

# SDM PLUS

ISSN : 2355-1164



EDISI: 239 (TRIWULAN III/2022)

**BSU Tahap I  
untuk 651.479  
Pekerja Jawa Timur**

**Kovablik 2022:  
Disnakertrans  
Ajukan Tiga Inovasi**

**Monitoring  
Kualifikasi Calon  
Transmigran Jatim**

**Human Trafficking:  
Pelajaran Berharga dari Kamboja**

**Berikan Hak Bekerja  
Penyandang Disabilitas**

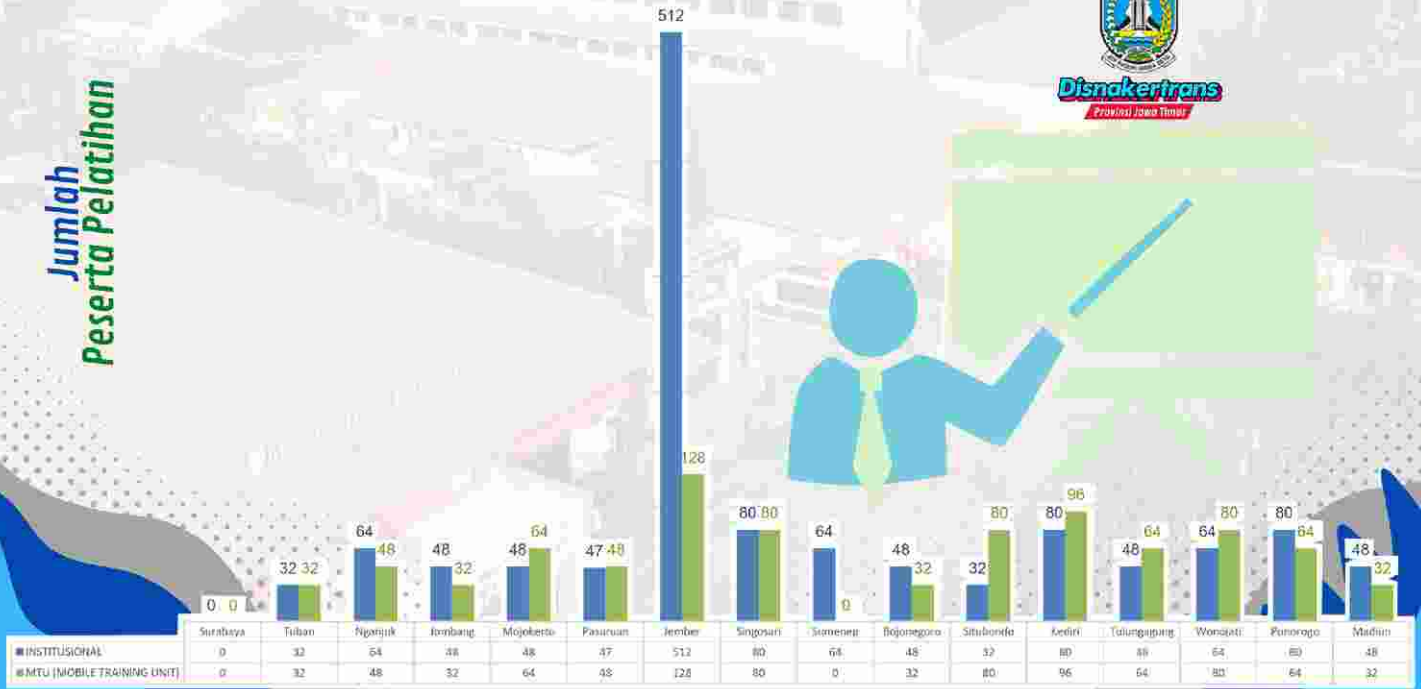


# Pelatihan Kerja Di UPT Balai Latihan Kerja Januari s.d Juli 2022



**Disnakertrans**  
Provinsi Jawa Timur

Jumlah Peserta Pelatihan

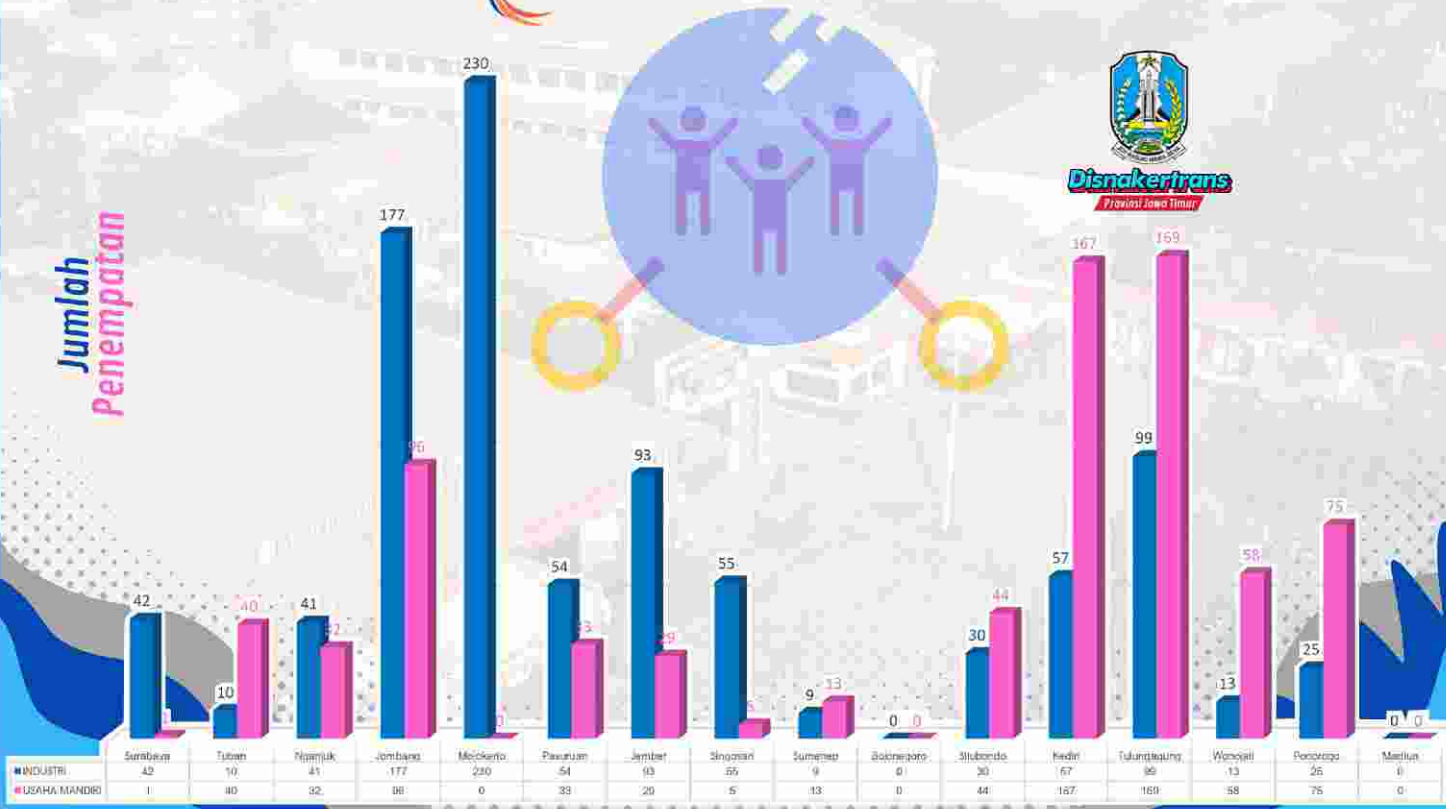


# Penempatan Kerja Di UPT Balai Latihan Kerja Januari s.d Juli 2022



**Disnakertrans**  
Provinsi Jawa Timur

Jumlah Penempatan



## 05 – LAPORAN UTAMA

> Disnakertrans Jatim Gelar Bulan Pasar Kerja Tahun 2022  
Buka Peluang Kerja Penyandang Disabilitas

Kualitas maupun kompetensi yang dimiliki oleh para penyandang disabilitas tidak kalah dengan para pelamar kerja secara umum. Oleh karenanya, Pemprov Jatim menyampaikan rasa terima kasih dan apresiasi kepada perusahaan yang memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas agar bisa bekerja di perusahaan sesuai dengan skil dan kemampuannya



- > Gubernur Jatim Apresiasi Job Fair Tahun 2022
- > Bulan Pasar Kerja di Jawa Timur
- > Job Fair Khusus Peringati Hari Jadi ke-77 Provinsi Jatim

## 16 – LAPORAN KHUSUS

Terpesona Janji Manis dari Kamboja  
Deteksi Dini Upaya Penipuan Calon PMI  
Disnakertrans Jatim Tertibkan Lowongan Kerja di Medsos  
Sisi Gelap 'China Town' Sihanukville  
Pelajaran dari Kasus PMI di Kamboja: Jangan Berhenti Mengedukasi

## 26 – PENTA KERJA

Awasi Once Channel System PMI ke Malaysia

## 28 – LATIHAN KERJA

Sepakat Realisasikan Matching Fund di BLK  
Sambut Bonus Demografi dengan Siapkan SDM Unggul  
Rame-rame Buka Pelatihan Kerjaa

## 34 – K3

Kecelakaan Kerja Didominasi Usia Produktif

## 37 – HUBUNGAN INDUSTRIAL

BSU Kenaikan BBM 50 Persen saat Covid  
Pemprov Jatim Terima Aspirasi Buruh

## 40 – TRANSMIGRASI

Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Calon Transmigran

## 42 – INOVASI

Simpel CAK, Sidesi, dan Sisuket Go Kovablik 2022  
ASSIK Beri Info Peluang Kerja di Surabaya

## 46 – OPINI

Sekilas Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat  
Pentingnya Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan  
Ketentuan Pelaksanaan Upah Minimum Pasca UU Cipta Kerja

## 57 – LENSA

Penyuluhan dan Penyebaran Informasi K3 untuk UMKM di Kediri  
Peringatan 77 Tahun Indonesia Merdeka: Kobarkan Semangat Juang

EDISI : 239 | TRIWULAN III | TAHUN 2022



**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  
S U R A B A Y A

e-mail:sungramnakertrans@yahoo.co.id

Dengan mengucapkan syukur kehadirat Tuhan Yang Mahaesa, majalah "SDM Plus" edisi ke-239 triwulan III tahun 2022 dapat terbit sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Sebagai media informasi bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Jawa Timur, majalah ini setidaknya memberikan informasi tentang apa saja kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada triwulan III tahun 2022.

Pada edisi kali ini, ada beberapa kegiatan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi fokus perhatian. Yakni, upaya mengurangi pengangguran melalui program job fair sekaligus upaya mendorong kesadaran masyarakat untuk memberikan hak yang sama kepada para penyandang disabilitas. Pemprop Jatim melaunching Unit Layanan Disabilitas untuk melayani kebutuhan bekerja. Selama ini, penyandang disabilitas belum memperoleh hak yang sama dalam bekerja. Sehingga, dengan job fair yang juga membuka peluang kerja kepada penyandang disabilitas dapat mendorong kesadaran semua pihak, terutama pelaku usaha di Jawa Timur.

Pada edisi kali ini, fokus perhatian juga dicurahkan pada penanganan pemulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI) korban Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) di Kambuja. Seperti diketahui lebih dari 400 pekerja Indonesia terjebak dalam praktik 'jual beli' oleh sindikat perdagangan orang di kawasan industry dan jasa Sihanukville, sebuah wilayah baru yang dibuka untuk menarik investor asing di negeri tersebut. Sayangnya, ratusan PMI tersebut dipaksa mengoperasikan usaha judi online dan investasi bodong dengan target masyarakat Indonesia juga. Mereka tidak bisa keluar dari perusahaan karena diawasi ketat dan mengalami penyiksaan fisik dan mental. Beruntung, Pemerintah Indonesia segera dapat membebaskan mereka melalui bantuan pemerintah setempat.

Sorotan lain adalah penyaluran Bantuan Subsidi Upah (BSU) untuk pekerja. Kali ini merupakan pengalihan subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM), dengan nilai Rp 600 ribu untuk 16 juta pekerja di Indonesia, dengan gaji di bawah Rp 3,5 juta. Sedangkan di Jawa Timur, sebanyak 651.479 orang pekerja sudah menerima BSU dari potensi 1,9 juta orang pekerja yang terdata di BPJamsostek Jawa Timur.

Dalam bidang pelatihan, Disnakertrans Jatim bekerja sama dengan Universitas Surabaya (Ubaya) melalui program Matching Fund. Ubaya menjanjikan akan berkunjung sendiri ke balai-balai latihan kerja (BLK) yang dimiliki Disnakertrans Prov. Jatim untuk melihat apa yang dapat dilakukan Ubaya untuk secara optimal melaksanakan kerja sama Matching Fund 2022 dengan Disnakertrans Prov. Jatim. Matching Fund adalah program Kemdikbudristek yang mengkolaborasi perguruan tinggi dengan dunia industri dalam menciptakan solusi bagi permasalahan di masyarakat.

Sebelumnya 17 tim gabungan dosen, mahasiswa, dan civitas akademika Universitas Surabaya mendapatkan hibah matching fund sebesar Rp.14.024.870.610 dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek) tahun 2022. Saat ini disetujui sebanyak empat proposal program matching fund yakni Rumah Mandiri Sejahtera, Tool Assessment, Shelter Pekerja Migran Indonesia on-line dan pengembangan kolaborasi riset UPT BLK Wonojati.

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

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



Disnakertrans Jatim Gelar Bulan Pasar Kerja Tahun 2022

## Buka Peluang Kerja Penyandang Disabilitas

Pemprov Jatim terus melakukan langkah langkah strategis didalam menurunkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jatim. Salah satu bentuk konkritnya yakni menyelenggarakan Job Fair Tahun 2022. Sekretaris Daerah Prov. Jatim Adhy Karyono bersama Staf Khusus Presiden RI Bidang Sosial Angkie Yudistia membuka acara Job Fair Tahun 2022 di Grand City Convex, Surabaya, Rabu (7/9/2022). Job Fair atau bursa kerja ini dilaksanakan pada tanggal 7-8 September 2022 melibatkan 50 perusahaan, 302 jabatan dan 5.668 lowongan kerja.

Sekdaprov Adhy menegaskan bahwa kegiatan ini melibatkan berbagai perusahaan dari dalam maupun luar negeri. "Tercatat sebanyak 50 perusahaan turut dalam Job Fair ini dengan 302 jabatan dan menyediakan sebanyak 5.668 lowongan kerja. Dari jumlah itu, juga dibuka lowongan bagi penyandang disabilitas di lima perusahaan sebanyak 23 jabatan dan 941 lowongan kerja," jelas Adhy panggilan akrabnya.

Adhy menyebut, bahwa kualitas maupun kompetensi yang dimiliki oleh para penyandang disabilitas tidak kalah dengan para pelamar kerja secara umum. Oleh karenanya, Pemprov Jatim menyampaikan rasa terima kasih dan apresiasi kepada perusahaan yang memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas agar bisa bekerja di perusahaan sesuai dengan skil dan kemampuannya. "Kami menyampaikan terima kasih kepada perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan kepada para penyandang disabilitas. Saya harap, setiap rekrutmen mohon diberikan akses kepada para penyandang disabilitas agar mendapatkan kesempatan di dunia kerja," ungkapnya.

Selain pembukaan Job Fair 2022 juga dilakukan Launching Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan 2022. Adhy memandang bahwa ULD ini merupakan implementasi dari amanat undang undang nomer 8 tahun 2016 tentang disabilitas dimana para penyandang disabilitas ini memiliki hak yang sama di



dunia kerja. "Ikhtiar ini menunjukkan bahwa keberpihakan Pemprov Jatim kepada penyandang disabilitas dan memberikan kesempatan yang sama. Mereka memiliki hak, kesempatan, kapasitas yang sama dalam bekerja dan memperoleh pekerjaan," tegasnya.

Saat ini, di Jawa Timur baru terdapat 43 perusahaan yang telah menempatkan penyandang disabilitas dengan jumlah 582 orang pekerja. Masih jauh dibanding jumlah sebanyak 39.861 perusahaan. Faktor penyebabnya antara lain kurang terakomodasinya penyandang disabilitas di dunia kerja, dikarenakan ketidaksesuaian antara keterampilan atau keahlian yang mereka miliki dengan kebutuhan industri, stigma masyarakat terhadap tenaga kerja disabilitas, serta kurangnya layanan publik yang membantu penempatan kerja bagi disabilitas. UU No 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas belum cukup mendorong para stakeholder mengakomodasi besaran kuota di tempat kerja.

Keberadaan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Jatim sesuai Surat Keputusan Gubernur Jatim No. 188/191/PTKS/031/2022 sebagai bentuk komitmen daerah, telah memberikan hasil dan manfaat mengurangi jumlah dan menjamin pencari kerja disabilitas untuk memperoleh pekerjaan. Layanan yang berisi informasi, konsultasi dan job matching termasuk peluang pelatihan untuk penempatan formal maupun membuka usaha. Uniknya implementasi ULD di Jatim, selain mendorong aktivitas promosi (promotion), layanan (service), juga mendorong upaya pemberdayaan (empowerment) dan penerapan perlindungan (protected). Hasilnya, selain telah berkontribusi juga menginspirasi terbentuknya ULD di daerah dan mendorong partisipasi stakeholder lain untuk membantu pemenuhan hak dasar sebagai warga negara dan penyediaan kerja yang layak, sehingga tidak ada penyandang disabilitas yang tertinggal (No One Left Behind).

Sedangkan Staf Khusus Presiden RI Bidang Sosial Angkie Yudistia mengatakan, bahwa Presiden Memberi perhatian lebih kepada penyandang disabilitas melalui berbagai regulasi dan kesempatan kepada para penyandang disabilitas. Ia mengapresiasi Jawa Timur yang memiliki jumlah populasi penyandang disabilitas yang cukup besar. Artinya, ketika populasi penyandang disabilitas yang besar, terdapat banyak inovasi maupun kreasi program yang dilaksanakan secara luar biasa. Pihaknya menegaskan bahwa penyandang disabilitas ke depan akan mendapat banyak akses pekerjaan dan kesempatan yang sama. Pemerintah akan terus berupaya hadir agar perusahaan dan industri kerja bisa menerima para penyandang disabilitas.

Sementara itu, Eka Prastama Widiyanta, Anggota Komisi Nasional Disabilitas, mengatakan bahwa kolaborasi antara Disnakertrans, BPJS dan juga Bank Jatim adalah sangat bagus untuk melawan stigma dan diskriminasi di masyarakat yang efektif adalah dengan memberikan peluang kerja kepada penyandang disabilitas untuk meningkatkan taraf hidup mereka. "Masyarakat akan melihat bahwa dari yang tidak bekerja menjadi bekerja itu sudah merubah cara pandang mereka terhadap disabilitas dan ini yang sangat dibutuhkan sehingga adanya jobfair kemudian adanya peluang-peluang perusahaan yang memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas di Jatim, kemudian juga dukungan dari BPJS dengan program-program yang terkait dengan disabilitas merupakan suatu yang sangat penting bagi kami yang merupakan komisi disabilitas yang memantau, mengevaluasi dan mengadvokasi pemenuhan hak penyandang disabilitas," ungkapnya.

Ditambahkan Eka, masih menjadi tantangan besar di Indonesia, meskipun secara bertahap dari tahun ke tahun mengalami perbaikan, karena secara regulasi sudah jelas di



Pasal 83 UU No 8 Tahun 2016 bahwa untuk sektor swasta itu minimal 1% kuota dari pekerja yang ada di perusahaannya. "Nah ini kita dorong bersama karena permasalahannya yang masih terjadi adalah cara pandang bahwa disabilitas ini tidak bisa bekerja, tidak bisa melihat, maka tidak bisa bekerja, tidak bisa mengakses jalan mobilitasnya terhambat tidak bisa bekerja, hambatan-hambatan ini yang harus kita bongkar sebenarnya, dan mereka punya potensi dan saya yakin kalkulasi atau survei-survei maupun riset membuktikan bahwa produktivitas dan kontribusi ketika pekerja penyandang disabilitas itu bekerja akan memberikan pendapatan yang tinggi juga kepada pemerintah sehingga itu yang saya kira di Jawa timur termasuk yang terbanyak di Indonesia dan perhatian ini salah satu yang termasuk kami apresiasi," imbuhnya.

Eko menegaskan, banyak pekerjaan yang bisa mereka lakukan. Tetapi yang paling penting adalah bahwa harus ada akomodasi yang layak dan melihat potensi mereka bukan pada kondisi yang menghambat mereka. "Jadi ketika mereka masih bisa melakukan aktivitas dengan tangan misalnya atau pendengarannya masih bagus, penglihatannya masih bisa berfungsi itulah yang harus diidentifikasi sehingga banyak pekerjaan-pekerjaan yang pasti bisa mereka lakukan dan itu yang harus didorong karena pekerjaan sangat banyak, baik itu di sektor jasa, pembangunan teknis dan lainnya semestinya bisa untuk mengakses," katanya.

### Perlindungan Tenaga Kerja

Selain pembukaan Job Fair 2022 juga dilakukan Launching Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan 2022 dan penyerahan penghargaan Gubernur Jawa Timur Kepada Perusahaan yang melaksanakan Amanat UU No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Pada kesempatan tersebut diserahkan santunan kepada

penerima manfaat BPJamsostek dan Tanda Kepesertaan Agen Perisai BPJS Ketenagakerjaan yang diserahkan langsung kepada Sunardi, KSP Tunas Artha Mandiri (Jaminan Kecelakaan Kerja-Return To Work) dengan total santunan Rp. 255.579.510 dan Noviani Wijayaningsih, Fastrata Buana (Jaminan Kecelakaan Kerja-Return To Work) dengan total santunan Rp. 215.897.250. Tak hanya itu penyerahan simbolis kepesertaan agen Perisai BPJS Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas diterima oleh Sueb dan Anida, dari warung inklusi Malang.

Job fair kali ini bukan hanya membuka peluang kerja bagi pekerja normal. Menurut Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, ada yang istimewa dalam jobfair kali ini, karena kita akan membuka lowongan untuk penyandang disabilitas. "Kami mengundang kawan-kawan disabilitas, kita tawarkan pekerjaan-pekerjaan yang kemudian berhubungan dengan pekerja migran ke luar negeri. Nah, dengan disabilitas kita berkawan dengan Komisi Nasional Disabilitas (KND). Sedangkan untuk pekerja migran kita sedang melaunching apa yang disebut jconnect remittance dengan Bank Jatim. Sebagai pekerja yang harus bekerja dan sedang bekerja mereka juga harus tahu hak-haknya. Hak yang paling utama itu adalah mendapatkan yang namanya sosial insurance, yaitu jaminan sosial, maka hadir juga BPJS Ketenagakerjaan," ungkap Himawan yang juga masih aktif menjadi pengajar di salah satu universitas di Surabaya ini.

Direktur Keuangan BPJamsostek, Asep Rahmat Suwandha yang hadir dalam launching ULD Ketenagakerjaan 2022 menyatakan bahwa para pekerja disabilitas yang melakukan aktivitas ekonominya juga tidak lepas dari risiko kecelakaan kerja. "Mereka juga harus mendapatkan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dari BPJamsostek," ujarnya, Rabu (7/9/2022).

Bukan hanya soal perlindungan sosial, BPJamsostek juga ikut memberi kesempatan bagi para penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dengan menjadi Penggerak Jaminan Sosial Indonesia (Agen Perisai) BPJS Ketenagakerjaan. "Ini merupakan komitmen kami untuk mendukung program pemerintah dalam upaya pemberdayaan para penyandang disabilitas. Dan bila sudah bekerja atau memiliki aktivitas ekonomi, mereka sudah masuk kategori sebagai pekerja dan harus memiliki perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan," kata dia lagi.

Dengan menjadi peserta BPJamsostek, kata Asep Rahmat, para pekerja disabilitas tersebut akan mendapatkan beragam manfaat perlindungan. Mulai dari perawatan tanpa batas biaya sesuai indikasi medis hingga sembuh bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja. Bila peserta dalam masa pemulihan dan tidak dapat bekerja untuk sementara waktu, BPJamsostek akan memberikan

santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) sebesar 100% upah yang dilaporkan selama 12 bulan pertama dan 50% untuk bulan selanjutnya hingga sembuh.

Peserta yang mengalami kecelakaan kerja juga akan mendapatkan manfaat Return to Work (RTW) dalam bentuk pendampingan kepada peserta mulai terjadinya kecelakaan kerja, perawatan, hingga mereka mampu kembali bekerja.

Selain manfaat tersebut, apabila peserta meninggal dunia karena kecelakaan kerja, pihaknya juga memastikan ahli warisnya akan mendapatkan santunan JKK sebesar 48 kali upah terakhir yang dilaporkan. Sedangkan jika meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja maka santunan yang akan diterima adalah sebesar Rp 42 juta. BPJS Ketenagakerjaan juga akan memberikan hak beasiswa untuk 2 orang anak dari peserta, mulai dari jenjang pendidikan dasar hingga perguruan tinggi. Maksimal nominal beasiswa yang akan diberikan itu mencapai Rp 174 juta.

Di tempat yang sama, Deputy Direktur BPJamsostek

Wilayah Jawa Timur Deny Yusyulian, menyebutkan bahwa bersamaan dengan launching ULD tersebut, di wilayahnya juga sudah ada 10 Agen Perisai disabilitas. "Ini menjadi permulaan dan nantinya akan dikembangkan di kabupaten dan kota lainnya," ujarnya. Deny berharap, keberadaan penyandang disabilitas yang menjadi agen perisai ini akan menumbuhkan motivasi penyandang disabilitas lainnya untuk turut menjadi agen perisai. Dukungan mereka itu diharapkan mampu meningkatkan coverage kepesertaan pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) dari 5% menjadi 35% di wilayah Jawa Timur hingga akhir 2022.

Dalam kesempatan yang sama, Deny juga mengajak seluruh pengusaha dan pekerja sector formal (penerima upah), bukan penerima upah, pekerja jasa konstruksi, Non Aparatur Sipil Negara serta Pekerja Migran Indonesia untuk memproteksi diri dengan menjadi peserta BPJamsostek. "Jaminan sosial ketenagakerjaan ini dibutuhkan masyarakat terutama oleh para pekerja dan keluarganya, sebagai perlindungan diri dari risiko sosial dan ekonomi saat bekerja," ujarnya.\*

## DPRD Jatim: Jangan Sebatas Slogan



Penyelenggaraan Job Fair 2022 yang menyediakan 5.668 lowongan kerja, termasuk untuk kalangan disabilitas memperoleh pujian dari anggota Komisi E DPRD Jawa Timur, Hadi Dedidansyah. "Hanya saja, Job Fair ini kami harapkan tidak hanya sebatas sebagai slogan. Kalau memang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi pengangguran, terutama di kalangan disabilitas, saya rasa ini adalah bentuk pencerminan dari pasal 27 ayat 2 UU Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang

layak," kata anggota Komisi E DPRD Provinsi Jawa Timur Hadi Dedidansyah.

