KEMNAKER

MPOWER

JENDELA INFORMASI KETENAGAKERJAAN

EDISI SEMESTER I-2026



PEMAGANGAN NASIONAL

DARI NOL JADI SIAP KERJA

ILUSTRASI: AI/GEMINI (DIOLAH)

KOLABORASI PELATIHAN VOKASI BIDANG K3

MAY DAY 2026: ENAM KEBIJAKAN BARU UNTUK BURUH/PEKERJA INDONESIA

TAMBAH *SKILL*, RAIH PELUANG, SAMBUT MASA DEPAN

SIAPKAN *FUTURE WORKFORCE*

ISSN 3031-7673

KEMNAKER

PEMAGANGAN NASIONAL

CETAK TALENTA SIAP KERJA



ILUSTRASI: AI/ GEMINI (DIOLAH)

Dewan Redaksi
Cris Kuntadi

Penanggung Jawab
Faried Abdurrahman Nur Yuliono

Redaktur
Subhan
Edi Pujimulyono
Nurwidiati
Dicky Risyana
Verdi Ferdiansyah

Penyunting/Editor
Aditya Putra Mahardhika
Sigit Roni Pamungkas
Andhini Hastrida
Nyoman Indra Gunadhie
Andri Hirawan

Desain Grafis
Fidia Arifdianti
Arif Rahman
Marcio Eliano Marthino
Putri Oktaviani
Nawan Sumardiono

Fotografer
Ari Wibowo
Mustiko Dwipoyono
Mohamad Abdul Baasith
Rinaldy Hidayatullah
Rahmadhani
Syamfathona Izzatunissa

Sekretariat
Sudarianto
Widya Sari
Adi Budiman Subiyakto
Fajar Ramdani Samputro

Pembuat Artikel
Ersa Shantika Alecya
Anindita Pramesthi Putri
Imam Hamdani
Mauriz Ganda Hatorongan
Naufal Triandi Roziqi
Zulfikar Akbar
Muhammad Adib

Diterbitkan oleh:
Biro Humas
Kementerian Ketenagakerjaan
Gedung B Lt. 2 Jl. Jenderal Gatot
Subroto Kavling 51 Jakarta Selatan
Surel: majalahmpower@gmail.com



SAPA KEMNAKER



Hai, Rekanaker!

DI edisi semester I tahun 2026 ini, M-Power mengajak Rekanaker menyelami berbagai cerita inspiratif dan informasi yang dekat dengan kehidupan generasi muda. Ada kisah peserta Program Pemagangan Nasional yang memulai langkah dari nol hingga berhasil direkrut menjadi karyawan, laporan khusus tentang perhatian pemerintah kepada para pekerja, sampai berbagai peluang Pelatihan Vokasi Nasional yang bisa jadi bekal menghadapi dunia kerja masa depan.

Nggak cuma itu, M-Power juga menyajikan banyak topik menarik yang sayang kalau dilewatkan. Mulai dari tips menyusun *roadmap* karier lima tahun ke depan, wawancara inspiratif tentang *skill* yang wajib dikuasai di tengah perubahan zaman, rekomendasi tempat *work from anywhere (WFA)* yang asyik, ulasan film, opini seputar kebutuhan talenta digital, hingga pembahasan teknologi AI yang bisa bikin kerja jadi lebih produktif.

Lewat M-Power, kami ingin menunjukkan bahwa dunia ketenagakerjaan bukan sekadar soal mencari pekerjaan. Ini tentang menemukan potensi terbaik dalam diri, membangun kompetensi, berani berinovasi, dan menciptakan peluang. Karena masa depan karier bukan sesuatu yang ditunggu, tetapi sesuatu yang dipersiapkan mulai hari ini.

Yuk, siapkan *skill*, perluas peluang, dan jadilah bagian dari generasi yang siap menyambut masa depan dunia kerja Indonesia.

Stay empowered,

Redaksi M-Power

CONTENT



DARI NOL JADI SIAP KERJA

LAPORAN UTAMA
7 Pemagangan Nasional Dari Nol Jadi Siap Kerja

8 Sat Set...Sehari Nulis Lima Berita

9 Menjadi Bekal Diterima Kerja di BUMN PT Nindya Karya

10 Dapat "Bocoran" Lowongan Kerja BNI dari Manager

11 Atasan dan Rekan Kerja Super Suportif

13 Persaingan Kerja Makin Ketat

LAPORAN KHUSUS
17 MAY DAY 2026: Enam Kebijakan Baru untuk Buruh/Pekerja Indonesia

HARMONI
22 Kolaborasi Pelatihan Vokasi Bidang K3

KILAS
28 Wujudkan Kerja Layak dalam Ekonomi Platform





POTENSI
Tambah Skill, Raih Peluang, Sambut Masa Depan 31

SUSUR
Membuat Perangkat Quality Control Berbasis Vision Sensor 34

NEWCOMERS
Perkuat Kolaborasi Talenta dan Industri untuk Ciptakan Lapangan Kerja 38

INSPIRASI
Kepedulian: Hal Kecil yang Menjadi Budaya 40

TIPS
Roadmap Karier: 1-5 Tahun Ke depan Harus Ngapain? 42

TEKNOLOGI
Saatnya Kerja Lebih Pintar 44

Cover
DARI NOL JADI SIAP KERJA



BUDAYA KERJA
Produktivitas Tak Lagi Diukur dari Absensi 46

OPINI
Tenaga Terampil Sektor Digital Makin Dibutuhkan 49

JELAJAH
Tempat WFA Kalcer 51

WAWANCARA
Siapkan Future WorkForce 55

CATATAN HUKUM
Landasan Yuridis bagi Pelindungan Pekerja Rumah Tangga 57

REVIU
Semua Akan Baik-Baik Saja 59



ILUSTRASI: AI/GEMINI

PEMAGANGAN NASIONAL

DARI NOL JADI SIAP KERJA

Di tengah persaingan kerja yang makin ketat, ijazah dan nilai di transkrip saja kadang belum cukup untuk bikin kamu menonjol. Dunia kerja sekarang butuh pengalaman, kemampuan beradaptasi, dan kesiapan menghadapi situasi nyata. Kabar baiknya, Kementerian Ketenagakerjaan membuka kesempatan yang bisa membantu kamu membangun semua itu melalui Program Pemagangan Nasional.

PROGRAM Pemagangan Nasional yang digagas oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) secara khusus membuka kesempatan bagi lulusan baru jenjang diploma dan sarjana untuk merasakan langsung bekerja di instansi/perusahaan. Tujuannya sederhana: membuat lulusan baru atau *fresh graduate* lebih siap menghadapi dunia kerja yang persaingannya semakin ketat.

Cara ini bukan sekadar untuk mengisi waktu sambil mencari pekerjaan tetap. Justru sebaliknya, magang ini menjadi tempat buat kamu bisa mengubah ilmu yang selama ini hanya dipelajari di bangku kuliah menjadi pengalaman nyata yang benar-benar dicari perusahaan.

Selanjutnya, kamu bakal diajak kenalan dengan para *fresh graduate* yang sedang dan sudah menjalani Program Pemagangan Nasional di berbagai instansi pemerintah maupun swasta. Dari mereka, kamu akan menemukan cerita, pengalaman, dan pelajaran yang bisa jadi bekal untuk menginspirasi langkahmu berikutnya.



KEMNAKER.GO.ID

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Yassierli saat meninjau program pemagangan nasional di PT Dirgantara Indonesia (PTDI) di Bandung.

SAT-SET...SEHARI NULIS LIMA BERITA

KENALIN, aku Callan. Aku seorang disabilitas Tuli yang dapet kesempatan magang jadi Digital Journalist di *detik.com,* atau bahasa kerennya, jurnalis! Tentunya karena aku ikut Program Pemagangan Nasional, yaitu MagangHub Batch 2 Angkatan 1. Sebenarnya, dari awal aku emang pengen banget nunjukin kalau kita disabilitas juga bisa berkarier sebagai jurnalis di perusahaan media, salah satunya di *detik.com.*

Tapi jujur, sempat kepikiran, 'Bisa nggak ya media segede *detik.com* nerima jurnalis Tuli? Nanti komunikasinya gimana sama tim redaksi?' Pas aku coba beranikan diri buat daftar dan maju, eh, ternyata proses seleksinya ramah banget sama disabilitas. Asli, seinklusif itu!

Pas udah masuk ke *detik.com*, wah ternyata se-sat-set itu dunianya! Di sini aku ngapain aja? Tugasnya sama kok kayak temen-temen jurnalis yang lain. Aku banyak banget bikin berita dan sering turun langsung ke lapangan buat liputan. Bayangin aja, dalam sehari aku bisa nulis sampai 5 berita! Mulai dari riset isu yang lagi rame sampai nulis berita breaking news. Kalau buat wawancara narasumber, biasanya aku siasatin pake pertanyaan tertulis atau dibantu aplikasi pengubah suara ke teks. Pokoknya seru banget.

Nah, kalau ditanya soal tantangan, jelas ada banget. Apalagi ritme kerja di perusahaan media kan dituntut super cepet, jadi awal-awal aku sempat agak kewalahan pas bikin berita. Belum lagi, sebetulnya banyak jurnalis yang belum pernah ngelihat temen Tuli bisa berkarier jadi jurnalis kayak gini.

Tapi untungnya, rekan-rekan editor dan redaksi di *detik.com supportive and helpful* banget. Mereka nggak memandang keterbatasan aku sebagai penghalang, tapi malah fokus sama kualitas tulisan dan perspektif unik yang aku bawa sebagai jurnalis Tuli. Dari situ aku makin terdorong buat terus berjuang, sekalian ngebuka jalan supaya profesi jurnalis ini makin ramah dan bisa diterima buat temen-temen disabilitas.



DOK. PRIBADI

Callan adalah seorang disabilitas tuli yang sekarang sedang magang menjadi digital journalist di detik.com.

Jadi, kalau ditanya apa manfaat terbesar dari magang ini? Jawabannya adalah pembuktian. MagangHub ini bisa ngebuktiin kalau kita yang disabilitas bisa banget berkarya jadi jurnalis. Nggak cuma dapet ilmu jurnalistik dan bikin aku jauh lebih berani buat melangkah, tapi ini jadi bukti nyata ke semua orang kalau keterbatasan itu bukan halangan buat bersaing di dunia media. Buat teman-teman disabilitas lainnya, jangan ragu buat coba ya. Yuk, kita buktiin bareng-bareng kalau kita bisa. Semangat semuanya!

MENJADI BEKAL DITERIMA KERJA DI BUMN PT NINDYA KARYA

GUE Tasya Chaerani, lulusan D3 Manajemen Sumber Daya Manusia dari Politeknik Ketenagakerjaan yang punya rasa ingin tahu cukup besar. Gue selalu penasaran, "Dunia kerja tuh sebenarnya kayak gimana sih?" Nah, kesempatan untuk menjawab rasa penasaran itu datang melalui Program Magang Nasional dari Kementerian Ketenagakerjaan RI. Gue coba daftar dan memilih bidang Hubungan Masyarakat di Kementerian Ketenagakerjaan.

Gue mulai menyiapkan CV dan portofolio sebaik mungkin untuk menarik perhatian *recruiter*. Nggak lama setelah *apply*, gue dihubungi oleh Admin Kemnaker untuk mengikuti proses wawancara. Jujur, gue sempat deg-degan, tapi di sisi lain gue juga percaya dengan kemampuan diri gue.

Ternyata, proses wawancaranya nggak seperti yang gue bayangkan. *Recruiter*-nya nggak galak dan nggak menyudutkan, tapi justru ingin mengenal gue lebih jauh, mulai dari diri gue, pengalaman, sampai komitmen gue untuk belajar di Humas Kemnaker. Saat akhirnya mendapat kabar bahwa gue lolos, gue benar-benar bersyukur dan merasa menjadi salah satu orang yang beruntung mendapatkan kesempatan tersebut.

Selama magang, gue nggak cuma belajar teori, tapi benar-benar terlibat langsung dalam pekerjaan. Gue belajar mengelola informasi, membuat konten, berkomunikasi dengan masyarakat melalui kolom komentar dan *direct message*, merespons berbagai pertanyaan dan isu, serta bekerja sama dengan tim. Dari pengalaman itu, gue belajar menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, adaptif, dan terbiasa menghadapi situasi kerja yang dinamis.

Setelah menyelesaikan magang dan melalui berbagai proses, akhirnya gue mendapatkan kesempatan untuk bergabung dengan PT Nindya Karya (Persero) sebagai *Staff Compensation & Benefit*. *Gue* percaya pengalaman selama mengikuti Magang Nasional Kemnaker menjadi salah satu bekal penting yang membantu gue sampai di titik ini ■



Tasya (kiri) bersama teman-teman kerjanya di kantor PT Nindya Karya (Persero). Di salah satu badan usaha milik negara (BUMN) itu ia dipercaya menjadi Staff Compensation & Benefit.

DOK. PRIBADI

DAPAT "BOCORAN" LOWONGAN KERJA BNI DARI MANAGER

HALO, kenalin! Nama gw Muhammad Kimi Haikal, lulusan Universitas Indonesia jurusan Manajemen Rekod dan Arsip. Gw adalah salah satu dari ratusan ribu peserta Program Magang Nasional yang diadakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Jujur aja, perjalanan gw buat bisa ikut program ini nggak langsung mulus.

Awalnya gw daftar di *batch* 1 tahun 2025, tapi ternyata belum rezeki. Sempat kecewa sih, tapi gw nggak mau berhenti di situ. Pas dengar kabar kalau *Batch* 2 dibuka, tanpa pikir panjang gw langsung daftar lagi karena gw ngerasa ini kesempatan yang nggak boleh gw lewatin.

Waktu itu gw daftar ke PT Bank Negara Indonesia (BNI) dengan pilihan posisi *Corporate General Management.* Sebelum interview, gw bener-bener nyiapin diri semaksimal mungkin. Setelah nunggu hasilnya, akhirnya datang kabar yang bikin gw seneng banget. Gw dinyatakan lolos dan bergabung di BNI sebagai *Talent Acquisition Intern.*

Mentor dan lingkungan kerja di BNI super suportif buat anak magang kayak gw. Gw nggak cuma dikasih kerjaan, tapi juga diajarin dari nol gimana dunia kerja yang sebenarnya. Tantangannya tentu ada, apalagi karena gw harus belajar hal-hal yang sebelumnya nggak pernah gw pelajari di bangku kuliah.

Di akhir masa magang, manager gw ngasih tahu kalau BNI lagi membuka lowongan *assistant development program.* Dengan modal pengalaman dan ilmu yang udah gw dapetin selama magang, gw memberanikan diri buat daftar.



DOK. PRIBADI

Gw ngikutin semua tahapan seleksi dengan maksimal, dan akhirnya usaha itu terbayar. Gw resmi diterima sebagai pegawai PT Bank Negara Indonesia di posisi *Pension Fund Benefit Staff*. Buat gw, itu jadi salah satu pencapaian terbesar karena semuanya berawal dari kesempatan magang ■

ATASAN DAN REKAN KERJA SUPER SUPORTIF

Hi, Kenalin, aku Ratu Delima, alumni Maganghub *Batch* 3 di Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Sebagai penyandang disabilitas, *it's a bit tricky* nyari kerjaan yang sesuai dan inklusif, mana baru lulus kuliah juga. Sampai akhirnya *scroll-scroll* malamku membawa ke postingan Kemnaker tentang Maganghub, sebuah kesempatan berharga, terutama semakin terbantu dengan adanya loker khusus disabilitas yang disediakan.

