

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN
DALAM PERSPEKTIF KESEJAHTERAAN

Editor:
Dr. H. Syahganda Nainggolan, M.T.

Judul:

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF KESEJAHTERAAN

Perpustakaan Nasional:

Katalog Dalam Terbitan (KDT)

vi+130 hlm.; 16 x 24 cm

ISBN: 978-602-5562-10-5

Cetakan Pertama, 2017

Penulis:

Hartini Retnaningsih

Tri Rini Puji Lestari

Sulis Winurini

Dinar Wahyuni

Elga Andina

Editor:

Dr. H. Syahganda Nainggolan, M.T.

Desain Sampul:

Dino Sanggrha Irnanda

Tata Letak:

Kamilia Sukmawati

Diterbitkan oleh:

Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI

Sekretariat Jenderal DPR Republik Indonesia

Gedung Nusantara I Lt. 2

Jl. Jenderal Gatot Subroto Jakarta Pusat 10270

Telp. (021) 5715409 Fax. (021) 5715245

Bekerjasama dengan:

Inteligensia Intrans Publishing, Anggota IKAPI Jatim

Jl. Joyosuko Metro 42 Malang, Jatim

Telp. 0341- 573650 Fax. 0341-588010

www.intranspublishing.com

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pusat Penelitian, Badan Keahlian DPR RI merupakan pusat kegiatan ilmiah yang mengarahkan setiap produknya pada kebijakan nasional terutama dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi legislasi, fungsi pengawasan, dan fungsi anggaran dari DPR RI.

Buku berjudul “Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Kesejahteraan” yang ditulis oleh para peneliti Pusat Penelitian, yaitu: Dr. Dra. Hartini Retnaningsih, M.Si., Tri Rini Puji Lestari, S.K.M., M.Kes., Sulis Winurini, S.Psi, M.Psi., Dinar Wahyuni, S.Sos, M. Si., dan Elga Andina, S.Psi, M.Psi.

Merupakan bagian dari produk-produk berupa karya tulis ilmiah yang dihasilkan oleh Pusat penelitian, Badan Keahlian DPR RI pada tahun 2017. Buku ini menguraikan tentang berbagai analisis masalah ketenagakerjaan dari perspektif kesejahteraan. Buku ini merupakan salah satu buku yang ditulis bersama di dalam Bidang Kesejahteraan Sosial.

Sangat besar harapan saya, buku ini dapat menjadi bahan masukan bagi Anggota DPR RI dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya baik di bidang legislasi, pengawasan, maupun anggaran khususnya yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan. Saya juga berharap agar buku ini dapat memberi inspirasi untuk penelitian lebih lanjut dalam tema yang serupa.

Walaikumsalam Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, November 2017
Kepala Pusat Penelitian BK DPR RI

Dr. Indra Pahlevi, S.IP., M.Si
NIP. 197111171998031004

Daftar Isi

| | |
|---|------------|
| Kata Pengantar | <i>iii</i> |
| Daftar Isi | <i>v</i> |
| <hr/> | |
| Prolog | 1 |
| <hr/> | |
| Program Jaminan Hari Tua dan Upaya Kesejahteraan Pekerja | 5 |
| Oleh: Hartini Retnaningsih | |
| <hr/> | |
| Kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan | 27 |
| Oleh: Tri Rini Puji Lestari | |
| <hr/> | |
| Penanganan terhadap Masalah Kesehatan Mental Pekerja di Indonesia | 49 |
| Oleh: Sulis Winurini | |
| <hr/> | |
| Revitalisasi Model Penanganan Pekerja Anak | 72 |
| Oleh: Dinar Wahyuni | |
| <hr/> | |
| Urgensi Pengawasan Kesehatan Jiwa di Tempat Kerja (Studi di Provinsi Aceh) | 90 |
| Oleh: Elga Andina | |
| <hr/> | |
| Epilog | 114 |
| <hr/> | |
| Index | 119 |
| Biografi Editor dan Penulis | 125 |

Prolog

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat aktual dan memerlukan perhatian Pemerintah saat ini, di mana di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdampak pada perekonomian negara banyak muncul kasus yang belum bisa ditangani karena ketertinggalan regulasi. Dalam hal ini masalah kebijakan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan dicari solusinya terkait berbagai permasalahan yang muncul di lapangan. Ada banyak permasalahan ketenagakerjaan yang muncul secara dinamis di tengah perkembangan masyarakat saat ini, namun banyak permasalahan tersebut yang belum bisa ditangani secara bijak berdasarkan regulasi yang ada. Akhirnya diperlukan pemikiran yang jernih dan perenungan yang memadai untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut.