Artinya, lanjut Dedi, UU Dasar 1945 ini tidak membedakan antara yang normal dengan yang memiliki kelainan. Sehingga, semua warga negara Indonesia mempunyai hak yang sama. Hadi Dedidansyah meminta agar semua pihak tidak apriori dengan adanya Job Fair 2022 ini. Justru ia menyarankan agar positive thinking, mengingat ini merupakan terobosan baru untuk Jawa Timur setelah dua tahun diterpa Covid-19. "Yang penting terealisasi dengan nyata, jangan hanya sebatas slogan, euforia, atau karena ingin ada kegiatan saja. Terpenting adalah dampak nyatanya bagi kalangan disabilitas," ujarnya.

Sebab, selama ini ia menilai peluang kerja bagi kalangan disabilitas di Jawa Timur masih belum maksimal. Karena kalau mengacu pada ketentuan satu persen di masing-masing perusahaan harus manampung disabilitas, mestinya harus direalisasikan. Menurut politikus asal Partai Gerindra ini, undang-undang tersebut ada sanksinya, sehingga bagi perusahaan yang tidak melaksanakan, mestinya pihak Disnaker provinsi maupun kab/kota bisa menjatuhkan sanksi. "Dan Komisi E DPRD Jatim siap mengawal, karena kami adalah wakil dari rakyat," tegas Hadi Dedidansyah.\*



## Gubernur Jatim Apresiasi Job Fair Tahun 2022

Pelaksanaan Job Fair yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mendapatkan apresiasi dari Gubernur Jatim, Khofifah Indar Parawansa. Setelah tidak bisa membuka secara langsung Job Fair kali pertama pasca melandainya Pandemi Covid-19 di Jawa Timur, Khofifah secara khusus menyempatkan diri untuk meninjau pelaksanaan bursa kerja, tepatnya pada hari kedua, yakni tanggal 8 September 2022. "Job Fair ini dibuka secara virtual mulai kemarin sampai dengan tanggal 11, tapi di antara mereka (perusahaan) ada yang membuka secara virtual bahkan sampai 26 September," kata Gubernur Jawa Timur ketika meninjau Job Fair yang berlangsung di Grand City, Kamis (8/9/2022).

Gubernur Khofifah mengaku memperoleh laporan bahwa total lowongan pekerjaan yang terdaftar sebanyak 12.000 lebih. "Nah, tertentu saya berharap bahwa masyarakat Jawa Timur bisa memanfaatkan semaksimal mungkin," tandasnya. Ia mengatakan bahwa untuk lowongan pekerjaan yang sekarang ini sedang dibuka tidak hanya untuk penempatan di Jatim saja, namun juga di berbagai daerah lain bahkan hingga di luar negeri. Sebab, banyak perusahaan yang memiliki bisnis di banyak provinsi dan bahkan negara lain.

Gubernur Khofifah mencontohkan ada salah satu perusahaan yang mengatakan bahwa hanya butuh 150 orang di Jatim, tapi mereka membutuhkan lebih dari seribu untuk daerah lain yang menjadi cabang perusahaan itu. "Tadi dia yang menyampaikan bahwa ada

yang hadir mendaftar secara langsung dan ada yang mendaftar secara online. Semua akan di-compare dan punya potensi untuk bisa mendapatkan penempatan di luar Jawa Timur, karena memang posisi itu saat ini juga sedang dibutuhkan," tandasnya.

Khofifah mengatakan para pencari kerja bisa punya harapan dengan banyaknya pilihan. Mereka bisa memilih pekerjaan sesuai dengan keahlian atau yang mirip, termasuk lokasinya yang dekat dengan rumah atautkah memilih yang jauh. "Jadi kalau di-display seperti ini, saya rasa pilihannya bisa lebih," tandasnya.

Gubernur Jatim ini juga meninjau proses wawancara calon pekerja yang dilakukan oleh perusahaan. Disnakertrans Jatim memang menyediakan tempat khusus untuk melakukan wawancara kerja. Dia menandakan bahwa ini adalah kesempatan yang sangat baik. Sedangkan bagi yang belum sempat hadir, Khofifah mengharapkan supaya bisa browsing secara virtual. "Jadi masing-masing supaya bisa menyampaikan pesan ini bahwa ada 12.000 lebih lowongan kerja yang sedang disiapkan oleh 52 perusahaan," katanya.

Sebelumnya, Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Timur, Adhy Karyono saat mewakili Gubernur Jawa Timur dalam Pembukaan Pekan Pasar Kerja (Job Fair) 2022, Rabu (7/9/2022) menegaskan bahwa penguatan kolaborasi pemerintah, swasta, akademisi, komunitas dan masyarakat perlu terus dilakukan. Pertama, dengan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga kerja muda sebagai salah satu kunci

meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja. "Program yang berbasis angkatan kerja muda milenial perlu pendekatan baru untuk melatih seseorang tidak saja terampil, tetapi juga mampu menjadi job creator dan menumbuhkan startup wirausaha baru," terang Adhy.

Kedua, mendorong fungsi penempatan tenaga kerja melalui fasilitasi pembinaan dan penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun ke luar negeri. Aktivitas informasi pasar kerja dan bursa kerja, penyuluhan, bimbingan serta pengembangan tenaga kerja mandiri dengan sasaran angkatan kerja, pencari kerja atau penganggur tenaga kerja ter-PHK, dan setengah penganggur yang akan masuk dunia kerja.

Berdasarkan data dari Disnaker Prov. Jatim, Sekdaprov menjelaskan bahwa pada tahun 2022, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jatim per Agustus 2022 mengalami penurunan menjadi 4,81 persen dari sebelumnya sebesar 5,17 persen di tahun 2021. Pada bulan Februari tahun 2022, TPT sejumlah 826 ribu orang masih dibawah TPT nasional. Sedangkan pada Agustus 2022, TPT Jawa Timur mengalami penurunan menjadi 4,81 persen dari sebelumnya sebesar 5,17 persen di tahun 2021. "TPT tertinggi ada pada jenjang pendidikan SMK yaitu sebesar 11,72 persen, diikuti pendidikan Diploma sebesar 8,33 persen," ujar.

Adapun jumlah angkatan kerja di Jawa Timur per Februari 2022 sebanyak 23,04 juta, atau bertambah 659,33 ribu orang dibanding Februari tahun 2021 dan bertambah 234,44 ribu orang dibanding Februari tahun 2020. Sementara itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di tahun 2022 naik 1,24 persen poin dibandingkan TPAK Februari tahun 2021 meskipun lebih rendah dibandingkan TPAK Februari 2020.

Koordinator Jejaring Kemitraan Pusat Pasar Kerja Kemnaker RI, Sigit Ari Prasetyo mengatakan pemerintah juga menyelenggarakan Job Fair Virtual, yang diikuti



sebanyak 58 perusahaan, 315 jabatan dan 6.038 lowongan kerja. Job Fair ini memfasilitasi pencari kerja dan pemberi kerja atau bertemunya supply and demand. "Selama ini pemcari kerja bingung mencari kerja melalui media sosial, namun kali ini adanya job fair virtual dan offline maka langsung bertemu dengan perusahaan yang terverifikasi, begitu juga pencari kerjanya juga terverifikasi secara NIK dan masuk wajib lapor ketenagakerjaan," ujarnya.

Dikatakannya, Pusat Pasar Kerja merupakan unit baru Kemnaker yang dibentuk membantu provinsi dan kabupaten/kota. Tahun 2022, Kemnaker sudah menganggarkan untuk 26 titik provinsi se Indonesia agar mengadakan job fair yang serupa. "Jadi kita anggarkan dari 26 provinsi tinggal 13 provinsi lagi," katanya. Kegiatan job fair, kata Sigit, akan tetap dilaksanakan secara berkelanjutan. "Jadi harapannya kalau blended (antara virtual dan offline) maka bisa memperluas kesempatan bagi pencari kerja," katanya.

### Job Fair Terlengkap

Ketua Panitia Penyelenggara Job Fair 2022 sekaligus Kadisnakertrans Prov. Jatim Himawan Estu Bagijo melaporkan bahwa bursa kerja ini dilaksanakan pada tanggal 7-8 September 2022 dengan melibatkan 50 perusahaan, 302 jabatan dan 5.668 lowongan. Menariknya, Job Market Tahun ini membuka lowongan yang berasal dari berbagai perusahaan dalam dan luar negeri di sektor formal seperti Negara Jepang, Taiwan,





Korea Selatan dan Malaysia. Maksud dan tujuan dilaksanakan Bursa Kerja atau Job Fair ini adalah sebagai wadah untuk mensukseskan program pemerintah Prov. Jatim dalam mendorong peningkatan partisipasi angkatan kerja. Selain itu, perluasan kesempatan kerja sekaligus diharapkan dapat menurunkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jatim.

Himawan Estu Bagijo mengatakan, bahwa job fair ini menjadi yang terlengkap dengan menyediakan berbagai fasilitas kesempatan kerja. "Job fair ini menyediakan 6.894 lowongan pekerjaan dari berbagai perusahaan. Bahkan bukan hanya dalam negeri, tapi juga menyediakan kesempatan kerja di luar negeri," tegas Himawan. Tak kurang, ada sebanyak 58 perusahaan yang dilibatkan dalam job fair kali ini. Dan menyediakan 308 posisi jabatan yang bermacam-macam di berbagai sektor. "Yang lebih menarik, di job fair ini juga disediakan lowongan untuk kalangan disabilitas dan juga lowongan untuk pekerja migran yang ingin bekerja di luar negeri seperti Jepang, Brunai Darussalam, Malaysia juga Taiwan," tegas Himawan.

Dikatakan Himawan, bagi yang memang berminat kerja ke luar negeri, dipersilakan untuk datang ke job fair ini. Sebab dipastikan lowongan yang disediakan di job fair ini legal dan resmi. "Yang berminat kerja ke luar negeri akan kami dampingi, mulai pemberkasan, pelatihan skill dan bahasa hingga keberangkatan. Klasifikasi pekerjaannya juga sudah jelas. Ada sekitar 14 jenis pekerjaan mulai home keeper, las,

pekerja mesin dan lain-lain. Yang tentunya ini resmi dan legal," tambah Himawan.

Lebih lanjut, ditegaskannya, kali ini pihaknya menggandeng institusi penting untuk terlibat dalam Job Fair 2022 ini. Yaitu dari pihak BPJS Ketenagakerjaan dan juga dari pihak Bank Jatim. Keduanya membuka booth untuk menyosialisasikan tentang programnya masing-masing. Misalnya dari BPJS Ketenagakerjaan, mereka akan mensosialisasikan bahwa setiap tenaga kerja wajib diikutsertakan dalam program jaminan BPJS Ketenagakerjaan yang manfaatnya akan besar. Terutama ketika ada pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja, atau kecelakaan lalin saat akan bekerja.

Untuk lowongan pekerjaan bagi disabilitas, juga disertai untuk pendampingan dan pelatihan kerja. Bahkan juga dilakukan unit layanan kerja untuk disabilitas. Pemprov Jatim akan mendampingi pelamar kerja berkebutuhan khusus yang melamar kerja untuk mendapatkan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan mereka. Bahkan jika ada yang masih kurang dari segi skill, mereka juga akan diberikan pelatihan lebih dulu. Sehingga bisa mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. "Sehingga mereka bisa terbantu mendapatkan pekerjaan yang sesuai, dan perusahaan juga mendapatkan tenaga kerja yang skill full," tambahnya. Job fair ini digelar dalam rangka HUT Provinsi Jawa Timur yang ke 77. Yang diharapkan bisa mendorong optimisme Jatim Bangkit Lebih Kuat dan Pulih Lebih Cepat."

# Bulan Pasar Kerja di Jawa Timur

Para pencari kerja di Jawa Timur benar-benar memperoleh banyak pilihan informasi peluang kerja pada bulan September 2022. Beragam lembaga/instansi menggelar job fair. Baik secara on line, off line atau bahkan hybrid. Sehingga para pencari kerja dapat memilih sesuai dengan lokasi tempat tinggal, waktu dan jenis jabatan dan peluang kerja yang tersedia. "Job fair kembali diselenggarakan setelah covid-19 melandai. Dan kini lowongan kerja mulai bertahap dibuka oleh perusahaan-perusahaan," ujar Kepala Disnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, Senin (22/8/2022). Disnakertrans Jatim menyebut rangkaian kegiatan job fair September sebagai "Bulan Pasar Kerja".

Untuk memberikan layanan dan kesempatan kerja, Disnakertrans Jatim rutin membuka aktivitas career day dan job fair. Pada tanggal 23-24 Agustus 2022 digelar job fair di UINSA Surabaya. Kegiatan ini merupakan kerjasama Kemenaker, Disnakertrans Jatim, dan UINSA Surabaya. "Ada 50 perusahaan yang membuka lowongan di acara tersebut, dan 16 perusahaan di antaranya didukung dari mitra kerja Disnakertrans Jatim. Selain itu, tercatat sudah ada 3.236 pencari kerja terdaftar yang akan datang dalam acara tersebut," terang Himawan.

Pada bulan September, Disnakertrans Jatim juga menggelar job fair. Tepatnya pada 6-11 September 2022, dengan mengadakan bursa kerja secara virtual dengan lowongan yang disediakan mencapai 5.278 lowongan. Dan pada tanggal 7-8 September 2022 dilakukan bursa kerja secara offline inklusi dengan membuka lowongan kerja, termasuk bagi penyandang disabilitas. "Formasi pekerjaan paling banyak adalah operator alas kaki dan administrasi, di perusahaan makanan minuman, serta lowongan bekerja di luar negeri, Malaysia. Terbuka juga lowongan pelatihan untuk bekerja sebagai caregiver (pengasuh lansia) di Jepang dan sektor manufaktur serta konstruksi di Taiwan," jelasnya.

Job fair juga digelar oleh pemerintah kabupaten dan kota

di Jawa Timur. Pemerintah Kota Surabaya memfasilitasi pencari kerja di wilayahnya untuk mendapat pekerjaan. Fasilitas yang diberikan antara lain dengan menyediakan layanan pelatihan kerja dan membantu menghubungkan pencari kerja dengan pemberi kerja. Wakil Wali Kota Surabaya Armuji, Senin, (11/7/2022), menekankan pentingnya para pencari kerja meningkatkan kompetensi dan keterampilan khusus pada era industri 4.0. Pemerintah Kota Surabaya menyelenggarakan bursa kerja dan menyediakan aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSIK) untuk membantu menghubungkan pencari kerja dengan pemberi kerja. "Kami berharap para pencari kerja dapat mengoptimalkan ASSIK sebagai jembatan antara pencari kerja dengan perusahaan," kata dia.

Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Achmad Zaini menargetkan penyerapan sekitar 3.000 pencari kerja sepanjang 2022. Dia memaparkan, tenaga kerja yang sudah terserap pada Januari 2022 sebanyak 261 orang, Februari sebanyak 269 orang, Maret sebanyak 327 orang, April sebanyak 365 orang, Mei sebanyak 461 orang, dan Juni sebanyak 180 orang.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Tulungagung juga membuka job fair atau bursa kerja. Bursa kerja berlangsung tiga hari dan dibuka oleh Bupati Tulungagung Maryoto Birowo di halaman kantor Disnakertrans setempat, Selasa (12/7/2022). "Karena Covid-19 sudah reda dan tampak perlu adanya penyediaan tenaga kerja, kita bukalah job fair atau bursa kerja," kata Bupati Maryoto usai acara pembukaan job fair. Tersedia 50 perusahaan dari berbagai bidang usaha yang ikut berpartisipasi menjadi peserta. Dari 50 perusahaan itu terdiri dari perusahaan berskala nasional hingga berskala internasional. "Bidang usahanya banyak, ada perusahaan tekstil, ada teknologi IT, ada produk-produk makanan dan lain-lain," terangnya.

Dia juga menegaskan, job fair yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Tulungagung adalah bursa kerja formal atau resmi, bukan bursa kerja informal. Karena pelaksana bursa kerja itu ada intruksionalnya, ada dasarnya serta ada perusahaannya. Bahkan proses rekrutmen tenaga kerja bukan melalui jasa pihak ketiga atau calo. Pelaksana bursa kerja itu langsung secara kedinasan, artinya dinas menghubungi perusahaan, dan perusahaan menyediakan peluang kerja atau lapangan kerja. "Adanya job fair ini, mudah-mudahan bisa mengurangi angka pengangguran di Tulungagung," harapnya.

Sedangkan Pemkab Lamongan menggelar Lamongan Job Fair Expo Ketenagakerjaan 2022 di halaman Gedung BLK



Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan, tanggal 23-24 Agustus 2022. Mengusung tema: Let's Get the Job, Bupati Lamongan Yuhronur Efendi, mengharapkan dapat menyerap tenaga kerja sebanyak mungkin, sehingga kesejahteraan rakyat dapat terjamin. Adapun jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia sebanyak 5.054 yang bergerak di bidang medis, umum, accounting, psikologi, teknik, administrasi CS, konstruksi hingga pekerja migran.

"Saya minta pencari kerja untuk bisa memanfaatkan sebaik-baiknya, perusahaan mana yang sesuai dengan kecakapan, keterampilan dan pengalaman saudara. Saya mengucapkan terima kasih kepada para pengusaha, yang telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan Lamongan Job Fair dan Expo Ketenagakerjaan ini. Saya juga menghimbau agar pemimpin perusahaan kiranya segera menindaklanjuti kegiatan job fair ini," ucap Bupati Lamongan biasa disapa Pak Yes. Tak hanya menjembatani antara pencari kerja dengan perusahaan sebagai pengguna kerja, Pemkab Lamongan juga terus melakukan berbagai pelatihan, keterampilan seperti pelatihan processing, menjahit, tata rias hingga menghadirkan perwakilan Asosiasi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) untuk mempersiapkan SDM yang kompeten dan berdaya saing global.

Bupati Blitar Rini Syarifah juga membuka job fair 2022 di halaman Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, Rabu (24/8/2022). "Ini merupakan salah satu upaya Pemkab Blitar untuk menyerap tenaga kerja. Sehingga kedepannya akan ikut memulihkan perekonomian," ujarnya.

Job Fair yang digelar oleh Disnaker menyediakan sebanyak 1.100 lowongan pekerjaan dari 36 perusahaan lokal dan luar negeri. Ia berharap, kegiatan ini benar-benar membantu atau sebagai referensi bagi para pencari kerja sesuai kompetensi dan minatnya. Sebaliknya bagi penyedia lapangan pekerjaan bisa mempromosikan posisi atau jenis pekerjaan kepada pencari kerja, sekaligus bisa langsung memilih calon karyawan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan masing-masing.

Sebelumnya, Walikota Blitar Santosa menghadiri acara Job Fair dan Career Expo 2022, di halaman kantor BPJS Ketenagakerjaan, Jl. Palem, Rabu (08/06/2022). Kegiatan tersebut mengusung tema Pulih Bersama Pekerja Indonesia, dan dimaksudkan untuk menjembatani pencari kerja dengan perusahaan. "Ini patut diapresiasi, mudah mudahan langkah yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Kota Blitar ini, tidak hanya membantu masyarakat dari Kota Blitar saja, karena tadi saya lihat yang datang juga dari luar daerah" ujar Walikota Blitar.

Sedangkan Pemkab Tuban menggelar Job Fair yang diikuti oleh 30 perusahaan dengan lebih dari 1.500 lowongan pekerjaan dari dalam dan luar negeri, Selasa (14/9/2022). Lokasinya bertempat di Hallroom Hotel Mustika Tuban. Ada sebanyak 2.364 lowongan pekerjaan yang telah disiapkan. Lowongan pekerjaan tersebut termasuk penempatan di Tuban, luar daerah bahkan luar



negeri. PT Astra International Tbk yang turut mengikuti Job Fair mengaku sangat terbantu dengan adanya Job Fair yang digelar oleh Pemkab Tuban. "Sebenarnya ini cukup bermanfaat ya untuk semuanya, bisa jadi penghubung antara yang nyari pekerjaan dan juga perusahaan yang butuh, sebenarnya ini hal yang positif mengingat kegiatan ini sudah vakum kurang lebih dua tahun sebab adanya pandemi itu," jelas Wasyiun selaku PIC CRM PT Astra Internasional Tbk.

## Lembaga Pendidikan

Selain lembaga pemerintah, sejumlah perusahaan swasta dan lembaga pendidikan juga menggelar bursa kerja terbuka. Sebuah perusahaan swasta melalui website Sambilanku, membuka pendaftaran secara on line dan mengajak 30 perusahaan dari berbagai bidang menyampaikan informasi lowongan pekerjaan dalam Job Fair Mega Career Expo, DBL Arena Surabaya, Rabu (27/7/2022). Ketua Panitia, Ferdy mengungkapkan, perusahaan yang ikut serta dalam event ini bergerak di jenis usaha seperti Manufacturing, Perbankan, Distributor, Supplier, Kontraktor dan lain lain. "Kami disini hanya membantu, baik dari segi perusahaan menghubungkan dengan para pelamar kerja. Mereka bisa mendaftarkan lamarannya ke perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan, serta sesuai dengan pendidikannya," jelasnya. Bagi pelamar yang mau mengikuti kegiatan tersebut silahkan registrasi via online, baik ketika datang di lokasi maupun berada di rumah. Tak lupa pelamar juga membawa berkas dan daftar riwayat hidup guna memenuhi lowongan pekerjaan.

Universitas Hayam Wuruk (UHW) Perbanas Surabaya juga menggelar Job Fair secara luring atau offline, Rabu (24/8/2022). Dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan, ribuan jobseeker yang hadir di Hall C Kampus Wonorejo. Sebanyak 35 perusahaan ikut serta dalam Jobfair 2022 UHW Perbanas. Lebih dari 112 lowongan kerja pun dibuka dari bidang perbankan maupun non-bank. Bidang perbankan yang bergabung, antara lain: BRI, Bank Mandiri, Bank Mega Syariah, Bank Panin, Bank Maspion, Bank Sinarmas, Bank Danamon, dan lainnya.

Sedangkan untuk perusahaan non-bank, di antaranya: JNE, PT. Suparma, Tbk, PT Pelindo, PT Hokkan Deltapack, Midcom, Smartfreen, dan lainnya.

Rektor Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Dr. Yudi Sutarso, SE., M.Si juga melakukan relaunching marketplace layanan karir UHW Perbanas di laman [www.jobs.perbanas.ac.id](http://www.jobs.perbanas.ac.id). Dalam website tersebut, para lulusan bisa mendapatkan informasi tentang lowongan kerja yang di buka oleh perusahaan. "Hal tersebut salah satu wujud komitmen kami untuk mendukung mahasiswa UHW Perbanas yang bercita-cita ingin langsung bekerja setelah lulus kuliah," tambahnya.

Sedangkan Universitas Surabaya (Ubaya) mengadakan Career Fair 2022 dengan mengundang 36 perusahaan. Career Fair 2022 yang digelar di Gedung Perpustakaan



Lantai 5, Kampus II Ubaya Tenggilis, acara tersebut sudah dilaksanakan 8 dan 9 Juni 2022. Dr. Delta Ardy Prima S.ST.,M.T., selaku Direktur DPK Ubaya mengatakan acara ini terselenggara berawal dari gathering mitra dari Ubaya. "Kami mengadakan gathering untuk melihat animo dari perusahaan yang menjalin relasi dengan Ubaya. Dari gathering yang dihadiri oleh cukup banyak perusahaan itu, akhirnya kami memutuskan untuk mengadakan Career Fair," jelasnya.

Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Kementerian Pertanian menggelar Job Fair Polbangtan Malang 2022 di Malang, Sabtu (6/8/2022). Direktur Polbangtan Malang, Setya Budhi Udrayana mengatakan, kebutuhan tenaga kerja muda di sector pertanian cukup besar. Ada 11 perusahaan membuka peluang kerja, yakni PT Medion Bandung, PT Tiara Kurnia, PT Triputra Group, PT Chickin Indonesia, PT Catur Mulia Mandiri, CV Aura Seed Indonesia, PT Suci Raharjo, PT Sentra Gemilang, PT Semesta Mitra Sejahtera, Mutiara Pratama Gakkou, dan PT Petra Corp.

Pelaksanaan bursa kerja juga digelar SMK ITABA Sidoarjo dengan menggelar Job Fair SMK ITABA Tahun 2022, di Tebel Gedangan Sidoarjo, Senin (27/6/2022). Joko Siswanto Kepala sekolah SMK ITABA mengatakan terdapat sebanyak 776 orang mendaftar jobfair ini, diantaranya 64 orang dari lulusan SMK ITABA, selebihnya diikuti oleh lulusan dari sekolah di sekitar wilayah Sidoarjo.

SMK Krian 1 Sidoarjo juga menggelar Job Fair & Entrepreneur Day 2022, tanggal 18 Juni 2022, dan dibuka oleh Asisten I Bidang Administrasi Pemerintahan dan Kesra Sekretariat Pemkab Sidoarjo M. Ainur Rahman bersama-sama Anggota Dewan Bangun Winarso, Kepala Dinas Tenaga Kerja Dr Fenny Apridawati, M.Kes dan Kepala SMK Krian 1 Sidoarjo Dhini Mekarsari, S.Pd M M.Pd dan perwakilan dari industry. "SMK Krian 1 tidak berpikir siswanya hanya menjadi pekerja, tetapi mencetak wirausaha-wirausaha baru. Kegiatan yang diprakarsai oleh kepala sekolah ini sangat luar biasa, karena dampaknya bagi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menjadi multi player efek untuk menurunkan angka tingkat pengangguran," kata Kepala Disnaker Sidoarjo Fenny Apridawati."

# Job Fair Khusus Peringati Hari Jadi ke-77 Provinsi Jatim

**M**emperingati hari jadi ke-77 Pemerintah Provinsi Jawa Timur tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (Disnakertrans Jatim) menyelenggarakan Pekan Pasar Kerja (Job Fair) 2022. Pelaksanaannya dalam dua format, yaitu virtual (online) pada tanggal 6-11 September 2022, sementara secara off line pada tanggal 7-8 September 2022 di lantai 3 Convention Hall, Grand City Mall, Surabaya.

