

SDM PLUS

ISSN : 2355-1164



9 772355 116002

EDISI: 238 (TRIWULAN II/2022)

**Punya Perda Perlindungan
PMI dan Keluarga**

**Lagi, AYO Kerja
dan Sim-PADU PMI
Go Internasional**

**Soft Lounching
ULD dengan
Bursa Kerja
Disabilitas**

**Siapkan 67'KK
Transmigran Jatim
ke Sulawesi**

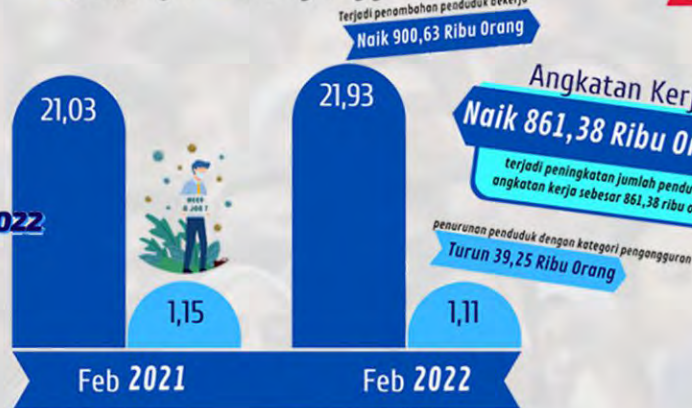
**Jatim Raih Quattrik
Pembina K3 Nasional**

**May Day 2022 :
Maaf Lahir Batin**



■ Bekerja ■ Pengangguran

PERBANDINGAN AK
(ANGKATAN KERJA)
FEBRUARI 2021 - FEBRUARI 2022



PERBANDINGAN TPT
(TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA)
FEBRUARI 2021 - FEBRUARI 2022

Februari
2021
5,17 %



disnakerprovjatim naker_jatim naker_jatim disnakertrans.jatimprov.go.id

BerAKHLAK #bangga
berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
melayani bangsa

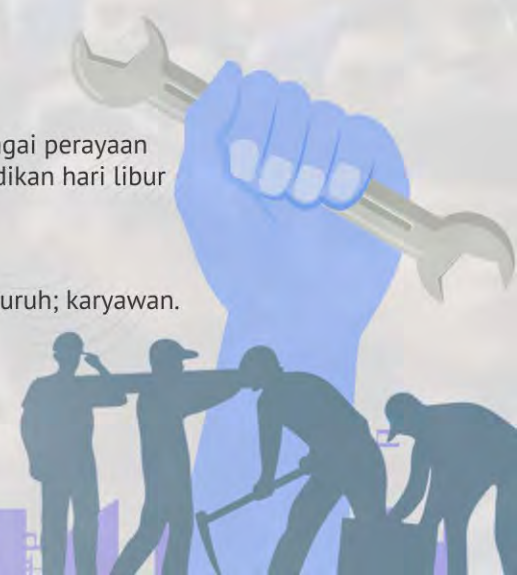
May Day adalah Hari buruh Sedunia adalah hari di mana para pekerja atau buruh di seluruh dunia menggelar aksi untuk menyampaikan tuntutan kepada pemerintah. Istilah ini sangat berkaitan dengan peringatan Hari Buruh Sedunia yang juga jatuh pada tanggal 1 Mei.

May day diartikan sebagai hari pertama di bulan Mei (tanggal 1) yang dijadikan sebagai perayaan festival musim semi, Selain itu di sejumlah negara tanggal 1 Mei atau May Day dijadikan hari libur sebagai penghargaan terhadap para pekerja atau lebih dikenal sebagai hari buruh.

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.

Pekerja adalah orang yang bekerja; orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; buruh; karyawan.

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (Upah).



DAFTAR ISI

> 05 - LAPORAN UTAMA

> Liga Futsal May Day 2022: SPSI Unggul dari Sarbumus

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jawa Timur menggelar Liga Futsal antar Pekerja menyongsong May Day yang berlangsung di lapangan Futsal PT SIER Surabaya, pada 9, 10, 16 dan 17 April 2022. Kejuaraan ini dibuka oleh Kepala Disnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, pada Sabtu (9/4/2022) malam



- > Silaturahmi Menuju Hubungan Industrial Peace
- > Paket Sembako dan Beasiswa Pendidikan Anak Pekerja/Buruh
- > Rangkaian Peringatan May Day Tahun 2022

EDISI : 238 | TRIWULAN II | TAHUN 2022



> 14 - LAPORAN KHUSUS

ULD Wujudkan Kesetaraan Layanan Ketenagakerjaan di Jawa Timur
Butuh Dukungan Pelaku Usaha
ULD Jatim untuk Forum G20

> 18 - WASNAKER

Kemnaker Apresiasi 912 Perusahaan Cegah Covid
Empat Tahun Berturut-turut Raih Peringkat Pertama Pembina K3 Nasional

> 22 - PENTA KERJA

Perda Perlindungan Pekerja Migran, PMI harus Bersertifikat
Penempatan PMI asal Jatim Mulai Normal

> 26 - LATIHAN KERJA

Magang ke Jepang: Salah Satu Solusi Mengurangi Angka Pengangguran

> 28 - HUBUNGAN INDUSTRIAL

112 Perusahaan Berikan THR Lebih Awal
Berharap Minim Pengaduan THR 2022

> 33 - TRANSMIGRASI

Peminat Transmigrasi 730 KK, Jatim Dijatah 63 KK
Fasilitasi Kerjasama Transmigrasi Tahun 2022

> 37 - INOVASI

AYO KERJA dan SimPADU PMI Jadi Perhatian Internasional
SIMPEL CUK'S: Permudah Masyarakat Gunakan Layanan Pelatihan Kerja

> 40 - OPINI

MJC Mendorong Pelaku Digital Mengurangi Pengangguran
Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dalam Reformasi Birokrasi
Kebijakan Ketenagakerjaan: Upaya Selesaikan Masalah Tenaga Kerja
TNA: Langkah Awal Mendesain Program Pelatihan
Mengenai Perbedaan ISO 45001:2018 dengan OHSAS 18001:2007

> 57 - LENSE

UPT BLK Madiun Gandeng LSP BLK Surakarta dan LSP UPT BLK Singosari
Monitoring Transmigran UPT Salulisu Mamuju Tengah
Dipercaya Latih Keterampilan Narapidana
Tadarus Online Karyawan BLK Situbondo
Tantangan Pengantar Kerja di Jawa Timur
Vaksin Booster untuk Pekerja KI Jabon
Lakukan Pelatihan Institusional di Desa Kedondong

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

PENERBIT

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Jawa Timur

PENGARAH

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

PENANGGUNG JAWAB

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

REDAKTUR PELAKSANA

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

TIM REDAKSI

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

PENULIS ARTIKEL

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

INFOGRAFIK

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

Tenaga Desain & Tata Letak

ACHMAD MAS HUDI

Alamat Redaksi :

**Sekretariat Disnakertrans
Provinsi Jawa Timur**

Jl. Dukuh Menanggal No.124-126

SURABAYA

e-mail:sungramnakertrans@yahoo.co.id

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yang Mahaesa, majalah "SDM Plus" edisi ke-238 triwulan II tahun 2022 dapat terbit sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Sebagai media informasi bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Jawa Timur, majalah ini setidaknya memberikan informasi tentang apaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada triwulan II tahun 2022.

Pada edisi kali ini, ada beberapa kegiatan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi fokus perhatian. Yakni, peringatan May Day yang bertepatan dengan Idul Fitri 1443 H, pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan, upaya mengurangi penganggur melalui magang Jepang dan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri, pengesahan Raperda Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran oleh DPRD Jatim, dan pembukaan layanan bagi disabilitas melalui Unit Layanan Disabilitas di Disnakertrans Jatim serta pelaksanaan Kerjasama Antardaerah dalam rangka program transmigrasi.

Peringatan May Day tahun 2022 dilaksanakan dalam suasana silaturahmi Lebaran, dan memberikan pesan kepada stakeholder ketenagakerjaan untuk selalu menjalin komunikasi dan memegang teguh tali silaturahmi dalam menyelesaikan setiap persoalan yang terjadi. Pemerintah sebagaimana ditegaskan Menaker Ida Fauziyah, tidak akan membuat pekerja sengsara, namun sebaliknya berupaya meningkatkan kesejahteraan. Program Bantuan Subsidi Upah, pembayaran Jaminan Hari Tua, beasiswa pendidikan, dan bantuan sembako kepada pekerja dilakukan agar kehidupan keluarga pekerja menjadi semakin baik.

Dalam upaya perlindungan pekerja, lahirnya Perda No 2 tahun 2022 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran juga memberikan bukti keberpihakan pemerintah kepada pekerja dan keluarganya. Pemerintah Provinsi Jatim berupaya memastikan kepada PMI dan keluarganya memperoleh perlindungan, sejak sebelum berangkat, pulang dan pasca bekerja di luar negeri. Kerjasama penempatan pekerja ke Jepang melalui program SSW dan magang kerja diharapkan meningkatkan ketrampilan dan kesejahteraan pekerja asal Jawa Timur.

Yang tidak kalah penting adalah pemberian layanan setara kepada penyandang disabilitas, untuk memperoleh hak-hak yang sama dalam bidang ketenagakerjaan. Disnakertrans Jatim melalui Unit Layanan Disabilitas (ULD) berupaya memastikan hak atas informasi dan peluang kerja dapat diterima oleh para penyandang disabilitas. Pemprov Jatim juga berkomitmen mengawasi pelaksanaan kuota 1 persen perusahaan mempekerjakan karyawan disabilitas.

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 II 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



Liga Futsal May Day 2022: SPSI Unggul dari Sarbumusi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jawa Timur menggelar Liga Futsal antar Pekerja menyongsong May Day yang berlangsung di lapangan Futsal PT SIER Surabaya, pada 9, 10, 16 dan 17 April 2022. Kejuaraan ini dibuka oleh Kepala Disnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, pada Sabtu (9/4/2022) malam. Hadir dalam acara pembukaan perwakilan pengusaha, organisasi pekerja, dan Direktur Operasional PT SIER, Didik Prasetyono.

Sebanyak 16 tim bersaing ketat untuk menjadi pemenang dalam Kompetisi Liga Futsal "Persahabatan Tripartit Ketenagakerjaan" 2022. Ini adalah ajang silaturahmi antara pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja di Jawa Timur dalam rangka menyambut hari buruh internasional atau May Day.

Kompetisi ini mengusung tema "Meraih kemenangan dengan mengutamakan silaturahmi menuju industrial peace".

Usai membuka, Himawan Estu Bagijo, menyampaikan, pelaksanaan Liga Futsal antar pekerja ini adalah tindak lanjut dari surat direktur jenderal direktorat jenderal pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja kementerian ketenagakerjaan RI nomor: 4/350/HI.03.00/III.2022 tanggal 21 Maret 2022 tentang Peringatan May Day tahun 2022. Tujuannya, yakni untuk membangun kebersamaan dan sinergitas antara pekerja/buruh (serikat pekerja/serikat buruh) dengan perusahaan dan memperingati hari buruh May Day 2022.

Peserta Liga Futsal antar pekerja diikuti oleh 16 tim peserta, yang masing-masing tim sejumlah 12 orang



yang diantaranya terdiri dari 5 orang pemain, 5 cadangan, 1 pelatih dan 1 ofisial berasal dari unsur pengusaha atau manajemen dan unsur pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Pesertanya, yaitu DPD KSPSI Jatim, DPW Sarbumusi Jatim, SP Produktiva Jatim, DPD SP PPMI – KSPI Jatim, PSP SPN PT. ECCO Indonesia, SPN Surabaya, BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jatim, PT. CI Feed Jombang, PT. PAL Surabaya, PT. Multi Manao Indonesia, PT. Asuka Engineering Undonesia, PT. Surya Pertiwi Nusantara, PT. Jebekoko Gresik, PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik, PT. Sasa Inti Probolinggo dan Disnakertrans Prov. Jatim.

Ketua DPW Sarbumusi Jawa Timur Suryono Pane mengapresiasi pola-pola komunikasi yang dibangun melalui kompetisi seperti ini. "Sinergitas bukan hanya dibangun melalui forum rapat dan resmi, tapi sinergitas melalui kegiatan futsal ini sangat baik sekali," kata Pane, sapaan akrabnya.

Dia menyebut, melalui futsal komunikasi, konsultasi masalah ketenagakerjaan bisa lebih cair dan tidak kaku sama sekali. "Sesuai dengan temanya, mudah-mudahan kompetisi ini membawa dampak baik untuk mewujudkan Industrial Peace di Jawa Timur," lanjut dia.

Direktur Operasional PT. SIER, Didik Prasetyono, mengatakan pihaknya sangat berterima kasih pada Disnakertrans Jatim karena telah mempercayai PT SIER sebagai tempat pertandingan. Menurutnya, kebetulan PT

SIER selama ini mempunyai hubungan yang bagus terutama dengan Disnakertrans Jatim dan sangat mendukung dan mensupport kegiatan Liga Futsal antar Pekerja dalam rangka peringatan May Day 2022. PT SIER mempunyai beberapa fasilitas olahraga. Selain dua lapangan Futsal pihaknya juga mempunyai fasilitas olahraga lainnya seperti Sepak bola, tenis lapangan, lapangan indoor bulutangkis dan lapangan basket three on three bola voli. "Kami sangat mendukung dan mensupport pelaksanaan kegiatan ini dan apabila lain waktu ada kegiatan olahraga seperti yang kami punya fasilitasnya kami siap mensupport dan mendukung," ujar Didik Prasetyono.

Liga Futsal ini, kata Didik, sangat bagus untuk untuk kesehatan bagi para pekerja, dan sinyal yang baik akan bangkitnya perekonomian dan berakhirnya pandemi, selain untuk merayakan May Day dengan gembira. Ia berharap, dalam peringatan May Day 2022 kali ini, iklim investasi tetap terjaga dengan baik, jadi keinginan pekerja, keinginan pengusaha dan keinginan pemerintah semua terpenuhi. Yakni agar investasi tetap terjaga dengan baik dan iklim usaha yang kondusif, serta ekonomi kembali pulih.

KSPSI Juara

Setelah menjalani beberapa kali pertandingan dengan system gugur, Tim Futsal Dewan Pimpinan Daerah

Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD KSPSI) Jatim mampu meraih sebagai yang terbaik, dengan menjadi Juara Liga Futsal Antar Pekerja 2022. Kemenangan ini diraih setelah dalam babak final lomba yang dikemas dalam Liga Futsal Persahabatan TRIPARTIT Ketenagakerjaan berhasil mengalahkan Dewan Pimpinan Wilayah Serikat Buruh Muslim Indonesia (DPW Sarbumusi) Jatim dengan skor 3-1. Pertandingan final ini digelar di lapangan Futsal PT SIER Surabaya dan berakhir Sabtu (16/4/2022) malam.

Dengan meraih juara maka tim DPD KSPSI Jatim berhak mendapatkan piala tetap dan uang pembinaan sebesar Rp 5 juta. Selain itu pemain DPD KSPSI Jatim, Zainal Abidin, meraih penghargaan sebagai pemain terbaik tournament dan mendapatkan sepatu futsal dan uang pembinaan Rp 500 ribu.

Sedangkan tim DPW Sarbumusi Jatim berhak mendapatkan piala tetap dan uang pembinaan Rp 3 juta. Sementara penjaga gawang DPW Sarbumusi, Hisyam Alwandi, meraih penghargaan sebagai penjaga gawang terbaik dan mendapatkan uang pembinaan Rp 500.000. Sebelum ke tahap final, tim futsal DPD KSPSI Jatim berhasil mengalahkan PT Multi Mano Driyorejo Gresik dengan skor 5-1 dan PT Sasa Inti dengan skor 3-1 di tahap semi final.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jatim, Himawan Estu Bagijo,

menyampaikan rasa syukur karena pertandingan Liga Futsal Antar Pekerja 2022 berjalan sukses dan lancar dan semua tim yang tampil tim-tim terbaik dan menjunjung tinggi sportifitas. "Kami berharap di tahun mendatang banyak hal yang bisa dilakukan dan event Liga Futsal Antar Pekerja mendatang akan diikuti pemain yang lebih baik lagi dan Liga Futsal Antar Pekerja ini bisa berlangsung setiap tahun," ujar Himawan Estu Bagijo.

Turnamen Liga Futsal dalam rangka May Day telah dilaksanakan sejak tahun 2017, pada era Menaker Hanif Dakhiri. Kementerian Ketenagakerjaan RI (Kemnaker) melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyelenggarakan turnamen futsal Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha pada Rabu 26 April 2017 di lapangan Futsal Kantor Kemnaker. "Turnamen ini bagian dari perayaan May Day dengan penuh kegembiraan," kata Hanif Dhakiri saat membuka turnamen.

Turnamen ini diharapkan memperkuat silaturahmi antara pekerja, pengusaha dan stakeholders yang lain. Olah raga adalah salah satu sarana yang efektif untuk menyatukan kebersamaan. Karena, olah raga tidak hanya didasari oleh nuansa kompetisi saja, namun juga ada rasa sportivitas. "Hal ini sangat relevan dengan upaya memenangkan persaingan kerja yang penuh kompetisi namun harus sportif," ujar M Hanif.

Pemerintah terus mendorong peringatan Hari Buruh dengan berbagai kegiatan sosial dan rekreatif. Misalnya pagelaran seni, bakti sosial, pemeriksaan kesehatan gratis serta berbagai kegiatan yang menghibur lainnya. Bukan berarti pemerintah, lanjut Menteri Hanif, alergi dengan demonstrasi pada perayaan May Day, namun di era keterbukaan seperti saat ini, serta aspirasi ketenagakerjaan bisa disalurkan setiap saat dengan berbagai media, rasanya sudah saatnya Hari Buruh diperingati dengan penuh kegembiraan."



Silaturahmi Menuju Hubungan Industrial Peace

Menaker Ida Fauziyah mengajak serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) dan para pengusaha untuk menjadikan May Day 2022 sebagai momentum membangun sinergi bersama untuk meraih kemenangan dengan mengutamakan silaturahmi dalam rangka menuju industrial peace

Berbeda dengan May Day (Hari Buruh Internasional) tahun-tahun sebelumnya, peringatan hari besar nasional tanggal 1 Mei 2022 diperingati dalam suasana Lebaran Idul Fitri 1443 H. Peringatan May Day secara nasional juga dipusatkan di Jawa Timur, tepatnya di lingkungan Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya, menjelang berbuka puasa pada Minggu (1/5/2022).

Menteri Ketenagakerjaan RI Ida Fauziyah beserta jajaran dan sejumlah serikat buruh merayakannya di Surabaya dengan tema "Ketupat May Day 2022". Hadir dalam kesempatan ini, Wagub Jatim Emil Dardak dan Kapolda Jatim Irjen Pol Nico Afinta.

Pada peringatan May Day kali ini, Menaker Ida Fauziyah menyerahkan sejumlah penghargaan dan bantuan kepada pemerintah daerah, organisasi pekerja dan penerima manfaat BPJS Ketenagakerjaan. Acara kemudian ditutup dengan tausiyah dari dai Anwar Zahid dari Kabupaten Bojonegoro.

Menaker mengatakan, tema ini mengajak serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) dan para pengusaha untuk menjadikan May Day 2022 sebagai momentum membangun sinergi bersama untuk meraih kemenangan dengan mengutamakan silaturahmi dalam rangka menuju industrial peace. "May Day tahun 2022 kali ini berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, karena tema pun kita ambil 'Ketupat MAY DAY' semangat silaturahmi untuk membangun hubungan Industrial Peace semangat yang ingin kita terus lakukan, semangat kebersamaan untuk membangun hubungan industrial yang harmonis," katanya.



Menaker menyebut, saat ini Kemnaker sedang meredefini konsepsi Hubungan Industrial Pancasila agar sesuai kondisi hubungan industrial di era industri 4.0 dengan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dinamis dan berkeadilan. "Saya berharap ada dukungan dari semua pihak utamanya dari buruh/pekerja dan pengusaha dalam proses penyusunan ini," ujarnya.

Peringatan May Day, lanjut Menaker, jadi momentum untuk meningkatkan solidaritas dan sinergitas antara pemerintah dan pekerja. Ini berbeda karena hampir bersamaan dengan hari raya Idulfitri. "Alhamdulillah, peringatan May Day yang dilaksanakan setiap tahun semakin semarak. Saya mengimbau para pengusaha agar memberikan dukungan kepada pekerja/buruh untuk memperingati May Day dengan kegiatan positif," katanya.

Meskipun saat ini kondisi pandemi dan situasi ketenagakerjaan nasional terus membaik. Dia menyebut masih terus menghadapi tantangan dalam hal pemulihan perekonomian. Salah satunya adalah tantangan mendorong stabilitas pemulihan ekonomi nasional dalam konteks kondisi sosio-ekonomi-politik global yang sangat dinamis.

Melihat kondisi perekonomian yang masih dalam masa pemulihan dan belum sepenuhnya stabil, pemerintah terus mengupayakan program yang bertujuan untuk meringankan beban dunia usaha dan pekerja yang terdampak.

Oleh karena itu, sebagai bentuk kepedulian Pemerintah kepada pekerja/buruh, pada tahun 2022 pemerintah kembali mengulirkan program Bantuan Subsidi Upah (BSU) bagi pekerja/buruh yang terdampak Covid-19.

Pemerintah tahun ini telah mengalokasikan anggaran sebesar Rp 8,8 triliun dengan cakupan penerima berjumlah 8,8 juta orang pekerja/buruh. Program BSU didesain untuk pekerja/buruh dengan gaji dibawah Rp 3,5 juta. BSU akan diberikan kepada pekerja/buruh sebesar Rp 500.000 per bulan selama dua bulan yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp 1 juta. "Kemnaker memastikan program BSU dapat dijalankan dengan cepat, tepat, akurat dan akuntabel," katanya. "Saya memohon doa dan dukungan dari saudara-saudara sekalian agar program ini bisa berjalan lancar dan memberi manfaat yang besar bagi pekerja dan perekonomian bangsa," ucapnya.

Tahun ini program Jaminan kehilangan Pekerjaan (JKP) sudah bisa diklaim oleh pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan manfaat berupa uang tunai, informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. "Jaminan kehilangan pekerjaan sudah kita implementasikan sejak Februari 2022, dan teman-teman yang mengalami PHK dan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, memenuhi syarat untuk mendapatkan manfaat JKP dan di PHK sudah bisa mendapatkan manfaat program JKP," tegasnya.

Hingga pertengahan April 2022 sebanyak 845 orang pekerja ter-PHK telah mendapatkan manfaat program JKP dengan jumlah total Rp. 1,475 miliar. "Pada 26 April 2022, Saya telah menandatangani Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua untuk mengembalikan proses dan tata cara pencairan JHT ke pengaturan pencairan JHT sebelumnya. Ini merupakan hadiah, untuk menyambut Hari Buruh Tahun ini," tandasnya.

Hubungan Industrial Pancasila

Sebelumnya, dalam acara Kongres X KSPSI, Rakernas KSPSI dan Munas SP Pariwisata-KSPSI di Jakarta, Rabu (30/3/2022), Menaker Ida Fauziyah mengimbau Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) untuk menjadikan peringatan hari Buruh



Internasional sebagai momentum untuk menggaungkan dan menghidupkan kembali nilai-nilai luhur Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang dirasakan semakin luntur pasca reformasi tahun 1998, seiring meningkatnya kebebasan berserikat dan liberalisasi pasar di Indonesia.

Menurut Ida Fauziyah, prinsip nilai luhur Hubungan Industrial Pancasila yang mengedepankan prinsip-prinsip adaptif dan kolaboratif melalui dialog sosial, musyawarah untuk mufakat, kekeluargaan serta gotong royong, sangat efektif dalam meredam berbagai gejolak di bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

"Dengan hubungan industrial yang harmonis maka kelangsungan usaha dan produktivitas akan terjaga yang pada akhirnya akan menguntungkan semua pihak baik pengusaha ataupun pekerja," kata Ida Fauziyah.

Ida menegaskan tak ada keinginan pemerintah untuk sedikit pun mengajak dalam duka kepada para pekerja/buruh. Sebaliknya, pemerintah akan selalu mengajak buruh/pekerja bersama-sama dalam suka dan mensejahterakan para pekerja/buruh. "Yakinlah, tak ada keinginan dari pemerintah untuk mengajak dalam duka. Kita akan selalu sama-sama dalam suka. Tak ada ceritanya pemerintah itu, ingin menyengsarakan para pekerja. Yang ada ingin mensejahterakan para buruh/pekerja di Indonesia," ujar Ida.

Ida menuturkan pemerintah tak pernah alergi sedikitpun terhadap masukan dan kritik dari seluruh federasi/konfederasi atas berbagai kebijakan yang dikeluarkan. Meskipun bersama-sama bersinergi, bukan berarti menutup ruang Kemnaker dan serikat buruh/pekerja untuk membangun sinergitas meski dalam situasi berbeda pandangan dan pikiran. "Jadi meskipun bersama-sama bersinergi, tidak berarti menutup ruang untuk membangun sinergitas meski dalam suasana berbeda pandangan dan pikiran," tutur Ida.



PAKET SEMBAKO DAN BEASISWA PENDIDIKAN ANAK PEKERJA/BURUH

Untuk mempercepat pemulihan dampak sosial ekonomi akibat pandemi, BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur menyerahkan bantuan sebanyak 4.000 paket sembako kepada buruh dalam rangka peringatan Hari Buruh Internasional yang diperingati setiap tanggal 1 Mei

Melandanya pandemi Covid-19 diharapkan diikuti oleh bangkitnya dunia usaha dan perekonomian masyarakat. Untuk mempercepat pemulihan dampak sosial ekonomi akibat pandemi, BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur menyerahkan bantuan sebanyak 4.000 paket sembako kepada buruh dalam rangka peringatan Hari Buruh Internasional yang diperingati setiap tanggal 1 Mei.