Dalam hal ketenagakerjaan, memang selama ini telah banyak buku terkait yang dipublikasikan oleh berbagai pihak baik lembaga penelitian maupun penerbitan, yang pada umumnya menganalisis dari perspektif regulasi atau hukum. Namun dalam kenyataan masih sedikit buku yang menganalisis masalah ketenagakerjaan dari perspektif yang berbeda, seperti halnya buku ini. Buku berjudul “Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Kesejahteraan” merupakan karya para peneliti pada Bidang Kesejahteraan

Sosial, Pusat penelitian, Badan keahlian DPR RI, yaitu: Dr. Dra. Hartini Retnaningsih, M.Si., Tri Rini Puji Lestari, S.K.M., M.Kes., Sulis Winurini, S.Psi, M.Psi., Dinar Wahyuni, S.Sos, Msi., dan Elga Andina, S.Psi, M.Psi.

Kelima peneliti tersebut menulis dan melakukan analisis masalah ketenagakerjaan berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya di bidang penelitian dan penggalian data/informasi yang sesuai kepakatannya, sehingga hasilnya sebagaimana disajikan dalam buku ini, cukup layak dicatat sebagai referensi.

Penulis pertama, Dr. Dra. Hartini Retnaningsih, M.Si. menyajikan tulisan berjudul “Program Jaminan Hari Tua dan Upaya Kesejahteraan Pekerja”. Dalam tulisan ini dikemukakan bahwa secara ideal jaminan hari tua (JHT) berkaitan erat dengan kesejahteraan pekerja, di mana semakin baik JHT maka akan semakin baik pula kesejahteraan pekerja. Dan sebaliknya, semakin buruk JHT maka akan semakin buruk pula kesejahteraan pekerja. Tujuan JHT sebenarnya adalah mempersiapkan jaminan untuk hari tua pekerja, setelah mereka berhenti bekerja pada usia pensiun, atau ketika mereka harus berhenti bekerja karena tidak bisa produktif lagi karena cacat total tetap. Namun dalam kenyataan selama ini, JHT belum memberikan kontribusi yang optimal bagi kesejahteraan pekerja. Bahkan pada akhir-akhir ini terdapat banyak kasus di mana JHT dicairkan setelah seseorang berhenti bekerja walau yang bersangkutan belum memasuki usia pensiun. Akibatnya JHT tidak lagi menjadi harapan hidup di hari tua, namun uang yang dicairkan setelah seseorang berhenti bekerja. Hal ini tentu bertentangan dengan maksud dan filosofi dari JHT itu sendiri, yang sebenarnya dimaksudkan untuk menjamin hari tua pekerja.

Penulis kedua, Tri Rini Puji Lestari, S.K.M., M.Kes. menyajikan tulisan dengan judul: “Kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan”. Dalam tulisan ini dikemukakan bahwa saat ini masih banyak masalah ketenagakerjaan yang salah satunya adalah masih kurangnya penerapan K3. Memang K3 seringkali dibicarakan di berbagai seminar dan diskusi namun tidak disertai dengan konsep implementasi yang jelas dan konkrit. Apa yang terjadi pada K3 ini terkait dengan masalah pengawasan ketenagakerjaan yang memiliki banyak keterbatasan, dan tentu saja hal ini akan berdampak pada hasil akhir perusahaan. Penulis ini melihat bahwa masih rendahnya kesadaran

penerapan K3 di perusahaan dan juga rendahnya pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan K3 tersebut mengakibatkan upaya perlindungan kesehatan kepada tenaga kerja menjadi rendah.

Menulis Ketiga, Sulis Winurini, S.Psi., M.Psi. menyajikan tulisan berjudul “Penanganan terhadap Masalah Kesehatan Mental Pekerja di Indonesia”. Dalam tulisan ini dikemukakan bahwa tempat kerja merupakan salah satu lingkungan yang dapat mempengaruhi kesehatan mental individu secara keseluruhan. Ada berbagai faktor risiko lingkungan yang akan diterima individu di tempat kerja, yaitu faktor kimia, biologi, fisik, ergonomi, dan psikososial. Masalah kesehatan mental erat kaitannya dengan faktor psikososial. Faktor psikososial di tempat kerja menjelaskan interaksi yang dinamis antara faktor terkait pekerjaan, termasuk hal-hal di tempat kerja, seperti lingkungan kerja, muatan tugas, kondisi organisasi, dengan faktor manusia, seperti kapasitas, kebutuhan, dan harapan pekerja, budaya atau kebiasaan pekerja, kepribadian pekerja, seperti persepsi dan pengalaman pekerja. Berbagai faktor tersebut bisa berdampak buruk jika tidak dikelola secara seimbang baik oleh pekerja itu sendiri, perusahaan tempatnya bekerja, maupun Pemerintah sebagai pembina dan pembuat kebijakan.