Pada acara pembukaan 7 September 2022, Kepala Disnakertrans Jatim, Dr. Himawan Estu Bagijo, S.H., M.H melaporkan bahwa tercatat sebanyak 58 perusahaan, 515 jabatan, dan 6.892 lowongan kerja berpartisipasi dalam job fair secara virtual (online). Sementara di job fair off line tercatat sebanyak 50 perusahaan, 302 jabatan, dan 5.668 lowongan dalam dan ke luar negeri sektor formal (Jepang, Taiwan, Korea Selatan, dan Malaysia). Serta lowongan inklusi bagi penyandang disabilitas di 5 perusahaan sebanyak 23 jabatan dan 941 lowongan.

Dr. Himawan Estu Bagijo, S.H., M.H juga menerangkan bahwa rangkaian acara dalam Job Fair 2022 menyambut hari jadi Jatim tanggal 12 Oktober ini antara lain:

- Peresmian Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang Ketenagakerjaan di Jawa Timur.
- Penyerahan penghargaan bagi lima perusahaan di Jawa Timur yang sudah memenuhi kuota tenaga kerja bagi penyandang disabilitas.
- Sosialisasi Jatim Connection Remmintage atau pengiriman uang bagi Pekerja Migran Indonesia oleh BankJatim.
- Sosialisasi agen Perisai (Program Jaminan Sosial) bagi penyandang disabilitas dan penyerahan santunan kecelakaan kerja bagi pekerja dari BPJS Ketenagakerjaan.
- Kerjasama pelatihan dan penempatan (training and placement center) tenaga formal ke Jepang dan Taiwan.
- Informasi lowongan kerja luar negeri melalui Mobil Sarana Informasi Terpadu Pekerja Migran Indonesia (Simpadu-PMI), Layanan Konsultasi online pada Mobil Informasi Kerja Keliling (Si Monik), dan Mobil Ttraining Unit (MTU) pelatihan bahasa di Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya. "Ini juga sebagai bentuk fasilitasi pemerintah dalam penyediaan informasi yang actual bagi pencari kerja, membantu dalam mempercepat proses penempatan tenaga kerja yang tingkat kompetisinya tinggi dan sebagai fungsi pengembangan kemitraan dengan perusahaan pengguna tenaga kerja di Jawa Timur," kata Dr. Himawan.



Menurut Dr. Himawan kegiatan Job Fair ini diinisiasi sebagai wadah untuk menyukseskan program Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam mendorong peningkatan partisipasi angkatan kerja dan perluasan kesempatan kerja serta penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Timur. Selain itu, melalui kegiatan Job Fair ini juga memberikan kesempatan bagi kawan-kawan penyandang disabilitas untuk memperoleh hak dan kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan. Sebagaimana diatur dalam Undang-undang bahwa setiap perusahaan diharuskan memberikan kuota/kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas yang mana untuk instansi pemerintahan 2% dan perusahaan swasta dan BUMN sebesar 1%.

Salah satu Staf Khusus Presiden, Angkie Yudistia juga turut hadir untuk memberikan semangat pada rekan-rekan disabilitas agar pantang menyerah dan tetap optimis dalam mendapatkan pekerjaan. Angkie juga mengatakan bahwa meskipun rekan-rekan disabilitas memiliki kekurangan namun mereka juga memiliki semangat dan kemampuan yang tidak kalah dengan rekan-rekan non disabilitas. (Kiriman Erlina & Dinda, Bidang Pentakerja Disnakertrans Jatim)



# Terpesona Janji Manis dari Kamboja

*Penanganan kasus penyekapan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Kamboja membutuhkan waktu lama dan tidak bisa dilakukan secara cepat mengingat KBRI tidak memiliki yurisdiksi hukum untuk langsung menjemput para WNI/PMI. Diperlukan kerjasama dengan kepolisian setempat yang perlu waktu cukup lama untuk menjemput para WNI/PMI. Hingga saat ini, total terdata sekitar 446 kasus WNI di Kamboja termasuk dengan kasus-kasus sebelumnya. Tercatat sebanyak 14 orang berasal dari sembilan Kab./Kota di Jawa Timur.*



**B**unga, bukan nama sebenarnya, tiba di Phnom Penh, Kamboja, pada Mei 2022 lalu. Ia datang usai dijanjikan akan bekerja dengan gaji 800 hingga 1.000 dolar Amerika per bulan. Ia menemukan lowongan pekerjaan itu dari Facebook, ia bergabung di salah satu grup yang membagikan pekerjaan di Kamboja itu. Mereka yang tertarik dengan pekerjaan itu akan menghubungi seseorang yang belakangan disebut sebagai agen. Bunga lulusan Sarjana Manajemen dari salah satu perguruan tinggi di Jakarta.

Bunga tertarik dengan tawaran bekerja di Kamboja, hanya perlu memiliki paspor sebagai syarat. Ia kemudian akan diwawancara sekali dan langsung lolos. Keberangkatan Bunga ke Kamboja akan ditanggung sepenuhnya oleh agen. Sejak pengumuman lolos, ia akan terus dihubungi dan dibelikan tiket ke Kamboja. Mereka yang tiba di Kamboja, datang dengan visa turis, beberapa visa bisnis. "Mereka yang urus, begitu tiba di Kamboja semuanya mereka yang urus. Waktu berangkat dari Indonesia ke Kamboja itu sendirian, kita itu modal cuma paspor, semua tiket itu ditanggung oleh agensi. Makanya kita itu tergiur karena, oh berarti ini profitable nih semuanya ditanggung sama mereka," katanya, Sabtu (30/7).

Setibanya di Kamboja, Bunga dan teman-temannya serupa akan dijemput oleh agen dan bertemu untuk kali



pertama. Mereka kemudian disalurkan ke perusahaan, yang belakangan diketahui sebagai transaksi jual beli tenaga kerja. Para pekerja itu dijual oleh agen ke perusahaan dengan harga 1.500 hingga 2.000 dolar Amerika per orang. Setelah diserahkan ke perusahaan agen melepas tanggung jawab terhadap pekerja.

Di sebuah perusahaan, Bunga dipekerjakan diberi tugas menawarkan investasi kepada orang-orang di Indonesia. Mereka diberi target untuk menggaet investasi hingga puluhan juta rupiah per hari. Setelah orang-orang Indonesia itu menginvestasikan uangnya, mereka kemudian ditipu, dan uang tak bisa dicairkan. "Jadi kita di sini dipaksa untuk menipu bangsa kita sendiri. Jadi kita menawarkan ke bangsa kita, teman-teman yang di Indonesia itu untuk investasi. Kemudian saat mereka sudah main lah, di situ lah mereka tertipu itu. makanya banyak teman-teman (pekerja) itu nggak mau," katanya.

Hijau bukan satu-satunya orang Indonesia di perusahaan itu. Ia bekerja bersama ratusan WNI lainnya. Selain itu ada pula pekerja-pekerja dari negara lain. Sementara, tingkat manajemen di perusahaan itu berasal dari Cina. "Sudah ada dua kali kejadian (kekerasan) di divisi saya sendiri, belum dari divisi yang lain ya. Kekerasan fisik itu terlambat 1 menit, kepalanya dijedotin ke tembok. Terus ada yang sakit tipes dipaksa masuk kerja dipukulin dan mau ditendang," katanya.

Bunga mengaku harus berkuat dengan pekerjaan mereka tanpa libur. Gaji yang dijanjikan 1000 dolar Amerika, hanya dibayarkan 200 hingga 300 dolar Amerika. "Jadi itu gaji ditawarkan itu 800 sampai 1000 dolar per bulan, dengan jam kerja 12 jam per hari. Hanya saja kenyataan di lapangan bahkan sampai 14 jam dalam satu hari," ujarnya.

### Laporan Warganet

Terungkapnya kejahatan perdagangan orang berawal dari seorang warganet dengan akun @angelinahui97 melaporkan terkait adanya penyekapan terhadap 54 WNI di Kamboja. Lewat postingan itu, ia meminta tolong ke Ganjar Pranowo, Gubernur Jawa Tengah untuk segera dibantu.

Ganjar kemudian meminta Disnakertrans Jateng mengecek pengaduan tersebut, melalui Kementerian Luar Negeri.

Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Phnom Penh kemudian mengungkap kronologi lengkap kasus yang menimpa puluhan Warga Negara Indonesia (WNI) yang mengaku terlantar di Kamboja. Mereka merupakan Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau TKI yang tertipu saat hendak mencari pekerjaan di Kamboja. KBRI banyak menerima aduan dari para PMI yang bekerja di perusahaan-perusahaan Tiongkok. Mereka mengaku ditipu oleh perusahaan Tiongkok karena awalnya dijanjikan bekerja di sektor perhotelan dan hiburan kasino. "Kenyataannya, mereka dipekerjakan di sektor investasi ilegal," tulis KBRI Phnomh Penh melalui keterangan yang diterima Tribuncirebon.com, Selasa (8/3/2022).

Berbeda dengan sektor perhotelan dan hiburan kasino, dijelaskan KBRI, para PMI yang bekerja untuk perusahaan Tiongkok itu justru dipekerjakan untuk menawarkan paket investasi yang dimulai dari nominal kecil dengan jaminan penarikan. Dimana nominal investasinya bergerak secara progresif hingga akhirnya dana investasi tidak dapat ditarik sama sekali atau dengan kata lain investasi tersebut merupakan investasi ilegal atau bodong.

Para PMI itu yang tertipu itu kemudian melapor kepada KBRI. Dalam laporannya mereka mengaku harus menawarkan investasi dengan target pasar masyarakat Indonesia. Pekerjaan itu awalnya, diperoleh para PMI dari informasi lowongan pekerjaan yang beredar di media sosial seperti Facebook dan Instagram, mereka iming-imingi akan bekerja sebagai customer service untuk sebuah market place online dengan gaji berkisar \$800–1500.

KBRI Phnomh Penh mengatakan, regulasi pembatasan bagi pelaku perjalanan internasional yang memasuki Kamboja semakin longgar. Sehingga, semakin banyak pula warga Indonesia yang memasuki wilayah Kamboja untuk mencari pekerjaan. Mereka biasa menggunakan visa turis dan kunjungan on arrival dengan masa berlaku 1 bulan untuk kemudian dirubah menjadi visa multiple yang dapat digunakan untuk mengajukan working permit.

Sebelumnya, KBRI di Kamboja juga menerima aduan melalui hotline KBRI Phnom Penh pada 19 Februari 2022 lalu, pihak KBRI Phnomh Penh langsung melakukan upaya penyelamatan. Dalam aduan itu, ada sebanyak 44 PMI yang bekerja di perusahaan milik warga Tiongkok di Chrey Thum, Provinsi Kandal. Dari jumlah tersebut, sebanyak 6 PMI di antaranya diketahui berasal dari Kabupaten Indramayu Jabar. Para PMI tersebut, sebelumnya dijanjikan bekerja di sektor judi online. Namun kenyataannya, dipaksa untuk bekerja menawarkan investasi palsu melalui aplikasi.

### Perusahaan Tiongkok

Pada 26 Februari 2022, KBRI Phnom Penh bekerja sama dengan Pemda dan Kepolisian Provinsi Kandal, Kamboja melakukan pembebasan terhadap 44 PMI yang mengaku



berkoordinasi dan berkolaborasi dengan Kementerian Luar Negeri, TNI/POLRI, Kementerian Sosial, Kementerian Kesehatan, Kementerian Koordinator PMK, Satgas Covid-19, Otoritas Bandara, Angkasa Pura yang telah bekerjasama dengan baik dalam penanganan kepulangan PMI dari Kamboja," kata Deputy Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Asia dan Afrika, Agustinus Gatot Hermawan.

Setibanya di tanah air, para PMI tersebut diantarkan ke Rumah Perlindungan dan Trauma Center (RPTC) Bambu Apus, Jakarta Timur untuk dilakukan pendataan dan assesment oleh Kementerian Sosial. Selanjutnya, akan dilakukan pemeriksaan oleh Bareskrim POLRI, dan pemulangan ke daerah asal. Adapun para PMI berasal dari Jawa Timur, Sumatera Utara, Riau, Kepulauan Riau, DKI

dijual dan dipekerjakan untuk menawarkan investasi palsu tersebut. Dalam pembebasan ke-44 PMI itu, hanya 18 orang yang memiliki paspor, sisanya tidak memiliki paspor akibat terjadinya praktik TPPO. Paspor tersebut hilang pada saat pemindahan antar perusahaan. Hingga Sabtu, 6 Maret 2022, KBRI telah memulangkan sebanyak 10 PMI dari total 44 tersebut. Sedangkan sisanya, masih menunggu proses dikarenakan tidak memiliki dokumen perjalanan (paspor hilang dan overstay). Selain itu, saat ini terdapat 2 PMI yang sedang menjalani karantina karena positif Covid-19. "Dalam sebulan terakhir, KBRI Phnom Penh telah menangani tiga kasus PMI yang bekerja pada perusahaan kasino/judi daring yang berlokasi Kamboja. Kasus terakhir melibatkan 43 WNI/PMI dari kompleks Kingsa di Provinsi Kandal, yang mulai ditangani KBRI sejak 26 Februari 2022," kata Direktur Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia (PWNI-BHI) Judha Nugraha.

Untuk memulangkan PMI korban TPPO, Menlu Retno Marsudi bertemu dengan Kepala Polisi Kamboja, Jenderal Neth Savouen, di Markas Besar Kepolisian Kamboja, Phnom Penh, 2 Agustus 2022. Menlu RI, didampingi oleh beberapa pejabat Kepolisian Republik Indonesia, yaitu Komisar Jenderal Pol. Arief Sulistyanto (Kabarhankam), Irjen Pol. Merdisam, Waka Badan Intelijen Kepolisian dan Brigjen Pol. Amur Chandra (Sekretaris NCB Interpol). Pertemuan tersebut dilakukan setelah 62 WNI korban penipuan dan perdagangan manusia berhasil dikeluarkan dengan selamat dari perusahaan online scam di Sihanoukville, Juli 2022.

Selanjutnya, Pemerintah Indonesia memulangkan para PMI secara bertahap. Pada tanggal 6 Agustus 2022, Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menjemput kepulangan 13 PMI di Kamboja, yang diduga menjadi korban trafficking terkait kasus scamming online. "BP2MI akan terus

Jakarta, Nusa Tenggara Barat, dan Kepulauan Bangka Belitung.

Penanganan PMI dari Kamboja juga dilakukan di melalui Bandara internasional Kualanamu Deli Serdang, Jumat (12/8/2022) malam. Sebanyak 211 orang calon PMI diamankan lantaran tujuan terbang secara serentak ke negara Kamboja. Kepala Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Sumatera Utara, Siti Rolijah mengatakan, ratusan PMI ini diduga ilegal terbang dengan dokumen non prosedural menuju Sihanoukville, Kamboja. "Berawal dari informasi Kementerian luar negeri yang ditindaklanjuti oleh Imigrasi Bandara Kualanamu dan petugas BP3MI Sumut, terdapat 211 TKI diduga ilegal hendak terbang secara bersama-sama. Kemudian langsung kita amankan dan periksa dokumen-dokumennya," jelas Siti Rolijah, Jumat (12/8/2022).

Kapolda Sumatera Utara Irjen Pol RZ Panca Putra Simanjuntak menegaskan pihaknya masih memburu perusahaan penyalur pekerja imigran Indonesia (PMI) ilegal ke Kamboja. Polisi menahan 213 PMI ilegal yang hendak berangkat ke Kota Sihanoukville, Kamboja. "Perusahaan penyedia jasa pekerjaan ini sedang kami kejar di Jakarta bersama Bareskrim. Insyaallah mudah-mudahan terungkap dan segera dirilis," ujar Panca, Senin (15/8/2022).

Menurut Panca, ratusan PMI ilegal itu berasal dari berbagai wilayah di Indonesia, seperti Jakarta, Jambi, Lampung, Sumut, Bali, Kalimantan Timur, Banten, Kalimantan Barat, Banten, Jawa Barat, Jawa Timur, Sumatera Selatan, Aceh, Sumatera Barat, dan Nusa Tenggara Barat. "Kami melakukan penindakan bersama-sama pemerintah daerah untuk memastikan bahwa informasi yang diterima (soal) kelengkapan dan persyaratan dimiliki oleh jasa pelayanan pekerja itu tidak lengkap," ucapnya.

Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Benny Rhamdani mengatakan, Kementerian Luar Negeri telah memulangkan 249 PMI terduga korban perdagangan manusia atau trafficking di Kamboja. Para PMI yang pulang akan melalui proses pemeriksaan dan karantina. Proses pemulangan terlaksana melalui empat gelombang yang sudah mulai sejak 5 Agustus 2022. "Untuk kepulangan WNI/PMI terkendala gelombang 1 sampai 3 telah melalui proses pemeriksaan oleh Bareskrim serta assessment dan fasilitasi kepulangan Kementerian Sosial berkoordinasi dengan BP2MI, serta pemerintah daerah terkait," jelas Benny dalam keterangan tertulis, Selasa (23/8/2022).

Adapun secara terperinci kepulangan PMI telah dilaksanakan melalui empat gelombang, yakni 12 orang pada 5 Agustus 2022, 13 orang pada 6 Agustus 2022, 14 orang pada 8 Agustus 2022, dan 202 orang pada 22 Agustus 2022. Benny menjelaskan bahwa proses pemulangan para WNI/PMI ini bermula pada 18 Juli 2022, saat BP2MI mendapatkan laporan dari keluarga PMI terdapat 52 orang PMI yang disekap di Kamboja. BP2MI melakukan koordinasi dengan Kementerian Luar Negeri dan KBRI Phnom Penh terkait jumlah PMI dan penanganan yang dilakukan.

Pada akhir Juli lalu Kementerian Luar Negeri berhasil menyelamatkan 52 PMI yang diduga menjadi korban korban trafficking terkait kasus scamming online dengan modus penawaran investasi palsu/judi online dengan target korban WNI di Indonesia. Setelah ditelusuri lebih lanjut, jumlah korban tidak hanya sebanyak 52 orang, namun mencapai ratusan orang.

### Rekomendasi KBRI

Kasus-kasus pengekapan PMI seperti telah berulang terjadi sejak tahun 2021. Menlu RI menyampaikan empat hal yang memerlukan kerja sama dengan pihak Kepolisian Kamboja, yaitu menangani 62 WNI yang sudah keluar, menangani yang masih tersisa, kerja sama penegakan hukum, dan kerja sama dalam mengambil langkah pencegahan agar kasus serupa tidak terulang lagi. "Kerja sama pencegahan perdagangan



manusia harus diperkuat antara Indonesia dan Kamboja," kata Mnelu Retno Marsudi.

KBRI Phnom Penh mengimbau kepada para WNI yang ingin mencari pekerjaan di Kamboja untuk berhati-hati, terutama di sektor hiburan dan perhotelan agar mencermati perusahaan perekrutnya. Mengingat, perusahaan-perusahaan itu biasa menebar informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial dengan iming-iming akan bekerja sebagai customer service pada sebuah market place ber-platform online dengan syarat menguasai bahasa Indonesia dan keterampilan komputer.

Selain itu, perusahaan itu juga menjanjikan jika menguasai bahasa mandarin atau Tiongkok akan mendapat insentif tambahan.

Rata-rata gaji yang ditawarkan oleh perusahaan Tiongkok itu bahkan diketahui berkisar di USD 800–USD 1000. Padahal, sebagai gambaran, biasanya para PMI yang bekerja di sektor perhotelan dan hiburan kasino umumnya mendapatkan gaji pokok sebesar Rp 4,5 juta dengan tambahan uang makan antara USD 200–USD 300 per bulan. "KBRI juga Merekomendasikan pihak BP2MI untuk mendorong pengiriman PMI ke wilayah Kamboja yang sesuai dengan prosedur yang berlaku seperti yang diamanatkan pada UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia," tulisnya.

"Serta bekerja sama dengan Pemerintah Daerah untuk mengedukasi para calon PMI untuk berhati-hati dalam memilih pekerjaan di luar negeri dengan hanya mencari informasi lowongan pekerjaan dari sumber-sumber yang dapat dipercaya," lanjut keterangan KBRI Phnom Penh.

Sementara itu, Deputi Perlindungan Hak Perempuan KemenPPPA, Ratna Susianawati, mengungkapkan selaku Sekretariat Gugus Tugas Pencegahan dan Penanganan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO), KemenPPPA telah melakukan koordinasi dengan Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia, Kementerian Luar Negeri dan Direktorat Tindak Pidana Umum, Bareskrim Polri dan akan terus mengawal jalannya penanganan kasus pengekapan tersebut.

Menteri PPPA secara khusus meminta agar kasus tersebut ditangani sebaik mungkin sehingga para korban dapat segera dibebaskan dan dipulangkan kembali ke Indonesia. Selain itu, Menteri PPPA mengapresiasi kinerja Kementerian Luar Negeri, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Kamboja, Bareskrim Polri, dan semua pihak terlibat yang terus menjalin komunikasi dengan pihak Kepolisian Kamboja sebagai upaya pembebasan dan pemulangan PMI. "Namun, jika tidak adanya indikasi TPPO, artinya para korban merupakan undocumented PMI maka kami akan berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan terkait treatment dan tindak lanjut apa sajakah yang diperlukan, termasuk berkoordinasi dengan K/L terkait tentang pendampingan yang dibutuhkan," tandas Ratna.



## Deteksi Dini Upaya Penipuan Calon PMI

**T**erungkapnya penyekapan ratusan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Kamboja tidak bisa dianggap peristiwa biasa. Ketua DPR RI Puan Maharani mengatakan kasus penipuan terhadap PMI di Kamboja yang dilakukan perusahaan online scammer diketahui bukan baru kali ini saja terjadi. Saat menolak melakukan penipuan, para PMI itu menerima perlakuan tidak manusiawi. Mereka juga tidak mendapatkan gaji selama bekerja di Kamboja dan tidak bisa pergi lantaran paspornya disita. Oleh sebab itu, Puan mendorong pemerintah untuk menelusuri pola-pola baru perdagangan manusia dengan modus perekrutan pekerja migran Indonesia agar kasus seperti ini dapat dicegah sejak dini. Meskipun demikian, ia mengapresiasi langkah pemerintah Indonesia yang berhasil menyelamatkan PMI di Sihanoukville, Kamboja. "Kami mengapresiasi langkah pemerintah yang telah berhasil menyelamatkan puluhan warga Indonesia di Kamboja yang datang untuk bekerja, namun ternyata dipaksa melakukan penipuan oleh perusahaan online scammer," kata Puan dalam keterangan tertulis DPR, Senin (1/8/2022).

Sedangkan, anggota Komisi IX DPR Kurniasih Mufidayati meminta pemerintah mengusut tuntas kasus ini. Ia meminta agar aparat kepolisian bisa mengusut jaringan perekrut WNI yang berada di wilayah hukum Indonesia. "Ini sudah sistemik dan pasti ada operatornya di Indonesia. Aparat kita harus mengusut dan membongkarnya," pintanya. Untuk mencegah kejadian serupa terus berulang, Kurniasih meminta agar masyarakat tidak terjebak dan tergiur dengan tawaran pekerjaan di luar negeri dengan jalur nonprosedural. "Pastikan jika ingin berangkat ke luar negeri cek semua persyaratan dan dokumennya bisa melalui Dinas Tenaga Kerja setempat atau BP2MI di masing-masing wilayah. Pastikan lewat jalur aman dan legal," terangnya.

BP2MI dan Kementerian Tenaga Kerja harus terus melakukan sosialisasi dan edukasi peluang penempatan PMI dengan jalur resmi. "Mereka yang tergiur hingga jatuh ke kasus penipuan tenaga kerja adalah korban. Mereka berharap mendapatkan pekerjaan yang layak, artinya pekerjaan kita untuk memberikan akses pekerjaan yang layak baik di dalam negeri maupun luar negeri belum optimal," ungkap anggota DPR Daerah Pemilihan Luar Negeri, Jakarta Selatan, dan Jakarta Pusat itu.

Penghubung Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Sumatera Utara Dios Lumban Gaol berpendapat bahwa

penyekapan dan kekerasan tersebut bukan kali pertama terjadi di Kamboja. Para PMI yang berangkat ke Kamboja berasal dari pemberangkatan yang tidak sesuai dengan aturan. Para PMI mendapatkan informasi mengenai pekerjaan itu dari media sosial sehingga tergiur dengan gaji yang tinggi. "Berdasarkan aduan, banyak korban penyekapan berangkat ke Kamboja secara unprosedural karena mendapatkan informasi dari media sosial facebook, dengan tawaran gaji tinggi. Padahal ketika si korban berangkat, ia tertipu, karena tidak sesuai dengan yg dijanjikan. Banyak korban yg minta dipulangkan justru disekap," bebarnya. Sehingga dia menilai bahwa pemerintah masih abai dalam melakukan pencegahan. Meskipun PMI berhasil dipulangkan, akan tetapi pemerintah belum terlihat berupaya menghukum pelaku. "Artinya pemerintah masih absen dalam pencegahan. Ketika PMI berhasil dipulangkan, pun masih belum terlihat upaya pemerintah untuk mencari dan menghukum pelaku," ujarnya.

Sementara itu, Tenaga Ahli Utama KSP Fajar Dwi Wisnuwardhani mengatakan bahwa upaya cepat dan efektif pemerintah dalam penyelamatan PMI di Kamboja menjadi bukti keseriusan pemerintah yang tidak pernah mentoleransi segala bentuk perdagangan orang dan memerangi perbudakan modern. "Penyelamatan itu menunjukkan bahwa negara sudah hadir dan negara tidak kalah terhadap upaya pihak-pihak tertentu yang berniat mencelakakan WNI," kata Fajar. Ia meyakini kasus yang menimpa PMI di Kamboja tersebut menjadi salah satu bentuk perbudakan modern dan perdagangan orang. "Kasus ini diduga termasuk dalam perbudakan modern atau dapat dikatakan perdagangan manusia. Pemerintah pastikan menindak tegas permainan para oknum dan sindikat, juga pelanggaran yang terjadi," katanya.