Dua kali percobaan daftar Maganghub, gagal total. Sampai akhirnya dapat panggilan interview dan berhasil lolos juga di b*atch* 3 bagian Asisten Pengembangan Kompetensi di Direktorat Pengantar Kerja.

Selama magang, aku belajar banyak soal *public employment services* (*simple*-nya, ini tuh layanan yang membantu pencari kerja menemukan pekerjaan sekaligus mengidentifikasi keterampilan yang masih perlu dikembangkan). Aku juga jadi lebih memahami seperti apa dunia ketenagakerjaan yang inklusif, sesuatu yang memang sejalan dengan minatku.

Salah satu pengalaman yang paling berkesan adalah ketika dipercaya menjadi PIC kegiatan *coaching* Pendamping Tenaga Kerja Disabilitas untuk para Pengantar Kerja di dinas ketenagakerjaan dan Unit Layanan Disabilitas (ULD) dari berbagai daerah. *To be honest*, awalnya aku gak tahu juga sih "Pengantar Kerja" itu apa. *But, I'm so glad* dapet atasan dan rekan kerja yang super suportif, sabar, dan gak pernah bosan menjawab semua *yapping* pertanyaanku dari hal-hal teknis sampai diskusi soal rencana karier setelah magang.

Selain menambah pengalaman, aku juga berkesempatan bertemu banyak *stakeholder* nasional hingga internasional, membangun relasi profesional, dan berteman dengan sesama peserta magang serta teman-teman dari unit kerja lain.

Big thanks untuk Kemnaker yang sudah menghadirkan program Maganghub ini. Semoga semakin banyak mahasiswa dan *fresh graduate*, termasuk penyandang disabilitas, yang berani mencoba kesempatan ini dan menemukan pengalaman berharga mereka sendiri ■

CERITA MAGANGKU



Ratu Delima (berkursi roda) foto bersama Menteri Ketenagakerjaan Yassierli setelah podcast mengenai lingkungan kerja yang inklusif bersama rekan disabilitas lain.

DOK. PRIBADI



WWW.SETKAB.GO.ID

Sekretaris Kabinet (Seskab) Teddy Indra Wijaya bersama Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Yassierli meninjau pelaksanaan Program Pemagangan Nasional *batch* II di Paragon Community Hub, Jakarta Selatan. Keduanya memastikan program pemagangan berjalan baik dan lancar.



BIRO HUMAS KEMNAKER

Menteri Ketenagakerjaan Yassierli meninjau pelaksanaan program pemagangan nasional di PT Yupi Indo Jelly Gum Tbk di Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat. Pemerintah memberikan sertifikasi BNSP bagi peserta yang telah menyelesaikan program pemagangan guna meningkatkan daya saing tenaga kerja.

PERSAINGAN KERJA MAKIN KETAT

COBA bayangkan kamu sedang mengikuti wawancara kerja. HRD melihat IPK kamu bagus, organisasi aktif, bahkan punya sertifikat pelatihan. Tapi kemudian muncul pertanyaan sederhana. "Sudah punya pengalaman kerja berapa tahun? "atau "Pernah menangani proyek apa aja?"

Kalau jawabannya belum pernah, tentu kesempatanmu diterima bisa saja kalah dibanding kandidat lain yang sudah memiliki pengalaman, meski hanya lewat magang beberapa bulan. Apalagi kalau sudah pernah terlibat langsung dalam proyek tertentu. Di sinilah Program Pemagangan Nasional hadir.

Selama mengikuti program Pemagangan Nasional, peserta akan ditempatkan di instansi/perusahaan dan didampingi mentor profesional. Kamu akan belajar bagaimana bekerja dalam tim, menyelesaikan target, berkomunikasi dengan rekan kerja, memahami budaya perusahaan, hingga menyelesaikan masalah yang benar-benar terjadi di lapangan.

Antusiasme Tinggi

Melihat besarnya peminat, Menteri Ketenagakerjaan Yassierli mengatakan program magang nasional tahun ini akan ditambah kuotanya menjadi 150 ribu orang, naik dibanding tahun lalu yang 100 ribu orang agar semakin banyak anak muda memperoleh kesempatan belajar langsung di dunia industri. Tingginya minat terhadap program ini karena persaingan kerja semakin ketat. Setiap lulusan harus punya nilai tambah dan pengalaman, bukan hanya berbekal ijazah . "Jadi *Alhamdulillah* tahun ini kita sesuai dengan arahan Pak Presiden (Prabowo Subianto), kita dapat kuota 150.000 orang. Ya ini sesuatu yang luar biasa, tahun lalu 100.000 (orang)," kata Yassierli.

Yassierli menyebut program Magang Nasional memiliki skema yang terbilang unik, bahkan belum tentu dimiliki negara lain. Pasalnya, peserta magang mendapat pembiayaan penuh dari pemerintah selama enam bulan. Meski awalnya dirancang sebagai bagian dari stimulus ekonomi. Namun dalam perjalanannya, pemerintah melihat manfaat program ini jauh melampaui sekadar bantuan uang saku bagi peserta.

Wakil Menteri Ketenagakerjaan Afriansyah Noor dalam rapat kerja dengan Komisi IX DPR RI pada 6 Juni 2026 membeberkan sejumlah evaluasi Program Pemagangan Nasional Angkatan I. Berdasar hasil survei *online* yang melibatkan 8.050 penyelenggara magang didapati sebanyak 35,34 persen perusahaan menyatakan sangat puas terhadap kontribusi peserta magang, 49,61 persen puas, dan 15,03 persen cukup puas."Jadi ini hasil survei kami, ternyata memang tingkat kepuasannya lebih besar," kata Wamenaker.

Bukan Magang Biasa

Sekretaris Kabinet Teddy Indra Wijaya mengungkapkan bahwa peserta program magang memperoleh uang saku bulanan setara upah minimum kabupaten/kota (UMK) atau upah minimum provinsi (UMP). "Selama mengikuti magang, para peserta mendapatkan uang saku sekitar Rp 3,5 sampai Rp 6 juta per bulan tergantung upah minimum kabupaten/kota tempat ia bekerja," kata Sekretaris Kabinet Teddy Indra Wijaya dalam unggahannya di Instagram *@sekretariat.kabinet*

.

Teddy juga menyoroti terserapnya lulusan program magang nasional angkatan 1 sebagai tenaga kerja tetap. "Dari data Pak Menaker, di tahun yang lalu itu 100 ribu peserta magang dari pelamarnya mencapai hampir 400 ribu ya. Nah, jadi dari 100 ribu peserta magang itu setelah 6 bulan, 30 persen di antaranya langsung bekerja," paparnya.





WWW.INSTAGRAM.COM/SEKRETARIAT.KABINET

Sekretaris Kabinet (Seskab) Teddy Indra Wijaya menerima kunjungan Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Yassierli di Kantor Sekretariat Kabinet, Jakarta Pusat. Keduanya membahas soal Program Pemagangan Nasional 2025-2026.



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

Wakil Menteri Ketenagakerjaan Afriansyah Noor meninjau program pemagangan nasional di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) Plant 1, Karawang, Jawa Barat. Ia menegaskan industri harus berperan sebagai "laboratorium pencetak ahli" untuk menjembatani kesenjangan antara teori pendidikan dan kebutuhan nyata di pabrik.

Sementara itu, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto menekankan bahwa perusahaan tempat magang tidak cukup hanya mengajarkan keterampilan teknis. "Perusahaan juga harus memberikan bimbingan etos kerja dan *soft skill* kepada anak-anak magang, bukan cuma teknisnya saja," tegasnya.

Banyak orang mengira magang identik dengan pekerjaan administratif atau sekadar membantu fotokopi dokumen. Padahal konsep yang dibangun Kemnaker jauh lebih serius. Setelah melakukan pendaftaran melalui platform resmi Maganghub Kemnaker, peserta terpilih akan mendapatkan pembelajaran yang terstruktur sesuai bidangnya.

Selain mendapat uang saku, peserta magang juga akan mendapatkan perlindungan BPJS Ketenagakerjaan, hingga sertifikat setelah program selesai. Bahkan setelah lulus magang, peserta juga difasilitasi mengikuti sertifikasi kompetensi BNSP secara gratis sebagai pengakuan atas keterampilan yang sudah dimiliki.

Pengalaman di Lapangan

Yang pasti, di tempat magang kamu akan belajar realita pekerjaan. Kamu akan tahu bagaimana rasanya bekerja dengan *deadline*, berdiskusi dengan banyak karakter orang, menghadapi klien, menyusun laporan profesional, hingga memahami bahwa komunikasi ternyata sama pentingnya dengan kemampuan akademik.

Soft skill seperti disiplin, tanggung jawab, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, dan berpikir kritis justru sering menjadi penentu seseorang diterima bekerja. Karena itu, magang di dunia kerja secara langsung bukan hanya soal menambah pengalaman kerja, tetapi juga membentuk mental profesional.

Jadi, kalau kamu baru lulus S1 dan masih mengirim CV ke sana-sini tanpa ada panggilan, Program Pemagangan Nasional bisa menjadi langkah awal yang cerdas. Pasalnya, dunia kerja saat ini membutuhkan kombinasi antara kompetensi dan karakter. Enam bulan pengalaman kerja nyata bisa menjadi modal berharga bagi kamu saat melamar pekerjaan ■

Catatan Akhir

Dengan magang kamu nanti tidak lagi hanya membawa ijazah, tapi juga pengalaman, sertifikat kompetensi, jaringan profesional, dan pemahaman tentang bagaimana dunia kerja benar-benar berjalan. Siapa tahu, tempat magangmu justru menjadi kantor pertamamu menjadi karyawan tetap.



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

MAY DAY 2026

ENAM KEBIJAKAN BARU UNTUK BURUH/PEKERJA INDONESIA

PERINGATAN Hari Buruh Internasional atau May Day 2026 mencatatkan sejarah dalam hubungan negara dan kaum pekerja di Indonesia. Sejak pagi, kawasan Lapangan Silang Monumen Nasional (Monas), Jakarta, telah berubah menjadi lautan manusia. Ratusan ribu buruh dari berbagai daerah berkumpul membawa harapan, tuntutan, sekaligus semangat persatuan. Di tengah atmosfer yang selama ini identik dengan aksi penyampaian aspirasi, hadir sebuah pemandangan yang tak lazim: Presiden Prabowo Subianto memilih datang langsung, berdiri di hadapan para buruh, dan menyapa mereka tanpa sekat. Kehadiran itu bukan sekadar memenuhi undangan seremonial, melainkan menjadi simbol bahwa negara hadir di tengah rakyat yang bekerja membangun bangsa.



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

Suasana semakin meriah ketika Presiden Prabowo Subianto tiba di lokasi. Kehadiran kepala negara disambut tepuk tangan, sorak-sorai, dan yel-yel dari ribuan buruh yang memenuhi arena acara.

Sorak-sorai membahana ketika iring-iringan Presiden memasuki kawasan Monas. Ribuan bendera serikat pekerja berkibar, tepuk tangan menggema, sementara para buruh berebut mengabadikan momen bersejarah tersebut. Bagi banyak pekerja, inilah kali kedua secara berturut-turut Presiden Prabowo menghadiri peringatan May Day sejak menjabat sebagai kepala negara. Momentum itu memperlihatkan perubahan pendekatan pemerintah terhadap gerakan buruh, dari hubungan yang selama ini dipersepsikan berjarak menjadi dialog yang berlangsung secara terbuka di ruang publik.

Di atas panggung utama, Presiden Prabowo menyampaikan penghormatan kepada seluruh pekerja Indonesia sebagai kekuatan utama pembangunan nasional. Ia menegaskan pemerintah tidak akan ragu membela kepentingan rakyat, terutama mereka yang masih menghadapi berbagai kesulitan ekonomi. Pernyataan tersebut disampaikan langsung di hadapan ratusan ribu buruh yang memenuhi kawasan Monas, menjadikan May Day 2026 bukan hanya ajang penyampaian aspirasi, tetapi juga ruang dialog antara pemerintah dan para pekerja mengenai masa depan ketenagakerjaan Indonesia.

Nilai historis peringatan tahun itu semakin menguat ketika Presiden Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), Ely Rosita Silaban, menyampaikan bahwa Prabowo menjadi kepala negara ketiga yang menghadiri langsung perayaan Hari Buruh bersama kaum pekerja, setelah presiden Venezuela dan Bolivia. Pernyataan tersebut disampaikan dalam sambutannya di hadapan Presiden dan peserta May Day. Klaim itu berasal dari pernyataan pimpinan serikat buruh, bukan merupakan daftar resmi atau verifikasi global yang diakui secara internasional.

Tak hanya menjadi simbol kedekatan, kehadiran Presiden juga membuka ruang bagi para pimpinan serikat pekerja untuk menyampaikan aspirasi secara langsung. Mereka mengangkat berbagai isu, mulai dari perlindungan tenaga kerja, pembaruan regulasi ketenagakerjaan, hingga peningkatan kesejahteraan buruh. Bagi banyak peserta, kesempatan berbicara langsung kepada Presiden dalam forum May Day merupakan pengalaman yang belum pernah dirasakan pada peringatan-peringatan sebelumnya.

May Day 2026 akhirnya dikenang bukan semata karena besarnya jumlah massa yang memadati Monas, melainkan karena hadirnya sebuah pesan politik yang kuat: negara memilih hadir di tengah rakyat pekerja. Kehadiran Presiden Prabowo menjadikan peringatan Hari Buruh tahun itu sebagai salah satu momentum paling menonjol dalam sejarah hubungan pemerintah dan kaum buruh Indonesia, ketika simbol kepemimpinan diterjemahkan melalui kehadiran langsung di lapangan, mendengar aspirasi, dan menyampaikan komitmen di hadapan mereka yang setiap hari menjadi penggerak roda perekonomian nasional ■





Dalam sambutannya, Presiden Prabowo menyampaikan penghormatan kepada seluruh pekerja Indonesia sebagai penggerak utama pembangunan nasional dan pertumbuhan ekonomi.

DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

Presiden Prabowo menegaskan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui perlindungan tenaga kerja, penciptaan lapangan kerja, serta penguatan hubungan industrial yang harmonis.



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

Perayaan May Day 2026 berlangsung tertib dan penuh semangat kebersamaan. Ribuan buruh mengikuti rangkaian acara hingga selesai dengan tetap menjaga kondusivitas.



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

Presiden Prabowo mengajak seluruh elemen bangsa menjaga persatuan serta membangun hubungan industrial yang adil, produktif, dan saling menguntungkan bagi pekerja maupun dunia usaha.



WWW.YOUTUBE.COM/PRABOWOSUBIANTO

Setelah selesai berpidato di hadapan ribuan buruh, Presiden Prabowo secara spontan membuka dan melemparkan baju safarinya ke arah kerumunan massa sebagai kenang-kenangan.

KEMNAKER

1 MEI 2026

Kado Presiden Prabowo

UNTUK

Peningkatan Kesejahteraan Buruh/Pekerja Indonesia

Menetapkan Marsinah sebagai Pahlawan Nasional.

Mengesahkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT).

Meratifikasi ILO Convention 188 melalui Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2026 untuk memastikan pelindungan dan kesejahteraan awak kapal perikanan.

Membentuk Satgas Mitigasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Kesejahteraan Buruh melalui Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 2026.

Menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Transportasi Online.