Penulis Keempat, Dinar Wahyuni, S.Sos, M.Si. menyajikan tulisan berjudul “Revitalisasi Model Penanganan Pekerja Anak”. Dalam tulisan ini dikemukakan bahwa meskipun telah ada berbagai peraturan yang melindungi pekerja anak, pada kenyataannya masih ada pekerja anak yang mengalami perlakuan yang berdampak buruk bagi perkembangannya seperti praktik eksploitasi, jumlah jam kerja yang tidak sesuai aturan perundangan, dan penempatan anak pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi fisiknya. Masalah pekerja anak memang suatu fenomena yang sulit terselesaikan secara tuntas karena berkaitan dengan isu kemiskinan yang masih ada hingga kini. Oleh karena itu, perlu dicari model penanganan pekerja anak yang tepat.

Penulis terakhir, Elga Andina S.Psi, M.Psi. menyajikan tulisan berjudul “Urgensi Pengawasan Kesehatan Jiwa di Tempat Kerja (Studi di Provinsi Aceh)”. Dalam tulisan ini dikemukakan pentingnya pengawasan kesehatan jiwa di tempat kerja. Penulis mengemukakan bahwa kesehatan jiwa perlu dijaga agar tidak mengganggu produktivitas pekerja. Pemberi kerja dan pekerja perlu mendukung upaya kuratif dengan memberikan keleluasaan kepada orang dengan masalah kejiwaan atau orang dengan gangguan jiwa untuk

menjalani penatalaksanaan kondisi kejiwaannya tanpa diskriminasi. Artinya ia tidak dapat secara semena-mena diambil haknya, misalnya dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau mendapat perlakuan tidak enak dari rekan kerja. Sedangkan upaya rehabilitatif di tempat kerja harus difokuskan pada pemulihan fungsi sosial dan okupasional, yaitu dengan bimbingan untuk kembali ke dunia kerja.

Jakarta, November 2017

Editor,
Dr. H. Syahganda Nainggolan, M.T.

Epilog

Setelah membaca buku bunga rampai dengan tema besar “Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Kesejahteraan”, ada beberapa catatan penting yang layak disimak.

Secara ideal ada kaitan antara Program JHT dengan kesejahteraan pekerja, di mana Program JHT diharapkan menjadi jaminan bagi kehidupan pekerja setelah pensiun atau berhenti bekerja. Program JHT yang berjalan baik akan berdampak pada kesejahteraan pekerja di hari tuanya. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap mekanisme penyelenggaraan JHT khususnya pada masalah pencairan dana (klaim) JHT, agar manfaat JHT benar-benar dirasakan dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja. Pekerja perlu memiliki rasa aman dalam bekerja, karena adanya harapan akan jaminan hidup di hari tuanya, sehingga perlu dibuat mekanisme pencairan dana JHT yang lebih baik, dari sisi pekerja dan dari sisi penyelenggaraan jamsostek lainnya. Namun demikian, saat ini banyak terjadi ‘penyimpangan’ di mana dana JHT dicairkan pada saat seseorang berhenti bekerja namun yang bersangkutan belum mencapai usia pensiun. Hal ini tentu saja bertentangan dengan filosofi Program JHT yang dimaksudkan untuk menjamin kehidupan pekerja di hari tua. Penyimpangan terjadi ketika terjadi perubahan PP yang mengatur masalah tersebut, yaitu perubahan PP No. 46 Tahun 2015 dengan PP No. 60 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan JHT. Dari sisi substansi, perubahan ini sebenarnya masih dapat dianggap

kecil ruang lingkupnya (karena diatur dalam PP, bukan UU), namun dampaknya bisa luar biasa (karena mengaburkan makna dan filosofi JHT). Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan kembali arti penting Program JHT dan manfaatnya bagi kesejahteraan pekerja. Diperlukan visi yang jauh ke depan, untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik bagi pekerja setelah mereka memasuki usia pensiun.

Sistem manajemen K3 merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Berdasarkan Permenaker No. 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen K3, setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang atau mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi (*high risk*) wajib menerapkan Sistem Manajemen K3. Dengan demikian, penerapan K3 tidak hanya merupakan tanggung jawab pemerintah, tetapi juga merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya pelaku industri. Kebijakan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia sudah cukup komprehensif, namun pada saat diberlakukannya UU No. 23 Tahun 2014, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sering dipengaruhi oleh kepentingan praktis, menarik investasi dan kepentingan memperoleh pendapatan asli daerah. Saat ini dengan diberlakukannya UU No. 2 Tahun 2015, pengawasan ketenagakerjaan menjadi urusan pemerintah pusat dan provinsi masih banyak yang perlu di siapkan dan di benahi diantaranya terkait sarana dan prasarana (termasuk petugas pengawas ketenagakerjaannya) serta sistem manajemennya. Peran pengawasan ketenagakerjaan dalam penerapan K3 sangat penting. Namun demikian selama ini peran tersebut belum berjalan dengan baik. Keterbatasan jumlah dan kompetensi pengawas ketenagakerjaan dibidang K3 menjadi salah satu kendala masih rendahnya penerapan K3 di perusahaan.

