 sebagai pedoman dalam meningkatkan kualitas pencegahan, penanganan, dan pengendalian kecelakaan kerja pada seluruh sector; Reformasi pengawasan ketenagakerjaan meliputi pembaharuan pendekatan dalam pembinaan dan pelayanan public menggunakan platform TEMAN K3; Penguatan kualitas pengawas



ketenagakerjaan dalam merespon kerja masa depan dengan penggunaan artificial intelligence, robot, dan digital platform; serta sebagai Ketua Menteri Ketenagakerjaan ASEAN perlu terus meningkatkan jejaring dan kerja sama dengan stakeholder baik dalam dan luar negeri.

Menteri Ketenagakerjaan mengharapkan komitmen dari semua pemangku kepentingan, sehingga dapat diwujudkan budaya K3 demi kemanusiaan yang adil dan beradab. Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia mendukung dan berperan aktif dalam dimasukkannya K3 pada kerangka kerja prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar International Labour Organization (ILO) ditempat kerja yang telah disahkan menjadi Resolusi dalam Sidang Ketenagakerjaan Internasional ke-110 di Jenewa pada Juni 2022, karena Indonesia mengakui bahwa K3 merupakan salah satu bagian dari Hak Asasi Manusia. Bahkan pada Presidensi G20 Indonesia bidang ketenagakerjaan telah menyelesaikan G20 Labour and Employment Ministers Meeting (LEMM). Pertemuan yang dihadiri para Menteri Ketenagakerjaan G20 menghasilkan 5 (lima) dokumen penting.

Salah satunya dokumen G20 Policy Principles on Adapting Labour Protection for More Effective Protection and Increased Resilience for All Workers. Hal ini berisi kesepakatan para anggota untuk memberikan perlindungan tenaga kerja yang adaptif bagi semua pekerja dalam menghadapi perubahan dunia kerja dengan memperhatikan tiga determinan utama, yaitu cakupan perlindungan tenaga kerja, tingkat perlindungan, dan tingkat kepatuhan.

Selain itu, juga mendorong adanya kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang inklusif dan komprehensif.\*



## Apel Bulan K3, Talkshow hingga Lomba Tiktok

**B**eragam cara dilakukan Pemprov Jatim untuk menggelorakan semangat berbudaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Rangkaian kegiatan dalam penyelenggaraan Bulan K3 Nasional Tahun 2022 di Jawa Timur meliputi pembuatan Surat Edaran kepada Perusahaan di Jawa Timur perihal Persiapan Penilaian Penghargaan K3 tahun 2022, mengadakan penilaian penghargaan K3 bagi Perusahaan di Jawa Timur, dan pencaanangan/pembacaan Statement Gubernur Jatim dalam Rangka Peringatan Bulan K3 Tahun 2022.

Selanjutnya digelar pula talk show televisi dalam rangka Bulan K3 di JTV pada Tanggal 12 Januari 2022, pelaksanaan apel upacara Bulan K3 Tahun 2022 tanggal 12 Januari 2022, gelar Senam Pekerja Sehat, serta dilakukan kegiatan sosial Donor Darah bersama PMI, serta pemberian secara simbolis 50 penghargaan K3 yang diagendakan pada rangkaian Upacara Bulan K3 dari 805 Penghargaan K3.

Selain itu, ada pula lomba video Safety Induction dan lomba Tik Tok Penerapan K3 di tempat kerja kategori perusahaan serta Lomba Tik Tok Penerapan K3 dikeseharian kategori umum. Ada pula pemeriksaan dan Pengujian Sarana Prasarana Proteksi Kebakaran dan K3 Lingkungan Kerja di Gedung Negara Graha di Kantor Kejaksaan oleh Asosiasi Perusahaan Jasa K3 Riksa Uji Indonesia (APJK3-RUI),



pembinaan K3 terhadap Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) kerjasama Disnakertrans Prov. Jatim, PJK3 Nusantara Traisser dan PT Pelindo Terminal Peti Kemas, pembinaan K3 terhadap masyarakat umum : DWP, PKK, dan pedagang kaki lima oleh Disnakertrans Prov. Jatim bekerja sama dengan A2K3, UNUSA, dan PPNS, dan seminar K3 bekerjasama dengan PT Tjiwi Kimia, Tbk pada Tanggal 10 Februari 2022 secara hybrid di Hotel Novotel Samator, Surabaya.

Pada talkshor televisi, hadir Kadisnakertrans Prov. Jatim, Dr. Himawan Estu Bagijo, SH, MH, Deputy Direktur BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jatim Hadi Purnomo, Wakil Ketua Dewan K3 Provinsi (DK3P) Jatim, Edi Priyanto dan dari PT PLN UID Jatim. Tujuan sosialisasi ini adalah meningkatkan kesadaran dan kepatuhan norma K3, menjamin terlaksananya perlindungan K3 pada setiap kegiatan di semua sektor usaha, meningkatkan penerapan K3 pada pola dan bentuk pekerjaan baru yang timbul akibat era ekonomi digitalisasi, dan mewujudkan sumber daya manusia K3 yang unggul dan berdaya saing, serta meningkatkan partisipasi semua pihak dalam mewujudkan pelaksanaan budaya K3 disetiap kegiatan pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Kadisnakertrans Jatim menegaskan bahwa pemerintah harus mengelola perekonomian dan pasar kerja seiring dengan kemajuan teknologi, tantangannya adalah bagaimana menggali potensi dampak dari gelombang perubahan teknologi saat ini terhadap pekerjaan di masa yang akan datang. Untuk itu kebijakan pemerintah dalam hal ini dinas ketenagakerjaan adalah membangun dan mempersiapkan SDM pekerja dan calon pencari kerja, yang memiliki ketrampilan yang dapat dijual. Pepatah mengatakan "When You Work Excellently You Are Unforgettable". Artinya pekerja yang bekerja dengan baik maka dia tidak terlupakan. Program pemerintah terdiri dari:

1. Program Pelatihan Kerja: Sebelum memasuki dunia kerja, seorang tenaga kerja harus sudah memiliki sejumlah nilai lebih berupa tingkat pendidikan dan keterampilan tertentu, yang didukung dengan sarana pelatihan kerja. Program ini berupa peningkatan sarana dan kompetensi instruktur di Balai Latihan Kerja baik milik pemerintah dan swasta dengan pola pelatihan berbasis kompetensi, reskilling dan upskilling SDM tenaga kerja, peran dunia pendidikan dan akademisi harus bergeser dengan sistem pendidikan Vokasi dan peningkatan kerja sama dengan sistem pemagangan.



2. Pemberian informasi lowongan kerja pada bidang tertentu, mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja (bursa kerja).
3. Kompetensi K3, dengan membekali tenaga kerja dengan skill kompetensi sesuai pasar kerja, juga memiliki unjuk kerja yang berbasis keselamatan (K3), kondisi ini untuk menjawab tantangan berkaitan dengan Safety Global.



Sedangkan Edi Priyanto dari DK3 Jatim mengatakan bahwa strategi Dewan K3 Provinsi Jawa Timur dalam membantu pemerintah merumuskan kebijakan K3 adalah menerapkan adaptasi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja terhadap penggunaan teknologi digital maka perlu dilakukan identifikasi bahaya dan penilaian risiko, melakukan identifikasi potensi dan risiko bahaya yang nantinya akan menjadi dasar upaya pencegahan dan mitigasi agar tidak terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan melakukan upaya mitigasi risiko sesuai dengan hirarki pengendalian bahaya melalui eliminasi, substitusi, rekayasa engineering, administrasi kontrol (rotasi kerja, pembatasan jam kerja, mengurangi kegiatan tatap muka) dan penggunaan APD ditempat kerja. Untuk itu, DK3 Jatim menyarankan:

1. Pemerintah agar mendorong perusahaan agar menyadari bahwa penerapan K3 bukan sebuah pemborosan atau menjadi biaya yang membebani perusahaan, namun justru menjadi investasi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta meningkatkan kepercayaan investor pada perusahaan.
2. Penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi bagian investasi bagi entitas bisnis yang sangat penting di seluruh sektor usaha. Terbukti budaya K3 bisa meminimalisasi pengeluaran tidak perlu akibat biaya yang harus ditanggung dari kecelakaan kerja.
3. Menumbuhkan kesadaran untuk berbudaya K3 diseluruh masyarakat melalui pendidikan, pengetahuan, peningkatan kompetensi terkait K3 yang hadir mulai dari sector pendidikan dan sector formal. Dengan perilaku Berbudaya K3 akan menjadikan sumber daya manusia yang unggul dan bersaing. (maria s - bidang pengawasan)



## Uji Lingkungan Kerja secara Gratis di Jombang

Dalam rangka memperingati bulan K3 Nasional, UPT Keselamatan Kerja(K2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan kegiatan bakti sosial berupa pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja di Kabupaten Jombang pada UMKM X dan UMKM Y tanggal 07 Februari 2023. Pengujian secara gratis ini meliputi pengukuran faktor fisik lingkungan kerja. Sedangkan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja meliputi Audiometri, Spirometri, Kesehatan Umum, Kelelahan, dan Visus Mata.

Setiap tanggal 12 Januari hingga 12 Februari diperingati sebagai Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional. Dalam Keputusan No. 135 Tahun 2022, Menaker telah menyampaikan Tema Pokok Bulan K3 Nasional Tahun 2023 adalah "Terwujudnya Pekerjaan Layak yang Berbudaya K3 Guna Mendukung Keberlangsungan Usaha di Setiap Tempat Kerja".

Tujuan kegiatan bakti sosial di kabupaten Jombang pada UMKM, salah satunya adalah untuk memperingati Bulan K3 Nasional tahun 2023. Selain itu sebagai pelaksanaan perlindungan kepada tenaga kerja sektor UMKM terhadap dampak faktor bahaya di tempat kerja.

Berdasarkan identifikasi potensi bahaya secara umum, UMKM X bergerak di bidang craft/kerajinan logam dan UMKM Y bergerak di bidang kerajinan gelang kaca memiliki potensi bahaya faktor fisik seperti paparan sinar UV akibat dari pekerjaan yang dilakukan ditempat kerja seperti kegiatan pengelasan berdampak pada mata karena radiasi

ultra violet dan sinar infra merah yang dapat mengakibatkan terjadinya katarak sampai dapat mengakibatkan kanker mata karena terpapar radiasi.

Selain itu dilakukan juga pengukuran kebisingan dikarenakan sumber bahaya kebisingan dapat mengakibatkan turunnya ambang pendengaran. Pengukuran iklim kerja panas juga dilakukan di tempat kerja untuk mengetahui dan melindungi tenaga kerja akibat paparan iklim kerja panas di tempat kerja yang masih menggunakan jenis ventilasi alami.

Pada pengujian faktor kimia dilakukan pengujian debu total dan debu logam dengan tujuan mengetahui paparan debu dan senyawa logam yang ada di lingkungan kerja. Pada kedua UMKM tersebut melibatkan kegiatan pemanasan yang dapat menghasilkan debu dan senyawa logam yang dapat mengakibatkan gangguan kesehatan pernapasan akut pada tenaga kerja. Pada faktor ergonomi dilakukan pengukuran pada beberapa tenaga kerja yang dianggap representatif atau mewakili setiap jenis pekerjaan yang ada di lokasi UMKM tersebut.

Pada faktor psikologi dilakukan pengukuran pada seluruh tenaga kerja dengan mengisi kuesioner psikologi kerja. Semua pengukuran dan pengujian ini dilaksanakan untuk mengetahui potensi bahaya pada UMKM serta diharapkan output dari kegiatan pengujian dan pengukuran ini dapat menjadi pertimbangan untuk pelaku usaha dalam melindungi tenaga kerja dan dapat menerapkan K3 dalam skala UMKM sesuai tempat kerja tenaga kerja yang ada.



Tidak hanya pengujian dan pemeriksaan faktor bahaya K3 saja, UPT Keselamatan Kerja juga melaksanakan kegiatan pemeriksaan kesehatan pada tenaga kerja di UMKM tersebut. Di antaranya dilakukan pemeriksaan kesehatan fungsi pendengaran (audiometri), pemeriksaan kesehatan faal paru (spirometri), pemeriksaan kesehatan umum, pemeriksaan kelelahan kerja dan pemeriksaan visus mata. Diharapkan dengan adanya pemeriksaan kesehatan kepada tenaga kerja di Kabupaten Jombang pada UMKM X dan UMKM Y dapat mengetahui kondisi kesehatan tenaga kerja secara dini serta bila ditemukan indikasi memiliki penyakit tertentu agar dapat melakukan pengobatan lebih lanjut.

Dengan adanya pandemi COVID-19 yang belum berakhir hingga saat ini, dihimbau kepada seluruh tenaga kerja agar tetap melaksanakan protokol kesehatan seperti: memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak serta meningkatkan imun tubuh dengan mengonsumsi makanan yang kaya akan vitamin dan rajin berolahraga. Dengan adanya kegiatan ini diharapkan tenaga kerja dapat meningkatkan pemahaman serta budaya K3 di setiap aktivitas masyarakat atau tenaga kerja guna melindungi tenaga kerja atas hak keselamatan dalam melakukan pekerjaan dan untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Melalui kegiatan peringatan bulan K3 tahun 2023 ini



serta dilaksanakannya kegiatan bakti sosial ini dapat membantu mewujudkan Pekerjaan Layak yang Berbudaya K3 Guna Mendukung Keberlangsungan Usaha di Setiap Tempat Kerja khususnya di sektor UMKM.

Dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di tempat kerja, UPT Keselamatan Kerja memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan sebagian tugas Disnakertrans Provinsi Jatim dalam Pelayanan K3 baik pemeriksaan kesehatan tenaga kerja, pengujian K3, dan pelatihan K3. 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 ini mutu laboratorium pengujian.

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 kerja dan pengujian kualitas lingkungan kerja K3. (penulis Muh. Agus Ainur Rosyid M.Ling, Silvia Saptorini SKM, Syalsya Putri Kumala Sari, Hilda Fauziyah, Restu Intan Cahyani)





## Kemnaker Sidak Penempatan Calon PMI Nonprosedural Terapkan Mata Rantai Terputus

**Bandara Internasional Juanda kembali menjadi favorit penerbangan calon Pekerja Migran Indonesia (PMI), tidak terkecuali PMI ilegal. Dalam periode Januari-Maret 2023, petugas mengungkap rencana penempatan ratusan orang calon PMI ilegal melalui Bandara Juanda.**

**P**engawas Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI melakukan inspeksi mendadak (sidak) di Bandara Juanda, Sabtu (28/01/2023), dan menggagalkan upaya pemberangkatan 87 calon PMI. Para calon Tenaga kerja Indonesia (TKI) tersebut diduga akan ditempatkan secara nonprosedural ke Timur Tengah. Dirjen Binwasnaker dan K3 Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Haiyani Rumondang mengatakan, sidak dilakukan setelah petugas Pengawasan Ketenagakerjaan Kemnaker mendapatkan laporan dari masyarakat pada Jumat (27/1/2023). Selanjutnya, pihaknya melakukan koordinasi dengan Pengawas Ketenagakerjaan

Disnakertrans Jawa Timur dan UPT Penempatan PMI Surabaya Disnakertrans Jatim guna menindaklanjuti laporan tersebut. "Mereka langsung melakukan aksi pencegahan terhadap kurang lebih 87 CPMI di Bandara Juanda yang akan berangkat sekitar pukul 08.30 WIB dengan pesawat Lion Air dan Batik Air menuju Malaysia dan Singapura, yang diduga akan lanjut ke Timur Tengah," ungkap Haiyani melalui siaran pers, dikutip Minggu (29/1/2023).

Selama ini Kemnaker kerap melakukan sidak terkait penempatan CPMI nonprosedural di bandara Soekarno-Hatta, sehingga gerak oknum penempatan PMI nonprosedural terbatas dan berusaha mengalihkan aksinya ke bandara lainnya. "Maka kami mengimbau dan tekankan kepada seluruh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memberikan perhatian khusus permasalahan tersebut di wilayah masing-masing," tandasnya.

Pengalihan embarkasi bagi calon PMI nonprosedural ke Bandara Juanda dilakukan mengingat fasilitas bandara sangat menunjang. Penerbangan internasional menuju

Singapura dan Malaysia mulai ramai calon penumpang. General Manager Bandar Udara Internasional Juanda Sisyani Jaffar menjelaskan, berdasarkan data trafik pengelola bandara, jumlah penumpang terus meningkat. Dalam sepekan bisa mencapai 243.258 orang atau mencapai 40 ribu orang per hari. Bahkan trafik pada Jumat (17/3/2023) mencapai 43.193 penumpang, yang sementara ini menjadi yang tertinggi sepanjang 2023.

Pemerintah mengumumkan Bandara Internasional Juanda kembali dibuka untuk pelaku perjalanan luar negeri (PPLN) di luar PMI, Senin (14/03/2022). Hal tersebut disampaikan oleh Menteri Koordinator Bidang Maritim dan Investasi (Menko Marves) Luhut Binsar Pandjaitan. Setelah resmi kembali dibuka, Bandara Juanda bisa melayani penumpang yang melakukan perjalanan internasional, termasuk rombongan umrah dari dan menuju Arab Saudi. Begitu juga dengan wisatawan dan pendatang dari negara lain, yang masuk ke Indonesia dengan menggunakan visa on arrival.

Menutup kinerja operasional tahun 2022, Bandar Udara Internasional Juanda menyatakan sukses melayani 10.794.111 penumpang atau meningkat 83 persen dibandingkan dengan tahun 2021 sejumlah 5.909.837 penumpang. Pada periode Januari hingga September 2022, bandara di wilayah Kabupaten Sidoarjo ini tercatat telah melayani 486.662 penumpang penerbangan internasional, dimana sejumlah 131.006 orang atau sebesar 27 persen adalah penumpang dengan destinasi Kuala Lumpur, Malaysia. Meski demikian, Sisyani mengaku trafik saat ini baru sekitar 70 persen jika dibanding kondisi sebelum pandemi Covid-19. "Di masa normal yang lalu (sebelum Covid-19) rata-rata harian kami bisa melayani 55 hingga 60 ribu penumpang di periode peak season," ujarnya.

### Ditampung di Shelter

Pengungkapan rencana keberangkatan calon PMI nonprocedural bermula dari informasi pada Jumat



(27/01/2023). Saat itu, UPT P2TK Disnakertrans Provinsi Jawa Timur menerima informasi dari Kemnaker RI bahwa hari Sabtu, tanggal 28 Januari ada rencana pemberangkatan calon PMI ke Timur Tengah. Info awal jumlahnya hanya sembilan orang. Informasi ini berdasarkan hasil pengembangan beberapa kasus kegagalan keberangkatan di Bandara Soetta dan pengakuan dari calon PMI yang akan diberangkatkan ke Timur Tengah.

Pada hari Sabtu pagi (28/01/2023), Kemnaker RI melalui Tim Pengawasan Ketenagakerjaan yang dibackup Tim Satgas Perlindungan PMI Jawa Timur bersama gabungan dari Satgas Bandara (Lanudal, Pomal, Avsec, Imigrasi, BIN) melakukan penyisiran dan mengidentifikasi penumpang tujuan Malaysia dan Singapura untuk mencari keberadaan calon PMI yang akan diberangkatkan ke Timur Tengah.

Dari hasil penyisiran di lapangan, jumlah calon PMI berkembang menjadi 87 orang. Bertambahnya CPMI ini dikarenakan adanya pengiriman CPMI lainnya dari Jakarta menuju Surabaya pada malam hari sebelumnya menggunakan bus dan melalui penerbangan domestic pertama pada pagi hari sebelum keberangkatan ke luar negeri. Mereka akan diberangkatkan ke Kuala Lumpur dan Singapura. Dari hasil kegagalan atau cegah tangkal CPMI di Bandara Juanda, diketahui mereka berasal dari Jabar, NTB, Sulawesi dan Jawa Timur. Ke-87 CPMI tersebut selanjutnya ditampung sementara di Shelter PMI di kantor UPT Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja Disnakertrans Jatim. Tim penyidik Reskrim Polda Jatim melakukan pendataan dan pendalaman, serta menyita barang bukti berupa paspor dan tiket keberangkatan.

Tidak berhenti di sini. Pada Minggu (29/01/2023) diperoleh informasi akan ada pemberangkatan CPMI ke Saudi Arabia sejumlah 14 orang. Petugas bergerak cepat dan menggerebek penampungan mereka di wilayah Sedati Sidoarjo. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Himawan Estu Bagijo, jumlah CPMI yang digagalkan keberangkatannya

mencapai 101 orang. Himawan menilai calon PMI ini merupakan korban Tindak Pidana Perdagangan Orang. "Pengungkapan ini merupakan hasil kerjasama yang baik antara Satgas Bandara, dalam hal ini Lanudal, Pomal, Avsec, Imigrasi, dan BIN, serta Pengawas Ketenagakerjaan Kemnaker RI, Bidang Pengawasan dan Bidang Penempatan Tenaga Kerja serta UPT P2TK Disakertrans Jatim" katanya.