Membatasi praktik alih daya (*outsourcing*) melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026.



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER



PENGUATAN KOMPETENSI: Kolaborasi antara Kemnaker dan Pertamina diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam membangun pusat pengembangan kompetensi keselamatan kerja berstandar nasional hingga regional.

KEMNAKER - PT PERTAMINA (PERSERO)

KOLABORASI PELATIHAN VOKASI BIDANG K3

MENTERI Ketenagakerjaan Yassierli mengatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) masih menjadi tantangan utama dalam memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia di tingkat global. Ia menekankan bahwa penguatan kompetensi tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan kolaborasi yang erat antara pemerintah dan dunia usaha agar selaras dengan kebutuhan industri.

Pernyataan tersebut disampaikan Menaker Yassierli saat menghadiri penandatanganan nota kesepahaman (MoU) tentang Sinergi Program Ketenagakerjaan dan Pendayagunaan SDM antara Sekretaris Jenderal Kemnaker Cris Kuntadi dan Direktur SDM PT Pertamina (Persero) Andy Arvianto, serta Perjanjian Kerja Sama (PKS) Pelatihan Vokasi Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara Direktorat Jenderal Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kemnaker dan Pertamina Corporate University di Jakarta.

Yassierli menyampaikan bahwa kerja sama dengan Pertamina merupakan langkah strategis dalam memperkuat ekosistem ketenagakerjaan nasional, khususnya melalui pengembangan pelatihan vokasi yang relevan dengan kebutuhan industri. Sinergi tersebut diharapkan mampu melahirkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga adaptif terhadap dinamika dunia kerja.



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

Ia juga mendorong Pertamina agar dapat menjadi salah satu contoh dalam pengembangan SDM, pengelolaan hubungan industrial, serta penyiapan keterampilan masa depan (*future skills*) yang dibutuhkan di berbagai sektor. "Kami ingin banyak cerita keberhasilan lahir dari Pertamina, termasuk dalam penguatan hubungan industrial dan pengembangan kompetensi SDM," ujar Yassierli.

Menurutnya, keterlibatan dunia usaha menjadi kunci dalam mencetak tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan standar industri. Karena itu, perusahaan diharapkan tidak hanya menyediakan akses pembelajaran kerja, tetapi juga berperan aktif dalam membangun ekosistem pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Sementara itu, Wakil Direktur Utama PT Pertamina (Persero) Oki Muraza menegaskan bahwa kolaborasi dengan Kemnaker semakin penting seiring meningkatnya tuntutan operasional dalam menjaga ketahanan energi nasional. Ia menyebut keberhasilan operasional perusahaan tidak hanya ditopang oleh infrastruktur, tetapi juga oleh kesiapan SDM yang mengawaki seluruh proses bisnis dari hulu hingga hilir.

Ia menambahkan, setiap hari ratusan ribu pekerja di lingkungan Pertamina Group terlibat dalam menjaga kelancaran distribusi dan produksi energi nasional. Karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga menjunjung tinggi disiplin serta budaya keselamatan kerja yang kuat. “Di Pertamina Group, keberhasilan operasi dimulai dari SDM yang mengawakinya. Mereka memastikan seluruh proses berjalan aman, produktif, dan berkinerja tinggi," kata Oki.

Sedangkan Komisaris Utama (Komut) PT Pertamina (Persero) Mochamad Iriawan (Iwan Bule) berharap kolaborasi antara Pertamina dan Kementerian Ketenagakerjaan dapat menjadi langkah awal dalam membangun pusat pengembangan kompetensi keselamatan kerja berstandar nasional hingga regional.

Iriawan menyebut ruang kolaborasi ke depan juga dapat diperluas, tidak hanya pada pelatihan vokasi, tetapi juga pengembangan talenta untuk mendukung transformasi industri, digitalisasi, dan transisi energi menjadi tonggak penting dalam membangun SDM Indonesia yang unggul, memperkuat budaya keselamatan kerja, serta memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi masyarakat dan pembangunan nasional," tutur Iriawan ■

KEMNAKER - FORUM PEMBERDAYAAN PEREMPUAN INDONESIA (FPPI)

PERLUAS AKSES KERJA BAGI PEREMPUAN

KEMENTERIAN Ketenagakerjaan (Kemnaker) menjalin kerja sama dengan Forum Pemberdayaan Perempuan Indonesia (FPPI) untuk memperluas akses kerja yang berkelanjutan sekaligus meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) berbasis pemberdayaan perempuan. Kerja sama tersebut ditandai dengan penandatanganan nota kesepahaman bersama oleh Sekretaris Jenderal Kemnaker Cris Kuntadi dan Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat (DPP) FPPI Marlinda Irwanti di Jakarta.

Cris menyatakan bahwa Kemnaker siap mendukung penuh penguatan kapasitas masyarakat melalui optimalisasi infrastruktur pelatihan kerja milik pemerintah. Menurutnya, masyarakat dapat memanfaatkan jaringan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) serta Balai Latihan Kerja (BLK) yang tersebar di tingkat pusat dan daerah sebagai sarana mengasah keterampilan.

"Kolaborasi yang dibangun harus mampu menghadirkan manfaat yang nyata bagi masyarakat, khususnya dalam memperluas akses terhadap pelatihan dan kesempatan kerja," ujar Cris.

Selain memperkuat pelatihan berbasis kompetensi, Kemnaker kini tengah memperluas jangkauan program ketenagakerjaan. Langkah ini diambil agar semakin banyak masyarakat yang dapat meningkatkan daya saingnya di pasar kerja yang kian kompetitif.

Untuk mempercepat efisiensi layanan, Kemnaker juga telah mengintegrasikan program-programnya ke dalam ekosistem digital melalui platform SIAPkerja. Lewat



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

TINGKATKAN KOMPETENSI: Kaum perempuan dapat memanfaatkan jaringan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) serta Balai Latihan Kerja (BLK) yang tersebar di tingkat pusat dan daerah sebagai sarana mengasah keterampilan.

ekosistem ini, masyarakat dan kader FPPI dapat mengakses berbagai layanan terpadu secara daring, mulai dari informasi pelatihan, lowongan kerja, program pemagangan, pengembangan usaha, hingga sertifikasi profesi.

Di sisi lain, Cris berharap jajaran pengurus FPPI di tingkat daerah segera memperkuat koordinasi dengan balai pelatihan dan dinas ketenagakerjaan setempat. Koordinasi yang kuat di tingkat tapak dinilai krusial agar poin-poin kerja sama ini dapat segera diimplementasikan secara konkret. "Kemitraan yang dibangun harus diikuti pelaksanaan program yang terukur dan mampu memberikan dampak nyata bagi peningkatan kemandirian ekonomi masyarakat, khususnya perempuan," pungkasnya ■

KEMNAKER - PT HM SAMPOERNA TBK

PRAKTIK BAIK HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

KEMENTERIAN Ketenagakerjaan (Kemnaker) bersama PT HM Sampoerna Tbk memperkuat sinergi dalam mewujudkan praktik baik Hubungan Industrial Pancasila melalui kegiatan Sinergi Pilar Bangsa di Surabaya, Jawa Timur. Dalam sambutan yang disampaikan secara virtual, Menteri Ketenagakerjaan Yassierli mengapresiasi kolaborasi pemerintah, dunia usaha, dan pekerja dalam memperkuat hubungan industrial sekaligus meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia.

Menurut Menaker, salah satu wujud kolaborasi tersebut adalah penyelenggaraan pelatihan *upskilling* dan *reskilling* bagi pekerja terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) maupun pencari kerja. Langkah ini penting untuk membekali tenaga kerja dengan kompetensi baru agar tetap relevan dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang.

"Pelatihan *upskilling* dan *reskilling* merupakan kunci agar pekerja tetap relevan dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berubah. Kompetensi menjadi modal untuk membuka peluang kerja maupun usaha baru," ujar Menaker.

Ia menegaskan, peningkatan kompetensi tenaga kerja harus diiringi dengan penguatan hubungan industrial agar tercipta industri yang produktif, tangguh, dan berdaya saing. Sejalan dengan itu, Kemnaker telah mengembangkan lima level maturitas hubungan industrial, yakni Level 1 (Terfragmentasi), Level 2 (Patuh), Level 3 (Harmonis), Level 4 (Proaktif), dan Level 5 (Transformatif).

Pada level tertinggi, perusahaan tidak hanya mampu membangun hubungan yang harmonis dengan serikat pekerja, tetapi juga berkolaborasi menciptakan ekosistem industri yang kuat, berkelanjutan, dan tangguh menghadapi berbagai tantangan.

"Semangatnya adalah membangun daya tahan industri melalui kolaborasi lintas sektor. Saya berharap kegiatan ini menjadi model untuk memperkuat sinergi tiga pilar pemerintah, dunia usaha, dan pekerja serta menginspirasi perusahaan-perusahaan lain dalam menerapkan praktik baik Hubungan Industrial Pancasila," kata Menaker.

Sementara itu, Direktur PT HM Sampoerna Tbk Rianto Probo Hartono mengatakan pihaknya mendukung pelaksanaan pelatihan yang diinisiasi Kemnaker bagi 150 pekerja terdampak PHK dan pencari kerja. Program tersebut merupakan kelanjutan kolaborasi antara Sampoerna, Kemnaker, dan pemerintah daerah yang telah dimulai sejak 2025 ■



PERKUAT SINERGI: Kemnaker bersama PT HM Sampoerna Tbk bersama-sama mewujudkan praktik baik Hubungan Industrial Pancasila melalui kegiatan Sinergi Pilar Bangsa di Surabaya, Jawa Timur.

DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

KEMNAKER - PT KAI - SPKA

UTAMAKAN DIALOG DAN MUSYAWARAH

PT Kereta Api Indonesia (Persero) dan Serikat Pekerja Kereta Api menandatangani PKB periode 2026–2028 dengan disaksikan/difasilitasi Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam kesempatan itu, Wakil Menteri Ketenagakerjaan Afriansyah Noor mengatakan PKB merupakan cerminan hubungan industrial yang sehat karena dibangun melalui dialog, musyawarah, dan kesepahaman antara manajemen dan pekerja.

"Keberhasilan PKB ini menunjukkan bahwa perbedaan kepentingan tidak harus berujung pada konflik berkepanjangan, melainkan dapat diwadahi melalui solusi yang mengakomodasi semua pihak," ujar Afriansyah.

Menurut dia, PKB memiliki makna yang melampaui aspek administratif maupun legal formal. Dokumen tersebut mencerminkan komitmen bersama dalam membangun hubungan kerja yang sehat, adaptif, dan berkeadilan. Ia menilai ruang komunikasi yang terbuka menjadi salah satu unsur penting dalam menjaga keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Karena itu, proses perundingan yang melibatkan berbagai pandangan merupakan bagian penting dalam memperkuat hubungan industrial.

Dalam proses penyusunan PKB, perbedaan pandangan juga sempat muncul, terutama pada fase pra-perundingan saat menentukan komposisi keterwakilan tim perunding. Namun, keberadaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 dinilai mampu menjadi pijakan dalam menyelesaikan kebuntuan tersebut. "Sebagai BUMN strategis yang menopang



FOTO-FOTO: DOK. KEMNAKER

SOLUSI BERSAMA: Perjanjian kerja bersama (PKB) Kemnaker-PT KAI-SPKA merupakan cerminan hubungan industrial yang sehat karena dibangun melalui dialog, musyawarah, dan kesepahaman antara manajemen dan pekerja.

konektivitas nasional dan pertumbuhan ekonomi, stabilitas hubungan kerja di PT KAI memegang peran yang sangat krusial," katanya.

Lebih lanjut, Afriansyah menekankan pentingnya menjaga kesinambungan hubungan industrial setelah penandatanganan PKB. Menurutnya, dokumen tersebut perlu menjadi rujukan bersama untuk memperkuat rasa saling percaya dan mempererat kolaborasi antarpihak. Ia juga berharap setiap persoalan yang muncul di lingkungan kerja dapat diselesaikan melalui pendekatan dialogis sehingga potensi gesekan dapat diredam sejak awal. "Semoga kesepakatan ini dapat mendorong lahirnya budaya kerja yang semakin produktif sekaligus memperkuat kinerja perusahaan," ucapnya ■



INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE (ILC)

Jenewa, Swiss, 1-12 Juni 2026

DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

WUJUDKAN KERJA LAYAK DALAM EKONOMI PLATFORM

MENTERI Ketenagakerjaan (Menaker) Yassierli menyambut baik adopsi standar ketenagakerjaan internasional yang secara khusus membahas kerja layak dalam ekonomi platform. Adopsi tersebut berlangsung dalam Sidang Pleno Penutupan Konferensi Perburuhan Internasional atau International Labour Conference (ILC) di Jenewa, Swiss.

"Pemerintah menyambut baik lahirnya standar internasional mengenai kerja layak dalam ekonomi platform. Bagi Indonesia, pelindungan pekerja dan inovasi digital harus berjalan bersama, sehingga transformasi ekonomi digital benar-benar memberi manfaat bagi pekerja, dunia usaha, dan masyarakat," kata Menaker Yassierli.

Menaker menyampaikan Konvensi mengenai Kerja Layak dalam Ekonomi Platform menjadi kerangka penting bagi negara anggota ILO. Indonesia menilai konvensi tersebut menjaga keseimbangan antara penguatan pelindungan pekerja platform digital dan fleksibilitas bagi setiap negara untuk menerapkannya sesuai hukum serta praktik nasional masing-masing.

Menurut dia, sejumlah prinsip penting dalam standar tersebut perlu menjadi perhatian bersama, antara lain keselamatan dan kesehatan kerja, remunerasi yang adil, pelindungan sosial, transparansi dalam penggunaan sistem otomatis, pelindungan data pribadi, proses yang adil, serta pendekatan regulasi berbasis fakta.

Bagi masyarakat, isu ini penting karena kerja berbasis platform digital semakin dekat dengan kehidupan sehari-hari. Ojek *online*, kurir *online*, serta pekerja yang menggunakan aplikasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan membutuhkan kepastian pelindungan, transparansi sistem, keselamatan dan kesehatan kerja, serta keadilan dalam memperoleh pendapatan.

Menaker menegaskan Indonesia merupakan salah satu negara dengan pertumbuhan ekonomi digital yang cepat dan memiliki jutaan pekerja platform digital. Karena itu, standar internasional ini menjadi momentum untuk memperbaiki tata kelola ekonomi platform, melindungi pekerja, memastikan pekerja memahami hak dan kewajibannya, serta menjaga agar bisnis platform tetap tumbuh secara berkelanjutan.



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

Menteri Ketenagakerjaan RI Yassierli secara resmi menyerahkan instrumen ratifikasi Konvensi ILO No. 188 tentang Pekerjaan dalam Sektor Penangkapan Ikan kepada Direktur Jenderal ILO Gilbert F. Houngbo. Langkah ini menegaskan komitmen Indonesia dalam memperkuat perlindungan bagi awak kapal perikanan, melalui penerapan standar kerja yang lebih aman, layak, dan berkeadilan.