Beberapa peraturan menunjukkan, kesehatan mental sebagai sasaran upaya preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif pemerintah terhadap pekerja. Beberapa lainnya, secara tidak langsung memperlihatkan upaya pemerintah mengendalikan beberapa aspek pekerjaan yang bisa dikaitkan dengan risiko faktor psikososial. Kendati demikian, hal ini belum cukup

karena belum komprehensif. Sulit melakukan penegakkan peraturan terkait faktor psikososial di tempat kerja karena belum ada peraturan yang mengatur faktor ini secara spesifik. Kendala lain adalah mengenai konsekuensi terhadap kompensasi. Oleh karena faktor psikososial sulit diukur, maka sulit pula menentukan kompensasi yang sesuai. Padahal pembuktian yang jelas mengenai masalah kesehatan mental pekerja diperlukan. Sejauh ini, kompensasi yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja terkait masalah kesehatan mental adalah masalah yang relatif berat, seperti gangguan jiwa. Selain itu, secara umum, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan belum optimal. Jumlah tenaga pengawas yang masih jauh dari ideal dan ketidakjelasan status tenaga pengawas menjadi permasalahan utama saat ini. Pada akhirnya, penegakan peraturan perundang-undangan terkait tenaga kerja, tidak hanya mengenai kesehatan mental, belum terlaksana sebagaimana mestinya. Mengacu pada permasalahan di atas, tampaknya studi terkait isu kesehatan mental pekerja di Indonesia perlu dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan. Hal terpenting, pemerintah perlu merealisasikan rancangan peraturan undang-undang tentang K3 Lingkungan Kerja supaya dasar pengawasan ketenagakerjaan terkait faktor-faktor lingkungan kerja, termasuk faktor psikososial, semakin kuat. Tak kalah pentingnya, permasalahan di dalam system pengawasan ketenagakerjaan juga perlu dipecahkan. Selama ini, permasalahan kurangnya jumlah tenaga pengawas sudah menjadi permasalahan klasik. Peningkatan penghargaan untuk jabatan petugas pengawas perlu dipertimbangkan. Setidaknya, status petugas pengawas dari kabupaten/kota ke provinsi diperjelas, sehingga tidak melemahkan motivasi mereka dalam bekerja.

Karena faktor utama yang mendorong anak bekerja adalah ekonomi, maka penanganan pekerja anak harus menjadi paket yang bersifat inheren dalam program pengentasan kemiskinan sebagai faktor penyebab utamanya. Dan pemberdayaan keluarga dapat menjadi pilihan dalam upaya pengentasan kemiskinan. Pemberdayaan keluarga menekankan pada pengembangan sumber daya keluarga yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Dalam kondisi sejahtera, keluarga tidak perlu lagi memberdayakan anaknya untuk bekerja. Namun demikian, apabila tidak ada pilihan bagi anak untuk bermain dan sekolah akibat keterbatasan ekonomi keluarga, maka pilihan bekerja harus ditolerir dengan tetap memberikan peluang untuk sekolah atau mengembangkan fisik dan sosial secara wajar. Tindakan melarang

dan memberikan hukuman kepada pekerja anak dan pihak yang mempekerjakannya dikhawatirkan akan menimbulkan masalah sosial baru. Diperlukan revitalisasi model penanganan anak yang sulit meninggalkan pekerjaannya agar meningkat kualitas hidupnya atau minimal mampu melindungi diri dari situasi eksploitatif. Pendampingan dipilih sebagai model pendekatan dengan berpedoman pada prinsip perlindungan sosial, di mana pekerja anak memerlukan pemihakan yang bertumpu pada kepentingan anak. Kegiatan pendampingan mengandung unsur perlindungan melalui advokasi, mobilisasi serta penguatan atau pemberdayaan yang digabungkan dengan usaha-usaha perbaikan peraturan hukum yang relevan, penyediaan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja anak, dan penciptaan kesempatan berpenghasilan. Berbagai upaya penanganan pekerja anak tidak akan maksimal apabila dilakukan masing-masing lembaga tanpa kerja sama seluruh pihak yang terkait. Kegiatan sosialisasi untuk menyadarkan masyarakat tentang isu pekerja anak perlu terus dilakukan salah satunya melalui pengintegrasian program penanganan pekerja anak dengan budaya masyarakat setempat. Demikian juga memberikan pemahaman tentang arti penting pendidikan bagi generasi penerus bangsa juga mendesak untuk dilakukan.