Deputi Direktur Wilayah BPJS Ketenagakerjaan Jatim Deny Yusyulian mendampingi Wakil Gubernur Emil Elestianto Dardak menyerahkan sembako secara simbolis kepada perwakilan serikat pekerja dan serikat buruh. Penyerahan secara simbolis dilakukan bersamaan dengan penyerahan penghargaan Pembayaran THR lebih awal kepada sejumlah perusahaan. "Selain memperingati Hari Buruh internasional, kegiatan ini juga untuk meningkatkan engagement dengan serikat pekerja atau serikat buruh serta sinergi antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Kementerian Ketenagakerjaan. Kegiatan ini juga sebagai wujud kepedulian, apresiasi serta memberikan manfaat langsung kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan," katanya.

Bantuan bahan pokok kepada serikat buruh tersebut berisikan beras 5 kilogram, minyak goreng 1 liter, gula 1 kilogram, dan mi instan empat bungkus. Deny mengatakan peringatan hari buruh tahun ini masih dalam situasi pandemi Covid-19, selain pemberian paket sembako juga memberikan manfaat langsung kepada peserta berupa

penyerahan santunan jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan beasiswa. "Apresiasi tinggi kami sampaikan kepada seluruh pemberi kerja yang telah mendaftarkan seluruh pekerjanya, sehingga anak-anak pekerja yang meninggal dunia dapat terus melanjutkan pendidikan hingga perguruan tinggi," ujarnya.

Merujuk Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan jaminan sosial berupa program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) dan di Tahun 2021 ada program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). "JKP ini kado istimewa bagi peserta dan pengusaha, karena program ini bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan," ujarnya.

Wagub Jatim Emil Elestianto Dardak mengatakan pemberian bantuan tersebut merupakan manfaat yang bisa diberikan kepada pekerja dalam rangka peringatan Hari Buruh atau May Day. "Selain itu, ada beberapa manfaat perlindungan termasuk di dalamnya adalah anak-anak mendapatkan biaya beasiswa hingga lulus kuliah," ujarnya.

Optimalisasi Beasiswa

Selain pemberian paket sembako, BPJS Ketenagakerjaan juga menindaklanjuti Instruksi Presiden Republik Indonesia



(Inpres) Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek) kembali mendapatkan mandat untuk menunaikan kewajiban memberikan beasiswa pendidikan kepada ahli waris peserta. Direktur Utama BPJamsostek, Anggoro Eko Cahyo, manfaat beasiswa program JKK dan JKM BPJS Ketenagakerjaan ini menjamin pendidikan 2 orang anak mulai dari jenjang Taman Kanak-Kanak (TK) hingga Perguruan Tinggi (S1) dengan nilai maksimal Rp 174 juta. "Manfaat beasiswa ini naik signifikan, 1.350 persen dari sebelumnya sebesar Rp 12 juta untuk satu orang anak, hingga menjadi maksimal Rp 174 juta untuk dua orang anak," kata Anggoro.

Hal ini sesuai dengan manfaat yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JKK JKM. Pembayaran beasiswa ini ditunaikan setelah aturan turunan dari PP Nomor 82 Tahun 2019 yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program JKK, JKM dan JHT, efektif berlaku pada 1 April 2021.

Permenaker ini mengatur teknis pelaksanaan pemberian manfaat JKK, JKM dan JHT, salah satunya adalah pembayaran beasiswa pendidikan bagi anak ahli waris peserta. Berdasarkan Permenaker tersebut, beasiswa pendidikan anak diberikan pada ahli waris peserta yang mengalami risiko meninggal dunia, dan atau kecelakaan kerja yang berdampak cacat total tetap atau meninggal dunia.

Anggoro menambahkan, pihaknya mengapresiasi kerja keras Kemnaker dan seluruh Kementerian/Lembaga yang terlibat dalam penyusunan Permenaker Nomor 5 tahun 2021, sehingga kenaikan manfaatnya sangat dirasakan ahli waris peserta program JKK dan JKM. "Semoga dengan adanya beasiswa ini dapat mendukung mereka dalam menjalani proses belajar di sekolah, perguruan tinggi atau pelatihan," ujar Anggoro. Proyeksi total penerima manfaat beasiswa ini mencapai 10.451 anak, dengan total nilai yang dikucurkan sebesar Rp 115,64 Miliar.*



Rangkaian Peringatan May Day Tahun 2022

Catatan : Himawan Pradono, S.H dan Maura Ovi Yudha Christilla, S.H.

Sebagai hari yang dinanti-nanti oleh para pekerja dan kalangan buruh, Hari Buruh yang selalu diperingati secara nasional setiap tanggal 1 Mei menjadi momentum untuk menguatkan solidaritas antarpekerja dan buruh. Tahun ini, perayaan Hari Buruh sangat spesial, karena bertepatan dengan cuti nasional Hari Raya Idul Fitri Tahun 2022, yang mana para pekerja mendapatkan kesempatan istimewa untuk berkumpul bersama sanak saudara setelah tahun sebelumnya terkendala dengan protokol larangan mudik akibat penyebaran COVID-19 yang masih fluktuatif.

Hal ini sejalan dengan tema Hari Buruh Tahun 2022 di Indonesia, yaitu "Ketupat May Day" yang diusung oleh Pemerintah Pusat, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan dengan sub tema "Meraih Kemenangan Dengan Mengutamakan Silaturahmi Menuju Industrial Peace". Tema ini bertujuan untuk mengajak serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) dan para pengusaha agar menjadikan May Day 2022 sebagai momentum membangun sinergi bersama meraih kemenangan dengan mengutamakan silaturahmi dalam menuju industrial peace. Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa menuturkan pada peringatan Hari Buruh 2 Mei 2022 di Gedung Negara Grahadi, "Tentu momen May Day kali ini terasa istimewa bagi seluruh rekan pekerja dan juga buruh di Jawa Timur karena bisa dirayakan dengan berkumpul bersama sanak saudara di kampung halaman". Sehubungan dengan perayaan May Day Tahun 2022 dan adanya tujuan dari tema "Ketupat May Day", yaitu menguatkan sinergitas antara pekerja dan/atau serikat buruh dengan para pengusaha, Kemnaker mengadakan

sejumlah kegiatan positif berupa Lomba Futsal Antar Dinas Tenaga Kerja Provinsi, yang memperebutkan Piala Menteri Ketenagakerjaan, penyerahan paket sembako kepada pekerja/buruh di 34 provinsi, penyerahan Claim JKP kepada perwakilan pekerja yang ter-PHK di sekitar Surabaya.

Untuk memeriahkan rangkaian acara tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mendapat mandat untuk melaksanakan seluruh kegiatan tersebut dan juga sebagai bentuk apresiasi sebesar-besarnya bagi pihak pekerja dan serikat buruh maupun pihak perusahaan yang sudah berupaya keras dalam mengembalikan kondisi perekonomian khususnya di daerah Jawa Timur yang kian membaik seiring dengan pandemi yang semakin terkendali. Rincian kegiatan yang telah diselenggarakan terdiri dari:

1. Kompetisi Liga Futsal Persahabatan Tripartit

Perayaan May Day Tahun 2022 yang bertujuan meningkatkan solidaritas dan sinergitas, maka diselenggarakan Kompetisi Liga Futsal Persahabatan Tripartit Ketenagakerjaan di Jawa Timur yang berlangsung pada tanggal 9, 10 dan 16 April 2022 di Lapangan Futsal PT SIER, Surabaya, yang diikuti oleh 16 (enam belas) tim dari unsur Pengusaha dan unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Antusias seluruh pihak nampak mencuat dalam kompetisi ini menjadikan semangat para tim kian membara untuk memenangkan kompetisi.

2. Posko Pengaduan THR Keagamaan 2022

Bahwa oleh karena May Day 1 Mei 2022 bersamaan dengan bulan Ramadhan dan Idul Fitri 1443 Hijriyah,



Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur telah membuat Posko Pengaduan THR Keagamaan Tahun 2022 terdiri dari 1 (satu) posko induk di kantor Disnakertrans Prov. Jatim, 15 (lima belas) UPT/BLK/Korwil Pengawas Ketenagakerjaan, serta berkoordinasi dengan 38 (tiga puluh delapan) Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota di Jawa Timur. Dengan total jumlah pengaduan di Posko Induk: 23 pengaduan, UPT BLK/Korwil Pengawas Ketenagakerjaan: 6 pengaduan, dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kab/Kota: 43 pengaduan, dan Kementerian Ketenagakerjaan RI: 41 pengaduan.

Dari pengaduan yang telah masuk telah ditindak lanjuti oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur, serta Mediator Hubungan Industrial baik itu dari Provinsi maupun dari Kabupaten/Kota.

3. Program Siaran JTV Gak Cuma Cangkrukan – Ketupat May Day 2022

Pada tanggal 22 April 2022, bertempat di Gedung JTV Komplek Graha Pena Surabaya, telah diselenggarakan program acara dialog “Gak Cuma Cangkrukan – Ketupat May Day 2022” yang disiarkan langsung (live) oleh stasiun TV JTV, yang dihadiri oleh Kadisnakertrans Prov. Jatim, BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jatim, DPP APINDO Jatim dan DPD KSPSI Jatim.

4. THR Award 2022 dan Bantuan Sembako

Pada tanggal 29 April 2022, bertempat di Auditorium Tanjung Perak PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya, yang turut dihadiri oleh Bapak Wakil Gubernur Jawa Timur, telah diselenggarakan penyerahan THR Award 2022 kepada 113 perusahaan di Jawa Timur yang telah memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada pekerjaannya lebih awal dari ketentuan, dan pada acara yang sama juga diberikan bantuan sembako kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Jawa Timur serta pemberian manfaat program BPJS Ketenagakerjaan dan beasiswa bagi anak pekerja PT. Pelindo Group.



5. Syukuran dan Doa Bersama dengan Menteri Ketenagakerjaan

Rangkaian terakhir pada tanggal 1 Mei 2022 bertempat di Masjid Agung Al Akbar Surabaya, diselenggarakan kegiatan syukuran dan doa bersama sekaligus penyerahan hadiah juara 1 Kompetisi Liga Futsal Persahabatan Tripartit Ketenagakerjaan oleh Menteri Ketenagakerjaan RI bersama-sama Bapak Wakil Gubernur Provinsi Jawa Timur beserta para stakeholder/elemen ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur.

Serangkaian kegiatan May Day 2022 kali ini juga menunjang Hubungan yang harmoni antara perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, diharapkan perayaan May Day Tahun 2022 dapat dijadikan semangat baru bagi seluruh elemen masyarakat, khususnya para pekerja dan serikat buruh serta pengusaha agar menjadi cambuk positif dalam menjalankan roda perekonomian, khususnya di wilayah Provinsi Jawa Timur.”



ULD Wujudkan Kesetaraan Layanan Ketenagakerjaan di Jawa Timur

Urgensi keberadaan ULD adalah sebagai bentuk nyata upaya penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, khususnya terkait hak akomodasi yang layak



Sebagai bentuk pemenuhan Hak Azasi Manusia (HAM), Disnakertrans Jatim melakukan Soft Launching Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan (ULD) di gedung Pusat Layanan Karir Terpadu (PLKT) Disnakertrans Jatim, Jl Dukuh Menanggal Surabaya, Selasa (31/5/2022). Soft launching ditandai dengan pemotongan pita oleh Kadisnakertrans Jatim Himawan Estu Bagijo, Ketua Samada Jatim Aurellia Agatha Sylvia, dan Ketua Disabilitas Motorcycle Indonesia Jawa Timur, Syakur serta sejumlah perwakilan perusahaan dan akademisi Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, mengucapkan terima kasih atas dukungan seluruh stakeholder dan menyatakan bahwa ULD merupakan bentuk peningkatan dan pemenuhan hak pelayanan publik. "Sebagaimana kita ketahui bersama berbagai upaya sudah dilakukan pemerintah untuk terbiasa beradaptasi dengan kebiasaan yang menuntut kebutuhan syarat kerja baru," ujarnya.

Ia menjelaskan, layanan penempatan tenaga kerja menjadi bersifat mutlak dan wajib hukumnya dengan satu pengertian tidak boleh berhenti karena adanya pandemi maupun keterbatasan fisik lainnya. "Diperlukan upaya bagaimana menyikapi dan mencari alternatif model penempatan yang sesuai dengan konteks kebutuhan era adaptasi kebiasaan baru, konteks kebutuhan dan tuntutan dari revolusi 4.0, serta dukungan pada tenaga kerja disabilitas.

Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa telah mengeluarkan surat keputusan Gubernur Provinsi Jatim: 188/191/kpts/013/2022 tentang Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Provinsi Jatim. Hal ini, kata Himawan Estu Bagijo, dalam rangka percepatan penyelenggaraan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan serta menindaklanjuti amanat UU 8 tahun 2016.

Urgensi keberadaan ULD adalah sebagai bentuk nyata upaya penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, khususnya terkait hak akomodasi yang layak, yaitu modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan. Hal ini juga disebabkan oleh masih minimnya pengetahuan masyarakat luas termasuk warga penyandang disabilitas sendiri tentang kesadaran inklusi disabilitas sehingga penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas kelompok rentan ini masih kerap terabaikan.

Fungsi Unit Layanan Disabilitas sendiri telah termuat pada UU RI Nomor 8 Tahun 2016, dalam pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas, terkait di bidang pendidikan misalnya, ULD di antaranya meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah reguler dalam menangani peserta didik Penyandang Disabilitas; menyediakan pendampingan kepada peserta didik

Penyandang Disabilitas untuk mendukung kelancaran proses pembelajaran; menyediakan layanan konsultasi; dan mengembangkan kerja sama dengan pihak atau lembaga lain dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik Penyandang Disabilitas.

Lalu di bidang ketenagakerjaan, Unit Layanan Disabilitas diantaranya berfungsi memberikan informasi kepada Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas; dan mengkoordinasikan Unit Layanan Disabilitas, pemberi kerja, dan tenaga kerja dalam pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk penyandang disabilitas.

Kemudian di bidang lainnya, pada lembaga peradilan misalnya, ULD menyediakan kebutuhan khusus, termasuk obat-obatan yang melekat pada Penyandang Disabilitas dalam masa tahanan dan pembinaan; dan menyediakan layanan rehabilitasi untuk Penyandang Disabilitas mental.

Kewajiban Pemerintah Daerah

Pemerintah mendorong pemerintah daerah segera mengimplementasikan layanan disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan. Pengesahan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans Nomor 21 Tahun 2020 menandai langkah penting mempercepat komitmen pemerintah memenuhi hak penyandang disabilitas. Aturan tersebut diperlukan untuk memberi dasar pijak yang lebih implementatif kepada pemda.

Pelayanan bagi disabilitas di Jawa Timur juga dapat diperoleh di Kabupaten Malang. Bersama Lingkar Sosial Indonesia (Linksos), Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Malang menggandeng lintas sektor untuk menginisiasi adanya Unit Layanan Disabilitas (ULD) sebagai penyedia layanan dan fasilitas untuk Penyandang Disabilitas di Pendopo Kecamatan Lawang, Kamis (23/12/2021).

Wakil Bupati Malang, Didik Gatot Subroto yang turut hadir memberikan apresiasi atas inovasi yang telah dilakukan bagi penyandang disabilitas tersebut. Ia pun mengajak kepada seluruh stakeholder agar tidak memandang disabilitas sebagai subjek pembangunan. Melainkan harus dilihat sebagai objek sebagai bentuk kesetaraan. "Dibutuhkan dukungan dari semua pemangku kepentingan, baik pemerintah maupun swasta, agar terus peduli terhadap penyandang disabilitas. Serta menyiapkan fasilitas ramah disabilitas," ujar Didik. Pemkab Malang telah memiliki program rehabilitasi bagi penyandang disabilitas untuk meningkatkan fungsi sosial penyandang disabilitas secara optimal.



Kementerian Ketenagakerjaan sendiri telah meluncurkan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, di Jakarta, Selasa (15/12/2020). Peluncuran tersebut sebagai wujud implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan. Acara tersebut dihadiri secara virtual oleh Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Muhadjir Effendy dan Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah.

Menko PMK, Muhadjir Effendy, menyampaikan terima kasih kepada Menaker Ida Fauziyah, yang berinisiatif melakukan langkah-langkah konkret untuk memberikan perhatian terhadap angkatan kerja penyandang disabilitas. "Mudah-mudahan langkah ini betul-betul memberikan nilai tambah dan memberikan harapan yang cerah kepada angkatan kerja penyandang disabilitas di Indonesia," kata Menko Muhadjir.

Menaker Ida mengatakan, pengesahan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang ULD Bidang Ketenagakerjaan pada 13 Oktober 2020 oleh Presiden Joko Widodo menandai salah satu langkah penting

komitmen negara untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas. PP Nomor 60 Tahun 2020 menjadi pijakan yang lebih implementatif kepada pemerintah, pemerintah provinsi dan kabupaten/kota untuk memenuhi hak bekerja bagi penyandang disabilitas. Pelayanan dinas ketenagakerjaan di kabupaten dan kota merupakan garda layanan terdepan di daerah. "Untuk itu, Kementerian Ketenagakerjaan perlu mengingatkan para pengambil kebijakan di pemerintah provinsi dan kabupaten/kota untuk segera mengimplementasikan layanan disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan," katanya.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan ULD Bidang Ketenagakerjaan, telah ditetapkan pada 30 November 2020 dan diundangkan pada 3 Desember 2020 bertepatan dengan peringatan Hari Disabilitas Internasional.

Komisioner Komisi Nasional Disabilitas Eka Prastama mengatakan, pekerjaan untuk disabilitas tidak hanya sekedar charity, tetapi juga sudah menjadi kebutuhan, dan memiliki hak yang sama seperti pekerja pada umumnya. Unit Layanan Disabilitas dapat dimaksimalkan dan dijalankan untuk mendampingi penyandang disabilitas untuk mendapat pekerjaan.*

Butuh Dukungan Pelaku Usaha

Sebanyak lima perusahaan mengikuti Career Day yang di selenggarakan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jatim, dalam rangka soft launching Unit Layanan Disabilitas (ULD). Kelima perusahaan tersebut, yakni PT. Surabaya Autocomp, PT. Wanta Agung, PT. Putra Mandiri Intipack, PT. Mitra Mulia Makmur dan PT. Berkah Sekawan Abadi. Career day bertujuan untuk merutinkan kembali layanan public AYOKerja di Pusat layanan Karir Terpadu (PLKT) Disnakertrans Jatim. Selain itu bertujuan menjadi pondasi mengawali layanan bursa kerja yang inklusi bagi penyandang disabilitas dan benchmarking aktivitas pejabat fungsional pengantar kerja.

Untuk perusahaan yang menyediakan lowongan bagi penyandang disabilitas, yaitu PT Surabaya Autocomp untuk jabatan operator produksi dengan kecacatan: tuna daksa ringan dan tuna rungu. Selain itu juga PT Wangta Agung, yang menyediakan lowongan disabilitas untuk semua kecatatan kecuali tuna netra.

Perusahaan yang mengikuti Career day bergerak di sektor Industri pengolahan kabel otomotif, sepatu, peralatan rumah tangga, plastik dan pengepakan dengan jabatan operator, administrasi, sales dan quality control. Untuk lowongan difabel ada di industri kabel PT Surabaya Autocomp, sedangkan PT wangta agung menyediakan jabatan operator produksi dengan kecatatan bisu tuli dan daksa. Jumlah peminat dibatasi 45 orang pencari kerja.

ULD Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur berkedudukan di Kantor Disnakertrans Jatim Surabaya dengan jenis pelayanan Pelayanan Umum, Pelayanan Pelatihan Kerja, Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Pelayanan Hubungan Industrial, dan Pelayanan Transmigrasi. Selain itu ULD Ketenagakerjaan ini juga ada di Kantor UPT Keselamatan Kerja Disnakertrans Jatim untuk pelayanan di bidang keselamatan, higiene perusahaan dan kesehatan kerja.

Pelayanan ketenagakerjaan bagi disabilitas di Jawa Timur juga dapat diperoleh di kantor UPT Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja, LTSA P3MI Jatim, dan UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja di Surabaya untuk jenis pelayanan berupa Pelayanan Tenaga Kerja Luar Negeri, Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), Pelayanan Pelatihan, Konsultasi, Pengukuran dan Analisis Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja.

Kemudian ULD ketenagakerjaan juga ada di Kantor UPT Balai Latihan Kerja untuk Pelayanan Pelatihan Kerja, terdiri atas UPT Balai Latihan Kerja di Singosari Malang, Jember, Pasuruan, Mojokerto, Jombang, Tuban, Nganjuk, Surabaya, Sumenep, Situbondo, Kediri, Tulungagung, Madiun, Ponorogo, Bojonegoro, dan Wonojati Malang.

Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo mengatakan keberadaan ULD Ketenagakerjaan akan memudahkan pelaksanaan ketentuan setiap perusahaan minimal ada 1 persen pekerja disabilitas. Hingga kini, diketahui ada 43 perusahaan yang ada di 11 daerah di Jatim yang telah menggunakan tenaga kerja penyandang disabilitas, dengan total ratusan tenaga kerja baik wanita maupun pria.

Untuk mendorong pemberian penghargaan kepada penyandang disabilitas, Kemnaker juga memberikan penghargaan kepada enam perusahaan yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas. Keenam perusahaan itu ialah PT. Chang Shin Indonesia, Kabupaten Karawang; PT. Subang Autocomp Indonesia (SUAI), Kabupaten Subang; dan PT. Indomarco Prismatama, Provinsi DKI Jakarta. Berikutnya PT. Pungkook Indonesia One, Kabupaten Grobogan, dan PT. Starcam Apparel Indonesia, Kabupaten Jepara, Provinsi Jawa Tengah; serta PT. Mega Andalan Kalasan, Provinsi DIY.*



ULD JATIM UNTUK FORUM G20

Keberadaan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan di Jawa Timur menarik perhatian pemerintah pusat. Humas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, melakukan pengambilan video kegiatan ULD Ketenagakerjaan di Jawa Timur untuk disajikan pada Forum G20 yang akan datang.

Kepada tim Kemnaker, Kadisnakertrans Jatim Himawan Estu Bagijo menegaskan bahwa Provinsi Jatim memiliki komitmen kuat untuk peduli dalam mengimplementasikan amanat UU No. 8 Tahun 2016 dan Permenaker No 21 Tahun 2020. Bukti konkrit komitmen tersebut diwujudkan dengan keluarnya Surat Keputusan Gubernur Jatim No. 188/191/KPTS/031/2022 tentang pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Bidang Ketenagakerjaan di Jatim. "Isu disabilitas sekarang bukan saja aspek charity tapi menjadi isu HAM. Kesempatan yang sama dan menjadi potensi subyek pembangunan. Untuk itu butuh pemahaman dan action plan yang jelas," kata Himawan dalam video tersebut.

Selain itu, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur juga memperoleh kesempatan untuk berbagi pengalaman terkait ULD Bidang Ketenagakerjaan. Hal ini terjadi pada saat pelaksanaan acara Bimbingan Teknis (Bimtek) ULD yang digelar Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) RI, di Aria Centra Surabaya Hotel, Kamis (9/6/2022).

Pada saat menjadi pembicara, Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, mengucapkan terimakasih karena Jatim dijadikan sebagai percontohan implemantasi ULD. Menurutnya, meski sudah berjalan baik, namun harus diakui masih banyak kekurangan dari Jatim, antara lain seperti sarana prasarana yang masih perlu dipenuhi. Namun dengan adanya SK Gubernur No.188/199/PKTS/013/2022 tentang ULD Bidang Ketenagakerjaan, menunjukan bukti komitmen kuat daerah untuk memberi layanan penempatan yang inklusi bagi penyandang disabilitas. "Memang perlu empati dan upaya yang lebih jika ingin memberi layanan bagi penyandang disabilitas," ujar Himawan.

Himawan menyampaikan bahwa keberadaan ULD Disnakertrans Jatim telah berkontribusi, menginspirasi terbentuknya ULD lain di daerah dan mengimplementasikan amanat Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. "ULD ini sebagai bentuk pemenuhan hak dasar sebagai warga negara dan penyedia kerja yang layak. Selain itu juga mendukung capaian SDG'S dalam aspek pertumbuhan ekonomi untuk perluasan kerja, mengurangi ketimpangan, kerjasama antar stakeholder dan penurunan kemiskinan. Dengan demikian tidak ada warga negara khususnya warga Jawa Timur khususnya penyandang disabilitas yang tertinggal," tuturnya.*



Kemnaker Apresiasi 912 Perusahaan Cegah Covid

Kementerian Ketenagakerjaan memberikan perhatian kepada perusahaan yang berhasil mencegah dan menanggulangi Covid-19 melalui Penghargaan Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 (P2 COVID-19). Berdasarkan hasil penilaian, sebanyak 916 Perusahaan yang dinyatakan layak mendapat penghargaan P2 Covid-19. Menurutnya, jumlah ini mengalami peningkatan dibanding tahun 2021 hanya 512 perusahaan. Penghargaan diserahkan bersamaan dengan memberikan anugerah penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tahun 2022 kepada gubernur dan perusahaan yang berhasil menerapkan budaya K3 di tempat kerja, penghargaan program P2HIV-AIDS tahun 2022 sebanyak 343 perusahaan, dan SMK3 tahun 2022 kepada 2.004 perusahaan, di Hotel Bidakara Jakarta, Jakarta Selatan, Selasa, (24/5/2022). Adapun tema pokok bulan K3 Nasional Tahun 2022 ialah 'Penerapan Budaya K3 Pada

Setiap Kegiatan Usaha Guna Mendukung Perlindungan Tenaga Kerja di Era Digitalisasi.'

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mengapresiasi peran serta perusahaan dalam penanganan Covid -19 dengan menjalankan program vaksinasi Covid -19 untuk para karyawan. "Kami mengucapkan terima kasih kepada perusahaan yang telah memberikan vaksin kepada seluruh pekerjanya," ucap Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah.