> *Perubahan teknologi tidak boleh membuat pekerja tertinggal. Karena itu, Indonesia menyiapkan keterampilan, memperluas peluang kerja, dan memperkuat pelindungan pekerja agar masyarakat tetap memiliki masa depan kerja yang layak."*
>
> **Prof. Yassierli, Ph.D**
> *Menteri Ketenagakerjaan*







FOTO-FOTO: DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

Di Konferensi Perburuhan Internasional itu, Menaker Yassierli juga memaparkan sejumlah program Presiden Prabowo Subianto untuk menyiapkan tenaga kerja masa depan. Pesan utama Menaker jelas yaitu di tengah perkembangan kecerdasan buatan atau *artificial intelligence* (AI) dan perubahan dunia kerja yang cepat, pekerja harus tetap memiliki keterampilan, peluang kerja, dan pelindungan yang layak.

"Perubahan teknologi tidak boleh membuat pekerja tertinggal. Karena itu, Indonesia menyiapkan keterampilan, memperluas peluang kerja, dan memperkuat pelindungan pekerja agar masyarakat tetap memiliki masa depan kerja yang layak," kata Yassierli. Dalam forum tersebut, Menaker menyampaikan bahwa di bawah arahan Presiden Prabowo Subianto, penguatan keterampilan tenaga kerja masa depan menjadi prioritas nasional.

Sementara itu, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indah Anggoro Putri menjelaskan bahwa adopsi standar ILO tersebut tidak serta merta berarti seluruh substansinya berlaku langsung dan seragam di Indonesia. Setiap ketentuan akan melalui proses penyesuaian dengan kerangka hukum dan kebijakan ketenagakerjaan nasional.

Pemerintah akan mengikuti secara aktif proses lanjutan di ILO, termasuk pembahasan dalam pertemuan *Governing Body* ILO pada November tahun ini serta rumusan Rekomendasi teknis yang mengatur substansi secara lebih rinci.

"Ini kabar baik dan menjadi momentum penting bagi tripartit Indonesia. Namun Indonesia tetap perlu menempuh mekanisme yang tepat, mencermati proses lanjutan di ILO, serta menilai kesiapan nasional sebelum mengambil keputusan mengenai ratifikasi," ujar Indah ■



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

PROGRAM PELATIHAN VOKASI NASIONAL

TAMBAH SKILL, RAIH PELUANG, SAMBUT MASA DEPAN

LULUS sekolah seharusnya jadi awal untuk mengejar karier impianmu. Sayangnya, realitas di lapangan sering kali berbeda. Banyak perusahaan yang semakin selektif mencari kandidat yang benar-benar punya keterampilan sesuai kebutuhan industri. Akibatnya, tidak sedikit anak muda yang akhirnya menganggur karena kesulitan mendapatkan pekerjaan pertamanya.

Kalau kamu baru lulus sekolah, sedang mencari pekerjaan, ingin pindah profesi, atau sekadar ingin meningkatkan kemampuan, Program Pelatihan Vokasi Nasional bisa menjadi langkah awal yang layak dicoba. Program yang digagas oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) ini menawarkan pelatihan gratis bagi lulusan SMA/SMK/MA atau sederajat yang ingin punya kompetensi dan *skill* yang benar-benar dibutuhkan dunia kerja.

Bukan sekadar belajar di kelas, program ini mengajak kamu merasakan pelatihan berbasis praktik dengan peralatan berstandar industri. Jadi, setelah lulus nanti, kamu bukan hanya membawa sertifikat, tetapi juga langsung memiliki bekal keterampilan yang bisa dipakai saat melamar kerja.

"Kita ingin memastikan setiap pencari kerja memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensinya," ujar Menteri Ketenagakerjaan Yassierli saat membuka *kick-off* Pelatihan Vokasi Nasional 2026 di BBPVP Bekasi.

Sepanjang 2026, pemerintah menargetkan 70.000 peserta mengikuti Pelatihan Vokasi Nasional yang dilaksanakan dalam tiga gelombang di berbagai daerah di Indonesia. Seluruh biaya pelatihan ditanggung pemerintah sehingga peserta tidak dipungut biaya alias gratis. Kalau mendengar kata "gratis", mungkin kamu langsung bertanya-tanya, "Apakah benar-benar gratis?" Jawabannya, iya.



WWW.FACEBOOK.COM/PPKD JAKUT

Uji Kompetensi Pelatihan Vokasi Nasional Batch II APBN Program Junior Beautician dilaksanakan di PPKD Jakarta Utara dan diikuti oleh 16 warga Jakarta. Kegiatan ini merupakan rangkaian akhir pelatihan yang dilaksanakan melalui Uji Kompetensi BNSP bersama LSP BBPVP Bekasi.

Selama mengikuti pelatihan, kamu tidak hanya mendapatkan materi dari instruktur profesional. Pemerintah juga menyediakan berbagai fasilitas seperti bantuan transport, makan siang, perlindungan BPJS Ketenagakerjaan, sertifikat pelatihan, hingga sertifikat kompetensi dari BNSP (sesuai program, balai, dan ketentuan yang berlaku).

Untuk beberapa program tertentu bahkan tersedia fasilitas asrama. Artinya, kamu bisa fokus meningkatkan kemampuan tanpa harus memikirkan biaya pelatihan. "Dukungan ini penting agar peserta dapat mengikuti pelatihan dengan lebih fokus tanpa terbebani biaya dasar selama proses belajar," kata Yassierli.

Program ini menjadi salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia sekaligus mempercepat penyerapan tenaga kerja. Pemerintah ingin memastikan siapa pun memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kemampuan, tanpa dibatasi lokasi tempat tinggal.

Salah satu alasan mengapa Program Pelatihan Vokasi Nasional menarik adalah karena kurikulumnya tidak asal-asalan. Materinya disusun bersama dunia usaha dan dunia industri agar kompetensi yang dipelajari benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. "Program ini dirancang untuk *link and match* dengan kebutuhan industri. Fokus kami adalah meningkatkan keterampilan agar lulusan dapat terserap di dunia kerja," sebutnya.

Pilihan jurusannya juga kekinian. Kamu bisa belajar teknologi informasi, *cyber security, Internet of Things (IoT),* kendaraan listrik, digital marketing, otomasi industri, panel surya, pengelasan, manufaktur, pariwisata, hingga *smart farming.* Semuanya menyesuaikan kebutuhan industri yang terus berkembang.



Kesempatan Kerja Sudah Menunggu

Menurut Menaker Yassierli antusiasme masyarakat terhadap program ini cukup tinggi. Pada *batch* I 2026 yang pendaftarannya mulai 23 Februari - 24 Maret 2026 terdapat 29.850 pendaftar melalui platform Skillhub. Dari jumlah tersebut, sebanyak 10.405 peserta dinyatakan lolos mengikuti pelatihan di puluhan balai pelatihan milik Kemnaker dan pemerintah daerah.

Yang membuat program ini semakin menarik, peluang kerjanya bukan sekadar janji."Kita dapat laporan, peserta pelatihan vokasi saat ini kira-kira 50 persen sudah ada komitmen dari industri untuk menerimanya," ungkap Menaker Yasierli dihadapan ratusan peserta Pelatihan Vokasi Nasional (PVN) 2026 *Batch* 1 yang hadir dari seluruh Indonesia di Bekasi, Rabu (8/4).

Pada akhirnya, bekal terbaik untuk menghadapi persaingan bukan hanya ijazah yang kamu miliki, tetapi juga kemampuan yang benar-benar bisa kamu tunjukkan. Dan lewat program inilah pemerintah berusaha memastikan setiap anak muda Indonesia punya kesempatan yang sama untuk naik level dan lebih siap menghadapi dunia kerja ■



Salah satu keseruan murid Pelatihan Vokasi Nasional di kelas operator mesin bubut.

FOTO: TIKTOK @YASSIERLI

Catatan Akhir

Dunia kerja sekarang berubah sangat cepat. Perkembangan teknologi membuat perusahaan semakin membutuhkan tenaga kerja yang punya keterampilan nyata, bukan sekadar nilai akademik. Karena itu, meningkatkan *skill* menjadi kebutuhan, bukan lagi pilihan.



Pelatihan Vokasi Nasional (PVN) 2026 Batch 1 dibuka secara resmi oleh Menteri Ketenagakerjaan Yassierli, didampingi Wakil Menteri Afriansyah Noor, Direktur Jenderal Binalavotas Darmawansyah, serta Pelaksana Harian Wali Kota Bekasi Abdul Harris Bobihoe.

DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) BANDUNG

MEMBUAT PERANGKAT QUALITY CONTROL BERBASIS VISION SENSOR

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung berkomitmen untuk mencetak sumber daya manusia yang kompeten, adaptif terhadap perkembangan teknologi industri, serta siap bersaing di dunia kerja berbasis otomasi dan digitalisasi industri. Salah satunya melalui pelatihan pembuatan perangkat pengendali mutu atau *quality control (QC)* berbasis sensor penglihatan *(vision sensor)*.

PELATIHAN ini dirancang untuk membekali peserta dengan kompetensi teknis dalam perancangan, pemasangan, pemrograman, serta pengujian sistem inspeksi otomatis berbasis kamera (*machine vision*) yang banyak diterapkan di sektor industri manufaktur modern. Pelatihan menitikberatkan pada penguasaan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan dunia industri, khususnya pada bidang otomasi dan pengendalian mutu berbasis teknologi.

Dengan materi yang dipelajari selama mengikuti pelatihan, peserta akan memperoleh pembelajaran dan praktik langsung yang mencakup beberapa kompetensi utama. Di antaranya, pengenalan *quality control (QC)* industri; pemahaman cara kerja kamera vision *(machine vision);* pemasangan kamera, sensor, dan sistem pencahayaan *(lighting);* pengaturan dan pemrograman *vision sensor*; integrasi sistem vision dengan PLC atau mesin produksi; dan pengujian perangkat QC otomatis buatan sendiri.

Kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan ini membuka peluang karier yang luas di bidang industri manufaktur, otomasi, dan teknologi. Lulusan pelatihan memiliki prospek karier antara lain sebagai *QC vision engineer/vision system engineer, automation engineer, quality control engineer, machine vision programmer,* atau *maintenance* dan *technical support vision system.*

BBPVP Bandung merupakan lembaga di bawah Kementerian Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan berbagai pelatihan vokasi untuk meningkatkan keterampilan kerja masyarakat. Program pelatihannya mencakup berbagai bidang, seperti teknologi informasi dan komunikasi, manufaktur, otomotif, pengelasan, listrik, pendingin dan tata udara, garmen *apparel*, bisnis dan manajemen, pariwisata, serta berbagai bidang jasa lainnya ■



WWW.INSTAGRAM.COM/BPVP.BANDUNGBARAT

BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) MEDAN

BUKA PELUANG JADI CHEF PROFESIONAL

BALAI Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan membuka kesempatan bagi masyarakat yang ingin meningkatkan keterampilan di bidang *food and beverage* (F&B) melalui pelatihan Kitchen Management. Program pelatihan ini diselenggarakan secara gratis sebagai upaya mencetak tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di industri kuliner.

Pelatihan Kitchen Management tidak hanya membekali peserta dengan kemampuan memasak, tetapi juga pengetahuan mengenai pengelolaan dapur secara profesional. Materi yang diberikan mencakup pengendalian biaya makanan (*food cost)*, pengelolaan persediaan (*inventory*), hingga teknik penyajian hidangan sesuai standar industri.

Alumni Kitchen Management BBPVP Medan tahun 2024, Eki Fahrezi, mengajak masyarakat, khususnya para pencari kerja atau rekanaker, untuk memanfaatkan kesempatan mengikuti pelatihan tersebut. Menurutnya, pelatihan di BPVP Medan memberikan pengalaman belajar yang lengkap, mulai dari peningkatan keterampilan hingga memperluas jaringan pertemanan. “Selain mendapatkan ilmu saya juga bertemu dengan teman-teman baru yang asyik, dan pembimbing-pembimbing yang profesional," kata Eki.

Ia menuturkan, selama mengikuti pelatihan peserta tidak hanya berfokus pada praktik memasak, tetapi juga mempelajari berbagai aspek penting dalam operasional dapur profesional. Pengetahuan tersebut menjadi bekal yang sangat bermanfaat ketika memasuki dunia kerja. "Ilmu selama mengikuti pelatihan itu saya terapkan dalam pekerjaan sekarang sebagai asisten *chef* di Angelic," ungkapnya.



WWW.INSTAGRAM.COM/BBPVP_MEDAN

Pengalaman tersebut menjadi bukti bahwa kompetensi yang diberikan BBPVP Medan memiliki relevansi dengan kebutuhan industri kuliner. Melalui pelatihan Kitchen Management, BBPVP Medan berharap semakin banyak masyarakat yang memiliki keterampilan di bidang kuliner sehingga mampu meningkatkan daya saing di dunia kerja maupun mengembangkan usaha di sektor *food and beverage*.

Pelatihan Kitchen Management di BBPVP Medan juga menyelenggarakan kegiatan praktik “*Join Practice*". Setiap peserta diberi kesempatan untuk benar-benar terlibat dalam operasional dapur yang sesungguhnya. Mulai dari persiapan bahan, teknik memasak, hingga penyajian makanan kepada pelanggan, semuanya dilakukan secara praktik langsung di bawah bimbingan instruktur ■

BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) SERANG

NAIK LEVEL JADI OPERATOR ROBOTIC WELDING

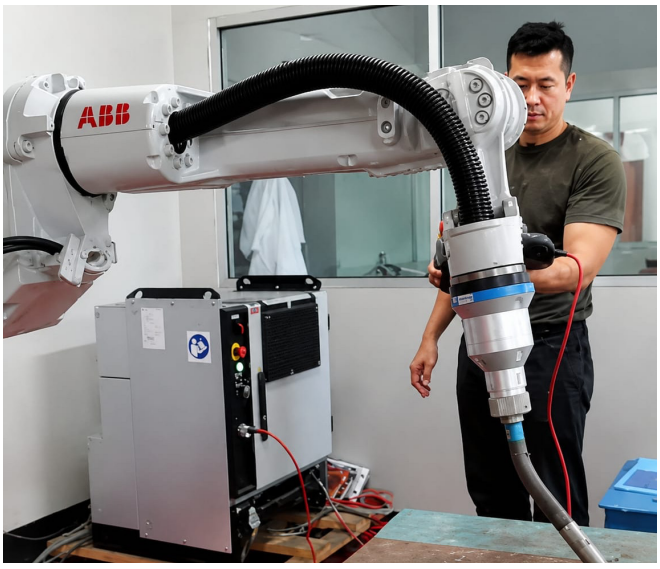
BALAI Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang menyelenggarakan pelatihan vokasi operator pengelasan robotik (*robotic welding*) sebagai upaya menyiapkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidang pengelasan berbasis otomasi. Pelatihan ini dirancang untuk membekali peserta dengan kemampuan mengoperasikan sistem pengelasan robotik yang kini semakin banyak digunakan di sektor industri manufaktur, khususnya otomotif.

Instruktur Ahli Pertama Kejuruan Teknik BBPVP Serang Dennie Mulia Noventianus mengatakan saat ini dirinya mengajar pelatihan operator pengelasan robotik. Menurutnya, pengelasan robotik merupakan teknologi pengelasan otomatis yang memanfaatkan sensor dan sistem pemrograman sehingga proses pengelasan dilakukan oleh robot dengan tingkat presisi dan konsistensi yang tinggi.

Ia menjelaskan, operator *robotic welding* memiliki peluang potensial seiring berkembangnya industri yang semakin mengadopsi teknologi otomasi. Ke depan, kolaborasi antara pekerja dan robot diperkirakan akan menjadi bagian penting dalam proses produksi, terutama untuk pekerjaan pengelasan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi.

