TAJUK RENCANA

Jangan Membawa 'Oleh-oleh' untuk Keluarga

SETELAH tujuh (7) bulan berlalu, sebuah 'kenyataan buruk' harus dihadapi di masa wabah ini yakni munculnya klaster keluarga dan perkantoran. Mulai banyak terdengar dan terungkap ke media, satu keluarga – termasuk keluarga inti : bapak, ibu dan anak – semua positif terpapar virus Korona.

Di era adaptasi kebiasaan baru (AKB) tidak sedikit di antara kita kemudian tanpa sadar terkesan 'menyepelekan' penularan virus Korona. Merasa bahwa : *dia adalah teman satu kantor, tidak apa-apa. Dia adalah satu keluarga, tidak apa-apa*, maka bersamanya tidak perlu pakai masker. Kredo : bersahabat dengan korona, dimaknai lain dan membuatnya abai.

Hadirnya orang tanpa gejala (OTG) di kantor yang berinteraksi membuatnya tanpa sadar tertular serta 'membawa oleh-oleh' ke rumah. Lupa bahwa di kantor juga orang ke luar masuk dan OTG juga sama bahaya dalam penularan. Lupa bahwa setelah dari kantor pulang ke rumah yang dihuni keluarga. Tidak heran jika klaster keluarga dan perkantoran kini mendominasi (KR, 18/10).

Realita ini tentu tidak hanya terjadi di Karanganyar Jawa Tengah. Namun hampir seluruh wilayah di negeri ini, saat *work form home* (WfH) mulai longgar. Ketika perjalanan dinas ke luar kota mulai terbuka dilakukan. Bahkan ketika merasa bila suasana sudah aman-aman saja. Padahal kantor/industri menjadi tempat berkerumunnya orang banyak, tidak bisa tidak harus diakui sangat potensial menjadi tempat penularan. Bahkan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY Aria Nugrahadi menyebutkan 60 perusahaan di DIY diawasi ketat, karena berpotensi menyebarkan virus Korona (KR, 13/10).

Tentu tindak lanjutnya tidak sekadar penerapan protokol kesehatan sesuai AKB dengan membentuk Satgas Covid-19 yang melakukan monitoring pelaksanaan di lingkungan bagi pekerjanya. Namun apakah perusahaan juga memenuhi kewajiban memberikan hak : tempat mencuci tangan yang representative dan mencukupi jumlahnya, mendesain kembali ruang kerja sehingga dilaksanakan kerja dengan jaga jarak jika tidak mungkin WfH? Bagaimana penggunaan masker, hand sanitizer dan lainnya?

Maka upaya Gugus Tugas Penanganan Covid-19 DIY mengintensifkan pengawasan serta memberikan sanksi pada perusahaan yang abai serta lalai menerapkan protokol kesehatan harus diapresiasi dan didukung (KR, 18/10). Bahkan harus diminta menegakkan sanksi dengan tegas. Mengingat masyarakat sudah mendapat edukasi, penyuluhan mengenai penularan virus Korona. Maka tempat bekerja juga harus preventif agar tidak mengembangkan klaster baru, dengan melakukan pencegahan. Bukankah mencegah lebih baik daripada mengobati?

Sanksi mulai tertulis, penutupan usaha hingga pencabutan izin usaha, mungkin diperlukan dan harus ditegakkan, bila terbukti perkantoran tidak sesuai ketentuan aturan protokol kesehatan. Karena sedikit banyak, klaster perkantoran akan berdampak pada penularan dan kemudian menghadirkan klaster keluarga. Atau mungkin sebaliknya. Artinya, keduanya bisa menjadi sebuah lingkaran setan dalam penularan virus ini.

Bila pemerintah tidak tegas dan masyarakat kurang peduli, upaya apapun rasanya akan menjadi sia-sia. Karena OTG ada dimana-mana. Maka, jangan membawa 'oleh-oleh' virus untuk keluarga. Dan jangan menambah angka penularan. ❑

Negara Untuk Semua

Agung SS Widodo

DALAM risalah Sidang Badan Penyelidikan Usaha-Usaha Persiapan Kemerdekaan (BPUPK), Soekarno pernah mengatakan *'kita hendak mendirikan suatu negara, semua buat semua. Bukan buat satu orang, bukan buat satu golongan, tetapi semua buat semua'* (Saafroedin Bahar dan Nannie Hudawati, Risalah BPUPK-PPKI, 1995). Jelas dan tegas, bahwa kalimat tersebut hanya bisa dimaknai satu hal yakni negara Indonesia harus hadir untuk semua dan menjadi jalan bagi perwujudan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.

Berbicara mengenai keadilan sosial, dalam realitasnya masih menjadi PR yang belum selesai hingga hari ini bahkan kini dihadapkan pada persoalan ketimpangan sosial yang semakin terbuka lebar. Menurut Therborn (2006) ada tiga dimensi ketimpangan yang dihadapi manusia sebagai makhluk dan aktor sosial yakni: ketimpangan vital, ketimpangan eksistensial, dan ketimpangan sumber daya. Ketimpangan vital terjadi ketika kondisi ketidakadilan mempengaruhi keadaan hidup dan mati. Ketimpangan eksistensial berkaitan dengan ketiadaan jaminan atas kebebasan individu (tiap-tiap orang) untuk meraih tujuan hidupnya. Sedangkan ketimpangan sumber daya adalah kondisi ketidakadilan yang diterima oleh setiap aktor untuk memperoleh kesempatan mengembangan diri (Airlangga Pribadi Kusman, Prisma, 2018).

Kritik Publik

Ketiga dimensi ketimpangan menjadi tanggung jawab negara untuk menyelesaikan. Pada konteks itulah mengapa negara ini harus hadir untuk semua, bukan untuk golongan, dan kelompok kepentingan tertentu. Munculnya kritik publik atas negara akhir-akhir ini, yang dianggap menambah jurang ketimpangan dan mengabaikan kepentingan rakyat adalah jalan perlawanan secara konstitusional agar demokratisasi yang berjalan tetap pada jalurnya. Sampai saat ini setidaknya ada 3 hal yang menjadi sorotan publik.

Pertama, adanya revisi Undang-Undang KPK yang pada akhirnya lolos oleh Mahkamah Agung. Kedua, penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah (pilkada) di masa pandemi yang diputuskan masih terus berjalan. Ketiga, pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja yang dianggap cacat prosedural.

Persoalan-persoalan tersebut menjadi catatan krusial bagi pemerintah untuk segera menyelesaikan secara konstitusional, negara harus berpikir dan bertindak atas nama rakyat, bukan atas nama kepentingan tertentu. Jika sumbatan-sumbatan tersebut tidak segara diselesaikan, bukan tidak mungkin akan memicu aksi pemaksaan dan tindakan radikal yang justru akan merugikan kepentingan bersama. Sangat dimungkinkan negara akan mengambil tindakan represif.

Aksi demonstrasi yang dilakukan publik, seperti: mahasiswa, akademisi, dan buruh adalah keniscayaan dalam demokrasi. Itu sah, konstituisionl, dan dijamin kebebasan oleh undang-undang untuk berserikat berkumpul menyuarakan pendapat. Tentunya semua harus dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pengelolaan

Point of view dalam penyelenggaran negara sekali lagi harus berpatokan pada pengelolaan yang demokratis, di mana rakyat sebagai demos harus memerankan tugasnya dengan baik yakni mengawasi bukan menglorifikasi. Demikian juga Pemerintah, wajib memainkan perannya untuk memberikan jaminan dan perlindungan kepada siapapun tanpa ada diskriminasi. Inilah wujud negara yang dikehendaki Soekarno yakni negara untuk semua.

Dalam sidang BPUPK, Soepomo juga memberikan pandangan atas negara Indonesia yang akan dibentuk, sebagaimana pemikiran Soekarno atas negara untuk semua, Soepomo mengatakan *bahwa pendirian negara hendaknya berwujud negara nasional yang bersatu yaitu negara yang tidak mempersatukan diri dengan golongan terbesar, akan tetapi yang mengatasi segala golongan dan akan mengindahkan-menghormati keistimewaan dari semua golongan baik yang besar maupun yang kecil.*

Soekarno dan Soepomo, tampaknya memahami betul apa yang akan terjadi pada negara ini jika rasa keadilan tercerabut. Tugas kita mengembalikan nalar yang benar sebagaimana mereka katakan : 'negara ini milik semua'. ❑

***) Agung SS Widodo,**
Tenaga Ahli DPRD Sleman dan Peneliti Sosial Politik PSP UGM

Persyaratan Menulis

Pembaca yang budiman, terimakasih partisipasinya dalam menulis dan mengirimkan artikel untuk SKH *Kedaulatan Rakyat.* Selanjutnya redaksi hanya menerima tulisan lewat email : opinikr@gmail.com dengan panjang tulisan antara 535 - 575 kata, dengan mengisi subjek mengenai isu yang ditulis serta jangan lupa menampilkan fotocopy identitas. Terimakasih.

Pikiran Pembaca

Pikiran Pembaca terbuka bagi siapa saja. Naskah dikirim ke kantor Redaksi Kedaulatan Rakyat, Jalan Margo Utomo (P Mangkubumi) 40-42 Yogyakarta 55232 Fax (0274) 563125 Telp (0274) 565685 (Hunting) atau melalui email *pikiranpembaca@gmail.com*. Naskah dilengkapi fotokopi atau scan identitas diri berikut nomor telepon yang bisa dihubungi. Isi tanggung jawab penulis.

Karakter Budaya Kerja

KERJA, kerja dan kerja merupakan slogan yang digaungkan sejak pemerintahan Presiden Joko Widodo sampai kini, dalam rangka memotivasi rakyat Indonesia untuk selalu berkarya, berkreasi dan berinovasi sesuai dengan profesi, keahlian, dan minat bakatnya untuk menuju Indonesia maju.

Gayung bersambut dengan acuan Inpres No 9 Tahun 2016 tentang revitalisasi SMK dan tertuang dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Sekolah Menengah Kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja.

Prioritas kerja disediakan terutama bagi lulusan SMK dan yang sederajat, maka upaya kerja keras dari pemerintah melalui Dirjen Vokasi memasangkan sekolah dengan industri, dunia usaha dan dunia kerja (Iduka), agar kelak kurikulum sinkron dengan industri, peralatan sekolah serupa dengan Iduka, budaya kerja penerapan - 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin) sebagai semangatnya, produktivitas hasil karya yang berkualitas adalah golnya.

Penanaman nilai-nilai karakter peserta didik SMK adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan yaitu berupa etika bekerja, rasa keingintahuan, dapat dipercaya, disiplin diri, komitmen, tanggung jawab, respon-respek terhadap diri sendiri dan orang lain, toleransi, kerja keras, relasi kerja yang baik, integritas-jujur, perilaku baik, komunikasi, kegigihan, motivasi kerja tinggi, kerja sama inisiatif, keberanian, moral, kerajinan, daya adaptasi, pengendalian diri, pembelajar cepat, keinginan belajar pada hal baru, kemampuan cara belajar, keluwesan, dan kewirausahaan.

Model pembelajaran pembentukan karakter budaya kerja ada empat model, pertama, model otonom, nilai-nilai budaya kerja diinternalisasi melalui mata pelajaran tersendiri perlu adanya rumusan yang jelas seputar standar isi, kompetensi dasar, silabus, rencana pembelajaran, bahan ajar, metodologi dan evaluasi pembelajaran, tanggung jawab pembentukan karakter hanya ada pada guru bidang studi, keterlibatan guru lain sangat kecil hanya mengisi intelektualitas peserta didik

Kedua, model integrasi dengan pelibatan semua guru adalah pengajar karakter, tanggung jawab semua pendidik untuk menyisipkan ke dalam mata pelajaran menuju karakter budaya industri, semua guru memantau perilaku siswa, membimbing dan mengarahkannya, agar di Iduka kelak menjadi karyawan, dan pekerja yang tangguh, hebat dan selalu berprestasi serta berkualitas.

Ketiga, model suplemen, penyisipan karakter budaya melalui suatu kegiatan ekstrakurikuler, kemitraan dengan lembaga lain. Di dalam ekstrakurikuler peserta didik ditanamkan karakter budaya kerja, pentingnya sehat raga-fisik jasmani, sehat jiwa, sehat fikir, dan sehat hati-rohani.

Model keempat adalah model kolaborasi, penanaman karakter budaya kerja sebagai tanggung jawab sekolah, semua komponen sekolah mulai dari kepala sekolah sampai satuan keamanan dan semua kegiatannya merupakan media bagi pendidikan karakter budaya kerja.

Keempat model bisa diterapkan untuk menginternalisasi karakter budaya kerja, tidak ada yang sempurna namun terus menerus ada upaya agar karakter ini tertanam, bisa menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, kompetitif, serta sejajar atau melebihi kediplinannya dengan negara lain. ❑

***Eko Mulyadi MSi,** Guru Fisika dan Wakasek Humas SMKN 3 Yogya.*

Membangun SDM Unggul Dunia Usaha

Satwika Ganendra

KEBERADAAN Yogyakarta international Airport (YIA) di Temon Kulonprogo bagi DIY mapun Jawa Tengah, dipastikan memiliki nilai tambah dan *multiplier effect*. Karenanya masyarakat patut beradaptasi pada perubahan yang cepat di fase adaptasi kebiasaan baru ini.

Pemerintah telah menyiapkan infrastruktur untuk mengantisipasi perubahan sosial-ekonomi, berupa aksesabilitas jalan tol, kawasan industri, pembangunan perkantoran, perusahaan, perhotelan dan prasarana lain. Pertanyaannya, siapkah masyarakat mengantisipasi perubahan budaya, dan nilai sosial, mengiringi perkembangan teknologi yang dahsyat ?

Karenanya, untuk mengiringi pembangunan, aspek budaya, nilai sosial psikologis, kompetensi dan profesionalitas tenaga kerja di masyarakat, patut mendapat perhatian. Dengan demikian, masyarakat memiliki *sense of crisis* dan *sense of urgency*, menghadapi kondisi *extraordinary*. Masyarakat yang mampu beradaptasi dengan pembangunan, diharapkan dapat memetik kesejahteraan dan kebahagiaan sepenuhnya.

Serapan

Peningkatan kualitas masyarakat, dapat melalui pendidikan formal, informal maupun non formal. Tetapi metoda yang efektif adalah lewat proses pembiasaan di dalam sistem kerja yang konkret, yaitu mematuhi *corporate culture, core values*, visi, misi dan strategi dan sistem prosedur yang baku.

Melalui perusahaan, diharapkan banyak serapan tenaga kerja dari masyarakat setempat, hingga terjadi peningkatan kualitas, ethos kerja, entrepreneurship, profesionalitas dan kompetensi, yang bermuara pada produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Seperti diketahui, kualitas tenaga kerja bertali temali dengan manajemen perusahaan. Pengelolaan organisasi menurut Ernest Dale (1952) tercermin dalam proses perencanaan, penyusunan dan pengembangan dan pemeliharaan pola hubungan kerja dalam sebuah kerja kelompok.

Ciri pengelolaan SDM dalam dunia usaha dikemukakan Menteri BUMN, Erick Thohir: "Pengelolaan organisasi yang profesional dan kompeten mencerminkan kualitas SDM nya." Erick Thohir juga mengutip pernyataan Presiden: "Pembangunan infrastruktur harus diikuti pembangunan daya saing bangsa, melalui kinerja dunia usaha dan peningkatan kualitas SDM."

Dalam beberapa pekan terakhir ini sedang disosialisasikan metoda peningkatan kualitas dan pengembangan SDM di berbagai dunia usaha yang disebut *talent management*. Termasuk Kementerian PAN-RB juga mempersiapkan metoda 'manajemen talenta' bagi ASN.

Seiring ketatnya persaingan, maka perusahaan BUMN mulai menerapkan *talent management* untuk menggali tenaga kerja unggul, kompetitif, profesional dan kompeten di perusahaannya. Sekadar contoh, Bank BRI telah menyiapkan SDM dan talenta-talenta yang dibutuhkan. Hal tersebut didukung Wakil Menteri BUMN, Kartika Wiryoatmodjo ketika menghadiri launching BRI-LSP secara daring, bertema 'SDM Unggul, BRI Maju'.

Perusahaan BUMN dituntut menjadi organisasi yang fleksibel dan adaptif terhadap tuntutan zaman. Oleh karena itu di masa depan, tidak disibukkan pekerjaan *clerical*dan 'administratif'. Lantaran fungsi tersebut digantikan *digital system* dan *computerized.*

Dalam implementasinya, *human capital* tidak hanya sebagai *human resource administration* (HRA) yang melayani masalah gaji, presensi, lembur, cuti, asuransi dan kesejahteraan. Melainkan berfungsi sebagai Human Resource Development (HRD) yang mengakselerasi 'talent assessment' bagi *middle manager level* untuk keperluan penempatan, rotasi maupun promosi jabatan.

Industrialisasi

Mengiringi pembangunan berkelanjutan YIA, Badan Otorita Borobudur (BOB) dan TWC Borobudur, Prambanan & Ratu Boko, tentunya diikuti industrialisasi. Maka *talent management* untuk membangun 'manusia unggul' tidak terelakkan. Yakni inteligensia capital yang kuat, psychology capital yang baik, dan social capital yang tinggi.

Talent management tidak terbatas pada instansi pemerintah atau BUMN. Tetapi berlaku di seantero perusahaan. Agar terbangun kultur yang memiliki karyawan produktif, profesional, berintegritas, kompeten dan berkualitas. Sehingga perusahaan bisa memenuhi KPI (*key performance indicator*) dari pemegang saham.

***) Satwika Ganendra MPsi**
***Psikolog**, Staf Human Capital di PT Angkasa Pura l Bandar Udara Internasional Adi Sutjipto.*

Pojok KR

Masa pandemi, ekspor kerajinan tangan meningkat
-- Semoga menginspirasi yang lain.

***

Melanggar protokol kesehatan, kantor diberi sanksi tegas
-- 'Reward and punishment' sangat diperlukan.

***

Pengamanan Borobudur akan libatkan pasukan berkuda dan helikopter
-- Sssttt kuda luar negeri lho...

Berabé

Kedaulatan Rakyat

SIUPP (Surat Izin Usaha Penerbitan Pers) No. 127/SK/MENPEN/SIUPP/A.7/1986 tanggal 4 Desember 1990.
Anggota SPS. **ISSN:** 0852-6486.
Penerbit: PT-BP Kedaulatan Rakyat Yogyakarta, **Terbit Perdana:** Tanggal 27 September 1945.
Perintis: H Samawi (1913 - 1984) M Wonohito (1912 - 1984).
Penerus: Dr H Soemadi M Wonohito SH (1985-2008), dr H Gun Nugroho Samawi (2011-2019) **Penasihat:** Drs HM Idham Samawi. **Komisaris Utama:** Prof Dr Inajati Adrisijanti. **Direktur Utama:** M Wirmon Samawi SE MIB.
Direktur Pemasaran: Fajar Kusumawardhani SE. **Direktur Keuangan:** Imam Satriadi SH. **Direktur Umum:** Yuriya Nugroho Samawi SE MM MSc. **Direktur Produksi:** Baskoro Jati Prabowo SSos.

Pemimpin Umum: M Wirmon Samawi SE MIB. **Pemimpin Redaksi/Penanggung Jawab:** Drs H Octo Lampito MPd. **Wakil Pemimpin Redaksi:** Drs H Ahmad Luthfie MA. Ronny Sugiantoro SPd, SE, MM. **Redaktur Pelaksana:** Primaswolo Sudjono SPt, Joko Budhiarto, Mussahada. **Manajer Produksi Redaksi:** Ngabdul Wakid. **Redaktur:** Drs Widyo Suprayogi, Dra Hj Fadmi Sustiwi, Dra Prabandari, Isnawan, Benny Kusumawan, Drs H Hudono SH, Drs Swasto Dayanto, Husein Effendi SSI, Hanik Atfiati, MN Hassan, Drs Jayadi K Kastari, Subchan Mustafa, Drs Hasto Sutadi, Muhammad Fauzi SSos, Drs Mukti Haryadi, Retno Wulandari SSos, H M Sobirin, Linggar Sumukti, Drs Sihono HT, Agung Purwandono,. **Fotografer:** Effy Widjono Putro, Surya Adi Lesmana. **Grafis :** Joko Santoso SSn, Bagus Wijanarko. **Sekretaris Redaksi:** Dra Hj Supriyatin.

Pemimpin Perusahaan: Fajar Kusumawardhani SE. **Kepala TU Langganan:** Drs Asri Salman, Telp (0274)- 565685 (Hunting)

Manajer Iklan: Agung Susilo SE, Telp (0274) - 565685 (Hunting) Fax: (0274) 555660. E-mail: iklan@kr.co.id, iklankryk23@yahoo.com, iklankryk13@gmail.com.

Langganan per bulan termasuk 'Kedaulatan Rakyat Minggu'... Rp 90.000,00, Iklan Umum/Display...Rp 27.500,00/mm klm, Iklan Keluarga...Rp 12.000,00 /mm klm, Iklan Baris/Cilik (min. 3 baris. maks. 10 baris) . Rp 12.000,00 / baris, Iklan Satu Kolom (min. 30 mm. maks. 100 mm) Rp 12.000,00 /mm klm, Iklan Khusus: Ukuran 1 klm x 45 mm .. Rp 210.000,00, (Wisuda lulus studi D1 s/d S1, Pernikahan, Ulang Tahun) ● Iklan Warna: Full Colour Rp 51.000,00/ mm klm (min. 600 mm klm), Iklan Kuping (2 klm x 40 mm) 500% dari tarif. Iklan Halaman I: 300 % dari tarif (min. 2 klm x 30 mm, maks. 2 klm x 150 mm). Iklan Halaman Terakhir: 200% dari tarif . Tarif iklan tersebut belum termasuk PPN 10%

Alamat Kantor Utama dan Redaksi: Jalan Margo Utomo 40, Gowongan, Jetis, Yogyakarta, 55232. Fax (0274) - 563125, Telp (0274) - 565685 (Hunting)

Alamat Percetakan: Jalan RayaYogya - Solo Km 11 Sleman Yogyakarta 55573, Telp (0274) - 496549 dan (0274) - 496449. Isi di luar tanggungjawab percetakan

Alamat Homepage: http://www.kr.co.id dan www.krjogja.com. **Alamat e-mail:** naskahkr@gmail.com. **Radio :** KR Radio 107.2 FM.
Bank: Bank BNI - Rek: 003.0440.854 Cabang Yogyakarta.

Perwakilan dan Biro:
Jakarta: Jalan Utan Kayu No. 104B, Jakarta Timur 13120, Telp (021) 8563602/Fax (021) 8500529. **Kuasa Direksi:** Ir Ita Indirani. Wakil Kepala Perwakilan: Hariyadi Tata Raharja.
Wartawan : H Imong Dewanto (Kepala Biro), H Ishaq Zubaedi Raqib, Syaifullah Hadmar, Muchlis Ibrahim, Rini Suryati, Ida Lumongga Ritonga.
Semarang : Jalan Lampersari No.62, Semarang, Telp (024) 8315792. Kepala Perwakilan: Budiono Isman, Kepala Biro : Isdiyanto Isman SIP.
Banyumas : Jalan Prof Moh Yamin No 5, Purwokerto, Telp (0281) 622244. Kepala Perwakilan: Ach Pujiyanto SPd. Kepala Biro : Driyanto.
Klaten : Jalan Pandanaran Ruko No 2-3, Bendogantungan Klaten, Telp (0272) 322756. Kepala Perwakilan dan Kepala Biro : Sri Warsiti.
Magelang : Jalan Achmad Yani No 133, Magelang, Telp (0293) 363552. Kepala Perwakilan: Sumiyarsih, Kepala Biro : Drs M Thoha.
Kulonprogo : Jalan Veteran No 16, Wates, Telp (0274) 774738. Kepala Perwakilan : Suprapto, SPd Kepala Biro : Asrul Sani.
Gunungkidul : Jalan Sri Tanjung No 4 Purwosari, Wonosari, Telp (0274) 393562. Kepala Perwakilan: Drs Guno Indarjo.

- Wartawan KR tidak menerima imbalan terkait dengan pemberitaan - Wartawan KR dilengkapi kartu pers/surat tugas.