Masalah kejiwaan merupakan ancaman bagi setiap pekerja. Hal ini berdampak pada penurunan permasalahan kesehatan, hingga pekerja tidak dapat memperlihatkan performa optimalnya. Sumber tekanan bagi pekerja dapat berasal dari berbagai variabel di tempat kerja, oleh karena itu lingkungan kerja harus diatur sekondusif mungkin. Pengaturan tersebut menjadi amanat dari UU No. 18 Tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa dan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, selain berbagai peraturan ketenagakerjaan umum yang sudah berlaku. Pengawas ketenaga-kerjaan memiliki tugas untuk memastikan terlaksananya peraturan di atas. Akan tetapi, Provinsi Aceh belum dapat menjalankan pengawasan kesehatan kerja, apalagi terkait kesehatan jiwa. 4 hambatan yang dialami antara lain: (1) Kurangnya sumber daya manusia; (2) Alat pengawasan yang tidak tepat; (3) Permasalahan anggaran; dan (4) Adanya tumpang tindih kebijakan. Perlu langkah nyata pemerintah untuk memperbaiki sistem pengawasan ketenaga-kerjaan, terutama di bidang kesehatan kerja dengan menambah jumlah dan kualitas SDM pengawasan, meningkatkan anggaran pengawasan, meningkatkan koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait, serta memperbaiki sistem pengawasan agar lebih efektif.

Pada akhirnya editor berkesimpulan bahwa sangat penting memandang masalah ketenagakerjaan dari perspektif kesejahteraan pekerja. Masalah kesejahteraan pekerja perlu menjadi pertimbangan dalam setiap pembuatan kebijakan ketenagakerjaan, karena hal itu akan berdampak pada kinerja dan hasil akhir atau *output* perusahaan. Ketika pekerja mendapatkan jaminan sosial yang memadai maka diharapkan kesejahteraan akan mengikuti. Dengan demikian diharapkan pekerja akan melakukan tugasnya dengan baik, dan perusahaan juga perlu mendukung dengan iklim kerja yang baik sehingga hasil yang dicapai dapat optimal.

Jakarta, November 2017

Editor,
Dr. H. Syahganda Nainggolan, M.T.

Index

A

Absensi 54

Anak 3, 41, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 86, 88, 89, 90

Ancaman 50, 53, 74, 91, 92, 112, 118

B

Beban kerja 29, 51, 97, 99

Bentuk-bentuk Pekerjaan 76, 77

Budaya perusahaan 52

Burnout 59, 70

D

Depresi 10, 52, 59, 60, 92, 99

Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan 55

E

Ekonomi 7, 22, 25, 40, 82, 90, 102

Emosi 51, 56, 57, 59, 86, 96, 97, 99, 100, 108

Emosional 51, 56, 57, 86, 96, 97, 99, 108

G

Gangguan 52, 56, 97, 108

Gangguan emosi 57

Gangguan jiwa 4, 57, 60, 69, 96, 101, 102, 108, 117

Gangguan somatis 50, 60

Globalisasi 31, 41, 53, 66

H

Hak 74, 80

Hak dan kewajiban 54, 84, 85

Hari kerja 60

I

Individu 3, 9, 19, 20, 22, 52, 56, 57, 59, 62, 79, 96, 97, 100, 108

Industri 10, 24, 39, 54, 55, 72

J

Jadwal kerja 65, 99

Jam kerja 3, 29, 38, 53, 55, 75, 94

Jaminan Sosial Tenaga Kerja 6, 13, 26

K

K3 2, 3, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48,
49, 69, 102, 104, 116, 117

Kardiovaskular 50

Karir 65, 98

Kebijakan 1, 2, 10, 24, 28, 36, 41, 47, 48, 61, 75, 81, 89, 115, 116

Kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan 2, 28, 36

Kecepatan kerja 51

Kekerasan seksual 53

Keluarga 6, 9, 12, 13, 19, 20, 21, 51, 53, 73, 74, 76, 78, 79, 81, 82, 83,
84, 85, 87, 88, 96, 98, 117, 118

Kementerian Ketenagakerjaan 40, 53, 55, 61, 67, 68, 95, 107

Kemiskinan 3, 6, 20, 53, 73, 75, 79, 82, 83, 87, 88, 117

Kepribadian 3, 52, 57

Kesehatan 2, 3, 11, 13, 20, 25, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 39, 41, 45, 48,
49, 50, 52, 56, 57, 59, 61, 62, 65, 68, 69, 72, 77, 89, 91, 96, 99, 101,
102, 103, 105, 107, 108, 111, 112, 113, 114, 118