"Peluang kerja operator pengelasan robotik sangat besar karena ke depan manusia dan robot akan selalu bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan produksi," katanya.

Menurut Dennie, kebutuhan tenaga kerja yang menguasai pengelasan robotik akan terus meningkat sejalan dengan pertumbuhan industri manufaktur, khususnya sektor otomotif. Selain itu, perkembangan teknologi kecerdasan buatan atau *artificial intelligence*



WWW.INSTAGRAM.COM/BBPVPSERANG

(AI) juga semakin mendorong penerapan sistem robotik di berbagai lini produksi.

Dennie menambahkan, penggunaan pengelasan robotik memiliki sejumlah keunggulan dibandingkan pengelasan manual. Teknologi ini mampu menghasilkan pengelasan dengan tingkat akurasi dan presisi yang tinggi, terutama pada pekerjaan yang dilakukan secara berulang. Namun demikian, penerapan teknologi tersebut juga memiliki tantangan karena membutuhkan kemampuan pemrograman yang baik, investasi mesin yang mahal, serta konsumsi energi yang relatif tinggi.

Melalui pelatihan ini, BBPVP Serang berharap semakin banyak tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidang pengelasan robotik sehingga mampu memenuhi kebutuhan industri yang terus berkembang. Dennie juga mengajak masyarakat yang berminat untuk meningkatkan keterampilan di bidang tersebut agar mengikuti pelatihan yang diselenggarakan BBPVP Serang. "Jadi rekanaker kalau tertarik ingin ikut pelatihan pengelasan robotik bisa datang ke BPVP Serang," pungkasnya ■

BALAI PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BPVP) PANGKAJENE DAN KEPULAUAN (PANGKEP), SULAWESI SELATAN

PENYANDANG DISABILITAS DILATIH JADI TEKNISI OTOMOTIF

BALAI Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Pangkajene Kepulauan bekerja sama dengan Sentra Wirajaya Makassar menggelar pelatihan bagi belasan penyandang disabilitas. Kegiatan ini difokuskan pada pelatihan bidang otomotif guna meningkatkan keterampilan dan peluang kerja peserta.

Sebanyak 16 penyandang disabilitas yang mayoritas berdomisili di Kota Makassar terpilih sebagai peserta pelatihan berbasis kompetensi setelah melalui proses rekrutmen dan asesmen. Mereka mengikuti pelatihan selama 20 hari, mulai 1 hingga 20 April 2026, dengan total 160 jam pelajaran. Pelatihan berlangsung di Gedung Vokasi Otomotif Sentra Wirajaya Makassar, Jalan A.P Pettarani.

Para peserta mendapatkan materi teori sekaligus praktik langsung menggunakan peralatan otomotif berbasis injeksi. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan keterampilan penyandang disabilitas agar memiliki kesempatan kerja yang lebih luas. Hal tersebut juga menjadi langkah konkret untuk meningkatkan kemandirian dan daya saing penyandang disabilitas di dunia kerja.

Peserta akan dilatih secara intensif agar mampu memahami materi otomotif secara maksimal dan siap bersaing di dunia kerja. Selain itu, pelatihan ini juga menghadirkan instruktur berpengalaman di bidang otomotif. Kegiatan ini merupakan wadah agar kompetensi yang dimiliki peserta dapat terstandar dan memiliki legalitas dalam bentuk sertifikasi kompetensi nantinya.



WWW.INSTAGRAM.COM/BBPVPPANGKEP

Sebanyak 16 penyandang disabilitas yang mayoritas berdomisili di Kota Makassar mengikuti pelatihan otomotif selama 20 hari di Gedung Vokasi Otomotif Sentra Wirajaya Makassar.

Salah satu peserta pelatihan, Arnoldus, mengaku senang bisa mengikuti kegiatan tersebut. Ia berharap pelatihan ini dapat meningkatkan keterampilan dan membuka peluang kerja bagi dirinya dan peserta lainnya. Arnoldus yang juga menjabat sebagai Sekretaris Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia Kota Makassar mengatakan pelatihan ini menjadi modal penting untuk masa depan.

"Saya berharap dengan pelatihan ini kami bisa meningkatkan keterampilan dan mendapatkan peluang kerja. Ini juga menjadi modal untuk lebih mandiri dan membanggakan keluarga," katanya ■

TALENT AND INNOVATION HUB

PERKUAT KOLABORASI TALENTA DAN INDUSTRI UNTUK CIPTAKAN LAPANGAN KERJA

KEMENTERIAN Ketenagakerjaan (Kemnaker) resmi meluncurkan Talent and Innovation Hub (TIH) sebagai upaya memperkuat kolaborasi antara talenta dan dunia usaha guna mendorong penciptaan lapangan kerja. Program ini diharapkan menjadi solusi atas tantangan ketenagakerjaan, khususnya kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Program ini merupakan bagian dari transformasi pengembangan sumber daya manusia yang tidak lagi hanya berfokus pada pelatihan, tetapi juga mendorong inovasi dan kewirausahaan.

Menteri Ketenagakerjaan Yassierli mengatakan bahwa Talent and Innovation Hub merupakan bagian dari transformasi Balai Perluasan Kesempatan Kerja (BPKK), di mana program ini dirancang sebagai ekosistem yang menghubungkan pelatihan, inovasi, dan kebutuhan industri. Melalui pendekatan ini, talenta tidak hanya dipersiapkan untuk menjadi pencari kerja, tetapi juga didorong menjadi pencipta lapangan kerja.

"Kita ingin balai ini menjadi tempat bertemu, tempat berdiskusi, tempat mengembangkan ide, mengembangkan inovasi, mengembangkan kewirausahaan. Dan *insyaallah* balai kita siap memfasilitasi itu," kata Menaker.

ProfMen menjelaskan, kegiatan dalam Talent and Innovation Hub mencakup penguatan kompetensi berbasis kebutuhan industri melalui berbagai program pelatihan, seperti pengembangan keterampilan digital, kecerdasan buatan (AI), kewirausahaan, serta program peningkatan kapasitas bagi penyandang disabilitas.



DOK. BPVP BANDUNG BARAT

BPVP Bandung Barat bersama Bappeda Provinsi Jawa Barat menggelar program Pelatihan Pemasaran Digital bagi masyarakat.

Alhamdulillah kami telah meluncurkan Talent and Innovation Hub di seluruh balai Kemnaker sebagai ruang terbuka bagi siapa pun yang ingin meningkatkan kompetensi. Fasilitas, instruktur, dan ekosistemnya sudah kami siapkan tinggal dimanfaatkan. Silakan datang, belajar, berkolaborasi, dan kembangkan ide. Hub ini kami hadirkan agar talenta muda punya ruang tumbuh, siap kerja, siap usaha, dan siap berkontribusi."

Prof. Yassierli, Ph.D
Menteri Ketenagakerjaan



DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

Talent and Innovation Hub dirancang sebagai ekosistem yang menghubungkan pelatihan, inovasi, dan kebutuhan industri. Melalui pendekatan ini, talenta tidak hanya dipersiapkan untuk menjadi pencari kerja, tetapi juga didorong menjadi pencipta lapangan kerja.

Dalam program ini, peserta tidak hanya mengikuti pelatihan, tetapi juga terlibat dalam pembelajaran berbasis proyek untuk menghasilkan solusi atau produk yang relevan dengan kebutuhan pasar. ”Melalui Talent and Innovation Hub, kita ingin memastikan Indonesia tidak hanya memiliki talenta unggul, tetapi juga mampu memberdayakan talenta untuk menciptakan inovasi inklusif yang berdampak,” katanya.

Selain pelatihan, Talent and Innovation Hub juga menghadirkan program inkubasi bisnis bagi startup dan pelaku usaha. Dalam tahap ini, peserta mendapatkan pendampingan intensif untuk mengembangkan ide usaha, melakukan validasi pasar, hingga menyusun model bisnis yang berkelanjutan.

Kegiatan lainnya meliputi sesi berbagi pengetahuan *(knowledge sharing)* dan *talkshow* yang membahas isu-isu strategis seperti inovasi talenta, kebutuhan industri, serta praktik rekrutmen inklusif. Talent and Innovation Hub juga memfasilitasi business matching yang mempertemukan talenta, startup, dan pelaku usaha dengan dunia industri serta calon investor, guna membuka peluang kerja sama dan akses pendanaan.

“Silakan masyarakat melalui organisasi, yayasan, asosiasi lakukan MoU dengan Balai kami. Kita ada anggaran walaupun itu terbatas. Kita punya instruktur, kita punya jejaring. Dan inilah harapan kita dari balai ini muncul talenta-talenta unggul, ada skema-skema sertifikasi pelatihan, dan ada inovasi-inovasi baru yang kita harapkan bisa memberikan dampak untuk bangsa,” pungkasnya ■

KEPEDULIAN: HAL KECIL YANG MENJADI BUDAYA

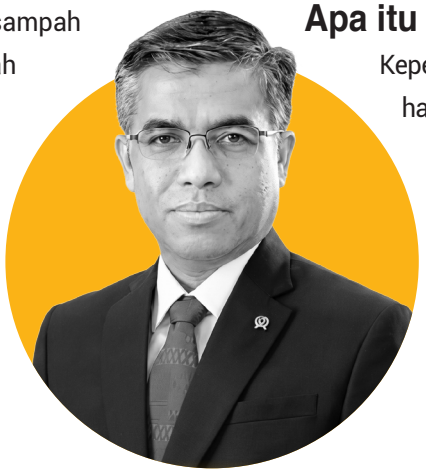
SAYA pernah membaca satu kisah inspiratif tentang seorang pimpinan tertinggi di sebuah perusahaan besar yang sedang melakukan kunjungan ke kantor cabang. Ketika sedang berkunjung, langkah beliau tiba-tiba terhenti ketika melihat sampah kertas tergeletak di dekat pintu masuk kantor. Tanpa ragu, beliau membungkuk, mengambil sampah itu, lalu membawanya ke tempat sampah terdekat.

Beliau berkata dengan tenang, “Betul, ada petugas kebersihan yang bertugas. Tapi apakah kita harus diam saja menunggu mereka? Kita lihat ada sampah, kita tahu itu membuat kantor tidak sedap dipandang, lalu kita lewat begitu saja?” “Apakah kita rela kalau pelanggan mengatakan kita bukan pribadi yang peduli?" Suatu pesan yang dalam karena hal kecil seperti memungut sampah merupakan cermin kepedulian.

Kisah serupa misalnya tentang suatu perusahaan yang sedang melakukan seleksi calon karyawannya. Perusahaan ini melihat perilaku kandidat dari awal, bahkan sejak ia masuk ke halaman kantor. Ketika ia melihat air keran mengalir dan terbuang mubazir, apakah ia tergerak untuk mematikannya. Jika tidak tergerak, maka dianggap tidak peduli dan tidak akan direkrut.

Di banyak organisasi, kita melihat contoh serupa setiap hari. Misalnya lampu atau AC menyala di ruangan kosong, atau barang milik bersama yang tidak dikembalikan ke tempatnya. Banyak orang cenderung lewat, pura-pura tidak lihat, atau sekadar merasa “itu bukan tugas saya."

Memang ini semua adalah hal kecil. Tapi semua ini berawal dari mentalitas kepedulian. Kepedulian kepada kantor, kepada organisasi, dan kepada reputasi bersama.



Oleh:
Prof. Yassierli, Ph.D
Menteri Ketenagakerjaan

Apa itu kepedulian di tempat kerja?

Kepedulian adalah sikap untuk melakukan hal yang benar meskipun tidak ada yang melihat. Sikap ini adalah kesadaran bahwa kantor, organisasi, atau lingkungan adalah sebuah rumah bersama. Rumah tempat kita bekerja, tempat kita saling membantu dan saling peduli. Sikap yang ketika melihat suatu masalah atau sesuatu yang tidak beres, segera bertindak sebelum masalah itu membesar atau berdampak kepada yang lain.

Mengapa kepedulian penting?

Kepedulian mungkin terlihat sebagai hal sepele, tetapi justru dari tindakan-tindakan kecil inilah budaya besar sebuah organisasi terbentuk. Tindakan kecil membentuk pola perilaku bersama yang perlahan menjadi kebiasaan. Dan seperti halnya kebiasaan baik lainnya, kepedulian itu menular. Ketika satu orang mencontohkan senantiasa mematikan lampu ruangan kosong, orang lain cenderung mengikuti.

Dari kepedulian juga lahir rasa memiliki, kita akan merasa ruang ini ruang kita, institusi ini rumah kita. Dan pada akhirnya, kepedulian akan mencerminkan integritas. Sebab jika hal kecil saja kita abaikan, bagaimana mungkin kita dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar?



Bagaimana membangun kepedulian?

Kepedulian bisa dimulai dari berbagai sikap sederhana dan akan tumbuh dari keberanian untuk bertindak. Ketika melihat sampah di lantai, lampu menyala di ruangan kosong, atau keran air yang mengalir percuma, kita bisa langsung bertindak. Tindakan sederhana seperti ini mungkin tampak remeh, tetapi justru menjadi fondasi dari budaya peduli.

Kepedulian juga tumbuh dari kebiasaan bertanya pada diri sendiri, "Kalau bukan saya, siapa lagi?" Sikap ini membantu kita menghindari mentalitas "bukan tugas saya", sebuah pola pikir berbahaya yang sering menghambat kerja bersama. Organisasi memang memiliki pembagian tugas, tetapi rasa peduli tidak boleh dibatasi oleh suatu tugas dan fungsi (tusi).

Dan kepedulian akan semakin kuat jika kita saling menghargai. Memberikan apresiasi kepada rekan yang melakukan hal kecil, serta memberi teladan melalui tindakan, jauh lebih efektif daripada perintah apa pun. Satu contoh tindakan sering lebih berpengaruh dibandingkan seratus instruksi.

Sebuah organisasi dibangun tidak hanya oleh rencana strategis yang jitu atau struktur organisasi yang kuat. Ia dibangun juga oleh perilaku harian anggotanya yang menunjukkan siapa mereka sebenarnya dan sejauh mana kepeduliannya. Kepedulian adalah fondasi dari semua hal baik: kepercayaan, integritas, dan profesionalitas ■

Catatan Akhir

Besok, ketika kita di kantor, mungkin ada satu hal kecil yang bisa kita mulai. Dari kebiasaan sederhana itulah budaya kepedulian tumbuh yang dapat menghidupkan institusi kita.

PETA JALAN KARIER: 1–5 TAHUN KE DEPAN

SAAT awal memasuki dunia kerja, *fresh graduate* harus memiliki *roadmap* yang jelas agar kariernya berjalan mulus ke depan. Fase pertama, yakni 1-2 tahun pertama bekerja harus langsung bisa beradaptasi, menemukan keserasian, dan membangun *chemistry* dengan personil yang lain. "Harus tahu kalau jadi orang baru itu harus bagaimana, bertemu, berkomunikasi yang baik dan sebagainya" kata Linda.



Oleh:
Linda Hardjono
GM Human Resources Busines Partner PT MNC Land Tbk

Lalu dalam 1-2 tahun pertama bekerja juga harus punya resiliensi yakni kemampuan mental dan emosional seseorang untuk bangkit kembali, beradaptasi, dan tetap melangkah maju setelah mengalami tekanan, kegagalan, atau situasi sulit.

Di awal-awal biasanya akan terjadi benturan kenyataan *(reality shock)* akibat perbedaan budaya dengan sebelumnya. "Terutama buat yang pemula atau *fresh graduate,* biasanya di rumah, bangun siang, tiba-tiba pagi-pagi sudah ada di kantor harus sudah ini itu," ungkapnya.