Menteri Koordinator (Menko) Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto menegaskan pemerintah akan mendukung anggaran tambahan dari dana Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) untuk Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia atau BP2MI sebesar Rp 5,5 miliar. Pada tahun 2022, PMI program G to G ke Korsel akan mendapat dukungan negara dengan dana PEN. "Karena program G to G milik pemerintah, maka negara wajib membiayai. Tahun depan, pagu indikatif sudah disampaikan Presiden kepada DPR, wajar jika anggaran BP2MI ditambahkan. Kami mendukung anggaran untuk BP2MI," kata Airlangga, Senin (22/8/2022).\*

**WE ARE  
HIRING**



## Disnakertrans Jatim Tertibkan Lowongan Kerja di Medsos

Akhir-akhir ini banyak Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang menjanjikan kerja ke luar negeri. Untuk menggaet pencari kerja melalui medsos dengan iming-iming dapat menempatkan bekerja ke luar negeri dengan gaji yang cukup besar, sehingga dapat menimbulkan keresahan di masyarakat.

UU No. 18 Tahun 2017 telah mengamanatkan dalam pasal 49 bahwa Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri adalah:

- a. Badan;
- b. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia atau
- c. Perusahaan yang menempatan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Juga dijelaskan dalam pasal 50 bahwa

- (1) Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan sebagaimana dimaksud dalam pasal 49 huruf a dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah Negara Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan,
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan sebagaimana pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Lembaga Pelatihan Kerja yang notabene merupakan lembaga yang mempunyai fungsi melatih penacari kerja dengan serta merta menjanjikan menempatkan bekerja ke luar negeri yang tidak mempunyai izin dapat dikenakan sanksi sesuai pasal 81 Undang-undang No. 18 Tahun 2017 yaitu "Orang perseorangan yang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Adanya iklan di medsos tentang 20.000 orang lowongan tukang-tukang las dan 1.000 orang tukang cat ke Korea Selatan dengan pola G to G. Namun, setelah dicek iklan lowongan yang dikelola Dewan Pertukangan Nasional yang beralamat di Jakarta merupakan organisasi profesi yang bekerjasama dengan LPK untuk melatih calon pekerja sebelum didaftarkan kerja ke Korea Selatan. Organisasi ini mewajibkan bagi yang tertarik untuk mendaftar terlebih dahulu menjadi anggota dengan biaya Rp.500.000. Nanti DPN akan membantu member informasi/konsultasi/pinjaman bank untuk dapat bekerja di luar negeri.

Sesuai UU 18 Tahun 2017 pasal 49 pelaksana-pelaksana penempatan ke luar negeri terdiri-dari Badan, P3MI dan Perusahaan yang menempatkan pekerja untuk kebutuhan sendiri. Dengan demikian, DPN Perkasa dalam tawaran iklan yang beredar di medsos sebagai pihak ketiga yang bukan sebagai P3MI atau lembaga Bursa Kerja.

Untuk melakukan deteksi dini, pada hari Jumat tanggal 22 Juli 2022, UPT P2TK Surabaya bersama bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jatim, Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Malang Raya, Dinas Tenaga Kerja dan PTSP Kota





Malang, UPT BP2MI Malang dan dari Kemnaker Ditjen PTKLN serta Pengawas Ketenagakerjaan Kemnaker RI berkunjung ke PT. Binamandiri Mulia Jaya untuk memberikan supervise terkait prosedur penempatan bekerja ke luar negeri yang dilakukan oleh PT. Binamandiri Mulia Jaya yang mana belum mempunyai ijin sebagai P3MI sehingga menimbulkan keresahan masyarakat yang telah direkrut dan menunggu untuk ditempatkan bekerja ke luar negeri. Dari pertemuan ini, pihak PT. Binamandiri Mulia Jaya akan melakukan take down segala aktifitas di medsos dan di kantor Jl. Kartini No 22 Kota Malang dan sekaligus agar mengurus SIUP P3MI milik Karnaka selaku Direktur PT. Binamandiri Mulia Jaya.

Belum lama lama ini juga muncul iklan lewat medsos Korindo Tech Indonesia berkantor di alamat Jalan Raya Menganti No. 479 Babatan Wiyung Surabaya memberikan tawaran bekerja di Korea dengan gaji Rp 30-40 juta sebagai welder. Setelah didatangi oleh petugas dari Bidang Pentakerja dan UPT P2TK Disnakertrans untuk mengkonfirmasi dan klarifikasi terkait iklan lowongan tersebut dan legalitas perijinan dalam perekrutan tenaga kerja di Korea, mereka tidak memiliki perijinan sebagai lembaga penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Petugas dari Disnakertrans Provinsi Jawa Timur menyarankan untuk mentake down iklan tersebut dan dari pihak Korindo Tech Indonesia langsung melakukan take down iklan di medsos.

Di samping itu yang terbaru adalah iklan dari medsos Lembaga Pelatihan Kerja Kampuh Welding Indonesia beralamatkan di Jl. Sawo VI No. 28 Bringin, Sambikerep Surabaya yang menawarkan bekerja di Korea. Hal inilah akhirnya UPT P2TK Disnakertrans Provinsi Jawa Timur memanggil LPK Kampuh Welding Indonesia untuk dikonfirmasi terkait usaha penempatan ke luar negeri khususnya ke Korea Selatan agar iklan di medsos tersebut di take down dan memberikan arahan tentang kewenangan LPK, program dan prosedur penempatan ke luar negeri telah diatur dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017. Hal itu telah disampaikan kepada pimpinan LPK Kampuh Welding Indonesia untuk dijadikan pegangan. (kiriman: Suprayitna-UPT P2TK Surabaya)

## Sisi Gelap 'China Town' Sihanoukville

**S**ihanoukville (Bahasa Khmer:Krong Preah Sihanouk), yang juga dikenal sebagai Kampong Som (Bahasa Khmer), adalah sebuah kota pesisir di Kamboja dan ibukota dari Provinsi Sihanoukville. Kota ini terletak di ujung semenanjung barat daya negara tersebut, persisnya di Teluk Thailand. Kota ini adalah satu-satunya pelabuhan laut dalam di Kamboja. Wilayah ini juga dikenal memiliki alam yang eksotik sehingga menarik jutaan wisatawan mancanegara.

Nama kota ini mengambil nama dari mantan raja Norodom Sihanouk. Terdiri dari tiga distrik yakni Miitakpheap, Prey Nob, dan Stueng Hav. Sihanoukville, sebuah kota pelabuhan di bagian selatan Kamboja yang terkenal dengan keindahan pantainya ini, dulunya adalah kota yang sepi. Satu-satunya pelabuhan di Kamboja berada di kota ini. Namun sejak adanya The Belt and Road Initiative



yang dipelopori oleh Presiden China Xi Jinping pada 2013 lalu, Sihanoukville dikenal menjadi titik fokus bagi investasi China di Kamboja.

Ratusan ribu investor asal Tiongkok pun berbondong-bondong datang ke wilayah ini. Kali ini tidak hanya untuk berlibur, namun juga untuk berbisnis. Kedatangan investor China menyulap Sihanoukville menjadi kota dengan ratusan konstruksi gedung-gedung tingkat tinggi.

Orang-orang lokal kini menyebut Sihanoukville sebagai 'Chinatown'. Pada 2018, tercatat sejumlah 2 juta turis asing datang ke kota ini, sebagian besar di antaranya berasal dari Tiongkok. Ratusan ribu di antaranya memutuskan untuk menetap di Sihanoukville. "Semuanya telah berubah di Sihanoukville hanya dalam dua tahun," kata seorang penduduk lokal bernama Deu Dy (23). "Sebelumnya sangat sepi di sini, tetapi tidak lagi dengan semua konstruksi China. Saya khawatir itu sangat merusak lingkungan, semua bangunan ini dan apa yang akan terjadi ketika semua konstruksi selesai dan ribuan orang datang? Tidak akan ada lagi orang Kamboja di Sihanoukville," ungkap dia.

Dy menambahkan, agar bisa beradaptasi dengan segala perubahan dan berinteraksi dengan pendatang-pendatang baru di Sihanoukville, ia memutuskan untuk belajar bahasa Mandarin.

Kecepatan pembangunan di kota ini telah membuat banyak penduduk setempat terkesima. Orang-orang dari Tiongkok diperkirakan membentuk hampir 20% dari populasi Kota Sihanoukville. Konstruksi bangunan selalu beroperasi hampir 24 jam setiap harinya.

Proyek-proyek konstruksi besar yang dikelola investor China terlihat di hampir setiap area kota dan jalanan sekarang dipenuhi dengan bisnis dan restoran yang mayoritas dimiliki oleh orang asing.

Kini, Sihanoukville yang dulunya sepi kini berubah menjadi kota terang benderang dengan sisi gelap yang menakutkan. Di dalam gedung-gedung hotel mewah dan kompleks perumahan yang megah, terdapat aktivitas kriminal ilegal yang sedang beroperasi dan tidak dihiraukan oleh orang-orang sekitar. Aktivitas ilegal seperti perjudian, penipuan siber (cyber scam), kasino, kejahatan siber (cyber crime), hingga eksploitasi dan perdagangan manusia sudah bersarang di jantung Sihanoukville selama bertahun-tahun. "Ini episentrumnya perusahaan-perusahaan yang bergerak di cyber scam," kata Sekretaris Pertama Fungsi Perlindungan WNI KBRI Phnom Penh, Teguh Adhi Primasanto Sabtu



(30/7/2022). "Di Sihanoukville banyak investor asal Tiongkok yang ternyata sindikat kriminal yang menjalankan bisnis penipuan," sambung Prima.

Sindikat kriminal ini, lanjut Prima, menjalankan perusahaan bisnis investasi palsu yang biasanya bergerak di investasi crypto currency. Mereka merekrut pekerjaannya melalui lowongan-lowongan kerja yang disebar melalui media sosial seperti Facebook dan iklan-iklan di internet. Dengan iming-iming gaji ribuan dolar serta transportasi dan akomodasi yang sudah dibiayai, para korban yang biasanya berasal dari masyarakat menengah ke bawah pun tergiur.

Berdasarkan hasil investigasi tim jurnalis Al Jazeera yang dimuat dalam film dokumenter berjudul *Forced to Scam: Cambodia's Cyber Slaves*, ribuan orang dari berbagai negara di dunia diketahui telah dipaksa bekerja di Kamboja untuk menipu korban lain dan kerap mengalami kekerasan oleh perekrutnya. "Ada ribuan orang di Kamboja yang dipaksa bekerja di kompleks hunian di mana perusahaan penipu beroperasi," kata Kepala Misi Keadilan Internasional (IMJ) di Kamboja, Jake Sims.

Pria dan wanita muda diperbudak, disiksa, dan dipaksa untuk menipu. Mereka tidak bisa melarikan diri, bahkan jikalau ketahuan, mereka akan disekap berhari-hari dan dipukuli dengan tongkat listrik. "Mereka secara konsisten melaporkan bahwa ada penjaga dan penjaga bersenjata, mencegah mereka meninggalkan gedung. Kami tahu ada pengurungan, ada laporan orang dipukuli," imbuhnya.

Masuknya investasi China secara besar-besaran telah membuat kota di pesisir pantai ini berkembang, dari kota yang sepi menjadi kota metropolis kasino yang berbahaya di mana kejahatan terorganisir dan korupsi berkembang luas tanpa pengawasan. Lengahnya aparat keamanan setempat dalam menyikapi masalah ini menjadikan Sihanoukville terkenal di dunia sebagai pusat sindikat cyber crime yang meraup untung ratusan ribu dolar dari korban-korbannya."



# Pelajaran dari Kasus PMI di Kamboja: Jangan Berhenti Mengedukasi

Oleh: Purwanti Utami, Kepala UPT P2TK Surabaya

Bekerja ke luar negeri merupakan hak dan pilihan warga negara yang dijamin kebebasannya oleh Undang-undang. Namun penempatan kerja ke luar negeri berpotensi menimbulkan banyak permasalahan. World Bank mencatat terdapat 9 juta Pekerja Migran Indonesia (PMI), namun hanya sekitar 5,4 juta terdata resmi di Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Penempatan tenaga kerja ke luar negeri saat ini lebih dikenal dengan penempatan PMI. Menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Jawa Timur menjadi salah satu provinsi yang angka penempatan tenaga kerja ke luar negerinya tertinggi di Indonesia. Setidaknya seperempat dari angka penempatan PMI keluar negeri di tahun yang sama disumbang oleh Jawa Timur. Trend-nya dalam enam tahun terakhir dapat dilihat melalui deskripsi berikut:

## Penempatan PMI asal Jawa Timur

Tahun	Jumlah
2017	63.498 orang
2018	70.381 orang
2019	68.740 orang
2020	37.340 orang
2021	23.621 orang
2022 (s/d Agustus)	29.022 orang

Sumber: Sisko TKLN BP2MI (2017-2022)

Pada tahun 2019, penempatan PMI asal Indonesia termasuk Jawa Timur menurun, karena dampak moratorium untuk penempatan PMI ke negara Timur Tengah, pengetatan syarat kompetensi kerja/dokumen keimigrasian, dan belum sepenuhnya dukungan implementasi aturan-turunan dari Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Selanjutnya pada tahun 2020–2021,

penempatan tenaga kerja ke luar negeri melalui mekanisme AKAN (Antar Kerja Antar Negara) juga menurun drastis akibat terdampak pandemi Covid-19 dan banyak negara memberlakukan lockdown sehingga penempatan tenaga kerja ke luar negeri sempat terhenti dan hampir tidak dapat dilakukan.

Pada masa pandemi Covid-19, mulai tahun 2020 penetapan negara tujuan penempatan PMI beberapa kali mengalami perubahan. Yang terbaru, melalui Keputusan Dirjen Binapenta dan PKK Kemnaker RI tanggal 31 Agustus 2022 Nomor 3/364/PK.02.01/VIII/2022 tentang Perubahan Keempat Belas Atas Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor 3/20888/PK.02.02/VIII/2020 tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu Bagi Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru. Saat ini telah dibuka 70 negara tujuan penempatan tertentu bagi PMI yang diatur berdasarkan sektor/jenis pekerjaan serta skema penempatannya yang berbeda-beda untuk masing-masing negara tujuan penempatan. Dengan demikian, penempatan PMI ke luar negeri pada tahun 2022 mulai terbuka dan menjadi peluang baru bagi penempatan PMI, baik yang ditempatkan melalui P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) maupun PMI mandiri/ perseorangan, tentunya dengan tetap memperhatikan serta memenuhi ketentuan yang telah dipersyaratkan. Dengan posisi angka penempatan PMI asal Jawa Timur sampai dengan Agustus 2022 sebanyak 29.022, artinya tren penempatan PMI keluar negeri mulai merangkak naik kembali.

Namun, di tengah tingginya animo warga Jawa Timur untuk bekerja ke luar negeri, fakta di lapangan menunjukkan masih ditemui banyak permasalahan, baik pada tahap sebelum, selama maupun setelah bekerja. Permasalahan PMI asal Jawa Timur antara lain berupa tingginya proporsi penempatan PMI sektor informal, pengelolaan remitansi PMI, masih terjadi pengiriman PMI ilegal atau nonprosedural (termasuk kasus-kasus human trafficking atau TPPO – Tindak Pidana Perdagangan Orang), kualitas keterampilan yang belum memadai, tingginya

biaya penempatan, terbatasnya akses informasi disbanding jangkauan lokasi daerah calon PMI, pengurusan dokumen yang belum efektif, serta tingkat keamanan saat PMI kembali ke tanah air dan pulang kampung halaman.

Di tengah upaya-upaya perlindungan yang telah dilakukan terhadap PMI bermasalah yang dipulangkan melalui mekanis medeportasi maupun jenazah PMI yang meninggal di negara penempatan, salah satu kasus yang menyita perhatian adalah pemberangkatan WNI/PMI secara ilegal ke kawasan Asia Tenggara, terutama di wilayah Kamboja. Kasus keberangkatan WNI/PMI ke wilayah Kamboja mulai ditangani Pemerintah pada tahun ini berdasarkan pengaduan korban yang mengalami penyekapan di salah satu Kota di Kamboja. Banyak WNI ternyata menjadi korban human trafficking atau TPPO yang terjebak penipuan agency dengan modus peluang kerja di perusahaan investasi palsu (scamming online). Mereka diminta untuk menawarkan investasi palsu by online, yang targetnya juga orang Indonesia. Itu sebabnya agency ilegal ini merekrut para WNI.

Kasus TPPO WNI/PMI di Kamboja yang ditangani Pemerintah ternyata menjadi semacam fenomena gunung es. Di awal penanganan, teridentifikasi sebanyak 60 WNI/PMI yang menjadi korban kerja paksa dan penyekapan dan berkembang menjadi lebih dari 200 orang. Penanganan di Kamboja membutuhkan waktu lama dan tidak bisa dilakukan secara cepat mengingat KBRI tidak memiliki yurisdiksi hukum untuk langsung menjemput para WNI/PMI. Diperlukan kerjasama dengan kepolisian setempat yang perlu waktu cukup lama untuk menjemput para WNI/PMI. Maka untuk penanganan ini, Menlu Retno Marsudi turun langsung ke Kamboja untuk menangani permasalahan tersebut.

Melalui Konperensi Pers Menlu tanggal 30 Juli 2022, saat itu 60 WNI/PMI yang teridentifikasi berhasil ditangani dan direpatriasi kembali ke Indonesia untuk dipulangkan ke daerah asal. Selanjutnya secara bertahap ke-200 WNI/PMI ini berhasil dipulangkan dalam beberapa gelombang. WNI asal Jawa Timur yang menjadi korban tercatat sebanyak 14 orang berasal dari sembilan Kab./Kota di Jawa Timur, dan saat ini seluruhnya telah kembali ke keluarga masing-masing. Meski secara fisik dilaporkan sehat, tentunya ada dampak psikis yang diderita para WNI/PMI tersebut.

Hingga saat ini, total terdata sekitar 446 kasus WNI di Kamboja termasuk dengan kasus-kasus sebelumnya. Yang terbaru, kembali masuk pengaduan dari salah satu warga asal Jawa Timur yang posisinya berada di Vietnam. Berdasarkan informasi dari Kemenlu RI yang tengah menangani, korban yang berada di Vietnam saat ini berada di Kamboja. Hal ini dimungkinkan karena sebagian dari para WNI diberangkatkan ke Kamboja melalui Vietnam. Dari

Vietnam mereka melakukan perjalanan melalui darat untuk masuk ke Kamboja dan menjadi korban perdagangan orang.

Yang memprihatinkan, dari kasus human trafficking ini, rata-rata usia korban berkisar 20–35 tahun (usia produktif bekerja) dan memiliki latar belakang pendidikan cukup tinggi (educated). Mereka tertarik untuk bekerja di wilayah tersebut karena dijanjikan gaji yang sangat tinggi, di samping prosedur keberangkatan dan pemenuhan dokumen perjalanan yang dilakukan dalam waktu singkat.

Belajar dari kasus-kasus semacam ini, penting sekali berbagai pihak terutama seluruh tingkatan Pemerintah tentunya, untuk tidak henti-hentinya mengedukasi masyarakat secara massif tentang penempatan kerja di luar negeri melalui berbagai media, serta melakukan monitoring secara ketat warganya yang akan bekerja ke luar negeri. Di samping itu, perlu kepekaan tinggi dari seluruh institusi terkait termasuk sesama anggota masyarakat apabila mensinyalir adanya keberangkatan yang tidak wajar, terlebih keberangkatan dilakukan dalam jumlah banyak.

Masyarakat juga perlu betul-betul memahami prosedur bekerja ke luar negeri secara prosedural, di samping juga mampu mengidentifikasi ciri-ciri lowongan kerja yang berindikasi adanya penipuan. Beberapa hal yang perlu diwaspadai masyarakat terkait lowongan kerja penipuan adalah: akun media social milik orang perseorangan atau perusahaan yang tidak terdaftar sebagai P3MI, syarat pendaftaran kerja ringan, menawarkan gaji tinggi/fantastis, meminta data pribadi secara langsung, memungut biaya pendaftaran, perusahaan menjanjikan untuk menanggung semua biaya keberangkatan, proses bekerja menggunakan visa kunjungan/wisata/ziarah, kontrak kerja tidak ada dan tidak jelas dari awal sebelum berangkat, dan dokumen kerja tidak dilakukan di lembaga pemerintah yang berwenang melayani penempatan PMI.

Guna menyelesaikan berbagai permasalahan PMI baik mulai saat sebelum bekerja (pre employment) sampai dengan setelah bekerja (post employment) sangat diperlukan komitmen kuat dari negara atau Pemerintah hingga ke tingkat desa, melalui berbagai upaya ataupun program terobosan menyangkut perlindungan PMI bersifat terintegrasi, yang dapat melindungi PMI dimulai dari hulu. Bagaimanapun kondisinya, negara harus hadir dan berkomitmen penuh dalam memberikan pelayanan dan perlindungan kepada PMI. Dengan demikian, proses penempatan kerja ke luar negeri menjadi semakin aman dan prosedural, peningkatan perlindungan semakin optimal, mampu menekan kasus pemulangan/deportasi, eksploitasi saat bekerja dan saat pulang, ekonomi keluarga meningkat, tingkat pengangguran menurun, dan pada muaranya berdampak mengurangi angka kemiskinan di Jawa Timur.\*

# Awasi Once Channel System PMI ke Malaysia

**B**ekerja di Malaysia ternyata masih menarik minat ribuan pencari kerja di Indonesia. Di Kabupaten Ngawi, Jawa Timur, pengajuan rekomendasi bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) di kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja, semakin meningkat seiring dengan melandainya penyebaran Covid-19 di dunia. Menurut Kabid Tenaga Kerja, Supriyadi, pada periode Juni hingga Juli saja, pihaknya menerima 41 permohonan calon PMI ke Malaysia.

Antusiasme calon tenaga kerja Indonesia asal Lombok Tengah Nusatenggara Barat untuk bekerja ke Malaysia semakin meningkat. "Setelah dibuka kembali pengiriman calon PMI (atau TKI) tujuan Malaysia, antusiasme warga untuk berangkat ke luar negeri cukup tinggi," kata Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah, H Reman, Rabu (3/8). Hingga awal Agustus 2022, jumlah pendaftaran selalu bertambah tiap harinya. "Untuk proses verifikasi kami batasi. Satu perusahaan diberikan kuota 20 orang dan dalam sehari bisa mencapai 140 orang yang ikut verifikasi. Kalau sebelum dibuka, sekitar 30 orang yang daftar," katanya.

Menteri Ketenagakerjaan RI, Ida Fauziyah mengatakan, Indonesia dan Malaysia sepakat membuka kembali perekrutan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) mulai 1 Agustus 2022. Hal tersebut disampaikan saat Joint Statement terkait implementasi penandatanganan nota kesepahaman (MoU) tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia. Dimana penandatanganan dilakukan oleh Menteri Ketenagakerjaan RI, Ida Fauziyah dan Menteri Sumber Manusia Malaysia, Dato' Sri M. Saravanan Murugan. "Kedua pihak menyetujui dimulainya kembali perekrutan dan penempatan PMI di Malaysia mulai 1 Agustus 2022, bergantung pada efektif tidaknya implementasi dari

komitmen yang dibuat dalam MoU," ujar Ida, Kamis (28/7/2022).

Menurutnya, dalam Forum Joint Working Group (JWG) mengakui ada sejumlah masalah implementasi dalam hal kebijakan dan teknis yang mungkin mempengaruhi pelaksanaan MoU, sehingga disepakati bersama tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan implementasi secara menyeluruh, khususnya One Channel System (OCS).

Indonesia dan Malaysia sepakat bahwa OCS akan menjadi satu-satunya mekanisme perekrutan dan penempatan PMI di Malaysia dengan mengintegrasikan sistem online yang ada. Sistem ini dikelola oleh Perwakilan Indonesia di Malaysia dan sistem online yang dikelola oleh Departemen Imigrasi Malaysia. "Hal ini dilakukan dengan sepenuhnya mematuhi syarat dan ketentuan yang disepakati sebagaimana diatur dalam MoU," kata Ida. Nantinya pilot project akan dilakukan dan harus dilaksanakan tiga bulan sebelum penerapan secara penuh sistem OCS untuk memastikan kelancaran aplikasi sistem terintegrasi.

Kedua pihak sepakat untuk mengambil semua langkah yang diperlukan untuk memastikan norma dan prosedur yang disepakati, sebagaimana ditetapkan dalam MoU dipatuhi sepenuhnya oleh seluruh pihak dengan melibatkan lembaga/departemen terkait di pemerintahan masing-masing.

Selanjutnya, Indonesia dan Malaysia juga sepakat memerangi perdagangan orang (trafficking in person) dan berkomitmen untuk melibatkan pemangku kepentingan terkait di negaranya masing-masing dalam rangka menjalin kerja sama bilateral yang konkrit. "Kedua belah pihak juga bersepakat berkomitmen untuk memfasilitasi kerja sama antara lembaga jaminan sosial di Malaysia dan Indonesia





dalam rangka memperkuat perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia," tegasnya.

Direktur Bina Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) Kementerian Ketenagakerjaan, Rendra Setiawan mengatakan MoU Indonesia-Malaysia itu merupakan salah satu keputusan terbaik yang dilakukan dalam memberikan perlindungan kepada PMI. "Ketika suatu negara tidak memiliki aturan tertulis yang melindungi pekerja asing, kita wajib memiliki perjanjian kerja sama tertulis. Perjanjian ini menjembatani dan jalan terbaik bagaimana kita dapat memastikan kehadiran negara dalam memberikan perlindungan," kata Rendra menjawab kritik atas MoU itu.

Rendra menjelaskan, banyak perbaikan yang dilakukan dalam MoU tersebut. Di antaranya adalah disepakati bahwa penempatan PMI ke Malaysia wajib melalui Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK). Kemudian, setiap kontrak kerja wajib disahkan oleh surat dari perwakilan RI sebelum diterbitkannya visa kerja di Malaysia. "MoU juga mengatur jam kerja, gaji, cuti, jam istirahat dan hal lain terkait kondisi kerja layak. Lalu, ada juga evaluasi MoU ini melalui indikator kinerja utama," katanya. Melalui MoU ini dapat mengurangi eksploitasi dan praktik perdagangan manusia PMI di Malaysia.

Pemerintah Indonesia, sejak 13 Juli lalu telah memberhentikan penempatan PMI menyusul pelanggaran yang dilakukan Malaysia terhadap MoU yang ditandatangani 1 April 2022, yaitu masih digunakannya kanal perekrutan selain SPSK, yaitu Sistem Maid Online (SMO). Dengan sistem SMO, PMI dapat mengubah visa kunjungan menjadi visa kerja di Malaysia.