Ke-101 orang CPMI itu berasal dari Provinsi Jawa Timur 4 (empat) orang, Jawa Barat 43 orang, Jawa Tengah satu orang, Kalimantan Selatan dua orang, Kalimantan Tengah satu orang, Nusa Tenggara Barat 36 orang, Nusa Tenggara Timur satu orang, Sulawesi Barat dua orang, Sulawesi Tengah dua orang, DKI Jakarta satu orang dan dari Provinsi Banten delapan orang.

Selama berada di penampungan ke-101 CPMI diperlakukan dengan baik, dan memperoleh pelayanan pemeriksaan kesehatan dari petugas Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, diberikan makan tiga kali sehari dari Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dengan membuka dapur umum. Selama di shelter, calon PMI ini diajak hidup sehat dengan senam pagi dan mendapatkan aneka hiburan, sambil menunggu penjemputan dari daerah asal masing-masing.

Direktur Binariksa Ketenagakerjaan Kemnaker, Yuli Adiratna mengatakan pihaknya terus melakukan pendataan dan pendalaman terkait sidak di bandara Juanda. Ia memastikan bahwa semua pihak yang terkait dengan Penempatan PMI nonprosedural ini akan diproses sesuai UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia maupun peraturan perundang-undangan lainnya. "Kami memastikan Calon PMI sebagai korban untuk dilindungi dari segala ancaman pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab," tegasnya.

### Rantai Terputus

Yuli mengakui tidak mudah menutup pergerakan pelaku Tindak Perdagangan Orang, karena pelaku menerapkan

mata rantai terputus. "Tantangan tersulit kami adalah menemukan pelakunya. Jadi, karena pelakunya pasti sudah menggunakan metode mata rantai terputus, antara satu dengan yang lain itu tidak saling mengenal,"katanya. Metode ini paling banyak digunakan pelaku tidak bertanggung jawab untuk menipu dan menjebak calon PMI.

Yuli menuturkan bahwa penangkapan pelaku menjadi sulit karena orang yang terjun di desa untuk merekrut warga menjadi CPMI akan berbeda dengan orang yang diberikan tanggung jawab untuk mengantarkan CPMI ke tempat pelatihan atau proses pengurusan dokumen. Pelaku akan kembali berganti orang yang diperintahkan untuk mengantar CPMI ke bandara begitu ingin terbang.

Selain penemuan pelaku yang menempatkan CPMI, hal tersulit yang menjadi tantangan pemerintah adalah pencarian barang bukti. Meskipun dikerjakan bersama lintas sektor, sulit untuk menjamin seseorang menjadi pelaku saat itu. Dalam sebagian besar kasus, para pekerja diberangkatkan dalam keadaan tidak memegang dokumen apapun baik paspor ataupun tiket boarding pass. Keduanya akan diberikan, begitu sudah tiba di bandara menjelang panggilan masuk pesawat. "Ketika dia sampai bandara dia belum pegang apapun dan sebagian besar seperti itu. Ini sulit untuk membuktikan bahwa buktinya apa untuk dia menempatkan dan siapa. Itu selalu yang menjadi pertanyaan-pertanyaan besar kita,"katanya.

Dengan demikian, Yuli menekankan bahwa sudah menjadi tugas Kemnaker untuk terus menggaungkan edukasi kepada semua pihak yang terlibat, tidak hanya pada PMI saja. Tetapi juga kepada masyarakat hingga pemerintah di tingkat pusat sampai desa. Sebab, dengan tidak pahamnya regulasi bekerja dan dokumen yang tidak sesuai dengan aturan undang-undang, pekerja akan menjadi PMI non-prosedural yang begitu terkena masalah tidak dapat ditemukan atau mengalami kendala dalam menghadapi permasalahannya.

Yuli mengingatkan pada semua pihak jika negara tidak akan pernah melarang warganya untuk bekerja ke luar negeri, dan akan memberikan fasilitas yang terbaik. Makanya, diharapkan semua pekerja dapat bekerja secara prosedural dengan cara mendaftarkan diri ke Disnaker ataupun Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Kemnaker mengingatkan calon pekerja untuk tidak mudah termakan iming-iming pelaku, dengan berbagai syarat yang sangat mudah dilakukan. Pastikan bahwa semua dokumen lengkap, dan pihak yang menempatkan pekerja betul-betul berasal dari lembaga yang tercatat di kementerian atau melalui aplikasi bernama Jendela PMI. "Bisa terlihat di aplikasi, mana yang sudah tidak berlaku atau dicabut, mana yang skorsing, mana yang masih aktif. Sekali lagi, jangan pernah berangkat secara non-prosedural, karena tidak ada kepastian jaminan perlindungan dari negara," ujar Yuli. (Suprayitno)



## RAPAT KOORDINASI DAN SINKRONISASI DATA BIDANG PENEMPATAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2023

LUMINOR HOTEL – SIDOARJO, 13 - 14 FEBRUARI 2023



### Perlu Kerjasama Kurangi Pengangguran

Sebagai upaya menyiapkan kebijakan penempatan dan perluasan kesempatan kerja tahun 2023, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jatim menggelar Rapat Koordinasi dan Sinkronisasi Data Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2023 di Hotel Luminor Kabupaten Sidoarjo, 13-14 Februari 2023. Acara ini dihadiri sebanyak 50 orang, yang terdiri dari pejabat struktural dan pejabat fungsional Pengantar Kerja di Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan UPT P2TK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur serta dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Rapat Koordinasi dan Sinkronisasi Data Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2023 bertujuan sebagai forum dan sarana untuk melakukan koordinasi dan sinkronisasi kebijakan dan kegiatan, serta mengidentifikasi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Dr. Himawan Estu Bagijo, S.H., M.H mengharapkan adanya sinergi dan kerjasama dengan dinas yang membidangi Kabupaten/Kota sebagai pendukung program yang akan dilaksanakan serta sinkronisasi data dalam upaya mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Timur.

Narasumber kegiatan Rakor ini adalah Kepala Biro Perencanaan Sekda Provinsi Jawa Timur, Budi Raharjo, S.E., M.Si dengan judul materi "Peranan Pekerja Kreatif Dalam Upaya Meningkatkan Ekosistem Usaha di Provinsi Jawa Timur." Sedangkan Direktur Bina Penempatan dan Perlindungan PMI (P2MI), Kementerian Ketenagakerjaan

R.I., Rendra Setiawan, S.S. yang menyampaikan materi pokok yaitu Penyeragaman Syarat Rekomendasi ID CPMI di Jawa Timur.

Pada akhir pemaparan materi dari Direktur Bina Penempatan dan Perlindungan PMI (P2MI), adanya diskusi yang terjalin untuk menentukan syarat-syarat penerbitan ID CPMI di Kabupaten/Kota di Jawa Timur. Dengan tujuan akhir yaitu kesepakatan penyeragaman syarat ID CPMI di Jawa Timur.

Di ujung kegiatan, penandatanganan pakta integritas syarat penerbitan ID CPMI oleh sebagai berikut:

1. Direktur Bina Penempatan dan Perlindungan PMI (P2MI) Kemnaker R.I.;
2. Kepala Biro Perekonomian Sekda Prov. Jatim;
3. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Jatim;
4. Plt. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Disnakertrans Prov. Jatim;
5. Kepala Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja Disnakertrans Prov. Jatim;
6. Subkoordinator Substansi Pengembangan Pasar Kerja Disnakertrans Prov. Jatim;
7. Pengantar Kerja Disnakertrans Prov. Jatim;
8. Peserta dari Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan di Jawa Timur.\*





## Merebaknya Pengiriman Calon PMI di Awal Tahun 2023

Penghentian penempatan Pekerja Migran Indonesia tahun 2021-2022 ternyata tidak justru menjadi peluang baru bagi pelaku penempatan PMI non procedural. Buktinya memasuki tahun 2023, pelaku penempatan PMI non prosedural, memanfaatkan masa tunggu penerbangan ke luar negeri sebagai senjata untuk membujuk calon pekerja Indonesia agar bisa segera terbang. Ratusan calon pekerja ilegal digagalkan keberangkatannya oleh aparat pemerintah.

Menjelang berakhirnya bulan Januari, masyarakat Jawa Timur dikejutkan dengan pengungkapan kasus rencana keberangkatan 103 calon PMI, yang akan menuju Timur Tengah melalui Singapura dan Malaysia. Para calon PMI yang berasal dari berbagai provinsi tersebut gagal terbang dari Bandara Internasional Juanda, karena tidak memiliki dokumen yang sah untuk bekerja di Timur Tengah. Petugas Pengawas Ketenagakerjaan Kemnaker RI sudah mengendus rencana keberangkatan calon PMI, yang semula akan diterbangkan dari Bandara Soekarno Hatta Tangerang.

Tidak lama kemudian, Badan Perlindungan dan Penempatan PMI (BP2MI) juga mengungkap rencana keberangkatan calon PMI non procedural di sebuah rumah penampungan di Surabaya dan Tulungagung. Meskipun jumlahnya tidak sebanyak yang diungkap Kemnaker, hal itu menunjukkan bahwa jejaring penempatan PMI non procedural kembali eksis pasca pembatasan terbang ke luar negeri dalam rangka pencegahan penularan Covid-19.

Pada awal Februari, petugas Polresta Bandara Soekarno-Hatta juga menggagalkan rencana keberangkatan calon PMI ilegal. Tidak lama kemudian, petugas (BP2MI) menggagalkan pengiriman enam pekerja migran Indonesia (PMI) ilegal dari tempat penampungan di kawasan Bogor (1/2/2023). Para PMI ilegal itu rencananya akan dikirim dan dipekerjakan di Timur Tengah. Korban diselamatkan saat sedang menunggu dikirim penerbangan. Selanjutnya giliran petugas kepolisian di Jawa Tengah juga mengungkap jaringan penempatan calon PMI yang diduga bernuansa Tindak Pidana Perdagangan Orang.

Berebekal informasi dari masyarakat, Tim Gabungan F1QR Lanal Dumai, Ops Intelmar Koarmada I dan Bais TNI juga menggagalkan upaya pengiriman 17 calon PMI ilegal di pesisir pantai Tanjung Leban Kabupaten Bengkalis, Riau yang akan dikirim ke Malaysia melalui jalur laut. Ke-17 calon PMI yang dua di antaranya adalah perempuan tersebut diamankan di camp penampungan, Pantai Tanjung Leban, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau, Senin (6/3/2023) sekitar pukul 17.20 WIB. Belasan PMI ilegal ini berasal dari beberapa daerah, seperti Jawa Timur, Lombok dan Aceh. "Kita berhasil mencegah anak-anak bangsa dari perdagangan orang. Menurut keterangan para PMI untuk diberangkatkan ke Malaysia mereka dimintai biaya bervariasi tergantung asal para calon PMI. Dimana mereka dikenai biaya berkisar antara Rp 5 hingga Rp 12 juta," ujar Komandan Pangkalan TNI Angkatan Laut (Danlanal) Dumai Kolonel Laut (P) Stanley Lekahena menjelaskan belasan PMI itu digagalkan, Senin (7/3/2023).

Danlanal menjelaskan, kronologinya pada Senin (6/3) sekira pukul 13.00 WIB tim gabungan F1QR Lanal Dumai, Ops Intelmar Koarmada I dan Bais TNI mendapatkan informasi dari agen di lapangan terkait adanya rencana pemberangkatan calon PMI secara ilegal yang akan berangkat menuju Malaysia melalui Pesisir Pantai Sepahat, Bengkalis, Riau. Selanjutnya pukul 15.00 WIB, tim gabungan bergerak melalui jalur darat menuju titik lokasi diduga sebagai camp pemberangkatan calon PMI ilegal yang berada di Pantai Tanjung Leban, Bengkalis, Riau. "Sekira pukul 16.00 WIB tim gabungan tiba di lokasi dan melakukan penyisiran ke dalam hutan sawit hingga ke bibir pantai Tanjung Leban. Sekira pukul 17.20 WIB tim gabungan menemukan calon PMI ilegal yang sedang berkumpul di camp tepatnya di pinggir Pantai Tanjung Leban yang sedang menunggu akan diberangkatkan menuju Malaysia sebanyak 17 orang dengan rincian laki-laki 15 orang dan 2 orang perempuan.

Danlanal menjelaskan, berdasarkan pemeriksaan awal dari PMI, sudah 4 hari berada di hutan Pesisir Perairan

Tanjung Lebar. Pola pemberangkatan para PMI diarahkan oleh agen PMI yang berinisial "R" melalui handphone untuk berkumpul di hutan pesisir Perairan Tanjung Lebar dan kemudian menunggu untuk dijemput speedboat bermesin berkecepatan tinggi dengan tujuan Malaysia.

### Kasus Lumajang

Pada bulan Maret, Polda Jawa Timur juga menggagalkan rencana keberangkatan calon PMI ilegal. Pelakunya pasangan suami istri Hariyono dan Late Jati Saufilhati, asal Desa Sukorejo, Kecamatan Kunir Lumajang.



Haiyani Rumondang



Kepala BP2MI Benny Ramdhani



Keduanya terlibat merekrut puluhan orang calon PMI asal Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat, (NTB), yang akan diberangkatkan secara ilegal.

Hariyono memiliki rumah yang diduga sebagai penampungan CPMI nonprosedural di Kecamatan Kunir. Setelah ditelusuri oleh polisi, rumah itu memang dijadikan tempat penampungan CPMI tersebut. Penggerebekan dan pengamanan terhadap keduanya beserta puluhan CPMI itu pun dilakukan Minggu (5/3/2023) dini hari.

Usut punya usut, ternyata, tidak hanya kedua warga Lumajang saja yang terlibat dugaan TPPO. Melainkan, salah satu warga Jakarta, Sri Rachmawati juga turut diamankan. Perinciannya, pasutri Lumajang sebagai perekrut sekaligus agen pencari CPMI. Sementara Rachmawati berperan sebagai pengelola utama biro penyalur PMI.

Kapolres Lumajang AKBP Boy Jackson Situmorang mengatakan, ada 17 perempuan CPMI yang dijanjikan berangkat ke Timur Tengah. Sebelum berangkat, mereka ditampung di Lumajang. "Sudah sepuluh

## Mengharap Peran Pemerintah Desa

Upaya menghentikan operasional jaringan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) secara ilegal ternyata tidak mudah. Berbagai peraturan telah dibuat oleh pemerintah, baik di tingkat pusat, provinsi, maupun di kabupaten/kota, namun belum mampu mencegah praktik penempatan pekerja yang sarat dengan dugaan tindak perdagangan orang. Kepala BP2MI, Benny Rhamdani mengatakan, pencegahan pemberangkatan PMI ilegal bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat tapi juga pemerintah daerah termasuk pemerintahan desa. "Kami mengajak semua kalangan untuk sama-sama menghentikan gerakan sindikat penempatan PMI secara ilegal yang saat ini masih marak. Ini harus dilakukan seluruh unsur pemerintahan termasuk tingkat desa," ujar Benny. UU No 18 tahun 2017 tentang Pelindungan PMI, terutama pasal 42, mengamanatkan tugas pemerintah desa.

Upaya pencegahan pengiriman PMI ilegal dinilai Benny sangat penting dilakukan guna menekan tingginya angka kasus pengiriman PMI ilegal. Apalagi kasus kekerasan yang

menimpa PMI di luar negeri rata-rata terjadi terhadap mereka yang diberangkatkan secara ilegal. Peranan pemerintah desa dinilai Benny sangat besar dalam upaya pencegahan pemberangkatan PMI ilegal. Pemerintahan desa merupakan saringan pertama sehingga harus bisa memastikan apakah warganya itu berangkat ke luar negeri sebagai PMI melalui jalur yang legal atau tidak.

Apabila belum dapat dipastikan, ia meminta pihak desa tidak sekali-kali mau mengeluarkan perizinan atau persyaratan. Pihak desa harus berani menolak dengan tujuan bukan untuk mempersulit tapi justru untuk menyelamatkan warganya dari kejahatan kemanusiaan. "Saat ini tidak sedikit PMI yang diberangkatkan secara ilegal. Catatan kami, 89 persen dari mereka akhirnya mengalami permasalahan akibat tak mendapatkan perlindungan pemerintah bahkan mereka juga mendapatkan penganiayaan di luar negeri," katanya. Ia menilai pemberangkatan PMI secara ilegal merupakan salah satu kejahatan kemanusiaan.

Kepala Biro Hukum dan Humas BP2MI RI, Hadi Wahyuning-

hari berada di tempat tersebut," katanya. Tiga CPMI tidak memiliki identitas KTP. Sementara satu lainnya sedang dalam kondisi hamil tiga bulan.

Menurut Boy, CPMI yang akan diberangkatkan oleh tersangka diberikan uang untuk memenuhi kebutuhan keluarganya di rumah dan perjalanan berangkat ke Lumajang sebagai tempat penampungan. "CPMI ini diberikan uang untuk keluarga atau anak-anak mereka dan semua biaya pemberangkatan ditanggung oleh para sponsor dan agen ini," jelas Boy. Sedangkan, penyalur yang kini telah ditahan di Mapolda Jawa Timur itu mendapatkan keuntungan antara Rp 2 juta hingga Rp 5 juta untuk setiap pekerja migran yang diberangkatkan.

Dirjen Binwasnaker dan K3 Kemnaker, Haiyani Rumondang mengapresiasi langkah kepolisian yang berhasil mengungkap sindikat penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri secara ilegal. "Pengungkapan sindikat PMI ilegal ini menjadi langkah baik dan memberikan efek jera kepada yang lain," ujarnya.

Haiyani mengatakan Kemnaker memiliki konsentrasi tinggi untuk memastikan calon PMI yang ingin bekerja ke luar negeri secara prosedural. Kemnaker mengimbau seluruh masyarakat, apabila ingin bekerja ke luar negeri untuk mengikuti semua prosedur yang telah ditetapkan, guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. "Ada prosedurnya dan silakan datang langsung ke Disnaker di masing-masing kabupaten/kota atau melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Jangan mudah terbujuk rayu iming-iming mudah untuk bekerja keluar negeri dengan cara gampang dan instan, karena risikonya sangat tinggi. Apabila bekerja ke luar negeri tanpa prosedur yang jelas, sesuai UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang PPMI, tentu tak terdaftar di pemerintah dan perwakilan," ungkap Haiyani.

Kepala BP2MI Benny Ramdhani menyebutkan sindikat yang terlibat menyalurkan PMI secara ilegal dibekingi oknum penguasa. "Kita ini diganggu oleh sindikat mafia yang menempatkan pekerja kita secara tidak resmi. Nah kenapa mereka masih ada? Ini yang saya katakan, mereka dilindungi oknum-oknum yang memiliki atribut kekuasaan. Ada bekungnya," kata Benny. Keberadaan sindikat itulah yang menghalangi upaya negara memperbaiki tata kelola, memberi perlindungan, meningkatkan pride dan kompetensi PMI.

Merebaknya sindikat penyalur PMI ilegal juga disebut telah menyebabkan ribuan korban jiwa berjatuh dan terjerat masalah di luar negeri. Merespon serius hal itu, pihaknya telah melaporkan masalah tersebut kepada Menkopolkam, Panglima TNI, serta Kapolri. "Tinggal bagaimana komitmen pimpinan lembaga ini untuk membersihkan oknum-oknum brengsek yang ada di kementerian lembaganya yang terlibat dalam penempatan ilegal," bebarnya.

Benny bahkan mengaku memecat anak buahnya yang terciduk terlibat dalam penempatan PMI ilegal. "Nomor rekeningnya mengumpulkan uang dari hasil kejahatan itu. Saya pecat padahal pensiunnya tinggal satu bulan. Pensiunnya tinggal satu menit pun tetap saya pecat," tegasnya. Menurutnya itu menjadi bentuk ketegasan bila pihaknya tidak boleh mentolerir aparaturnya terlibat dalam kejahatan, termasuk di lembaga yang dia pimpin sekalipun. "Perang kita melawan sindikat ini terus kita lakukan, kita tidak ingin ada anak bangsa yang diperdagangkan dan dari situ para sindikat ini menikmati hasil keuntungan yang sangat besar dari bisnis kotor ini. Enggak boleh," katanya.

rum, menyebutkan salah satu upaya pencegahan maraknya pengiriman pekerja migran Indonesia (PMI) yakni dengan lebih mengintensifkan sosialisasi. Pihaknya juga melibatkan pemerintahan desa untuk berperan aktif dalam melakukan pengawasan. Apalagi tutur Hadi, pemerintah desa juga punya kewenangan untuk mengeluarkan perizinan bagi warganya yang hendak bekerja sebagai PMI di luar negeri. Dengan demikian, pemerintah desa mempunyai peranan sangat penting dalam upaya pencegahan pengiriman PMI ilegal. "Kami sudah melibatkan pihak desa dalam upaya pencegahan pemberangkatan PMI ilegal ke luar negeri. Pemerintah desa harus bisa memberikan pemahaman terhadap warganya agar tidak sekali-kali mau menjadi PMI secara ilegal karena hal itu malah akan merugikan dirinya," katanya.