Yang harus dipahami, budaya di tiap-tiap organisasi pasti berbeda. Ada organisasi yang ketat mengutamakan efisiensi dan konsistensi. Tapi ada juga organisasi yang fleksibel. "Misal, nggak apa kamu tidak datang ke kantor asal kerjaan beres," sebutnya.

Sebagai karyawan baru kita dituntut untuk harus tahu apa *culture* di organisasi tersebut. Pasti ada *culture* yang tidak sesuai dengan kita. "Dimanapun pasti ada, tapi *how you solve the problem.* Ini *challenging*. Apapun keadaan di kantor harus dipandang sebagai tantangan bukan ancaman," tuturnya.

Strategi lainnya, jadwalkan konsultasi dengan senior. Ambil pengalaman dan senioritasnya menjadi hal positif. "Suatu ketika pasti ada pimpinan *toxic*, tidak cocok dengan atasan, *ordal* (orang dalam). Tapi kita tetap harus tangguh menghadapi semua dinamika itu," tambahnya.

Lalu, prioritaskan urgensi dalam pekerjaan. "Bisa saja atasan memberi 2-4 pekerjaan sekaligus. Karena itu, prioritaskan mana yang paling *urgent*. Kalau perlu klarifikasi ke atasan mana yang paling penting untuk diselesaikan lebih dulu," lanjutnya.

Yang juga penting adalah keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri karena itu sangat menunjang kesuksesan karir. "Jangan bersifat pasif menunggu instruksi atasan. Orang aktif lebih baik daripada pasif. Lebih banyak bertanya dan berkonstribusi karena itu akan bangun *confident* kita," paparnya.

Kemudian masuk fase kedua, yakni rentang waktu 3-4 tahun kita harus bisa meningkatkan spesialisasi kompetensi, memperluas pengaruh dan dampak bagi organisasi. Di fase ini kita dituntut untuk mengatasi masalah secara mandiri dan memprioritaskan efisiensi divisi. Kemudian kita juga harus secara berkala melaporkan hasil kerja atau pencapai kita secara objektif kepada atasan. “Di fase kedua ini akan terlihat apakah kita persuasif atau tidak. Lalu selain membuat laporan ke atasan, kita juga harus bisa menyusun usulan

berbasis data," terangnya.

Di fase ini spesialisasi kerja semakin matang. Kurangi tugas sederhana, lakukan yang berkontribusi nyata buat organisasi. "Urusan administrasi sudah pasti tahu secara otomatis. Jadi kita bisa usulkan, misal ada 10 *step* kita anggap tidak penting maka bisa lewati *step* untuk efisiensi bagi organisasi," lanjutnya.

MATRIKS EVALUASI KERJA

Parameter Evaluasi	Fase Junior (Tahun 1-2)	Fase Senior (Tahun 3-4)	Fase Lead (Tahun 5)
Fokus Kompetensi	Akurasi eksekusi, adaptasi nilai internal.	Solusi masalah mandiri, efisiensi divisi.	Pengembangan tim, penyelarasan bisnis.
Derajat Supervisi	Supervisi berkala oleh atasan langsung.	Mandiri melaporkan pencapaian objektif.	Otonomi penuh untuk mengarahkan proyek.
Gaya Komunikasi	Aktif mendengar dan menyerap arahan.	Persuasif, menyusun usulan berbasis data.	Diplomasi taktis, resolusi konflik lintas divisi.



Sementara itu setelah lima tahun bekerja, kita masuk ke fase ketiga. "Di fase ini kamu siap-siap lepas landas. Bisa dibuat suatu kelompok kecil satu *section head* atau masuk *division head.* Kita harus mulai berani buat laporan pekerjaan ke atasan. Ini Pak, Bu, hasil dari *project* yang kemarin," paparnya.

Selanjutnya, di fase ketiga itu sudah bekerja diatas empat tahun. Diharapkan dengan kompetensi yang ada sudah bisa mendapatkan promosi jabatan, minimal *networking*-nya sudah bagus. Di fase ini kita kehadiran kita di kantor harus benar-benar bisa membantu atasan. "Atasannya mau ngapain kita sebagai anak buah harus bisa membantu semaksimal mungkin. Karena memang kita ditaruh untuk membantu atasan kita mencapai target sesuai KPI *(key performance indicator)* tahunan," tegasnya.

Usahakan kalau datang ke atasan tidak hanya membuat laporan tetapi juga membawa solusi. "Misal ada masalah kehadiran yang kurang, kita *report* ke atasan sambil memberikan solusinya. Sebaiknya kita berlakukan *enforcement* absensi Pak, mohon arahannya. Jadi datang bukan hanya bawa *problem* tapi juga solusi. Itu atasan pasti senang karena *you make my life easier*," ungkapnya.

Selain itu manfaatkan waktu 4-5 detik pertama untuk memberikan informasi yang *to the point* kepada atasan. Pasalnya, atasan biasanya memiliki waktu yang terbatas. "Ketika menemui atasan 4-5 detik pertama itu adalah *point of truth*, kalau tidak atasan akan *skip* dan bilang sudah..sudah," jelasnya. ■

Catatan Akhir

Ambil kendali karir anda hari ini. Karir yang luar biasa tidak terjadi secara kebetulam. Karir yang hebat dirancang secara presisi sejak hari pertama. *Just doing the best*, karena kontibusi positif tidak akan sia-sia.

SAATNYA KERJA LEBIH PINTAR

MEMANFAATKAN AI bukan berarti kamu bergantung pada teknologi. Justru sebaliknya, AI bisa menjadi alat yang membuat pekerjaanmu lebih efisien sehingga kamu punya lebih banyak waktu untuk berpikir kreatif, menyusun strategi, dan mengembangkan kemampuan yang tidak bisa digantikan mesin. Di era sekarang, kemampuan menggunakan AI bahkan sudah menjadi nilai tambah yang dicari banyak perusahaan. Jadi, semakin cepat kamu mengenalnya, semakin besar juga peluangmu untuk bekerja lebih produktif dan unggul dari yang lain.



ILUSTRASI: AI/CHATGPT

ChatGPT

Asisten Serba Bisa

AI ini bisa membantu kamu menulis artikel, membuat laporan, menyusun email profesional, merangkum dokumen panjang, menerjemahkan bahasa, hingga mencari ide saat sedang mentok. Cocok untuk pelajar, karyawan, pebisnis, maupun *content creator* yang ingin bekerja lebih cepat.

Gemini

Jago Bantu Kerjaan

Kalau aktivitasmu banyak menggunakan Gmail, Google Docs, Sheets, atau Drive, Gemini bisa jadi partner yang sangat membantu. AI ini mampu merangkum email, membuat dokumen, mencari referensi terbaru dari internet, sampai membantu mengolah data tanpa perlu berpindah aplikasi.

Copilot

Andalan Pengguna MS Office

Sering berkutat dengan Word, Excel, PowerPoint, atau Outlook? Microsoft Copilot bisa memangkas banyak waktu kerja kamu. AI ini mampu membuat *draft* dokumen, menganalisis data Excel, menyusun presentasi, bahkan merangkum hasil rapat hanya dalam beberapa klik.

Claude

Ahlinya Membaca Dokumen Panjang

Kalau pekerjaanmu sering berhubungan dengan proposal, laporan, jurnal, atau dokumen yang tebal, Claude patut dicoba. AI ini dikenal mampu memahami dokumen panjang dengan sangat baik, lalu menyajikan ringkasannya dalam bahasa yang mudah dipahami.

LOGO-LOGO: ISTIMEWA

Mesin Pencari dengan Referensi

Berbeda dari mesin pencari biasa, Perplexity AI langsung memberikan jawaban lengkap beserta sumber informasinya. Jadi, kamu nggak perlu membuka banyak tab saat sedang melakukan riset atau mencari data yang akurat.

Bikin Presentasi Keren Tanpa Ribet

Bosan menghabiskan waktu berjam-jam membuat *slide*? Gamma bisa menyusun presentasi lengkap hanya dari topik yang kamu berikan. AI ini akan mengatur isi, desain, gambar, hingga tata letaknya secara otomatis.

Bikin Catatan jadi Lebih Rapi

Kalau kamu tipe orang yang suka mencatat banyak hal, Notion AI bisa membantu mengelola semuanya. AI ini mampu membuat ringkasan *meeting*, menyusun daftar pekerjaan, merancang *timeline*, sampai membantu mencari ide baru dari catatan yang sudah kamu simpan.

Mencatat Otomatis saat Meeting

Saat rapat berlangsung, kamu cukup fokus mendengarkan diskusi. Otter.ai akan merekam percakapan, mengubah suara menjadi teks, lalu membuat ringkasan hasil meeting secara otomatis.

Tulisan Bahasa Inggris Makin Profesional

Sering menulis email atau dokumen dalam bahasa Inggris? Grammarly akan memeriksa tata bahasa, ejaan, pilihan kata, hingga gaya penulisan agar hasilnya lebih rapi, profesional, dan mudah dipahami.

Bikin Gambar Artistik dari Teks

Buat kamu yang bekerja di dunia kreatif, Midjourney bisa menghasilkan ilustrasi, poster, konsep desain, hingga visual promosi hanya dari deskripsi yang kamu tulis. Hasilnya dikenal sangat detail dan artistik.

Desain Keren Tanpa Jago Desain

Sekarang bikin desain nggak harus menguasai *software* yang rumit. Dengan fitur AI di Canva, kamu bisa membuat poster, presentasi, konten media sosial, video, bahkan menghapus objek dari gambar hanya dalam hitungan menit.

Suara Buatan Mirip Manusia

Kalau kamu sering membuat video, podcast, atau audiobook, ElevenLabs bisa menghasilkan suara AI yang terdengar alami seperti manusia. Tinggal masukkan teks, lalu AI akan mengubahnya menjadi narasi yang enak didengar ■

Disclaimer: Penyebutan aplikasi bukan bentuk rekomendasi atau kerja sama komersial. Fitur dapat berubah Jangan unggah data pribadi, rahasia, atau dokumen internal ke layanan AI publik.



AI/GEMINI

PRODUKTIVITAS TIDAK HANYA DIUKUR DARI ABSENSI

SELAMA bertahun-tahun, budaya kerja di Indonesia dibangun di atas satu asumsi sederhana: pegawai yang datang ke kantor dianggap bekerja lebih produktif. Kehadiran fisik menjadi ukuran disiplin, sementara jam kerja sering kali lebih diperhatikan daripada hasil kerja itu sendiri. Pola pikir tersebut begitu mengakar. Bahkan, ada anggapan bekerja dari luar kantor sebagai sesuatu yang berisiko menurunkan produktivitas.



Oleh:
H. Agus Wirawan,S.Sos., S.H
Redaktur Jawa Pos

Namun, perkembangan teknologi digital perlahan mengubah cara pandang itu. Komunikasi berlangsung secara *real time*, dokumen dapat ditandatangani secara elektronik, rapat berpindah ke ruang virtual, dan berbagai sistem administrasi kini dapat diakses dari mana saja. Di era seperti ini, pertanyaan yang seharusnya muncul bukan lagi "di mana seseorang bekerja?", melainkan "apa hasil yang berhasil ia capai?".

Karena itu, keputusan pemerintah menerapkan *work from anywhere (WFA)* atau *work from home (WFH)* setiap Jumat bagi aparatur sipil negara (ASN) patut dipandang sebagai bagian dari transformasi budaya kerja. Tidak main-main, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) bahkan membuat evaluasi atas pelaksanaan fleksibilitas kerja yang digelar sejak 1 April 2026 itu.

Dalam rapat koordinasi terbatas evaluasi kebijakan transformasi budaya kerja di kantor Kemenko Perekonomian pada 26 Mei 2026, Menteri PANRB Rini Widyantini menegaskan bahwa perubahan cara bekerja tersebut



sukses menghasilkan efisiensi tanpa mengurangi kualitas pelayanan publik. Data evaluasi pemerintah memperkuat pernyataan tersebut. Selama dua bulan pelaksanaan WFA/WFH saja, perjalanan dinas berhasil dihemat hingga Rp 1,95 triliun dan pengeluaran utilitas pemerintah berkurang Rp 65,6 miliar.

Sementara itu, penggunaan tanda tangan elektronik (TTE) meningkat sebanyak 100.817 dokumen secara nasional. Lebih penting lagi, sebanyak 95 persen layanan publik tetap stabil bahkan mengalami peningkatan selama kebijakan fleksibilitas kerja diterapkan. Kepuasan masyarakat tetap terjaga dan seluruh pengaduan publik masih dapat dilayani melalui kanal resmi.

Temuan itu otomatis mematahkan anggapan bahwa produktivitas hanya bisa lahir dari rutinitas pegawai atau pekerja yang hadir setiap hari di kantor. Yang menentukan bukanlah keberadaan seseorang di balik meja kerja, melainkan kualitas sistem, efektivitas koordinasi, dan kemampuan organisasi memanfaatkan teknologi digital yang telah ada saat ini.

Keberhasilan tersebut seharusnya menjadi refleksi bagi dunia usaha. Tidak sedikit perusahaan swasta yang menganggap WFA/WFH sebagai fasilitas tambahan atau sekadar bentuk kelonggaran bagi karyawan. Padahal, jika dirancang dengan baik, WFA/WFH dapat menjadi strategi bisnis yang meningkatkan efisiensi sekaligus memperkuat daya saing perusahaan.

Tentu saja, tidak semua sektor dapat menerapkan WFA/WFH secara penuh. Industri manufaktur, konstruksi, transportasi, hingga layanan kesehatan tetap membutuhkan kehadiran fisik pekerja. Namun, bagi perusahaan di sektor jasa, teknologi, keuangan, media, pendidikan, konsultansi, maupun industri kreatif, fleksibilitas kerja sudah semestinya mulai dipertimbangkan sebagai bagian dari strategi perusahaan. Penerapan bergantung pada jenis pekerjaan, regulasi, sistem pengukuran kinerja, keamanan data, dan kesepakatan hubungan kerja.

Yang perlu dipahami, perusahaan harus beralih dari budaya mengawasi menuju budaya mengukur hasil. Target kerja harus jelas, indikator kinerja terukur, komunikasi berlangsung rutin, serta seluruh proses bisnis terdigitalisasi. Tanpa prasyarat tersebut, WFA/WFH hanya akan berpindah menjadi kebiasaan bekerja dari rumah tanpa arah yang jelas ■

Catatan Akhir

Sudah waktunya produktivitas tidak lagi diukur dari absensi, melainkan dari kontribusi nyata. Sebab di era digital, yang paling penting bukanlah dari mana seseorang bekerja, tetapi seberapa besar nilai yang berhasil ia ciptakan.



ILUSTRASI: AI/GEMINI

TENAGA TERAMPIL INFRASTRUKTUR DIGITAL MAKIN DIBUTUHKAN

TRANSFORMASI digital yang sedang berlangsung di Indonesia tidak hanya berbicara mengenai pembangunan jaringan internet, pusat data, atau teknologi yang semakin canggih. Bagi saya, transformasi digital harus menghadirkan manfaat yang nyata bagi masyarakat, terutama melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya di daerah.