Ida mengatakan program vaksinasi yang dilakukan pihak perusahaan sangat membantu pemerintah dalam upaya memberikan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya dari penularan Covid -19. Selain itu, dengan dilakukannya vaksinasi bagi para pekerja, proses produksi dan produktivitas para pekerja juga diharapkan dapat berjalan dengan lebih aman dan nyaman, sehingga pada gilirannya

kelak dapat turut memicu pemulihan ekonomi nasional.

"Sebagaimana kita ketahui, akhir-akhir ini kasus Covid -19 terus naik. Maka mengencangkan vaksinasi menjadi salah satu upaya penting dalam melindungi para pekerja dan keluarganya. Kami harapkan, para pekerja baik di lingkungan industri, pabrik maupun perusahaan akan bisa bekerja lebih produktif serta terhindar penyebaran Covid-19," kata Ida

la pun meminta perusahaan lain yang belum terlibat dalam program vaksinasi agar segera mengikuti langkah perusahaan yang sudah menjalani vaksinasi. Hal itu guna mempercepat target dari vaksinasi yang ingin dilakukan yaitu sebanyak 181,5 juta penduduk untuk mencapai kekebalan komunitas atau herd immunity.

Menaker Ida Fauziyah menyerahkan piagam penghargaan kepada perusahaan yang turut membantu meningkatkan herd immunity melalui vaksinasi Covid -19 bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Perusahaan tersebut di antaranya Himpunan Peritel dan Penyewa Pusat Perbelanjaan Indonesia (Hippindo), PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN), dan PT Astra Honda Motor (AHM).



Pemprov Jawa Timur

Penghargaan kepada perusahaan peduli pencegahan dan penanggulangan penyebaran Covid-19 juga diberikan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Dr. Himawan Estu Bagijo, S.H., M.H. pada Manajer HRGA PT Kosmetika Cantik Indonesia Venna Rosia Marheta. Penyerahannya dilakukan Kamis (10/3) di Head Office MS GLOW, Malang. Penghargaan berupa piagam ini sekaligus menjadi simbol bahwa kantor MS GLOW telah sangat baik berhasil melakukan imbauan pemerintah terkait pandemi.

Pada kesempatan itu, hadir pula Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang Drs. Yoyok Wardoyo, M.M., serta Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Sigit Priyanto, S.T., M.M. Mereka didampingi Kabid HI Disnaker Kab. Malang Achmad



Rukmianto, S.E., M.M. beserta jajaran tim Pengawas Pembina dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur wilayah kerja Kabupaten Malang.

Sebelumnya, APP Sinar Mas melalui unit usahanya, PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk (Tjiwi Kimia) berhasil meraih Penghargaan Pencegahan dan Penanggulangan (P2) Covid-19 di Tempat Kerja kategori Platinum. Penghargaan diserahkan langsung oleh Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa kepada Mill Head Tjiwi Kimia, Albert Susilo, bertepatan dengan pembukaan Peringatan Bulan K3 di Surabaya

CHRO J99 Corp Suluk Waseso Segoro, S.E. mengungkapkan, di MS GLOW mulai internal sampai eksternal, penanggulangan Covid-19 selalu diperkuat. Di lingkungan kantor, penerapan protokol kesehatan pun diterapkan sesuai imbauan pemerintah. MS GLOW benar-benar sudah siap menjalani new normal. "Kami sangat komitmen dengan pencegahan Covid-19. Kami concern pada dua hal, pencegahan dan penanggulangan. Preventif atau pencegahan ini sangat kami gaungkan. Mulai dari pemantauan assesmen karyawan sebelum masuk kerja secara online. Bahkan, di internal kami juga melakukan kegiatan vaksinasi 100 persen pada karyawan sampai dengan booster," ungkap Suluk.

Kadisnaker Jawa Timur Himawan Estu Bagijo mengatakan, penghargaan yang ditandatangani Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa ini masuk dalam daftar di Kementerian Kesehatan. Setelah meraih penghargaan mulai dari lingkup kabupaten dan provinsi, ke depannya MS GLOW juga berkesempatan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi lagi dari Presiden. "Atas nama provinsi, masyarakat Jawa Timur, Kadisnaker, keluarga besar Disnaker, kami ingin menyampaikan terima kasih pada pimpinan MS GLOW dan seluruh jajaran yang sudah menerapkan manajemen Covid-19 yang bagus. Sehingga menjadi bagian dari sukses kami dalam menghadapi tantangan pandemi yang berjalan sekian waktu ini," tutur Kadisnaker Jawa Timur Himawan Estu Bagijo.*

Empat Tahun Berturut-turut Raih Peringkat Pertama Pembina K3 Nasional

Jawa Timur merupakan provinsi bergengsi dalam dunia keselamatan dan kesehatan kerja (K3) nasional. Hal ini terbukti dari raihan penghargaan K3 nasional dari tahun ke tahun yang diperoleh Jawa Timur. Gubernur Jawa Timur menjadi penerima penghargaan K3 sebagai Pembina K3 terbaik nasional Tahun 2021 Peringkat Pertama. Penyerahan Penghargaan K3 Nasional Tahun 2022 oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI yang dihelat pada tanggal 24 Mei 2022 di Ruang Birawa Hotel Bidakara, Jakarta Selatan, menjadi bukti prestisiusnya Jawa Timur. Dengan demikian sudah 4 (empat) tahun berturut-turut sejak tahun 2019 Provinsi Jawa Timur meraih penghargaan dimaksud dengan perolehan peringkat pertama. Berikut daftar tabel Penghargaan Pembina K3 terbaik untuk Jawa Timur, mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER/01/MEN/2007 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3).

Tahun Penghargaan	Peringkat Nasional	Surat Undangan dan Kemaker	Tanggal Penyerahan
2022	I	B.5/330/AS.01.03/V/2022	24 Mei 2022
2021	I	5/303/AS.02.04/IV/2021	28 April 2021
2020	I	B.5/2733/AS.04.02/IX/2020	Secara online
2019	I	B.894/BINWASK3/TV/2019	22 April 2019

Pada penyerahan Penghargaan Tahun 2022 Gubernur Jawa Timur menempati urutan ke-1 dari 15 gubernur sebagai penerima penghargaan Pembina K3 terbaik nasional Tahun 2022. Penghargaan nasional yang diberikan oleh Kemnaker RI secara umum meliputi beberapa kategori, yaitu Pembina K3 terbaik Nasional, Kecelakaan Nihil (Zero Accident), (Sistem Manajemen K3 (SMK3), Program Pencegahan dan Penanggulangan

HIV/AIDS(P2HIV/AIDS) di tempat kerja, dan Program Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (P2 Covid-19) di tempat kerja. Dari semua kategori itu terdapat sebanyak 752 Penghargaan K3 yang diterima. Adapun rincian jumlah perusahaan di Jawa Timur yang mendapat penghargaan K3 Nasional yaitu:

- * 262 perusahaan penerima penghargaan Kecelakaan Nihil
- * 243 perusahaan penerima penghargaan SMK3
- * 49 perusahaan penerima penghargaan P2 HIV/AIDS
- * 166 perusahaan penerima penghargaan P2 Covid-19

Dalam kesempatan penghargaan K3 Nasional tahun 2022 tersebut, PT Kangean Energi Indonesia, Sumenep, menjadi perwakilan perusahaan yang menerima secara simbolis penghargaan Kecelakaan Nihil (Zero Accident)

dan PT Petrokima, Gresik, menerima secara simbolis penghargaan P2 HIV/AIDS dari Kemnaker RI. Selain Penghargaan K3, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur juga berhasil meraih juara 1 Lomba Senam Pekerja Sehat tingkat nasional kategori dinas. Sedangkan untuk kategori perusahaan, PT Ittihad Rahmat Utama

(MPS Trowulan), Mojokerto, meraih juara 2 Lomba Senam Pekerja Sehat tingkat nasional.

Penghargaan K3 adalah tanda penghargaan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan pemerintah kepada perusahaan, bupati/walikota, gubernur, dan pemeduli K3 yang telah berhasil dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja. Penghargaan ini diberikan secara berjenjang di



tingkat provinsi selanjutnya di tingkat nasional. Dengan pemberian penghargaan K3 ini dan guna mendukung Program Gerakan Nasional Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pemerintah berusaha memberikan motivasi dan dorongan kepada semua pihak yang terkait dengan proses produksi untuk meningkatkan kesadaran dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja di setiap tempat kerja. Selain itu, hal ini juga untuk menyukseskan program membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja agar menjadi tanggung jawab semua pihak yang terkait dengan proses produksi sehingga di tempat kerja tidak terjadi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja (PAK).

Penghargaan K3 diberikan kepada perusahaan yang telah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3, sehingga mencapai kecelakaan nihil, mengimplementasikan Program Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS serta melaksanakan Program Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 dalam upaya terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan sehat serta meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur senantiasa mendukung kebijakan Pemerintah Pusat, dalam hal ini



Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai pemangku kebijakan K3 Nasional. Momentum K3 tahun ini mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 202 Tahun 2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Tahun 2022, dimana termaktub di dalamnya tema pokok bulan K3 Nasional Tahun 2022 yaitu "Penerapan Budaya K3 Pada Setiap Kegiatan Usaha Guna Mendukung Perlindungan Tenaga Kerja di Era Digitalisasi". Selaras dengan hal tersebut, Provinsi Jawa Timur turut serta menggaungkan dan mengimplementasikan K3 dalam setiap aktivitas bermasyarakat, khususnya di dunia kerja. [mds/rb]

Provinsi Jatim Miliki Perda Perlindungan Pekerja Migran Sebelum Berangkat, PMI harus Bersertifikat

Pemerintah Jawa Timur (Jatim) resmi memiliki Peraturan Daerah (Perda) tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) setelah Rancangan Perda tersebut disahkan dalam sidang paripurna di Gedung DPRD Jawa Timur, Senin (21/3/2022). Pengesahan tersebut ditandai penandatanganan berita acara persetujuan bersama antara Gubernur Jatim Khofifah Indar Parawansa dengan pimpinan DPRD Jatim.

Sebelumnya, Pemprov Jatim telah memiliki Perda Nomor 4 tahun 2016 tentang Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Namun, aturan tersebut dirasa perlu dilakukan penyesuaian lewat peraturan perundang-undangan yang lebih baru. DPRD Jatim kemudian berinisiatif mengusulkan Raperda tersebut. Perda tersebut sudah diundangkan dalam lembaran daerah dengan nama Perda No. 2/2022 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran, pada tanggal 11 April 2022.

Gubernur Khofifah mengatakan, dalam Perda ini terdapat tiga hal yang hendak dicapai. Pertama, terjaminnya pemenuhan hak PMI dan keluarganya sebelum dan setelah bekerja. Kedua, terjaminnya ketersediaan sumber daya manusia, sarana, prasana, serta anggaran. Ketiga, memperkuat kelembagaan penyelenggaraan pelindungan

PMI. "Ini menjadi bentuk komitmen kita bersama bahwa kita memberikan pelindungan para pekerja migran kita dari hulu ke hilir. Bahkan, bukan hanya pelindungan bagi PMI-nya saja, melainkan juga keluarganya," kata Khofifah. PMI merupakan pejuang keluarga dan pahlawan devisa. Maka sudah selayaknya apabila PMI diberi hak dari negara untuk memperoleh keamanan, layanan, dan pemenuhan hak, baik sebelum, selama, maupun setelah bekerja.

Untuk mewujudkan tiga tujuan tersebut, Perda Perlindungan PMI memuat beberapa ketentuan yang belum diatur dalam perda sebelumnya. Beberapa ketentuan di antaranya, pembinaan oleh Pemerintah Provinsi yang tidak hanya dilakukan terhadap calon PMI, tetapi juga pada keluarganya, melalui pembinaan manajemen ekonomi dan sosial. Hal ini dilakukan agar keluarga PMI dapat meningkatkan kesejahteraan selama dan sepulang PMI dari bekerja di luar negeri. "Hak ini sekaligus sebagai implementasi konvensi ILO 1990 yang belum diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017," ujarnya.

Selain itu, dalam perda ini juga diatur mengenai ketentuan dimana sebelum berangkat ke luar negeri, calon PMI harus memiliki kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja bersertifikat. Baik dari lembaga yang diselenggarakan oleh lembaga di tingkat provinsi, kabupaten dan kota, maupun lembaga swasta yang terakreditasi dan berbadan hukum. "Calon PMI juga harus paham betul mengenai informasi pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri. Serta yang terpenting adalah setiap calon PMI harus memiliki dokumen sebagai syarat penempatan pada negara tujuan," kata Khofifah.

Khofifah menambahkan, dalam Perda yang baru juga diatur ketentuan mengenai fasilitasi pemulangan PMI ke daerah asal. Serta fasilitasi penyelesaian permasalahan PMI dalam beberapa hal. Seperti meninggal dunia, sakit dan cacat, kecelakaan, tindak kekerasan fisik atau seksual, hilangnya akal budi, penipuan dan pemutusan hubungan kerja, dan hak lain yang belum diterima oleh PMI.

Dengan disahkannya Perda tersebut, kata Khofifah, keberadaan Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran Indonesia (LTSA-PMI) di tingkat provinsi dan tingkat





kabupaten/kota harus dilakukan. Hal ini sebagai upaya dalam perbaikan tata laksana serta pelatihan dan perlindungan PMI. "Ini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah baik tingkat provinsi dan tingkat kabupaten/kota. Dengan harapan optimalisasi LTSA-PMI mampu sebagai kanalisasi seluruh proses migrasi yang benar-benar prosedural, terdokumentasi, dan mengedukasi masyarakat lebih aware terhadap masalah risikonya," ujarnya.

Khofifah pun menekankan pentingnya sinergitas dan kolaborasi antar berbagai pihak elemen strategis, terutama antar OPD. Hal ini untuk menghapus ego sektoral dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Ia berharap Perda ini dapat diikuti dengan adanya Perda di kabupaten/kota yang menjadi kantung PMI. "Kami berharap apa yang tertuang dalam raperda ini nantinya benar-benar dapat diimplementasikan oleh kita semua, utamanya stakeholder yang berhubungan langsung dengan penyelenggaraan perlindungan PMI," ujarnya.

Jaminan Perlindungan PMI

Ketika menyampaikan pendapat akhir pengesahan Raperda Perlindungan PMI, fraksi-fraksi di DPRD Jatim sepakat perlunya landasan hukum perlindungan pekerja migran di Jawa Timur. Mengingat, Provinsi Jatim merupakan penyumbang PMI yang cukup besar di Indonesia. Sayangnya, sebagian besar PMI itu ilegal sehingga perlindungan PMI saat bekerja di luar negeri kerap tidak mendapat jaminan sebagaimana mestinya.

Juru bicara Fraksi Partai Gerindra DPRD Jatim H Satib mengatakan pada prinsipnya pihaknya sangat memahami

urgensi pengaturan tingkat daerah terkait perlindungan terhadap PMI sebagai tindak lanjut dari UU No.18 Tahun 2017 dan PP No.59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan PMI. "Perubahan peraturan itu tidak lain adalah sebagai bentuk nyata tanggungjawab pemerintah bersama wakil rakyat, baik pusat maupun daerah untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia dalam memenuhi hak asasi dan hak konstitusional," kata Satib.

Ia juga mengapresiasi komitmen dan ketegasan Pemprov Jatim untuk memberikan bantuan dana bagi calon PMI yang tidak mampu untuk membayar biaya pengurusan dokumen surat keterangan sehat, biaya penerbitan paspor dan biaya visa kerja. "Fraksi Partai Gerindra DPRD Jatim dapat menerima dan menyetujui Raperda tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia untuk ditetapkan menjadi Perda," kata Satib.

Sementara itu Jubir F-PDI Perjuangan Dr. Ir. Daniel Rohi, M.Eng. Sc. IPU mengatakan, bahwa Jatim merupakan penyumbang terbesar PMI sehingga menyebabkan Provinsi Jatim perlu menata sedemikian rupa agar para PMI Jatim memperoleh segala hak dan dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mencatat jumlah PMI sebanyak 72.624 orang pada tahun 2021. Dari jumlah tersebut terbanyak dari Jatim sebanyak 28.810 orang atau 39,6 % dari total PMI. "Dari jumlah tersebut 9 dari 10 PMI bekerja sebagai asisten rumah tangga (ART). Sedangkan sekitar 10% sisanya bekerja sebagai pengasuh," kata Daniel Rohi.

Fraksi PDI Perjuangan memandang langkah penyusunan Raperda ini sangat tepat untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi para pahlawan devisa. "Raperda ini diharapkan memberi landasan bagi Pemprov Jatim untuk mencegah terjadinya pengiriman tenaga PMI secara ilegal yang berpotensi meningkatkan resiko bagi para PMI," jelas Daniel Rohi.

Berdasarkan data, lanjut Daniel permasalahan utama kepelung PMI asal Jatim ada sembilan. Diantaranya, pulang atas kemauan sendiri (23,20%), sakit (19,22%), tak mampu bekerja (16,23%), bermasalah dengan majikan (14,26%), PHK (12,61%), bermasalah dengan keluarga (9,23%), majikan meninggal (4,50%), tidak sesuai dengan perjanjian kerja (2,30%) dan deportasi (1,50%). Hal ini menunjukkan fenomena gunung es terkait kesiapan PMI sebagai tenaga kerja yang profesional, baik secara ketrampilan maupun psikologis. "Kami berharap adanya kurikulum komprehensif Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKN) yang mengkombinasikan pengetahuan dan ketrampilan PMI dengan kompetensi bahasa dan budaya serta peraturan perundangan tertentu negara yang hendak dituju," harapnya.

Senada, Jubir Fraksi PPP DPRD Jatim H Achmad Sillahuddin mengatakan, bahwa banyak perubahan fundamental terhadap tata kelola PMI jika mengacu UU No.18 Tahun 2017. Misal, perubahan istilah Tenaga Kerja

Indonesia (TKI) menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Persyaratan menjadi PMI serta hak dan kewajiban PMI. Perlindungan sebelum, selama dan setelah bekerja. "Ada juga perubahan fundamental pada peran pemerintah pusat, pemerintah daerah dan keterlibatan pemerintah Desa serta masyarakat dalam tata kelola PMI," beber ketua F-PPP DPRD Jatim ini.

Politikus asal Jombang ini berharap kewenangan dalam perlindungan PMI agar tidak terjadi tumpang tindih pengaturan yaitu UU No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang tertuang dalam lampiran huruf G mengenai pembagian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja pada angka 2, dimana kewenangan pemerintah provinsi adalah perlindungan PMI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di daerah provinsi.

Di sisi lain, UU No.18 Tahun 2017 mengatur lebih detail

dan terinci mengenai tugas dan tanggungjawab Pemprov dalam perlindungan PMI dan keluarganya, sebagaimana Pasal 40 yang menyatakan bahwa tugas dan tanggungjawab Pemprov. Diantaranya, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi. "Perda ini merupakan kado istimewa bagi PMI Jatim dan keluarganya dan gelar yang disematkan kepada PMI sebagai Pahlawan Devisa akan lebih bermakna karena adanya perhatian yang memadai dari semua pihak terhadap kesejahteraan dan keselamatan PMI dan keluarganya," harap Sillahuddin.

PMI Illegal

Upaya perlindungan terhadap PMI dinilai sangat penting mengingat Jawa Timur masih menduduki peringkat pertama

Penempatan PMI asal Jatim Mulai Normal

Setelah hampir dua tahun nyaris berhenti, keberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Jawa Timur berangsur normal. Permintaan pekerja asing dari Jepang, Korea Selatan, Taiwan, Singapura, Brunei dan Saudi Arabia berangsur normal. Pada tanggal 27 April 2022, Kadisnakertrans Jatim Himawan Estu Bagijo, mengikuti briefing secara online pelaksanaan tindak lanjut program Specified Skilled Worker (SSW), dengan Dubes RI di Jepang Heri Akhmadi, Mr Yoshiomi Mori selaku Chairman KIFA, serta Kepala Dinas Pendidikan Jabar Dedi Supandi. Sekitar 50 orang dari perusahaan yang mempertimbangkan penerimaan berpartisipasi dalam sesi pengarahan yang

diselenggarakan oleh KBRI dan Ikatan Persahabatan Kumamoto Indonesia. Disepakati perlunya mempelajari keterampilan khusus untuk bekerja di Jepang.

Semenjak disahkan program Specified Skilled Worker (SSW) oleh pemerintah Indonesia dan Jepang tahun 2019 guna memenuhi kekurangan tenaga kerja, calon kandidat asal Indonesia khususnya asal Jatim masih dianggap minim. Padahal terdapat lowongan sejumlah 345.140 orang di 14 sektor jabatan. Oleh karena itu, Disnakertrans Jatim melakukan identifikasi potensi BLK sebagai salah satu sumber penyediaan calon tenaga kerja selain yang berasal dari alumni magang Jepang dan masyarakat umum (Alumni SMK/Stikes/Universitas dan Lembaga Pelatihan Kerja).

Secara standar kualifikasi ketrampilan, fasilitas dan kualitas alumni BLK sudah dianggap memenuhi syarat tinggal penyesuaian SKKN dengan standar skill SSW serta membuat pola-pola informasi (link), implementasi penyiapan kemampuan bahasa dan sarana bursa (job matching). Disnakertrans Jatim mengusulkan rencana penguatan A-M-A (Ability, Motivation and Attitude). Rencana action lain berupa kerjasama penyiapan calon melalui dua skema latihan yakni classical dan online dan TOT bahasa bagi instruktur/fungsional madya serta program intervensi yang dapat membantu memudahkan atau meringankan beban biaya calon kandidat.

Selain ke Jepang, Kerajaan Arab Saudi menerapkan kebijakan Labour Reform Initiative yang berisi kebijakan perbaikan aturan penempatan dan perlindungan bagi Pekerja Migran yang bekerja di Arab Saudi. Pemerintah Saudi mendorong sukses Saudi Vision 2030 dengan membuat



angka pemulangan PMI ilegal dari luar negeri. Setiap tahun ribuan PMI ilegal dipulangkan, terutama dari Malaysia. Sedangkan pemulangan PMI sebelum habis kontrak umumnya bekerja di Hong Kong, Taiwan, dan Singapura. "Raperda ini diharapkan memberi landasan bagi Pemprov Jatim untuk mencegah terjadinya pengiriman tenaga PMI secara ilegal yang berpotensi meningkatkan resiko bagi para PMI," jelas Daniel Rohi, jubi Fraksi PDI Perjuangan.

UPT P2TK Disnakertrans Jatim sendiri melakukan fasilitasi pemulangan PMI bermasalah. Pada Sabtu (18/6/2022), Disnakertrans Jatim memfasilitasi pemulangan 26 orang PMI dan 5 orang di antaranya adalah balita. Mereka dipulangkan paksa oleh Pemerintah Malaysia melalui Tanjung Pinang. "Sebelum dipulangkan, kami tempatkan di shelter PMI di Bendul Merisi Surabaya," kata Kepala UPT P2TK Purwanti Utami.

design pembangunan kota, yang pasti membutuhkan tenaga konstruksi, perawat dan jasa. Hal ini menarik calon PMI berminat bekerja ke Arab Saudi, namun perlu perubahan midset bekerja ke luar negeri, yakni harus kompeten dan menggunakan jalur prosedural, yang akan memudahkan pemerintah setempat dan KBRI memberi perlindungan.

Pemerintah Malaysia juga sudah menyepakati perlindungan bagi Pekerja Migran. Penandatanganan MoU tersebut dilakukan oleh Menteri Ketenagakerjaan RI Ida Fauziyah dan Menteri Sumber Daya Manusia Malaysia M. Saravanan pada hari ini, Jumat (1/4), di Istana Merdeka Jakarta. Penandatanganan MoU disaksikan oleh Presiden Joko Widodo dan PM Malaysia Ismail Sabri.

Turut mendampingi Presiden Jokowi dalam pertemuan tersebut yakni Menteri Luar Negeri Retno Marsudi, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Yasonna Laoly, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, Sekretaris Kabinet Pramono Anung, dan Duta Besar Republik Indonesia untuk Malaysia Hermono. Sedangkan PM Malaysia Ismail Sabri didampingi oleh Menteri Sumber Daya Manusia M. Saravanan, Menteri Komunikasi dan Multimedia Annuar Haji Musa, Menteri Pembangunan Pedesaan Mahdzir bin Khalid, Wakil Menteri Luar Negeri Malaysia Kamarudin Jaffar, dan anggota parlemen Tajuddin bin Abdul Rahman.

Dalam jumpa pers, Presiden Jokowi mengatakan MoU itu akan mengatur penggunaan one channel system bagi seluruh proses penempatan, pemantauan, dan kepulangan pekerja migran Indonesia. "Pekerja migran Indonesia telah berkontribusi banyak bagi pembangunan ekonomi di Malaysia. Sudah sewajarnya mereka mendapatkan hak dan perlindungan yang maksimal dari dua negara kita," kata Ismail Sabri. Presiden Jokowi pun berharap kesepakatan yang telah tertuang dalam MoU tersebut dapat dijalankan dengan baik di lapangan. Selain itu, Presiden juga berharap ke depan akan ada kerja sama serupa di sejumlah sektor

Pasca pandemi covid-19, Bandara Internasional Juanda Sidoarjo resmi beroperasi menjadi entry point kepulangan warga negara Indonesia (WNI), pekerja migran Indonesia (PMI), dan warga negara asing (WNA), selain Bandara Internasional Soekarno Hatta. Gelombang I kepulangan PMI terjadi pada Sabtu (22/1/2022). Selanjutnya, sudah ribuan PMI mendapatkan fasilitasi ketika pulang ke Tanah Air.

Penanganan PMI ilegal dan pemulangan PMI habis kontrak di Bandara Juanda dilakukan secara sinergi antara Bidang Penempatan Tenaga Kerja Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, UPT P2TK Surabaya berkoordinasi Disnaker kab/kota yang ada di Jawa Timur. Dengan adanya fasilitasi oleh pemerintah, PMI asal Jawa Timur dapat lebih terlindungi, baik ketika hendak berangkat maupun ketika pulang kembali ke Indonesia. (kiriman suprayitno, UPT P2TK Surabaya)

KBRI Tokyo bekerja sama dengan Kumamoto-Indonesia Friendship Association (KIFA)
 akan menyelenggarakan Forum untuk kami di Tokyo

Briefing mengenai Peluang Pekerja dengan Keterampilan Khusus (Special Skilled Worker(SSW) / Tokutei Ginou) Indonesia-Kumamoto

Rabu, 27 April 2022
 15.30 - 17.30 JST
 15.31 - 15.33 JST

Forum Komunitas Karyawan TK
 Meeting Room 4
 6-9 Takasimicho, Chuo Ward
 Kumamoto, 860-0808

PROGRAM

- H. E. Heri Akhmadi**
 Duta Besar RI SDP RI untuk Jepang
- Mr. Yoshiomi Mori**
 Chairman KIFA
- H. Dedi Supandi, S.STP., M.Si**
 Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- Dr Himawan Estu Bagijo**
 Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur

Sesi Diskusi dan Business Networking

bit.ly/EmploymentKumamoto

lainnya antara kedua negara. "Saya juga berharap kerja sama serupa dapat dilanjutkan di sektor lain, antara lain perladangan, pertanian, manufaktur, dan jasa," lanjutnya.

Point penting dari kesepakatan antara Indonesia dan Malaysia tersebut adalah mengatur sistem satu saluran, perlindungan sosial, jaminan pembayaran gaji, libur dan aplikasi aduan. Yang menarik dalam kesepakatan ini adalah untuk pekerja domestik upah minimum sebesar 1.500 Ringgit dan pendapatan minimum pemberi kerja 7.000 Ringgit. Selain itu jumlah anggota keluarga maksimal enam orang dan hanya boleh bekerja di satu rumah. Selain itu ada dua jaminan sosial baik di Indonesia (BP Jamsostek dan Kesehatan) serta di Sistem Jaminan Sosial di Malaysia."

Magang ke Jepang: Salah Satu Solusi Mengurangi Angka Pengangguran

Akibat pandemi covid-19 sektor ketenagakerjaan dampaknya sangat luar biasa, terutama pekerja yang dirumahkan dan di PHK dan PMI yang gagal berangkat sehingga menambah angka pengangguran di Indonesia. Padahal, masalah ketenagakerjaan secara umum masih didominasi oleh tingginya angka pengangguran, terutama jumlah penganggur terdidik yang terus bertambah, sementara secara umum kualitas pencari kerja usia muda masih rendah. Data tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Timur, sesuai data BPS Provinsi Jawa Timur per Pebruari 2022 sebesar 4,81%, atau setara dengan jumlah pengangguran sebesar 1,11 juta orang. Kalau dibandingkan tahun sebelumnya pada bulan yang sama tahun 2021 sebesar 5,17 atau sebesar 1,15 juta orang sehingga ada penurunan 0,36%.

Salah satu solusi dalam pengurangan pengangguran adalah program Pemagangan Luar Negeri, yaitu bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara utuh dan terpadu di Indonesia dan di luar negeri oleh Lembaga Pelatihan Kerja atau Perusahaan atau Instansi Pemerintah atau Lembaga Pendidikan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur dan/atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Sedangkan bagi pencari kerja yang memiliki keinginan untuk bekerja atau magang ke Jepang dan magang ke Jepang ini diselenggarakan setiap tahun. Pada tahun 2022 ini, sudah dibuka pendaftaran hingga tanggal 30 bulan Juni 2022 ini, untuk link pendaftaran secara onlinenya di <https://bit.ly/MagangJepangJatim>.

Pada tahun 2021, sebanyak 323 orang terdiri dari 306 orang laki-laki dan 17 orang perempuan berasal dari kab/kota di Jatim mengikuti seleksi pemagangan Jepang yang di gelar Disnakertrans Jatim. Kegiatan seleksi peserta pemagangan Jepang Disnakertrans Jatim tahun 2021 dilaksanakan mulai tanggal 7-12 Nopember 2021, bertempat di UPT BLK Singosari dan lapangan Kostrad Singosari Malang. Materi seleksi meliputi pemeriksaan administrasi awal (pendaftaran) oleh panitia daerah,

kelengkapan dokumen, dan keaslian dokumen daftar ulang peserta dan tes matematika dasar oleh tim pusat (Kemnakertrans dan IM Japan), meliputi matematika dasar 20 soal dalam 15 menit (minimal betul 14 soal), dan berlaku system gugur.

Sejak Tahun 1996

Sebagai informasi, program praktek kerja ke Jepang adalah wujud kerjasama pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, dengan Kementerian Ketenagakerjaan RI dan IM Japan, dalam rangka meningkatkan mutu sumber daya manusia bangsa Indonesia terutama generasi muda dalam rangka menyongsong era globalisasi dan saat ini. Tujuan Program Praktek Kerja ini adalah untuk menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan teknik di perusahaan, kemudian kembali ke Tanah Air untuk membantu membangun industri di Indonesia, menambah sikap dan etos kerja agar lebih produktif untuk perluasan lapangan kerja/kesempatan kerja, dan untuk kesejahteraan keluarga dan peserta.

Program magang Jepang ini sudah dilaksanakan sejak tahun 1996 dengan jangka waktu selama 3 tahun, sedangkan bidang kerja yang dibuka adalah manufacture/pabrik, bidang pertanian, peternakan, konstruksi dan perawat panti jompo. Keuntungan jika telah menyelesaikan Program Magang Jepang IM Japan adalah:

1. Mendapat sertifikat dari IM Japan
2. Selama 3 tahun bisa mendapat uang saku
3. Tunjangan Usaha Mandiri
4. Wawancara kerja dengan perusahaan Jepang di Indonesia

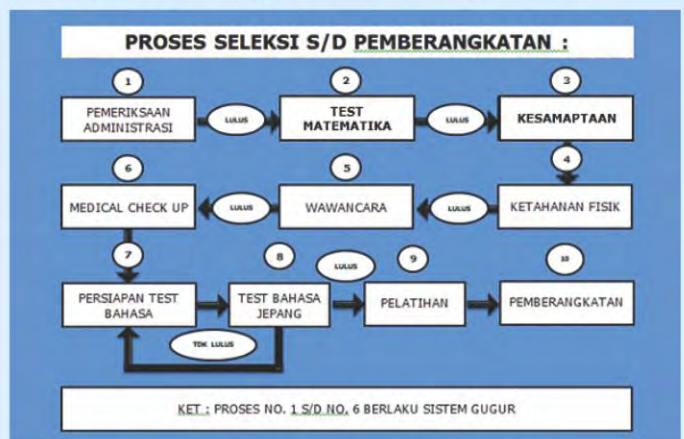
Sedangkan tahapan seleksi program Magang ke Jepang meliputi:

1. Proses Seleksi Administrasi. Persyaratan yang harus dipenuhi adalah:
 - Surat lamaran
 - Akte Kelahiran
 - Kartu Keluarga
 - KTP (Jawa Timur)



- Ijazah SD sampai Pendidikan terakhir
 - Surat rekomendasi dari kelurahan
 - Surat ijin dari Orangtua
 - Surat pernyataan mengikuti program praktek kerja
 - Surat keterangan sehat dari dokter
 - SKCK (dari kepolisian setempat)
 - Usia (pada saat seleksi)
 - > Lulusan SMK Teknik minimal 18 Tahun
 - > Lulusan SLTA/ sederajat non teknik, Diploma dan sarjana minimal 19 tahun dan mempunyai sertifikat keterampilan (teknik/ bangunan) minimal 160 jam
 - > Maksimal 26 tahun untuk semua lulusan jenjang pendidikan
2. Tes Matematika. Sebanyak 20 soal dengan waktu 15 menit, Standart kelulusan minimal betul 14 soal
 3. Pemeriksaan Kesamaptaaan Tubuh. Antara lain tidak boleh ada cacat, bertato atau bekas tato, bertindik atau bekas tindik (bagi laki-laki), patah tulang atau bekas patah tulang, tuli, hernia, penyakit kulit, kaki simper, kaki O, kaki X, disfungsi organ tubuh, buta warna, berkaca mata, silindris, bekas operasi (bekas kecelakaan, luka bakar, usus buntu $\pm$ 1 (satu) tahun. Selain kesamaptaaan tubuh diperiksa pula tinggi badan (minimal 160 cm bagi laki-laki dan 150 cm bagi perempuan) dan berat badan (minimal 50 kg bagi laki-laki dan 45 kg bagi perempuan).
 4. Tes Ketahanan Fisik, meliputi:
 - Lari Nonstop 3 kilometer, waktu tempuh 15 menit
 - Push Up 35 kali
 - Sit Up 25 kali
 5. Wawancara, untuk melihat langsung performance (penampilan, sikap perilaku) calon peserta, latar belakang keluarga, pemahaman program, kemampuan verbal dan wawasan.

Sedangkan untuk alur proses seleksi sebagai berikut:



Mengingat ketatnya seleksi, calon peserta magang ke Jepang harus memperhatikan sejumlah hal. Peserta sebelum mendaftar dan mengikuti tes haruslah :

1. Mempersiapkan perlengkapan administrasi asli dan foto copy.
2. Jauhi narkoba dan obat-obatan terlarang sejenisnya.
3. Mempersiapkan kondisi tubuh dan ketahanan fisik, dengan cara :
 - a. mengkonsumsi makanan yang bergizi, sehat, dan bersih.
 - b. berlatih lari, push up, dan sit up secara rutin
 - c. tidak merokok
 - d. menjaga kesehatan diri dari segala macam penyakit
4. Mendaftar langsung ke tempat pendaftaran yang telah di tentukan, tidak mewakili atau melalui perantara.

(Sunarya, Kabid Pelatihan dan Produktivitas)

1. PENGHARGAAN KEPADA PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR THR KEAGAMAAN TAHUN 2022 LEBIH AWAL

2. BANTUAN SEMBAKO KEPADA SEKELUAS PEKERJA/BURUH DALAM RANGKAI HARI RAYA MAY 2022

3. PENYERAHAN MANFAAT PROGRAM KETENAGAKERJAAN DAN BANTUAN ANAK MELINDO GROUP



112 Perusahaan Berikan THR Lebih Awal

Tingkat kepatuhan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) Idul Fitri 1443 H di Jawa Timur masih cukup tinggi. Ribuan perusahaan tetap memberikan THR sesuai dengan aturan pemerintah. Yakni diberikan secara penuh (minimal 1 bulan gaji), tidak dicicil pembayarannya, dan diterimakan paling lambat H-7 Lebaran. Oleh karena itu, Pemprov Jatim memberikan apresiasi kepada perusahaan tersebut. Penyerahan penghargaan secara simbolis disampaikan langsung oleh Wakil Gubernur Jatim, Emil Elestianto Dardak kepada 12 perusahaan di PT Pelindo Terminal Peti Kemas, Surabaya, Kamis (28/4/2022) siang.

Penghargaan penerima penghargaan tersebut adalah PT Smelting Gresik sebagai perwakilan Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA), PT Pelindo Terminal Peti Kemas Surabaya sebagai perwakilan perusahaan Badan Usaha Milik Negara, Perumda BPR Bank Daerah Kab. Madiun sebagai perwakilan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah, PT.HM Sampoerna Surabaya, KUD Sumber Makmur unit MPS Ngantang Kab Malang, PT Ittihad Rahmat Utama /MPS Trowulan Kab Mojokerto sebagai perwakilan

perusahaan rokok. Penghargaan juga diberikan kepada PT Ecco Indonesia Sidoarjo, PT Semen Indonesia Logistik sebagai perusahaan perwakilan dari Kabupaten Gresik, PT Ispatindo sebagai perusahaan perwakilan dari Kabupaten Sidoarjo, PT Multibintang Indonesia sebagai perusahaan perwakilan dari Kabupaten Mojokerto, dan PT Toyota Boshoku Indonesia sebagai perusahaan perwakilan dari Kabupaten Pasuruan.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur memberikan apresiasi kepada perusahaan-perusahaan di Jawa Timur yang telah memberikan THR Tahun 2022 lebih awal dari ketentuan undang-undang atau H-14 Hari Raya Idul Fitri 1443H. Pada tahun 2022, Disnakertrans Jatim menilai sebanyak 112 perusahaan layak menerima penghargaan pemberian THR lebih awal. Di antaranya empat perusahaan di Kota Surabaya, 17 perusahaan di Kab. Gresik, lima perusahaan di Kab. Sidoarjo, 41 perusahaan di Kab. Mojokerto, dua perusahaan di Kab. Pasuruan, empat perusahaan di Kab. Situbondo, dua perusahaan di Kab. Madiun dan satu perusahaan di Kota Madiun. Juga ada satu perusahaan di Kab. Ngawi, sembilan perusahaan di Kab. Magetan, empat

perusahaan di Kab. Lamongan, satu perusahaan di Kab. Blitar, 11 perusahaan di Kab. Banyuwangi, satu perusahaan di Kab. Bojonegoro, dan 10 perusahaan di Kab. Malang.

Wakil Gubernur Jawa Timur Emil Elestianto Dardak mengatakan, pemberian penghargaan itu menunjukkan bahwa banyak perusahaan yang bisa menjadi teladan sekaligus memberikan pesan kepada perusahaan yang belum agar bisa segera mengikuti dan menyusul. Menurut Emil, pemberian THR merupakan upaya membangun sebuah kebersamaan antara perusahaan dengan pekerja. "Ini adalah perwakilan perusahaan-perusahaan dari berbagai sektor yang telah menunjukkan inisiatif yang sangat baik untuk membayarkan THR bahkan lebih awal dari yang dipersyaratkan," katanya. Emil menjelaskan bagaimana perusahaan mengupayakan tetap memiliki kinerja yang baik secara keuangan tapi pekerja juga mendapatkan kesejahteraan yang baik. "Ini kelihatannya sangat idealis, tapi sebenarnya bisa hari ini kita sudah bisa melihat itu," ucapnya.



Emil Elestianto Dardak mengatakan bahwa pemberian THR yang dilakukan oleh pengusaha bukan hanya dalam rangka memenuhi kewajiban semata. Namun justru sebagai bentuk hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan para pekerja. Dengan hubungan yang harmonis diharapkan dapat memunculkan rasa memiliki dalam diri pekerja terhadap perusahaan di dalam mana mereka bekerja. "Termasuk juga hubungan dengan serikat pekerja, kita harapkan dapat memecahkan setiap masalah dengan cara duduk bersama," lanjutnya. Emil juga menekankan kepatuhan dalam pemenuhan kepesertaan pekerja dalam BP Jamsostek. Pihaknya akan terus mendorong para pengusaha untuk mendaftarkan para pekerja dalam program nasional pemerintah tersebut.



Bentuk Kepedulian

Sementara itu, Corporate Secretary PT Pelindo Terminal Petikemas Widyaswendra mengatakan, pihaknya telah melakukan pembayaran THR secara serentak kepada seluruh pekerja perseroan pada tanggal 18 April 2022. Tak kurang dari 1077 orang menjadi pekerja perseroan yang tersebar di berbagai wilayah kerja. Khusus di wilayah Jawa Timur yang menjadi pusat dari perusahaan, jumlah pekerja sebanyak 270 orang. "Secara aturan pembayaran THR paling lambat adalah 7 hari sebelum hari raya, kami membayarkan lebih awal, yakni 14 hari sebelumnya, hal ini kami lakukan sebagai bentuk kepedulian perusahaan kepada para pekerja," katanya.

Sedangkan perusahaan smelter, PT Smelting membayarkan THR sejak 4 April 2022 atau H-25 Lebaran hingga menjadi perusahaan tercepat bayar tunjangan hari raya. Direktur Komersial dan Pengembangan Bisnis PT Smelting, Irjuniawan P Radjamin menyampaikan terima kasih atas perhatian Pemprov Jatim kepada PT Smelting. Percepatan pembayaran THR kepada 378 karyawan perusahaan asal Jepang ini sudah berlangsung sejak awal industri berproduksi. "Tujuan kami mempercepat pembayaran THR adalah untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan menjelang Lebaran. Sehingga karyawan tidak memikirkan persiapan menjelang hari raya dan fokus dalam meningkatkan kinerja dan produktivitasnya," ujar Wawan, sapaan akrab Irjuniawan P Radjamin.

Dijelaskan, tahun ini pihaknya mencairkan pembayaran THR sejak 4 April 2022 atau 3 hari setelah puasa ramadan. Ini melampaui imbauan pemerintah yang meminta dibayarkan H-7. Pembayaran THR nilainya juga disesuaikan dengan aturan yakni dihitung berdasarkan masa kerja, tunjangan dan komponen lainnya. Dengan demikian, karyawan bisa mendapatkan THR minimal 2 kali gaji.

Selain THR, kata Direktur Komersial dan Pengembangan Bisnis PT Smelting, karyawan juga mendapat fasilitas tustah. Ini adalah pembayaran untuk penggantian biaya mudik para karyawan. Sehingga karyawan yang mudik menggunakan transportasi darat, laut dan udara seluruhnya diganti oleh perusahaan. "Ini adalah komitmen kami di perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan agar lebih tenang dalam merayakan momen Idul Fitri 1433 hijriyah tahun ini," ujar Wawan.

Ciptakan Harmoni

Pemberian THR Keagamaan merupakan pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh menjelang Hari Raya Keagamaan. THR Keagamaan dibayarkan paling lambat tujuh hari sebelum Hari Raya Keagamaan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang kondusif, terbit Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/1/HK.04/IV/2022 tanggal 6 April 2022 tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Tahun 2022 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Dalam Surat Edaran (SE) Nomor M/1/HK.04/IV/2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2022 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, perusahaan diwajibkan untuk membayar THR paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan. Untuk perusahaan yang mampu, diimbau untuk membayar THR lebih awal sebelum batas waktu tersebut.

THR diberikan kepada pekerja atau buruh yang sudah bekerja di perusahaan minimal satu bulan atau lebih, serta pekerja yang memiliki perjanjian hubungan kerja dengan pengusaha selama paruh waktu tertentu ataupun tidak tentu. Untuk pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja 12 bulan atau lebih, diberikan THR sebesar gaji satu bulan. Sedangkan untuk pekerja atau buruh yang masa kerjanya kurang dari 12 bulan, THR diberikan secara proporsional sesuai perhitungan berapa bulan masa kerja dibagi 12 bulan dan dikali besaran gaji satu bulan.

Besaran gaji satu bulan untuk pekerja atau buruh yang memiliki perjanjian kerja harian lepas dapat dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima selama 12 bulan terakhir sebelum hari raya keagamaan. Hal yang sama diterapkan pada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan satuan hasil. Jika pekerja harian memiliki masa kerja kurang dari 12 bulan, maka gaji satu bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima setiap bulan selama masa bekerja. Untuk perusahaan yang sudah menetapkan besaran nilai THR Keagamaan pada kontrak atau perjanjian kerja sama, peraturan perusahaan atau kebiasaan tertentu, maka THR dibayarkan sesuai dengan

ketentuan dalam perjanjian atau kebiasaan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Sesuai Pasal 79, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, perusahaan akan dikenakan sanksi apabila tidak memberikan THR kepada pekerjanya. Sanksi itu bertingkat mulai dari teguran hingga pembekuan operasional. Kemnaker membentuk Pos Komando Satuan Tugas (Posko Satgas) Ketenagakerjaan Pelayanan Konsultasi dan Penegakan Hukum THR 2022 untuk mengantisipasi timbulnya keluhan dalam pelaksanaan pembayaran THR. Sistem kerja Posko Satgas tersebut akan terintegrasi dengan situs <https://poskothr.kemnaker.go.id>.

Di Jawa Timur, SE Kemnaker ditindaklanjuti oleh Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14232/012/2022 tanggal 12 April 2022 yang ditujukan kepada Bupati/Walikota se-Jawa Timur. Edaran tersebut telah dilaksanakan oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Jawa Timur dengan membentuk 54 Pos Komando Satuan Tugas (Posko Satgas) pelayanan konsultasi dan penegakan hukum Tunjangan Hari Raya Tahun 2022. Ke-54 Posko tersebut diantaranya 1 posko di Kantor disnakertrans prov jatim, 15 BLK disnakertrans Jawa timur (Sumenep, Jember, Singosari, Wonojati, Kediri, Tulungagung, Mojokerto, Jombang, Nganjuk, Madiun, Ponorogo, Bojonegoro, Tuban, Pasuruan, Situbondo), dan 38 kantor instansi yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Untuk memastikan pelaksanaan pembayaran THR Keagamaan, Gubernur Jawa Timur Khofifah Indar Parawansa memantau pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja di salah satu perusahaan alas kaki, PT Ecco Indonesia di Sidoarjo, Senin (11/4). "Jadi direncanakan 14 April sudah akan diberikan THR untuk seluruh karyawan di sini. Saya berharap perusahaan-perusahaan yang lain bisa mengikuti jejak tradisi baik di perusahaan PT Ecco Indonesia ini," kata Khofifah.

Dalam pemantauan ini, Gubernur Jatim mendapati pemberian pin penanda bagi karyawan atau pekerja yang sudah mendapatkan vaksin booster atau penguat. Menurut dia, di perusahaan itu karyawan dan keluarga juga diberikan vaksin penguat. Sehingga, kalau keluarga itu aman, karyawan yang bekerja juga aman. "Dan ini akan menjadi bagian dari apa yang diharapkan yaitu kekebalan komunitas," papar Khofifah.

Dia menambahkan, ada banyak hal yang bisa ambil referensi tentang bagaimana karyawan di perusahaan tersebut mendapat perlindungan kesehatan bersama keluarga. "Ini adalah contoh bagaimana ekonomi tetap jalan tapi kesehatan juga terlindungi. Perkembangan antara kualitas ekonomi dan kesehatan ini harus terus dimaksimalkan," ucap Khofifah. PT Ecco Indonesia, karyawan yang terkonfirmasi positif Covid-19 dan karyawan yang mengerjakan pekerjaan secara work from home (WFH) juga diberikan gaji utuh.*

Berharap Minim Pengaduan THR 2022

Meskipun diperkirakan akan dipenuhi pengaduan tentang pelanggaran pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan tahun 2022, Kepala Disnakertrans Jatim Himawan Estu Bagijo optimis kesadaran pengusaha untuk memenuhi kewajiban pembayaran THR sudah meningkat. Ia mengharapkan pihaknya tidak banyak menerima pengaduan terkait pelanggaran pembayaran THR tahun 2022. "Kami mengingatkan semua, karena THR ini hubungannya dengan hak normatif, maka ketika hak normatif tidak dipenuhi maka harus dipahami ini termasuk pelanggaran," kata Himawan ditemui di kantor Kadin Jatim, Surabaya, Senin (18/4/2022).

Pemprov Jatim secara resmi telah membuka posko pelayanan terkait Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2022. Posko ini bisa dimanfaatkan untuk konsultasi maupun pengaduan perihal pembayaran THR. Selain di tingkat provinsi, Posko THR ini juga tersebar di 38 kabupaten/kota di Jawa Timur secara terpadu. Selain itu, saluran aduan posko THR ini dapat juga memanfaatkan kanal online. Secara resmi posko ini dibuka hingga H+7 lebaran.

Himawan Estu Bagijo mengatakan acuan dan ketentuan perihal pembayaran THR sudah sangat jelas. Di antaranya, harus diberikan paling lambat H-7 lebaran. Termasuk ketentuan besaran yang harus dibayarkan kepada pekerja. "Melalui posko ini, harapannya semua pekerja apapun statusnya, semua bisa menikmati THR," kata Himawan di Kantor Disnakertrans Jatim di Surabaya, Rabu (13/4/2022).

Secara rinci, posko ini terdapat sejumlah titik. Pertama, di lingkungan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, satu posko di Kantor Disnakertrans Jawa Timur Jl. Dukuh Menanggal 124-126 Surabaya. Kemudian lima belas BLK Disnakertrans Jawa Timur (Sumenep, Jember, Singosari, Wonojati, Kediri, Tulungagung, Mojokerto, Jombang, Nganjuk, Madiun, Ponorogo, Bojonegoro, Tuban, Pasuruan, Situbondo). Selanjutnya, di 38 Kantor Instansi yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota di Jawa Timur. Sedangkan secara online, Disnakertrans Jatim bersinergi dengan Kementerian Ketenagakerjaan RI membuka pelayanan pengaduan melalui <https://poskothr.kemnaker.go.id> melalui bit.ly/PoskoTHR-Jatim2022; nomor hotline 0813-5848-8517.





Himawan menyebut, pihaknya berharap agar ketentuan pembayaran THR dapat dipatuhi. Sebab, mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan pasal 79, bagi pengusaha yang tidak patuh dapat dikenakan sanksi administratif. Rinciannya berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha. Berdasarkan catatan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur laporan pengaduan THR yang masuk pada tahun 2021 mencapai 89 pengaduan, dan kesemuanya telah teratasi.

Himawan mengapresiasi perkumpulan pengusaha yang tergabung dalam Apindo, Kadin dan Forkas yang berkomitmen bersama untuk mengawasi pemberian THR. Sesuai aturan, THR keagamaan wajib dibayar pengusaha kepada pekerja paling lambat tujuh hari sebelum Hari Raya, dan tidak boleh diangsur, yakni harus diberikan secara tunai sekali pemberian. Bagi perusahaan yang tidak patuh, sesuai PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 79, dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha. "Ketika ada pengaduan akan kami selesaikan lewat kabupaten dulu, hubungan industrial bersama pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dimiliki provinsi yang ada di wilayah itu," katanya.

Ia berharap laporan pengaduan yang masuk tahun ini tidak terlalu banyak, yang berarti menunjukkan bahwa kesadaran pengusaha dan hak pekerja telah dipenuhi dalam menyambut hari raya. Namun, kata dia, sedikitnya laporan yang masuk juga belum tentu menunjukkan

kesadaran pengusaha. Bisa juga karena pekerja tidak berani melapor apabila ada masalah.

"Oleh karena itu, kami imbau mereka melapor dan kami selalu siap memfasilitasinya," tuturnya.

Selain ke posko yang didirikan pemerintah, para pekerja yang merasa haknya memperoleh THR dilanggar oleh perusahaan juga dapat mengadukan ke Posko Pengaduan THR 2022 yang dibuka Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW - FSPMI) Jawa Timur dan LBH Surabaya. Pengaduan THR ini bisa dilayani sampai dengan tiga hari sebelum Idul Fitri 2022. Adapun Posko Pengaduan THR 2022 tersebut bisa dimanfaatkan para buruh di seluruh Jawa Timur dengan datang langsung dan mengisi formulir yang sudah di sediakan di lokasi berikut:

1. Kantor LBH Surabaya, Jl. Kidal No.6 Surabaya
2. Sekretariat DPW FSPMI Jawa Timur, Ruko Griya Simo Pomahan B-2, Jl. Simo Pomahan, Surabaya
3. Sekretariat PC SPL FSPMI Kota Surabaya, Dk. Kalisari Gg. V No. 54, Romokalisari, Surabaya
4. Omah Perjuangan, Jl. Berbek Industri II, Waru, Sidoarjo

Buruh Jatim juga membuka hotline pengaduan THR melalui online berikut :

1. Hotline Call via Telepon: 031-5022273
2. SMS Centre dan Whatsap : 085258362878, 089505952823, 08983810499
3. Email : jatim.poskothr@gmail.com
4. Fans Page Facebook: Posko Pengaduan THR Buruh Jawa Timur

Nuruddin Hidayat dari FSPMI menyatakan aliansi buruh di Jawa Timur mencatat, pada 2021 lalu terdapat 3.342 korban yang melaporkan ke Posko Pengaduan THR. Pengaduan pelanggaran THR tersebut terjadi di 19 perusahaan di 4 Kabupaten/Kota di Jawa Timur, antara lain Surabaya, Gresik, Sidoarjo, dan Banyuwangi.

Menurutnya sudah cukup pekerja atau buruh sengsara selama dua tahun akibat adanya pandemi Covid-19. "Saat ini ekonomi sudah membaik, jadi tidak ada alasan pengusaha untuk mencicil pembayaran THR atau bahkan tidak membayar THR," ujarnya. Aliansi buruh juga menganggap pembukaan Posko Pengaduan THR oleh Disnakertrans Jawa Timur hanya sebatas formalitas saja. "Sesungguhnya tidak ada komitmen Pengawas Ketenagakerjaan Jawa Timur untuk benar-benar menegakkan peraturan perundang-undangan," tegas Nuruddin mewakili para buruh.

Menurutnya hingga saat ini tidak ada satu pun perusahaan di Jawa Timur yang melanggar ketentuan pembayaran THR diberikan sanksi oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur.



Peminat Transmigrasi 730 KK, Jatim Dijatah 63 KK

Pemerintah Provinsi Jawa Timur memastikan akan kembali menempatkan calon transmigran ke luar Jawa. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jatim, Himawan Estu Bagijo, Kamis (14/4/2022) menjelaskan, sebanyak 63 Kepala Keluarga (KK) akan diberangkatkan menuju kepulauan Sulawesi, yaitu ke Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

Program Perpindahan dan Penempatan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur ini berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Nomor 47 tahun 2022 tentang perubahan kedua atas keputusan Dirjen PPK Transmigrasi No. 248 tahun 2021 tentang program Pembangunan Permukiman Transmigrasi.

Penempatan transmigran tahun 2022 sebanyak 63 KK, terbagi di Prov. Sulsel (Kabupaten Luwu Timur 10 KK), Prov. Sulteng (Kabupaten Sigi 7 KK), Prov. Sultra (Kabupaten Muna 11 KK, Kabupaten Konawe 10 KK) dan Prov. Sulbar (Kabupaten Mamuju Tengah 25 KK).

Himawan menambahkan, para transmigran nantinya akan mendapat berbagai fasilitas. Di antaranya penyediaan lahan tempat tinggal, lahan usaha, stimulan sembako, sampai usaha pertanian. "Begitu di daerah transmigrasi, kita juga tetap melakukan komunikasi dan koordinasi. Bila ada hambatan, kami akan tetap berusaha memfasilitasi mencari jalan keluarnya," ujar Himawan Estu Bagijo.

Himawan Estu Bagijo menjelaskan, animo warga Jatim

ikut program transmigrasi masih cukup tinggi. Berdasarkan data, yang mendaftar program transmigrasi sebanyak 730 KK di Kabupaten atau Kota Jawa Timur "Lebih banyak dari tahun 2020 yang mendaftar 558 KK, dan tahun 2021 yang mendaftar 641 KK," sebutnya.

Untuk menyukseskan program transmigrasi, Disnakertrans Jatim mengadakan Rapat Kerjasama Antar Daerah (KSAD), tanggal 18-20 Mei 2022 di Surabaya, Rapat ini di buka Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, A. Zaifoer, mewakili Kadisnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagijo, Rabu (18/5/2022) malam. Acara ini dihadiri Direktur Fasilitas Pelatihan Peningkatan Produktivitas (P3) kawasan Transmigrasi Direktorat Jenderal (Ditjen) Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (PPKTrans) Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi beserta jajarannya. Termasuk juga kepala dinas provinsi dan kabupaten daerah penempatan, kepala dinas kabupaten dan kota se Jatim, serta kepala SKPD yang menangani kerjasama antar daerah atau yang mewakili.

Pemerintah Provinsi Jatim memberikan perhatian yang tinggi terhadap penyelenggaraan program ketransmigrasian, sebab program transmigrasi di Jatim masih sangat diperlukan. Ini karena tujuan utama transmigrasi adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan membangun daerah baru guna membuka peluang usaha dan berusaha berkembang. Oleh karena itu, rapat kerja sama antar daerah tahun 2022 ini



bermaksud memfasilitasi terwujudnya kesepakatan dan perjanjian kerja sama antar daerah; antara pemerintah provinsi/kabupaten daerah asal dengan pemerintah provinsi/kabupaten daerah tujuan transmigrasi, sesuai dengan kemampuan dan kewenangannya dalam memenuhi hak dan kewajibannya masing – masing sebagaimana yang diperjanjikan.

Perjanjian kerjasama ini dipakai sebagai dasar pelaksanaan perpindahan dan penempatan transmigrasi dan jangka waktunya terbatas. oleh karena itu, harus direncanakan secara matang, sehingga permasalahan – permasalahan yang pernah dialami transmigran asal Jatim, diharapkan tidak terulang kembali.

Revitalisasi Persepsi

Sebelumnya, Menteri Desa dan PDT, Abdul Halim Iskandar menegaskan, pihaknya sedang berupaya merevitalisasi program transmigrasi. Pola lama transmigrasi yang dianggap sekadar memindahkan penduduk untuk mengelola lahan di tempat baru harus diubah. Pemerintah kini terus mematangkan metode baru sekaligus mengubah persepsi lama tersebut. Pemerintah akan memastikan para transmigran lebih berdaya dengan formula pengelolaan berbasis teknologi dan manajemen modern. "Karena yang perlu direvitalisasi bukan hanya transmigrasi, tapi juga

persepsinya. Makanya ke depan kita ingin ada satu model transmigrasi sesuai kebutuhan zaman," kata Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, Abdul Halim Iskandar di acara Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Transmigrasi di Surabaya, Rabu (9/3/2022).

Gus Halim – panggilan akrabnya-- menjelaskan, para transmigran tidak boleh hanya dibekali cangkul dan sabit sebagai simbol mengolah lahan. Era yang sudah berubah juga menuntut para pemangku kepentingan untuk mengubah persepsi tersebut. Hal yang juga penting, lanjut mantan Ketua DPRD Jatim ini, adalah pengelolaan lahan harus berbasis teknologi. Lalu, sudah ada gambaran jelas mengenai produksi dan pemasaran produk yang dihasilkan di lahan transmigrasi itu. Konsep yang matang dari hulu ke hilir ini sangat penting untuk memastikan para transmigran mendapat kelayakan hidup di daerah baru sebagaimana filosofi transmigrasi "Mencanangkan lahan transmigrasi akan dikelola secara komunal dan tidak terbatas dua hektare saja. Pengelolaan hulu hingga hilir telah dilakukan hingga nantinya tidak ada lagi lahan transmigrasi yang ditinggalkan (para transmigran) karena tidak cukup menjanjikan di masa depan," ujar dia.

Gus Halim menjelaskan, kebijakan nasional pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi 2020 hingga 2024 akan difokuskan pada revitalisasi kawasan transmigrasi, sebagaimana amanat Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Ada 52 kawasan transmigrasi prioritas nasional yang akan menjadi fokus pemerintah. Kemendes berkomitmen untuk menuntaskannya demi kesejahteraan masyarakat.

Pada 2022, program transmigrasi memasuki 72 tahun sejak pertama kali diselenggarakan pada 1950. Sejak itu, program transmigrasi telah mendorong terbentuknya 1.529 desa definitif, 454 kecamatan, 113 ibu kota kabupaten, dan dua ibu kota provinsi. Sepanjang rentang itu pula, tercatat setidaknya ada 2,2 juta kepala keluarga yang mengikuti program transmigrasi dan telah ditempatkan di permukiman baru. Target hingga akhir periode adalah terwujudnya tujuh kawasan dengan tingkat pengembangan berdaya saing, 12 kawasan berkembang, dan 33 kawasan mandiri. Gus Halim menambahkan, perhatian lain terkait transmigrasi adalah penyusupan paham radikal yang sudah terjadi di titik tertentu kawasan transmigrasi.*





Fasilitasi Kerjasama Transmigrasi Tahun 2022

Transmigrasi merupakan proses pembangunan lintas daerah yang dilaksanakan dengan mekanisme kerja sama antar pemerintah daerah. Berkaitan dengan hal tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Timur melaksanakan kegiatan Rapat Pembahasan dan Penyusunan Kerjasama Antar Daerah (KSAD) di bidang ketrasmigrasian. Rapat KSAD Bidang Ketrasmigrasian Tahun 2022 dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur selama tiga hari pada tanggal 18–20 Mei 2022 bertempat di Hotel Grand Dafam Signature, Surabaya.

Rapat KSAD tersebut dihadiri oleh perwakilan dari daerah tujuan transmigrasi, yakni Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat; Kabupaten Luwu Timur, Sigi, Muna, Konawe, dan Mamuju Tengah. Sedangkan daerah asal transmigrasi dari Provinsi Jawa Timur meliputi Kabupaten Trenggalek, Magetan, Bojonegoro, Mojokerto, Malang, Banyuwangi, Jombang, Nganjuk, Blitar, Kediri, Tuban, Pamekasan, Sidoarjo, Lumajang, Madiun, Lamongan, dan Tulungagung. Kegiatan ini dihadiri oleh pimpinan Direktorat Fasilitasi Penataan Persebaran Penduduk di Kawasan Transmigrasi, Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Dalam Sambutan Kadisnakertrans Jatim yang dibacakan oleh A Zaifoer, selaku Sekretaris Disnakertrans Jatim, bahwa penyelenggaraan Rapat KSAD Tahun 2022



ini bermaksud memfasilitasi terwujudnya kesepakatan dan perjanjian Kerjasama antar daerah, yaitu antara pemerintah provinsi/kabupaten daerah asal dengan pemerintah provinsi/kabupaten daerah tujuan transmigrasi. Dengan adanya rapat KSAD diharapkan semua pihak nantinya memiliki komitmen yang sama untuk merealisasikan kesepakatan yang telah dibuat, memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing sebagaimana yang diperjanjikan. Melalui pelaksanaan Rapat KSAD juga dapat dilakukan langkah perbaikan dalam pelaksanaan Fasilitas Penataan Persebaran Penduduk tahun 2022, sekaligus agar terjalin harmonisasi, kolaborasi dan sinergitas antar daerah dalam pelaksanaan Program Perpindahan dan Penempatan Transmigrasi Tahun 2022.

Rapat KSAD memiliki empat agenda kegiatan utama. Menurut Kabid. Transmigrasi Disnakertrans Jatim Okto Irianda, agenda kegiatan KSAD meliputi : penyusunan Naskah Kesepakatan Bersama antar pemda provinsi, selanjutnya ditindaklanjuti dengan Perjanjian Kerja Sama antar kepala dinas transmigrasi provinsi. Berikutnya penyusunan Naskah Kesepakatan Bersama antar pemda kabupaten/kota, dan Perjanjian Kerjasama antar kepala dinas transmigrasi kabupaten/kota. Semua kesepakatan tersebut, nantinya akan menjadi dasar dalam pelaksanaan program transmigrasi.

Secara garis besar, kegiatan Rapat KSAD Provinsi Jawa Timur Tahun 2022 di Hotel Grand Daffam 18-20 Mei Tahun 2022 menghasilkan beberapa rumusan, yaitu:

1. Naskah kerja sama antara Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur dengan Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat tahun 2022 sudah ditandatangani para pihak;
2. Telah disusun dan diparaf sejumlah 24 naskah kerja sama antar pemda kabupaten/kota yang terdiri dari 12 Naskah Kesepakatan Bersama dan 12 Naskah Perjanjian Kerja Sama, yaitu antara:
 - a. Kab. Luwu Timur dengan Kab. Trenggalek;
 - b. Kab. Sigi dengan Kab. Bojonegoro, Mojokerto, Malang, dan Banyuwangi;
 - c. Kab. Muna dengan Kab. Jombang, Nganjuk, Blitar, Trenggalek dan Kediri;
 - d. Kab. Konawe dengan Kab. Tuban dan Pamekasan.
3. Kabupaten Luwu Timur dan Kabupaten Magetan menggunakan naskah kerja sama tahun 2021;
4. Pemberangkatan Transmigrasi Jawa Timur direncanakan dilaksanakan pada Triwulan ke 4 (empat).



5. Naskah kerja sama antara Kabupaten Mamuju Tengah dengan Kabupaten Sidoarjo, Blitar, Lumajang, Madiun, Trenggalek, Banyuwangi, Lamongan, dan Tulungagung belum bisa dilaksanakan karena masih menunggu hasil pertemuan antara Ditjen PPKTrans dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Tengah perihal kepastian ketersediaan lahan transmigran;

Pada Tahun 2022 Pemprov Jatim mendapatkan alokasi penempatan transmigrasi dari Ditjen P2KTRANS Sebanyak 63 KK, ke lima Kabupaten di empat provinsi yang ada di Indonesia. Pada dasarnya minat masyarakat Jawa Timur untuk bertransmigrasi masih cukup tinggi. Maka dari itu, tentunya diharapkan bilamana animo masyarakat Jawa timur ini mendapatkan perhatian dari Ditjen P2KTRANS, sehingga kedepannya dapat menambah alokasi penempatan transmigran asal Jawa timur. (kiriman AJH, Bidang Trans. Disnakertrans Jatim)

AYO KERJA dan SimPADU PMI Jadi Perhatian Internasional

Dalam rangka implementasi program Labor Market and Skills System Transformation for Labor Market Flexibility (LISTRAF) dan pengembangan layanan publik melalui peningkatan kapasitas tenaga konselor, tim World Bank dan Kemnaker melakukan banchmarking ke unit layanan publik AYO-Kerja Disnakertrans Jatim. Kerjasama dengan Kemnaker dalam program LISTRAF akan mengimprovisasi dan mensupport platform 'Siap Kerja' dalam menyediakan informasi bagi konselor(pengantar kerja) dalam melayani klien, meningkatkan job matching yang lebih efisien dan dengan bantuan artifisial intelegent mampu menjangkau user lebih banyak lebih user friendly. "Dengan tool yang efisien diharapkan mampu mengubah cara melayani klien,"kata Josefina Posadas Senior Economist World Bank WB Task Team Leader for LISTRAF.

Kadisnakertrans Jatim-Himawan Estu Bagijo menyambut baik kedatangan tim World Bank. Disampaikan problem-problem yang ada di daerah termasuk kualitas dan komitmen daerah yang masih minim terhadap sektor ketenagakerjaan. Platform AYO KERJA nantinya harus dapat diakses sebelum masuk dunia kerja saat masih di sekolah. Dalam pertemuan tersebut, Kadisnakertrans Jatim menyampaikan layanan Ayo Kerja, Unit Layanan Disabilitas, jumlah petugas pengantar kerja dan inovasi layanan pasar kerja ke luar negeri. Selanjutnya tim World Bank juga mengunjungi bursa kerja khusus di BLK Surabaya.



Upaya percepatan Reformasi Birokrasi melalui Implementasi Transformasi Kelembagaan, Transformasi SDM Aparatur, dan Transformasi Digital yang diwujudkan dalam inovasi pelayanan publik menuju pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Pada tahun 2022, inovasi AYO Kerja mengalami rebranding, refocusing, penguatan dan pengembangan pada aspek webhub dna fokus ke angkatan kerja milenial melalui co-Working Space, Milenial Job Center (MIC)+ dan implementasi Unit Layanan Disabilitas dengan menggerakkan konsep 'PDCA dan Pentahelix' (Lets Work for Right & Better Job).

Sementara itu, inovasi simpADU-PMI di tahun 2020-2021 sudah terlebih dahulu mengalami rebranding ulang dan pengembangan dari konsep akses informasi dan perijinan dokumen secara terpadu menjadi 'JATIM MIGRAT CARE' yang menyatukan semangat layanan promosi, services, empowerment dan protection. Inovasi ini juga sedang membangun 'Shelter PMI Produktif dan tempat SSW-Center'. Saat ini, tantangannya adalah melakukan implementasi manajerial dari Unit Wilayah Bebas Korupsi (WBK) menuju Unit Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) dan Perda Pelindungan PMI sebagai bentuk kehadiran pemerintah/negara dalam melindungi calon/pmi pra-purna kerja secara Optimal (More Than Just An Ordinary Job).



Simpel Cuk's
5.3.13 for Android
2021-01-31
Apixoft

Unduh APK

SIMPEL CUK'S

Permudah Masyarakat Gunakan Layanan Pelatihan Kerja

Kemudahan mendapatkan informasi di era digitalisasi seperti saat ini merupakan harapan masyarakat. Bagaimana masyarakat mendapatkan kebutuhan informasi dari badan publik yang memberikan pelayanan tanpa tersekat ruang dan waktu, cepat, mudah dan praktis. Disisi lain, di masa pandemi covid 19, saat begitu banyak pengurangan jam kerja bahkan PHK berimbas pada berkurangnya kesejahteraan pekerja. Di tengah polemik tersebut, kompetisi pekerja maupun pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan menjadikan kompetensi adalah kebutuhan yang massif. Dalam hal ini pelatihan kerja amat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

UPT Balai Latihan Kerja dengan mengemban amanah Pergub Jatim Nomor 62 Tahun 2018 sebagai Unit Teknis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dibidang pelaksanaan pelatihan kerja, pengembangan pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat.

Dalam menjawab kebutuhan masyarakat saat ini, UPT Balai Latihan Kerja Surabaya membuat inovasi pelayanan publik "SIMPEL CUK'S". Mengutip: Proposal Inovasi Pelayanan Publik SIMPEL CUKS untuk IGA BLK Surabaya, SIMPEL CUKS kepanjangan dari Sistem Pelayanan Cepat

Unggul Kompeten dan Tersertifikasi. Layanan inovasi ini disediakan untuk memudahkan masyarakat dalam mengakses informasi pelatihan, kebutuhan pelatihan vokasi, sertifikasi kompetensi dan bursa kerja. Sedangkan dari sisi manajemen dan penyelenggara pelatihan mampu memberikan efisiensi waktu dan tenaga dalam penyusunan Administrasi pelatihan beserta data basenya.

Implementasi aplikasi "SIMPEL CUK'S" terbagi menjadi beberapa komponen menu utama. Diawali dengan layanan pra pelatihan kemudian pelaksanaan pelatihan Selanjutnya layanan pasca pelatihan. Untuk layanan pra pelatihan layanan ini memberikan kemudahan dalam proses pendaftaran yaitu berbasis online 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 sehingga mendapatkan kemudahan dalam penelusuran dokumen di kemudian hari. Dengan pendaftaran online masyarakat pengguna layanan ini dapat dengan mudah, praktis dan cepat memanfaatkan tanpa harus melakukan kontak atau datang ke UPT BLK Surabaya. Pada tahap proses pelatihan dimana sedang dalam pengembangan, diharapkan dengan aplikasi ini bisa melakukan pelatihan secara tatap muka (offline), daring



Berdasar surat Menpan & RB dan setda Prov. Jatim No.065/138.44/031.3/2022 tanggal 8 April 2022, inovasi Pelayanan Publik "AYO Kerja" dan "simPADU-PMI" diundang Menpan & RB dalam Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) bersama Inovasi "Simple Cuk" dari BLK Surabaya. Inovasi AYO Kerja dan simPADU PMI masuk ke dalam kelompok khusus yakni kelompok inovasi yang merupakan top inovasi terpuji yang sudah ditetapkan paling sedikit satu tahun, yaitu Top 45/2019, Top 40/2018, Top 40/2017, Top 35/2016, Top 25/2015, Top 9/2014. Inovasi yang diajukan pada kelompok ini juga tidak pernah mendapat penghargaan sebagai lima pemenang Outstanding Achievement of Public Service Innovation 2020. Sedangkan inovasi "SIMPLE CUK" masuk kelompok inovasi baru di tahun 2022.

KIPP 2022 bertemakan percepatan Reformasi Birokrasi melalui Implementasi Transformasi Kelembagaan, Transformasi SDM Aparatur, dan Transformasi Digital yang diwujudkan dalam inovasi pelayanan publik menuju pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.*



(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 online yang dikembangkan oleh UPT Balai Latihan Kerja Surabaya melalui aplikasi web maupun aplikasi android, Sedangkan untuk pembelajaran offline dilaksanakan untuk materi pelatihan praktikum (skill) yang tidak dapat terfasilitasi dalam proses daring (online).

Pengembangan inovasi sistem manajemen pelatihan ini pada dasarnya bisa diimplementasikan atau replikasi pada

UPT Balai Latihan Kerja lain khususnya pada BLK dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang saat ini terdapat 16 UPT Balai Latihan Kerja (UPT BLK) yang mempunyai standar pelayanan yang sama.

Dengan diterapkannya sistem manajemen pelatihan yang berbasis aplikasi "SIMPEL CUK'S" dengan Web Based ini diharapkan menjadi acuan baik bagi UPT BLK pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam hal memberikan pelayanan publik dalam hal pelatihan kerja menjadi lebih baik. Inovasi ini tentunya bisa juga menjadi sebuah hal penting bagi pelayanan pelatihan yang terstandar dan tersertifikasi dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja. (Bety Yuliani-Pranata Humas Ahli Pertama)



Millenial Job Centre (MJC) Mendorong Pelaku Digital Mengurangi Pengangguran

Oleh : Umar Hasan, Fungsional Pengantar Kerja Ahli Madya

Tantangan di era digitalisasi yang terus berkembang menuntut kaum millennial untuk berperan aktif menjadi pelaku digital yang produktif dan inovatif. Para pekerja muda ini harus meningkatkan daya saing dengan menguasai teknologi informasi. Mereka dituntut menguasai cara-cara kerja baru dengan memanfaatkan kemajuan teknologi digital/transformasi digital, yang menjadi keharusan karena lapangan pekerjaan terus berkembang. Tidak sedikit jenis pekerjaan baru bermunculan, namun juga banyak jenis pekerjaan yang ada saat ini justru mulai tidak dibutuhkan lagi. Generasi millennial di Jawa Timur juga dituntut beradaptasi dengan pola hubungan kerja yang baru dan sangat berbeda dengan pola hubungan kerja yang ada saat ini.

Menyadari tantangan tersebut dan menghadapi puncak bonus demografi yang diperkirakan terjadi pada tahun 2035, Pemerintah Provinsi Jawa Timur menyiapkan transformasi digital di bidang ketenagakerjaan dengan mendirikan East Java Super Corridor di lima Badan Koordinasi Wilayah (Bakorwil) yakni di Malang, Jember, Madiun, Bojonegoro dan Pamekasan. Dengan menyediakan tiga layanan yaitu Pelayanan Satu Atap, Pemberdayaan Masyarakat dan Millenial Job Center. Para pencari kerja atau generasi

millennial dapat memanfaatkan co-working space, mendapatkan pelatihan dan koneksi dengan para pengguna jasa. Program Millenial Job Center (MJC) bertujuan mengembangkan kompetensi dan menekankan pada On The Job Learning dengan memberikan kesempatan pekerjaan temporer (proyek/tugas) berbayar dari klien dunia usaha atau lembaga tertentu, meliputi :

- * Event (Temu Bisnis dan Job Fair)
- * Dunia Usaha (Job Training)
- * Modal Awal Usaha
- * Pendidikan Vokasi
- * Promosi Usaha

Dengan jenis proyek antara lain digital marketing, social media management, sound specialism, game developer, event organizer, web development, content creator, travel dan photo blogger. Sampai saat ini sudah 3.000 orang lebih pelaku usaha/UMKM yang bergabung dan yang memanfaatkan keahlian sekitar 2.648 orang talenta muda yang tergabung dalam MJC di Jawa Timur. Program MJC berfungsi ganda yakni mengurangi angka pengangguran sekaligus memberi akses bagi perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional dalam meningkatkan daya saing di era digital.



Kondisi ketenagakerjaan di Jawa Timur berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2021 menunjukkan angka pengangguran sebesar 5,74 % atau sebanyak 1.280.000 orang, turun 0,10 % dibandingkan Agustus 2020 sebesar 5,84 % atau sebanyak 1.300.000 orang, namun demikian angka pengangguran tersebut masih cukup tinggi sehingga perlu dilakukan berbagai langkah penanganan yang serius. Pemerintah Provinsi Jawa Timur terus melakukan berbagai program kebijakan untuk menekan angka pengangguran tersebut agar tidak terus naik. Salah satunya dengan mengarahkan program Jatim Kerja dengan meningkatkan literasi digital dan mendorong pekerja muda generasi millennial beradaptasi dengan era digital. Disamping itu juga dilaksanakannya Job Fair baik di tingkat provinsi maupun di kabupaten/kota. Kegiatan tersebut untuk memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan). Program Jatim Kerja diharapkan akan memperluas lapangan pekerjaan dan membangun keunggulan ekonomi.

PRIORITAS PEMBANGUNAN JATIM KERJA DI JAWA TIMUR

1	Millennial Job Center	2.648 Talent
2	Klient yang bergabung	136 Perusahaan
3	Mentor	131 orang
4	East Java Super Corridor	5 Bakorwil
5	Job Fair/Virtual Job Fair	44 Titik (18 JMF Mini)
6	Belanja Inovasi Daerah	5 Bakorwil

Sumber : Data Dinamis Biro Perekonomian Setda Jatim Des'2021

Jumlah Angkatan Kerja di Jawa Timur juga terus meningkat. Hal ini disebabkan karena jumlah penduduk usia kerja yang semakin banyak, lulusan SMA/SMK dan Perguruan Tinggi yang memasuki pasar kerja juga meningkat. Pada Agustus 2021 jumlah Angkatan Kerja di Jawa Timur sebanyak 22,32 juta orang mengalami penambahan sebanyak 0,06% dibandingkan periode yang sama tahun 2020 yaitu sebanyak 22,26 juta orang. Sebagai dampak pembatasan kegiatan masyarakat akibat pandemi covid-19 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami penurunan karena sejumlah sektor usaha mengurangi jam operasional.

TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA DI JAWA TIMUR

1	Tahun 2018	69,91 %
2	Tahun 2019	69,75 %
3	Tahun 2020	70,33 %
4	Tahun 2021	70,00 %

Sumber : BPS Jatim Agustus' 2021

Jumlah pengangguran di Jawa Timur per Agustus 2021 tercatat sebanyak 1.280.000 orang atau 5,74 %, yang terdiri-dari 1.031.950 orang pengangguran murni dan 248.050 orang korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau dirumahkan akibat dampak Covid-19. Pemerintah Provinsi Jawa Timur berusaha mendorong masyarakat untuk taat protokol kesehatan agar kegiatan ekonomi tetap berjalan. Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga menggelar vaksinasi bagi pekerja di perusahaan Ring 1 (Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Pasuruan dan Kab. Mojokerto) agar kegiatan usaha bisa berjalan dan lebih produktif.

Perluasan Lapangan Kerja melalui Program Millennial Job Center (MJC), Fasilitas Job Fair bagi perusahaan dengan pencari erjaserta vaksinasi bagi pekerja di perusahaan turut memberikan andil bagi pengurangan pengangguran di Jawa Timur. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Timur selalu berada dibawah TPT nasional walaupun perekonomian sempat berkontraksi sebagai dampak pandemi Covid-19.

TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) DI JAWA TIMUR

	Tahun	Jawa Timur	Nasional
1	Tahun 2018	3,91 %	5,30 %
2	Tahun 2019	3,92 %	5,28 %
3	Tahun 2020	5,84 %	7,07 %
4	Tahun 2021	5,74 %	6,49 %

Sumber : BPS Jatim Agustus' 2021

Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dalam Reformasi Birokrasi

Oleh : Dyah Astri Rosmasari, S.si (Perencana Ahli Muda) dan
Bety Yuliani, SE (Pranata Humas Ahli Pertama)

Pada saat masih banyaknya stigma negative masyarakat terhadap birokrasi negeri ini, dan anggapan kinerja pemerintah kurang baik, seperti dominannya patologi birokrasi, budaya korupsi, serta ketidaksiapan birokrasi akan pemanfaatan teknologi dan informasi yang berakibat pada buruknya pelayanan public kepada masyarakat. Di saat itulah pemerintah harus segera move on dan mengembalikan citra baiknya sebagai sebuah birokrasi yang mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu perlunya upaya untuk segera dilakukan sebuah reformasi yang menyeluruh untuk mewujudkan good governance.

Good Governance adalah tata kelola pemerintahan yang baik yang telah didefinisikan oleh berbagai lembaga yang diakui oleh dunia. Salah satu Lembaga tersebut yaitu United Nations Development Program (UNDP) dalam dokumen kebijakannya yang berjudul "Governance for sustainable human development" (1997) mendefinisikan good governance sebagai hubungan yang sinergis dan konstruktif di antar negara, sector swasta, dan society (Dwiyanto, 2005: 82).

Untuk terwujudnya tata pemerintahan yang baik maka

diperlukan prinsip-prinsip good governance sebagai tolak ukur kinerja suatu pemerintahan. Menurut Lembaga Administrasi Negara (2003: 7) prinsip-prinsip Good Governance, adalah partisipasi masyarakat, tegaknya supremasi hukum, transparansi, peduli pada stakeholder, berorientasi pada kasus, kesetaraan, efektivitas dan efisien, akuntabilitas, visi strategis. Sehingga dengan memenuhi kaidah sebagai good governance maka secara otomatis akan mampu memberikan pelayanan publik yang baik.

Bagaimana pelayanan publik yang baik itu? Menurut Undang-undang No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengatakan bahwa pelayanan public 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. Dalam hal ini pemerintah dalam menjalankan birokrasi senantiasa berorientasi pada pelayanan publik di berbagai sektor. Sehingga masyarakat bisa dengan mudah, cepat dan efisien mendapatkan pelayanan yang selanjutnya berimbas dengan sebuah kepuasan layanan.





Untuk mewujudkan kepuasan masyarakat tersebut tidaklah cukup pemerintah memberikan pelayanan public saja, namun lebih dari itu. Sebagaimana diungkapkan Mukarom Zaenal dan Wijaya Laksana (2018) tentang pelayanan prima yang merupakan terjemahan istilah “excellent service” yang secara harfiah berarti pelayanan terbaik atau sangat baik. Disebut sangat baik atau terbaik karena sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku atau dimiliki instansi pemberi layanan.

Adapun manfaat pelayanan prima sebagaimana diungkapkan Zaenal Mukarom dalam (Suminar.R dan Apriliawati.M, 2017) pelayanan prima bermanfaat bagi upaya peningkatan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat sebagai pelanggan dan sebagai acuan pengembangan penyusunan standar pelayanan. Dengan pelayanan prima, penyedia layanan, pelanggan dan stakeholder dalam kegiatan pelayanan akan memiliki acuan tentang bentuk, alasan, waktu, tempat dan proses pelayanan yang seharusnya

Sehingga bisa dicapai tujuan dari pelayanan prima seperti disampaikan (Suminar. R dan Apriliawati. M, 2017) bahwa pelayanan prima bertujuan memberdayakan masyarakat bukan memperdayakan sehingga akan menumbuhkan kepercayaan public atau masyarakat kepada pemerintahannya.

Reformasi Birokrasi

Reformasi menurut KBBI adalah perubahan secara drastic untuk perbaikan (bidang sosial, politik, atau agama) dalam suatu masyarakat atau negara. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009: 67) bahwa reformasi merupakan proses upaya sistematis, terpadu, komprehensif, ditujukan untuk merealisasikan tata pemerintahan yang baik (good governance).

Reformasi birokrasi merupakan tuntutan dari seluruh

masyarakat yang mengharapkan birokrasi yang berkualitas sehingga mampu member pelayanan yang mudah, cepat, tepat, dengan biaya yang terjangkau.

Namun reformasi birokrasi tidak hanya sebagai pemenuhan pelayanan publik. Tetapi reformasi birokrasi kini benar-benar menjadi kebutuhan bagi para aparatur pemerintahan, di saat dunia internasional masih menganggap kualitas dan citra birokrasi Indonesia masih rendah dibandingkan negara lain. Ini merupakan pertarungan besar Bangsa Indonesia dalam menghadapi tantangan saat ini dan ke depan. Reformasi birokrasi merupakan upaya perubahan besar dalam

paradigma dan tata kelola pemerintah. Berbagai kendala tentunya harus ditaklukkan bersama, di antaranya kesenjangan dan perbedaan praktik manajemen pemerintah pusat dan daerah, sumberdaya aparatur lama dengan baru yang mudah beradaptasi dengan teknologi informasi, revisi regulasi yang disesuaikan dengan karakteristik dan kemajuan.

Selanjutnya reformasi ini akan bermuara pada birokrasi yang transparan, akuntabel, dan membuka partisipasi publik demi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik.

Reformasi Birokrasi Disnakertrans Jatim

Sejak dicanangkannya Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 yang ditindaklanjuti dengan penyusunan road map Reformasi Birokrasi di berbagai level birokrasi, mulai pemerintah pusat sampai dengan pemerintah daerah. Sebagaimana Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dalam rangka memberikan arah pelaksanaan reformasi birokrasi agar berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten dan berkelanjutan, diperlukan sebuah road map reformasi birokrasi dalam kerangka perencanaan strategis tingkat daerah yang melengkapi, mendukung dan selaras dengan rencana pembangunan jangka menengah daerah Provinsi Jawa Timur tahun 2019-2024, ditetapkannya Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 38 Tahun 2020 tentang road map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2020-2024.

Reformasi birokrasi menjadi bagian penting dalam tata laksana Disnakertrans Provinsi Jatim. Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Provinsi Jawa Timur memerlukan mekanisme pengelolaan manajemen yang baik. Untuk

mencapai manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi yang baik, diperlukan pembentukan tim yang diberi tugas untuk melakukan pengelolaan reformasi birokrasi agar seluruh rencana aksi dapat dilaksanakan sesuai dengan sasaran, target, dan jadwal yang telah ditentukan.

Berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur telah melaksanakan penyempurnaan, penguatan atau penataan birokrasi melalui 8 (delapan) program reformasi birokrasi. Di antaranya: Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penguatan Kelembagaan, Ketatalaksanaan, Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, guna mewujudkan sasaran reformasi birokrasi, yakni birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, dan birokrasi yang memiliki pelayanan public berkualitas.

Selanjutnya sebagai upaya percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur menetapkan Surat Keputusan No. 188/504/108.1/2019 yang kemudian diperbaharui menjadi No. 03 Tahun 2022 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Tim ini bertugas mengumpulkan data sekaligus menyusun Rencana Kerja maupun Rencana Aksi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal.

Pada area manajemen perubahan, reformasi yang telah dilakukan antara lain Penandatanganan Maklumat serta dukungan penerapan reformasi birokrasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Jawa Timur. Selain itu dilakukan penunjukan Agen Perubahan melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Nomor 188/303/108.1/2021. Agen perubahan bertugas melaksanakan sosialisasi reformasi birokrasi baik secara tatap muka maupun publikasi melalui media social untuk meningkatkan pemahaman pada seluruh elemen di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa

Timur. Yang tidak kalah pentingnya adalah melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi internal agar dapat diketahui perkembangan dan kemajuan, identifikasi dan permasalahan serta antisipasi upaya-upaya solutif dapat dilakukan berkelanjutan.

Program penataan Peraturan Perundang-undangan atau Deregulasi Kebijakan yang telah dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur antara lain melaksanakan identifikasi, analisis, dan pemetaan sekaligus revisi terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak atau belum harmonis/sinkron maupun yang akan direvisi/dihapus. Berbagai kebijakan yang telah dilakukan upaya revisi adalah kelembagaan, pengupahan, optimalisasi pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, peningkatan pelayanan disabilitas, Undang-undang Cipta Kerja, peningkatan pelayanan Pekerja Migran Indonesia di Jawa Timur serta Ketransmigrasian.

Pada area penguatan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melakukan hal-hal sebagai berikut:

- identifikasi dan evaluasi UPT BLK di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur;
- Menyusun cascading Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
- Melakukan perhitungan tingkat kematangan Perangkat Daerah
- Menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja

Selanjutnya pada area Ketatalaksanaan upaya yang telah dilakukan antara lain menyusun Peta Proses Bisnis dalam bentuk Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Nomor 371 Tahun 2021 yang kemudian dijadikan sebagai acuan dalam proses pemutakhiran Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing unit kerja. Dalam hal ini Peta Proses Bisnis juga telah disusun dari level Kepala Perangkat Daerah sampai dengan level Unit Kerja.

Kemudian pada area Perubahan Penataan Sistem Manajemen SDM yang telah dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

- Melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja utama;
- Melakukan perhitungan kebutuhan pegawai sesuai kebutuhan unit kerja;
- Menerapkan penetapan kinerja individu yang sesuai dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
- Melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik;
- Mengimplementasikan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi;
- Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku



instansi;

- g. Mendorong setiap ASN melakukan pemutakhiran data kepegawaian melalui aplikasi e-master.

Pada area perubahan penguatan Akuntabilitas Kinerja yang telah dilaksanakan di Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kegiatan penyusunan Renstra dengan melibatkan seluruh pimpinan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur serta melibatkan Dinas Kab./Kota yang menangani bidang ketenagakerjaan (dihadiri juga oleh Kementerian terkait dan akademisi);
- b. Mengikutsertakan pelatihan diklat teknis SAKIP dan membentuk tim SAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur;
- c. Pemutakhiran data capaian kinerja dilakukan secara triwulan
- d. Ekspose Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada seluruh Unit Kerja serta dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Kab./Kota.
- e. Secara umum antara isu strategis, pohon kinerja, dan struktur organisasi menunjukkan adanya keterhubungan.

Penguatan pengawasan yang telah dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

- a. Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Mendorong setiap Unit Kerja untuk melaksanakan Pembangunan Zona Integritas di wilayah kerjanya. Serta berperan aktif mengikutsertakan beberapa unit kerja agar memperoleh predikat WBK/WBBM. Unit Pelaksana Teknis Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja Disnakertrans telah meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan sedang berproses meraih predikat Wilayah Bersih Bebas Melayani (WBBM);
- b. Pembentukan Tim Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) melalui SK Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur nomor 462 tahun 2021 serta mengkampanyekan STOP Gratifikasi di lingkungan Disnakertrans Prov. Jatim baik secara langsung maupun melalui media social.
- c. Penerapan SPIP dengan melakukan pembentukan Tim Asesor Penilaian Mandiri Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Pengaduan Masyarakat
- d. Pelaksanaan Sosialisasi dan Whistle Blowing System Online dalam rangka perlindungan bagi ASN yang memberikan informasi terkait penyalahgunaan kewenangan tugas dan fungsi
- e. Pembentukan Pedoman Benturan Kepentingan Tahun 2021
- f. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) dan Penyampaian Laporan Harta Kekayaan

Aparatur Sipil Negara (LHKASN)

Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang telah dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

- a. Mencanangkan Maklumat Pelayanan Publik;
- b. Menyusun Standar Pelayanan Publik;
- c. Melakukan upaya peningkatan inovasi pelayanan public melalui SK Kadisnakertrans Prov. Jatim Nomor 050/337/108.1/2020 tentang Penetapan Inovasi Pelayanan Publik serta membentuk Tim Penilai Inovasi Pelayanan Publik dengan SK Kepala Disnakertrans Prov. Jatim Nomor 188/018/KPTS/108.1/2021.
- d. Evaluasi pelayanan publik dengan melaksanakan survey kepuasan masyarakat.

Selain capaian tersebut, yang tidak kalah penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi adalah mengubah mental aparatur atau yang disebut revolusi mental yaitu mengelola perubahan dan mekanisme kerja, pola pikir (mind set) dan budaya kerja (culture set) birokrasi secara sistematis dan konsisten, sehingga pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk mewujudkan birokrasi yang berintegritas (jujur, terpercaya dan bertanggung jawab), memiliki etos kerja (daya saing, inovatif dan produktif) serta bergotong-royong (kerjasama, solidaritas, komunal dan berorientasi kepada kemaslahatan), karena itu aparatur pemerintahan harus berkomitmen untuk mewujudkan good governance dengan mewujudkan "Revolusi Mental" dalam birokrasi. Reformasi birokrasi saat ini sudah menjadi tuntutan dari semua elemen masyarakat yang mengharapkan agar birokrasi dan aparatur dapat berkualitas lebih baik lagi. Agar semua harapan tersebut dapat menjadi kenyataan maka dituntut adanya system pemerintahan yang bersih, berintegritas, profesional, etos kerja yang tinggi serta moral yang baik dari segenap pelaksanaannya. Merespon akan kebutuhan tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Timur menyikapinya dengan berbagai upaya yang berkelanjutan, dalam bentuk komitmen untuk senantiasa berproses melakukan perubahan fundamental, struktural, dan kultural. Reformasi birokrasi dilaksanakan melalui program-program yang berorientasi pada outcomes. Program-program tersebut dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan untuk menghasilkan kinerja, keluaran, nilai tambah, hasil maupun manfaat dari program/kegiatan yang lebih baik dari tahun ke tahun dengan disertai system reward and punishment secara konsisten dan berkelanjutan. Salah satu kunci sukses keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi adalah komitmen yang kuat dari seluruh elemen di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur baik dari level Kepala Dinas dan jajarannya sampai pada level staf pelaksana bersatu padu membangun dan menyukseskan pelaksanaan reformasi birokrasi.



Kebijakan Ketenagakerjaan: Upaya Selesaikan Masalah Tenaga Kerja

Oleh : Dyah Astri Rosmasari, S.Si (Perencana Ahli Muda)

Proses pembangunan suatu wilayah sangat bergantung pada peran aktif penduduk, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dikarenakan penduduk merupakan komponen utama pembangunan yang memiliki dua peran sekaligus, yakni sebagai obyek atau sasaran pembangunan dan sebagai subyek atau pelaku pembangunan. Sebagai subyek pembangunan, penduduk atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber tenaga kerja yang akan menggerakkan perekonomian beserta sumber daya lainnya untuk mendorong terciptanya pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu wilayah. Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Alam (SDA), dan modal/capital serta teknologi secara bersama-sama dan bersinergi untuk berkontribusi terhadap terbentuknya Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Besaran PDRB merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan pembangunan ekonomi. Indikator makro ekonomi ini sekaligus dipandang sebagai acuan tingkat kesejahteraan suatu wilayah/negara (Todaro dan Smith, 2012).

Mengingat peranan penting penduduk sebagai sumber tenaga kerja dalam proses pembangunan, maka permasalahan yang terkait dengan ketenagakerjaan baik dari sisi kuantitas maupun kualitas antara lain jumlah kesempatan kerja yang terbatas, pengangguran, hubungan industrial, produktivitas tenaga kerja, keselamatan kerja,

jaminan social tenaga kerja harus mendapat perhatian yang serius dan menyeluruh serta terpadu dari pemerintah beserta pihak-pihak terkait.

Oleh karena itu, kebijakan yang ramah ketenagakerjaan (employment growth friendly) harus didasarkan pada penggunaan momentum pertumbuhan ekonomi yang tepat. Lebih dari itu, pertumbuhan ekonomi dapat membawa dampak terhadap pembangunan ketenagakerjaan yang diinginkan yakni dapat meningkatkan kualitas serta kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri.

Pemanfaatan Tenaga Kerja dan Bonus Demografi

Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki banyak penduduk dan selalu mengalami penambahan jumlah tiap tahunnya. Pertambahan jumlah penduduk pada umumnya akan menyebabkan peningkatan jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja. Pertambahan jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan penambahan kesempatan kerja pada akhirnya akan menyebabkan permasalahan dalam ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat terjadi karena tidak semua angkatan kerja dapat terserap pada lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga dapat menimbulkan permasalahan, salah satunya pengangguran.

Sebagaimana diketahui bahwa bidang ketenagakerjaan

merupakan muara dari berbagai kondisi di hulu, sehingga sudah seharusnya bidang ketenagakerjaan mendapat perhatian dan keberpihakan dari seluruh sector sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengamanatkan bahwa tenaga kerja harus mendapat perhatian yang besar dalam pembangunan nasional. Selain adanya penerapan AEC (Asean Economic Community) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang mengakibatkan pasar kerja tidak lagi memiliki batas negara, peluang dan tantangan ketenagakerjaan ke depan juga akan semakin kompleks. Adanya "Era Bonus Demografi" yang akan mencapai puncaknya sekitar tahun 2020 hingga tahun 2030 dapat dianggap sebagai peluang bahkan tantangan.

Bonus demografi ini tercermin melalui angka beban ketergantungan (Dependency Ratio) di Provinsi Jawa Timur yang semakin menurun dalam kurun tiga decade terakhir. Era bonus demografi ditandai dengan dominasi jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) atas jumlah penduduk tidak produktif yang tercerminkan dari angka rasio ketergantungan (Dependency Ratio) yang rendah. Bonus demografi dapat menjadi sebuah keuntungan yang besar asalkan memenuhi kondisi-kondisi tertentu. Artinya, bonus demografi tidak secara otomatis membawa keuntungan dan dampak positif melainkan perlu adanya upaya-upaya yang serius dalam menghadapinya.

Bonus demografi merupakan "percepatan pertumbuhan ekonomi dikarenakan terjadinya perubahan struktur penduduk suatu negara". Menurunnya rasio ketergantungan disertai dengan investasi dalam kewirausahaan, pendidikan, pengembangan keterampilan, kesehatan, dan pemberdayaan kaum muda dapat membantu suatu negara dalam memanfaatkan bonus demografi. Investasi sumber daya manusia yang mentransformasikan dari perubahan demografis ke dalam manfaat ekonomi (economic benefit) akhirnya dapat menciptakan dan pembangunan ekonomi yang berkesinambungan (Population Reference Bureau, 2017).

Manfaat ekonomi yang dapat diperoleh dari adanya bonus demografi adalah tersedianya penduduk usia produktif sebagai sumber tenaga kerja yang bisa menjadi *source of growth* atau sumber pertumbuhan ekonomi. Namun, tentu saja penduduk usia produktif yang dapat member sumbangan pada pertumbuhan ekonomi adalah penduduk usia produktif yang terserap oleh lapangan kerja. Dengan demikian selain tersedianya lapangan kerja yang memadai, sangat penting untuk melakukan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja yang dapat dilakukan melalui perbaikan kesehatan dan peningkatan pendidikan agar tenaga kerja yang jumlahnya sangat banyak tersebut mampu bersaing dan turut serta dalam menggerakkan perekonomian, bukan sebaliknya menjadi beban perekonomian yang berujung pada petaka demografi (demographic disaster).

Isu dan tantangan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur pada beberapa waktu ke depan masih dihadapkan oleh beberapa masalah seperti penganggur terbuka, kualitas angkatan kerja, perluasan kesempatan kerja, dan isu lainnya. Berdasarkan hasil Sakernas BPS Februari 2022, Tingkat pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2022 sebesar 4,81 persen, turun 0,36 persen poin dibandingkan dengan Februari 2021, tapi naik 1,57 persen poin dibandingkan dengan Februari 2020.

Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Provinsi Jawa Timur mengalami peningkatan Penduduk Usia Kerja (PUK) didefinisikan sebagai jumlah penduduk yang berumur 15 (lima belas) tahun atau lebih (BPS, 2021). Dalam struktur ketenagakerjaan PUK dapat pula disebut tenaga kerja. Nilai PUK di suatu daerah akan berfluktuasi sesuai dengan jumlah penduduknya. Semakin tinggi jumlah penduduk di suatu daerah maka jumlah PUK juga akan semakin tinggi. Penduduk usia kerja merupakan semua orang yang berumur 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja di Jawa Timur pada Februari 2022 sebesar 32,45 juta orang, mengalami kenaikan 659,33 ribu orang dibandingkan Februari 2021. Jumlah penduduk yang masuk dalam kategori angkatan kerja cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Jawa Timur. Sebanyak 23,04 juta orang atau sekitar 70,99 persen penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja, sedangkan sisanya termasuk bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja di Jawa Timur pada Februari 2022 tersebut terdiri dari 21,93 juta orang bekerja dan 1,11 juta orang pengangguran. Dibandingkan Februari 2021, terjadi peningkatan jumlah penduduk angkatan kerja sebesar 861,38 ribu orang. Dalam hal ini, terjadi penambahan penduduk bekerja sebanyak 900,63 ribu orang dan penurunan penduduk dengan kategori pengangguran sebanyak 39,25 ribu orang.

Sementara Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu wilayah. TPAK pada Februari 2022 sebesar 70,99 persen, mengalami kenaikan sebesar 1,24 persen poin dibandingkan TPAK Februari 2021. Kenaikan TPAK ini sejalan dengan kenaikan jumlah penduduk angkatan kerja di Jawa Timur. Berdasarkan jenis kelamin, baik TPAK laki-laki maupun TPAK perempuan mengalami kenaikan dibandingkan Februari 2021. Meski demikian, masih terdapat perbedaan mencolok di antara TPAK laki-laki dan TPAK perempuan. Pada Februari 2022, TPAK laki-laki sebesar 84,90 persen, sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 57,34 persen. Bahkan, peningkatan TPAK laki-laki pada Februari 2022 dibandingkan Februari 2021 hampir dua kali lipat dibandingkan peningkatan TPAK penduduk perempuan. Hal ini menguatkan bahwa partisipasi laki-laki di pasar kerja masih jauh di atas perempuan.

Selain bertambahnya jumlah PUK dan AK, distribusi PUK

dan AK Provinsi Jawa Timur juga mengalami perubahan. Komposisi penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama dapat menggambarkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja untuk masing-masing sektor. Berdasarkan hasil Sakernas Februari 2022, tiga lapangan pekerjaan di Jawa Timur yang menyerap tenaga kerja paling banyak adalah Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan yaitu sebesar 34,38 persen; Perdagangan Besar dan Eceran sebesar 18,46 persen; dan Industri Pengolahan sebesar 14,36 persen. Dominasi tiga sector ini masih menunjukkan pola yang sama dengan kondisi Februari 2021.

Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan merupakan lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja terbesar jika dibandingkan dengan Februari 2021 (2,12 persen poin). Terjadi penambahan penyerapan tenaga kerja di Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan sebesar 755,78 ribu orang. Sebaliknya, Sektor Jasa Lainnya mengalami penurunan terbesar dibandingkan Februari 2021 yaitu sebesar 1,03 persen poin disusul Sektor Industri Pengolahan yang mengalami penurunan sebesar 0,79 persen poin. Meskipun sektor Industri Pengolahan di Jawa Timur merupakan tiga sector besar yang menyerap tenaga kerja terbanyak, tapi terjadi penurunan penyerapan tenaga kerja sebanyak 37,48 ribu orang di sector Industri Pengolahan pada Februari 2022 ini dibandingkan Februari 2021.

Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil Sakernas bulan Februari 2022, perkiraan kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur, dibutuhkan rekomendasi kebijakan yang tepat dan terarah sehingga dapat mendukung terwujudnya kondisi pembangunan ketenagakerjaan yang komprehensif. Rekomendasi kebijakan tersebut meliputi kebijakan umum, kebijakan pengendalian tingkat partisipasi angkatan kerja, kebijakan penciptaan kesempatan kerja, kebijakan pelatihan tenaga kerja, kebijakan penempatan tenaga kerja, dan kebijakan perlindungan tenaga kerja.

Kebijakan umum dibagi menjadi kebijakan umum pengendalian tingkat partisipasi angkatan kerja yang difokuskan pada permasalahan ketersediaan (supply) tenaga kerja, dan kebijakan umum pengembangan serapan tenaga kerja yang difokuskan pada permintaan (demand) tenaga kerja. Sedangkan kebijakan pengendalian tingkat partisipasi angkatan kerja dapat diuraikan menjadi kebijakan pengendalian PUK dan pengendalian tambahan AK. Kebijakan penciptaan kesempatan kerja dapat dilakukan melalui kebijakan yang bersifat sektoral, yaitu terdiri dari sembilan sector dalam penciptaan kesempatan kerja. Kebijakan sektoral tersebut ditekankan pada pengembangan aktivitas produksi yang dapat memperluas lapangan pekerjaan sehingga tenaga kerja dapat terserap secara maksimal.

Kebijakan pelatihan tenaga kerja dapat difokuskan pada



pelatihan kerja, pendidikan formal, dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan status pekerjaan utama dan jenis pekerjaan. Sementara itu, kebijakan penempatan tenaga kerja dapat dilakukan dengan didasarkan pada jenis status pekerjaan dan sector lapangan usaha untuk kemudian digunakan dalam penentuan penempatan tenaga kerja. Salah satu kebijakan yang dapat dilakukan adalah dengan memfasilitasi pemasaran dan bursa tenaga kerja.

Kebijakan perlindungan tenaga kerja dapat diuraikan menjadi kebijakan dalam hal pengawasan ketenagakerjaan serta kebijakan pembinaan hubungan industrial dan program jaminan social tenaga kerja. Kebijakan perlindungan tenaga kerja ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas pendampingan dan perlindungan ketenagakerjaan. Sementara itu, dalam hal pembinaan hubungan industrial dan program jaminan social tenaga kerja dapat difokuskan pada kegiatan sosialisasi dan himbauan pada perusahaan yang ada untuk menambah kuantitas tiap perangkat hubungan industrial sesuai dengan kebutuhan.

Di sisi yang sama, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk tingkat pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih mendominasi di antara tingkat pendidikan yang lainnya, yaitu masih tingginya TPT yang berasal dari lulusan SMK tentunya masih menjadi perhatian, dikarenakan seperti yang kita pahami bersama bahwa lulusan SMK merupakan lulusan sekolah yang dipersiapkan untuk siap bekerja dan dalam dunia kerja (praktek) kerap kali terjadi anomali yang memicu terjadinya "mismatch" antara lulusan pendidikan tertentu dengan dunia kerja yang menyebabkan terjadinya pengangguran terdidik. Selain



upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Pendidikan sebagai pengampu utama pelayanan pendidikan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melakukan upaya-upaya untuk menurunkan fenomena tingginya TPT lulusan SMK dengan upaya :

1. Memperkecil mismatch antara dunia pendidikan dengan dunia kerja melalui berbagai intervensi di sektor pendidikan untuk lebih mensinkronkan lulusan pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian angkatan kerja muda terdidik berpeluang lebih besar untuk mengisi kesempatan kerja yang ada. Sedangkan di sektor ketenagakerjaan, kesenjangan antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia kerja diatasi melalui program-program pelatihan, terutama Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency Based Training/CBT) maupun Pelatihan Berbasis Pengguna yang dilaksanakan oleh 16 UPT Pelatihan Kerja (BLK), sehingga angkatan kerja lulusan dunia pendidikan mendapatkan skill atau kompetensi tambahan yang mendekati kebutuhan dunia kerja, didukung sertifikat kompetensi yang berlaku di dunia kerja. Dengan demikian, mereka memiliki peluang lebih tinggi untuk masuk ke pasar kerja.
2. Memberikan kemudahan bagi siswa SMK untuk melakukan praktek kerja di UPT Pelatihan Kerja/BLK sebagai mana amanat sesuai dengan Inpres No.09 tahun 2016;
3. Standarisasi sarana dan prasarana pelatihan SMK dan BLK sesuai kebutuhan industri dan perkembangan teknologi;
4. Optimalisasi penempatan tenaga kerja melalui peningkatan layanan publik bursa kerja, Job Fair,

pendampingan Bursa Kerja di Kab/Kota melalui Sarana Intensif Mobil Informasi Kerja Keliling (SIMONIK) dan Pekan Pasar Kerja.

5. Peningkatan kerjasama SMK dan BLK dengan dunia usaha dan dunia industri maupun dengan Perguruan Tinggi, dengan bentuk antara lain :
 - a. Formulasi hubungan timbal balik antara dunia pendidikan dengan dunia industri yang saling menguntungkan;
 - b. Pemberian bantuan alat praktek sesuai dengan kebutuhan industri dari dunia usaha.

Oleh karenanya pemahaman tentang karakteristik dan problema ketenagakerjaan di Jawa Timur cukup penting untuk diketahui. Beberapa problema ketenagakerjaan tersebut, diantaranya adalah jumlah penganggur terbuka, pengangguran usia muda, pengangguran terdidik, pekerja anak, pekerja tidak dibayar, masih besarnya jumlah angkatan kerja yang berpendidikan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP), besarnya angkatan kerja yang bekerja pada sektor informal, rendahnya keterampilan, produktivitas kerja, jaminan social tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja, masih banyaknya angkatan kerja yang bekerja dibawah jam kerja normal.

Terkait dengan hal tersebut, maka pembangunan bidang ketenagakerjaan perlu dilakukan secara konsisten dan terarah yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial yang harmonis, meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan perlindungan tenaga kerja melalui system pengawasan ketenagakerjaan yang efektif.*

TRAINING NEED ANALYSIS



TNA: Langkah Awal Mendesain Program Pelatihan

Oleh : Robertus Nasu Liwu, S.Pd, MM, Instruktur Ahli Madya

Pada hakikatnya setiap manusia menginginkan pekerjaan dan kehidupan yang lebih baik. Namun tidak semua orang mendapatkan kesempatan itu. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kompetensinya dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Dan harapan peningkatan kompetensi tersebut bisa didapatkan melalui pelatihan kerja.

Sebagaimana PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, ditegaskan bahwa pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya, pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Pelatihan kerja menjadi core bisnis Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan kerja (UPT BLK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Dengan 16 UPT BLK yang ada di beberapa kab/kota di Jawa Timur, memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang pelaksanaan pelatihan kerja, pengembangan pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya, UPT Balai Latihan Kerja, mempunyai fungsi:

- a) penyusunan perencanaan program dan kegiatan UPT;
- b) Penyiapan bahan pengembangan metode dan kurikulum pelatihan;
- c) Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan/sertifikasi kompetensi;
- d) Penyiapan bahan/data penempatan lulusan peserta pelatihan;
- e) Pendayagunaan dan pengembangan sarana dan prasarana pelatihan;
- f) Penyiapan bahan pelaksanaan kerja sama pelatihan;
- g) Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan;
- h) Melaksanakan pemasaran program pelatihan dan lulusan peserta pelatihan serta promosi hasil produksi;
- i) pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat;
- j) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- k) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sebagai lembaga pelatihan milik pemerintah sudah seharusnya memberikan pelayanan yang bermutu. Pelayanan yang seutuhnya mulai prapelatihan, pelaksanaan pelatihan dan pascapelatihan. Pelatihan kerja dikatakan bermutu apabila produk pelatihan baik skillling, up skillling maupun re skillling diterima dan mendapat pengakuan stakeholder. Tingginya persentasi penyerapan lulusan

menunjukkan mutu UPT BLK. Banyaknya lulusan UPT BLK yang tersertifikasi kompetensi namun tidak terserap ibarat barang bagus yang tidak dibutuhkan.

Basis penyelenggaraan pelatihan kerja adalah memenuhi kebutuhan pasar kerja bukan keinginan penyelenggara. Komunikasi dalam format TNA (training needs analysis) perlu dilakukan untuk mengetahui kebutuhan pasar kerja. Dengan TNA penilaian kondisi sebelum peserta mengikuti pelatihan kerja dengan standar kompetensi atau persyaratan kerja yang ingin dicapai dapat dilakukan.

Apa Itu TNA?

TNA (Training Need Analysis) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang kebutuhan pelatihan melalui tahapan analisis. TNA makro level dapat dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pemerintah daerah akan ketersediaan jumlah tenaga kerja untuk mengisi pasar kerja di setiap sektor maupun sub sektor sesuai RPMJ-nya TNA makro level.

TNA mezzo level digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja baik jumlah maupun kualifikasi untuk mengisi formasi tenaga kerja di tingkat organisasi/ perusahaan/ instansi. Sedangkan TNA mikro difokuskan kepada mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan atau jabatan pada organisasi, tugas-tugas secara umum dan syarat umum pemangku jabatan tersebut.



Siapa yang Melakukan TNA

Struktur organisasi UPT BLK menempatkan Seksi Pengembangan dan Pemasaran sebagai leader kegiatan. Tugas ini secara spesifik tercantum di dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 62 Tahun 2018 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja

Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Yaitu menyiapkan bahan pengembangan program, sistem, metode, kurikulum dan kebutuhan sarana dan prasarana sebagai penunjang pengembangan program kegiatan pelatihan dan uji keterampilan/kompetensi pelatihan.

Salah satu bahan yang digunakan untuk menyusun/ mengembangkan program pelatihan adalah Hasil TNA. Personil UPT BLK yang dapat dilibatkan dalam kegiatan tersebut adalah instruktur kategori keahlian. Hal ini diatur di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Instruktur.

Instruktur ahli pertama melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan atau pengukuran produktivitas individu. Instruktur ahli muda melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan atau pengukuran produktivitas organisasi. Dan, instruktur ahli madya melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan atau pengukuran produktivitas regional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara teknis yang melaksanakan TNA di UPT BLK adalah Instruktur Kategori Keahlian yang dikomandani oleh Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran dalam sebuah tim, dengan didukung oleh pimpinan UPT BLK dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha, dan juga Kepala Seksi Pelatihan dan sertifikasi.

Bagaimana Melakukan TNA?

Sebuah pertanyaan yang sering diungkapkan untuk mengawali sebuah pekerjaan. Untuk menjawab bagaimana melakukan TNA maka sebuah Standar Operasional Prosedur(SOP) harus dijalankan. Berikut adalah SOP TNA yang disusun bersama instruktur dan kepala seksi Pengembangan dan Pemasaran saat dilaksanakan kegiatan Bimtek TNA tanggal 08-10 Juni 2022 di Surabaya.

Yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan TNA sesuai SOP adalah:

1) Dasar Hukum.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 31 Thn 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Pergub No. 62 Thn 2018 Tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
- Permenaker No 8 Thn 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi

2) Kualifikasi pelaksana.

- Mengetahui prosedur identifikasi kebutuhan pelatihan
- Mengetahui metode survey
- Mampu mengolah data hasil survey

3) Keterkaitan.

- Pedoman pelaksanaan TNA
- Pedoman penyusunan program
- Data RPMJ Pemerintah Daerah Prov.Jatim
- Data RPMJ Pemerintah Kab/Kota

Urutan Prosedur / Aktivitas	Pelaksana						Mutu Baku			Ket
	Ka.UPT	Kasubag TU	Kasi PS	Kasi PP	KKG/Instruktur	TIM	Persyaratan	Waktu	Output	
1. Menugaskan Kasi PP untuk membuat persiapan rapat TNA							RKA	15 menit	Disposisi	
2. Membuat undangan rapat persiapan TNA							Disposisi	30 menit	Undangan rapat	
3. Rapat penyusunan rencana TNA							Undangan Rapat	120 menit	Presensi, Notulen rapat, Rencana TNA, matrik kegiatan	
4. Menugaskan Tim untuk Melaksanakan TNA							Rencana TNA	30 menit	Surat Perintah Tugas	
5. Melaksanakan TNA							Surat Perintah Tugas	3 hari kerja	Tools TNA Tervalidasi	Metode dan Tools
6. Melaporkan hasil TNA							Tools TNA Tervalidasi	90 menit	Laporan Hasil TNA	
7. Menugaskan kasi PP mengadakan rapat Pleno TNA							Laporan Hasil TNA	15 menit	Disposisi	
8. Membuat undangan rapat persiapan TNA							Disposisi	90 menit		
9. Rapat pleno TNA							Laporan Hasil TNA	90 menit	Presensi Notulen rapat ,	
10. Membuat Rekomendasi Program pelatihan							Notulen Rapat	30 Menit		
11. Hasil Rekomendasi Program pelatihan							Dapat di tindak lanjuti dg SOP pengembangan program pelatihan			

* Data BPS

- * Data Ketenagakerjaan Disnakertrans
- * Data Permintaan Tenaga Kerja di Kios 3 in 1
- * Data Kerjasama Pelatihan Pihak III
- * Data/profil Perusahaan
- * Profil Desa
- * Indikator Kinerja Atasan

4) Peralatan/Perlengkapan.

- * Quesioner/Google Form
- * Komputer
- * Transportasi
- * Ceklist Observasi
- * Media cetak
- * Dokumen Portofolio
- * Data pertanyaan Wawancara

5) Metode

- * Observasi
- * Interview
- * Survey menggunakan angket/kuesioner
- * Dokumen
- * FGD

Dalam pelaksanaan TNA perlu diperhatikan bahwa apabila TNA tidak dilaksanakan program pelatihan tidak berlangsung efektif sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dunia usaha/stakeholder. Apabila TNA tidak dilaksanakan produk pelatihan tidak terserap di pasar kerja. Apabila TNA tidak dilakukan pelatihan hanya menghasilkan

calon tenaga kerja kompeten yang tidak masyarakat dan dunia usaha/stakeholder.

Sedangkan alur kegiatan yang dilaksanakan dimulai dengan Kepala UPT BLK menugaskan Kasi PP untuk membuat persiapan rapat TNA. Selanjutnya Kepala Seksi Pengembangan dan Pemasaran membuat undangan rapat persiapan TNA. Kepala UPT, Kasi PP, Kasi PS, Kasubag TU dan instruktur mengadakan rapat penyusunan rencana TNA. Kepala UPT menugaskan tim untuk melaksanakan TNA. Tim yang terdiri dari Seksi PP dan instruktur sesuai tupoksi melaksanakan TNA. Tim melaporkan hasil TNA kepada Kepala UPT. Kepala UPT BLK menugaskan Kasi PP mengadakan rapat pleno TNA, Kasi PP membuat undangan rapat persiapan TNA. Kepala UPT, Kasi PP, Kasi PS, Kasubag TU dan Tim rapat pleno TNA. Hasil rapat membuat rekomendasi program pelatihan. Selanjutnya akan ditindaklanjuti dengan penyusunan program sesuai rekomendasi.

Jadi, untuk mendapatkan hasil pelatihan yang berkualitas membutuhkan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang taat pada SOP, evaluasi bebas kepentingan dan perbaikan berkelanjutan. Bukan peralatan canggih tetapi peralatan yang mendukung program. Bukan instruktur berpendidikan tinggi tetapi instruktur yang mengajar dan melatih dengan hati dan bukan kompetisi tetapi sebuah kolaborasi dan sinergi tim dengan tujuan yang solid yaitu pengembangan program pelatihan.



Mengenal Perbedaan ISO 45001:2018 dengan OHSAS 18001:2007 dan Penerapannya pada Sistem Manajemen Mutu

Oleh : Soehananiek, S.KM dan Siti Chasanah, S.T. (UPT K2 Surabaya)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Resiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat berdampak pada tingkat produktivitas karyawan.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai sebuah pendekatan dalam pengelolaan K3 mulai dikenal sejak tahun 1999 setelah Badan Standardisasi Inggris Raya (BSI) menerbitkan standar terkait K3 yang paling populer pada saat itu, yaitu BS OHSAS 18001:1999 yang kemudian dimutakhirkan menjadi BS OHSAS 18001:2007.

Sistem manajemen K3 berdasar OHSAS 18001:2007 sebenarnya merupakan standar Inggris. Namun karena

adanya kekosongan dalam standar internasional dalam K3 ini, OHSAS 18001 kemudian diaplikasikan di lebih dari 80 negara di dunia, termasuk di Indonesia. Kemudian pada bulan Maret 2018, ISO sebagai organisasi standardisasi internasional merasa perlu untuk merumuskan standar terkait SMK3 yang diakui secara internasional, sehingga diterbitkanlah ISO 45001:2018 tentang SMK3. BSN kemudian mengadopsi standar tersebut menjadi SNI ISO 45001:2018. Penerapan PP No. 50 Tahun 2012 yang disandingkan dengan SNI ISO 45001:2018 merupakan suatu rekomendasi bagi perusahaan untuk menyempurnakan SMK3-nya.

ISO 45001:2018 adalah Standar Internasional yang menetapkan persyaratan untuk Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sejak 12 Maret

2018, OHSAS 18001 telah dicabut dan diganti dengan standar ISO 45001:2018. Sehingga organisasi atau perusahaan yang telah memiliki standar OHSAS 18001 harus bermigrasi ke standar ISO 45001:2018 dalam waktu tiga tahun.

OHSAS 18001 dan ISO 45001:2018 memiliki beberapa perbedaan. Salah satu perbedaannya terdapat pada jumlah klausulnya. OHSAS 18001 hanya memiliki 4 klausul, sedangkan ISO 45001:2018 memiliki 10 klausul. Perbandingan secara lengkap dalam bentuk acusilang klausul pada ISO 45001:2018 dengan pada OHSAS 18001:2007 adalah sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

ISO 45001:2018		OHSAS 18001:2007	
Klausul	Uraian	Klausul	Uraian
4	Konteks organisasi (hanya judul)	-	Persyaratan baru
4.1	Memahami organisasi dan konteksnya	-	Persyaratan baru
4.2	Memahami kebutuhan dan harapan pekerja dan pihak terkait	4.4.3.2	Partisipasi dan konsultasi (sebagian)
4.3	Menentukan ruang lingkup sistem manajemen K3	4.1	Persyaratan umum (sebagian)
4.4	Sistem manajemen K3	4	Sistem manajemen
		4.1	Persyaratan umum
		4.4	Dokumentasi
5	Kepemimpinan dan partisipasi pekerja (hanya judul)	4.4.3	Komunikasi, partisipasi dan konsultasi (hanya judul)
5.1	Kepemimpinan dan komitmen	4.4.1	Sumberdaya, peranan, tanggung jawab, akuntabilitas dan kewenangan
5.2	Kebijakan K3	4.2	Kebijakan K3
5.3	Peranan organisasi, tanggung jawab dan kewenangan	4.4.1	Sumberdaya, peranan, tanggung jawab, akuntabilitas dan kewenangan
5.4	Komitmen dan partisipasi pekerja	4.4.3.2	Partisipasi dan konsultasi
6	Perencanaan (hanya judul)	4.3	Perencanaan (hanya judul)
6.1	Tindakan untuk mengatasi risiko dan peluang (hanya judul)	4.1	Persyaratan umum
		4.3.1	Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penentuan pengendalian
6.1.1	Umum	4.4.6	Pengendalian operasi
6.1.2	Identifikasi bahaya dan penilaian risiko dan peluang (hanya judul)	4.3.1	Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penentuan kendali
6.1.2.1	Identifikasi bahaya	4.3.1	Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penentuan kendali
6.1.2.2	Penilaian risiko K3 dan risiko lain terhadap sistem manajemen K3	4.3.1	Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penentuan kendali
6.1.2.3	Identifikasi peluang K3 dan peluang lain terhadap sistem manajemen K3	-	Persyaratan baru
6.1.3	Penentuan persyaratan legal dan persyaratan lain	4.3.2	Legal dan persyaratan lain
6.1.4	Tindakan perencanaan	4.4.6	Pengendalian operasional
6.2	Tujuan K3 dan rencana mencapainya (hanya judul)	4.3.3	Tujuan dan program
6.2.1	Tujuan K3	4.3.3	Tujuan dan program
6.2.2	Rencana mencapai tujuan K3	4.3.3	Tujuan dan program
7	Diminusi (hanya judul)	4.4	Implementasi dan operasi (hanya judul)
7.1	Sumberdaya	4.4.1	Sumberdaya, peranan, tanggung jawab, akuntabilitas dan kewenangan
7.2	Kompetensi	4.4.2	Kompetensi, pelatihan dan kesadaran
7.3	Infrastruktur	4.4.2	Kompetensi, pelatihan dan kesadaran
7.4	Komunikasi	4.4.3.1	Komunikasi
7.4.1	Umum	4.4.3.1	Komunikasi
7.4.2	Komunikasi internal	4.4.3.1	Komunikasi
7.4.3	Komunikasi eksternal	4.4.3.1	Komunikasi
7.5	Informasi terdokumentasi (hanya judul)	4.4.4	Dokumentasi
		4.5.4	Pengendalian rekaman
7.5.1	Umum	4.4.4	Dokumentasi
7.5.2	Penerapan dan pemeliharaan	4.4.5	Pengendalian dokumen
		4.5.4	Pengendalian rekaman
7.5.3	Pengendalian informasi terdokumentasi	4.4.5	Pengendalian dokumen
		4.5.4	Pengendalian rekaman

ISO 45001:2018		OHSAS 18001:2007	
Klausul	Uraian	Klausul	Uraian
8	Operasi (hanya judul)	4.4	Implementasi dan operasi (hanya judul)
8.1	Kecelakaan dan kendali operasional (hanya judul)	4.4.6	Pengendalian operasional
8.1.1	Umum	4.4.6	Pengendalian operasional
8.1.2	Penghitungan bahaya dan pengurangan risiko K3	4.3.1	Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penentuan kendali
		4.4.6	Pengendalian operasional
8.1.3	Manajemen pembelian	4.3.1	Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penentuan kendali
		4.4.6	Pengendalian operasional
8.1.4	Pengadaan (hanya judul)	4.4.6	Pengendalian operasional
8.1.4.1	Umum	4.4.6	Pengendalian operasional
8.1.4.2	Konstruktur	4.3.1	Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan penentuan kendali
		4.4.3.1	Komunikasi
		4.4.3.2	Partisipasi dan konsultasi
		4.4.6	Pengendalian operasional
8.1.4.3	Aldidaya	4.3.2	Legal dan persyaratan lain
		4.4.3.1	Komunikasi
		4.4.6	Pengendalian operasional
8.2	Kesiapsiagaan dan tanggap darurat	4.4.7	Kesiapsiagaan dan tanggap darurat
9	Evaluasi kinerja (hanya judul)	4.5	Pengecekan (hanya judul)
9.1.1	Umum	4.5.1	Pengukuran dan pemantauan kinerja
9.1.2	Evaluasi kepatuhan	4.5.2	Evaluasi kepatuhan
9.2	Audit internal (hanya judul)	4.5.5	Audit internal
9.2.1	Umum	4.5.5	Audit internal
9.2.2	Program audit internal	4.5.5	Audit internal
9.3	Kaji ulang manajemen	4.6	Kaji ulang manajemen
10	Peningkatan (hanya judul)	4.6	Kaji ulang manajemen
10.1	Umum	4.6	Kaji ulang manajemen
10.2	Insiden, ketidakpatuhan dan tindakan korektif	4.5.3	Investigasi insiden, ketidakpatuhan, tindakan korektif dan tindakan pencegahan
		4.5.3.1	Investigasi insiden
		4.5.3.2	Ketidakpatuhan, tindakan korektif dan tindakan pencegahan
10.3	Peningkatan berkelanjutan	4.2	Kebijakan K3
		4.3.3	Tujuan dan program
		4.6	Kaji ulang manajemen

Berdasar tabel 1 Perbedaan Klausul OHSAS 18001:2007 dengan ISO 45001:2018, terlihat bahwa struktur ISO 45001:2018 sangat berbeda dibanding struktur OHSAS 18001:2007, meskipun sebagian besar kandungannya tetap sama. Persyaratan baru pada ISO 45001:2018 yang tidak ada di OHSAS 18001:2007 sebagian besar ada di klausul 4 (Konteks Organisasi) dan klausul 6 (Perencanaan).

Pada klausul 4.1 dari ISO 45001:2018 dinyatakan bahwa organisasi harus menentukan isu eksternal dan internal yang relevan dengan tujuannya dan mempengaruhi kemampuan untuk mencapai hasil dari sistem manajemen K3. Isu eksternal yang berpengaruh cukup banyak, baik bersifat lokal, wilayah, nasional maupun internasional, sementara isu internal dapat berupa nilai, budaya, kebijakan, peraturan perundangan, produk, bahan, mesin dan lain-lain. Sedang hasil yang diinginkan dapat berupa pencegahan kecelakaan, pemenuhan kewajiban K3 pada peraturan perundangan, dan juga peningkatan kinerja SMK3 lainnya.

Selanjutnya, pada klausul 4.2 dinyatakan perlunya memahami kebutuhan dan harapan pekerja dan pihak lain yang berkepentingan. Untuk ini perlu dilakukan penentuan



pihak terkait yang berkepentingan dan juga menentukan persyaratan yang relevan. Sesuai klausul 6, saat merencanakan system manajemen K3 suatu organisasi harus memperhitungkan isu pada klausul 4.1 (konteks organisasi), persyaratan pada klausul 4.2 (pihak terkait) dan klausul 4.3 (ruang lingkup). Setelah itu perlu ditentukan risiko dan peluang yang harus diatasi dalam rangka memberikan jaminan bahwa system manajemen K3 dapat mencapai hasil yang ditentukan, mencegah atau mengurangi efek yang tidak diinginkan dan melakukan peningkatan secara berkelanjutan.

Hal baru terkait perencanaan ini adalah adanya klausul mengenai peluang risiko lain terhadap system manajemen K3 yang diberikan pada klausul 6.1.2.3. Yang dimaksud dengan risiko lain adalah risiko yang bukan seperti yang telah disinggung pada klausul lain, seperti insiden, kecelakaan atau penyakit akibat kerja, namun adalah risiko eksternal seperti risiko jika tidak memenuhi peraturan perundangan nasional mengenai K3, atau jika tidak pindah dari OHSAS 18001:2007 ke ISO 45001:2018.

Secara struktur, ISO 45001 disusun berdasar Annex SL yang menggantikan ISO Guide 83 yang digunakan dalam menyusun OHSAS 18001. Annex SL merupakan struktur yang menggunakan terminologi dan definisi yang universal, yang juga telah digunakan dalam menyusun ISO 9001 dan ISO 14001. Dengan struktur yang sama maka berbagai system manajemen akan mudah diterapkan dengan lancar dan lebih efisien.

Pada OHSAS 18001, penekanan utama diberikan pada manusia dalam tenaga kerja, termasuk memastikan bahwa pekerja diberitahukan mengenai keselamatan kerja dan berpartisipasi aktif dalam prosesnya. Pada ISO 45001, focus ini makin ditekankan karena disadari bahwa sistem K3 paling efektif berjalan jika semua pegawai terlibat dalam semua prosesnya. Dengan kata lain, tanggung jawab manajemen keselamatan berada pada semua orang yang berada di dalam organisasi.

Selain itu, ISO 45001 menganut system pencegahan, yang berarti risiko bahaya harus dievaluasi dan dikurangi. Hal ini berbeda dengan filosofi pengendalian bahaya pada OHSAS 18001. Dengan demikian, ISO 45001 disebut sebagai standar yang proaktif dan bukan reaktif seperti OHSAS 18001.

Untuk mengimplementasikan QMS berdasarkan ISO 45001:2018, beberapa tahapan yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Training. Pertama adalah perlu untuk melakukan training pada professional yang mengerti persyaratan dan dasar-dasar dari proses ISO 45001:2018 untuk seluruh personel yang terlibat.
2. Quality Committee. Komite internal sebaiknya dibentuk di awal dengan panitia dari berbagai bagian. Sama seperti lainnya, komite ini juga harus mempunyai kepala dan sekretarisnya. Komite harus bertemu secara regular untuk menganalisa setiap aktifitas, mengidentifikasi masalah, melakukan koreksi, dan perbaikan.

3. **Diagonosa Awal.** Diagnosa awal dapat dibuat melalui Analisa SWOT (strengths, weaknesses, opportunities, and threats), hal ini dilakukan untuk mempelajari situasi laboratorium saat ini dan dapat digunakan untuk menentukan ruang lingkup aktifitas yang ingin disertifikasi. Kemudian mengidentifikasi proses bisnis yang selanjutnya juga menganalisa segala resiko yang relevan terhadap masing-masing proses.
4. **Timeline Tugas.** Timeline penting untuk dibuat agar setiap orang bertanggung jawab terhadap dokumentasi yang dikerjakannya secara tepat waktu dengan deadline yang disepakati. Hasilnya selanjutnya didiskusikan bersama komite untuk dilakukan review bersama dan melakukan koreksi jika diperlukan.
5. **Dokumentasi Quality System.** Strahinja Stojanovic, seorang pakar SMK3 dan ISO 45001:2018, dalam artikelnya pada tahun 2018 yang berjudul "List of Mandatory Documents According to ISO 45001" memaparkan informasi terdokumentasi terkait SMK3 menurut ISO 45001:2018.
6. **Menyusun persyaratan dan indikator.** Sama seperti standar system manajemen ISO yang lain, SNI ISO 45001:2018 dibangun dengan pendekatan "plan-do-check-act" atau PDCA. Dalam konteks SMK3, pendekatan PDCA adalah sebagai berikut:
 - a. **Plan:** menetapkan ruang lingkup, konteks dan kebijakan K3. Kemudian, menentukan bahaya dan risiko di tempat kerja yang berpengaruh potensial terhadap cedera dan gangguan kesehatan akibat kerja pada pekerja. Selain itu, untuk menentukan persyaratan hukum dan persyaratan lainnya yang ditetapkan untuk melindungi pekerja dari cedera dan gangguan kesehatan akibat kerja. Selanjutnya, menetapkan program untuk memperbaiki kinerja K3.
 - b. **Do:** menerapkan rencana tindakan dan pengendalian terkait SMK3 dengan masukan dan partisipasi dari para pekerja.
 - c. **Check:** memantau dan mengukur proses dan pengendalian serta mengevaluasi dan melaporkan hasil dalam kaitannya dengan apakah tindakan yang dilakukan mampu mengurangi cedera dan gangguan kesehatan akibat kerja.
 - d. **Act:** mengambil tindakan untuk memperbaiki kinerja SMK3 secara berkelanjutan serta membuat penyesuaian terhadap kondisi-kondisi yang terindikasi pada tahap check sebelumnya.
7. **Mengadakan Audit Internal.** Setelah semua dokumen sudah tersusun, selanjutnya semua proses dilakukan audit secara internal sebagai simulasi proses dengan tujuan mendeteksi kemungkinan kegagalan/kesalahan. Semua proses yang kurang tepat selanjutnya dilakukan koreksi agar lebih baik.
8. **Mengadakan Sertifikasi Eksternal Audit.** Merujuk pada persyaratan KAN, LSSMK3 sebagai LPK yang ingin mengajukan akreditasi kepada KAN harus memiliki

system manajemen yang memenuhi persyaratan SNI ISO/IEC 17021-1 dan kompetensi teknis yang memenuhi persyaratan ISO/IEC TS 17021-10 serta persyaratan tambahan akreditasi yang diatur dalam dokumen KAN terkait SMK3.

LS SMK3 harus memiliki status hukum dan menerapkan system manajemen yang dituangkan dalam dokumentasi system manajemen. Sistem manajemen tersebut harus telah diimplementasikan secara efektif sebelum mengajukan permohonan minimal 3 (tiga) bulan. Selain itu, LS SMK3 telah melaksanakan paling tidak telah melakukan 1 (satu) kali audit internal dan 1 (satu) kali tinjauan manajemen yang telah selesai ditindak lanjuti. Informasi proses akreditasi LPK dapat diperoleh dengan mengunjungi website <http://kan.or.id>.

Kemudian, untuk menilai kompetensi LS SMK3 berdasarkan SNI ISO/IEC 17021-1 dan ISO/IEC TS 17021-10, KAN akan melakukan asesmen yang terdiri dari 2 tahap, yaitu audit kecukupan (pemeriksaan dokumen mutu terhadap kesesuaiannya dengan persyaratan akreditasi) dan asesmen untuk melihat efektivitas implementasi SNI ISO/IEC 17021-1. Setelah dilakukan asesmen, dilanjutkan dengan penyaksian asesmen (witness), yang bertujuan untuk melihat kompetensi SDM (auditor) yang dimiliki oleh LS SMK3.

9. **Melakukan Evaluasi secara Berkala.** Sertifikat akreditasi KAN berlaku selama 5 (lima) tahun sejak tanggal akreditasi ditetapkan dan dapat diperpanjang sesuai dengan syarat dan aturan akreditasi KAN. Selama masa berlaku akreditasi, KAN akan melakukan kunjungan survailen sebanyak 2 (dua) kali. Jarak antara survailen tidak boleh lebih dari 2 (dua) tahun.

Survailen pertama dilaksanakan antara bulan ke-15 sampai bulan ke-18 sejak tanggal ditetapkan akreditasi atau tanggal reakreditasi. Sedangkan survailen kedua dilaksanakan antara bulan ke-36 sampai bulan ke-39 sejak tanggal ditetapkan akreditasi. Untuk itu, penting dilakukan evaluasi secara berkala dan tinjauan manajemen untuk selalu melakukan perbaikan secara kontinyu.

Kesimpulan dari artikel ini adalah meskipun secara struktur sangat berbeda (OHSAS 18001 hanya memiliki 4 klausul, sedangkan ISO 45001:2018 memiliki 10 klausul), namun pada dasarnya kandungan ISO 45001:2018 tidak banyak berubah dibanding OHSAS 18001:2007. Struktur klausul pada ISO 45001:2018 pun mengandung High Level Structure atau Annex SL. Sehingga, memudahkan untuk mengintegrasikan ke dalam standar ISO yang lain. Komitmen manajemen juga menjadi hal penting pada ISO 45001. Daripada hanya melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program, manajemen harus menjadi pemimpin sebenarnya dalam upaya keselamatan dengan selalu melakukan perbaikan secara kontinyu.*



UPT BLK Madiun Gandeng LSP BLK Surakarta dan LSP UPT BLK Singosari

Sebagai bahan evaluasi dan monitoring pelaksanaan kegiatan pelatihan, UPT BLK Madiun menggelar serangkaian Uji Kompetensi untuk sejumlah kejuruan. Di antaranya Uji Kompetensi 13 orang peserta pelatihan Kejuruan Teknik Pendingin (AC) dengan menggandeng Lembaga Sertifikasi (LSP) BLK Surakarta, pada 14 April 2022. Uji Kompetensi dengan menggandeng LSP BLK Surakarta juga dilakukan untuk 12 orang peserta kejuruan audio video (19 April 2022), 16 orang peserta pelatihan kejuruan menjahit (19 April 2022), 16 orang peserta pelatihan kejuruan border (19 April 2022), 14 peserta pelatihan kejuruan mebel (26 April 2022), dan 16 orang peserta kejuruan las (13 Mei 2022). Untuk keperluan uji kompetensi peserta pelatihan, UPT BLK Madiun juga menggandeng LSP UPT BLK Singosari Malang, di antaranya untuk 15 orang peserta kejuruan POA (17 Mei 2022), kejuruan las dengan anggaran APBD Jatim (9-10 Mei 2022), uji kompetensi kejuruan mesin produksi (12-13 Mei), dan uji kompetensi kejuruan TIK (17-18 Mei 2022).

Kepala UPT BLK Madiun Ir. Dwiaji Haryono mengatakan, uji kompetensi dilakukan agar dapat diketahui hasil dan kualitas peserta pelatihan. Para peserta pelatihan diuji skill, knowledge, dan attitude sehingga dapat memperoleh rekomendasi kompetensi atau belum kompeten dari asesor yang melakukan pengujian. "Memang belum semua peserta yang kami kirim mengikuti uji kompetensi dinyatakan kompeten. Hal ini sekaligus menjadi bahan evaluasi kami dan peserta pelatihan itu sendiri," katanya. Peserta uji yang dinyatakan kompeten akan memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan kejuruan masing-masing.*



Monitoring Transmigran UPT Salulisu Mamuju Tengah



Selasa (12/4/2022) Tim Disnakertrans Prov. Jatim melaksanakan monitoring dan evaluasi (monev) pasca pelatihan ke UPT Salulisu, Kabupaten Mamuju Tengah, Provinsi Sulawesi Barat. Kegiatan ini untuk melihat keberhasilan program pelatihan dan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan yang telah dicapai, serta permasalahan-permasalahan apa saja yang masih dihadapi oleh transmigran asal Jawa Timur di lokasi transmigrasi. Selain itu adalah teridentifikasinya jenis-jenis kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan tujuan pembangunan (Development Goals) bagi Disnakertrans Jawa Timur dalam menyusun program pelatihan transmigrasi ke depannya.

Turut hadir pada kegiatan monev di Kabupaten Mamuju Tengah adalah tim monev pasca pelatihan yang terdiri dari Kepala Seksi Pelatihan selaku Sub Koordinator substansi pelatihan dan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) Bidang Transmigrasi, tim Sub Koordinator Bidang Kesra beserta Staf dari Bappeda Provinsi Jawa Timur. Selain itu hadir pula Kepala Seksi Pelatihan dan Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat, Kepala Bidang PKP2TRANS Kabupaten Mamuju Tengah, Kepala UPT Salulisu, dan warga transmigran dari UPT Salulisu.

Dari kegiatan ini diperoleh informasi bahwa transmigran di Kabupaten Mamuju Tengah masih membutuhkan pelatihan untuk pemanfaatan komoditi-komoditi unggulan seperti di sektor pertanian, perikanan dan perkebunan seperti padi, ikan, kelapa sawit, kakao, pisang, dan jagung. Untuk itu warga transmigran dan pendamping kawasan juga mengharapkan diadakannya pelatihan pembuatan kerupuk ikan dan kerupuk pisang dan olahan jagung karena komoditas-komoditas ini mempunyai prospek yang menjanjikan. Penempatan transmigrasi asal Jatim di UPT Salulisu diharapkan dapat meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat transmigran. (M. Alexander Julio. A, S.M/Bid. Transmigrasi)

**PELATIHAN BERSERTIFIKAT
ELEKTRONIKA, LAUNDRY DAN BATIK
BAGI WARGA BINAAN PEMASYARAKATAN
TAHUN 2022
LAPAS KELAS IIB TUBAN**

Dipercaya Latih Keterampilan Narapidana

UPT BLK Tuban kembali memperoleh kepercayaan dari Kementerian Hukum dan HAM, dengan melakukan pelatihan kerja kepada 60 orang warga binaan/ narapidana Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) kelas IIB Tuban. Pelatihan kerja dan sertifikasi digelar pada 29 Maret 2022, dengan kejuruan elektronik, laundry dan membatik. Kepala Lapas Kelas IIB Tuban Siswarno mengatakan, pihaknya memberikan apresiasi kepada seluruh pegawai yang telah mendukung program pembinaan keterampilan untuk warga binaan.

Dalam pelatihan ini warga binaan tidak hanya diberikan pengetahuan cara menggunakan mesin cuci dan menyetrika pakaian, tetapi juga diberikan materi mengenai cara mencuci helm, sepatu, karpet, dan pembuatan pewangi laundry. Napi juga dibekali pengetahuan bagaimana trik dan tips apabila nanti mereka membuka usaha loundry. "Diharapkan dalam pelatihan kemandirian loundry ini, nantinya bisa menjadi bekal jika sudah bebas dari sini, jadi apa yang didapat warga binaan di sini bisa berguna di masyarakat nantinya," kata Kasi Binadik dan Giatja, Pujiono.

Kepala UPT BLK Tuban Takhiyat mengatakan berharap kegiatan ini membantu para napi untuk menyiapkan napi memasuki dunia kerja. Dengan memiliki keterampilan dan sikap mental kerja yang baik akan mendukung pencarian pekerjaan. Pihaknya juga menyatakan terima kasih atas kepercayaan yang diberikan Lapas kelas IIB Tuban. "Saya berharap kerjasama ini tidak berhenti di sini, ke depan kami ingin terus berkolaborasi untuk memberikan pelatihan kepada warga binaan, agar memiliki keterampilan dan memiliki sikap mental yang baik untuk memasuki dunia kerja," katanya.*





Tadarus Online Karyawan BLK Situbondo

Bertempat di aula UPT BLK Situbondo, puluhan karyawan mengikuti tadarus online dalam rangka menyemarakkan bulan suci Ramadhan 1443 H. Acara ini diselenggarakan Rabu (20/4/2022) dan terhubung dengan sejumlah OPD di lingkungan Pemprov Jawa Timur. Tadarus online digelar selama sebulan penuh, sebagai upaya pembinaan keagamaan kepada para pegawai selama bulan Ramadhan. Selain menggelar tadarus, karyawan UPT BLK Situbondo sekaligus menyerahkan bingkisan dan uang santunan kepada yatim piatu sebagai bentuk kepedulian kepada sesama. "Momentum Ramadan ini kami gunakan untuk meningkatkan kepedulian kepada sesama," kata Pujiyanto, Kepala UPT BLK Situbondo.

Sebagaimana UPT BLK di lingkungan Disnakertrans Jatim, lembaga pelatihan kerja ini juga memberikan pelayanan berbagai jenis kejuruan, di antaranya las, mekanik, listrik, mejahit, otomotif dan lain-lain. Peserta pelatihan diutamakan pencari kerja dari keluarga miskin, yang ingin meningkatkan keterampilannya untuk bekerja maupun melakukan usaha mandiri. Selain pelatihan di bengkel kerja milik BLK, layanan pelatihan juga diberikan ke desa-desa atau pondok pesantren melalui Mobile Training Unit (MTU).*





Tantangan Pengantar Kerja di Jawa Timur



Masih tingginya angka pengangguran terbuka di Jawa Timur merupakan tantangan bagi pejabat fungsional pengantar kerja/petugas antar kerja. Oleh karena itu Disnakertrans Provinsi Jatim menggelar kegiatan pengembangan kapasitas SDM bagi pejabat fungsional pengantar kerja/petugas antar kerja, tanggal 23-25 Mei di Shanaya Hotel & Resort Malang. Kegiatan ini diikuti perwakilan pejabat fungsional pengantar kerja di 38 Kabupaten/kota Jawa Timur.

Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Budi Rahardjo mengatakan kegiatan pengembangan kapasitas SDM yaitu aktivitas yang dikemas khusus untuk pengantar kerja dan petugas antar kerja agar dapat menjawab tantangan dan mempercepat pelayanan pasca pandemi. Ada tiga tujuan yang disampaikan yaitu (1) mencharger ulang/memunculkan semangat baru pengantar kerja/petugas antar kerja; (2) Mempromosikan kepada kabupaten/kota se-Provinsi Jatim terkait pelayanan ayo kerja, Unit Layanan Disabilitas dengan tujuan akhir penempatan tenaga kerja; (3) Penandatanganan Maklumat, Janji Layanan dan Pakta Integritas Pelayanan.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Himawan Estu Bagijo ketika membuka secara resmi kegiatan ini, Senin (23/5/2022) menjelaskan organisasi dapat berjalan baik, apabila di dukung dengan tiga pilar utama antara lain Adanya SDM yang baik, sistem penataan organisasi yang baik serta proses sebagai target capaian organisasi dalam visi dan misi. "Dalam proses ini tentu dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik melalui pendidikan dan pelatihan berbasis

kompetensi, pembinaan pola karir yang jelas dan outbond atau pola permainan," terang Kadisnakertrans Jatim.

Sedangkan Rasyid Amir dari Direktorat Bina Pengantar Kerja Kemnaker mengatakan pengantar kerja harus memiliki tiga prinsip profesional jabatan fungsional yaitu kompeten, bekerja untuk kepentingan publik dan berintegritas. Selain itu, jabatan fungsional perlu untuk memahami unsur utama dan sub unsur penunjang sebagai pemenuhan angka kredit dan kenaikan jabatan.

Pengantar kerja dan petugas antar kerja dituntut berinovasi untuk meminimalisir berbagai permasalahan ketenagakerjaan. Karena itu perlu didukung penguatan sinergitas antar program/kegiatan dengan tetap memperhatikan fungsi penempatan tenaga kerja adalah melaksanakan fasilitasi pembinaan dan penempatan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri. Melalui kegiatan pengembangan kapasitas SDM ini perlu dilakukan agar adanya sinergitas, serta berpikir dan kerja yang out of the box. Penandatanganan maklumat, janji layanan dan pakta integritas menjadi titik awal perbaikan dan peningkatan layanan kepada publik.

Pada akhir kegiatan peserta dibentuk kelompok untuk membuat inovasi pelayanan publik tentang penempatan tenaga kerja. Hasilnya ada empat inovasi antara lain: (1) Membuat satu website sistem perekrutan Pekerja Migran Indonesia (ID Online PMI) untuk seluruh kabupaten/kota; (2) membuat website rekrutmen freelancer; (3) pengembangan sarana media yang sudah ada (Disnaker WOW); (4) Millenial Job Center (MJC) Advisor.*



Vaksin Booster untuk Pekerja KI Jabon

Sejak pemerintah mengumumkan vaksin booster menjadi syarat wajib perjalanan mudik lebaran, para pekerja menyerbu tempat-tempat vaksinasi. Seperti yang terlihat di kawasan industri Jabon Tambaksawah, Waru, Sidoarjo. Ribuan buruh tampak antri mengikuti vaksinasi booster yang digelar Tim Vaksin Polresta Sidoarjo. Mereka rela antri demi mendapatkan vaksin ketiga. Tim vaksin Polresta Sidoarjo menyediakan sedikitnya 2.000 dosis vaksin jenis Astrazeneca yang semuanya habis dalam waktu tiga jam.

Kapolresta Sidoarjo Kombes Pol Kusumo Wahyu Bintoro menegaskan, melalui vaksinasi ini buruh bisa makin sehat karena kekebalan tubuhnya bertambah. Mereka juga bisa melakukan mudik lebaran dengan aman dan sehat. "Kita targetkan sebelum lebaran mendatang, sudah ada 30 persen dari total warga Sidoarjo yang tervaksin booster atau vaksin dosis ketiga," tegas Kusumo.



Vaksinasi booster merupakan salah satu upaya terbaik untuk memastikan elemen buruh dalam kondisi yang sehat untuk menghadapi segala bentuk varian virus corona. "Tingkatkan produktivitas kerja kita. Sehingga kebutuhan dalam negeri bisa kita cukupi dari hasil kerja rekan-rekan buruh, rekan-rekan buruh tetap maksimal beraktivitas dalam pekerjaan masing-masing dan bagaimana kemudian ekspor bisa kita tingkatkan. Ini semua bisa dimanfaatkan untuk menambah devisa negara karena situasi yang ada saat ini. Tentunya ini perlu kerja keras kita semua," katanya.

Gubernur Jatim Khofifah Indar Parawansa saat Kick Off Vaksinasi Booster Prov Jatim, di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Jatim, Rabu (12/1/2022) mengatakan vaksinasi booster serentak mulai dilaksanakan di Kabupaten Sidoarjo, Gresik, Lamongan, dan Surabaya."



Lakukan Pelatihan Institusional di Desa Kedondong

Selain melatih para pencari kerja usia muda, UPT BLK Madiun juga memberikan pelayanan pelatihan lapangan kepada para ibu atau bapak-bapak di pedesaan. Pada 28 Maret – 27 April 2022, instruktur kejuruan menjahit dan bordir memberikan pelatihan kepada 16 anggota PKK Desa Kedondong Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Pelatihan bertujuan memberikan skill dan kemampuan menjahit dan membordir bagi ibu-ibu rumah tangga, sehingga dapat menjadi modal bekerja secara mandiri di rumah. "Kami berharap pelatihan ini akan membuka kesempatan kerja secara mandiri kepada ibu-ibu rumah tangga di sini," kata Anam, Kades Kedondong.

Layanan pelatihan kerja di Desa Kedondong merupakan pelatihan berbasis institusional. Lokasi pelatihan kerja dapat dilakukan di balai desa untuk mendekatkan dengan para peserta. "Pelatihan ini akan disesuaikan dengan kebutuhan warga setempat, seperti halnya ketika kami mengadakan pelatihan Mobil Training Unit atau MTU," kata Dwiaji Haryono, Kepala UPT BLK Madiun. Pada periode April-Mei 2022, BLK Madiun telah melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis institusional untuk kejuruan audio video, AC, bordir, dan menjahit, serta kejuruan mebel, mekanik, las dan MTU.*





Disnakertrans Jatim Jawa Lomba Senam Pekerja Sehat



Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur menyisihkan Jawa Tengah dan Kepulauan Riau pada pelaksanaan Lomba Senam Pekerja Sehat kategori Dinas yang Membidangi Ketenagakerjaan tingkat nasional tahun 2022. Kepala Disnakertrans Jatim, Himawan Estu Bagio menerima penghargaan terbaik I dari Kementerian Ketenagakerjaan. Sebelumnya, Gubernur Jatim Khofifah Indar Parawansa juga menerima penghargaan Pembina K3 terbaik nasional kali keempat.

Penyerahan penghargaan dilakukan bersamaan dengan penyerahan Penghargaan Nihil Kecelakaan Kerja, Pembina K3, SMK3, P2HIV/AIDS, dan P2Covid-19 di Jakarta, Selasa (24/5/2022). "Saya menyampaikan selamat kepada para pemenang lomba senam pekerja sehat dan safety induction, semoga prestasi ini dapat mendorong peningkatan budaya sehat menuju tercapainya produktivitas kerja yang maksimal," kata Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah.

Dirjen Binwasnaker dan K3 Kemnaker, Haiyani Rumondang, menambahkan pada acara Pengantugrahan Penghargaan K3 Tahun 2022, pihaknya juga mengumumkan para pemenang lomba senam pekerja sehat dan safety induction. Kegiatan lomba ini merupakan rangkaian dari peringatan Hari K3 Nasional yang dilaksanakan sejak awal tahun 2022. Lomba senam pekerja sehat terselenggara hasil kerja sama dengan Asosiasi K3, antara lain Asosiasi Lembaga Pembinaan K3 Indonesia (ALPK3I), Perkumpulan Perusahaan Jasa K3 Pemeriksaan dan Pengujian (PPJK3RUI), Forum Lembaga Audit SMK3 (FLASMK3), dan Perkumpulan Perusahaan Jasa Pemeriksaan dan Pelayanan K3 (PPJP2K3).*