Menteri Sumber Manusia Malaysia M Saravanan mengatakan, pihaknya menerapkan satu pintu yang mengharuskan seluruh pekerja asing mendapat persetujuan dari Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) untuk dapat bekerja di negaranya. Kebijakan tersebut berlaku untuk semua pekerja asing, baik profesional maupun nonprofesional.

Sebelumnya, ada beberapa instansi yang dapat membawa pekerja asing masuk ke Malaysia. Sekarang, tidak boleh lagi. maka saat ini tidak boleh lagi. Dengan adanya

perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan 1955, instansi pemerintah lain tidak bisa memasukkan pekerja asing tanpa ada persetujuan dari Direktur Jenderal JTKSM.

Ia menyebut lima sektor di Malaysia yang banyak menggunakan pekerja asing, yaitu pertanian, manufaktur, konstruksi, perkebunan, dan jasa. Malaysia juga telah menciptakan sistem satu pintu dan akan memakai mekanisme terbaru tersebut untuk bisa membedakan para pekerja asing masuk secara sah atau tidak. Dengan mempertimbangkan perkembangan teknologi 4.0, penggunaan alat baru akan mengarah ke perubahan dalam usaha menciptakan sistem satu pintu tersebut.

### Harus Diawasi

Aktivis tenaga kerja migran menilai dibukanya kembali penempatan pekerja migran Indonesia ke Malaysia mulai Senin (01/08/2022) sebagai implementasi dari nota kesepahaman, masih menyimpan lubang-lubang yang berpotensi terjadinya eksploitasi dan praktik perdagangan manusia. Berdasarkan data Bank Indonesia, jumlah PMI di Malaysia mencapai 1,6 juta pekerja prosedural. Sementara itu, jika dijumlah dengan pekerja unprosedural, mencapai lebih dari dua juta orang. Bahkan menurut catatan Kemlu, terjadi peningkatan keberangkatan PMI ilegal, hingga 146% dari tahun 2020 ke tahun 2021.

Tenaga Ahli Utama Kantor Staf Presiden Fajar Dwi Wisnuwardhani mendorong pemerintah Indonesia, melalui Kementerian Luar Negeri, Kementerian Ketenagakerjaan, dan BP2MI melakukan pengawasan ketat atas implementasi MoU tersebut. Dengan begitu, tambahnya, ada kepastian bagi semua pihak terutama calon PMI untuk dapat kembali bekerja di Malaysia.

Anggota Komisi I DPR RI Christina Aryani meminta Pemerintah memastikan praktik-praktik pengiriman pekerja migran Indonesia (PMI) ilegal, khususnya ke Malaysia, benar-benar diawasi dan pelakunya ditindak tegas. Menurut Christina, langkah-langkah tersebut perlu agar MoU tersebut jangan membuat Indonesia berpuas diri. Pasalnya, persoalan marginalisasi PMI yang selama ini dilawan akan beres dengan sendirinya, sementara pengiriman ilegal masih marak terjadi. "Ini perlu jadi catatan Komisi I DPR untuk Pemerintah sehingga upaya perlindungan terhadap PMI berjalan simultan," ujarnya.

Ia berpendapat bahwa kasus yang menimpa PMI selama ini, khususnya yang di Malaysia, akibat pengiriman ilegal (unprocedural). Oleh karena itu, MoU antara Indonesia dan Malaysia harus dibarengi dengan implementasi komitmen pemberantasan mafia pengiriman PMI secara ilegal. "Pintu-pintu masuk Malaysia melalui 'jalur tikus' itu harus dipastikan pengawasannya dilakukan maksimal. Jika ternyata masih ada oknum atau pihak tertentu yang memfasilitasi, harus ditindak tegas. Kami percaya dengan komitmen Panglima TNI dalam upaya bersama memberantas ini," katanya.\*



Kolaborasi Disnakertrans Jatim-Universitas Surabaya (Uba)

## Sepakat Realisasikan Matching Fund di BLK

Universitas Surabaya (Uba) sebagai institusi pendidikan tinggi akan mengambil peran dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh Disnakertrans Jatim. Melalui program Matching Fund, Universitas Surabaya (Uba) serius merealisasikan kesepakatan kerjasama strategis antara Uba bersama Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang telah ditandatangani oleh Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa dengan Rektor Uba Dr. Ir. Benny Lianto, MMBAT beberapa waktu lalu. Keseriusan tersebut dibuktikan melalui rapat koordinasi persiapan pelaksanaan Program Matching Fund 2022 kerja sama Universitas Surabaya dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang dihelat pada Jumat dan Sabtu 5-6 Agustus 2022 di kampus III Integrated Outdoor Campus UBAYA, Trawas, Mojokerto.

Tidak hanya menggelar rapat koordinasi persiapan pelaksanaan Program Matching Fund 2022 antara jajaran pejabat di jajaran Disnakertrans Prov. Jatim dengan sejumlah tim Matching Fund 2022, namun Uba dan Disnakertrans Prov. Jatim juga melakukan penandatanganan naskah kerja sama. Penandatanganan naskah kerja sama dilakukan langsung oleh Rektor UBAYA Dr. Ir. Benny Lianto, MMBAT dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Dr. Himawan

Estu Bagijo, SH, MH, Jumat (5/8/2022). "Kerja sama strategis antara Uba dengan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang sudah dilakukan memorandum of understanding (MoU)-nya dengan Ibu Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa kini semakin konkrit kolaborasi dan eksekusinya melalui penandatanganan naskah kerja sama dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Bapak Himawan. Kerja sama Uba dengan Pemprov Jatim ini, khususnya Disnakertrans Prov. Jatim merupakan salah satu kolaborasi Uba dengan institusi pemerintah yang paling komprehensif dan prima pelaksanaannya," ujar Benny.

Benny menjanjikan akan berkunjung sendiri ke balai-balai latihan kerja (BLK) yang dimiliki Disnakertrans Prov. Jatim untuk melihat apa yang dapat dilakukan Uba untuk secara optimal melaksanakan kerja sama Matching Fund 2022 dengan Disnakertrans Prov. Jatim.

Matching Fund adalah program Kemdikbudristek yang mengkolaborasi perguruan tinggi dengan dunia industri dalam menciptakan solusi bagi permasalahan di masyarakat.

Sebelumnya 17 tim gabungan dosen, mahasiswa, dan civitas akademika Universitas Surabaya mendapatkan hibah matching fund sebesar Rp. 14.024.870.610 dari

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek) tahun 2022. Pencapaian ini membuat Ubaya menjadi satu-satunya perguruan tinggi swasta (PTS) dari seluruh universitas di Indonesia yang masuk sepuluh besar kategori jumlah Tim Penerima Matching Fund tahun 2022. Tahun 2021, matching fund yang diikuti oleh 10 tim Ubaya menghasilkan perolehan hibah sebanyak Rp. 5.421.843.610.

Rektor Ubaya mengatakan, pihaknya masih memiliki kesempatan untuk mengajukan lebih banyak proposal. Selain dari tujuh belas proposal yang sudah lolos, masih ada beberapa proposal lagi yang sedang diajukan, sehingga ada kemungkinan penerima hibah akan bertambah. Sedangkan dari mitra Disnakertrans Prov. Jatim mengusulkan tujuh prososal. Namun, sampai dengan saat ini yang sudah disetujui sebanyak empat proposal program matching fund yakni Rumah Mandiri Sejahtera, Tool Assessment, Shelter Pekerja Migran Indonesia on-line dan pengembangan kolaborasi riset UPT BLK Wonojati. Sedangkan tiga proposal lainnya masih dalam proses.

Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo mengakui membutuhkan kolaborasi dengan akademisi-akademisi berkualitas seperti yang dimiliki oleh Ubaya sebagai perguruan tinggi papan atas di Jawa Timur dan nasional. Professional judgement dari para dosen senior Ubaya yang melaksanakan Matching Fund 2022 ini misalnya dapat melakukan scale-up terhadap kurikulum dan konten pelatihan yang dimiliki balai latihan kerja Disnakertrans Jatim.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk mengurangi angka pengangguran. Secara total angka pengangguran telah mencapai 1,28 juta orang sampai dengan Agustus 2021. Kondisi ini perlu mendapat penyelesaian secara komprehensif dan cepat terutama dikaitkan dengan upaya pemerintah dalam membangun kesiapan masyarakat memasuki masa pasca pandemi.

Komposisi penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19 pada Agustus 2021 terdiri dari pengangguran karena Covid-19 sebanyak 248,05 ribu orang, Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena Covid-19 sebanyak 88,53 ribu orang, sementara tidak bekerja karena Covid-19 sebanyak 240,35 ribu orang, dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 sebanyak 2,78 juta orang.

Sedangkan, berdasarkan jenis kelamin, penduduk usia kerja terdampak Covid-19 pada Agustus 2021 terdiri dari laki-laki sebanyak 1,98 juta orang dan perempuan sebanyak 1,38 juta orang. Penduduk usia kerja laki-laki



terdampak Covid-19 lebih banyak dibandingkan perempuan pada hampir semua komponen kecuali pada komponen BAK karena Covid-19. Pada Agustus 2021 sebesar 68,63 persen dari seluruh BAK karena Covid-19 adalah perempuan. Namun persentase tersebut mengalami penurunan dibandingkan Agustus 2020. Pada komponen pengangguran karena Covid-19, 72,51 persen dari total penganggur terdampak adalah laki-laki, dan selama masa pandemi, di Jawa Timur tercatat angka pengangguran bertambah 134.330 orang.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, telah melakukan berbagai upaya untuk menyelesaikan masalah ini. Salah satunya dengan memberi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang telah dimiliki (Upskilling) dan menambahkan keterampilan yang telah dimiliki (Reskilling) oleh pekerja agar mudah mendapat pekerjaan yang lebih baik. Namun dalam pelaksanaannya, masyarakat dan tenaga kerja yang telah dilatih tetap sulit mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.

Berdasarkan kajian dan hasil Focus Group Discussion (FGD) yang dilakukan bersama Disnakertrans Jatim, disimpulkan beberapa aspek sebagai penyebab masalah diatas, antara lain: kurangnya keterlibatan berbagai pihak dalam mempersiapkan masyarakat pencari kerja, belum adanya sistem informasi yang terintegrasi yang dapat membantu mempertemukan para pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan pekerja, dan belum dikembangkannya potensi kewirausahaan masyarakat pencari pekerja. (kiriman Sunarya, Kabid Pelatihan dan Produktivitas)



## Sambut Bonus Demografi dengan Siapkan SDM Unggul

Sebagai langkah strategis menyambut datangnya bonus demografi, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mengajak semua pihak menyukseskan Sembilan Lompatan Besar Kemnaker. Sembilan lompatan ini menjadi satu tarikan nafas mulai dari pelatihan, sertifikasi, hingga penempatan kerja atau menjadi tenaga kerja mandiri. "Itu adalah satu tarikan nafas. Nah, mau gak mau agar tarikan nafasnya tidak terputus-putus maka kita harus memiliki sistem, maka kita kembangkan sistem aplikasi SIAPKerja," kata Sekjen Anwar saat memberikan arahan pada Rapat Koordinasi Teknis Bidang Pelatihan dan Vokasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kemnaker, Selasa (12/7/2022) di Bandung, Jawa Barat.

Aplikasi SIAPKerja diharapkan dapat memudahkan masyarakat, perusahaan, kementerian, dan lembaga dalam mengakses layanan yang ada terkait ketenagakerjaan. "Jadi kita ingin betul-betul tahu masalah tentang ketenagakerjaan, kita tahu tantangan, maka yang paling penting adalah kita memiliki data yang tunggal yang bisa kita pertukarkan. Karena itu saya sangat berharap SIAPKerja ini akan menjadi sistem yang bisa kita gunakan bersama," ucapnya. "Sehingga kalau tadi Pak Kadis mengatakan ada 50 penduduk kemudian angkatan kerjanya begitu besar, kita ingin melihat angkatan kerja tersebut kira-kira posturnya seperti apa. Karena selama ini kita tidak mempunyai informasi yang cukup," imbuhnya.

Menurutnya, selama ini banyak angkatan kerja dengan beragam latar belakang pendidikan, tapi tidak diketahui kompetensi keahlian yang dimilikinya. Hal tersebut membuat pihaknya kebingungan untuk mengetahui kompetensi keahlian angkatan kerjanya. "Padahal bidang kita itu adalah kita ingin menawarkan keahlian-keahlian yang dimiliki SDM-SDM kita," ucapnya. Anwar Sanusi menegaskan pihaknya terus menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul guna menyambut bonus demografi yang puncaknya terjadi pada 2030. "Kita harus menyiapkan sebaik-baiknya dengan menyiapkan SDM yang unggul, yang kompeten, sehingga mampu bersaing," katanya.

Sedangkan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Budi Hartawan mengatakan, tantangan bonus demografi saat ini harus dimanfaatkan secara maksimal melalui kerja sama dari berbagai pihak termasuk dengan mitra asing. "Kerja sama ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, daya saing dan produktivitas SDM Indonesia melalui penyelenggaraan pelatihan vokasi yang sesuai standar industri," katanya Budi Hartawan, dalam sambutannya pada acara Penandatanganan Nota Kesepahaman (MoU) dengan World Forest, di Tokyo, Jepang, Rabu (29/6/2022) waktu setempat.

Dirjen Budi mengatakan, MoU ini merupakan bukti keseriusan dari Kemnaker dan World Forest agar pelatihan yang sesuai dengan standar industri di Jepang dapat segera terlaksana di balai-balai pelatihan vokasi. "Saya ingin World Forest dapat membawa standar industri yang ada di Jepang untuk mengembangkan kejuruan pelatihan vokasi yang sesuai dengan standar Jepang," katanya.

Budi mengharapkan World Forest juga menjembatani asosiasi industri di Jepang untuk dapat membuka tempat uji kompetensi di Indonesia. "Ini dimaksudkan agar peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan dan mengikuti sertifikasi di Indonesia dapat segera berpartisipasi dalam program pemagangan," ujarnya.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan terus berupaya meningkatkan jumlah peserta program pemagangan ke Jepang. Namun pemenuhan peserta pemagangan tersebut harus diimbangi kompetensi, keterampilan kerja agar sesuai kebutuhan industri di negeri Sakura tersebut. "Peluang magang di Jepang ini, menjadi momentum baik bagi Kemnaker untuk terus mendorong berbagai upaya peningkatan kompetensi SDM Indonesia," ujar Budi Hartawan saat mendampingi kunjungan kerja Komisi IX DPR dan melakukan dialog dengan dengan AP2LN (Asosiasi Penyelenggara



Pemagangan Luar Negeri) di Tokyo, Jepang.

Pemagangan merupakan bagian dari pelatihan kerja. Untuk itu, pemagangan ke luar negeri seperti ke Jepang harus diniati sebagai belajar dan berlatih. Peserta pemagangan harus menguasai sisi keilmuan maupun etos kerja dan produktivitasnya. "Sesungguhnya pelatihan kerja dengan pola pemagangan luar negeri dimaksudkan sebagai upaya peningkatan kemampuan SDM kita mendekati standar kompetensi industri multinasional agar nantinya mampu bersaing di pasar kerja global," kata Budi.

Setelah selesai mengikuti program magang dan kembali ke negara masing-masing, tenaga kerja magang dapat mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajarinya. Budi Hartawan mengungkapkan sejak tahun 1993 hingga saat ini, Pemerintah Indonesia telah memberangkatkan peserta pemagangan ke Jepang kurang lebih 94.348 orang peserta. "Saat ini sekitar 13.699 orang masih mengikuti pemagangan di Jepang," ujarnya.

Wakil Ketua Komisi IX DPR Charles Honoris mengatakan angkatan kerja produktif yang meningkat, harus disertai dengan keahlian dan keterampilan dalam memenuhi kebutuhan kerja. "Dan Jepang, sebagai negara yang terkenal dengan etos kerja dan teknologi terbaik, dapat dijadikan mitra untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia," kata politikus PDI Perjuangan tersebut. "



## Rame-rame Buka Pelatihan Kerja

**M**engantisipasi melonjaknya jumlah pencari kerja tak berkeahlian khusus, Pemprov Jatim bersama Pemkab/Pemkot menggelar pelatihan kerja. Pada periode bulan Juli-September 2022, beragam jenis pelatihan kerja ditawarkan kepada para lulusan SLTA hingga sarjana. Tujuannya untuk memberikan bekal keterampilan tertentu kepada para pencari kerja agar mampu bersaing di pasar kerja maupun meningkatkan kemauan membuka usaha sendiri.

UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Jember Disnakertrans Jatim menawarkan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi tahap 3 Tahun 2022, yang dibuka mulai tanggal 30 Juni–12 Juli 2022. Kegiatan ini dibiayai penuh dari Pemerintah (dana APBN). Adapun program pelatihan keterampilan kerjayang akan diadakan di BLK Jember ini meliputi menjahit dengan mesin (260 jp), bordir manual (220 jp), dan pembudidayaan hidroponik (140 jp).

UPT BLK Sumenep juga menawarkan pelatihan. Sedikitnya terdapat enam jenis pelatihan institusional, yakni pelatihan menjahit, pelatihan mobil bensin, tata rias, tata boga, sepeda motor, dan pelatihan service AC pendingin. Untuk masing-masing jenis pelatihan hanya dapat diikuti sebanyak 16 orang, sehingga sebelumnya akan dilakukan seleksi terdahap para pendaftar. Pihaknya berharap khususnya bagi para pemuda maupun pencari kerja untuk memanfaatkan peluang tersebut.

Tidak mau kalah, Pemkab Sumenep juga menawarkan program pelatihan kerja. Bahkan, pada Rabu (08/06/2022), Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Sumenep, memberikan pelatihan menjahit dan tata boga kepada 75 orang, di UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kepulauan Arjasa. Kegiatan ini dibuka oleh Bupati Sumenep, Ra Achmad Fauzi. "Kesempatan membuka lapangan kerja harus dilakukan dengan memberikan berbagai macam pelatihan kepada masyarakat, sehingga bisa mengurangi angka

pengangguran terbuka di Kabupaten Sumenep," kata Bupati.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran terbuka di Kabupaten Sumenep tahun 2020 mencapai 2,84 persen dan menurun menjadi 2,31 persen pada tahun 2021. "Penurunan angka pengangguran dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat terus dilakukan melalui perluasan kesempatan kerja. Jadi melalui pelatihan seperti ini, para peserta bisa menjalankan usaha dengan optimal dan efektif," tutur Bupati. Pelatihan kerja berdasarkan unit kompetensi dilaksanakan sejak tanggal 4 sampai 27 Juni 2022, di UPT BLK Kepulauan Arjasa, dibuka langsung Bupati saat melakukan safari kepulauan di Kecamatan (Pulau) Arjasa.

Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumenep, Abd. Rahman Riadi menjelaskan, pelatihan yang dilaksanakan ada perubahan konsep. Jika tahun sebelumnya, peserta pelatihan hanya mendapatkan kompetensi atau sertifikat saja, namun tahun ini juga memperoleh Nomor Induk Berusaha (NIB) serta fasilitasi perbankan Bank Jatim KUR. "Kami memberikan peserta pelatihan NIB yang diterbitkan oleh Lembaga OSS, berkolaborasi dengan Bank Jatim melalui program KUR murah untuk memberikan pinjaman modal agar mereka mengembangkan usahanya," jelasnya.

Untuk itulah, diharapkan seluruh peserta supaya mengikuti pelatihan secara maksimal, sehingga kegiatan itu memberikan dampak positif untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan. "Pelatihan ini untuk memberikan pengetahuan, keterampilan teknis dan sikap kerja agar tumbuh dan berkembang secara mandiri dalam rangka mencetak tenaga kerja kompeten di bidang keterampilan menjahit dan tata boga, sehingga menciptakan lapangan kerja baru untuk mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan ekstrem," harap Rahman Riadi.

Di Kota Surabaya, Achmad Zaini Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinnaker) mempermudah masyarakat mengakses dunia kerja atau pasar industri dengan menyediakan berbagai macam pelatihan dan sertifikasi kerja melalui website [disnaker.surabaya.go.id](http://disnaker.surabaya.go.id). Website tersebut diharapkan mampu memenuhi kebutuhan informasi bagi masyarakat terkait ketersediaan data dan informasi dunia industri.

Tersedia berbagai menu pilihan pada website, antara lain Pelayanan Perizinan, Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja, dan Jamsostek, Siap Kerja Surabaya, Pelatihan dan sertifikasi, serta Informasi Perindustrian. "Website ini bisa diakses oleh publik, total terdapat 26 jenis pelatihan kerja yang secara potensi, sangat dibutuhkan di dunia kerja. Kami juga memastikan operasional dunia kerja dengan meningkatkan keterampilan masyarakat, sesuai dengan kebutuhan dunia kerja," kata Achmad Zaini, Jumat (6/5/2022).

Ia menjelaskan, 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 Pemangkas, IT Support, Teknisi Komputer, dan Akuntansi Dasar. Selanjutnya, pelatihan Fotografi, Barista, Multimedia, Digital Marketing, Las Pipa Lanjutan, Baby Massage, Tour Guide, Alat 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. "Untuk mengikuti pelatihan tersebut, masyarakat bisa mengakses website [disnaker.surabaya.go.id](http://disnaker.surabaya.go.id) dan memilih menu pelatihan dan sertifikasi. Jadwal pelatihan dimulai sejak bulan Februari hingga Oktober 2022, dengan durasi 10-30 hari yang tergantung dengan jenis pelatihan," jelas dia.

Untuk alur pendaftaran, calon peserta diwajibkan untuk melakukan seleksi administrasi, mengikuti tes minat bakat, mengikuti pelatihan, uji kompetensi, kemudian masuk pada pasar kerja. "Pada seleksi administrasi, warga harus mengisi formulir pendaftaran pelatihan dan sertifikasi yang tersedia di website dan diminta mengisi data diri sesuai KTP," ujar dia.

Persyaratan lainnya adalah warga Kota Surabaya dan ber-KTP Surabaya, pendidikan minimal SLTA/Sederajat, usia 18-35 tahun, pas foto terbaru, ijazah, transkrip nilai, untuk pelatihan akuntansi minimal SMK atau S1 Akuntansi, S1 Statistika, S1 Matematika atau jurusan lainnya yang ada mata pelajaran akuntansi. "Sedangkan untuk pelatihan Las Lanjutan Pipa, harus memiliki sertifikat pelatihan Las SMAW/Las FCAW dengan usia maksimal 40 tahun, dan lulus administrasi," imbuh dia.

Selain itu, Pemkot Surabaya juga menentukan program pelatihan berdasarkan permintaan perusahaan. Pada Agustus 2022, ada 6 bidang kerja yang disiapkan. Di antaranya, pelatihan alat angkat angkut (forklift), pastry cook, desain grafis, fotografi, perhotelan, hingga perawatan rambut dan barber. "Kami datangkan pelatih bersertifikat di masing-masing bidang. Sehingga, peserta akan mendapatkan ilmu yang sesuai, langsung dari ahlinya," katanya.

Bagi yang berminat, calon peserta wajib menyertakan KTP Surabaya dan ijazah serta transkrip nilai, hingga pas foto terbaru ukuran 3x4 berwarna. "Ijazah minimal SMA, namun khusus pastry cook dan perawatan rambut bisa menggunakan ijazah SMP," katanya.

Pendaftaran bisa melalui laman [disnaker.surabaya.go.id](http://disnaker.surabaya.go.id) atau menghubungi kontak person yang disediakan. Pelatihan akan digelar selama 10-16 hari, bergantung dengan jenis pelatihannya. Termasuk jadwal pelaksanaan juga berbeda di masing-masing bidang. "Jumlah peserta yang dibutuhkan sekitar 16 orang untuk masing-masing bidang," katanya. Nantinya, peserta pelatihan akan mendapatkan sertifikat dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Sertifikat pelatihan, konsumsi, hingga uang transport. "Semuanya gratis dan difasilitasi Disperinaker Surabaya," tandasnya. Zaini melanjutkan, karena kegiatan ini menyesuaikan permintaan industri maka mayoritas lulusan pelatihan akan langsung disalurkan ke perusahaan. "Meskipun kami tak menjamin seluruhnya diterima, namun mayoritas akan langsung disalurkan," katanya.

Berdasarkan catatannya, ada sejumlah perusahaan yang telah berkolaborasi dengan Pemkot. Di antaranya, ada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER). "Misalnya, di Pelindo ada 2 perusahaan untuk pengoperasian forklift. Di Sier ada 3 perusahaan. Ada juga salon yang membutuhkan. Kebutuhan berbeda-beda," katanya. Upaya ini diharapkan bisa memperluas penyerapan tenaga kerja ber-KTP Surabaya. Sebelumnya, Disperinaker Surabaya menargetkan 3 ribu tenaga kerja wajib bisa di tahun 2022 ini. Target tersebut di atas target 2021 yang baru sekitar 2.815 tenaga kerja. "Hingga Juli, sudah ada 1.863 tenaga kerja yang terserap," kata Zaini.

Zaini mengaku bahwa Disnaker juga bergotong-royong dengan Lintas Perangkat Daerah (PD) untuk mengantisipasi urbanisasi warga luar Kota Surabaya yang tidak memiliki keterampilan dan memastikan operasional di dunia usaha/industri berlangsung secara kondusif untuk meningkatkan kuantitas (jumlah) dan kualitas produksi. "Serta meningkatkan keterampilan warga Surabaya untuk siap memasuki dunia industri," katanya.

# Kecelakaan Kerja Didominasi Usia Produktif



**K**elompok pekerja usia muda ternyata paling rentan menjadi korban kecelakaan kerja. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan bulan Januari-Maret 2022, kelompok usia 20-25 tahun penyumbang terbanyak kasus kecelakaan kerja dari 61.805 kasus tercatat. Padahal, kelompok ini merupakan tulang punggung keluarga dan memiliki kontribusi yang besar dalam menggerakkan ekonominasional.

Kementerian Ketenagakerjaan menyebut data kecelakaan kerja sepanjang 2021. Dari 82 ribu kasus, kecelakaan kerja paling banyak dialami oleh kelompok usia 20 hingga 25 tahun. Berdasar data ini dapat dilihat, sekalipun secara fisik lebih unggul, nyatanya pekerja muda lebih rawan mengalami kecelakaan kerja. "Untuk itu, perlu upaya pendekatan dan promotif, preventif terkait K3 yang lebih intens dan inovatif khususnya kepada kaum muda, agar bisa semakin peduli dan dapat melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja," kata

Direktur Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kementerian Tenaga Kerja Muhammad Idham. Ia mengatakan perlu pendekatan preventif untuk meningkatkan perilaku selamat di kalangan pekerja muda.

Direktur Regional ILO Asia-Pasifik, Asada Miyakawa mengatakan, krisis akibat Pandemi Covid-19 telah membawa banyak tantangan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Tapi di sisi lain situasi pandemi juga mengingatkan semua pihak akan pentingnya sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang kuat dan tangguh. Dialog sosial antara pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, dapat memainkan peran penting dalam merespon pandemi di negara dan sektor di seluruh kawasan.

Selain itu, dialog sosial juga berperan penting dalam mencapai kesepakatan tentang langkah-langkah praktis, hemat biaya dan berkelanjutan dalam melindungi pekerja dari risiko kesehatan dan keselamatan. "Dialog sosial telah membangun rasa memiliki dan komitmen, membuka jalan menuju penguatan kerjasama untuk implementasi tindakan yang cepat dan efektif di setiap tingkat," kata Asada dalam Webinar Nasional Hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sedunia 2022, Kamis (28/4/2022).

Muhammad Idham mengingatkan, kecelakaan dapat terjadi tanpa mengenal tempat, waktu dan tidak diduga. Kecelakaan bukan hanya menimbulkan korban jiwa maupun

kerugian material bagi pekerja, tetapi juga proses produksi secara menyeluruh. Kecelakaan bahkan dapat merusak lingkungan yang akhirnya berdampak pada masyarakat luas. Oleh karena itu, menurut dia, perlu ada upaya yang nyata untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja secara maksimal. "Secara teori, kecelakaan dapat dihindari dengan melaksanakan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja, melalui usaha-usaha pendekatan keselamatan baik yang modern maupun kesisteman, secara sederhana hanya dengan memasang rambu-rambu tanda keselamatan maupun perilaku selamat," jelas Idham.

### Dialog Sosial

Direktur Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Kementerian Ketenagakerjaan, Haiyani Rumondang melalui dialog sosial maka semua pihak akan merasa memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan K3. Sehingga bisa menjadi budaya yang dapat dilaksanakan di tempat kerja secara berkelanjutan. Terlebih, lanjut dia, saat ini Indonesia dihadapkan dengan bonus demografi, sehingga dalam konteks K3, kaum muda menjadi pilar penting produktivitas yang harus dijaga.

"Data menunjukkan usia terbanyak yang mengalami kecelakaan kerja adalah kelompok usia muda 20-25 tahun. Ini memberikan sinyal bahwa usia muda berpotensi dan mungkin saja kurang mengetahui informasi mengenai K3. Diperlukan pendekatan dan sosialisasi K3 lebih intensif," tuturnya. Haiyani menegaskan, semua pihak perlu bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan K3, agar sistem manajemen K3 sebagaimana mandat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 dapat dijalankan dan diterapkan secara efektif.

Muhammad Idham mengingatkan bahwa K3 merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan, kebakaran, ledakan, pencemaran lingkungan maupun penyakit akibat kerja. Seiring waktu K3 terus berkembang dan mempengaruhi penggunaan bahan, peralatan, instalasi, cara kerja, proses kerja, sifat kerja dan lingkungan kerja, sehingga akan mempengaruhi jenis potensi bahaya. "Untuk itu, dalam pelaksanaan K3, harus terus berkembang sesuai perkembangan tersebut agar perlindungan K3 tetap berjalan dengan efektif dan efisien tanpa meninggalkan prinsip-prinsip fundamental yang berlaku secara universal," ujar dia.





Sedangkan bagi Spesialis K3 ILO Yuka Ujita, dialog sosial mengenai K3 perlu terus didorong mengingat data global dari International Commission on Occupational Health (ICOH) menunjukkan bahwa setiap tahun ada 2,9 juta kematian yang disebabkan oleh kecelakaan akibat kerja. Ia menjelaskan, 80 persen dari kematian tersebut karena penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan dan 20 persen karena cedera akibat kerja. Selain itu, ada 402 juta orang mengalami cedera kerja yang sifatnya non-fatal di dunia.

Yuka menuturkan, berbagai bentuk dialog sosial yang dapat dibangun yakni melalui dialog tripartit. Kemudian, tripartit 'plus' yakni melibatkan semua pihak seperti LSM. Serta hubungan bipartit, yakni antara buruh dan manajemen atau pengusaha dan pekerja. "Saya ingin tekankan bahwa angka kematian yang sangat besar ini, serta cedera ini, semua dapat dicegah. Kita bisa berkontribusi dari sisi pencegahan kematian atau cedera tersebut, serta penyakit yang ditimbulkan," kata Yuka.

#### Faktor Manusia

Direktur Keberlanjutan Konstruksi, Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian PUPR Kimron Manik berpendapat faktor manusia sangat menentukan suksesnya K3. Dalam dunia konstruksi, pekerja yang tidak fokus terhadap pekerjaannya berpotensi menyebabkan terjadinya kecelakaan. Apalagi saat ini, ada kecenderungan bekerja secara cepat yang meningkatkan potensi terjadinya kelalaian. "Ada SOP yang ketat yang harus dia lalui. Kami berusaha kalau di konstruksi sekarang harus sudah disimulasi semua langkah-langkah ke depan sehingga setiap tahapan sudah terpikirkan risikonya," katanya.

Mengutip laman resmi [safetysign.co.id](http://safetysign.co.id), Occupational Safety and Health Administration (OSHA) Amerika Serikat, Nurul Lathifah, mahasiswa Departemen Perencanaan Wilayah dan Kota ITS Angkatan 2021 mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi fenomena kecelakaan kerja pada pekerja muda ini di antaranya karakter pekerja muda yang rentan mengalami stress, kurangnya pengawasan

supervisor, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang tidak memadai, hingga pengoperasian peralatan kerja yang tidak aman.

Di samping itu, minimnya pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan juga merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi. Terlebih, egoisme pekerja muda yang enggan bertanya agar tidak dianggap bodoh, menjadi permulaan kelalaian keselamatan kerja. Sehingga saat bahaya mulai muncul, mereka tidak bisa mengidentifikasi dan mengendalikannya. Fenomena ini merupakan gambaran nyata dari peribahasa malu bertanya, sesat di jalan.

Sekalipun bertanya adalah hal yang wajib, namun hal ini juga bukan alasan bagi safety supervisor untuk tidak memberikan bimbingan. Sebab setiap sebelum bekerja, safety supervisor-lah yang tetap harus memastikan cukupnya pengetahuan dan ketaatan para pekerja terhadap aturan keselamatan yang telah ditetapkan.

Beragam metode dapat dilakukan untuk memastikan hal ini, yang paling umum adalah safety briefing setiap awal bekerja dan patroli di setiap titik rawan kecelakaan. Tak kalah penting juga, pengetatan aturan dan sanksi sangat dibutuhkan guna membangun iklim keselamatan kerja yang baik. Jika demikian, tidak akan ada lagi pekerja yang akan meremehkan keselamatan kerja di suatu proyek, sekalipun merupakan hal yang sangat remeh.

Terlepas dari kewajiban tenaga kerja seperti yang diulas di atas, memastikan keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya merupakan kewajiban perusahaan.

Pemberian pelatihan K3, keberadaan ahli K3 bersertifikasi, penjaminan alat kerja yang aman, sistem penjaminan K3, hingga faktor lingkungan seperti pencahayaan dan sirkulasi udara yang cukup wajib difasilitasi oleh setiap perusahaan. Sebab pada dasarnya, keselamatan dan kesehatan kerja adalah hak mendasar bagi setiap pekerja. Di samping itu, secara ekonomis perusahaan juga dapat terhindar dari kerugian akibat kecelakaan kerja. Oleh karenanya, aturan dan hukum mengenai K3 di negeri ini diatur sedemikian rupa agar dapat dilaksanakan dan ditaati sebaik-baiknya dalam bidang pekerjaan apapun.\*



## BSU Kenaikan BBM 50 Persen saat Covid

Pemerintah kembali menyalurkan Bantuan Subsidi Upah (BSU) pengalihan subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) senilai Rp 600 ribu untuk 16 juta pekerja. Kriteria penerimanya adalah pekerja bergaji di bawah Rp 3,5 juta dan terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sejak 3 September 2022, pemerintah menaikkan harga BBM, pertalite dari Rp. 7.650 menjadi Rp. 10.000, pertamax dari Rp 12.500 menjadi Rp 14.500 dan solar dari Rp.5.150 menjadi Rp.6.800 per liter.

Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati menyatakan, pemerintah akan memberikan bantuan Rp 24,17 triliun kepada masyarakat sebagai tambahan bantalan sosial atas rencana pengalihan subsidi BBM. Kebijakan itu imbas akan naiknya harga BBM. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) akan menyalurkan BSU bantuan langsung tunai (BLT) bahan bakar minyak (BBM) kepada 11,9 juta penerima. Menurut Staf Ahli Menaker, Dita Indahsari, sepanjang seseorang menerima upah, entah itu dari pekerjaan sektor

formal maupun informal, dan terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, maka dia masuk kriteria penerima BSU Rp 600 ribu. Kementerian Ketenagakerjaan akan mengecek apakah pekerja bergaji di bawah Rp 3,5 juta atau lebih. Artinya, bisa saja seorang karyawan toko menerima BSU Rp 600 ribu asalkan dia terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan menerima upah setiap bulannya di bawah Rp 3,5 juta.

Menurut Deputi Direktur Bidang Humas dan Antar Lembaga Oni Marbun sampai 19 September 2022 tercatat sudah 7,5 juta data calon penerima BSU yang diserahkan kepada Kemnaker. Jumlah tersebut terbagi dalam dua tahap, yaitu sejumlah 5.099.915 diserahkan pada tahap pertama dan sejumlah 2.406.915 akan disalurkan pada tahap kedua.

Sedangkan di Jawa Timur, menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Himawan Estu Bagijo sebanyak 651.479 orang pekerja sudah menerima BSU dari potensi 1,9 juta orang pekerja yang terdata di

BPJamsostek Jawa Timur. "Per Selasa (13/9), konfirmasi dari Kemenaker RI ada 651.479 orang pekerja sudah terima BSU. Ya sekitar 32 persennya," katanya.

Besaran BSU kali ini, kata Himawan, berbeda dengan sebelumnya. Jika sebelumnya menerima Rp 1,2 juta atau Rp 1 juta di kala pandemi tahun 2020 dan 2021, namun tahun 2022 ini berkaitan adanya dampak kenaikan harga BBM, para pekerja hanya mendapat bantuan hanya sekali senilai Rp 600 ribu. Namun, penyalurannya tidak beruha, yakni melalui bank Himbara (Himpunan Bank Negara) maupun PT Pos Indonesia.

Ditambahkan pula, penerima BSU ini memiliki syarat tertentu, yang tidak banyak berbeda dengan BSU tahun 2020 dan BSU tahun 2021. Diantaranya merupakan peserta BPJS Ketenagakerjaan aktif, kemudian bukan peserta pra kerja maupun bantuan seperti PKH (Program Keluarga Harapan) atau bantuan lainnya. Pemprov Jatim, kata Himawan, bertugas turut monitoring dan melangsungkan evaluasi bersama hingga turun bersama Kemnaker jika memang ada kendala dalam penyaluran BSU, seperti memberikan advokasi atau pendampingan. "Kami terus mengevaluasi, dan rencananya minggu depan akan ada rapat terkait capaian evaluasi dengan harapan BSU ini sudah selesai penyaluran pada September," ujarnya.

Ia berharap, seluruh pekerja di Jawa Timur mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan. Diharapkan juga agar Human Development Resources (HRD) turut membantu mendukung database para tenaga kerja yang bagus, jika ada masalah kendala di bank segera di selesaikan. Kendala dalam penyaluran BSU di antaranya ada masalah seperti nama yang di KTP dengan nama yang ada di bank berbeda, "Nah di sini HRD harus membantu pekerja supaya tidak ada kendala lagi saat ada penyaluran BSU seperti ini," tegasnya.

### Kepentingan Jangka Pendek

Menanggapi penyaluran BSU pekerja, Presiden Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (Aspek Indonesia), Mirah Sumirat menilai langkah pemerintah mengalihkan subsidi BBM ke BSU adalah kebijakan yang tidak tepat untuk mengurangi dampak kenaikan harga bahan bakar bersubsidi. Sebab, bantuan tersebut hanya bersifat jangka pendek. "BSU itu hanya sekali diberikan oleh pemerintah. Sedangkan dampak kenaikan BBM itu bukan sekali, tapi terus menerus. Ini betul-betul kebijakan tidak sinkron dan tidak tepat," katanya.

Selain BSU yang bersifat jangka pendek, Mirah juga menyoroti jumlah penerimanya. Menurut dia, jumlah penerima BSU ini lebih sedikit dibandingkan jumlah

### Syarat Penerima BSU Rp 600 Ribu

1. WNI, peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan per Juli 2022
2. Mempunyai gaji/upah paling tinggi Rp 3,5 juta (Pekerja/Buruh yang bekerja di wilayah dengan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota lebih besar dari Rp3,5 juta, maka persyaratan Gaji/Upah tersebut menjadi paling banyak sebesar upah minimum kabupaten/kota atau Provinsi dibulatkan ke atas hingga ratus ribuan penuh)
3. Dikecualikan untuk PNS, Polri, dan TNI.
4. Selain itu, pengecualian lainnya juga diterapkan bagi pekerja/buruh yang telah bantuan lain seperti Kartu Prakerja, Bantuan Produktif Usaha Mikro (BLUM), dan Program Keluarga Harapan (PKH).



pekerja yang terdampak kenaikan harga BBM. Padahal, kata Mirah, jumlah pekerja yang terdampak kenaikan BBM mencapai puluhan juta orang. Puluhan juta ini termasuk pekerja bergaji di bawah Rp 3,5 juta yang tak terdaftar BPJS Ketenagakerjaan, dan pekerja informal alias bukan penerima upah.

Sementara itu, Presiden Partai Buruh Said Iqbal menyebut program BSU ini tidak tepat karena tak akan dinikmati pekerja di kota-kota industri. Sebab, mereka bergaji di atas Rp 3,5 juta. Padahal, mereka adalah pihak yang paling terdampak kenaikan BBM lantaran tingginya biaya transportasi di kota-kota industri. Program BSU ini hanya siasat pemerintah mencegah pekerja marah ketika BBM bersubsidi dinaikkan. "BSU itu gula-gula, remah-remah saja. Dalam tanda petik, ini menyogok rakyat. Apalagi, penerimanya adalah pekerja bergaji Rp 3,5 juta ke bawah," kata Said Iqbal.\*



## Pemprov Jatim Terima Aspirasi Buruh

**D**i Jawa Timur, para aktivis organisasi pekerja juga menilai BSU tidak bisa menjamin kesejahteraan buruh dapat dipertahankan, karena harga kebutuhan pokok terus meningkat. Ribuan buruh menggelar aksi di depan Kantor Gubernur Jawa Timur pada bulan September 2022, dengan tuntutan menolak kenaikan harga BBM. Mereka pun menilai kebijakan BSU hanya lip service Presiden Joko Widodo (Jokowi). "Terkait bantuan subsidi upah sebesar Rp150 ribu selama empat bulan kepada buruh hanya sekedar 'lip service' saja agar buruh tidak protes," kata Ketua DPW FSPMI-KSPI Jawa Timur, Jazuli di lokasi aksi, Selasa (6/9).

Jazuli menyebut uang Rp150 ribu per bulan tidaklah cukup untuk mengganti beban rakyat akibat dampak kenaikan BBM. Menurutnya, kenaikan harga BBM pun bisa menurunkan daya beli buruh hingga 50 persen. Penurunan daya beli buruh diperparah dengan tidak naiknya upah buruh selama tiga tahun terakhir. Bahkan Menteri Ketenagakerjaan sudah mengumumkan jika Pemerintah dalam menghitung kenaikan UMK Tahun 2023 kembali menggunakan PP No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. "Maka sudah dipastikan upah buruh tahun 2023 tidak akan mengalami kenaikan," ujarnya.

Aksi serupa dilakukan ribuan buruh pada Senin (19/9/2022). Ribuan buruh mengepung kantor Gubernur Jatim di Jalan Pahlawan Surabaya. Wakil Gubernur Jawa Timur Emil Elestianto Dardak menerima ribuan pendemo yang merupakan buruh dari 38 aliansi serikat pekerja Jawa Timur. Para buruh tersebut, secara khusus hadir untuk menemui pejabat pemerintah Provinsi Jawa Timur

untuk menyuarakan penolakan terkait kebijakan Pemerintah menaikkan harga BBM serta merevisi UMK tahun 2022.

Mewakili Gubernur Khofifah, Wagub Emil mengatakan, keresahan yang dirasakan oleh para buruh Jawa Timur tersebut merupakan keresahan yang juga dialami oleh seluruh masyarakat luas. Oleh karenanya, Wagub Emil menyampaikan jika dirinya bersama Sekda Prov Jatim Adhy Karyono telah mendengarkan dan mencatat aspirasi yang disampaikan oleh para buruh. "Kami yakin panjenengan semua duduk di sini juga memiliki rasa percaya pada kami. Insyaallah kami akan memperjuangkan yang terbaik," tegas Emil.

Terkait tindakan lebih lanjut, Wagub Emil dan Sekda Adhy juga akan memfasilitasi forum bagi para buruh yang lebih mengerucut, untuk menemukan titik temu dari tuntutan yang diinginkan. "Terimakasih telah menyampaikan aspirasi dengan tertib. Mari kita duduk, kita carikan solusi bersama dan akan dituangkan dalam secarik kertas supaya tidak ada yang terlewat apa yang menjadi aspirasi panjenengan. Kami sebagai pengemban, tentu berkewajiban meneruskan aspirasi kepada pemerintah pusat dalam tempo sesingkatnya," jelas Emil di depan ribuan buruh aksi. Massa buruh berasal dari berbagai daerah di Jawa Timur. Diantaranya dari Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Gresik, Kabupaten Lamongan, Kabupaten/Kota Mojokerto, Kabupaten Jombang, Kabupaten/Kota Pasuruan, Malang Raya, Kabupaten Tuban, Kabupaten/Kota Probolinggo, Kabupaten Jember, Kabupaten Lumajang, hingga dari Kabupaten Banyuwangi.\*

# Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Calon Transmigran

Untuk meningkatkan kualitas calon transmigran, Pemprov Jatim melakukan monitoring dan evaluasi (monev) pascapelatihan ke Unit Pemukiman Transmigrasi (UPT) di luar Jawa. Pada Rabu (15/6/2022), Tim Disnakertrans Prov. Jatim melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi (monev) pasca pelatihan ke UPT Raimuna, Kabupaten Muna, Provinsi Sulawesi Tenggara. Turut hadir pada kegiatan monev di UPT Raimuna Kab. Muna Prov. Sultra adalah tim monev pasca pelatihan yang terdiri dari Kepala Seksi Pelatihan selaku Sub Koordinator substansi Pelatihan dan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Kasi Penataan Persebaran Penduduk Distransnaker Prov. Sultra, Kabid Pengembangan Kawasan Transmigrasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna dan tim, Koordinator Desa UPT Raimuna, dan warga transmigran dari UPT Raimuna.

Dari kegiatan ini diperoleh informasi bahwa transmigran di UPT Raimuna Kab. Muna Prov. Sultra masih membutuhkan pelatihan dengan pemanfaatan komoditi-komoditi unggulan seperti di sektor pertanian, perkebunan seperti jagung dan nilam. Untuk itu warga transmigran dan pendamping kawasan juga

mengharapkan diadakannya pelatihan dengan memanfaatkan komoditi unggulan tersebut karena komoditas-komoditas ini mempunyai prospek yang menjanjikan dan dengan adanya penempatan transmigrasi di UPT Raimuna diharapkan dapat meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat transmigran.

Hal yang sama dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DI Jogjakarta, dengan melaksanakan kunjungan monitoring dan evaluasi serta peninjauan lokasi penempatan transmigran asal DI Jogjakarta di lokasi Keladen Kabupaten Paser, Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 13-16 Juni 2022. Rombongan diterima oleh kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Ir. Madju P Simangunsong, sekaligus melakukan koordinasi penempatan tahun 2023 transmigran asal DIY sebanyak 3 KK. Kegiatan dilanjutkan kunjungan ke lokasi transmigrasi Keladen yang berada di lingkungan perkebunan sawit dan pabrik CPO milik swasta. Rombongan disambut warga transmigran asal DIY penempatan 2018 yang telah kerasan tinggal lokasi. Hasil panen aneka sayuran, buah naga, pisang dll dipasarkan di koperasi dan pasar sekitar.

Dalam kesempatan tersebut dilakukan penanaman





perdana pohon kurma oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DI Jogjakarta Aria Nugrahadi, ST., M.Eng di lahan transmigran asal DI Jogjakarta, dengan pesan agar warga transmigran asal DIY tetap berprinsip manjing ajur ajer dapat menyatu dan beradaptasi dengan lingkungan baru. Semangat untuk bekerja keras dan cerdas menangkap peluang yang ada di lokasi transmigrasi untuk kehidupan yang lebih sejahtera.

Kegiatan monev pascapelatihan dilakukan untuk melihat keberhasilan program pelatihan yang telah diberikan dan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilannya yang telah dicapai, serta permasalahan-permasalahan apa saja yang masih dihadapi oleh transmigran, termasuk yang berasal dari Jawa Timur di lokasi transmigrasi. Selain itu adalah teridentifikasinya jenis-jenis kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan

tujuan pembangunan (Development Goals) bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam menyusun program-program pelatihan transmigrasi. Program transmigrasi masih dipandang relevan sebagai salah satu pendekatan untuk mencapai kesejahteraan, pemerataan pembangunan antar daerah, serta perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Saat ini pembangunan transmigrasi diarahkan untuk mengembangkan pemukiman transmigrasi yang telah ada melalui pendekatan kawasan. Untuk melaksanakan kebijakan tersebut maka diperlukan dukungan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kompetensi, serta motivasi untuk produktif dalam mengembangkan potensi Sumber Daya Alam (SDA) kawasan transmigrasi yang tersedia. (Kiriman Mardalena, S.H., Msi./Bid. Transmigrasi)



# Simpel CAK, Sidesi, dan Sisuket Go Kovablik 2022

Perkembangan teknologi dewasa ini telah menggeser sebagian habit masyarakat serta kebutuhan model layanan, yaitu layanan yang cepat, mudah didapat, transparan dan praktis. Bahkan tanpa mobilitas yang terlalu banyak masyarakat bisa mendapatkan layanan tersebut. Sebagaimana amanat Undang-undang No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengatakan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan/rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Untuk menjawab kebutuhan masyarakat tersebut tentunya pemerintah harus segera berbenah. Dalam hal ini tidak hanya memberikan pelayanan sesuai standarnya namun diperlukan inovasi akan pelayanan publik. Inovasi pelayanan publik merupakan terobosan jenis pelayanan publik baik yang merupakan gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Salah satu upaya Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam mendukung munculnya kreatifitas dalam bentuk inovasi pelayanan public perangkat daerah baik di provinsi maupun kab/kota adalah Kovablik (Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik). Adapun criteria inovasi yang bisa diusulkan antara lain : kebaruan dan keunikan, lebih efektif, lebih efisien dan memiliki nilai tambah dalam memberikan solusi masalah publik, manfaat yang nyata dalam menyelesaikan masalah publik, dapat direplikasi (amati, tiru dan modifikasi) oleh unit pelayanan publik lain atau diadaptasi ke dalam konteks lain, berkelanjutan tidak hanya dalam suatu project atau memenuhi kebutuhan dalam waktu terbatas dan inovasi sudah dilaksanakan minimal 1 (satu) tahun.

Dalam rangka mendukung terbentuknya ekosistem inovasi yang berkelanjutan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengirimkan dan telah lulus seleksi awal tiga inovasi pelayanan publik untuk ajang Kovablik Tahun 2022. Mengutip proposal IGA dan proposal Kovablik tahun 2022, ketiga inovasi tersebut adalah:



## 1. Simpel CAK (Sistem Informasi Pelatihan Cepat Adaptif dan Kompeten)

Simpel CAK adalah inovasi pelayanan publik yang digagas UPT BLK Surabaya yang merupakan salah satu Unit Kerja pada Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Dalam menjalankan tugasnya, UPT BLK Surabaya memberikan pelayanan kepada masyarakat pelatihan berbasis kompetensi, uji kompetensi serta sertifikasi keahlian. Untuk menyelenggarakan uji kompetensi, BLK Surabaya bekerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Aplikasi ini mensupport mekanisme/alur penyelenggaraan pelatihan kerja mulai dari layanan pra-pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan pasca pelatihan. Dalam proses pendaftaran Simpel CAK memberikan layanan pendaftaran on line yang terintegrasi dengan database. Sehingga setelah proses registrasi, data calon peserta akan langsung terdistribusi baik

pada bagian buku induk pendaftaran, seleksi peserta pelaksana pelatihan, sertifikasi dan penempatan.

Hal ini dimaksudkan dengan aplikasi Sempel CAK ini kemudahan pengelola pelatihan dalam hal pendokumentasian data pelatihan. Di sisi yang sama pengguna pelatihan bisa mendapatkan informasi sekaligus bisa mendaftar secara mudah dan cepat melalui system online. Sedangkan dalam proses pelatihan bisa dilakukan secara tatap muka (offline), daring (online) maupun blended learning di mana proses tersebut dilaksanakan guna mempermudah akses pelatihan berbasis kompetensi di era industri 4.0 khususnya di era pandemi Covid-19.

Dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sistem blended learning, pertemuan secara daring dilakukan saat pelaksanaan kelas teori (pengetahuan) dengan menggunakan platform meeting on line. Sedangkan untuk pembelajaran off line dilaksanakan untuk materi pelatihan praktikum (skill) yang tidak dapat terfasilitasi dalam proses daring (online).

Aplikasi Sempel CAK website juga bisa diakses melalui aplikasi android pada HP.

## 2. SIDESI (Sistem Informasi Sadar Pelatihan)

UPT BLK Pasuruan mengembangkan aplikasi Sidesi (Sistem Informasi Sadar Pelatihan) untuk member kemudahan masyarakat yang memerlukan informasi pelatihan kerja maupun calon peserta baik pelatihan berbasis kompetensi maupun berbasis masyarakat (non kompetensi). Pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan di UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan. Sedangkan pelatihan berbasis masyarakat atau biasa disebut dengan Mobile Training Unit (MTU), dilaksanakan di desa-desa sesuai dengan kebutuhan maupun usulan dari perangkat desa yang bersangkutan.

Sebagaimana harapan terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja, tidak hanya menjadikan peserta pelatihan kompeten di bidang kerjanya namun juga berhasil diterima dalam sebuah pekerjaan formal. Selain itu diharapkan para alumni yang tidak tertampung dalam pekerjaan formal atau memilih jalur pekerja non formal memiliki kompetensi yang baik sehingga mampu berwirausaha dengan sukses.

Sidesi memuat berbagai fitur yang memudahkan masyarakat untuk mengakses informasi tanpa harus mendatangi lokasi UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan secara langsung. Masyarakat bisa mendapatkan informasi lowongan kerja sekaligus dapat mendaftarkan diri secara online dengan mengisi formulir yang tersedia pada website. Keunggulan lain dari aplikasi ini di antaranya:

- Masyarakat bisa pengajuan proposal pelatihan berbasis masyarakat serta swadana untuk memudahkan masyarakat dalam proses pendaftaran yang dapat diakses setiap saat,
- Memberikan peluang pelatihan bagi penyandang disabilitas untuk menunjang asas keadilan dan pemerataan,

- Melaksanakan proses seleksi pelatihan berbasis komputer (Computer Based Test).

Sidesi juga memberikan ruang bagi alumni untuk mempromosikan produk atau jasa yang mereka miliki pada website yang terintegrasi dengan akun Instagram UPT Balai Latihan Kerja Pasuruan. Diharapkan dengan hadirnya Sidesi mampumeningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pelatihan kerja untuk mengembangkan kompetensi dan menggali potensi-diri.

## 3. Sisuket K3 (Surat Keterangan Obyek K3)

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 membuat inovasi pelayanan public dengan nama Sisuket K3 yakni aplikasi penerbitan Surat Keterangan Obyek K3. Aplikasi ini dibuat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terkait pelayanan di bidang Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dalam hal pemeriksaan dan pengujian peralatan/objek K3 yang dipergunakan di perusahaan dengan hasil yang cepat, transparan, dan informatif.

Berawal dari sebuah upaya untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan implementasi melalui Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yaitu diawali dengan pengendalian potensi bahaya. Peralatan/objek K3 yang dipergunakan di perusahaan. Pemeriksaan dan pengujian terhadap peralatan/objek K3 yang dipergunakan di perusahaan dapat dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi ataupun Ahli K3 Spesialis pada Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) Bidang Pemeriksaan dan Pengujian.

Kegiatan pemeriksaan dan pengujian diawali dari masuknya surat permohonan riksa uji objek K3 oleh perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur hingga diakhiri dengan penerbitan Surat Keterangan Memenuhi/Tidak Memenuhi Persyaratan K3 yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Jatim.

Sisuket merupakan aplikasi yang mempermudah dan mempercepat proses pelayanan mulai masuknya surat permohonan sampai dengan penerbitan surat keterangan K3. Dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan publik pada layanan penerbitan Surat Keterangan Obyek K3 yang lebih cepat dan transparan diharapkan mampu meningkatkan kepatuhan penerapan Norma K3 perusahaan di Wilayah Jawa Timur.

Selamat kepada tiga inovasi pelayanan public Disnakertrans Provinsi Jawa Timur yang telah berhasil lulus seleksi awal Kovablik 2022 untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya sekaligus sebagai upaya memberikan service excellent kepada masyarakat. (bety yuliani-Pranata Humas Ahli Pertama)



## ASSIK Beri Info Peluang Kerja di Surabaya

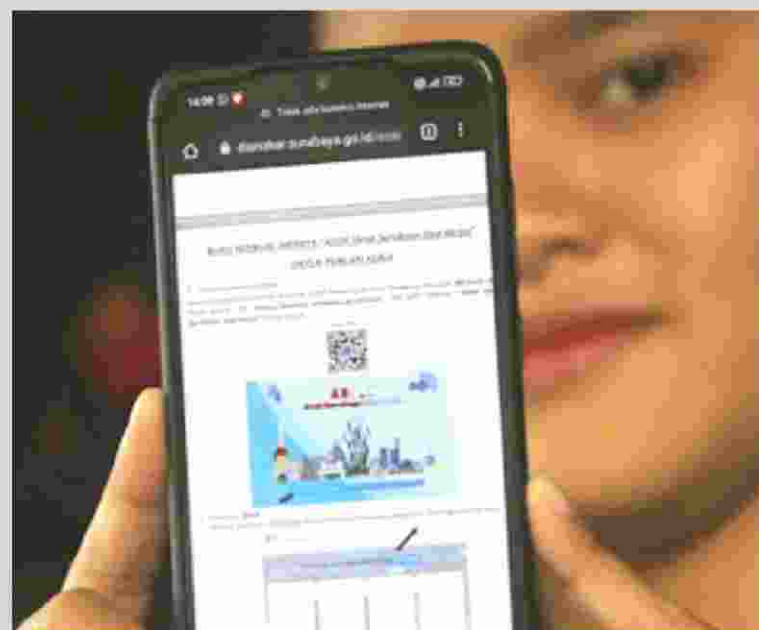
Semakin mudah mendapatkan informasi peluang kerja di Jawa Timur, khususnya bagi warga Kota Surabaya. Pemerintah Kota Surabaya membangun aplikasi Assik sebagai sarana menginformasikan peluang kerja yang disediakan oleh pelaku usaha dan berbagai lembaga di kota ini.

Pencari kerja bisa mengakses laman <https://disnaker.surabaya.go.id/assik>. Aplikasi itu diluncurkan secara resmi oleh Wali Kota Surabaya Eri Cahyadi Jumat lalu (24/6/2022). Di website tersebut tersedia ratusan perusahaan yang membutuhkan pekerja baru. ASSIK sendiri merupakan akronim dari Arek Suroboyo Siap Kerjo.

Kepala Disperinaker Surabaya Achmad Zaini mengatakan, pihaknya menggandeng telah 122 perusahaan aktif. Semuanya beroperasi di Surabaya. Perusahaan tersebut menyiapkan total 1.853 lowongan kerja (loker). "Silakan dilamar sesuai dengan kualifikasi," kata Zaini.

Seluruh lowongan pekerjaan yang disediakan berada di metropolis. Para pelamar bisa mencoba sesuai dengan kualifikasi dan pekerjaan yang diinginkan. Mereka bisa mengisi data melalui aplikasi ASSIK.

Perusahaan dan industri dunia kerja pun bisa melihat langsung data diri dan keterampilan yang dimiliki oleh calon pelamar. "Seluruh peluang pekerjaan ini diperuntukkan bagi warga Surabaya," jelas Zaini.



Para pencari kerja bisa menggunakan link and match ASSIK sebagai jembatan atau penghubung dengan berbagai perusahaan. Dengan begitu, pencari kerja mendapat kesempatan untuk masuk ke dunia kerja dengan lebih mudah.



Hingga akhir Juni 2022, sudah ribuan orang yang memasukkan lamaran. Persisnya mencapai 5.263 pelamar. Dari jumlah itu, sebagian sudah mulai diproses oleh perusahaan. Ada yang mulai melakukan interview, psikotes, tes akademik, hingga training. "Lamaran akan langsung diproses. Sesuai kebutuhan perusahaan," ucap Zaini.

Sementara itu, Wali Kota Surabaya Eri Cahyadi menekankan bahwa melalui aplikasi berbasis website Link and Match ASSIK, para perusahaan atau industri kerja akan lebih mudah mencari calon tenaga kerja di Kota Surabaya. Sebab, para pelamar tidak perlu membawa berbagai macam berkas, hanya perlu mengisi data diri dan memilih lowongan pekerjaan yang tersedia. "Ini lebih memudahkan, karena calon pelamar hanya perlu mengisi data melalui aplikasi tersebut. Perusahaan dan industri dunia kerja, bisa melihat langsung data diri dan keterampilan yang dimiliki oleh calon pelamar," kata Eri Cahyadi.

Selain mempermudah masyarakat dalam mengakses dunia kerja di Kota Pahlawan, Wali Kota Eri Cahyadi menjelaskan bahwa perusahaan atau industri kerja mengutamakan warga ber-KTP Kota Surabaya. Disinilah, peran Pemkot Surabaya bersama para stakeholder, dengan bergotong-royong untuk mengentaskan pengangguran dan kemiskinan. "Kita berjuang untuk menyelesaikan pengangguran adalah dengan bergotong-royong. Dan ini ditunjukkan oleh para perusahaan yang bergerak di Surabaya, dengan mengambil tenaga kerja dari Surabaya," jelas dia.

Di sisi lain, Wali Kota Eri Cahyadi juga berterima kasih kepada para investor, perusahaan atau industri kerja di Kota Surabaya, yang telah membuka berbagai lowongan pekerjaan untuk masyarakat Kota Pahlawan. Dengan

demikian, ia meyakini bahwa setiap investasi yang masuk bisa mempengaruhi kehidupan warga sekitar, khususnya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat Kota Surabaya. "Saya matur nuwun sanget (berterima kasih banyak) untuk para investor dan perusahaan yang masuk ke Kota Surabaya. Sehingga, kesempatan arek-arek Suroboyo untuk bekerja dan menjadi bagian pembangunan bisa terwujud," terang dia.

Wali Kota Eri Cahyadi berharap, ke depan para investor perusahaan yang berada di Kota Surabaya bisa terus membuka lapangan pekerjaan untuk arek-arek Suroboyo. "Alhamdulillah hal ini sudah terwujud, karena investornya sendiri mengatakan kalau yang bekerja arek Suroboyo itu enak. Langsung tanggap dan cepat menyelesaikan pekerjaan dengan baik," untkap dia.

Ia menambahkan, bagi warga Kota Pahlawan yang ingin menjadi entrepreneur, juga bisa berkomunikasi langsung dengan Camat, Lurah, serta Disnaker Kota Surabaya. "Akan kita sinergikan dengan aset milik Pemkot Surabaya, untuk menyerap tenaga kerja di wilayah sekitarnya. Kita gaungkan melalui program padat karya," ujar dia.

Sedangkan anggota Komisi D DPRD Surabaya Cahyo Siswo Utomo mengingatkan agar Pemkot Surabaya perlu memperhatikan sisi teknis ASSIK. Misal, terkait server database yang digunakan. "Bagaimana kapasitas databasenya. Kalau diakses oleh banyak user, apakah bisa stabil atau malah mengalami down server?" tuturnya.

Yang tidak kalah penting, lanjut politikus PKS itu, keamanan servernya juga perlu dipastikan. Sebab, aplikasi ASSIK pasti berisi data-data pribadi dari user yang menggunakan. Jangan sampai terjadi kebocoran, apalagi sampai dilakukan hack dari data user tersebut.

Reninta, salah satu calon tenaga kerja asal Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya mengaku, program Link and Match ASSIK sangat mempermudah dirinya dalam mencari pekerjaan. Ia bahkan tidak perlu menunggu lama, karena data dirinya sudah langsung tersambungkan dengan perusahaan yang dituju.

"Prosesnya sangat mudah, karena semuanya sudah berbasis online. Saya berharap, arek-arek Suroboyo bisa mencoba peluang ini dan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan," kata Reninta.

Senada dengan hal itu, Rajali salah satu calon tenaga kerja asal Kecamatan Pabean Cantian Kota Surabaya mengatakan, bahwa aplikasi tersebut sangat memudahkan para pelamar pekerjaan. Sebab, sudah tidak perlu membawa berbagai macam berkas, tinggal membuka aplikasi dan menerima QR Code. "Dengan QR code sudah bisa terdaftar di perusahaan yang dilamar oleh calon tenaga kerja. Jadi ini tidak sulit, kami mendapat banyak kemudahan untuk mengakses lowongan dunia kerja yang tersedia," katanya.



## Sekilas Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat

Oleh : Mardalena, SH, M.Si, Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya

Jabatan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan pemberdayaan masyarakat desa melalui penggerakan keswadayaan masyarakat untuk mencapai kemandirian yang berkelanjutan. Dalam tugasnya, PSM melakukan kegiatan menyuluh, melatih, dan mendampingi masyarakat untuk pengembangan komitmen perubahan, pengembangan kapasitas masyarakat, dan pemantapan kemandirian masyarakat demi terwujudnya masyarakat yang mandiri, produktif, sejahtera, dan berdaya saing. Sedangkan swadaya masyarakat diartikan kemampuan kelompok masyarakat dengan kesadaran, prakarsa, dan inisiatif sendiri untuk mengadakan berbagai usaha ke arah pemenuhan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang yang

dirasakan dalam kelompok masyarakat.

Pejabat fungsional PSM adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan pemberdayaan masyarakat desa melalui penggerakan keswadayaan masyarakat dalam rangka mencapai kemandirian dan berkelanjutan. Dengan demikian, jabatan PSM berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang penggerakan swadaya masyarakat pada instansi pemerintah. Penggerak Swadaya Masyarakat merupakan jabatan karier PNS dan jabatan fungsional PSM berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, atau Pejabat Pengawas, sesuai kebutuhan instansi pemerintah yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas di bidang penggerak swadaya masyarakat.

### Peran PSM dalam Pemberdayaan Masyarakat

Sesuai dengan tugas yang dimiliki oleh seorang pejabat fungsional PSM yaitu melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat melalui penggerakan keswadayaan masyarakat dalam rangka mencapai kemandirian dan keberlanjutan wilayah desa. Sehingga tugas yang diemban oleh seorang penggerak swadaya memberikan pengaruh dalam memandirikan masyarakat yang ada di desa. Para PSM bisa bersinergi dengan para pendamping desa guna memandirikan wilayah desa yang ada di seluruh Indonesia.

Pemberdayaan memiliki arti penting dalam merubah pola sikap masyarakat desa, untuk menjadi masyarakat yang penuh inisiatif dan mandiri dengan tingkat partisipasi semua bermula dari masyarakat desa. Dengan berperannya penggerak swadaya masyarakat ini diharapkan bisa membawa terhadap perubahan masyarakat yang ada di desa menjadi masyarakat yang mandiri dan maju.

Penggerak Swadaya Masyarakat adalah jabatan fungsional atau fungsional tertentu yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 58 Tahun 2004 sebagaimana telah diubah berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 28 Tahun 2018. Tugas pokok penggerak swadaya masyarakat adalah melaksanakan kegiatan swadaya masyarakat yang meliputi persiapan penggerakan, publikasi program, penggerakan masyarakat dan evaluasi penggerakan masyarakat.

PSM pada awalnya merupakan jabatan fungsional tertentu yang melakukan tugas penggerakan masyarakat dengan fokus penggerakan adalah masyarakat Transmigrasi. Tugas yang dilakukan oleh seorang penggerak swadaya masyarakat dilakukan dalam rangka meningkatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta perkembangan masyarakat transmigrasi mulai dari memberi penyuluhan, pelatihan, pendampingan dan penempatan sampai dengan penyerahan kepada pemerintah setempat menuju lokasi atau Unit Pemukiman Transmigrasi sampai menjadi desa mandiri dan desa definitive.

Seiring dengan perkembangan maka peran dan fungsi serta tugas dari seorang pejabat fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat menjadi luas tidak hanya melakukan penggerakan masyarakat di wilayah transmigrasi saja tetapi seluruh masyarakat mulai dari desa, daerah tertentu, daerah tertinggal dan transmigrasi. Hal ini diakibatkan dengan adanya pengalihan pembinaan dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi kewenangan Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi. Maka tugas dari pejabat fungsional penggerakan swadaya masyarakat menjadi sangat luas yaitu sebagai pejabat yang melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam rangka mencapai kemandirian dan berkelanjutan masyarakat desa.

Peran pejabat fungsional penggerak swadaya masyarakat dalam rangka melakukan penggerakan memiliki peran yang sangat strategis dalam rangka menciptakan kader masyarakat dan menciptakan desa



Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

## Apa itu Jabatan Fungsional ?

Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Pejabat Fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada **pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas** yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional.

Jabatan Fungsional memiliki **tugas** memberikan **pelayanan fungsional** yang berdasarkan pada **keahlian dan keterampilan tertentu**.

@kempnrb @kemenpanrb <https://www.menpan.go.id> @Kementerian PANRB



yang mandiri. Lokus atau tempat pergerakan yang dilakukan oleh seorang penggerak swadaya masyarakat semakin luas tidak hanya wilayah transmigrasi saja tetapi seluruh wilayah baik wilayah desa, daerah tertentu dan daerah tertinggal. Para penggerak swadaya masyarakat ini bisa menjadi mitra bagi masyarakat dan pemerintah desa dalam rangka melakukan pemberdayaan masyarakat dengan tujuan untuk memajukan dan memandirikan desa sebagai entitas terkecil dari struktur pemerintahan di Indonesia.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, seorang penggerak swadaya masyarakat harus mempunyai dan memiliki kompetensi dalam rangka melakukan pemberdayaan masyarakat. Pada aspek teoritik, kompetensi Penggerak Swadaya Masyarakat mencakup enam kompetensi, yaitu Intervensi Sosial, Teknik Penyuluhan, Pengembangan Masyarakat, Manajemen Konflik, Manajemen Resiko, dan Pendidikan Luar Sekolah.

Keterkaitan keenam kompetensi tersebut dalam membentuk kemampuan Penggerak Swadaya Masyarakat menjalankan tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Intervensi Sosial, Teknik Penyuluhan, serta Pengembangan Masyarakat merupakan pengetahuan dasar yang harus dikuasai oleh Penggerak Swadaya Masyarakat dalam melakukan perubahan secara terencana dengan menekankan pada partisipasi masyarakat.
- b. Manajemen Resiko dan Manajemen Konflik



merupakan pengetahuan untuk mengantisipasi resiko dan konflik yang mungkin terjadi dengan adanya perubahan.

- c. Pendidikan Orang Dewasa membekali Penggerak Swadaya Masyarakat agar memiliki kemampuan dalam melatih masyarakat.

Pada aspek level kompetensi dibagi menjadi lima level. Pengelompokan tingkat kemampuan ini dikembangkan dengan mengacu pada Bloom tentang competency leveling, meliputi remembering, understanding, applying, analyzing, evaluating, dan creating. Level dan kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang pejabat penggerak masyarakat. Bagaimana mungkin akan melakukan suatu pemberdayaan masyarakat dengan tujuan memandirikan masyarakat kalau pejabat fungsionalnya tidak memiliki kompetensi.

Pemberdayaan masyarakat adalah proses pembangunan di mana masyarakat berinisiatif untuk memulai proses kegiatan sosial untuk memperbaiki situasi dan kondisi diri sendiri. Pemberdayaan masyarakat hanya bisa terjadi apabila masyarakat itu sendiri ikut pula berpartisipasi. Suatu usaha hanya berhasil dinilai sebagai "pemberdayaan masyarakat" apabila kelompok komunitas atau masyarakat tersebut menjadi agen pembangunan atau dikenal juga sebagai subjek.

### Jenjang Jabatan Fungsional PSM

Penetapan kebutuhan ASN dalam Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat dihitung berdasarkan analisis beban kerja yang ditentukan dari indikator, meliputi:

- jumlah wilayah kerja yang dilayani;
- tingkat perkembangan dan tingkat ketertinggalan desa; dan/atau
- kompleksitas masalah bidang pemberdayaan masyarakat;

Sedangkan jenjang PSM dibedakan berdasarkan kategori keahlian, dan terdiri atas:

- Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama/Pertama;
- Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda/Muda;
- Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya/ Madya; dan
- Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Utama.

Sedangkan jenjang jabatan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat, dari jenjang terendah sampai dengan jenjang tertinggi, terdiri atas:

- \* Penggerak Swadaya Masyarakat Pemula/Pelaksana Pemula (II/a dan II/b)
- \* Penggerak Swadaya Masyarakat Terampil/Pelaksana (II/c dan II/d)
- \* Penggerak Swadaya Masyarakat Mahir/Pelaksana Lanjutan (III/a dan III/b)
- \* Penggerak Swadaya Masyarakat Penyelia (III/c dan III/d)
- \* Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama/ Pertama (III/a dan III/b)
- \* Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda/Muda (III/c dan III/d)
- \* Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya/Madya (IV/a, IV/b, dan IV/b)
- \* Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Utama (IV/d dan IV/e)

Sementara itu, tunjangan jabatan fungsional PSM diatur dengan Peraturan Presiden Nomor 30 Tahun 2021. Penggerak Swadaya Masyarakat berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pergerakan swadaya masyarakat pada instansi pemerintah. Tugas PSM yaitu melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat melalui pergerakan keswadayaan masyarakat dalam rangka mencapai kemandirian dan berkelanjutan yang terdiri-atas persiapan pergerakan, pelaksanaan pergerakan, pengembangan komitmen masyarakat untuk berubah, pengembangan kapasitas masyarakat dan pemantapan kemandirian masyarakat.\*



# Pentingnya Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan

Oleh : Umar Hasan, Fungsional Pengantar Kerja Ahli Madya

Tantangan yang dihadapi dunia bisnis saat ini semakin meningkat. Hal ini terjadi karena pengaruh dari berbagai faktor misalnya perubahan teknologi yang semakin canggih, transformasi human resources menjadi human capital hingga pergeseran generasi tenaga kerja dan lain-lain. Menghadapi tantangan ini, perusahaan tentunya perlu mengadaptasi perubahan-perubahan yang berpengaruh bagi perkembangan bisnisnya.

Dalam konteks ketenagakerjaan, hal ini banyak menyebabkan perubahan-perubahan baru. Di antaranya munculnya jabatan-jabatan baru di industri, munculnya bisnis baru, hilangnya beberapa jabatan di pasar kerja, berkurangnya jam kerja karena automation, berubahnya hubungan kerja, berubahnya model pengupahan, berubahnya system karir dan sebagainya.

Perubahan teknologi juga memberikan dampak terhadap perubahan di berbagai bidang yang harus direspon dengan cepat dan tepat terutama dampaknya terhadap tenaga kerja. Transformasi manajemen human resources menjadi human capital juga memberikan

dampak terhadap pengelolaan tenaga kerja karena tenaga kerja dianggap sebagai ujung tombak perusahaan sehingga perlu dilakukan pengembangan kemampuan dan pengetahuan tenaga kerja. Disamping itu, perlindungan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan.

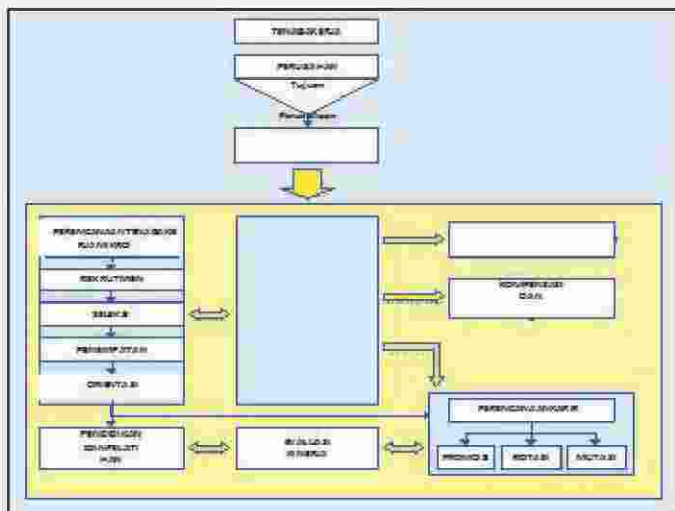
Pergeseran generasi tenaga kerja juga menjadi tantangan yang cukup besar bagi perusahaan, karena pengelolaan masing-masing generasi sangatlah berbeda. Untuk itu sangat diperlukan bagi perusahaan untuk mengetahui cara mengelola tenaga kerja dari setiap generasi agar tenaga kerja yang dimiliki dapat memberikan sumbangsih yang optimal bagi kemajuan perusahaan.

Perencanaan tenaga kerja merupakan panduan untuk dapat menjamin ketersediaan sumber daya manusia agar terjadi peningkatan produktivitas kerja, terciptanya produk yang berdaya saing tinggi di dalam dan di luar negeri, terciptanya hubungan industrial yang aman dan harmonis, serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan

keluarganya. Dengan demikian kelangsungan bisnis dengan produktivitas dan daya saing yang tinggi dapat terjamin.

Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Mikro dibutuhkan untuk menata dan mengelola tenaga kerja di perusahaan sebagai modal manusia agar dapat menjadi kekuatan besar dalam mendorong perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang berdaya saing global. Saat ini masih banyak perusahaan yang belum menempatkan tenaga kerja sebagai titik sentral dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

PTK Mikro merupakan bagian dari pengelolaan tenaga kerja yang mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kegiatan dalam pengelolaan tenaga kerja mencakup kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, integritas tenaga kerja dalam perusahaan, pemberian kompensasi dan benefit, penilaian terhadap kinerja dan pengembangan karier serta pensiun. Secara skematis ruang lingkup pengelolaan ketenagakerjaan di perusahaan dapat dilihat pada gambar berikut:



PTK Mikro bagi perusahaan sangat penting, tanpa memandang skala besar kecilnya perusahaan maupun jenis produk yang dihasilkan baik dari sector swasta maupun BUMN. Agar perusahaan mampu memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, yaitu dengan menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat (The right man in the right place at the right time).

Untuk mendapatkan “The right man in the right place at the right time” bukanlah suatu hal yang tercipta secara otomatis atau tiba-tiba. Untuk itu perusahaan perlu merencanakan tenaga kerja mulai dari awal perusahaan berdiri dan secara terus menerus mengevaluasinya untuk mencapai kinerja yang optimal. Kenyataannya masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan perencanaan tenaga kerja di perusahaannya, sehingga penempatan tenaga kerja tidak melalui perencanaan yang matang. Akibatnya dapat timbul beberapa masalah seperti:

- a. Tenaga kerja yang kompeten dan mempunyai potensi besar tidak dapat memberikan kontribusi maksimal dan sebaliknya.
- b. Tenaga kerja yang salah penempatan tidak dapat memberikan kontribusi maksimal, bahkan cenderung membuat kesalahan-kesalahan (human error) yang mengakibatkan produktivitas menjadi rendah atau terhambat.

**Tujuan dan Sasaran PTK Mikro**

Sebelum membuat perencanaan tenaga kerja mikro, diperlukan pemahaman mengenai tujuan dan sasaran penyusunan perencanaan tenaga kerja mikro (PTK Mikro), yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan PTK Mikro adalah:
  - a. Mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan

melalui penyediaan tenaga kerja dengan kompetensi yang tepat untuk jabatan/pekerjaan yang tepat.

- b. Menjamin kelangsungan perusahaan melalui pemberdayaan dan pendayagunaan seluruh tenaga kerja.
  - c. Menjamin perlindungan tenaga kerja, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, dan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
2. Sasaran PTK Mikro adalah:
- a. Memperkirakan dan menyediakan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas sesuai dengan kebutuhan dalam kurun waktu tertentu.
  - b. Memberdayakan dan mendayagunakan semua tenaga kerja yang ada.
  - c. Menjadi dasar perencanaan dan pengembangan karier tenaga kerja.
  - d. Menjadi pedoman melakukan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi pelaksanaan tugas para tenaga kerja, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan;
  - e. Menjadi dasar dalam menetapkan pengupahan dan membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
  - f. Menjadi dasar dalam penilaian kinerja tenaga kerja.

Sementara itu, bagi pekerja atau buruh, PTK Mikro memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Membantu melihat kesesuaian sasaran yang ingin dicapai
- b. Memahami persyaratan jabatan yang diinginkan
- c. Mengenali keahlian dan kemampuan sendiri
- d. Mendorong meningkatkan kemampuan sesuai dengan syarat jabatan
- e. Mendorong bekerja sesuai standar dan disiplin kerja



### Manfaat PTK Mikro

Selain itu, PTK Mikro juga memiliki manfaat, baik secara nasional bagi pemerintah, bagi perusahaan dan tenaga kerja. Manfaat PTK Mikro secara nasional adalah:

- a. Pendayagunaan tenaga kerja secara optimal
- b. Mendorong produktivitas kerja
- c. Dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK)
- d. Mengurangi kasus-kasus perselisihan kerja, meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- e. Pembinaan karier tenaga kerja
- f. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya
- g. Perluasan kesempatan kerja

Sedangkan manfaat PTK Mikro bagi perusahaan di antaranya:

- a. Memudahkan mengenali potensi yang dimiliki masing-masing pekerja/buruh
- b. Memudahkan seleksi pengisian jabatan-jabatan penting
- c. Lebih menjamin penempatan tenaga kerja yang tepat untuk jabatan yang tepat
- d. Menghindari subyektifitas dan diskriminasi
- e. Membangun sikap dan etos kerja
- f. Meningkatkan produktivitas kerja
- g. Menciptakan ketenangan berusaha
- h. Menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan

- f. Mendorong meningkatkan sikap kerja produktif
- g. Membangun kompetisi yang sehat dan adil antara pekerja sendiri
- h. Menjadi pekerja profesional
- i. Menciptakan ketenangan bekerja
- j. Menjamin pengembangan karier tenaga kerja untuk menempati jabatan tertinggi di perusahaan
- k. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

### Faktor-Faktor dalam PTK Mikro

PTK Mikro dipengaruhi oleh factor internal dan factor eksternal perusahaan. Untuk factor internal di antaranya meliputi:

- a. Rencana strategik dan rencana operasional perusahaan. PTK Mikro harus mampu mendukung pelaksanaan perencanaan strategic perusahaan.
- b. Keterbatasan anggaran/biaya tenaga kerja. Keterbatasan anggaran perusahaan untuk biaya tenaga kerja sangat berpengaruh pada pemenuhan tenaga kerja.
- c. Peramalan produksi dan penjualan. Peramalan produksi dan penjualan pada masa yang akan datang sering berfluktuasi dan tidak pasti, sehingga sangat berpengaruh pada kebutuhan akan tenaga kerja dan perencanaan tenaga kerja.
- d. Kondisi ketenagakerjaan. PTK Mikro sangat dipengaruhi

oleh kondisi ketenagakerjaan terutama yang menyangkut perbedaan generasi antart tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan, pensiun, pemutusan hubungan kerja, meninggal dunia, promosi, pindah, dan lain-lain.

Sedangkan sejumlah factor eksternal, yang mempengaruhi PTK Mikro adalah:

- a. Ekonomi. Ketika pertumbuhan ekonomi meningkat, masing-masing perusahaan cenderung memperluas kegiatan bisnisnya (melakukan ekspansi) dan merekrut tenaga kerja baru yang kompeten.
- b. Demografi. Sesuai dengan pertumbuhan penduduk, penyediaan tenaga kerja atau angkatan kerja terus bertambah.
- d. Teknologi. Penggunaan teknologi maju terutama teknologi digital sangat berpengaruh pada perencanaan tenaga kerja mikro. Penggunaan teknologi maju membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu yang lebih tinggi untuk mengoperasikannya. Kemajuan teknologi dapat merubah struktur permintaan akan tenaga kerja.
- c. Pesaing. Persaingan bisnis akan mempengaruhi perencanaan tenaga kerja di perusahaan. Untuk memenangkan persaingan, perusahaan cenderung saling merekrut tenaga kerja terutama tenaga kerja profesional.
- d. Pasar kerja. Efektivitas pasar kerja mempengaruhi perencanaan tenaga kerja mikro terutama dalam memberikan informasi mengenai ketersediaan tenaga kerja, termasuk jumlah, kualitas dan kesediaannya menerima penempatan di daerah-daerah tertentu.
- e. Lokasi. Lokasi perusahaan akan berpengaruh pada ketersediaan tenaga kerja, misalnya perusahaan yang lokasi sangat jauh dari perkotaan cenderung sulit mendapatkan tenaga kerja yang kompeten.
- f. Kebijakan pemerintah. Pemerintah sering melakukan perubahan kebijakan yang berlaku. Perubahan kebijakan pemerintah dapat menyebabkan perubahan strategi bisnis yang dapat mempengaruhi perubahan akan kebutuhan tenaga kerja.

**Metode Penyusunan PTK Mikro**

Adapun metoda atau cara penyusunan perencanaan tenaga kerja mikro mencakup beberapa hal di bawah ini:

- a. Pengelolaan Data Ketenagakerjaan. Data ketenagakerjaan dapat disusun dalam beberapa bentuk, antara lain menurut kepangkatan, kelompok jabatan, tingkat pendidikan, kelompok umur, tahun akan pensiun, jumlah keluarga dan lain-lain.
- b. Perkiraan Persediaan Tenaga Kerja. Perkiraan persediaan tenaga kerja dilakukan dengan menghitung jumlah tenaga kerja yang telah tersedia, jumlah tenaga kerja yang berkurang akibat pensiun, mengundurkan diri dan

meninggal dunia, serta rencana penambahan tenaga kerja yang telah disetujui.

- c. Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja dihitung berdasarkan rencana pengembangan perusahaan, beban kerja, rencana pemutakhiran teknologi dan perkiraan struktur jabatan dan syarat jabatan.
- d. Perkiraan Neraca Tenaga Kerja. Berdasarkan perkiraan persediaan tenaga kerja serta perkiraan kebutuhan tenaga kerja dihitung kekurangan atau kelebihan tenaga kerja menurut kelompok dan tingkat jabatan.
- e. Penyusunan Program Ketenagakerjaan. Program ketenagakerjaan disusun untuk mengatasi kesenjangan yang terdapat pada neraca tenaga kerja dalam bentuk rencana pendidikan, pelatihan, promosi, mutasi, perekrutan, seleksi, penempatan, serta rencana pemberdayaan dan pembinaan karir tenaga kerja.

**Tahapan Penyusunan PTK Mikro**

Tahapan penyusunan PTK Mikro dimulai dari pengumpulan dan pengolahan data perusahaan dan ketenagakerjaan, penyusunan analisis jabatan, perhitungan persediaan tenaga kerja, perhitungan kebutuhan tenaga kerja dan neraca tenaga kerja hingga penyusunan program ketenagakerjaan, dimana secara sistematis digambarkan sebagai berikut:



Sedangkan sistematika hasil perencanaan PTK Mikro dapat mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.PER.17/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro, dengan sistematika sebagai berikut:

- a. Bab I: Pendahuluan
- b. Bab II: Kondisi perusahaan dan ketenagakerjaan
- c. Bab III: Perkiraan dan perencanaan persediaan tenaga kerja
- d. Bab IV: Perkiraan dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja
- e. Bab V: Perkiraan dan perencanaan neraca tenaga kerja
- f. Bab VI: Program ketenagakerjaan
- g. Bab VII: Penutup.\*



# Ketentuan Pelaksanaan Upah Minimum Pasca UU Cipta Kerja

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

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

Banyak kontroversi yang muncul di kalangan pemangku kepentingan di bidang hubungan industrial terkait format, tata cara pembentukan maupun isi materi dari Undang-Undang Cipta Kerja ini. Muncul permohonan uji formil dari kalangan pekerja/buruh kepada Mahkamah Konstitusi, salah satunya dalam Perkara Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara sebagaimana dimaksud mengabulkan sebagian

permohonan, yang mana pada intinya Mahkamah Konstitusi menilai perlu adanya perbaikan dari pembentuk undang-undang mengenai tata cara dan pemenuhan syarat formil dari pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu di antara 31 sektoral undang-undang yang mendapat perubahan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan-ketentuan yang terkait dengan hak-hak pekerja/buruh menjadi sorotan utama dari para pemangku kepentingan di bidang hubungan industrial, di antaranya adalah ketentuan mengenai upah minimum yang dalam hal ini telah diatur khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Paradigma rezim hukum tentang pengupahan berubah secara signifikan pasca berlakunya peraturan pemerintah sebagaimana dimaksud. Ketentuan yang berubah antara lain:



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

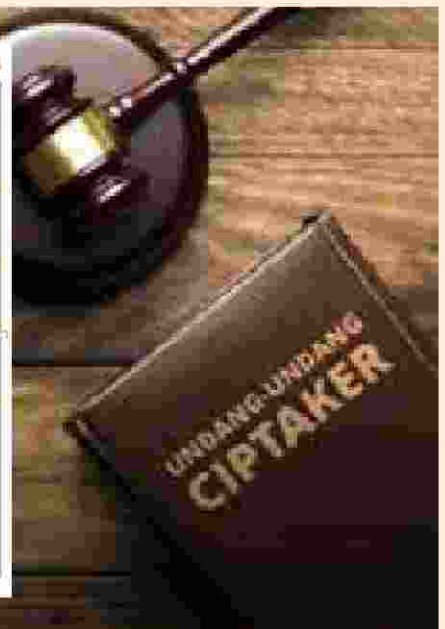
Bahwa sehubungan dengan kondisi perekonomian yang selalu mengalami pasang surut di berbagai sektor, maka demi kemajuan dunia usaha yang menjadi salah satu faktor pembangunan ketenagakerjaan perlu adanya jalan keluar (regulasi) bagi para pelaku usaha yang sedang mengalami ketidakmampuan untuk memenuhi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

kesejahteraan pekerja/buruh. Dalam hal ini diatur ketentuan mengenai pengecualian upah minimum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

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

Tabel perbandingan ketentuan pengecualian/ penangguhan pelaksanaan upah minimum

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





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

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

- Kriteria modal usaha: paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) untuk usaha mikro dan paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) untuk usaha kecil, keduanya tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan
  - Kriteria hasil penjualan: paling banyak Rp 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) untuk usaha mikro dan paling banyak Rp 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) untuk usaha kecil.
- c. Usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud wajib mengandalkan sumber daya tradisional dan/atau tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

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

Referensi:

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

# Penyuluhan dan Penyebaran Informasi K3 untuk UMKM di Kediri

**U**PT Keselamatan Kerja (UPT K2) Disnakertrans Provinsi Jawa Timur mengadakan kegiatan Penyuluhan dan Penyebaran Informasi (PPI) Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kediri, pada tanggal 03 Agustus 2022. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) khususnya di bidang lingkungan kerja pada setiap UMKM yang ada di daerah Kediri.

Kegiatan PPI pada UMKM merupakan wujud kepedulian Disnakertrans Provinsi Jawa Timur melalui UPT K2 dalam melakukan pembinaan penerapan K3 bagi pelaku UMKM. Pelaksanaan PPI merupakan amanat dari

Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sehingga diharapkan pelaksanaan PPI pada sektor UMKM ini dapat membantu para pelaku UMKM untuk lebih peduli tentang K3 yang dikhususkan untuk lingkungan kerja tempat UMKM melaksanakan usahanya.

Menurut Undang-undang No 20 tahun 2008, UMKM merupakan perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu. Peran UMKM yang vital bagi ekonomi lokal maupun global menjadikan UMKM sebagai penunjang ekonomi yang perlu diperhatikan.





Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM, sektor UMKM berhasil menyerap tenaga kerja sekitar 98,7% di tahun 2018. Tak hanya itu, UMKM menyumbang 50% dari Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia menurut data International Council For Small Business (ICSB). Maka dari itu UMKM memiliki peran yang signifikan dalam pertumbuhan ekonomi, menyediakan peluang kerja, dan menciptakan pasar yang seimbang.

Namun, fakta menunjukkan bahwa peran UMKM masih menghadapi beragam tantangan. Salah satunya adalah bagaimana meningkatkan produktivitas, sekaligus di saat yang sama meningkatkan budaya K3 di tempat kerja. Menurut ILO, sebagian besar pelaku UMKM masih tidak menganggap K3 sebagai prioritas dan menganggap penerapan K3 sebagai beban biaya yang harus ditanggung.

Jika melihat dari terjadinya kejadian, maka satu kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh rendahnya penerapan K3, hal ini akan bisa menjadi bencana



keuangan bagi UMKM. Maka dari itu, sangat penting bagi sektor UMKM untuk menerapkan K3 dengan tujuan membangun bisnis yang lebih aman, sehat dan produktif. Menurut ILO, salah satu karakteristik umum dari UMKM adalah tingginya angka kecelakaan dan cedera akibat kecelakaan 20% lebih sering terjadi pada perusahaan kecil dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki lebih dari 100 orang pekerja dan 40% lebih sering terjadi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki lebih dari 1000 orang pekerja.

Agar dapat memahami mengapa UMKM rentan kecelakaan kerja, dan kenapa pengelolaan K3 pada perusahaan kecil lebih buruk, serta kurangnya perhatian manajemen pada penerapan K3 pada UMKM, hal ini disebabkan oleh:

- \* Kurangnya karyawan perusahaan yang bekerja pada bidang keselamatan dan kesehatan.
- \* Kurangnya akses terhadap pelayanan K3 eksternal.
- \* Pengalaman pemberi kerja dan pekerja akan K3 terbatas yang sering kali membahayakan dan cenderung memiliki siklus usaha yang pendek karena mereka memulai dan mengakhiri usaha relative cepat.
- \* Akses terhadap informasi dan kesempatan pelatihan yang terbatas.
- \* Pengetahuan yang terbatas mengenai peralatan maupun mesin yang dianggap aman.





- \* Rendahnya serikat dalam UMKM (hadirnya Serikat Pekerja pada tempat kerja sering kali dikaitkan dengan kondisi K3 yang lebih baik).
- \* Anggapan mengenai biaya perbaikan mahal.
- \* Pemberi kerja UMKM sering kali gagal mengaitkan di satu sisi kecelakaan dan penyakit dengan biaya yang ditimbulkan dan di sisi lain produktivitas dan keuntungan.

Kecelakaan atau penyakit akibat kerja sangat mahal dan dapat memiliki banyak efek langsung dan tidak langsung yang serius terhadap kehidupan pekerja dan keluarga mereka. Untuk usaha kecil, bahkan biaya untuk satu kecelakaan saja bisa menjadi bencana keuangan bahkan hingga terhentinya produksi. Akibatnya, banyak di antara mereka yang gagal tumbuh atau bahkan gagal bertahan.

Maka dari itu, sangat penting bagi UMKM untuk mengembangkan rencana aksi bisnis serta membangun sistem bisnis, termasuk untuk K3 agar dapat lebih mudah menilai kondisi bisnis, hal-hal yang harus diperbaiki, dan cara-cara meluaskan usaha. Salah satu rencana aksi yang dapat dilakukan adalah mengikuti kegiatan Penyuluhan dan Penyebaran Informasi (PPI) Keselamatan kerja.

Kegiatan PPI kali ini diikuti oleh 30 (tiga puluh) orang yang terdiri dari beberapa UMKM yang tercatat dan binaan dari Dinas Pengelolaan Pendapatan Daerah Prov

Jatim di Kediri. Dalam PPI disampaikan materi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu:

1. Peraturan perundang-undangan dan Hiperkes dan KK
2. Kebijakan UPT Keselamatan Kerja
3. Lingkungan Kerja, Bahaya dan Pengendaliannya.

Sedangkan narasumber dalam kegiatan tersebut adalah pegawai dari UPT Keselamatan Kerja yaitu Erna Wurjanti, ST, MT selaku Kepala UPT Keselamatan Kerja yang menyampaikan materi perundang-undangan. Kemudian Warga Bagus, ST, MM yang merupakan Kepala Seksi Pelatihan yang menyampaikan materi Kebijakan UPT Keselamatan Kerja, serta materi Lingkungan Kerja, Bahaya dan Pengendalian yang disampaikan oleh penguji K3 Madya yaitu Sri Widodo, M.Kes. Metode penyampaian PPI menggunakan metode ceramah tatap muka, Tanya jawab dan diskusi.

Selama kegiatan berlangsung, 30 peserta perwakilan dari UMKM menunjukkan antusias yang sangat tinggi. Lokasi kerja dan lingkungan kerja pada setiap UMKM berbeda-beda sehingga pemateri pun memberikan banyak masukan kepada para pelaku UMKM untuk memperbaiki dan menerapkan K3 di lingkungan kerja masing-masing. Kegiatan PPI ditutup dengan pembagian sertifikat untuk menandakan keikutsertaan dalam kegiatan Penyuluhan dan Penyebaran Informasi K3 bagi UMKM. (kiriman Muh Agus Ainur Rosyid, SKM, M.Ling)

## Peringatan 77 Tahun Indonesia Merdeka: Kobarkan Semangat Juang



Kemerdekaan merupakan peristiwa bersejarah dari bangsa Indonesia yang patut di peringati untuk mengenang kembali perjuangan para pahlawan yang telah merebut kemerdekaan dengan semangat juang dari tangan penjajah. Peringatan HUT Kemerdekaan RI setiap tahun harus menjadi momentum untuk terus berjuang, menggaungkan kembali semangat para pejuang kemerdekaan.

Masih dalam pandemi Covid-19, namun Agustus 2022 ini kita bisa memperingati HUT Kemerdekaan RI ke-77 dengan suasana berbeda dibandingkan tahun sebelumnya. Seiring dengan menurunnya tren penyebaran Covid-19, kita bisa menyemarakkan peringatan HUT Kemerdekaan RI dengan berbagai kegiatan yang menggugah semangat perjuangan. Disnakertrans Jawa Timur menggelar berbagai kegiatan perlombaan olah raga antar Unit Kerja se-Jawa Timur di antaranya lomba Bola Voly, Bulu Tangkis, Tenis Lapangan, Tenis Meja dan fun games. Lomba ini digelar tanggal 5, 6 dan 8 Agustus 2022.

Adapun filosofi dari kegiatan ini adalah para peserta lomba tidak hanya mengobarkan semangat juang dalam membela timnya untuk memperoleh kemenangan. Namun ada beberapa hal yang perlu disegarkan kembali, bahwa dalam perjuangan meraih kemenangan diperlukan sportifitas, selalu menjaga emosi agar stamina tetap baik, juga manajemen kinerja yang baik dalam team work.

Selama tiga hari melaksanakan kompetisi mulai babak penyisihan sampai dengan babak final, akhirnya ditentukanlah pemenang dari perlombaan tersebut. Lomba Bulu Tangkis dimenangkan oleh Sekretariat sebagai juara I, UPT Keselamatan Kerja (Juara II), dan Bidang Penta (Juara III). Lomba Tenis Meja diraih UPT BLK Tulungagung (Juara I), UPT Kediri (Juara II), dan Juara III oleh UPT BLK Wonojati. Sedangkan lomba Bola Voly dimenangkan UPT BLK Nganjuk (Juara I), UPT BLK Tulungagung (Juara II), dan Juara III diraih UPT BLK Situbondo. Sementara itu, untuk Tenis Lapangan UPT BLK Wonojati meraih Juara I, UPT BLK Kediri (Juara II), dan Juara III diraih Bidang Latpro.





Selain itu dalam rangkaian acara menyemarakkan HUT Kemerdekaan RI ke 77 Disnakertrans Jatim bekerjasama dengan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Surabaya menggelar aksi kemanusiaan berupa kegiatan Donor Darah. Kegiatan yang dilaksanakan pada tanggal 8-9 Agustus 2022 di kantor Disnakertrans Jatim ini dihadiri 144 calon pendonor dari karyawan/i Disnakertrans Prov Jatim dan karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan sebanyak 89 orang lolos screening untuk mendonorkan darahnya.



Selanjutnya acara puncak peringatan ini adalah Upacara Bendera yang dilaksanakan secara luring pada tanggal 17 Agustus 2022. Upacara yang dilaksanakan di kantor Disnakertrans Provinsi Jawa Timur ini dilaksanakan dengan protokol Kesehatan yang ketat. Kemudian di sesi akhir rangkaian peringatan HUT kemerdekaan RI ke-17, seluruh karyawan/i Disnakertrans Prov Jatim laksanakan Jalan Sehat sekaligus penutupan kegiatan pada tanggal 19 Agustus 2022.





Mengawali kegiatan jalan Sehat Darma Wanita Persatuan Disnakertrans Jatim mempersembahkan gerak dan lagu dalam bentuk Line Dance, yang mengandung filosofi bahwa sebagai bagian dari dukungan perempuan Indonesia terhadap eksistensi keluarga, sekaligus memaknai kemerdekaan ini dengan menguatkan perempuan untuk turut andil dalam memulihkan Indonesia lebih cepat dan bangkit lebih kuat.



Dalam penutupan kegiatan diwarnai dengan pengundian doorprize jalan sehat dan pagelaran Disnakertrans Fashion Week. Dengan tema Pulih Lebih Cepat, Bangkit Lebih Kuat persembahan awal adalah Bapak/Ibu Kadisnakertrans dan Kepala Bidang yang memakai baju adat sesuai asal daerah masing-masing. Hal ini mengandung makna bahwa Bhinneka Tunggal Ika merupakan bagian dari semangat berkinerja. Dengan berbagai suku bangsa yang menjadi leader atau penggerak dari beberapa bidang. Tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda namun tetap satu jua, untuk suksesnya program kerja Disnakertrans prov Jatim.

Selanjutnya perwakilan karyawan/i masing-masing bidang mempersembahkan fashion sesuai tugas dan fungsi masing-masing bidang. Sekretariat dengan tiga fashion yang menggambarkan kinerja pengelola keuangan, kepegawaian dan penyusunan program dengan atribut sesuai tupoksinya. Selanjutnya dari bidang Pelatihan dan Produktivitas mempersembahkan tema "magang jepang" sebagai program yang saat ini paling diminati masyarakat. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja menyajikan kostum pencari kerja dengan atribut ideal sebagai pencaker.



Melalui momentum ini diharapkan seluruh karyawan/i Disnakertrans Provinsi Jatim mampu kobarkan kembali semangat juang untuk mengisi kemerdekaan. Dengan lebih mengoptimalkan kinerja melalui tugas dan fungsi masing-masing Bidang dan UPT. Tentunya untuk kemajuan program kerja Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.



Begitu pula Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yang menampilkan sedikit atraksi mediasi antara pihak pemberi kerja dan pekerja serta Bidang Pengawasan menampilkan kostum PDL untuk menjalankan tugas pengawas Ketenagakerjaan dan Pakaian lapangan pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 Lingkungan Kerja sesuai dengan Permenaker Nomor 9 Tahun 2015. Kemudian Bidang Transmigrasi menampilkan seragam transmigran dengan atribut idealnya. Begitu pula UPT wilayah Surabaya dengan kostum jurusan pelatihan kerja yang paling diminati masyarakat serta busana batik hasil karya siswa pelatihan UPT BLK Nganjuk dan UPT BLK Pasuruan (mulai dari pembuatan batik, desain sampai dengan menjahit).





## Konjen Jepang Apresiasi Japan Training Centre



Disnakertrans Jatim bekerjasama dengan PT Takumi Koba Indonesia, menggelar Kokeshi Japan Jatim Matsuri, tanggal 10-11 September 2022 di halaman kantor UPT Pelayanan dan Perldungan Tenaga Kerja Surabaya, Jalan Bendul Merisi Surabaya. Turut hadir dalam acara pembukaan acara ini, Konsul Jenderal Jepang Takeyama Kenichi, Ceo Vital Corporation -Jepang, Dai Kawasakisan, dan tentu saja Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo.

Kokeshi Japan Jatim Matsuri ini beberapa kesenian Jepang ditampilkan. Kesenian tersebut antara lain Omikoshi, U-maku Eisa Shinka Indonesia, Bon Odori, Reog, Taiko Unesa, Aozora Yosakoi Untag, Soran Bushi Hanami, Sakura Dance Hanami, Kenjutsu, Pencak Silat PSHT. Selain itu ada juga penampilan Nichi Acoustic, Meli n Friends, Baby Metal Surabaya dan HT-One yang akan menampilkan lagu-lagu Jepang. Tidak kalah seru juga ada penampilan Coswalk & Cosplay Competition serta Lomba Makan Ramen, Karaoke, Pidato Bahasa Jepang. Ada juga Workshop Origami dan Shodo.

Pada kesempatan ini sekaligus diresmikan pula Japan Training Center Jawa Timur, sebagai tindak lanjut dari ditandatanganinya perjanjian kerjasama antara Disnakertrans Provinsi Jatim bersama PT. Takumi Koba Indonesia 21 Juli 2021 lalu. Perjanjian dengan PT Takumi Koba Indonesia ini merintis kerjasama fasilitasi informasi peluang kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja calon PMI melalui Program Specified Skilled Worker (SSW) ke Jepang. Hal ini dilatarbelakangi adanya tenaga kerja asal Jatim yang bekerja di luar negeri masih dominan bekerja di sektor domestik. Oleh karena itu secara bertahap pemerintah terus berupaya meningkatkan peluang kerja di sektor formal. Kerjasama ini menjadi tonggak awal dan sejarah baru yang menunjukkan sinergi pemerintah dengan swasta dalam upaya mengisi peluang kerja, yang kini tercatat sebanyak 345.140 orang di 14 sektor di Jepang.

Konsul Jenderal Jepang Takeyama Kenichi mengapresiasi pembukaan Japan Training Centre di Surabaya, di lantai 3 gedung Disnakertrans Jatim Jalan Bendul Merisi Surabaya. Di tempat ini terdapat pelatihan berbahasa Jepang, dengan kualifikasi minimal N-3 atau penguasaan bahasa Jepang untuk berkomunikasi sehari-hari. Peserta yang lulus ujian bahasa Jepang akan memperoleh kesempatan untuk bekerja di Jepang, sebagai pekerja dengan skill khusus.\*