Oleh: Meutya Hafid
Menteri Komunikasi dan Digital RI

Karena itu, saya meyakini bahwa pembangunan infrastruktur digital harus berjalan seiring dengan pembangunan talenta lokal. Selama ini, tenaga terampil di bidang jaringan telekomunikasi masih banyak terkonsentrasi di Pulau Jawa. Ke depan, kondisi ini perlu berubah. Saya ingin melihat daerah-daerah di Indonesia memiliki tenaga ahli yang mampu membangun, merawat, dan memperbaiki jaringan telekomunikasi secara mandiri.

Kami memiliki visi agar jaringan serat optik yang tersebar di berbagai wilayah tidak lagi selalu bergantung pada tenaga kerja yang didatangkan dari Jawa. Ketika talenta-talenta di daerah sudah memiliki kemampuan yang memadai, maka akan terbuka lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat setempat sekaligus memperkuat kemandirian daerah dalam mengelola infrastrukturnya sendiri.

Atas dasar itulah Kementerian Komunikasi dan Digital menyelenggarakan pelatihan jaringan serat optik bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di berbagai daerah. Program ini bukan sekadar pelatihan teknis, melainkan bagian dari strategi besar pemerintah untuk memperluas akses internet sekaligus membuka peluang kerja baru bagi generasi muda Indonesia.

Kebutuhan tenaga terampil di sektor infrastruktur digital akan terus meningkat. Ketergantungan masyarakat terhadap internet semakin tinggi dari waktu ke waktu. Saat ini, rata-rata masyarakat Indonesia menggunakan internet sekitar delapan jam setiap hari. Dari sekitar 230 juta pengguna internet di Indonesia, sekitar 60 hingga 70 persen merupakan kelompok usia muda.

Fakta tersebut menunjukkan bahwa generasi muda merupakan kelompok yang paling dekat dengan teknologi digital.

Namun, saya berharap mereka tidak hanya menjadi pengguna teknologi. Generasi muda juga harus menjadi bagian dari ekosistem yang menjaga dan mendukung keberlangsungan konektivitas digital melalui kemampuan teknis dan keahlian yang relevan.

Pemerintah terus berkomitmen memperluas konektivitas hingga menjangkau wilayah-wilayah yang masih mengalami keterbatasan akses internet. Seiring semakin luasnya jaringan yang dibangun, kebutuhan tenaga kerja terampil untuk melakukan instalasi, pemeliharaan, dan perbaikan infrastruktur telekomunikasi juga akan terus bertambah.

Infrastruktur digital bukanlah sesuatu yang dapat dibangun lalu ditinggalkan begitu saja. Jaringan telekomunikasi memerlukan perhatian, perawatan, dan pembaruan secara berkala agar tetap berfungsi dengan baik. Karena itu, kebutuhan terhadap tenaga terampil akan terus hadir dan menjadi peluang pekerjaan yang menjanjikan di masa depan.

Program pelatihan yang kami jalankan juga menjadi bagian dari strategi Direktorat Jenderal Infrastruktur Digital dalam mendukung target pembangunan *fixed broadband* nasional. Pemerintah menargetkan penetrasi layanan *fixed broadband* mencapai 50 persen populasi Indonesia pada periode 2025 hingga 2029. Saat ini, capaian tersebut masih berada di kisaran 25 persen populasi. Target ini tentu membutuhkan dukungan sumber daya yang kompeten dan tersebar merata di seluruh Indonesia.

Ajak Generasi Muda Menjadi Duta Internet Sehat

Di sisi lain, transformasi digital tidak hanya menghadirkan peluang, tetapi juga tantangan yang harus dihadapi bersama. Karena itu, saya mengajak generasi muda Indonesia untuk mengambil peran sebagai duta internet sehat sekaligus menjadi garda terdepan dalam memerangi kejahatan digital.

Saat ini kita menghadapi berbagai persoalan di ruang digital, mulai dari hoaks, ujaran kebencian, konten provokatif, hingga ancaman siber yang semakin kompleks. Pemerintah tidak dapat bekerja sendiri untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut. Sebagian besar aktivitas digital berlangsung di ruang-ruang pribadi yang membutuhkan kesadaran dan partisipasi aktif dari masyarakat.

Generasi muda memiliki posisi yang sangat strategis dalam menciptakan ekosistem digital yang sehat. Oleh karena itu, saya mengajak mereka untuk menjadi agen perubahan yang mampu mengedukasi lingkungan sekitarnya tentang pentingnya penggunaan internet secara bertanggung jawab.

Kemajuan teknologi digital memang membuka berbagai peluang besar bagi kehidupan masyarakat. Namun pada saat yang sama, teknologi juga dapat membawa dampak negatif apabila digunakan tanpa etika dan tanggung jawab. Internet dapat menjadi sarana yang sangat bermanfaat untuk belajar, bekerja, berwirausaha, dan berkolaborasi. Namun internet juga dapat menjadi medium penyebaran kebencian, fitnah, dan informasi palsu apabila tidak digunakan secara bijak.

Saya juga menaruh perhatian pada meningkatnya ketergantungan terhadap media sosial. Kondisi ini berpotensi membuat generasi muda semakin jarang terlibat dalam organisasi, komunitas, maupun interaksi langsung di dunia nyata. Padahal, organisasi dan komunitas merupakan ruang yang sangat penting untuk membangun kemampuan berpikir kritis, kepedulian sosial, kepemimpinan, dan tanggung jawab bersama.

Karena itu, saya berharap generasi muda Indonesia dapat memanfaatkan teknologi secara produktif tanpa kehilangan kemampuan untuk berinteraksi, berorganisasi, dan berkontribusi secara langsung di tengah masyarakat. Masa depan digital Indonesia tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang kita miliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya yang mampu memanfaatkannya secara bertanggung jawab, produktif, dan beretika.

Melalui pembangunan infrastruktur yang merata, penguatan talenta digital di daerah, serta budaya internet sehat yang semakin kuat, saya optimistis Indonesia dapat memanfaatkan transformasi digital sebagai sarana untuk menciptakan kemajuan yang inklusif dan berkelanjutan bagi seluruh masyarakat ■



ILUSTRASI: AI/GEMINI

Sumber: Pidato Menteri Komdigi Meutya Hafid dalam Pelatihan Jaringan Fiber Optik bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMK Multi Karya, Medan, Sumatera Utara pada 13 Juni 2026.

TEMPAT WFA "KALCER" BIKIN ENGGAN BALIK KE KANTOR



ILUSTRASI: AI/GEMINI

BERBEKAL laptop, koneksi internet yang stabil, dan secangkir kopi, bekerja kini bisa dilakukan dari tepi pantai, lereng pegunungan, hingga kafe yang menghadap hamparan sawah. Tak heran jika banyak orang mulai memanfaatkan fleksibilitas *work from anywhere (WFA)* untuk menjelajahi berbagai sudut Indonesia sambil tetap menyelesaikan target pekerjaan. Rasanya, bekerja tak lagi identik dengan ruang kantor yang itu-itu saja.

Setelah laptop ditutup, pilihan aktivitas pun tak kalah seru, mulai dari berburu kuliner lokal, menikmati matahari terbenam di pantai, hingga menjelajahi pegunungan dan desa wisata. Jadi, kalau bos sudah mengizinkan bekerja dari mana saja, kenapa tidak sekalian menjadikan destinasi favorit ini sebagai kantor dengan suasana baru yang memanjakan mata?



WWW.DISPARDA.BALIPROV.GO.ID

UBUD

Ubud telah lama menjadi ikon WFA di Indonesia. Berada di jantung Pulau Bali, kawasan ini menawarkan perpaduan suasana pedesaan yang tenang dengan fasilitas modern untuk pekerja jarak jauh. Internet berkecepatan tinggi, banyaknya *coworking space*, hingga komunitas *digital nomad* dari berbagai negara menjadikan Ubud sebagai tempat ideal untuk menyelesaikan pekerjaan sambil menikmati suasana sawah, hutan tropis, dan budaya Bali yang masih sangat kental.

Tempat favorit untuk bekerja di Ubud antara lain Zest Ubud, Seniman Coffee Studio, Outpost Ubud, Titik Temu Coffee Ubud, Clear Cafe, Lazy Cats Cafe, serta Suka Espresso. Untuk menginap, banyak pilihan seperti Alaya Resort Ubud, The Kayon Resort, Bisma Eight, hingga berbagai vila pribadi di kawasan Penestanan dan Tegallalang yang menawarkan suasana tenang dengan kolam renang pribadi.



WWW.DISPARDA.BALIPROV.GO.ID

SANUR

Sanur menawarkan pengalaman WFA yang lebih santai dibanding Canggu atau kawasan Bali lainnya. Pantainya yang tenang, jalur pedestrian yang panjang, serta suasana yang tidak terlalu ramai membuat banyak pekerja *remote* memilih menetap di sini selama berminggu-minggu. Selain itu, akses menuju bandara juga relatif mudah sehingga cocok bagi pekerja yang sering bepergian.

Beberapa tempat favorit untuk bekerja antara lain Genius Cafe, Soul on the Beach, Kopi Kiosk Sanur, Bread Basket, dan Livit Hub Bali sebagai *coworking space*. Untuk akomodasi tersedia pilihan seperti Hyatt Regency Bali, Maya Sanur Resort, Artotel Sanur, hingga banyak vila bergaya tropis yang dapat disewa harian maupun bulanan.



WWW.JABARPROV.GO.ID

BANDUNG

Bandung menjadi salah satu kota terbaik untuk WFA berkat udara yang sejuk, biaya hidup yang relatif terjangkau, dan menjamurnya kafe dengan fasilitas Wi-Fi cepat. Kota ini juga memiliki ekosistem kreatif yang kuat sehingga cocok bagi pekerja di bidang desain,

teknologi, media, maupun bisnis digital.

Kafe yang sering menjadi pilihan pekerja *remote* antara lain One Eighty Coffee, Nara Park, Work Coffee Indonesia, Two Hands Full, Armor Kopi, serta Sejiwa Coffee. Pilihan menginap pun beragam, mulai dari Padma Hotel Bandung, GH Universal Hotel, The House Tour Hotel, hingga vila-vila di kawasan Lembang yang menawarkan udara pegunungan yang sejuk.



WWW.VISITINGJOGJA.JOGJAPROV.GO.ID

YOGYAKARTA

Yogyakarta menawarkan keseimbangan antara produktivitas dan biaya hidup yang hemat. Banyak mahasiswa, pelaku *startup*, hingga pekerja *remote* memilih kota ini karena suasananya yang nyaman, kulinernya beragam, serta banyak ruang kerja yang buka hingga larut malam. Selain itu, akses ke berbagai destinasi wisata budaya dan alam membuat waktu setelah bekerja tetap menyenangkan.

Beberapa tempat favorit untuk WFA adalah Ekologi Desk & Coffee, Silol Kopi & Eatery, ViaVia Jogja, Legend Coffee, dan Roaster and Bear. Untuk menginap, tersedia hotel seperti The Phoenix Hotel, Royal Ambarrukmo, Greenhost Boutique Hotel, maupun vila-vila di kawasan Kaliurang dan Bantul yang cocok untuk tinggal lebih lama.



WWW.MALANGKAB.GO.ID

BATU

Batu merupakan destinasi WFA yang cocok bagi Anda yang ingin bekerja di tengah udara pegunungan yang sejuk. Berada di ketinggian sekitar 700–1.700 meter di atas permukaan laut, kota ini menawarkan suasana tenang dengan panorama perbukitan dan perkebunan apel. Infrastruktur internet di pusat kota sudah cukup baik untuk kebutuhan rapat daring, mengirim file berukuran besar, maupun pekerjaan sehari-hari. Seusai bekerja, Anda dapat dengan mudah mengunjungi berbagai tempat wisata alam tanpa harus menempuh perjalanan jauh.

Tempat yang nyaman untuk bekerja antara lain Pupuk Bawang Cafe & Dining, De Kleine, Hill House Batu, Retrorika Coffee Bar & Resto, dan Cafe Sawah Pujon yang berada tidak jauh dari Batu. Untuk menginap tersedia pilihan seperti Golden Tulip Holland Resort Batu, The Singhasari Resort Batu, Amartahills Hotel & Resort, hingga berbagai vila pribadi di kawasan Songgoriti dan Selecta yang menawarkan pemandangan pegunungan serta suasana yang tenang.



WWW.KEMENPAR.GO.ID

LABUAN BAJO

Labuan Bajo kini tidak hanya dikenal sebagai gerbang menuju Taman Nasional Komodo, tetapi juga mulai berkembang sebagai destinasi favorit pekerja *remote*. Kawasan ini memiliki banyak kafe dengan pemandangan laut, marina yang indah, serta pilihan hotel berstandar internasional. Bekerja dari pagi hingga sore sambil menikmati panorama kapal-kapal di pelabuhan menjadi pengalaman yang sulit ditemukan di kota lain. Jaringan internet di pusat kota juga terus meningkat seiring berkembangnya sektor pariwisata.

Beberapa tempat favorit untuk WFA adalah Carpenter Cafe & Roastery, Le Pirate Bajo Restaurant, Bajo Bakery, MadeInItaly, dan Seaesta Bar & Hostel yang juga memiliki area kerja nyaman. Untuk menginap, tersedia AYANA Komodo Waecicu Beach, Meruorah Komodo Labuan Bajo, Loccal Collection Hotel, maupun berbagai vila dan *boutique hotel* di perbukitan yang menyuguhkan panorama laut Flores.

SENGGIGI

Senggigi menawarkan suasana pantai yang tenang dan jauh dari keramaian, sehingga sangat cocok bagi pekerja yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Ombak yang relatif tenang, deretan pohon kelapa, serta pemandangan matahari terbenam menjadi teman bekerja yang menyenangkan. Kawasan ini juga menjadi titik awal yang strategis untuk menjelajahi berbagai destinasi wisata di Pulau Lombok pada akhir pekan.

Tempat yang sering menjadi pilihan untuk bekerja di antaranya Verve Beach Club, Cafe Alberto, La Chill Bar & Restaurant, Yessy Cafe, dan Square Restaurant Senggigi. Untuk akomodasi, Anda dapat memilih Katamaran Hotel & Resort, Sheraton Senggigi Beach Resort, Qunci Villas, maupun berbagai vila tepi pantai yang menawarkan suasana privat dengan akses internet yang memadai ■



Disclaimer: Daftar ini disusun secara editorial dan bukan kerja sama berbayar.

WWW.LOMBOKSUMBAWATOURISM.NTBPROV.GO.ID



SIAPKAN FUTURE WORKFORCE



FOTO-FOTO: DOK. BIRO HUMAS KEMNAKER

Prof. Yassierli, Ph.D

Tempat, tanggal lahir: Padang, 22 April 1976

Pendidikan:

- S1 ITB, Bandung - Indonesia (1997)
- S2 ITB, Bandung - Indonesia (2000)
- S3 Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia – Amerika Serikat (2005)

Apa yang paling prioritas dan mendesak yang bisa kita lakukan agar angka pengangguran bisa berkurang Prof?

Terkait pengangguran tentu itu tanggung jawab bersama lintas kementerian. Lalu ada yang tanya, Pak Menteri mana lapangan kerjanya? Jadi lapangan kerja itu hadir dari sekian banyak program-program prioritas pemerintah. Ada program hilirisasi, lalu di Kementerian Pertanian ada program ketahanan pangan yang membuka banyak lapangan kerja, dan kami di Kementerian Ketenagakerjaan itu meng-orkestrasi itu. Dalam artian, datanya, informasinya, kami masukkan ke dalam platform SiapKerja.

Apa yang menjadi perhatian utama Kementerian Ketenagakerjaan di masa depan?