Masyarakat desa menurut Hadi penting untuk mengetahui program pemerintah ini agar mereka tidak sampai menjadi korban dengan menjadi PMI ilegal. "Bukan berarti kami melarang masyarakat untuk bekerja sebagai PMI ke luar negeri. Silahkan saja kalau mau bekerja di luar negeri sepanjang prosesnya legal sehingga pekerja akan mendapatkan hak-haknya dengan baik di sana serta mendapatkan perlindungan dari pemerintah," ucapnya.

Hadi menegaskan, validasi dan pencegahan

pemberangkatan PMI ilegal benar-benar ada di desa sehingga peranan pemerintah desa dalam upaya pencegahan pemberangkatan PMI ilegal itu benar-benar sangat besar. Jika tidak ada izin atau rekomendasi dari pihak desa, sudah tentu orang tersebut tidak akan bisa berangkat ke luar negeri sebagai PMI.

Peran pemerintah desa diharapkannya sesuai undang-undang dan pengetahuan masyarakat tentang prosedur bekerja ke luar negeri bisa terhindar dari tindakan penipuan penempatan kerja secara ilegal. Selama ini adanya masyarakat yang tertipu atau menjadi korban penyaluran pekerja migran secara ilegal karena masih minimnya informasi maupun ketidak tahuan untuk akses penyalurannya. "Izin dari keluarga kan kemudian harus dilegalisasi juga oleh pemerintah desa sehingga di sini pemerintah desa mempunyai peranan yang begitu penting dalam upaya pencegahan. Terus kami juga pastikan bahwa pihak desa tidak boleh melakukan pungutan kepada warga yang membutuhkan izin dengan kata lain, pembuatan izin dari desa untuk pemberangkatan ke luar negeri gratis dan jika sudah dipastikan prosedurnya sesuai, pihak desa harus membantu warga dengan tidak mempersulit pembuatan izin," ujar Hadi.



## Upaya Percepat Kebangkitan Masyarakat Pascacovid-19 Rame-rame Tingkatkan Skill SDM

**P**emerintah Kabupaten/Kota di Jawa Timur melakukan percepatan pemulihan ekonomi dan kebangkitan masyarakat setelah pemerintah menegaskan perubahan Pandemi Covid-19 menuju endemi. Program pelatihan kerja mendapatkan perhatian cukup besar, mengingat kualitas Sumberdaya Manusia (SDM) dinilai akan menjadi penentu persaingan global.

Kepala Disnaker Gresik Andhy Hendro Wijaya mengatakan, Pemkab Gresik membuka pelatihan bahasa Jepang secara gratis untuk 20 lulusan SMK/SMA atau sarjana. "Kami membuka pelatihan bahasa Jepang. Ada 20 orang lulusan SMA/SMK hingga sarjana,"katanya.

Andhy menjelaskan alasan memilih bahasa Jepang. Peluangnya cukup besar. Sebab, di Gresik banyak sekali industri asal negara Jepang yang harus diserap tenaga lokal. Pelatihan semacam ini dilakukan selama satu bulan dengan menggandeng tenaga ahli. "Peminatnya cukup banyak. Terbukti dari 267 orang yang mendaftar yang diterima hanya 20 orang,"imbuhnya.

Kepala Bidang (Kabid) Pelatihan Kerja dan Peningkatan Peoduktivitas Disnaker Gresik, Dyah Prasasti Saptorini mengatakan, pelatihan ini menasar mereka yang berstatus

pencari kerja. Dari pelatihan ini mereka juga akan mendapatkan sertifikasi yang nantinya langsung bisa digunakan untuk melamar kerja. "Pemilihan bahasa Jepang karena ada program pemagangan di Jepang, program calon pekerja migran Indonesia (PMI), hingga peluang bekerja di perusahaan Jepang yang ada di Gresik. Ini karena perusahaan penanaman modal asing (PMA) Jepang banyak sekali, jika memiliki soft skill bahasa Jepang kan menjadi nilai tambah," ungkapny.

Masih menurut Dyah, peserta yang mengikuti pelatihan ini tidak dilepas begitu saja. Disnaker Gresik juga memfasilitasi peserta untuk mendapatkan pekerjaan sesuai bidang yang diikuti. "Selain bahasa Jepang, pada tahun 2022 lalu ada 10 pelatihan. Sementara tahun 2023 program pelatihan ini ada 12 kali dengan total 240 kuota. Ini bisa dimanfaatkan oleh masyarakat. Syaratnya harus ber-KTP Gresik,"tutupnya.

Sedangkan Pemkot Surabaya menyiapkan 24 jenis pelatihan untuk membekali pencari kerja. Achmad Zaini Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya mengatakan terdapat 24 jenis pelatihan kerja yang secara potensi, sangat dibutuhkan di dunia kerja. Pelatihan kerja dan sertifikasi yang disediakan oleh Disnaker Surabaya meliputi pelatihan Teknisi Perawatan Mesin Pendingin/AC, Reflexology (ahli terapi), Terapi Spa, Administrasi Perkantoran, Desain Grafis, Perawatan Rambut dan Pemangkasan, IT Support, Teknisi Komputer, dan Akuntansi Dasar.

Selanjutnya, pelatihan Fotografi, Barista, Multimedia, Digital Marketing, Las Pipa Lanjutan, Baby Massage, Tour Guide, Alat Angkat Angkut, Pastry Cook, K3 Umum (Safety Officer), Otomotif Mobil, Las SLTA Sederajat (Pengerjaan Pengelasan), Ekspor Impor, LAS FCAW (Pekerja Pengelasan), Perhotelan, Otomotif Motor, Cleaning Service, Penjaga Lansia (Caregiver), dan Jasa Boga.

Pemkab Sampang juga berusaha menekan angka





pengangguran paska-pandemi. Salah satunya dengan menggelar pelatihan kerja. Tenaga Pelatih dan Rekrutmen Disnaker Sampang, Imam mengatakan, pada 2023 ini terdapat 6 bidang pelatihan yang akan digelar secara gratis. Di antaranya pelatihan menjahit, desain grafis, servis roda dua, las, dan membuat kue dan roti. "Jumlah peserta yang ikut dalam pelatihan itu ada 128 orang dengan waktu pelatihan 18 hingga 35 hari,"terangnya, Sabtu (18/2/2023).

Ia menjelaskan target utama dalam pelatihan tersebut, yakni bagi mereka yang belum bekerja dan umur berkisar dari 15 hingga 40 tahun. Sementara Instruktur Latihan Kerja bidang roti, Dela Oktavia menjelaskan bahwa para peserta yang mengikuti pelatihan sudah banyak menguasai teknis pembuatan, utamanya pembuatan kue. "Rata-rata sudah menguasai tinggal bagaimana belajar teknis memodifikasi bermacam kue, setelah itu bisa di praktikkan dirumah," jelasnya.

Sedangkan Pemkab dan Pemkot Kediri berupaya memanfaatkan penyerapan tenaga kerja lokal pada Bandara Kediri. Pemkab Kediri melakukan kerjasama-pelatihan dan pendidikan kebandarudaraan kepada masyarakat Kabupaten Kediri. "Selain mempersiapkan infrastruktur atau jalan-jalan alternatif dan jalan tol, kami (Pemerintah Kabupaten Kediri) juga harus mempersiapkan SDM," kata Mas Dhito, panggilan Bupati Kediri.

Dengan kesiapan SDM yang mumpuni, lanjut Mas Dhito, maka akan berbanding lurus dengan jumlah penyerapan tenaga kerja lokal di bandara baru. "Akan kami pikirkan bagaimana detail serta mekanisme learning center ini," terang bupati muda berusia 30 tahun itu.

Terkait peningkatan kapasitas SDM ini, Pemerintah Kabupaten Kediri berkolaborasi dengan PT. Gapura Angkasa merencanakan pembuatan learning center. Dimana nantinya akan disediakan paket program pendidikan pekerjaan yang dibutuhkan dalam operasi bandara baru termasuk juga adanya rencana on the job training (OJT) bagi calon pekerja.

Vice President Business Development PT. Gapura Angkasa, Edwin Setyo Wibowo menyebutkan pihaknya mendukung pembangunan maupun penyiapan skill SDM yang dicanangkan Pemerintah Kabupaten Kediri. Menurutnya, learning center ini dilakukan guna menyiapkan

putra-putri daerah untuk menyambut beroperasinya bandara. "Kami mendukung dibangunnya bandara dan mendukung penyiapan SDM yang terampil,"katanya.

Sementara itu, Walikota Kediri Abdullah Abubakar mengatakan pembangunan Bandara Kediri dan jalan tol Kertosono-Tulungagung akan memunculkan multiplier effect yakni penyerapan tenaga kerja lokal. Keberadaannya pasti memiliki dampak, baik dampak positif maupun negatif. Untuk itu harus dipersiapkan dari sekarang. Kalau memiliki persiapan yang bagus, peluang besar tersebut akan bisa diambil. Apalagi sekarang ini jamannya adalah kolaborasi dengan berkompetisi. "Saya berharap di Kediri muncul pelaku UMKM yang bisa naik kelas. Dan saya titip pesan gunakan tenaga kerja kita. Kalau bisa bahan bakunya lokal kita. Ini bener-bener ingin menaikkan perekonomian. Dan saya sosialisai Securities Crowdfunding ini bisa menjadi jembatan yang bagus. Dan mudah mudahan banyak juga pelaku UMKM kami yang bisa terakomodir di sini. Sudah saatnya kita mulai membuka jaringan ini supaya kita bisa bersama sama,"ujarnya.

Sesuai schedule, Bandara baru Kediri akan beroperasi pada Oktober tahun 2023. Direktur PT Surya Dhoho Investama (SDI) Maksin Arisandi menambahkan saat ini untuk pengerjaan tanah yang mau dibangun bandara sudah 51%. Hal itu sudah sesuai dengan target. "Untuk pengerjaan tanah 51%, sesuai dengan target, sudah tercapai. Seharusnya dengan target itu di awal 2023 terpenuhi,"ucap Maksin.

Pembangunan proyek ini juga melibatkan warga sekitar. Lebih dari separuh warga di daerah yang terdampak langsung proyek pembangunan bandara dilibatkan. Ada empat desa yang terdampak, yaitu Desa Jatirejo di Kecamatan Banyakan, Desa Grogol di Kecamatan Grogol, Desa Bulusari, dan Desa Tarokan di Kecamatan Tarokan.

Pihaknya juga menambahkan dalam pengerjaan proyek fokus pada pemberdayaan masyarakat sekitar. Setelah proyek Bandara Kediri selesai, warga sekitar juga akan dilibatkan. "Jadi, untuk pekerjaan ini lebih dari 50% dilibatkan. Jadi, terdampak langsung ada empat desa yakni Desa Jatirejo, Grogol, Bulusari, dan Tarokan. Keseluruhan diserap (tenaga kerja) lebih dari 50%. Karena, kenapa harus mengambil yang jauh jika ada yang dekat," ujar Maksi.

Pada tahap awal, Bandara Dhoho Kediri akan dibangun seluas 13.558 meter persegi dari luas total lahan bandara 321 hektare yang dapat memiliki kapasitas 1,5-2,5 juta penumpang per tahun. Selain itu dengan dimensi runway sepanjang 3.300 meter x 45 meter, Bandara Dhoho dapat menampung 8 pergerakan pesawat pada pada jam sibuk dan dapat menjadi alternatif ketika terdapat hambatan di bandara-bandara di Jawa Timur.

Bandara Kediri yang berada di Kabupaten Kediri bagian barat itu menjadi bandara pertama di Indonesia yang dibangun dengan 100% investasi swasta, yaitu PT Surya Dhoho Investama, anak perusahaan PT Gudang Garam Tbk dengan skema Kerja Sama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU). Sesuai rencana, lahan yang diperuntukkan pembangunan bandara sekitar 300-400 hektare.\*



## Menaker Ijinkan Pengurangan Gaji dan Jam Kerja Karyawan Jaga Kelangsungan Bekerja dan Berusaha

Pelaksanaan Upah Minimum tahun 2023 mendapatkan tantangan melemahnya pasar ekspor Indonesia sehingga mengancam industri padat karya. Untuk menjamin kelangsungan bekerja dan keberlangsungan usaha, Pemerintah membolehkan pengusaha melakukan pemotongan gaji dan jam kerja karyawan.

**M**enteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah mengizinkan perusahaan berorientasi ekspor atau eksportir untuk memotong gaji buruh serta mengurangi jam kerjanya. Kebijakan ini dilakukan pada eksportir yang terdampak ekonomi global. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat karya Tertentu Berorientasi Ekspor yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global. "Perusahaan industri



padat karya tertentu berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global dapat melakukan penyesuaian besaran Upah Pekerja/Buruh dengan ketentuan Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah yang biasa diterima," tulis pasal 8 ayat 1 beleid tersebut.

Namun perlu ditegaskan dalam Permenaker yang diterbitkan pada 7 Maret 2023 itu, penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh. "Penyesuaian Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku selama 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Menteri ini mulai berlaku," tambahnya.

Pada pasal 3 (1) Permenaker ini juga disebutkan bahwa hanya perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor yang berhak menggunakan aturan ini, dengan memiliki kriteria:

- Pekerja/Buruh paling sedikit 200 (dua ratus) orang;
- persentase biaya tenaga kerja dalam biaya produksi paling sedikit sebesar 15% (lima belas persen); dan
- produksi bergantung pada permintaan pesanan dari negara Amerika Serikat dan negara di benua Eropa yang dibuktikan dengan surat permintaan pesanan.



Sedangkan pada ayat (2) ditegaskan bahwa perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor meliputi: industri tekstil dan pakaian jadi, industri alas kaki, industri kulit dan barang kulit, industri furniture, dan industri mainan anak.

Sementara itu mengenai pengurangan waktu kerja diatur dalam pasal 5. Pada ayat 3 disebutkan penyesuaian waktu kerja dilakukan kurang dari:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada ayat 4 disebutkan penyesuaian waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam kesepakatan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh.

Namun Permenaker menegaskan bahwa "Penyesuaian waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) berlaku selama 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Menteri ini mulai berlaku," tulis pasal 5.

Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemnaker, Indah Anggoro Putri, melalui Siaran Pers Biro Humas Kemnaker, di Jakarta, Jumat 17 Maret 2023.

Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) untuk mencegah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di industri padat karya berbasis ekspor di tengah kondisi ekonomi global yang tidak menentu. "Permenaker ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan mempertahankan kelangsungan bekerja pekerja/buruh, serta menjaga kelangsungan usaha perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor dari dampak perubahan ekonomi global yang mengakibatkan penurunan permintaan pasar," katanya.

Ia menjelaskan, perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global dapat melakukan penyesuaian waktu kerja, yakni waktu kerja dapat kurang dari 7 jam perhari dan 40 jam perminggu untuk waktu kerja 6 hari kerja dalam seminggu. Sedangkan



untuk waktu kerja 5 hari dalam seminggu, maka waktu kerja dapat kurang dari 8 jam perhari dan 40 jam perminggu.

Pengurangan waktu kerja tersebut, lanjut Indah, tidak dapat diperhitungkan sebagai kekurangan untuk waktu kerja yang akan diterapkan setelah berakhirnya penyesuaian waktu kerja. "Penyesuaian waktu bekerja tersebut hanya berlaku 6 bulan sejak Permenaker Nomor 5 Tahun 2023 berlaku, serta harus dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh," ucapnya.

Sementara terkait penyesuaian upah, Indah Putri menjelaskan bahwa ketentuan Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh paling sedikit 75% dari upah yang biasa diterima. Penyesuaian upah tersebut hanya berlaku selama 6 bulan sejak Permenaker Nomor 5 Tahun 2023 berlaku, serta harus dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh.

## Buruh Menolak

Menanggapi Permenaker 5 tahun 2023, sebanyak 10 serikat pekerja/buruh di sektor tekstil, garmen, sepatu, dan kulit menolak ketentuan tersebut. Mereka menilai tanpa Permenaker 5 tahun 2023 praktik pemotongan upah sudah terjadi, bahkan sebelum dan selama pandemi Covid-19. Sepuluh serikat pekerja/buruh tersebut adalah Serikat Pekerja Nasional; Federasi Serikat Buruh Garmen, Kerajinan Tekstil, Kulit, dan Sentra Industri-Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (Garteks-KSBSI); Gabungan Serikat Buruh Indonesia; Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit-7; Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP TSK-SPSI); Federasi Serikat Buruh Militer (FSebumi); dan Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (KSPN).

Selain itu, ada Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), FSP TSK-Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia; Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia-Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (FSBPI-KPBI); serta Rokok, Tembakau, Makanan,

Minuman-Garteks Serikat Buruh Muslimin Indonesia (Sarbumusi). Kesepuluh serikat tersebut mewakili satu juta pekerja di sektor tekstil, garmen, sepatu, dan kulit.

Sekretaris Jenderal Gabungan Serikat Buruh Indonesia Emelia Yanti Siahaan di Jakarta, Senin (20/3/2023), mengklaim, sebagian dari pekerja di lima sektor industri padat karya berorientasi ekspor yang disebut oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No 5/2023 telah menerima upah di bawah upah minimum kabupaten/kota. Kondisi itu telah terjadi bahkan sebelum Permenaker No 5/2023 terbit. "Pada saat pandemi Covid-19, pemerintah juga sudah menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. Kepmenaker ini memperbolehkan pembayaran upah di bawah upah minimum yang berlaku atas alasan kesepakatan dengan pekerja," kata Emelia.

Pngamat ketenagakerjaan Timboel Siregar meminta Permenaker No.5 tahun 2023 dicabut. Dalam pandangannya, aturan ini akan menyebabkan upah pekerja di sektor padat karya Industri berorientasi ekspor akan dibayar di bawah ketentuan UMK yang berlaku. Kondisi global kembali menjadi tameng alasan untuk memotong upah pekerja. Keinginan pengusaha melakukan No Work No Pay sudah lama dimintakan ke Menteri Ketenagakerjaan. Lahirnya Permenaker No. 5 ini merupakan legalisasi persetujuan No

Work No Pay tersebut.

Menurut Timboel, isi Permenaker No. 5 tahun 2023 ini sangat rawan dimanfaatkan oleh perusahaan lain yang tidak sesuai ketentuan, mengingat peran dan tugas pengawas ketenagakerjaan sangat lemah selama ini.

"Saya yakin Pengawas Ketenagakerjaan tidak akan mampu mengidentifikasi perusahaan yang terdampak perubahan ekonomi global atau tidak," ucapnya.

Bila pemerintah mau peduli terhadap perusahaan padat karya yang berorientasi ekspor yang terdampak pada ekonomi global, maka seharusnya pemerintah memberikan insentif. Insentif diberikan sehingga bisa menurunkan beban biaya perusahaan. Hal itu seperti pemberian insentif pajak (penurunan nilai pajak badan, pajak ekspor, pajak penghasilan, dsb) dan bantuan lainnya yang memang bisa mendukung kegiatan operasional perusahaan. Dia mencontohkan, insentif yang bisa diberikan berupa penjadwalan utang pembayaran utang, bukan malah menurunkan upah pekerja yang akan mempersulit pekerja/buruh mencapai penghidupan yang layak.

Namun Wakil Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia Adi Mahfudz, menjelaskan, Permenaker No 5/2023 adalah salah satu cara menekan PHK di lima sektor padat karya berorientasi ekspor. Selain itu, permenaker ini juga bertujuan melindungi pekerja sendiri dan kelangsungan dunia usaha."

## Bupati Jember : Bayar Sesuai Kemampuan Dulu



**M**erasotnya kemampuan membayar gaji karyawan dialami oleh PDP Kahyangan Jember. Perusahaan daerah perkebunan kopi ini bahkan sudah cukup lama tidak mampu memenuhi standar upah minimum kabupaten Jember. Padahal, tahun 2023, Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tertanggal 7 Desember 2022 menetapkan UMK sebesar Rp 2.555.662,91 atau berada di 16 tertinggi di Jawa Timur.

Ketua Sarbumusi Jember Umar Faruk mengatakan PDP Kahyangan masih belum melaksanakan UMK 2023 sesuai yang ditetapkan. Tidak dijalanannya aturan UMK ini, menurut Faruk, sudah berjalan selama enam tahun. Buruh hanya dibayar 70 persen dari UMK Jember 2018 atau sekitar Rp 1.341.888 per bulan. "Fakta di lapangan, pekerja ada yang dibayar Rp 32 ribu, Rp 41 ribu, Rp 48 ribu – 52 ribu per harinya," kata Faruk. "Perumda Perkebunan Kahyangan seharusnya menjadi contoh bagi perusahaan-perusahaan swasta di Jember untuk memberikan upah sesuai UMK," katanya.

Faruk menduga setidaknya 70 persen dari perusahaan-perusahaan di Lember melanggar ketentuan UMK. Pelanggaran UMK ini masih cukup tinggi. Sarbumusi berharap ada sanksi tegas terhadap pelanggaran UMK. "Seharusnya sesuai perundang-undangan yang berlaku, pelanggaran terhadap UMK ada sanksi pidana. Hukumannya kurungan satu tahun dan maksimal empat tahun, atau denda minimal Rp 100 juta dan maksimal Rp 400 juta," kata Faruk.

Direktur Utama Kahyangan Sofyan Sauri mengaku hanya bisa bayar buruh dengan nominal 80 persen dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) 2018. Sofyan Sauri berkomitmen untuk menyejahterakan karyawan. "Tapi perusahaan harus sehat dulu," katanya, di sela-sela aksi unjuk rasa Serikat Buruh Muslimin Indonesia (Sarbumusi) di depan Pendapa Wahya Wibawagraha, Rabu (1/5/2023).

Sofyan mengaku sudah berusaha menyetatkan Kahyangan. Namun kenaikan upah setiap tahun sebesar 8-10 persen tidak bisa dikejar. "Sedangkan produktivitas kami setiap tahun malah menurun walau kami upayakan. Kemarin saat Covid, (perolehan) juga sangat kurang dari taksasi, sekitar 50 persen," katanya. Dari 3.800 hektare lahan yang



melakukan perbaikan. "Kami akan mengawal pihak direksi untuk melakukan perbaikan dengan transparansi terbuka tanpa ada yang ditutup-tutupi," katanya.

Dirinya menambahkan akan melakukan inovasi, salah satunya peremajaan pada tanaman kopi serta menjadi penerima atau penampung kopi-kopi dari daerah lain. "Nantinya bakal ada profit disitu. Makanya harus ada kerja bareng. Pemkab bisa saja support penyertaan modal yang besar, tapi kalau tidak profit, PDP yang bermasalah. Karena kembali ke Pemkab harus dalam bentuk pendapatan yang akan bermanfaat bagi orang banyak," tukasnya.

"PDP Kahyangan sakit sudah lama, sehingga cukup lama bermasalah dan punya persoalan banyak, namun Pemkab Lember berusaha untuk memperbaikinya," tuturnya. Ia menjelaskan Pemkab Lember terus berusaha agar PDP Kahyangan tetap eksis dan harus bisa hidup terus dengan kemampuan anggaran yang dimiliki perusahaan tersebut. "Kami berusaha membantu agar tetap hidup dan harus mengikuti peraturan. Tidak boleh PDP Kahyangan punya program tapi menyalahi aturan dan tidak mampu membayar," katanya.

Terkait dengan upah di bawah UMK, Hedy mengatakan banyak perusahaan yang dalam kondisi pemulihan setelah pandemi berakhir, termasuk PDP Kahyangan. "Semua perusahaan di Lember menyesuaikan diri agar bisa bertahan dengan membayar sesuai kemampuan dulu dan terus melakukan perbaikan, termasuk PDP Kahyangan. Pemkab akan terus mengawal agar bisa dibayar sesuai UMK nantinya," ujarnya.

Sedangkan Kepala Disnaker Kabupaten Lembang, Pri Adi mengatakan ketentuan UMK Lembang tahun 2023 sebesar Rp 2.854.095,88 tersebut hanya berlaku bagi perusahaan-perusahaan menengah ke atas dan tidak berlaku bagi perusahaan kelas kecil maupun mikro. Ia mengharapkan penerapan UMK Lembang tahun 2023 ini bisa maksimal di seluruh perusahaan-perusahaan besar di Kabupaten Lembang yang memang memiliki kemampuan untuk melaksanakan."



digarap Kahyangan, hanya 1.777 hektare yang bisa berproduksi. Terbanyak di Kebun Sumberwadung. "Iadi ya wajar, saat kawan-kawan melakukan aksi (unjuk rasa) ini," kata Sofyan.

Direksi berupaya menyetatkan perusahaan dengan menggunakan tambahan penyertaan modal daerah sekitar Rp 15 miliar. "Saat ini masih dalam tahap rancangan peraturan daerah. Penyertaan modal itu digunakan tidak untuk keperluan konsumtif, tapi untuk menyetatkan perusahaan. Kita bisa menggaji karyawan sesuai upah saat ini atau yang sedang berjalan jika perusahaan sehat," kata Sofyan. Dana penyertaan modal itu rencananya untuk peremajaan dan pemupukan tanaman kebun. "Kami siap diaudit, terutama saya, apabila ini ada penyelewengan," kata Sofyan.

Sementara itu, Bupati Lember, Hedy Siswanto berpesan agar seluruh elemen masyarakat untuk bersatu bersama

## Lagi, DPR Setujui UU Cipta Kerja



Setelah sempat dinilai inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, DPR secara resmi menyetujui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Persetujuan diambil dalam Rapat Paripurna ke-19 masa sidang IV tahun sidang 2022-2023 di kompleks parlemen, Selasa (21/3). Rapat pengesahan Perppu Ciptaker turut dihadiri pemerintah yang diwakili Menko Perekonomian Airlangga Hartarto.

"Berkenaan dengan itu apakah RUU tentang penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Cipta Kerja bisa disetujui?" ujar Ketua DPR Puan Maharani. Hadirin sidang pun serempak menjawab setuju. Rapat pengesahan Perppu Ciptaker dihadiri 75 anggota dewan secara fisik, dan sebanyak 210 hadir secara daring. Sisanya, sebanyak 95 tidak hadir dan izin. Sehingga total rapat dihadiri 380 anggota dewan. Fraksi Demokrat dan PKS menyatakan penolakan terhadap pengesahan Perppu Ciptaker. Kedua fraksi melayangkan interupsi saat Puan menanyakan kepada peserta sidang, apakah Perppu Ciptaker dapat disetujui. Sementara, fraksi PKS menyatakan walk out atau keluar rapat paripurna setelah perwakilan fraksi, Bukhori Yusuf menyampaikan interupsi.

Sebelumnya, Baleg DPR RI juga sudah menyetujui RUU Perppu Cipta Kerja menjadi UU. Rapat Kerja antara Badan Legislasi DPR RI dan Pemerintah ini turut dihadiri oleh Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto, Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan, Mahfud MD, serta Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Yasonna Laoly, di Ruang rapat Badan Legislasi DPR RI, Jakarta, Rabu (15/2).

Adapun Perppu Ciptaker disetujui kurang dari dua bulan sejak Surat Presiden (Surpres) dikirim ke DPR pada 7 Februari 2023. Sepekan kemudian, Badan Legislasi DPR menggelar rapat maraton membahas Perppu tersebut. Perppu Ciptaker disahkan di tengah gelombang penolakan oleh berbagai elemen masyarakat sejak akhir 2022 lalu. Mereka menilai Perppu Ciptaker tidak jauh beda dengan UU Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Isi dari Perppu juga dianggap memuat pasal-pasal bermasalah yang merugikan, terutama untuk buruh dan lingkungan.

Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja diteken Jokowi untuk menggantikan UU Cipta Kerja yang telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 pada

November 2021. Terbitnya Perppu ini disebut berdasarkan pertimbangan mendesak ekonomi global yang perlu segera direpson, salah satunya karena imbas perang Rusia-Ukraina.

Aktivis buruh sekaligus Presiden Partai Buruh Said Iqbal dalam konferensi pers virtual, Selasa (21/3/2023) membeberkan sembilan catatan penolakan kalangan buruh tersebut. Pertama, tentang upah minimum yang kembali pada konsep upah murah. Kedua, faktor outsourcing seumur hidup, karena tidak ada batasan jenis pekerjaan. Artinya, semua jenis pekerjaan boleh di-outourcing. "Bahkan negara menempatkan dirinya sebagai agen outsourcing," kata dia.

Ketiga, tentang kontrak yang berulang-ulang, bahkan bisa 100 kali kontrak. Said Iqbal menilai, itu yang dimaksud kontrak seumur hidup, karena dikontrak terus walaupun ada pembatasan 5 tahun. "Itu kalau kontraknya berkesinambungan, tapi kalau kontraknya putus-putus, akhirnya seumur hidup juga," tutur dia.

Keempat, pesangon yang murah. Dulu, kata Said, dalam aturan perundang-undangan seorang buruh ketika di-PHK (pemutusan hubungan kerja) bisa mendapatkan dua kali pesangon, sekarang hanya 0,5 kali. Kelima, tentang PHK yang dipermudah. "Easy hiring easy firing yang dikumandangkan oleh Menko Perekonomian ditolak oleh Partai Buruh dan organisasi serikat buruh. Mudah memecat, mudah merekrut orang, memang ini negara kapitalis? Negara kita adalah Pancasila," ucap Said Iqbal.

Keenam, pengaturan jam kerja. Dalam UU Cipta Kerja diatur soal pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti bagi pekerja. Waktu istirahat antara jam kerja paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Sedangkan istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 hari libur jika bekerja 5 hari per minggu.

Ketujuh, pengaturan cuti. Hal ini menindakanjuti tidak adanya kepastian upah, khususnya bagi buruh perempuan yang akan mengambil cuti haid atau cuti melahirkan. Kedelapan, adalah tenaga kerja asing, di mana dalam Perpu yang menjadi UU, diatur boleh bekerja dulu baru diurus administrasinya sambil jalan. Said Iqbal menilai, hal itu yang memunculkan konflik horisontal, karena adanya ketidakpuasan buruh lokal yang pekerjaannya diambil alih oleh buruh kasar, terutama dari Cina. "Kesembilan adalah dihilangkannya beberapa sanksi pidana dari UU Nomor 13 Tahun 2003 yang sebelumnya, di omnibus law cipta kerja dihapuskan," kata Said Iqbal.

## KUNJUNGI UPT WALA, TIM DISNAKERTRANS JAWA TIMUR ANALISA KEBUTUHAN PELATIHAN



**G**una meningkatkan kualitas calon transmigran, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melaksanakan kegiatan Training Need Analysis (TNA) atau Penelusuran Kebutuhan Pelatihan di UPT Wala Desa Lagading, Kabupaten Sidrap, Provinsi Sulawesi Selatan, 14-16 Februari 2023. Turut hadir pada kegiatan TNA di Kabupaten Sidrap adalah Plt. Kepala Bidang Transmigrasi dan fungsional PSM (Pengerak Swadaya Masyarakat) Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur serta Para Pejabat Struktural Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidrap. Hadir pula aparat desa setempat, tokoh masyarakat, pendamping/penyuluh kawasan, kelompok tani dan warga transmigran UPT Wala Desa Lagading Kabupaten Sidrap.

Di sela kegiatan TNA, Plt. Bidang Transmigrasi Disnakertrans Provinsi Jawa Timur menyampaikan bahwa alokasi penempatan calon transmigran dari Jawa Timur Tahun 2023 berjumlah 2 KK yang akan ditempatkan di UPT Wala Desa Lagading, Kabupaten Sidrap, Sulawesi Selatan. Pada kesempatan yang sama, Kepala Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidrap, mengapresiasi kegiatan ini dan diharapkan dapat meningkatkan Kerjasama Antar Daerah (KSAD) untuk mendukung peningkatan taraf hidup, kemandirian dan ekonomi masyarakat transmigran di UPT Wala desa Lagading dan sekitarnya.

**DINAS KOPERASI, UKM, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**





Kamar berantakan

Shitsuke atau Suluh. Sisih (S1) maksudnya menyisihkan atau memilih barang-barang yang belum perlu, tidak perlu serta barang yang diperlukan dan dipisahkan. Sedangkan Susun (S2) mengajarkan bagaimana menyusun barang-barang yang diperlukan di tempat yang semestinya: dengan cara mengelompokkan barang-barang yang sejenis sehingga mudah ditemukan.

Sasap (S3) maksudnya membersihkan tempat-tempat yang kotor di rumah sehingga tidak terdapat debu di lantai, meja, kursi dan peralatan-peralatan rumah tangga, dan Sosoh (S4) maksudnya mempertahankan tingkat kebersihan di setiap ruangan di rumah baik S1, S2, S3 dan melestarikannya. Sedangkan Suluh (S5) maksudnya suluh dan latih seluruh anggota keluarga mematuhi disiplin dan peraturan yang berlaku atas kesadaran diri sendiri.

### Prinsip-prinsip 5S

Untuk dapat melakukan 5S dengan baik, kita perlu memperhatikan prinsip-prinsipnya. Prinsip ini memungkinkan untuk memperoleh partisipasi total seluruh anggota keluarga untuk ikut ambil bagian dalam menyempurnakan tingkat pelaksanaan dan kebersihan di dalam rumah tangga guna mencapai kesempurnaan.

- a. S-1 Sisih (Seiri) : Sisihkan barang-barang yang tidak diperlukan di ruangan, kamar tidur, ruang makan dan dibuang.
- b. S-2 Susun (seiton): Susun barang-barang yang diperlukan supaya mudah ditemukan bila diperlukan.
  - satu tempat untuk barang sejenis,
  - semua barang/peralatan ada tempat dan alamatnya.
- c. S-3 Sasap (Seisho): bersihkan tempat kerja, dapur, ruang tidur dengan tuntas sehingga tidak terdapat debu di lantai di meja, di lemari dan peralatan yang ada di rumah.
- d. S-4 Sosoh (Seiketsu): pertahankan tingkat kebersihan tempat kerja, dapur, kamar tidur dan ruangan lainnya setiap saat.
  - standarisasikan
  - pemeliharaan dan pelestarian.

- e. S-5 Suluh (Shitsuke): suluh dan latih semua orang untuk mematuhi disiplin yang berlaku atas kesadaran sendiri.
  - Penyebaran budaya yang produktif

Dari prinsip-prinsip di atas, maka akan dapat dilihat jika sebuah keluarga yang belum menerapkan 5S. Yakni:

- a. aspek fisik. Rumah: ruang tamu, ruang makan, dapur, lemari atau peralatan dapur tidak teratur, piring-piring kotor bertumpuk, kamar tidur anak-anak berantakan sehingga sulit menemukan pakaian seragam, sulit menemukan buku pelajaran yang akan dibawa ke sekolah.
- b. aspek moral atau perilaku. Orang tua atau bapak ibu sebaiknya dapat memberi contoh atau teladan kepada anak-anak. Di sini akan diberi contoh anak-anak yang sering tidak disiplin dalam hal:

1. perilaku kita terhadap lingkungan

Orang tua atau bapak ibu dan anak-anak sering tidak disiplin dalam hal Membuang sampah.

Pesan moral yang disampaikan: sejauh mana kepedulian kita terhadap lingkungan atau tanggung jawab sosial kita terhadap keselamatan orang lain.



Membuang sampah sembarangan



Akibat membuang sampah sembarangan



Mengajarkan anak menjaga kebersihan

**2. Perilaku terhadap waktu**

Kurang menghargai waktu (sering datang terlambat, masa bodoh) membuang-buang waktu untuk menonton TV / tidak menggunakan waktu untuk belajar atau tidak melakukan hal-hal yang produktif, seperti membantu orang tua memasak di dapur atau menyapu halaman dan menyiram bunga atau mengikuti kursus tambahan.

Pesan moral: anak-anak perlu diberi jadwal untuk menonton TV dan program-program yang memberikan unsur pendidikan dan juga untuk jadwal belajar atau mengerjakan PR untuk menanamkan rasa tanggung jawab atau menanamkan kebiasaan menggunakan waktu dengan disiplin produktif sejak dini.



Anak-anak menonton TV seharian tidak belajar, merupakan sikap kontra-produktif selain merusak mata, dan bahayanya dapat menanamkan sikap kekerasan dan konsumtif seperti yang banyak disajikan oleh program TV akhir-akhir ini bila tanpa pengawasan orang tua.

**3. Komunikasi yang tidak serasi**

- Kurang menghormati orang tua, senior, saudara dan orang lain
- Rasa egois yang tinggi kurang rasa solidaritas pada orang lain

- Orang ditanamkan semangat untuk mengejar prestasi yang baik
- Tidak dilatih mengendalikan emosi untuk menyelesaikan masalah.

Pesan moral: penerapan 5S tidak hanya terbatas pada penataan ruangan tetapi juga bagaimana kita bisa menyisihkan atau membuang pikiran-pikiran yang negatif dan mengembangkan pikiran-pikiran yang positif. Termasuk juga kita dapat memilah-milahkan bagaimana kita berbicara kepada orang yang lebih tua dari kita, yang senior atau yang lebih muda.



Siswa tidur di kelas

**Manfaat 5S bagi Keluarga.**

Setelah memahami prinsip-prinsip 5S atau manajemen Tata Graha yang baik, maka manfaat yang dapat dipetik oleh keluarga dengan anggota keluarga adalah sebagai berikut:

1. Dengan 5S atau Tata Graha yang baik diharapkan rumah tangga menjadi rumah yang bersih, teratur, rapih dan menyenangkan serta asri.
2. Dengan 5S atau Tata Graha yang baik diharapkan rumah tangga terlihat nyaman dan aman dan sehat.
3. Dengan 5S atau Tata Graha yang baik diharapkan setiap anggota keluarga berdisiplin mematuhi norma-norma manajemen Tata Graha atau peraturan yang disepakati bersama.
4. Dengan 5S atau Tata Graha yang baik diharapkan tertanam kebiasaan atau sikap perilaku yang produktif seperti menghargai waktu untuk melakukan hal-hal yang produktif.

**Komitmen 5S dalam Keluarga**

Sebelum memulai pelaksanaan program 5S di dalam keluarga, maka perlu dilakukan sosialisasi atau penjelasan tentang konsep dan filosofi 5S, menjelaskan manfaatnya kepada seluruh anggota keluarga yang tinggal di rumah tersebut, dan membangun komitmen dengan seluruh anggota keluarga untuk melaksanakan penerapan 5S tersebut. Di sini komitmen sangat penting, karena diperlukan suatu kesepakatan bersama untuk melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.



# Digitalisasi Atasi Learning Loss Generation

Penulis : DR. Adrian Adhiatma SE MM, Dosen Fakultas Ekonomi Unissula

**S**alah satu agenda dalam KTTG20 Bali di bidang Pendidikan, dan menjadi prioritas nasional adalah upaya untuk mengatasi dampak learning loss. Learning loss adalah hilangnya sebagian pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan akibat dari kesenjangan proses pembelajaran yang berkepanjangan. Kondisi ini terjadi karena pandemi Covid-19 yang sudah berjalan selama 4 semester sejak maret 2020 sampai desember 2021 yang lalu.

Dalam pokja pendidikan G20 dibahas best practice Pendidikan di berbagai negara seperti Afrika, Asia, Eropa, Amerika dan Australia untuk mengatasi learning loss. Salah satu solusi mengatasi learning loss adalah menggunakan teknologi digital dalam dunia pendidikan.

Selain itu, merupakan tujuan pembangunan yang berkelanjutan (SDG's) ke empat yaitu menata kembali pendidikan dan mempercepat kemajuan pendidikan dan perwujudan SDG's 2030. Permasalahan ini juga ditambah dengan munculnya asynchronous recovery yaitu tidak seimbang pulih ekonomi di tiap tiap negara. Di mana negara maju lebih cepat pulih sedang negara berkembang dan berpendapatan rendah lebih lambat.

Terdapat tiga pilar utama sebagai solusi yang ditawarkan oleh pemerintah Indonesia dalam KTT G20 agar pemulihan

ekonomi dunia akibat dampak pandemi dapat berjalan bersama. Yaitu pertama mempromosikan produktivitas melalui penguatan sumber daya manusia. Kedua meningkatkan daya tahan perekonomian yang semakin tangguh dan berkelanjutan serta ketiga memastikan pertumbuhan penduduk yang berkelanjutan dan inklusif.

Di sisi lain Indonesia pun akan menghadapi era bonus demografi antara tahun 2030-2040. Bonus ini berupa 60 persen jumlah penduduk ada pada usia produktif dan ini menjadi peluang bagi percepatan pembangunan dan pendidikan menuju Indonesia emas 2045.

Bagi dunia pendidikan tinggi, learning loss akan terlihat sebagai hantu yang siap muncul ketika mahasiswa kehilangan sebagian ketrampilan dan pengetahuan di masyarakat sebagai akibat pembelajaran yang menggunakan media teknologi digital.

Pembelajaran daring selama pandemi yang tidak mumpuni untuk menyalurkan ketrampilan dan pengetahuan dalam capaian pembelajaran mata kuliah.

Synchronous learning yaitu pembelajaran daring secara langsung dengan menggunakan aplikasi teleconference yang selama ini digunakan dan dianggap sebagai solusi menurunkan learning loss, pada kenyataannya malah meningkatkan learning loss.

Walau *synchronous learning* memiliki keunggulan antara lain pembelajaran yang dilaksanakan secara langsung antara dosen dan mahasiswa pada satu waktu yang bersamaan. Kemudian, interaksi sosial yang lebih hidup, proses pembelajaran yang dinamis dan kelas lebih terstruktur, walau begitu muncul kelemahannya yaitu tidak semua mahasiswa memiliki kecakapan memahami yang sama cepat.

Interaksi personal sangat kurang karena mahasiswa yang cukup banyak di setiap kelas dan bila terjadi kegagalan koneksi jaringan internet maka mahasiswa akan kehilangan momen untuk memahami materi pembelajaran.

Solusi dalam pembelajaran digital adalah dengan menggunakan teknologi *asynchronous learning* (ASL).

Di mana proses pembelajaran dilaksanakan secara tidak langsung dan dengan menggunakan bantuan *artificial intelligence* (AI) baik berbentuk video, powerpoint, paper dan berbagai materi yang akan di unduh mahasiswa.

ASL sangat cocok bagi negara berkembang dimana koneksi internet yang lambat dan yang bisa sewaktu waktu terputus.

Salah satu contoh *asynchronous learning* (ASL) adalah *Open Online Course* (OOC) yang telah digunakan banyak perguruan tinggi di luar negeri dan beberapa di dalam negeri. Banyak kelebihan bila menggunakan ASL antara lain jadwal lebih fleksibel dan dapat diatur oleh mahasiswa sendiri, sehingga setiap mahasiswa dapat mencerna dan memaknai capaian pembelajaran mata kuliah menjadi lebih baik dan terarah.

Setiap mahasiswa dapat mengatur ritme pembelajaran masing masing, ini lebih cocok dilakukan bagi mahasiswa di Indonesia yang tersebar dari Sabang sampai Merauke.

*Asynchronous learning* (ASL) menjadi cikal bakal *Digital university* berawal dari evolusi universitas tipe keempat. Tiga tipe sebelumnya yaitu *medieval university*, menjadi *research university* sebagai generasi kedua dan menjadi *entrepreneur university* sebagai generasi ketiga dan berakhir kepada universitas berteknologi tinggi, online dan digital.

Digitalisasi pendidikan tinggi memungkinkan untuk streaming kuliah antara dosen dan mahasiswa untuk berinteraksi dalam lingkungan virtual.

Pembelajaran digital dalam pendidikan, khususnya untuk perguruan tinggi, memiliki beberapa manfaat, yaitu memberikan kemampuan untuk fokus pada kebutuhan individual mahasiswa.

Ada tujuh keuntungan mengadopsi *asynchronous learning* (ASL) dalam dunia pendidikan yaitu pertama, fleksibilitas masalah waktu dan tempat menjadi pertimbangan, mahasiswa memiliki kemewahan untuk memilih tempat dan waktu yang cocok.

Kedua, pembelajaran digital meningkatkan pengetahuan dan kualifikasi ketrampilan melalui akses ke sejumlah sistem informasi.

Ketiga, mampu membuka peluang silaturahmi antara mahasiswa dan antara mahasiswa dan dosen dengan memanfaatkan forum diskusi. Melalui ini, *digital learning*



membantu menghilangkan hambatan yang berpotensi menghambat partisipasi termasuk rasa takut berbicara dengan mahasiswa yang lain. *Digital learning* memotivasi juga untuk berinteraksi dengan orang lain, serta bertukar sudut pandang yang berbeda. Pembelajaran digital memfasilitasi komunikasi dan juga meningkatkan hubungan yang mendukung capaian pembelajaran. Pembelajaran Digital memberikan prospek ekstra untuk interaktivitas antara mahasiswa dan dosen selama penyampaian konten.

Keempat, pembelajaran digital hemat biaya dalam arti mahasiswa tidak perlu berpergian dan jumlah maksimum siswa tanpa perlu banyak bangunan.

Kelima, pembelajaran digital akan mempertimbangkan perbedaan individu dengan AI-nya. Beberapa mahasiswa lebih suka berkonsentrasi pada bagian tertentu dari mata kuliah, sementara yang lain bersiap untuk meninjau keseluruhan course.

Keenam, pembelajaran digital membantu mengimbangi kekurangan staf akademik termasuk instruktur atau guru serta fasilitator dan teknisi laboratorium. Ketujuh, penggunaan Pembelajaran Digital memungkinkan pengaturan diri, misalnya, cara asinkron memungkinkan setiap siswa untuk belajar dengan kecepatan dan kecepatannya sendiri, baik lambat atau cepat. Oleh karena itu meningkatkan kepuasan dan mengurangi stress mahasiswa dan dosen serta termasuk stakeholders.

Keunggulan pembelajaran digital dapat juga merekam kemampuan pembelajaran mahasiswa untuk penilaian dan pada saat yang sama meningkatkan pengalaman interaksi pendidikan mereka melalui pembelajaran kolaboratif, keragaman budaya, globalisasi dan menghapus batas-batas ruang dan waktu. Melalui pembelajaran digital, tujuan pembelajaran dapat dicapai dalam waktu singkat.

Dampak pembelajaran digital pada etika pendidikan dapat dipastikan karena lingkungan untuk pembelajaran digital bersifat toleran, dengan cara yang baik untuk menawarkan akses informasi setara terlepas dari lokasi, usia, asal etnis, dan ras pengguna. Pembelajaran digital juga membantu mempersiapkan orang untuk berkomunikasi secara global."

# Peluang Serapan Tenaga Kerja Di Jawa Timur Setelah Pandemi Covid-19

Oleh : Ilham Robbi

Pandemi Covid-19 memberikan efek luar biasa terhadap semua aktivitas manusia di seluruh dunia terbesar dalam sejarah abad ini. Semua aspek kehidupan terdampak dari virus ini, begitupun juga terjadi di Indonesia. Hampir setahun lebih kondisi ini belum berakhir, walaupun pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk menekan persebaran virus ini. Mulai penerapan protocol kesehatan, pembatasan kegiatan masyarakat skala mikro, dan vaksinasi massal. Masalah yang dihadapi pemerintah tidak hanya mengurus virus ini saja, tetapi juga bagaimana selama pembatasan aktivitas masyarakat, kegiatan ekonomi tetap berjalan normal seperti sebelum ada pandemic.

Aktivitas ekonomi yang berjalan tidak seperti biasa ini menyebabkan PDB (Produk Domestic Bruto) mengalami minus. Hasil rilis berita statistik terbaru BPS (2021), kondisi PDB masih -0,74%. Dari yang semula pada awal pandemi -5,32% kemudian ada peningkatan menjadi -2,19% triwulan IV 2020. Akibat kebijakan pembatasan kegiatan dan aktivitas berimbas terhadap operasional kegiatan usaha. Menurut hasil survey BPS (2020), dampak COVID-19 terhadap pelaku usaha 58,95% sektor usaha masih beroperasi seperti biasa, dan 41,05% membatasi jam operasional (WFH, pengurangan jam kerja, pengurangan kapasitas, atau berhenti operasi sementara). Kemudian sektor usaha paling terdampak

adalah akomodasi dan makan minum 92,47%, jasa lainnya 90,9%, dan transportasi pergudangan 90,34% (BPS, 2020). Operasional perusahaan yang terganggu tidak hanya terjadi secara nasional, di daerah juga merasakan imbasnya salah satunya adalah provinsi Jawa Timur.

Jawa Timur merupakan provinsi paling timur pulau Jawa dengan luas wilayah 47803,49 km<sup>2</sup> dan 38 kabupaten/kota tersebar di pesisir utara, selatan, dan tengah. Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020, jumlah penduduk Jawa timur adalah 40,67 juta jiwa (BPS Jatim, 2021). Jawa timur menjadi provinsi urutan ke-2 di Indonesia dengan penduduk terbanyak setelah provinsi Jawa Barat 48,27 juta jiwa (Kompas, 2021). Lebih dari separuh penduduk Jawa Timur didominasi oleh generasi milenial (1981-1996) sebanyak 24,32% dan generasi Z (1997-2012) sebanyak 23,96% (BPS Jatim, 2021).

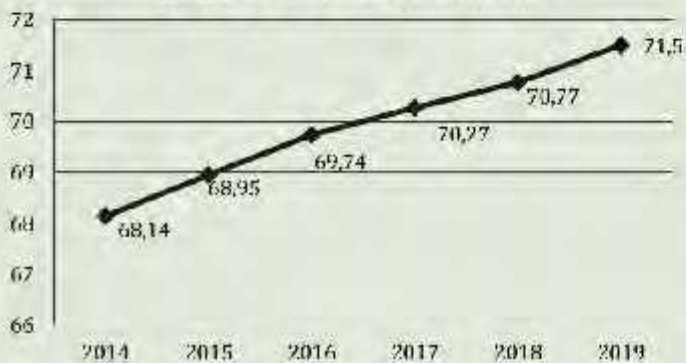
Generasi milenial dan Z merupakan generasi yang lahir dalam lingkungan dunia digital, melek teknologi dan memiliki keterbukaan pemikiran (Young & Hinesly, 2012). Menurut Godelnik (2017), generasi yang masuk kategori tersebut memiliki tingkat konsumerisme, daya beli tinggi, dan ketergantungan terhadap teknologi. Kondisi ini dapat berdampak bagi ekonomi, terutama celah pasar yang besar bagi perusahaan untuk menawarkan produk dan jasanya (Ganesh, Kip, & Justin, 2020). Tapi disisi lain konsumsi dan daya beli perlu pendapatan. Pendapatan diperoleh dari bekerja atau berusaha, sehingga generasi tersebut harus bersaing dan berkompetisi untuk masuk dalam bursa kerja maupun dunia usaha.

Struktur penduduk Jawa Timur yang didominasi oleh generasi milenial dan Z, dapat memberikan stok bagi ketersediaan angkatan kerja yang berusia produktif.



Banyaknya penduduk usia produktif dengan rentang usia 9 s/d 40 tahun harus diikuti juga dengan pembangunan manusianya yang diukur lewat IPM (indeks pembangunan manusia) serta dukungan kebijakan pemerintahan setempat. Hal ini agar individu tersebut dapat bersaing dan berdaya guna memberikan kontribusi bagi pemerintah, dan tidak menjadikan beban pemerintah sebagai pengangguran. IPM diukur dengan angka harapan hidup saat lahir, standar hidup layak melalui pengeluaran per kapita, dan harapan lama sekolah/rata-rata lama sekolah (BPS Jatim, 2020). Kondisi IPM provinsi Jawa Timur mengalami tren peningkatan seperti terlihat pada gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1. IPM Provinsi Jatim 2014-2019



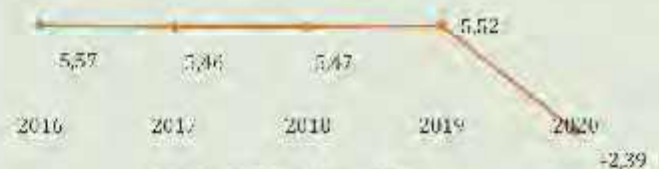
Rata-rata IPM nasional tahun 2017 berada di tingkat 70,81 dan tahun 2018 sebesar 71,39 (IPM BPS). IPM Provinsi Jawa Timur pada tahun 2019 adalah 71,5 mengalami peningkatan dari sebelumnya di tahun 2014 68,14. Rata-rata setiap tahun IPM provinsi Jawa Timur meningkat 0,672. Di tahun 2018 IPM Jawa Timur melebihi rata-rata nasional. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pembangunan di Jawa Timur telah dinikmati secara langsung oleh masyarakat. Tercermin dari RPJMD Jawa Timur sebelumnya (2014-2019) yang fokus kepada peningkatan mutu pelayanan dasar (sektor pendidikan dan kesehatan), pengembangan kualitas SDM, dan pengurangan kemiskinan serta pengangguran (Bappeda Jatim, 2021).

Dampak Covid-19 membuat banyak pemerintah daerah maupun pemerintah pusat melakukan refocusing anggaran penanggulangan wabah dalam APBN/APBD. Salah satunya juga pemerintah provinsi Jawa Timur, yang di dalam rencana kerja pemerintah daerah (RKPD) 2021 yaitu "Mempercepat pemulihan ekonomi dan reformasi sosial." Menurut Bappeda Jatim (2021), fokus RKPD akibat dampak Covid-19 yaitu dengan pemulihan industri, pariwisata dan investasi, reformasi sistem ketahanan nasional, jaring pengaman sosial dan ketahanan bencana.

Adanya refocusing anggaran oleh pemerintah merupakan efek pandemic Covid-19 yang berdampak juga terhadap kondisi perekonomian. Indikator yang digunakan



untuk melihat kondisi ekonomi adalah nilai dari PDB (produk domestik bruto) yang dikeluarkan oleh BPS. Selama pandemi PDB mengalami minus (-0,74%) triwulan I 2021. Keadaan itu juga dirasakan oleh provinsi Jawa Timur seperti ditunjukkan gambar 2 di bawah ini:



Sumber: BPS Jawa Timur 2021

Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) provinsi Jawa Timur mengalami -2,39% di tahun 2020. Sebelum masa pandemic Covid-19 PDRB Jawa Timur berada di posisi positif dengan rata-rata 5,51% (2016 s/d 2019). Walaupun berada di posisi minus lapangan usaha penyumbang terbesar PDRB Jawa Timur 2020 adalah industri pengolahan 30,69%, perdagangan besar eceran dan reparasi motor mobil 17,92%, dan pertanian kehutanan perikanan 11,90% (BPS Jatim, 2020). Menunjukkan sektor lapangan usaha tersebut bisa tetap berjalan walaupun di tengah pandemic. Meskipun secara pertumbuhan PDRB tersebut mengalami minus di tahun 2020 untuk semua sektor lapangan usaha, kecuali sektor pengadaan air, sampah, limbah daur ulang 0,32%, informasi komunikasi 2,47%, dan jasa kesehatan sosial 1,15%.

Dikutip dari berita online Kompas.com, (2020) dampak pandemi Covid-19 di Jawa Timur 20036 tenaga kerja dirumahkan, dan 3315 di PHK. Tidak hanya sektor tenaga kerja pandemi ini juga berdampak luar biasa terhadap berubahnya kondisi sosial ekonomi masyarakat. Presiden memerintahkan lintas sektoral kementerian lembaga membentuk gugus tugas Covid-19, yang bertugas menyampaikan data perkembangan terkini terpapar Covid-



19, kebijakan ekonomi, dan pembatasan sosial masyarakat (Djalante & Setiamarga, 2020).

Kebijakan sektor ekonomi yang dilakukan menteri keuangan adalah mengalokasikan sebagian pendapatan negara sebagai operasional dan insentif tenaga kerja bidang kesehatan, insentif pajak bagi sektor usaha yang terdampak, dan refocus anggaran APBN/APBD. Dari kehidupan sosial masyarakat kebijakan dibuat aparat TNI/POLRI adalah pembatasan pergerakan, larangan perjalanan, dan kerumunan di tempat umum.

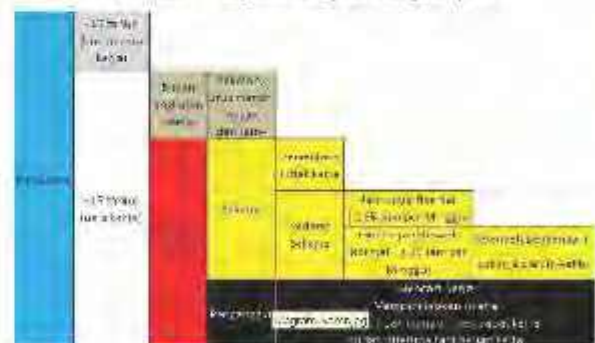
Berdasarkan data angkatan kerja bulan agustus BPS latim (2020), ada peningkatan tingkat pengangguran terbuka dari 3,82% menjadi 5,84% atau meningkat 2,02% selama pandemi Covid-19. Dilihat dari level pendidikan penduduk yang berstatus setengah pengangguran dan penganggur masih didominasi lulusan SMA sederajat 15,15%. Hal ini menjelaskan bahwa tenaga kerja yang hanya lulusan SMA/SMK kurang dapat bersaing dengan lulusan yang lain terutama untuk lapangan usaha bidang pertanian dan industry. Sejalan dengan hasil penelitian Suryono & Ioko Pitoyo, (2020) bahwa lulusan SD dan SMP banyak terserap di sektor industri dan pertanian sebagai tenaga operator dan buruh, sedangkan lulusan perguruan tinggi terserap di sektor industry sebagai tenaga professional.

Di tahun 2019 sebelum terjadi pandemic COVID-19 Kemeko Perekonomian mengeluarkan Laporan tentang daftar pekerjaan kritis di Indonesia. Ini merupakan tindak lanjut dari Instruksi Presiden No.9 tahun 2016 tentang revitalisasi sitem pendidikan vokasi Indonesia. Tujuan dari Inpres ini adalah perbaikan pengembangan ketrampilan bagi calon tenaga kerja/lulusan perguruan tinggi yang adaptif atau telah disesuaikan dengan perkembangan zaman (Kemeko Perekonomian, 2019). Adanya bonus demografi penduduk Indonesia diperlukan pemetaan dan penjurusan pendidikan maupun skill angkatan kerja, agar dapat terserap sesuai kebutuhan pasar.

Berdasarkan penjelasan diatas peran pemerintah daerah khususnya pemerintah provinsi Jawa Timur yang notabene memiliki jumlah penduduk terbanyak nomor 2 di seluruh Indonesia menentukan arah kebijakan terhadap angkatan kerja di Jawa Timur. Kemudian selama pandemi Covid-19 ini model kebijakan yang diambil pemerintah provinsi terhadap tenaga kerja yang terdampak (baik yang berstatus di PHK, dirumahkan sementara, maupun yang masih menganggur).

Dalam melihat kondisi statistik ketenagakerjaan tidak hanya dengan indicator penduduk mana yang bekerja, dan penduduk yang masih menganggur. Menurut BPS latim, (2019) Indonesia telah menerapkan konsep ketenagakerjaan standart internasional yang digunakan oleh ILO (international labor organization). Pada dasarnya untuk mendapatkan individu yang berstatus tenaga kerja adalah bersumber dari penduduk itu sendiri. Untuk mengkategorikan statusnya sebagai tenaga kerja dilihat dari segi umurnya. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, bahwa usia kerja adalah 18 tahun sedangkan dibawah 18 tahun masuk ke dalam kategori anak. Tetapi dalam pelaksanaanya konsep yang digunakan BPS menggunakan standart internasional dengan kategori umur 15 tahun ke atas masuk dalam usia kerja. Dari penduduk usia kerja inilah hulu dari perhitungan statistik mana yang bekerja dan menganggur. Agar mempermudah pemahan konsep ini dijelaskan dalam gambar 3 sebagai berikut.

Gambar 3. Bagan Konsep Ketenagakerjaan



Sumber : BPS

Berdasarkan gambar diatas Indikator utama yang digunakan sebagai parameter adalah mengukur partisipasi angkatan kerja dan tingkat pengangguran (Killingsworth, 1983; Borjas, 2016) Angkatan kerja adalah jumlah antara penduduk yang bekerja dan menganggur. Kemudian partisipasi angkatan kerja adalah perbandingan jumlah penduduk usia kerja dengan jumlah penduduk yang masuk dalam angkatan kerja. Mengukur tingkat pengangguran dihitung dengan membagi jumlah penduduk yang menganggur dan jumlah angkatan kerja.

**Generasi Digital**

Angkatan kerja tahun 2020 Jawa Timur sebesar 22.264 juta orang. Kondisi terakhir di Jawa Timur tahun 2020 jumlah pengangguran sebesar 1.301.145 orang yang tersebar di beberapa kota/kabupaten. Kabupaten/kota yang menyumbang jumlah pengangguran terbanyak ada di kota Surabaya dengan jumlah pengangguran 154.896 orang, diikuti Kabupaten Sidoarjo 134.444 orang, Kabupaten Gresik 56.261 orang, Kabupaten Pasuruan sebesar 54.181 orang, Kabupaten Banyuwangi 49.252 orang, Kabupaten Kediri 46.061 orang dan Kota Malang 45.242 orang (BPS Jatim, 2021)

Indonesia pada masa sekarang sedang mengalami bonus demografi. Keadaan ini terjadi karena semakin meningkatnya penduduk yang masuk dalam generasi milenial dan generasi Z atau memiliki rentang usia saat ini antara 10 tahun sampai dengan 39 tahun. Dalam teori generasi menurut Graeme, Marshall, & Penguin, (2004) membedakan 5 generasi manusia berdasarkan tahun kelahiran. Berdasarkan hasil sensus penduduk SP2020 provinsi Jawa Timur hampir separuh penduduk Jawa Timur di dominasi kelahiran 1981-2012 atau generasi milineal 24,32% dan Z 24,80%.

Menurut Ananta, (2020) pada masa lalu tahun 1970/80-an masalah kependudukan di Indonesia yang utama dan menjadi topik besar adalah jumlah penduduk yang besar, pertumbuhan penduduk tinggi, ketimpangan dalam distribusi penduduk, kepadatan penduduk, dan tingkat kemiskinan tinggi. Kemudian semakin bertambahnya tahun, dan berkembangnya iptek kondisi sudah banyak berubah. Meningkatnya jumlah penduduk terutama generasi milenial dan Z tidak menjadi suatu keuntungan atau kerugian. Zaman sekarang yang serba digital hal utama yang dituntut adalah penguasaan atau melek teknologi/digital. Dalam hal ini kunci utama penguasaan iptek bersumber dari modal manusianya. Sejalan dengan penelitian Young & Hinesly, (2012); Godelnik, (2017) generasi milenial dan Z dibesarkan dalam lingkungan digital, mereka sudah terbiasa dan sangat tergantung dengan teknologi informasi dan digitalisasi.

**Pekerjaan Kritis**

Semua jenis pengklasifikasian lapangan pekerjaan di Indonesia telah diatur menurut undang-undang. Undang-

undang yang mengatur adalah UU No.16 Tahun 2017 tentang Statistik dan Perka BPS RI No.95 Tahun 2015 tentang klasifikasi baku lapangan usaha. Seiringnya berkembangnya aktivitas ekonomi maka beberapa kali dilakukan penyempurnaan, dan perubahan yang terakhir adalah KBLI (klasifikasi baku lapangan usaha Indonesia) 2015. Pembuatan KBLI telah menggunakan standar Internasional yang ditetapkan oleh United Nations of Statistical Division (UNSD), dan mengacu kepada Internasional Standart Industrial Clasissification of All Economic Activities (ISIC).

Struktur dan sistem pengkodean KBLI berjumlah 5 digit yang terdiri dari kategori yang menunjukkan penggolongan aktivitas ekonomi menggunakan kode alphabet; golongan pokok; golongan; subgolongan, dan kelompok menggunakan kode angka. Untuk mempermudah dalam membedakan lapangan usaha maka di dalam penelitian ini hanya menggunakan kode kategori dari lapangan usahanya yang dijelaskan dalam tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Kategori Lapangan Usaha Menurut KBLI 2015

A	Pertanian, kehutanan, perikanan
B	pertambangan dan penggalian
C	Industri pengolahan
D	pengadaan listrik & gas
E	pengadaan air, sampah, limbah dan daug
F	Konstruksi
G	perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil motor
H	transportasi dan gudang
I	akomodasi dan makan-minum
J	Infokom
K	jasa keuangan dan asuransi
L	real estate
M, N	jasa perumahan
O	administrasi pemerintah, pertahanan, dan jaminan sosial wajib
P	jasa pendidikan
Q	jasa kesehatan dan social
R, S, T, U	jasa lainnya

Sumber: KBLI, 2015

Di dalam lapangan usaha, tenaga kerja akan menempati dan memegang posisi atau jabatan sesuai dengan syarat pendidikan yang ditentukan. Aturan baku yang digunakan sebagai acuan dalam mengklasifikasikan jabatan adalah klasifikasi baku jabatan Indonesia (KBJI) 2014 pembaharuan dari KBJI 2002. KBJI merupakan klasifikasi jabatan baik untuk sektor formal maupun informal, yang mengacu standar International Standart Classification of Occupations (ISCO).

Sistem pengkodean di dalam KBJI 2014 terdiri dari 4 digit angka yang terdiri dari golongan pokok, subgolongan pokok,

golongan, dan subgolongan. Agar memudahkan dalam penelitian ini, cukup mengambil kode golongan pokok 1 sampai dengan 9. Untuk memperjelas keterangan KBLI 2014 ditampilkan tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Kategori Jabatan Menurut KBLI 2014**

Golongan Pokok	Judul / Keterangan Golongan Pokok
0	Aparat TNI dan POLRI
1	Manajer
2	Tenaga Profesional
3	Teknisi dan asisten Profesional
4	Tenaga Tata Usaha
5	Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan
6	Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan
7	Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan YBDI
8	Operator dan Perakit Mesin
9	Pekerja Kasar

Sumber : KBLI, 2014

Golongan pokok 0 atau jabatan aparat TNI/POLRI dalam penelitian ini tidak digunakan dalam perhitungan, karena jabatan dan penjenjangan karier di dalam TNI/Polri memiliki aturan dan indikator tersendiri sesuai syarat undang-undang. Kemudian syarat pendidikan untuk menjadi TNI/Polri sudah ditetapkan sesuai peraturan dengan batasan pendidikan dan jurusan tertentu. Syarat pendidikan yang ditetapkan untuk golongan pokok mengacu dalam aturan KBLI 2014 dengan prinsip tidak terlalu ketat dan kaku serta disesuaikan dengan tingkat keahliannya.

Menindaklanjuti Instruksi Presiden No.9 Tahun 2016 tentang revitalisasi sistem pendidikan vokasi Indonesia, pemerintah dibawah kementerian terkait (Kemenko Bidang Perekonomian), membuat laporan teknis daftar pekerjaan kritis di Indonesia. Kondisi ini didasarkan atas pentingnya pengembangan ketrampilan tenaga kerja untuk pertumbuhan ekonomi. Statistik penduduk Indonesia pada saat ini yang mengalami bonus demografi, diperlukan suatu perubahan struktur ekonomi sesuai perkembangan zaman, guna menampung calon-calon tenaga kerja maupun angkatan kerja agar terserap dalam dunia kerja di Indonesia.

Penyusunan daftar pekerjaan kritis ini mengadopsi dari negara Inggris, Australia, dan Malaysia untuk mengembangkan suatu daftar pekerjaan defisit yang digunakan membuat kebijakan dan program pasar tenaga kerja (Kemenko Perekonomian, 2019). Kriteria untuk memasukkan pekerjaan tersebut sebagai kategori kritis/defisit harus memenuhi kriteria yaitu Pekerjaan harus dalam keadaan defisit, dan harus strategis bagi ekonomi Indonesia.

Metode yang digunakan oleh Kemenko Perekonomian, (2019) dalam menyusun daftar ini menggunakan pendekatan top-down dan bottom-up. Analisis top-down dilihat dari data nasional yang bersumber dari Sakernas 2014-2017, kemudian diteliti tren-tren yang mengindikasikan adanya perubahan persediaan dan permintaan ketrampilan. Analisis bottom-up dengan mengumpulkan bukti dari berbagai perusahaan dan asosiasi industri melalui survei tenaga kerja, wawancara dan konsultasi lewat diskusi kelompok FGD (focus group discussion). Hasil penyusunan daftar pekerjaan kritis Indonesia ditampilkan tabel 3 sebagai berikut.

**Tabel 3. Daftar Pekerjaan Kritis Indonesia**

Nomor Golongan Pokok	Pekerjaan
Manajer	Manajer bid.pertanian/perekonomian
	Manajer bid.manufaktur, bioteknologi dan biokimia
	Manajer kontraksi
	Manajer hid.logistik dan bus.rukak
	Manajer area, cabang, dan regional bidang ritel
	Manajer CDM
	Manajer humanis dan merek
	Manajer perencanaan produksi dan investasi, manajer penjualan
	Manajer litbang
	Manajer pemasaran
Profesional	Aktuaris dan Penjamin Risiko
	Profesional bid.telekom, biomedis
	Pengembang aplikasi dan sistem
Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	Petani terampil bid.cokelat, dan eswir
Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan YBDI	Pekerja las bawah air
	Penecon, perajin batik
Operasional Perakit Mesin	Operator listrik
	Pengemudi truk berat

Sumber : Kemenko Perekonomian, 2019

Mayoritas daftar pekerjaan kritis di Indonesia yang defisit atau dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja adalah berkaitan dengan kondisi ekonomi dinamis sesuai perkembangan zaman yang menyesuaikan teknologi 4.0 dan digitalisasi industry. Guna mempermudah dalam analisa tenaga kerja yang masuk dalam kualifikasi KBLI tersebut, maka dalam penelitian ini hanya menggunakan nomor golongan pokok KBLI 2014.

Pendidikan dan keahlian merupakan variabel penting dan berpengaruh dalam pertumbuhan ekonomi. Menurut world bank dalam Todaro & Smith, (2006) untuk mengukur tingkat pendidikan di negara berkembang menggunakan angka partisipasi sekolah yang dibagi menurut jenjang

dasar, sekunder/menengah, dan tinggi. Agar memudahkan masyarakat umum maupun pemerintah untuk mengambil kebijakan terkait pendidikan maka BPS menggunakan perhitungan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Dalam IPM variabel pendidikan sudah dimasukkan menjadi satu dengan tingkat kesehatan, dan daya beli/pendapatan. Kategori IPM di Jawa Timur termasuk tinggi di seluruh provinsi, dan di tahun 2018 pertumbuhan melebihi rata-rata nasional (IPM BPS). Hal ini mengindikasikan bahwa penduduk Jawa Timur memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Sehingga dari indikator tersebut dapat diasumsikan bahwa angkatan kerja di Jawa Timur rata-rata telah menyelesaikan pendidikan menengah.

Sebelum masuk ke dalam pembahasan lapangan usaha, dan tingkat pendidikan tenaga kerja Jawa Timur kita kembali menengok teori ekonomi terkait struktur tenaga kerja. Berdasarkan data BPS Jatim, (2021) Penyumbang PDRB terbesar di Jawa Timur berasal dari industri pengolahan 30,69%. Kondisi ini menunjukkan bahwa Jawa Timur sudah berubah struktur ekonomi dari pertanian menuju industri. Menurut teori Lewis, (1958) dalam Ihtingan, (2012) di negara berkembang terjadi perubahan struktur ekonomi dari subsisten/pertanian menuju industri modern. Pada mulanya sektor subsisten pedesaan memiliki kelebihan jumlah tenaga kerja, kemudian semakin berkembangnya ekonomi dan masuknya modal asing muncul industri yang membutuhkan tenaga kerja, sehingga secara bertahap menyerap tenaga kerja dari sektor subsisten menuju industri dan adanya faktor upah yang lebih tinggi daripada sektor subsisten. Dari dasar teori Lewis inilah pintu masuk menuju pembahasan sektor lapangan usaha.

Sektor lapangan usaha di dalam operasional kegiatannya membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja berasal dari penduduk yang telah masuk usia kerja atau diatas 15 tahun ke atas (BPS Jatim, 2019). Banyaknya jumlah penduduk Jawa Timur yang berada di urutan ke-2 nasional setelah Jawa Barat (Kompas, 2021) menjadikan stok tenaga kerja banyak, dan apakah kelebihan stok tenaga kerja di Jawa Timur dapat mendorong peningkatan ekonomi atau tidak, hal itu tergantung dengan kemampuan sektor industri untuk menyerapnya. Sektor lapangan usaha di Jawa Timur yang berbasis industri pengolahan, membutuhkan tenaga kerja dengan syarat kualifikasi pendidikan tertentu dan keahlian mengoperasikan mesin-mesin. Agar dapat bersaing dengan sesama tenaga kerja dalam bursa kerja faktor pendidikan menjadi modal utama (O'Shea & Kirrane, 2008). Kemudian faktor migrasi tenaga kerja juga akan berpengaruh dalam penyerapan tenaga kerja (Ravenstein, 1885; Skeldon, 1990). Dalam hal ini peran pemerintah untuk mengarahkan kebijakan terkait sistem pendidikan di level nasional maupun Jawa Timur Kemenko Perekonomian, (2019) telah membuat laporan teknis jenis pekerjaan yang defisit dan banyak dibutuhkan oleh sektor lapangan usaha sesuai dengan kriteria pendidikan dan keahlian masing-masing.

Menurut hasil penelitian Pratomo, (2017) di kota besar Indonesia (Medan, Tangerang, Samarinda, dan Makassar) tenaga kerja yang memiliki level pendidikan tinggi berpeluang lebih besar menjadi tenaga kerja yang bekerja pada sektor formal daripada sektor informal. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Syafitri, (2013) di Jawa Timur yang mengungkap bahwa pindahnya tenaga kerja yang berlatar belakang pendidikan atas, dari desa ke kota terserap di sektor industri dan jasa. Sedangkan tenaga kerja dari wilayah pedesaan yang memiliki latar belakang pendidikan rendah cenderung merantau ke luar negeri menjadi TKI. Kemudian Muslihatinningsih, dkk, (2020) menjelaskan bahwa PDRB berpengaruh positif untuk menyerap tenaga kerja, dengan kontribusi PDRB Jawa Timur terbesar di industri pengolahan (BPS Jatim, 2021) maka banyak angkatan kerja di Jawa Timur bekerja di sektor industri sesuai dengan jabatan dan keahlian yang dimiliki.

Besarnya jumlah penduduk di Indonesia memberikan ketersediaan angkatan kerja yang melimpah. Melimpahnya jumlah tenaga kerja tidak dapat terserap semua di sektor lapangan usaha walaupun yang bersifat padat tenaga kerja seperti pertanian, perkebunan, dan pertambangan (Mahmudah, 2017). Menurut (Sher, et.al, 2020; Rustantono, et.al, 2020) untuk mengakomodir tenaga kerja yang tidak terserap, diperlukan perubahan pola pikir yang selama ini mencari kerja di perusahaan menjadi wirausaha/berusaha sendiri sehingga dapat membuka lapangan kerja baru.

Pandemi Covid-19 yang bersifat global dialami oleh seluruh negara membawa dampak terhadap perlambatan perekonomian dunia. Salah satunya yang terdampak adalah Indonesia, Selama masa pandemic di awal bulan Maret 2020 pertumbuhan PDB Indonesia triwulan I 2020 (-5,32%) sampai dengan akhir triwulan I 2021 (-0,74%) masih dalam posisi minus. Kondisi ini juga berlaku di provinsi Jawa Timur tahun 2020 PDRB Jawa Timur -2,39%, hal ini juga disebabkan efek pandemic Covid-19. Menurut Aminy & Fithriyani, (2020) sektor lapangan usaha yang terdampak Covid-19 di Jawa Timur adalah industri pengolahan, penyediaan akomodasi dan makan minum, perdagangan, dan subsisten. Kemudian dari sektor usaha mikro kecil, dan menengah (UMKM) hampir separuh mengalami masalah di penjualan/pemasaran produk yang diakibatkan oleh pembatasan social masyarakat.

Selama ini di level nasional maupun daerah pendorong terbesar PDB menurut pengeluaran berasal dari sektor konsumsi. Tetapi selama pandemic ini BPS, (2021) mencatat bahwa konsumsi rumah tangga -2,23% dan yang positif adalah konsumsi pemerintah 2,96%. Hal ini menunjukkan daya beli masyarakat yang masih rendah didukung dengan berkurangnya pengurangan output produksi barang/jasa yang berdampak kepada tenaga kerja laki-laki/perempuan yaitu PHK maupun dirumhkan sementara tanpa gaji tunjangan (Donthu & Gustafsson, 2020). Terganggunya sektor konsumsi rumah tangga akibat pandemi ini juga

menyebabkan rantai pemasaran/supply chain (produksi, distribusi, dan konsumsi) bahan pokok dan makanan terganggu dari hulu sampai hilir (Gastronomica, 2020; Fernando, 2020).

Berdasarkan hasil survei dari Kemenaker, (2021) terkait pengaruh pandemi Covid-19 terhadap kesempatan kerja ada 10 jenis pekerjaan yang dibutuhkan setelah pandemi ini berakhir, termasuk dari jabatan profesional sampai buruh kasar Rincian jabatan dan 10 pekerjaan (KBLI, 2014) ditampilkan pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4. Sepuluh Jenis Pekerjaan yang Dibutuhkan Setelah Pandemi COVID-19**

Pekerjaan	%
Profesional administrasi	2,4
Profesional penjualan Pemasaran dan Humas	10,7
Teknik operasi TIK dan Pendukung Pengguna	4,4
Tenaga Perawatan Humus	3,6
Pekerja Penjualan Lainnya	13,5
Pekerja Instalasi dan reparasi peralatan listrik	2,0
Operator mesin stasioner lainnya	3,2
Pengemudi mobil, bus, dan motor	3,0
buruh pertambangan dan konstruksi	3,1
Pekerja kasar lainnya	2,3

Sumber: Kemenaker, 2021

Gambaran angkatan kerja di Jawa Timur dapat terlihat secara jelas dengan menganalisa di tingkat individu, yang dalam hal ini penduduk usia kerja. Menggunakan data Sakernas (survey angkatan kerja nasional) BPS data tahun 2017, dapat digambarkan individu yang bekerja maupun yang masih mencari pekerjaan, maupun menganggur beserta atributnya (jenis kelamin, umur, status pemikahan, dan tingkat pendidikan) dengan analisa deskriptif Kemudian untuk mencari formulasi kebijakan yang dapat diterapkan oleh pemerintah provinsi terhadap penciptaan lapangan kerja bagi terdampak Covid-19, menggunakan regresi multinomial logit.

Hasil laporan dari Kemenko Perekonomian, (2019) yang masuk defisit pekerjaan di Indonesia adalah manajer, profesional, teknisi dan asisten profesional, pekerja terampil pertanian, pekerja pengolahan, dan operator. Dari semua yang masuk tersebut dibutuhkan spesialisasi ilmu, keahlian dan pengalaman di lapangan seperti penjelasan tabel 3 jabatan manajer rata-rata dibutuhkan adalah manajer yang memiliki kualifikasi dan pengalaman sebagai supply chain/rantai pasokan, atau dapat dikatakan menguasai jaringan perusahaan baik mulai tahap pasokan bahan baku, produksi, sampai pemasaran ke tangan konsumen. Umumnya kualifikasi pendidikan yang dikuasai minimal strata tingkat 1 (S1). Jabatan profesional yang banyak dicari dan belum banyak di Indonesia terutama luar pulau Jawa biasanya berasal dari tenaga kesehatan lebih khususnya adalah dokter spesialis. Kebutuhan akan dokter spesialis dibutuhkan oleh pemerintah (sebagai PNS) maupun swasta,

dikarenakan bertambahnya jumlah penduduk yang diikuti dengan peningkatan kualitas fasilitas kesehatan baik oleh swasta maupun pemerintah sebagai urusan wajib. Jabatan teknisi dan asisten profesional yang banyak dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja adalah di bidang DKV (design komunikasi visual). Bidang ini dibutuhkan sebagai sarana pemasaran perusahaan untuk menarik konsumen agar membeli/menggunakan barang jasa yang diproduksi.

Jabatan pekerja terampil dan operator yang dibutuhkan adalah pekerja terampil bidang pertanian coklat, sawit, dan organik. Ini menandakan bahwa Indonesia menuju ke pertanian berkelanjutan yang berorientasi kelestarian lingkungan. Pasar dunia khususnya Eropa dan Amerika menyaratkan sertifikasi lingkungan. Sektor pertanian tersebut adalah komoditas utama ekspor negara Indonesia di pasaran internasional. Untuk penenun/perajin batik dibutuhkan untuk kalangan perusahaan tertentu yang harus memiliki jiwa seni, sedangkan tukang las bawah air dibutuhkan untuk mengerjakan proyek-proyek pelabuhan maupun konstruksi bawah air. Di tingkat operator membutuhkan operator pembangkit listrik sebagai tenaga operator pembangkit listrik untuk keperluan sendiri termasuk juga sopir truk berat, khususnya industri pengolahan logam dan mineral.

Selama pandemi banyak kegiatan usaha yang terdampak Covid-19, imbasnya adalah banyak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja ataupun dirumahkan sementara tanpa adanya pemasukan. Sektor lapangan usaha yang terdampak Covid-19 di Jawa Timur adalah industri pengolahan, penyediaan akomodasi dan makan minum, perdagangan, dan subsiten (Amihy & Fithriyani, 2020). Berdasarkan hasil survei dari Kemenaker, (2021) terkait pengaruh pandemi Covid-19 terhadap kesempatan kerja ada 10 jenis pekerjaan yang dibutuhkan setelah pandemi ini berakhir, termasuk dari jabatan profesional sampai buruh kasar. Keadaan ini dapat digunakan sebagai acuan pemerintah Jawa Timur, guna mempersiapkan tenaga kerja sesuai spesialisasi keilmuan pada bidang itu. Untuk melihat faktor-faktor dan peluang yang berpengaruh terhadap angkatan kerja yang masih belum bekerja/pengangguran maupun PHK selama Covid-19 agar terserap kembali di lapangan kerja, dan kebijakan yang seharusnya diambil pemerintah maka metode yang digunakan adalah regresi multinomial logit.

Berdasarkan penjelasan secara keseluruhan diatas, bahwa selama pandemic Covid-19 banyak yang terdampak baik sektor lapangan usaha maupun tenaga kerjanya sendiri. Hal ini tidak berlaku di Jawa Timur saja, level nasional maupun dunia semuanya terdampak. Walaupun terdampak, ada beberapa sektor lapangan kerja yang bertahan dan tetap beroperasi memberi kontribusi terbesar PDRB sektor usaha bagi Jawa Timur terutama industri pengolahan (30,69%).

Jawa Timur masih menjadi primadona bagi investor yang bergerak di sektor industri, karena Jawa Timur memiliki



fasilitas infrastruktur dan ketersediaan bahan baku setengah jadi maupun bahan baku antara sebagai proses produksi. Kabupaten kota di pesisir utara di sekitar ibu kota provinsi (Surabaya) berperan sebagai daerah lokalisasi bagi sektor industri. Lokasi Jawa Timur yang strategis sebagai daerah produksi dan distribusi, untuk wilayah Indonesia bagian timur. Dari segi ketersediaan tenaga kerja, jumlah penduduk Jawa Timur yang terbesar kedua setelah Jawa Barat membuat semakin banyak angkatan kerja yang siap pakai di pasar kerja. Tinggal kualifikasi pendidikan dan jabatan yang dibutuhkan oleh industri agar dapat terserap di pasar kerja.

Walaupun selama pandemic ini sektor ekonomi melambat karena turunnya tingkat konsumsi masyarakat, sektor pariwisata dan jasa, kondisi perekonomian di Jawa Timur masih tetap stabil, dikarenakan adanya pendorong dari sektor lapangan usaha, khususnya di industri pengolahan. Selama investor tidak memindahkan perusahaannya maupun menutup pabriknya di Jawa Timur perekonomian akan tetap kuat dan aman.

Distisi lain dampak COVID-19 juga berpengaruh terhadap tenaga kerja di Jawa Timur. Adanya PHK maupun dirumahnya perusahaan tanpa digaji membuat TPT Jawa Timur meningkat. Hasil survey dari Kemenaker ada beberapa pekerjaan yang dibutuhkan Selama pandemi ini maupun setelahnya. Menggunakan acuan data Sakernas 2017 sebagai perhitungan, pengangguran di Jawa Timur berpeluang lebih besar, terserap maupun bekerja kembali di sektor usaha dengan deskripsi pekerjaan sebagai Tenaga tata usaha, tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan, pekerja pengolahan, kerajinan, YBDI, operator dan perakitan mesin, dan sebagai buruh kasar.

Mengingat dinamisnya perkembangan lapangan usaha di Jawa Timur tenaga kerja yang terdampak baik sebelum pandemi maupun selama pandemi berpeluang besar adalah tenaga kerja dengan level pendidikan SMA ke bawah. Kualifikasi tenaga kerja dengan lulusan perguruan tinggi akan terserap sendiri dengan kebutuhan sektor lapangan

usaha sesuai keilmuan (bagi fresh graduate) dan pengalamannya bagi tenaga kerja senior. Tinggal bagaimana dapat memenangkan persaingannya dalam bursa kerja di Jawa Timur.

Sejak pandemi Covid-19 menyebar di dunia dan masuk Indonesia, semua aktivitas manusia dan ekonomi berubah secara total. Penerapan protokol kesehatan dan pembatasan sosial berimbas terhadap kondisi ekonomi. Apabaila sebelum pandemi ekonomi bergerak normal sekarang banyak perubahan, sehingga menyesuaikan dengan kondisi pandemi.

Peran pemerintah dibutuhkan dalam menggerakkan kembali ekonomi nasional, salah satunya kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat adalah PEN (program pemulihan ekonomi nasional). Secara ekonomi dapat berdampak langsung terhadap masyarakat yang terdampak, walaupun tidak dalam waktu jangka panjang atau hanya bersifat sementara dan sebagai pemacu semangat menjalani kehidupan kembali saat masa pandemic.

Salah satu kebijakan yang dapat diterapkan di level provinsi Jawa Timur secara langsung adalah melakukan program padat karya. Program padat karya ini diterapkan dalam pembangunan fisik dengan cara swakelola oleh kelompok masyarakat. Kemudian dihimbau dan diteruskan kepada kabupaten/kota untuk melaksanakan program padat karya dalam proses pengerjaan pembangunan fisik. Tidak semua dilakukan dengan program padat karya, hanya tertentu saja yang tidak membutuhkan tenaga ahli maupun konsultan. Tujuan dari padat karya ini adalah untuk menyerap tenaga kerja yang terdampak Covid-19 maupun yang masih menganggur.

Selain itu dapat memberikan pelatihan terhadap pengangguran maupun tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan SMA ke bawah. Pelatihan ini diberikan agar calon pekerja/pekerja tersebut dapat naik kelas minimal dari buruh kasar menjadi pekerja pengolahan, tenaga penjualan maupun operator yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan usaha selama pandemi ini.

Yang terakhir bekerjasama dengan perguruan tinggi dan dinas pendidikan untuk melakukan sosialisasi terhadap siswa SMA/SMK, mahasiswa semester awal maupun calon mahasiswa mengenai defisit pekerjaan dan jabatan defisit di Indonesia. Agar terarah keahlian/keilmuan dari lulusan pendidikan tinggi sesuai kebutuhan jabatan yang defisit.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aminy, A., & Fithriyanti, K. (2020). ANALISIS DAMPAK COVID-19 BAGI UMKM DI JAWA TIMUR. Seminar Nasional Official Statistics 2020: Tantangan dan Peran Official Statistics dalam Masa Pandemi, (pp. 15-22).
- Ananta, A. (2020). PROSPEK MEGA-DEMOGRAFI MENUJU INDONESIA EMAS 2045. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 119-132.
- Bappeda Jatim. (2021). <http://bappeda.jatimprov.go.id/>. Retrieved Juni 14, 2021, from <http://bappeda.jatimprov.go.id/>.

- <http://bappeda.jatimprov.go.id/dokumen-perencanaan/>  
 Borjas, G. J. (2016). *Labor Economics* (Seventh). New York: The MacGrow-Hill Companies.
- BPS Jatim. (2020). *Indikator Utama Sosial Ekonomi Jawa Timur 2020*. Surabaya: BPS Jawa Timur.
- BPS. (2020). *Analisis Survei Dampak COVID-19 Terhadap pelaku usaha*. Jakarta: BPS.
- BPS. (2021). *Berita Statistik : Indikator Ekonomi Triwulan I 2021*. Jakarta: BPS.
- BPS Jatim. (2020). *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Jawa Timur 2020*. Surabaya: BPS Jawa Timur.
- BPS Jatim. (2019). *Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Jawa Timur 2019*. Surabaya: BPS Jawa Timur.
- BPS Jatim. (2020). *PDRB Jawa Timur Menurut Lapangan Usaha*. Surabaya: BPS Jawa Timur.
- BPS Jatim. (2021). *Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2021*. Surabaya: BPS Jawa Timur.
- Djalante, R., & Setiamarga, D. (2020). Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia: Period of January to March 2020. *Progress in Disaster Science*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.pdisas.2020.100091> 2590-0617.
- Donthu, N., & Gustafsson, A. (2020). Effects of COVID-19 on business and research. *Journal of Business Research* 117, 284–289.
- Ewers, M. C., Diop, A., Trung Le, K., & Bader, L. (2020). Migrant Worker Well-Being and Its Determinants: The Case of Qatar. *Social Indicator Research*.
- Fernando, J. (2020). The virocene epoch: the vulnerability nexus of viruses, capitalism and racism. *Journal of Political Ecology*, 635–684.
- Ganesh, D., Kip, K., & Justin, P. (2020). Marketing-to-Millennials: Marketing 4.0, customer satisfaction and purchase intention. *Journal of Business Research*, 608–620.
- Gastronomica. (2020, April 6). Food in the time of COVID-19: Call for submissions. Retrieved Juni 18, 2021, from <https://gastronomica.org>. <https://gastronomica.org/2020/04/06/food-in-the-time-of-covid-19-call-for-submissions/>
- Godelnik, R. (2017). Millennials and the sharing economy: Lessons from a 'buy nothing new, share everything month' project. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 2210–4224.
- Graeme, C., Marshall, S. G., & Penguin. (2004). *Mind the gap*. penguin books.
- Harla, J. (2018). *Analisis Regresi Logistik*. Jakarta: Gunadarma.
- Hosmer, D., & Lemeshow. (2000). *Applied Logistic Regression*. USA: John Wiley and Sons.
- IPM BPS. (n.d.). <https://ipm.bps.go.id>. Retrieved Juni 14, 2021, from <https://ipm.bps.go.id> & <https://ipm.bps.go.id/data/nasional>
- Jhingan, M. (2012). *The Economics of Development and Planning* 40<sup>th</sup> edition. India: Vrinda Publications Ltd.
- katadata. (2019, 10 8). <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/08/tingkat-urbanisasi-indonesia-dalam-kategori-menengah>. Retrieved Juni 23, 2021, from <https://databoks.katadata.co.id>: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/08/tingkat-urbanisasi-indonesia-dalam-kategori-menengah>
- KBLI. (2014). *Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBLI) 2014*. Jakarta: Kemenaker dan BPS.
- KBLI. (2015). *Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2015*. Jakarta: BPS.
- Kemenaker. (2021). *Sepuluh jenis pekerjaan paling dibutuhkan usai pandemi COVID-19*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja.
- Kemenko Bidang Perekonomian. (2021). *Laporan Kajian Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Deputi Bidang Koordinasi Ekonomi Makro dan Keuangan.
- Kemenko Perekonomian. (2019). *Pekerjaan Kritis Indonesia 2018*. Jakarta: Kemenko Perekonomian.
- Killingworth, M. R. (1983). *Labor Supply*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kompas. (2021, Januari 24). [kompas.com](https://money.kompas.com/read/2021/01/24/090600726/7-provinsi-dengan-jumlah-penduduk). Retrieved Juni 14, 2021, from [kompas.com](https://money.kompas.com/read/2021/01/24/090600726/7-provinsi-dengan-jumlah-penduduk): <https://money.kompas.com/read/2021/01/24/090600726/7-provinsi-dengan-jumlah-penduduk>
- Kompas.com (2020, April 13). [Kompas.com](http://www.kompas.com/home/news/regional/jatim). Retrieved Juni 14, 2021, from [kompas.com](http://www.kompas.com/home/news/regional/jatim): [www.kompas.com/home/news/regional/jatim](http://www.kompas.com/home/news/regional/jatim)
- Lewis, W. (1958). Unlimited Labour. *The Manchester School*, 400–449.
- Mahmudah, U. (2017). Predicting unemployment rates in Indonesia. *Economic Journal of Emerging Markets*, 20–28.
- Mariani, E. (2017). *The relationship between family context and job satisfaction: A quantitative investigation*. London: The London School of Economics dan Political Science.
- Muslihatiningsih, F., Walid, M., & Subagiarta, I. W. (2020). *Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Timur*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 1–6.
- Nielsen, I., & Sendjaya, S. (2013). *Wellbeing Among Indonesian Labour Migrants to Malaysia: Implications of the 2011 Memorandum of Understanding*. Springer.
- O'Shea, D., & Kirrane, M. (2008). The transmission of work-related attitudes: a social learning analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 524–557.
- Pratomo, D. S. (2017). Does post-migration education improve labour market performance? findings from four cities in Indonesia. *International Journal of Social Economics*, 1193–1153.
- Ravenstein, E. (1885). The Laws of Migration. *Journal of The Statistical Society of London*, 167–227.
- Rustantono, H., Soetjipto, B., Wahjoedi, W., & Sunaryanto, S. (2020). Socio-Economic Factors and Rural Competitive Advantage: The Moderating Role of Economic Literacy. *J. Asian Finance, Economics, and Business*, 151–159.
- Sher, A., Abbas, A., Mazhar, S., Azadi, H., & Lin, G. (2020). Fostering sustainable ventures: Drivers of sustainable start-up intentions among aspiring entrepreneurs in Pakistan. *Journal Clean Production*.
- Skeldon, R. (1990). *Population Mobility in Developing Countries A Reinterpretation*. Belhaven Press.
- Suryono, P., & Joko Pitoyo, A. (2020). *Kesesuaian Tingkat Pendidikan dan Jenis Pekerjaan di Pulau Jawa: Analisis Data SAKERNAS 2010*. 59–68.
- Syaifitri, W. (2013). Determinants of Labour Migration Decisions: The Case of East Java Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 385–386.
- Today, M., & Smith, P. (2006). *Pembangunan Ekonomi*. Edisi 9. Jakarta: Erlangga.
- Young, A., & Hinesly, M. (2012). Identifying Millennials' key influencers from early childhood: Insights into current consumer preferences. *Journal Consum Market*, 146–155. (dari *Jurnal Ketenagakerjaan* Volume 17 No. 1, 2022 Online ISSN: 2722-8770 Print ISSN: 1907-6096)



## Sikap Ergonomi Bagian Admintrasi Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit dan Klinik

Oleh: M. Agus A Rosyid, M. Ling, Oktofa Setya P. M. Kes,  
Hilda Fauziyah, Syalsya Putri Kumala Sari, Restu Intan Cahyani

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).

Fungsi rumah sakit dan klinik adalah untuk melayani administrasi pemerintahan pada masyarakat setempat. Administrasi pelayanan kesehatan yang ditujukan kepada individu dan atau kelompok untuk mengembangkan, memelihara dan mampu mengembangkan mutu dan pelayanan rumah sakit, klinik puskesmas dan berbagai layanan kesehatan. Organisasi pelayanan kesehatan, puskesmas, rumah sakit dan organisasi lainnya adalah suatu organisasi dengan karakteristik spesifik.

Jenis pelayanan kesehatan merupakan salah satu pekerjaan dengan potensi bahaya terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Potensi bahaya dapat timbul pada area administrasi rumah sakit dan klinik. Maka untuk

meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, sehingga sangat penting untuk mengetahui dan mengelola potensi bahaya secepatnya, agar 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 yang utama di lingkungan kerja (Jaafar et al., 2018). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tenaga kerja.

Dalam International Ergonomic Association dijelaskan bahwa ergonomi berasal dari kata *ergon* yang berarti kerja dan *nomos* yang berarti hukum atau aturan, dimana kedua kata tersebut berasal dari Yunani dan dapat didefinisikan sebagai studi tentang aspek-aspek manusia dalam lingkungan kerjanya yang ditinjau secara anatomi, fisiologi, psikologi, engineering, manajemen, dan desain atau perancangan. Ergonomi adalah ilmu, seni dan penerapan teknologi untuk menyelesaikan atau menyeimbangkan antara segala fasilitas yang digunakan baik dalam

beraktivitas maupun istirahat dengan kemampuan dan keterbatasan manusia fisik maupun mental sehingga kualitas hidup secara keseluruhan menjadi lebih baik (Tarwaka, 2004).

Menurut Undang-undangan No.1 tahun 1970 menyatakan bahwa suatu proses kerja tentu menghasilkan bahaya dan resiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan para pekerja dan setiap 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 (Kementrian Kesehatan Indonesia, 2009).

Upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbatas 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 aman dan nyaman (Woodside dan Kocurek, 1997).

Dalam penerapan program Kesehatan, keselamatan pasien dan keselamatan kerja maupun ergonomi juga penting dan harus selalu diingat bahwa manusia sebagai tenaga kerja memiliki kemampuan, kebolehan dan keterbatasan. Sedangkan setiap pekerjaan yang akan dihadapi karyawan dapat dikelompokkan dalam task, organisasi dan lingkungan.

Dalam penerapan program kesehatan, keselamatan kerja dan ergonomi, pertama agar task, organisasi dan lingkungan ini disesuaikan dengan kemampuan, kebolehan dan batasan manusia sehingga tercipta kondisi kerja yang sehat, aman, nyaman, efektif dan efisien. Lalu dapat dilakukan apabila prinsip kesehatan, dan keselamatan kerja dan ergonomi diterapkan sejak perencanaan.

Paparan faktor-faktor risiko ergonomis seperti postur kerja yang janggal, gerakan yang berulang, dan penggunaan tenaga yang besar saat bekerja, dapat menimbulkan cedera pada sistem musculoskeletal akibat paparan risiko ergonomis yang berulang dan terus menerus disebut sebagai Cumulative Trauma Disorders (CTD) (Turhan dkk., 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. Rumah sakit dan klinik juga dapat mengalami kerugian karena kualitas pekerja yang sakit, dan biaya pengobatan atau terapi untuk pekerja yang sakit.

Di Indonesia saat ini penyakit akibat kerja terutama yang

disebabkan faktor ergonomi banyak terjadi pada pegawai kesehatan. Salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja terutama yang disebabkan oleh faktor ergonomi, karena kondisi saat ini hanya pada laporan yang berkisar masih pada jumlah kecelakaan kerja yang menimbulkan cacat dan kematian.

Melihat jumlah tenaga kerja yang dilibatkan dalam sector pelayanan Kesehatan, identifikasi dan evaluasi factor risiko ergonomi penting dilakukan untuk mengetahui tingkat risiko ergonomi dari suatu kegiatan dan menentukan upaya perbaikan dan pencegahan yang terjadi akibat faktor ergonomi. Identifikasi dan evaluasi faktor risiko ergonomi penting dilakukan untuk mengetahui tingkat risiko ergonomi dari pencegahan yang terjadi akibat faktor ergonomi (Natalia Cristianti P Marbun, 2019).

Posisi kerja yang berbeda dalam beraktivitas, menyebabkan perbedaan jumlah otot yang digunakan dan tenaga yang diperlukan. Bekerja dengan posisi duduk dan relaksasi melibatkan intensitas kontraksi otot yang rendah dari pada bekerja dengan berdiri. Dalam bekerja posisi fisiologis sangat penting agar tidak banyak melibatkan intensitas kontraksi otot, tidak mudah lelah dan produktivitas kerja dapat meningkat. Sikap kerja yang tidak alamiah menyebabkan bagian bagian tubuh bergerak menjauhi posisi alamiah, seperti pergerakan tangan terangkat, punggung terlalu bungkuk, kepala terangkat dan sebagainya. Semakin jauh posisi bagian tubuh dari pusat gravitasi tubuh, maka semakin tinggi pula risiko terjadinya keluhan otot skeletal.

Mengingat banyaknya jumlah tenaga kerja yang dilibatkan pada pekerja bagian administrasi kesehatan, identifikasi dan evaluasi faktor risiko ergonomis penting dilakukan untuk mengetahui tingkat risiko ergonomis dari suatu kegiatan dan menentukan upaya perbaikan dan pencegahan yang terjadi akibat faktor ergonomis.



Penilaian faktor ergonomic dilaksanakan pada pekerja bagian administrasi kesehatan di Sidoarjo. Pada penelitian ini jenis penelitian menggunakan pendekatan observative dengan berfokus pada penilaian faktor ergonomic tenaga kerja bagian administrasi kesehatan di salah satu klinik dan rumah sakit di Sidoarjo dengan instrument yang digunakan adalah lembar observasi dan kuesioner yang menganut pada SNI 9011:2021 tentang pengukuran dan evaluasi potensi bahaya ergonomic di tempat kerja.

**Penilaian Ergonomi Kerja**

Terkait dengan ergonomic kerja pada admininstrasi kesehatan di klinik dan rumah sakit, berikut ini hasil

Departemen/ Bagian/Ruang	Tubuh Bagian Atas	Tubuh Bagian Punggung dan Bawah	Pengangkatan Beban Manual	Total Hasil Penilaian (Skor)	Interpretasi Hasil
Administrasi Klinik X	5	2	-	7	Kondisi Tempat Kerja Berbahaya
Perawat Klinik X	1	3	-	4	Kondisi Tempat perlu Pengamatan Lebih Lanjut
Administrasi Rumah Sakit X	2	3	-	5	Kondisi Tempat perlu Pengamatan Kerja Lebih Lanjur
Rekam Medis Rumah Sakit X	8	4	-	12	Kondisi Tempat Kerja Berbahaya



penilaian ergonomic yang dilakukan pada dua tenaga kerja klinik dan rumah sakit di daerah Sidoarjo. Dari hasil penilaian ergonomic dengan instrument penilaian sesuai SNI 9011:2021 pada pekerja administrasi kesehatan di daerah Sidoarjo didapatkan hasil bahwa penilaian ergonomic pada bagian administrasi dan rekam medis dinyatakan kondisi tempat kerja berbahaya. Sedangkan pada pekerja bagian administrasi dan perawat dinyatakan kondisi tempat kerja perlu pengamatan lebih lanjut (Badan Standarisasi Nasional, 2021). Dengan penilaian potensi bahaya pada tubuh bagian atas mendominasi bahaya faktor ergonomi, pada tubuh bagian punggung dan bawah didapatkan skor paling tinggi 4 dan tidak terdapat kegiatan pengangkatan beban secara manual.

Faktor ergonomic menjadi salah satu penyebab keluhan kesehatan yang dialami oleh pekerja bagian administrasi kesehatan. Salah satu bahaya yang paling menonjol pada pengelasan adalah ergonomi, karena terdapat beberapa postur kerja pada administrasi kesehatan seperti berdiri, duduk dalam waktu lama, dan berjalan. Jika postur kerja tidak ergonomis maka dapat menyebabkan tubuh mengalami keluhan gotrak (Mindhayani, 2021). Pekerjaan dengan postur kerja tidak ergonomis mengakibatkan pengerahan tenaga secara berlebihan dan postur kerja yang salah seperti memutar dan membungkukkan badan, melakukan gerakan yang sama dan berulang secara terus menerus (Anthony, 2020).

Pada pekerjaan bagian administrasi pekerja melakukan penginputan data di komputer, seperti merekap kesan-kesan pasien, menginput data pasien yang mendaftar untuk pemeriksaan kesehatan, melakukan screening pasien dan merangkap rekam medis. Pekerja administrasi yang dominan duduk selama 7 jam dan dibagi menjadi beberapa shift kerja.

Pada pekerjaan bagian perawat pekerja sering



melakukan pekerjaannya dengan duduk, berdiri dan berjalan selama 4 jam tanpa istirahat, pekerja duduk di kursi plastik tanpa sandaran lengan dan sandaran punggung tidak digunakan. Pekerja melakukan tugas anamnesis pasien, mengukur tekanan darah, dan melakukan tindakan jika ada pasien yang membutuhkan tindakan. Pada pekerja rekam medis pekerja dominan duduk di bangku plastik dan ruang sempit yang dipenuhi berkas selama 8 jam dengan istirahat selama 1 jam. Tugas melakukan coding/kodefikasi diagnosis dan tindakan/prosedur dokter di berkas rekam medis dan di sistem komputer, mengolah berkas dan laporan. Tata letak komputer yang tidak ergonomis membuat pekerja menunduk.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara pada bagian administrasi kesehatan pekerja sering mengalami keluhan di bagian punggung bawah, leher dan bahu kanan. Pada pekerja bagian perawat terkadang mengalami sakit pada leher dan kaki sebelah kiri. Selain itu juga terkadang sakit di bagian lutut kanan dan punggung atas yang membuat merasa tidak nyaman. Pada bagian rekam medis keluhan sering sakit di leher, bahu kanan dan kiri, lengan kanan dan kiri, tangan kanan dan kiri, kaki kanan dan kiri, terkadang sakit di punggung atas, punggung bawah serta betis kanan dan kiri. Sikap dan kondisi tempat kerja perlu adanya intervensi pencegahan untuk meminimalisir terjadinya penyakit akibat kerja.

Rumah sakit dan klinik memiliki kesamaan di bidang administrasi pelayanan kesehatan akan tetapi salah satu perbedaannya di segi pelayanan kesehatan rumah sakit dan klinik memiliki cara tersendiri, seperti contohnya sistem antriannya dari pihak rumah sakit jelas sangat banyak pengunjungnya dibandingkan dengan klinik yang sistemnya antrinya juga ada akan tetapi tidak sebanyak di rumah sakit. Kondisi pengunjung sangat yang antri di rumah sakit otomatis sistem kerjanya dari padat pekerjaan. Salah satu

keluhan yang sering terjadi di bagian administrasi kesehatan adalah keluhan nyeri punggung saat bekerja.

Pada pekerja bagian administrasi pelayanan kesehatan perbaikan yang dapat dilakukan adalah Usahakan layar komputer sejajar dengan arah pandangan mata dan beri jarak sekitar 50-100 cm dari posisi duduk. Duduk dengan tegak menggunakan kursi yang ergonomis. Memilih kursi dengan penyangga punggung yang baik, jarak antara dagu dan dada setidaknya selebar kepala tangan dengan posisi leher/kepala netral, dan lakukan istirahat dari posisi duduk secara rutin.

Pada pekerja bagian perawat diusahakan menggunakan meja yang lebih kecil ukurannya agar area kerja terlihat lebih luas, Memilih kursi yang ergonomis, sehingga posisi punggung dapat bersandar dengan baik (mengurangi resiko sakit punggung) dan atur tinggi kursi agar lutut dapat bersandar 90° (kaki menapak di lantai).

Pada pekerja bagian rekam medis bisa dilakukan dengan mengganti kursi plastik dengan kursi ergonomis yang dilengkapi dengan sandaran punggung dan sandaran tangan. Perlu dilakukan pelatihan dan awareness kepada pekerja terkait bahaya ergonomi yang mereka hadapi dan solusinya.

#### Daftar Pustaka

- Anthony, M.B. 2020. Analisis Postur Pekerja Pengelasan Di CV. XYZ dengan Metode Rapid Entry Body Assessment (REBA). JATI.UNIK? : Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri, Vol. 3(2):110-119.
- 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.
- Badan Standarisasi Nasional, 2021. SNI 9011- 2021 Pengukuran dan evaluasi potensi bahaya ergonomi di tempat kerja. pp.i-36.
- Jaafar, Reem, Schwartz and Joni, 2018. Applying holistic adult learning theory to the study of calculus. Journal of University Teaching and Learning Practice, 15(3). <https://doi.org/10.53761/1.15.3.6>.
- Kementerian Kesehatan Indonesia, 2009. Keputusan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Indonesia, 2, pp.141-143.
- Mindhayani, I., 2021. Identifikasi Postur Kerja Bagian Pengelasan Dengan Pendekatan Ergonomi Identifica. Jurnal Teknik Industri, 7(2), pp.91-97.
- Natalia Cristianti P Marbun, 2019. Upaya Penerapan Sikap Ergonomi Untuk Meningkatkan Keselamatan Pasien dan Kinerja Perawat.
- Tarwaka, S.H.A. Bakri dan Sudiajeng, L 2004. Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA Press.



## Terima Kunjungan TCC Millenial Job Center

Pengelolaan media Disnakertrans Jatim menerima kunjungan studitiru dari Tim Command Centre (TCC) Millenial Job Centre Biro Perekonomian Setdaprov Jatim, 1 Maret 2023. Kunjungan ini merupakan bentuk pelaksanaan studitiru tentang implementasi pengelolaan media sosial di Pemerintahan. TCC Millenial Job Centre menilai pengelolaan media sosial di Unit Layanan Pekerja Migran dan Unit Job and Career Disnakertrans Jatim dapat menjadi sarana pengembangan dan pembelajaran dalam mengelola media sosial pemerintahan. "Satu hal yang mendorong mendatangi lokus tersebut, selain telah mendapat penghargaan Top Inovasi Pelayanan Publik dari Kemenpan & RB, juga karena di tengah keterbatasan sarana dan kompleksitas masalah khususnya pelayanan PMI, mereka memiliki spirit melaksanakan tugas dengan semangat *More than just An Ordinary Job*," ujar Kabiro Perekonomian, Budi Raharjo.

Pengelolaan media sosial di Unit Job & Career Disnakertrans Jatim juga lebih tertata, terjadwal serta memiliki petugas pranata humas sebagai bentuk keseriusan pengelolaan media. Relasi dan supporting triger leadership menjadi key of success tersedianya informasi dan berita yang dapat dilakukan update secara periodik. Pengelolaan visualisasi media sudah disesuaikan momentum dan tema yang terstruktur. Hasilnya, infomasi yang tersaji mendapat sambutan dan selalu ditunggu masyarakat.

Wakil Gubernur Jawa Timur, Emil Elestianto Dardak memiliki harapan bahwa MJC ini bisa menjadi salah satu bentuk simbiosis mutualisme antara anak muda dengan



banyaknya kesempatan kerja dan para pelaku usaha, dalam memasarkan produknya dengan cara yang kreatif dan ramah digital."Ini kan seperti kerbau dan burung pipit ya, saling menguntungkan. Milenial sekarang kan banyak sekali skillnya, mulai dari foto, video, digital marketing dll, bisa memiliki pengalaman sebelum mereka benar-benar terjun ke dunia kerja. Nah, sekalian kan transfer knowledge mereka bagi para pelaku usaha supaya bisa makin mandiri dan bersaing," tutur Emil. *We are stronger together. Tumbuh dan maju bersama.*



## Latihan Kerja Melalui Dana Cukai Tembakau

**K**eterbatasan anggaran tidak menyurutkan minat peserta mengikuti pelatihan kerja. Pada tahun 2022, ratusan pencari kerja di Jawa Timur mendapatkan pelatihan kerja secara gratis melalui Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT). Di antaranya diberikan kepada 80 warga Kota Mojokerto, melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPT BLK Mojokerto. Peserta terbagi dalam menjahit, servis pendingin atau AC, servis motor, servis mobil, dan instalasi listrik. Sedangkan Pemkab Jember menggelar pelatihan kompetensi buruh tembakau dengan target 450 peserta, berasal dari buruh tembakau dan keluarganya yang berusia 18-45 tahun. UPT BLK Surabaya juga menggunakan DBH CHT untuk enam paket pelatihan berbasis kompetensi yaitu pelatihan service sepeda motor injeksi, pengoperasian mesin CNC, pengoperasian instalasi kontrol industri berbasis PLC, plate welder SMAW 3G, pengoperasian kontrol Kelistrikan dan Pneumatik berbasis PLC, dan Restaurant Attendant. Pelatihan diikuti 96 peserta. Sementara itu, di Kabupaten Pasuruan, pelatihan kerja juga dilakukan melalui dukungan dana cukai DBHCHT tahun 2022. Hal ini menunjukkan kehadiran transfer bagihasil dana cukai tembakau berperan dalam pengembangan kualitas SDM di Jawa Timur.\*





## Jaminan Sosial Peserta Pelatihan

Perlindungan sosial kepada peserta pelatihan kerja mulai diberlakukan di Jawa Timur. Diawali dengan penandatanganan MoU antara Plt Kepala UPT BLK Surabaya, Sunarya, dengan Kepala BPJamsostek Surabaya Darmo, Guguk Heru Triyoko, Selasa (24/1/2023). Selanjutnya, pada Selasa (14/03/2023), Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo menandatangani MoU perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dengan Deputy Direktur BPJamsostek Kanwil Jatim, Hadi Purnomo, di depan Gubernur Jatim, Khofifah Indar Parawansa. Seluruh peserta pelatihan berbasis kompetensi yang digelar UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur terlindungi jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga nyaman berlatih untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. UPT BLK di Jawa Timur memberikan pelatihan secara gratis kepada pencari kerja, dengan kejuruan pemasangan instalasi otomasi listrik industri, pengelolaan administrasi perkantoran, pengoperasian mesin CNC, teknisi AC residential, pemasangan instalasi kontrol industri berbasis PLC, pengolahan hasil pertanian, menjahit, make up tata rambut, otomotif, dll. Kesiapan tenaga kerja trampil diharapkan akan meningkatkan daya saing ekonomi Jawa Timur, sekaligus meningkatkan pendapatan masyarakat.\*



## Lepas Transmigran Tahap II ke Sulbar

Untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan menurunkan tingkat pengangguran terbuka, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memberangkatkan transmigran ke berbagai wilayah di Indonesia. Pada tanggal 22 Desember 2022, sebanyak 9 KK (35 jiwa) diberangkatkan ke dua lokasi di UPT Salulisu dan UPT Saluandeang, Kabupaten Mamuju Tengah, Provinsi Sulawesi Barat. Sebelum diberangkatkan, para calon transmigran dibekali pelatihan berbasis kompetensi selama tujuh hari dan menjalani pemeriksaan kesehatan. Pemberangkatan ke-9 KK transmigran ini melengkapi tahap pertama sebanyak 37 KK yang telah diberangkatkan pada bulan Oktober tahun 2022.

Mewakili Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Plt. Kepala Bidang Transmigrasi Budi





Raharjo mengatakan transmigrasi merupakan salah satu program strategis dari pembangunan nasional, karena program transmigrasi berkaitan langsung dengan upaya-upaya meningkatkan taraf hidup transmigran dan masyarakat sekitarnya. "Perlu saya sampaikan bahwa program transmigrasi sangat dipengaruhi oleh partisipasi masyarakat sebagai pelaku utamanya. Oleh karenanya transmigran asal Jawa Timur diharapkan dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan dan pembangunan serta menjadi suri tauladan dan pelopor pembangunan yang disukai masyarakat setempat,"ujarnya saat pelepasan di Asrama Transito Margorejo Surabaya.

Budi Raharjo berpesan pada para transmigran

segera beradaptasi dengan daerah tujuan karena di tempat baru maka sosial budaya dan adat istiadat juga pasti akan berbeda dengan daerah asal para transmigran. Transmigran asal Jawa Timur juga diharapkan bisa menjaga nama baik dan mampu memenuhi harapan Pemerintah Provinsi Jawa Timur menjadi transmigran teladan. "Agar semangat bergotong royong dalam bekerja lebih ditingkatkan dan jangan mudah putus asa karena keberhasilan perlu waktu, kesabaran, dan ketekunan. Jangan pula berpikir ingin pulang lagi ke daerah asal," tutupnya. (kiriman M.Alexander/PSM Disnakertrans Jatim).



## Kemenlu Apresiasi Perlindungan PMI Jatim



Upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang dilakukan Disnakertrans Jatim diapresiasi oleh Kementerian Luar Negeri melalui Hasan Wirayuda Perlindungan WNI Award (HWPWA) tahun 2022. Penghargaan kategori pemerintah daerah diberikan kepada Budi Raharjo, SE, MSI selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja atas program yang bersifat inovatif di bidang perlindungan WNI. Dalam acara HPWA 2022, pada tanggal 9 Januari 2022 di Hotel IS Luwansa Jakarta, Menteri Luar Negeri Retno Marsudi mengharapkan penghargaan ini mampu memberi inspirasi upaya-upaya perlindungan bagi WNI di daerah lain.

Penghargaan tersebut merupakan wujud apresiasi Menteri Luar Negeri kepada seluruh pegiat isu perlindungan WNI di luar negeri dari berbagai kalangan, baik di dalam maupun di luar negeri, yang telah dilakukan sejak tahun 2015. HWPWA tahun 2022 mengusung tema "Meneguhkan Perlindungan WNI Pasca Pandemi COVID-19". Dari 80 orang usulan kandidat, panitia seleksi akhirnya memilih 10 orang penerima penghargaan HWPWA Tahun 2022. Selama tujuh tahun penyelenggaraannya, HWPWA telah mengapresiasi 133 individu atau institusi dari 35 negara yang berbeda.

Penerima HWPWA adalah individu atau institusi yang telah berkontribusi penting, memiliki dedikasi penuh,





Pengumuman



Daftar Jadi PMI



Info KERIAdnaker



Syarat Jadi PMI



# LENSA SDM PLUS

menempatkan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi atau golongan dalam perlindungan bagi WNI di luar negeri berdasarkan kriteria (1) kemampuan, keahlian, akses, dan jejaring kerja yang telah dicurahkan dalam perlindungan WNI; (2) peran aktif dalam upaya perlindungan WNI di luar negeri; (3) upaya meningkatkan kesadaran publik terhadap isu perlindungan WNI; dan (4) sistem/kebijakan/program/ inovasi yang telah dibuat di bidang perlindungan WNI.

Penganugerahan HWPB terdiri dari delapan kategori, yaitu (1) Pejabat dan Staf Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI; (2) Kepala Perwakilan RI; (3) Mitra Kerja Kementerian Luar Negeri; (4) Mitra Kerja Perwakilan RI; (5) Pemerintah Daerah; (6) Media (Media Massa dan Media Sosial); (7) Masyarakat Madani; dan (8) Pelayanan Publik di Perwakilan RI. Sedangkan kriteria kandidat penerima HWPB adalah individu, kelompok, lembaga atau badan hukum, kategori:

1. Telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya perlindungan terhadap WNI di luar negeri melampaui kewajiban profesionalnya.
2. Telah melaksanakan penugasan khusus dalam rangka perlindungan WNI di luar negeri dengan penuh dedikasi, loyalitas, dan menempatkan perlindungan di atas kepentingan pribadi dan golongan.
3. Telah mencurahkan kemampuan, keahlian, akses dan jejaring kerja yang dimiliki untuk berperan aktif dalam upaya perlindungan WNI di luar negeri.
4. Telah berkontribusi secara aktif dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran publik terhadap isu perlindungan WNI secara berkelanjutan.
5. Telah membuat sistem/kebijakan/program yang bersifat inovatif di bidang perlindungan WNI.

Pemerintah Jawa Timur mewakili kriteria pemerintah daerah yang telah membuat sistem/kebijakan/program yang bersifat inovatif di bidang perlindungan WNI khususnya bagi PMI melalui kebijakan, program dan kegiatan sosialisasi, layanan perijinan dokumen, peningkatan kompetensi, pemberdayaan dan kepedulian serta inovasi 'simPADU-PMI' yang telah dikembangkan menjadi 'Jatim Migrant Care'. Sebagai inovasi publik Jatim Migrant Care telah berkontribusi nyata mengurangi permasalahan, peningkatan kualitas perlindungan dan membantu



memfasilitasi bagi PMI yang bermasalah serta mampu menginspirasi daerah lain untuk memberikan perlindungan optimal sebagai hak seorang warga negara. Perlindungan PMI merupakan proses yang panjang, berkelanjutan dan membutuhkan komitmen kuat untuk memulai perlindungan dari hilir serta memastikan kepeulangannya terlindungi.

Untuk mengurangi permasalahan dan kesiapan calon PMI, Pemprov Jatim membuat unit bursa kerja, konsultasi dan pengaduan, selain Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) untuk kemudahan dan transparansi layanan dokumen. Upaya peningkatan ketrampilan dan kompetensi dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi fokus amanat Perda No. 2 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI sebelum bekerja ke luar negeri. Untuk perlindungan kepeulangan PMI disediakan fasilitas counter helpdesk di Bandara Juanda, fasilitasi shelter transit bagi PMI deportasi dan ambulance gratis untuk yang sakit dan meninggal dunia."

# Ada Berkah dari Ijaaba Jahe Merah



Bukannya didapat secara instan. Ibu dari tiga anak ini awalnya merintis usaha dari nol. Di awal tahun 2.000-an, Siti sapaan akrabnya, berjualan jamu tradisional secara keliling menggunakan sepeda angin



Usaha pasti membuahkan hasil asal dibarengi dengan tekad yang kuat dan ihtiar. Inilah bukti keteladanan Siti Malmunah. Seorang ibu rumah tangga yang kini mampu memberikan lapangan pekerjaan bagi lima ibu rumah tangga yang tinggal di dekat rumahnya. Ya, berkat ketelatenan dan dibarengi kerja keras pantang menyerah. Wanita kelahiran 33 tahun lalu, kini sukses berbisnis serbuk herbal berupa jahe merah serbuk. Bahkan saat ini, omzet yang didapat tembus hingga 50 juta rupiah per bulan.

Bukannya didapat secara instan. Ibu dari tiga anak ini awalnya merintis usaha dari nol. Di awal tahun 2.000-an, Siti sapaan akrabnya, berjualan jamu tradisional secara keliling menggunakan sepeda angin. Setiap hari, kedua kakinya harus mengayun sepeda angin berisikan aneka jamu tradisional buatannya mengelilingi perkampungan dan perumahan dengan jarak mencapai belasan kilometer. Meski berat, dan penuh dengan resiko namun usaha ini tetap dia jalani demi melawan kerasnya hidup. "Berjualan jamu keliling itu berat. Pertama harus bangun pagi pagi sekali. Kedua harus membawa jamu di sepeda kayu mengelilingi beberapa desa. Belum lagi ketika hujan, tantangan semakin berat dan pembeli juga semakin sedikit," kata ibu muda yang kini tinggal di Desa Brangkal, Kecamatan Sooko, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur.

Baru di tahun 2018 mulai mengembangkan usaha jamu miliknya, yakni membuat jahe merah serbuk yang dibuat secara tradisional. karena masih minim pengalaman, Siti pun acap kali mengikuti berbagai seminar. baik yang diberikan oleh dinas maupun dari pihak swasta. alasan pemilihan jahe merah, karena jahe merah memiliki kadar khasiat yang melampaui saudara-saudaranya sesama jahe.

baik jahe kecil maupun jahe putih. "Pelatihan Produktivitas dan Seminar itu banyak manfaatnya. Selain menambah ilmu dan inspirasi juga memperluas jaringan. Termasuk pemberian nama produk Ijaaba yang berarti minuman ahli surga itu setelah ikut Pelatihan Produktivitas dan seminar," tutur istri dari Agus.



Meski saat ini sudah berada di kesuksesan. Namun berbagai rintangan dan kegagalan merupakan asam garam yang sudah sering dilalui. Namun itu semua berhasil dia kalahkan dengan usaha dan tekad yang kuat. Alhasil, kini produk olahannya bisa menembus pasar Internasional dan mensuplai lima negara. Yakni Turki, Dubai, Qatar, Hongkong hingga Belanda. Selain itu, Siti kini juga memiliki lima orang karyawan yang berasal dari tetangganya sendiri. "Semua karena doa dan komitmen menjaga kualitas. Jahe merah instan ini yang digunakan usia minimal 1 tahun sehingga khasiatnya memang terasa. Apalagi ini kan minuman kesehatan," pungkasnya.

Tak hanya jahe merah serbuk. Kini Ijaaba juga sudah mengembangkan aneka olahan rempah. Mulai dari jahe merah susu gula aren, jahe merah serai, beras kencur dan temu lawak. Untuk setiap kemasan biasa dijual dengan harga 40 ribu rupiah. Sedangkan untuk reseller dijual dengan harga 35 ribu rupiah. Selain sehat, minuman herbal Ijaaba juga dipercaya memiliki berbagai khasiat. Mulai untuk stamina, baik untuk Kesehatan jantung, melancarkan peredaran darah, mencegah kanker hingga mampu menurunkan berat badan. "Menyambut Ramadhan ini, kami membuat variant baru yakni jahe sukma (susu kurma) agar puasanya semakin kuat dan lancar. Kalau omset antara 30 sampai 50 juta rupiah per bulannya," jelas owner P.T.Berkah Baitulloh Mandiri.





# Kick Off Pelatihan Berbasis Kompetensi

Sebanyak 690 orang peserta mengikuti Kick Off Pelatihan Berbasis Kompetensi yang digelar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jawa Timur, Selasa (14/3/2023), yang dihadiri oleh Gubernur Khofifah Indar Parawansa, anggota Komisi E DPRD Jatim Dedi Hediansyah, dan sejumlah undangan lain. Gubernur Jatim didampingi Kadisnakertrans Himawan Estu Bagijo menekan tombol pencanangan pelatihan, sebagai tanda dimulainya pelaksanaan pelatihan institusional 346 paket, pelatihan mutu 210 paket, dan pelatihan CPMI 13 paket di 16 UPT BLK di Jawa Timur. Dalam arahnya, Gubernur Khofifah berharap, pelatihan ini bisa memberi, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan pada tiap peserta. Pada kesempatan tersebut, Gubernur Jatim menyaksikan pendantanganan kerjasama antara Disnakertrans dengan Bank Jatim dalam rangka magang kerja dan BPIamsostek Kanwil Jatim dalam perlindungan jaminan sosial bagi para peserta pelatihan. Gubernur menyempatkan berdialog dengan para peserta yang sedang melakukan praktikum di workshop serta memenuhi permintaan untuk berfoto bersama dengan para peserta pelatihan yang mengikuti acara di halaman UPT BLK Surabaya."