Kesehatan jiwa 4, 92, 96, 101, 102, 107, 109, 110, 111, 112, 118

Kesehatan Kerja 2, 28, 29, 33, 34, 35, 41, 45, 48, 61, 62, 68, 72, 96, 107, 114

Kesehatan Mental 3, 50, 56, 57, 59, 61, 62, 65

- Kesejahteraan 2, 5, 6, 7, 8, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 46, 73, 102, 115
- Kesejahteraan pekerja 2, 5, 6, 7, 8, 12, 14, 17, 21, 22, 23, 45, 54, 91, 100, 110, 115, 116, 119
- Keselamatan 2, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 39, 41, 45, 48, 49, 55, 61, 62, 68, 72, 77, 89, 91, 96, 107, 112, 114, 118
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2, 28, 29, 33, 34, 35, 41, 48, 61, 68, 96, 107, 114
- Kesempatan kerja 53, 74, 99
- Kompensasi 51, 67, 69, 117
- Kondisi kerja 29, 37, 38, 43, 52, 54, 65, 67, 92, 93, 94, 108, 111
- Konflik peran 97
- Kualitas hidup 28, 52, 84, 88, 118
- Kuratif 4, 30, 62, 69, 101, 102, 109, 116
- L**
- Laporan 36, 41, 46, 50, 51, 55, 61, 108
- Latar belakang pendidikan 51
- Lelah 30, 51, 59, 65
- Lembaga 1, 11, 13, 38, 40, 44, 61, 83, 85, 86, 87, 88, 101, 102, 118
- Lembur 53
- Lingkungan Kerja 45, 67, 69, 117
- M**
- Manajemen 28, 32, 33, 34, 35, 39, 42, 47, 48, 49, 116
- Masa kerja 16, 52, 110
- Masalah 1, 3, 8, 50, 56, 57, 59, 61, 65, 75, 83, 89, 96, 112, 118, 119
- Masalah perilaku 57
- Masyarakat 1, 9, 12, 13, 19, 20, 21, 22, 30, 31, 32, 40, 42, 43, 53, 56, 57, 59, 61, 62, 73, 78, 79, 80, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 96, 99, 107, 108, 118
- Migrasi 53, 54, 55, 60, 61, 62, 66, 68, 70, 72, 76, 89
- Model penanganan 3, 75, 83, 84, 88, 118
- Muatan tugas 3, 52, 57

N

Norma Kerja 39, 55

O

Organisasi 3, 20, 34, 38, 42, 44, 47, 51, 52, 57, 93, 97, 98, 99, 100, 108, 116

P

Pekerja 2, 3, 5, 6, 8, 10, 17, 18, 21, 23, 24, 26, 41, 46, 50, 57, 61, 62, 65, 67, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 82, 83, 84, 89, 90, 97, 100, 102, 113, 115

Pekerja anak 3, 29, 38, 74, 75, 76, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 94, 117, 118

Pekerjaan 21, 24, 75, 76, 77, 78, 89, 97

Pelayanan Kesehatan 62, 72, 96

Pelecehan Seksual 72

Pemberdayaan 82, 83, 84, 87, 88, 117, 118

Pemerintah 1, 3, 10, 11, 16, 27, 39, 41, 50, 61, 68, 69, 72, 84, 104, 111, 114

Penanganan 3, 53, 73, 75, 76, 80, 82, 83, 84, 86, 89

Pendampingan 84, 85, 86, 87, 88, 109, 118

Pendidikan 38, 44, 51, 74, 76, 79, 81, 82, 85, 86, 87, 88, 94, 103, 104, 106, 118

Penegakan hukum 67

Pengawasan 2, 3, 28, 29, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 46, 48, 49, 54, 55, 60, 61, 65, 66, 68, 70, 71, 72, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 102, 103, 104, 108, 109, 110, 113, 114

Pengawasan Ketenagakerjaan 2, 28, 29, 36, 37, 39, 40, 42, 46, 48, 54, 55, 60, 61, 65, 66, 68, 71, 72, 94, 95, 96, 102, 114

Pengusaha 5, 11, 12, 14, 29, 37, 38, 39, 40, 41, 44, 47, 48, 54, 79, 80, 81, 82, 83, 92, 94, 111, 112

Penyakit 29, 30, 34, 50, 51, 52, 56, 57, 59, 60, 61, 66, 91, 107

Peran Pemerintah 3, 50, 61

Peraturan perundang-undangan 29, 37, 39, 44, 53, 54, 55, 62, 65, 69, 76, 81, 92, 93, 95, 105, 117

- Perilaku 54, 56, 57, 73, 98, 99, 101, 108
Perlindungan 17, 20, 25, 26, 76, 78, 88, 89, 92
Perlindungan tenaga kerja 30, 33, 34, 45, 54, 92
Perusahaan 7, 25, 28, 34, 43, 57, 66, 71, 79, 103
Pikiran 56, 79
Populasi 52
Preventif 30, 62, 66, 69, 101, 109, 116
Produktivitas 8, 25
Program JHT 6, 14, 16, 17, 22, 23, 115, 116
Promosi 40, 51, 78, 101
Promotif 30, 62, 69, 101, 109, 116
Psikososial 3, 52, 57, 58, 65, 66, 67, 69, 102, 117
- R**
- Rehabilitatif 4, 30, 62, 69, 101, 102, 109, 116
Revitalisasi 3, 73, 83, 86, 89
Risiko 31, 49, 53, 58
- S**
- Sampel 37, 51
Sekolah 73, 76, 81, 82, 85, 86, 88, 118
Sistem pengawasan ketenagakerjaan 29, 38, 112
Sosia 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 41, 48, 86, 89, 102
Status kerja 53
Stres 59, 60, 96, 97, 99, 112, 114
Survey 51, 60
- T**
- Tekanan pekerjaan 51, 53, 55
Tekanan psikologis 50
Tekanan waktu 51, 97
Teknologi 1, 44, 50, 53, 78, 91, 93, 112

Teknologi informasi 44, 53

Tempat Kerja 3, 57, 58, 59, 72, 91, 96

Tenaga Kerja 6, 8, 13, 26, 34, 35, 41, 48, 49, 54, 55, 60, 61, 62, 66, 68,
70, 72, 76, 80, 88, 89, 92, 103

Tuntutan psikologis 50

U

Upah 6, 18, 26, 29, 38, 41, 53, 54, 65, 67, 74, 75, 79, 80, 81, 92, 93, 94

Urbanisasi 53

Biografi Editor dan Penulis

Dr. H. Syahganda Nainggolan, M.T. Laki-laki, Islam, lahir di Medan, 27 November 1965. Seorang doktor Ilmu Kesejahteraan Sosial dengan minat analisis pada masalah Pembangunan Manusia, Ekonomi, Politik, dan Kesejahteraan Sosial. Jabatan yang diemban dari tahun 2009 hingga saat ini adalah sebagai Chairman pada Sabang Merauke Circle, sebuah Lembaga Kajian Kebijakan Publik di Jakarta. Sejak tahun 2016 juga dipercaya sebagai dosen Pengantar Sosiologi dan Sosiologi Politik pada Jurusan Politik, FISIP UKI, Jakarta. Pernah kuliah di Fakultas Teknik Geodesi dan Geomatika, Institut Teknologi Bandung, namun tidak sampai lulus (1984-1989). Kemudian pada tahun 1998 kuliah di STIE I/BMI, Jakarta dan lulus tahun 2002. Pada tahun 2002 mengambil program master di Jurusan Studi Pembangunan, Institut Teknologi Bandung, dan lulus tahun 2005. Pada tahun 2009 mengambil program doctoral di Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, FISIP, Universitas Indonesia, dan dipromosikan sebagai Doktor tahun 2015. Selain itu, pernah mengikuti *Short Courses* di Fakultas Ekonomi, Erasmus University, Rotterdam, The Netherlands (1994-1995). Pengalaman kerja di antaranya sebagai Staf Khusus Menteri Koperasi RI (1998-1999). Sebagai Executive Director pada Center for Information and Development Studies (CIDES) (2004-2009). Sebagai Staf Khusus Presiden Direktur pada PT Jamsostek (BPJS Ketenagakerjaan) (2006-2007). Sebagai Komisaris pada PT Pelabuhan Indonesia II (2006-2008). Sebagai Komisaris pada PT Samodra Biru, sebuah *Garment Industry* di Cibinong (2008-2014). Pengalaman Organisasi di antaranya adalah sebagai Anggota Dewan Pakar Alumni Institut Teknologi,

Bandung (2012-2015). Sebagai Dewan Syariah Serikat Buruh Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI 98) (2006-sekarang). Pengalaman lain adalah sebagai penguji pada Sidang Hasil Riset, Prapromosi Program Doktor pada Jurusan Kesejahteraan, FISIP, Universitas Indonesia atas nama Dewi Sri Takarini (2017). Sebagai pembicara pada Diskusi “Kebijakan Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Pekerja” di Pusat Penelitian, Badan Keahlian DPR RI, Jakarta, 28 September 2017. Selain itu juga menulis di berbagai media online.

Dr. Dra. Hartini Retnaningsih, M.Si. Perempuan, Islam, lahir di Klaten, 25 April 1965, seorang doktor Ilmu Kesejahteraan Sosial. Bekerja sebagai Peneliti Bidang Kesejahteraan Sosial Badan Keahlian DPR RI sejak tahun 1992. Menyelesaikan S1 Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP di Universitas Diponegoro, Semarang tahun 1990. Menyelesaikan S2 Jurusan Sosiologi Kekhususan Ilmu Kesejahteraan FISIP di Universitas Indonesia, Jakarta, tahun 2000. Menyelesaikan S3 Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP di Universitas Indonesia, Jakarta tahun 2016. Beberapa training di luar negeri yang pernah diikuti antara lain: “*Parliamentary Internship Program for Foreign Parliamentary Official*”, Lok Sabha Secretariat, Bureau of Parliamentary Studies and Training, New Delhi, India, 19 September-8 November 2002, “*The Rights of the Child A Practical Approach Phase-1 - 2007*”, SIDA-Children’s Ombudsman Sweden, Stockholm, Sweden, 1-19 October 2007, “*The Rights of the Child A Practical Approach Phase-2 - 2008*”, SIDA-Children’s Ombudsman Sweden, New Delhi, India, 29 April - 2 May 2008 dan “*Education Budgeting*”, State of California, Sacramento, California and “*Participant of National Conference of State Legislators (NCSL)*”, New Orleans, Louisiana, United States, 16-26 July 2008. Beberapa publikasi terakhir adalah: 1) ‘Permasalahan Corporate Social Responsibility (CSR) dalam Rangka Pemberdayaan Masyarakat’, dalam “Jurnal Aspirasi Vol. 6 No. 2, Desember 2015, hal. 177-188”; 2) “*Jaminan Sosial dan Ketahanan Keluarga (Sebuah Analisis tentang Peranan Jaminan Sosial dalam Mendukung Upaya Pembangunan Ketahanan Keluarga)*”, dalam Buku “Ketahanan Keluarga untuk Masa Depan Bangsa”, Editor: Rr. Endah Sulistyarningsih, Penerbit: Badan Keahlian DPR RI & Dian Rakyat, Jakarta, 2016; 3) “*Strategi Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan dalam Upaya Perlindungan Pekerja di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru*”, Jurnal Aspirasi, Vol. 7, No. 2, Desember 2016. Email: hartiniretnaning@yahoo.com.

Tri Rini Puji Lestari, S.K.M., M.Kes. Perempuan, Islam, lahir di Jakarta, 8 Mei 1969 adalah peneliti bidang Kebijakan dan Manajemen Kesehatan di Pusat Penelitian, Badan Keahlian DPR RI. Masuk sebagai CPNS pada 1 Maret 1998. Diangkat menjadi PNS pada 1 Mei 1999 dan diangkat menjadi peneliti pada 1 Agustus 2000. Pendidikan S1 diselesaikan pada tahun 1997 dan S2 pada tahun 2004 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Jakarta. Sejak tahun 2000 aktif melakukan penelitian di bidang kesehatan masyarakat dan membuat karya tulis ilmiah yang dibukukan dan dalam jurnal ilmiah baik yang terakreditasi maupun belum terakreditasi. *Email:* tririnipl@yahoo.com.

Sulis Winurini, S.Psi., M.Psi. Perempuan, Islam, lahir di Jakarta, 5 November 1980, lulus dari Fakultas Psikologi UI pada tahun 2004, kemudian melanjutkan Magister Profesi di UI dan lulus pada tahun 2007. Bergabung sebagai peneliti di Pusat Penelitian, Badan Keahlian DPR RI sejak tahun 2009. Saat ini jabatannya adalah Peneliti Muda dengan Kepakaran Psikologi. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan di antaranya adalah: 1) Pengelolaan Balai Latihan Kerja di Daerah; 2) Pemberdayaan Masyarakat di Kabupaten Berau; 3) Pemberdayaan Komunitas Adat Terpencil; 4) Konservasi Tanah dan Air; 5) Ketahanan Keluarga; 6) Pengawasan Ketenagakerjaan. Sedangkan tulisan-tulisan yang sudah dipublikasikan di antaranya adalah: 1) *School Bullying* dalam Kehidupan Remaja; 2) Dampak Psikososial Bencana Alam dan Peran PMI dalam Pemulihannya; 3) Pemeriksaan Psikologi dalam Proses Penempatan Pekerja Migran Perempuan Sektor Rumah Tangga. *Email:* suliswinurini@yahoo.com.

Dinar Wahyuni, S.Sos., M.Si. Perempuan, Islam, lahir di Yogyakarta, 8 Maret 1982, peneliti muda bidang sosiologi pada Pusat Penelitian, Badan Keahlian DPR RI. Menyelesaikan pendidikan sebagai Sarjana Sosiatri di FISIP Universitas Gadjah Mada tahun 2004 dan Magister Sosiologi di institusi yang sama tahun 2007. Minat profesional pada isu-isu masalah sosial, ketenagakerjaan, dan kebijakan sosial. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2016 adalah Pembangunan Wilayah Pesisir Dalam Perspektif Kesejahteraan Sosial. Dan tulisan yang dihasilkan lebih banyak mencermati permasalahan sosial, seperti: 1) Pencegahan Perdagangan Orang Berbasis Partisipasi Masyarakat (2015); 2) Kontribusi *Corporate Social*

Responsibility Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (2015); 3) Strategi Mengurangi Kemiskinan Nelayan di Kabupaten Banyuwangi (2016).
Email: hi_dins@yahoo.com.

Elga Andina, S.Psi., M.Psi. Perempuan, Islam, lahir di Padang, 28 Juni 1983. Menyelesaikan pendidikan S1 Fakultas Psikologi di Universitas Airlangga, Surabaya tahun 2005. Menyelesaikan Pendidikan S2 Profesi Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Indonesia, Jakarta pada tahun 2008. Saat ini menjabat sebagai Peneliti Muda Psikologi pada Pusat Penelitian, Badan Keahlian DPR RI. Beberapa karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan melalui jurnal dan buku antara lain: 1) Kejahatan Sadis oleh Remaja: Studi Kasus Begal Sepeda Motor di Kota Depok (2015); 2) Layanan Kesehatan Jiwa Dasar di Era Jaminan Kesehatan Nasional (2015); 3) Pekerja Penyandang Disabilitas: Antara Bias, *Prejudice* dan Diskriminasi (2014).
Email: s4kuramochi@gmail.com.