Kalau berbicara soal masa depan, yang menjadi *concern* kami di Kementerian Ketenagakerjaan itu sebetulnya menyiapkan tenaga kerja masa depan, itu yang kami sebut dengan *future workforce*. Ketika industri di masa depan berubah. Ada yang menyebut kedepan itu eranya AI, ada yang bilang eranya *creative economi, green economy, care economy.* Itu membutuhkan *skill set* yang berbeda dari yang ada sekarang.

Tantangannya seperti apa jika era baru tersebut terjadi, dan apa yang harus dipersiapkan oleh pemerintah?

Ada penelitian yang mengatakan bahwa 50 persen pekerjaan yang ada sekarang tidak akan lagi relevan di 10 tahun yang akan datang. Ada data-data seperti itu. Artinya apa, kita harus ada upaya untuk menyiapkan *skill set* yang sesuai dengan kebutuhan yang akan datang. Kita ini Indonesia negara besar, apalagi jika dibandingkan negara-negara lain lebih kecil. Apabila berbicara puluhan juta orang yang harus kita persiapkan dari sekarang.

Kalaupun kita sekarang bekerja normal tetap ada kemungkinan pekerjaan kita nantinya akan digantikan oleh AI dan lainnya ya Prof?

Exactly, jadi mau tidak mau kita harus *upskilling* dan *reskilling*. Kalau *upskilling*, misalkan AI bisa nggak kita adopsi untuk meringankan pekerjaan kita saat ini biar lebih cepat, lebih produktif dan seterusnya. Atau, ketika dia tidak lagi relevan berarti harus *reskilling*, menambah *skill* baru yang lebih relevan dengan tuntutan ekonomi masa depan.

Bagaimana meyakinkan generasi muda bahwa upskilling dan reskilling itu bukan tuntutan tapi sebuah kebutuhan?

Pertama, masa depan itu misteri. Kita tidak ada yang tahu. Artinya memang *skill* itu menjadi kunci. Kedua, masa depan itu penuh tantangan dan persaingan. Jadi bahasa saya, kompetensi *skill* menjadi suatu hal yang sangat penting. Apakah menambah *skill* itu menjadi beban, seharusnya tidak. Tapi sekali lagi belum tentu *skill* mana yang kira-kira akan dibutuhkan. Makanya kita harus menyiapkan beberapa opsi sekaligus. Akan lebih baik kalau satu *skill* dengan *skill* yang lain itu saling keterkaitan.

Bagaiama supaya kita bisa memperoleh skill yang tepat untuk masa depan Prof?

Misal dia orang SDM, sarjana S1 nya manajemen sumber daya manusia. Lalu kemudian dia belajar tentang AI. Jadi bukan berarti kalau nambah *skill* itu harus nambah kuliah ya. Bisa nggak lulus-lulus nanti. Bisa juga dia belajar secara otodidak, banyak platform-platform pelatihan *online*. Sehingga dibandingkan dengan teman-temannya dia nanti memiliki *skill* unggul karena bisa mengkombinasikan antara manajemen SDM dengan AI. Bisa juga dia formalnya kuliah fisika, tapi kemudian belajar komputer atau bahasa asing.

Apakah menambah skill bisa meningkatkan peluang untuk mendapatkan kerja?

Bisa saja karena itu bisa men-*support skill* yang dia miliki saat ini. Peluang kerjanya lebih besar karena tidak hanya mencari lowongan terkait formalnya saja, tapi bisa kemana-mana terkait dengan *skill* dia yang lain, peluang kerjanya lebih banyak, bahkan bisa keluar negeri. Dengan menggabungkan *skill* yang saling berkaitan maka daya saing dia akan menjadi lebih tinggi dan peluang kerjanya lebih besar dibanding orang lain ■

Sumber: www.youtube.com/@yassierli_official

SETELAH 22 TAHUN LEBIH, UU PPRT DISAHKAN

LANDASAN YURIDIS BAGI PELINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA

RANCANGAN Undang-Undang (RUU) tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT) resmi disahkan menjadi UU PPRT dalam Rapat Paripurna di Gedung Nusantara II DPR RI pada 21 April 2026. Pengesahan ini menegaskan komitmen negara dalam memperkuat pelindungan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan kerja PRT.

Wakil Menteri Ketenagakerjaan (Wamenaker) Afriansyah Noor mengatakan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (UU PPRT) menjadi landasan yuridis bagi pelindungan pekerja rumah tangga (PRT).

"Pengesahan Rancangan UU PPRT ini diharapkan dapat menjadi landasan yuridis dalam pelindungan pekerja rumah tangga di Indonesia," kata Wamenaker dalam keterangannya di Jakarta.

Adapun pengesahan RUU PPRT dalam Rapat Paripurna DPR mengakhiri penantian panjang selama 22 tahun dalam menghadirkan kepastian payung hukum pelindungan dan jaminan sosial bagi pekerja rumah tangga.

"Kami mewakili Presiden menyampaikan ucapan terima kasih kepada pimpinan dan anggota Badan Legislasi DPR RI yang dengan penuh dedikasi dan kerja keras telah menyelesaikan pembahasan RUU PPRT," ujar Wamenaker.

Pria yang akrab disapa Ferry itu menyampaikan sejumlah materi muatan yang diatur dalam UU PPRT. Di antaranya, perekrutan dan lingkup pekerjaan kerumahtanggaan, dan hubungan kerja antara pekerja rumah tangga dan pemberi kerja yang didasarkan pada kesepakatan atau perjanjian kerja. Lebih lanjut, regulasi ini mencakup hak dan kewajiban pekerja rumah tangga, pemberi kerja, serta perusahaan penempatan pekerja rumah tangga (P3RT).

"Selain itu, pelatihan vokasi bagi calon pekerja rumah tangga dan pekerja rumah tangga, perizinan berusaha bagi P3RT, dan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pelindungan pekerja rumah tangga," kata Ferry ■



DOK. KEMNAKER

Dr. Afriansyah Noor, M.Si
Wakil Menteri Ketenagakerjaan

12 POIN DALAM UU PPRT

1. Pengaturan perlindungan pekerja yang berasaskan kekeluargaan, penghormatan hak asasi manusia, keadilan, kesejahteraan, dan kepastian hukum.
2. Perekrutan PRT dapat dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung.
3. Setiap orang yang membantu pekerjaan pada lingkup pekerjaan rumah tangga yang berdasarkan adat, kekerabatan, kekeluargaan, pendidikan, atau keagamaan tidak termasuk sebagai PRT sebagaimana dalam undang-undang ini.
4. Perekrutan PRT secara tidak langsung yang dilakukan oleh P3RT dapat dilakukan dengan perekrutan secara luring maupun secara daring.
5. Salah satu hak PRT yang diatur dalam UU ini adalah PRT berhak mendapatkan jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan.
6. Calon PRT mendapatkan pendidikan dan pelatihan vokasi, baik dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun dari perusahaan penempatan PRT.
7. Pendidikan dan pelatihan vokasi bagi calon PRT.
8. Perusahaan penempatan PRT adalah badan usaha yang berbadan hukum dan wajib memiliki perizinan berusaha dari pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. P3RT dilarang memotong upah dan sejenisnya.
10. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan PRT dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah dengan memberdayakan RT/RW dalam rangka pencegahan terjadinya kekerasan terhadap PRT.
11. Pada saat undang-undang ini mulai berlaku, setiap orang berusia di bawah 18 tahun atau sudah menikah yang bekerja atau pernah bekerja sebagai PRT sebelum undang-undang ini berlaku diberikan pengecualian dan tetap diakui haknya sebagai PRT.
12. Peraturan pelaksanaan paling lambat ditetapkan satu tahun sejak undang-undang PPRT berlaku.

Sumber: DPR RI



SEMUA AKAN BAIK-BAIK SAJA

SATU KEHILANGAN, SERIBU PERJUANGAN



FOTO-FOTO: MATERI PROMOSI TIGER WONG ENTERTAINMENT

FILM karya sutradara Baim Wong hadir sebagai drama keluarga yang menawarkan kisah hangat sekaligus menyayat hati. Tayangan berdurasi 113 menit ini mengangkat persoalan kehilangan, pengorbanan, dan arti keluarga melalui konflik yang dekat dengan kehidupan sehari-hari. Didukung penampilan aktor-aktor papan atas seperti Reza Rahadian, Raihaanun, Ari Irham, Happy Salma, Christine Hakim, dan Teuku Rifnu Wikana, film berjudul "Semua Akan Baik-Baik Saja" ini berhasil menyampaikan emosi yang terasa tulus tanpa perlu dramatisasi berlebihan.

Cerita bermula dari kehidupan Mentari (Happy Salma), seorang ibu yang menjadi pusat kehangatan keluarga. Namun kebersamaan itu mendadak berubah ketika Mentari meninggal dunia secara tiba-tiba. Kepergiannya meninggalkan tiga anak yang masih membutuhkan kasih sayang dan perhatian. Sejak saat itu, kehidupan keluarga berubah total. Tanggung jawab mengasuh ketiga anak tersebut jatuh ke tangan adik-adik Mentari, yakni Langit (Reza Rahadian), Bintang (Raihaanun), dan Banyu (Ari Irham).

Masing-masing memiliki karakter dan persoalan hidup yang berbeda. Langit tampil sebagai sosok yang dewasa dan berusaha menjadi penyangga keluarga di tengah tekanan ekonomi. Bintang harus menghadapi luka masa lalu yang selama ini disembunyikannya, sementara Banyu masih berada pada fase mencari jati diri sehingga belum sepenuhnya siap memikul tanggung jawab besar. Perbedaan pandangan di antara ketiganya menjadi sumber konflik yang membuat perjalanan mereka mengasuh ketiga keponakan tidak pernah mudah.


ASRI WELAS AIMEE SARAS REBECCA TAMARA
MUZAKI RAMDHAN NAGRA KAUTSAR KENZO EL DRAGO WONG
Film Karya Baim Wong
Semua Akan Baik-Baik Saja

Konflik semakin rumit ketika muncul persoalan hak asuh anak, kondisi ekonomi keluarga yang serba terbatas, hingga polemik mengenai rumah peninggalan Mentari. Situasi menjadi semakin emosional dengan hadirnya Ilham (Teuku Rifnu Wikana), mantan suami Mentari, yang kembali datang membawa kepentingannya sendiri. Kehadirannya memunculkan pertanyaan besar mengenai siapa yang sebenarnya paling berhak memberikan masa depan terbaik bagi anak-anak tersebut.

Kekuatan utama film ini terletak pada naskah yang tidak sekadar menampilkan kesedihan akibat kehilangan, tetapi juga memperlihatkan bagaimana setiap tokohnya berusaha berdamai dengan kenyataan. Baim Wong tidak membangun konflik secara terburu-buru. Ia memberi ruang bagi setiap karakter untuk berkembang sehingga penonton dapat memahami alasan di balik setiap keputusan yang mereka ambil. Tema tentang keluarga disampaikan secara sederhana, tetapi mampu menyentuh karena terasa sangat dekat dengan realitas.

Dari sisi akting, Reza Rahadian kembali menunjukkan kualitasnya sebagai aktor papan atas. Ia mampu menghadirkan sosok Langit yang tegar di luar, tetapi rapuh di dalam. Raihaanun juga tampil kuat dengan emosi yang tertahan, sedangkan Ari Irham memberikan warna sebagai karakter muda yang perlahan belajar menjadi dewasa. Happy Salma, meski kehadirannya tidak mendominasi sepanjang film, tetap menjadi pusat emosi cerita melalui kenangan dan pengaruh yang ditinggalkannya bagi keluarga.

Sinematografi film ini turut memperkuat suasana. Latar rumah keluarga yang sederhana, gang-gang permukiman, hingga ruang-ruang yang dipenuhi kenangan menghadirkan nuansa hangat sekaligus melankolis. Penggunaan warna-warna lembut dan pencahayaan natural membuat setiap adegan terasa realistis. Musik ilustrasi juga ditempatkan secara tepat sehingga memperkuat momen emosional tanpa terasa berlebihan.

Meski memiliki tempo yang relatif lambat pada beberapa bagian, ritme tersebut justru memberi kesempatan kepada penonton untuk mengenal setiap karakter secara lebih mendalam. Film ini tidak menawarkan kejutan besar, melainkan mengandalkan kekuatan cerita dan hubungan antartokoh untuk membangun emosi.

Secara keseluruhan, “Semua Akan Baik-Baik Saja” merupakan drama keluarga yang menyentuh tentang kehilangan, tanggung jawab, dan makna kebersamaan. Film ini mengingatkan bahwa keluarga bukan hanya tentang hubungan darah, melainkan tentang siapa yang memilih tetap bertahan saat cobaan datang. Dengan cerita yang hangat, akting yang solid, dan pesan moral yang kuat, karya terbaru Baim Wong ini layak menjadi salah satu drama keluarga Indonesia yang meninggalkan kesan mendalam setelah lampu bioskop kembali menyala.

Pesan tentang keteguhan dan pantang menyerah dalam Semua Akan Baik-baik Saja terasa begitu dekat dengan realitas dunia kerja. Sebab, di balik setiap profesi dan pencapaian, selalu ada proses panjang yang dipenuhi usaha, pembelajaran, dan keyakinan untuk terus melangkah ■





Temukan Peluang Kerja dalam Satu *Platform*

Dapatkan kemudahan akses ke berbagai daftar pekerjaan, dan informasi tentang lowongan pekerjaan terbaru!

PENCARI KERJA

- Pencarian pekerjaan berdasarkan profil
- Pemberitahuan status lamaran
- Terhubung dengan perusahaan terverifikasi

PERUSAHAAN PEMBERI KERJA

- Menghemat waktu dan biaya
- Sistem layanan konsultasi
- Proses rekruitmen *talent* secara online



Cari Lowongan Sekarang!

Karirhub

oleh Kemnaker

karirhub.kemnaker.go.id

BUKA PELUANG KARIERMU *Lewat* Program Magang Nasional 2026



BENEFIT MENGIKUTI PROGRAM MAGANG NASIONAL 2026

- Belajar langsung di dunia kerja selama 6 bulan dengan didampingi mentor profesional
- Mendapat uang saku sesuai ketentuan
- Mendapat pelindungan JKK dan JKM selama magang
- Setelah program selesai, peserta akan memperoleh:
  - Sertifikat Pemagangan
  - Kesempatan mengikuti Sertifikasi Kompetensi

TIMELINE PROGRAM MAGANG NASIONAL 2026

16 - 28 JULI 2026
Pendaftaran Peserta

29 JULI - 5 AGUSTUS 2026
Rekrutmen dan Pengusulan Peserta

7 AGUSTUS 2026
Seleksi Nasional dan Pengumuman Peserta

10 AGUSTUS 2026
Hari pertama magang

DAFTAR SEKARANG!

Maganghub oleh Kemnaker

maganghub.kemnaker.go.id

KEMNAKER

JKP
JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN

Kena PHK? Jangan Panik, Ada JKP!

3 Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) untuk Kamu!

UANG TUNAI

Uang tunai diberikan setiap bulan sebesar 60% dari upah (maksimal 6 bulan, batas upah Rp5 juta)



AKSES INFORMASI PASAR KERJA

Berupa informasi pasar kerja, bimbingan karier, asesmen dan konseling



PELATIHAN KERJA

Biaya pelatihan kerja hingga Rp2,4 juta



Dasar Hukum:
PP No. 6 tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan