

# **KLASTER 3**

## **PERANTARA KERJA**

## **MODUL**

**Diklat Dasar Pengantar Kerja**

**Mulai**

# KATA PENGANTAR

Pengantar Kerja sebagai garda terdepan dalam memfasilitasi pelayanan penempatan, berperan mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja dengan mengedepankan prinsip “*The Right Man on The Right Job*” atau “Orang yang Tepat pada Pekerjaan yang Tepat”. Hal ini bermakna bahwa Pengantar Kerja memfasilitasi pemenuhan hak pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, serta kebutuhan pemberi kerja atau pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan syarat yang ditetapkan. Sekilas tugas ini terlihat mudah namun dalam implementasinya cukup sulit untuk dilakukan.

Terbatasnya ketersediaan lapangan pekerjaan, serta adanya perubahan dalam dunia kerja sebagai dampak dari digitalisasi menuntut Pengantar Kerja untuk mampu memfasilitasi pencari kerja agar dapat bekerja, tidak hanya di dalam hubungan kerja namun juga di luar hubungan kerja, melalui model-model perluasan kesempatan kerja seperti wirausaha/tenaga kerja mandiri, padat karya, pendayagunaan tenaga kerja sarjana, dan pengembangan teknologi tepat guna.

Tugas berat lainnya yang diemban Pengantar Kerja adalah menjalankan fungsi pembinaan terhadap lembaga penempatan tenaga kerja; seperti Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), Bursa Kerja Khusus (BKK), dan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT). Seluruh lembaga ini adalah mitra pemerintah dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja, yang dalam operasional sehari-hari tidak luput dari permasalahan yang membutuhkan peran Pengantar Kerja untuk dapat menyelesaikannya.

Berdasarkan uraian di atas, peran Pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat strategis dalam rangka menghasilkan Pengantar Kerja yang kreatif, inovatif, kompeten, dan profesional. Diklat menjadi pondasi utama dalam pemerolehan pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan sikap kerja bagi seseorang khususnya bagi calon Pengantar Kerja untuk memperoleh kompetensi kerja sebagai seorang Pengantar Kerja.

Bahan ajar diklat ini disusun dengan tujuan untuk mempermudah peserta diklat dalam proses belajar mengajar. Dengan membaca bahan ajar ini sebelumnya, diharapkan peserta diklat mendapatkan wawasan dalam proses pembelajaran di kelas dengan Pengajar/Widyaiswara.

Bahan ajar ini berisi pengetahuan dasar untuk memperluas wawasan, dan diharapkan dengan berpedoman pada bahan ajar tersebut, para peserta dan Pengajar Diklat Dasar Pengantar Kerja mempunyai kesamaan pemahaman terhadap seluruh kompetensi.

Akhirnya, kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan bahan ajar ini, disampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga bahan ajar ini bermanfaat dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas bagi Pengantar Kerja.

Jakarta, Februari 2022  
**Kepala PPSDM Ketenagakerjaan**



**Helmiaty Basri, S.Sos., M.A.P**  
**NIP. 19650705 198601 2 002**



# PETUNJUK PENGGUNAAN MODUL

Modul Perantara Kerja adalah modul interaktif yang dapat memfasilitasi peserta mempelajari materi sesuai dengan gaya belajarnya masing-masing.

Peserta dapat menggunakan modul Perantara Kerja yang terbaru dengan cara membaca teks, melihat video, mengunduh peraturan perundang-undangan dan materi lainnya yang terkait dengan pembahasan materi didalam modul ini.

Adapun fungsi *tools bottom* yang terdapat pada modul ini antara lain :



Menu

Klik disini

UU atau Peraturan

Lihat disini/download disini

Next dan previous



Menuju home atau keluar dari modul

Melihat materi yang telah disisipkan

Melihat/mendownload peraturan perundang-undangan

Melihat/mendownload materi

# TUJUAN PEMBELAJARAN

Dengan mempelajari modul tentang pemberian pelayanan kepada pemberi kerja secara benar, maka pemberi kerja akan mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dan tenaga kerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Dengan demikian perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja kemungkinan akan mudah diatasi.

Peserta diklat mampu melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja antar kerja lokal (AKL) dan antar kerja antar daerah (AKAD) yang dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja.

Peserta diklat mampu melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja antar kerja lokal (AKL) dan antar kerja antar daerah (AKAD) yang dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja.

Peserta dapat memahami dan mampu menguraikan pelayanan antar kerja khusus sebagai salah satu bentuk mekanisme antar kerja serta mampu memberikan layanan antar kerja bagi pencari kerja yang termasuk kategori khusus.

Peserta diharapkan mampu memahami pengertian perluasan kesempatan kerja, mampu menyusun program serta membimbing dan mengarahkan staf dalam perencanaan dan pelaksanaan program perluasan kesempatan kerja.

# Materi yang akan dipelajari dalam klaster ini antara lain

1

Pelayanan Kepada Pencari Kerja

2

Pelayanan Kepada Pemberi Kerja

3

Pemenuhan Loker

4

Pemasaran Tenaga Kerja

5

Pelayanan Antar Kerja Lokal Dan Antar Kerja Antar Daerah

6

Pelayanan Antar Kerja Antar Negara

7

Pelayanan Antar Kerja Khusus

8

Perluasan Kesempatan Kerja



Untuk memulai, silahkan klik materi yang akan dipelajari

Neque porro quisquam est qui do... m ...

Menu

Home

Keluar



KEMNAKER  
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

# Materi 1

## PELAYANAN KEPADA PENCARI KERJA

Buka Materi

# Pelaksanaan Pelayan Kepada Pencari Kerja



Pejabat fungsional pengantar kerja mempunyai tugas memberikan pelayan kepada pencari kerja di wilayah kerjanya yang mendaftarkan diri unyuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki.

Pencari kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

1. Pencari kerja yang target groupnya dapat dikategorikan yang umum dalam arti bahwa pencari kerja yang mendaftarkan diri secara fisik maupun mental tidak memiliki kendala untuk bersaing dengan pencari kerja lainnya di pasar kerja bebas.
2. Pencari kerja yang target groupnya bersifat khusus. Pencari kerja yang memerlukan perlakuan khusus dalam pelayan karena secara fisik maupun mental, pencari kerja tersebut tidak dapat bersaing dipasar kerja tanpa bantuan pihak lain ( pencari kerja penyandang cacat, pencari kerja lanjut usia yang masih potensial, pencari kerja wanita yang pada umumnya masih termarginalisasi pencari kerja ex warga binaan)

## ▼ Sarana Pencari Kerja

Dalam pelayanan pendaftaran pencari kerja diperlukan sarana yaitu Formulir/kartu antar kerja terdiri dari :

- a. Formulir AK/I, atau kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja.
- b. Formulir AK/II adalah kartu identitas pencari kerja yang mendaftarkan diri. warna kartu misalnya untuk warna kuning digunakan untuk pencari laki-laki, hijau untuk pencari wanita dan coklat untuk pencari pencari
- c. Kartu permintaan tenaga kerja / lowongan pekerjaan dari pengguna yang ada pada kartu AK/III.
- d. Formulir AK/IV, formulir panggilan pada pencari untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia pada Dinas dimana pencari mendaftarkan diri.
- e. Formulir AK/V, formulir pengantar calon tenaga kerja kepada perusahaan.
- f. Formulir AK/VI sampai dengan AK/VII dapat dimasukkan dalam data base.

## ▼ Persyaratan dan Teknis Pelaksanaan

### a. Persyaratan

Bagi pencari kerja yang dapat diberikan pelayanan untuk mendaftarkan diri pada Dinas adalah pencari yang lokasi tinggalnya diwilayah kerja Dinas yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau pencari yang kartu kependudukannya didaerah lain namun pencari tersebut tinggal sementara serta keberadaannya ada yang bertanggung jawab karena adanya lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya.

### b. Teknis pelayanan

Pengantar kerja dalam memberikan pelayanan kepada pencari kerja akomodatif, bersifat membimbing dan tidak boleh menyamakan seorang pencari sebagai seorang pesakitan.

- ### c. Informasi pelatihan Pengantar kerja
- diharapkan dapat memberikan informasi jenis pelatihan yang ada baik yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah maupun swasta, serta lokasi tempat pelatihan termasuk biaya yang diperlukan dan waktu pelaksanaan pelatihan.

## Persyaratan dan Teknis Pelaksanaan Pencari Kerja

Pelaksanaan pelayanan pada Dinas yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan tingkat Kabupaten/Kota, akan dapat lebih efisien dan efektif apabila terdapat pembagian tugas yang jelas diantara para pemangku jabatan serta untuk menghindari terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan penempatan tenaga kerja yaitu :

- a. Kepala Dinas bertanggung jawab atas pengelolaan ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, dan sekaligus memimpin pelaksanaan operasional antar kerja serta mengadakan koordinasi dengan dinas/instansi terkait baik pemerintah maupun swasta didaerahnya dalam upaya pengembangan dan perluasan kesempatan kerja di wilayah kerjanya.
- b. Pejabat struktural bidang penempatan tenaga kerja pada dinas mengkoordinasikan dengan pejabat fungsional pengantar kerja yang ada di wilayah kerjanya dalam pelayanan penempatan tenaga kerja serta menyusun kegiatan yang terkait dengan perluasan kesempatan kerja sesuai dengan kualifikasi pencari kerja yang terdaftar pada dinas.
- c. Pengantar kerja atau petugas antar kerja melaksanakan tugas pelayanan pendaftaran pencari kerja untuk penempatan melalui mekanisme antar kerja di wilayah kerjanya pada tingkat Kabupaten/Kota, serta memberikan tanda bukti pendaftaran kepada pencari kerja (kartu AK/I) yang telah dibuat dan ditanda tangani oleh Pengantar kerja setelah identitas atau kualifikasi pencaker yang mendaftar dimasukkan kedalam kartu AK/II.
- d) Hal yang prinsip dan tidak boleh dilakukan baik atas nama instansi maupun pejabat pelaksana dalam pelayanan kepada pencari kerja adalah memungut biaya pelayanan penempatan tenaga kerja


Proses Pelayanan  
Pencari Kerja

[Download disini](#)

## Simulasi dan role play

Simulasi pelayanan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme antar kerja umum yang dilaksanakan oleh pejabat fungsional pengantar kerja pada Dinas kabupaten/kota pada saat mulai masuknya angkatan kerja baru ke pasar kerja serta terbatasnya lowongan pekerjaan yang tersedia pada dinas tenaga kerja.

Simulasi penempatan tenaga kerja yang target groupnya memerlukan perlakuan khusus / penyandang cacat (tuna daksa, yuna rungu wicara, tuna netra dan tuna grahita) untuk penempatan diluar hubungan kerja.



Untuk lebih memahami dalam memberikan pelayanan kepada pencari kerja baik pelayanan kepada pencaker yang target groupnya umum maupun khusus, maka perlu dilaksanakan pelatihan untuk mencoba melaksanakan peranan sebagai seorang pejabat fungsional pengantar kerja atau petugas pengantar kerja.

Dalam rool play tersebut masing-masing harus memainkan peranannya sebagaimana terjadi dalam praktek yang harus dilakukan oleh pengantar kerja untuk menghadapi para pencari kerja yang memerlukan bantuannya untuk segera mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya.



## Rolle Play

Pencari Kerja	Pengantar Kerja
<b>Pemeran</b>	
<p>Bagaimana perasaan pencari kerja terhadap gerak gerik, ucapan maupun sikap pengantar kerja dalam memberikan pelayanan.</p>	<p>Apakah pengantar kerja telah dapat menangkap isi pembicaraan atau isi hati, sikap dan sebagainya yang dimaksud oleh pencari kerja ?</p> <p>Apakah informasi yang disampaikan oleh pengantar kerja kepada pencari kerja sudah dapat dimengerti dan dipahami oleh pencari kerja ?</p>
<b>Pengamat (mengamati pencari kerja)</b>	
<b>Masalah yang dihadapi pencari kerja</b>	<b>Yang telah dilakukan oleh pengantar kerja</b>
<p>Apakah tujuannya datang ke dinas tenaga kerja ? Apakah yang diharapkan dari dinas tenaga kerja ? Apakah mempunyai tujuan dan harapan yang tidak terekspresikan pada saat bertemu dengan pengantar kerja ?</p>	<p>Bagaimana pengantar kerja menerima tujuan kedatangan pencari kerja ? Apakah telah berupaya memberikan pelayanan untuk penempatan.</p> <p>Pengantar kerja selama memberikan pelayanan apa yang telah dilakukan terhadap pencari kerja.</p> <p>Pandangan pengantar kerja terhadap pencari kerja bagaimana.</p> <p>Apakah pengantar kerja telah dapat menjawab dan membantu keinginan pencari kerja</p>
<b>Emosi/perasaan pencari kerja</b>	<b>Emosi</b>
<p>Dengan perasaan yg bagaimanakan pada saat diwawancarai ? Bagaimana perubahan perasaan pencari kerja pada waktu mulai diwawancarai, ditengah-tengah wawancara dan diakhir wawancara ?</p>	<p>Telah menjalankan wawancara dengan perasaan yang bagaimana. Apakah perasaan pengantar kerja terlihat berubah waktu mulai mewawancarai, ditengah-tengah wawancara dan diakhir melaksanakan wawancara</p>



- Menu
- Home
- Keluar

Materi 1 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER  
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

# PELAYANAN KEPADA PEMBERI KERJA

Buka Materi

## Materi 2

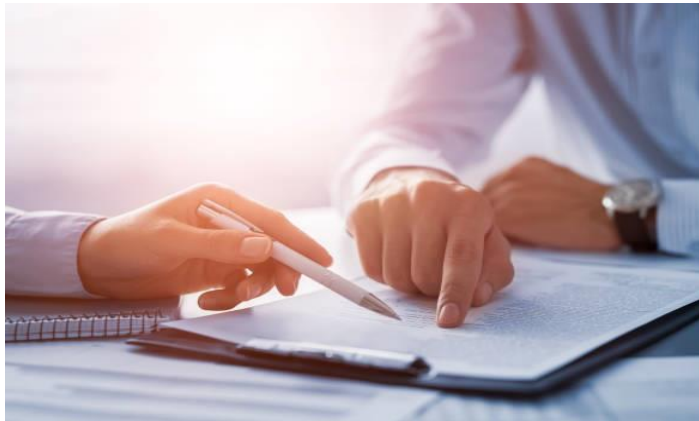
Dalam pelayanan kepada pemberi kerja langkah2 yang harus dilakukan adalah :

- 1) Pelayanan pendaftaran lowongan atau meminta informasi tentang penempatan, untuk pendaftaran lowongan perlu disiapkan sarana yang diperlukan, dalam pelayanan harus tetap diperhatikan prinsip-prinsip pelayanan serta metode dan tehnik pelayanannya.
- 2) Dalam pelaksanaan pelayanan yang perlu di mintakan informasi kepada pemberi kerja adalah untuk pengisian lowongan apakah di wilayah kerja dinas setempat atau ditempatkan diluar wilayah kerja dinas setempat. Penempatan di wilayah kerja dinas setempat dengan di luar wilayah kerja dinas setempat prosesnya akan berbeda.
- 3) Untuk penempatan dalam wilayah kerja dinas setempat, maka pengantar kerja atau petugas antar kerja wajib melakukan pencocokan dengan data base pencari kerja yang telah mendaftarkan diri pada dinas TK, seleksi calon tenaga kerja sampai dengan proses penempatannya, apabila telah ditempatkan pengantar kerja setelah tenaga kerja ditempatkan wajib melakukan tindak lanjut penempatan (evaluasi kepada tenaga kerja maupun kepada pemberi kerja).
- 4) Untuk penempatan diluar wilayah dinas setempat perlu dibedakan untuk penempatan yang masih dalam satu wilayah propinsi, penempatannya melalui mekanisme antar kerja lokal sedangkan untuk penempatan diluar wilayah propinsi penempatannya melalui mekanisme antar kerja antar daerah sehingga perlu mendapatkan rekomendasi dari daerah penempatan maupun dari daerah rekrut tenaga kerja

# Pendaftaran Lowongan Kerja

1. Formulir/kartu antar kerja
  - a. Formulir AK/III, kartu permintaan tenaga kerja untuk pengisian lowongan pekerjaan.
  - b. Formulir AK/IV, kartu pemanggilan pencari kerja
  - c. Formulir AK/V, formulir pengantar/pengiriman calon tenaga kerja dari Dinas yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan ditujukan kepada perusahaan/pengguna tenaga kerja.
2. File/bak tempat penyimpanan formulir antar kerja, yang terdiri bak bergerak, bak penunjuk, bak diam, bak mati atau data base pencari kerja yang telah tercatat pada Dinas/Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
3. Kartu induk perusahaan ( formulir IPK/I ) Buku-buku pedoman meliputi:
  - a. Klasifikasi Jabatan Indonesia (KJI)
  - b. Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI)
  - c. Kamus Jabatan Nasional (KJN)

Dalam memberikan pelayanan harus menganut prinsip sebagai berikut :



- a) Terbuka Dalam memberikan informasi tentang ketenagakerjaan harus terbuka dan jelas, sehingga pemberi kerja dalam mempekerjakan calon tenaga kerja tidak terjadi masalah dikemudian hari.
- b) Obyektif Dalam melaksanakan penawaran lowongan pekerjaan tidak memihak dan berdasarkan kepentingan umum serta pelaksanaan logis dan dapat diterima oleh berbagai pihak.
- c) Adil dan setara tidak diskriminasi Pelayanan yang dilakukan atas dasar ras, agama atau politik tertentu tetapi berdasarkan kebutuhan dari pemberi kerja.

Pelayanan kepada pemberi kerja dapat dibedakan sebagai berikut :

- 1) Pelayanan kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada diwilayah kerja pada Dinas setempat.
- 2) Pelayanan kepada pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja untuk ditempatkan diluar wilayah tempat tinggal tenaga kerja karena ditempat pengguna tidak tersedia tenaga kerja yang memadai.
- 3) Proses pelayanan

Seleksi awal dan tindak lanjut penempatan

[Download disini](#)

Pencocokan lowongan kerja dengan pencari kerja :

1. Berdasarkan data lowongan yang dimohonkan oleh pemberi kerja dan telah dicatat dalam kartu AK/III baik yang berkaitan dengan jenis pekerjaan maupun persyaratan untuk melaksanakan pekerjaan/jabatan yang dibutuhkan, maka dapat dilakukan penelitian kartu AK/II yang ada dalam file/bak bergerak.
2. Meneliti data pencari kerja dalam file/bak bergerak (kartu AK/II) yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja.
3. Berdasarkan data yang ada dipilih data pencari kerja (kartu AK/II) yang jangka waktu mendaftarnya paling lama dan lebih mendekati persyaratan jabatan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja.
4. Data pencari kerja (kartu AK/II) yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan harus dikembalikan kedalam data pencaker (file/bak bergerak)

## Simulasi dan role play

Simulasi pelayanan kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja untuk mengisi lowongan jabatan yang tersedia dilaksanakan oleh pejabat fungsional pengantar kerja pada Dinas kabupaten/kota pada saat pemberi kerja menyampaikan adanya lowongan jabatan yang tersedia di perusahaannya.

Simulasi pelayanan kepada pemberi kerja untuk pemenuhan lowongan jabatan yang tersedia dilakukan di wilayah kerja Dinas Kabupaten/Kota dimana pemberi kerja menyampaikan adanya lowongan jabatan maupun di wilayah diluar Kabupaten/Kota bahkan diluar Propinsi tempat pemberi kerja menyampaikan adanya lowongan jabatan.

Untuk lebih memahami dalam memberikan pelayanan kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja untuk mengisi lowongan jabatan, maka perlu dilaksanakan pelatihan untuk mencoba melaksanakan peranan sebagai seorang pejabat fungsional pengantar kerja atau petugas pengantar kerja. Adegan dalam role playing tersebut komposisinya adalah : Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja untuk mengisi lowongan jabatan yang ada, Pejabat fungsional pengantar kerja dan atau petugas pengantar kerja, yang melaksanakan proses pelayanan dan widyaiswara yang memimpin role playing.

Dalam adegan tersebut masing-masing harus memainkan peranannya sebagaimana terjadi dalam praktek yang harus dilakukan oleh pengantar kerja untuk menghadapi pemberi kerja yang memerlukan bantuannya untuk segera mendapatkan calon tenaga kerja untuk mengisi lowongan jabatan sesuai dengan persyaratan jabatan.

## Rolle Play

Pemberi kerja	Pengantar Kerja
<b>Pemeran</b>	
<p>Bagaimana perasaan pemberi kerja terhadap gerak gerik, ucapan maupun sikap pengantar kerja dalam memberikan pelayanan.</p>	<p>Apakah pengantar kerja telah dapat menangkap isi pembicaraan atau isi hati, sikap dan sebagainya yang dimaksud oleh pemberi kerja untuk mengisi lowongan jabatan yang diperlukan bahkan sangat mendesak</p>
<p>Apakah informasi lowongan jabatan yang disampaikan oleh pemberi kerja sudah jelas dan lengkap ( jangka waktu pengisian lowongan jabatan, hubungan kerja, sistem pengupahan, jam kerja, lokasi kerja, kondisi kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang diberikan dsb yang terkait dengan pelaksanaan tugas</p>	<p>Apakah informasi yang disampaikan oleh pemberi kerja kepada pemberi kerja sudah dapat dimengerti dan dipahami oleh pengantar kerja ?</p> <p>Apakah saran dan fasilitas yang diharapkan oleh pengantar kerja dalam pengisian lowongan pekerjaan sudah disampaikan oleh pengantar kerja dan telah dipahami oleh pemberi kerja</p>
<b>Pengamat</b>	
<p>Apakah tujuannya datang ke dinas tenaga kerja ?</p> <p>Apakah yang diharapkan dari dinas tenaga kerja untuk pengisian lowongan jabatan ?</p> <p>Apakah ada date line yang diharapkan dalam pengisian lowongan jabatan yang tersedia ?</p>	<p>Yang telah dilakukan oleh pengantar kerja</p> <p>Bagaimana pengantar kerja menerima tujuan kedatangan pemberi kerja dan apakah telah berupaya memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan pemberi kerja dalam pengisian lowongan jabatan yang ada ?</p> <p>Selama memberikan pelayanan apa yang telah dilakukan dan disampaikan kepada pemberi kerja</p> <p>Pandangan pengantar kerja terhadap pemberi kerja bagaimana Apakah pengantar kerja telah dapat menjawab dan membantu keinginan pemberi kerja</p>
<b>Emosi</b>	
<p>Dengan perasaan yg bagaimanakan pada saat berdialog dengan pengantar kerja ?</p> <p>Bagaimana perubahan perasaan pemberi kerja pada waktu mulai berdialog, ditengah-tengah dan diakhir pembicaraan ?</p>	<p>Telah melakukan dialog dengan pemberi kerja dengan perasaan yang bagaimana Apakah perasaan pengantar kerja terlihat berubah waktu mulai berdialog, ditengah-tengah dan diakhir melaksanakan dialog dengan pemberi kerja.</p>

# Dasar Hukum

Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2)

UU No. Undang-undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No.23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Keppres RI No. 36 tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 88 Concerning the Organization of the Employment Service (Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja)

Permen PANRB Np. 5 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Angka Kreditnya

Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 14 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No, 5 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Angka Kreditnya

Permenaker No. 15 tahun 2015 tentang Pedoman Formasi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 07 tahun 2008 tentang Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.



- Menu
- Home
- Keluar

Materi 2 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER  
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

# Pemenuhan Lowongan Kerja

Buka Materi

## Materi 3

# Pendahuluan

## Definisi

Pemenuhan lowongan kerja adalah Rangkaian kegiatan antar kerja dengan menyediakan pencari kerja terdaftar, menseleksi, dan menempatkan pencari kerja pada jabatan/lowongan pekerjaan yang sesuai (*right man on the right job*) berdasarkan kualifikasi pencari kerja dan syarat jabatan yang diberikan oleh pemberi kerja.



## PRINSIPNYA

**Pemenuhan lowongan pekerjaan atau penempatan tenaga kerja**

**Pencari kerja yang mencari pekerjaan**

**Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja**

**Dipertemukan dan dicocokkan (*job matching*) untuk mengetahui kesesuaian antara kualifikasi calon tenaga kerja dengan syarat jabatan yang diminta oleh pemberi kerja.**

### Filosofi Pemenuhan Lowongan Pekerjaan

1. Banyaknya pencari kerja yang tidak dapat menemukan sendiri lowongan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, dan potensi yang ada pada diri mereka.
2. Pemberi kerja tidak dapat menemukan sendiri tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang diminta demi kelangsungan dan perkembangan usahanya.
3. Sebagai solusi dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja yang mencakup seluruh wilayah pasar kerja baik nasional maupun internasional.
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri dengan prinsip "*the right man on the right place, on the right way, at the right time*".

## Proses Penyusunan Lowongan Pekerjaan :

1. Mengumpulkan data jabatan/lowongan pekerjaan;
2. Menyusun data jabatan tersebut : nama jabatan, syarat jabatan => pendidikan, pelatihan, syarat fisik, mental, jenis kelamin;
3. Memverifikasi data jabatan bila ada syarat jabatan yang dirasa perlu untuk diverifikasi;
4. Mengklasifikasi/mengelompokkan data jabatan, menurut : jenis kelamin, usia, pendidikan, syarat jabatan (khusus, biasa).

## Prioritas Layanan Diberikan Bagi Pencaker:

1. Kepala keluarga korban PHK
2. Lansia potensial yang masih menafkahi
3. Wanita yang mengurus anak sendirian (*single parent*)
4. Laki-laki usia menikah dan sedang mempersiapkan pernikahan
5. Penca atau divabel yang ingin hidup mandiri
6. Ekswargabinaan yang taubat dan ingin hidup normal/bermasyarakat.

## Proses Penyusunan Kualifikasi Pencari Kerja :

1. Mengumpulkan data pencaker (AK/II);
2. Menyusun data diri pencaker tersebut : nama, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, jenis kelamin;
3. Memverifikasi data diri pencaker bila ada yang dirasa perlu untuk diverifikasi;
4. Mengklasifikasi/mengelompokkan data pencaker, menurut : jenis kelamin, usia, pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, keterampilan, kekhususan.

# Alur Pemasaran tenaga Kerja (Job Canvassing)

Pemasaran Tidak Langsung (*indirect selling*):

1. Pencari kerja mendaftarkan diri ke lembaga penempatan tenaga kerja (baik pemerintah maupun swasta).
2. Pengantar Kerja memberikan layanan pendaftaran dan menggali potensi pencari kerja.
3. Pengantar Kerja menawarkan kompetensi pencari kerja ke lembaga penempatan lainnya baik dinas tenaga kerja kab./kota lain, LPTKS, PPTKIS, BKK, BKOL, *job fair*, maupun perusahaan perantara atau penyalur.



Pencari Kerja



Pengantar Kerja



Lembaga Penta Lainnya

Pemasaran Langsung (*direct selling*):

1. Pencari kerja mendaftarkan diri ke lembaga penempatan tenaga kerja (baik pemerintah maupun swasta).
2. Pengantar Kerja memberikan layanan pendaftaran dan menggali potensi pencari kerja.
3. Pengantar Kerja menawarkan kompetensi pencari kerja ke pemberi kerja, baik melalui kunjungan langsung ke pemberi kerja, *by phone*, email, maupun media sosial pemberi kerja



Pencari Kerja



Pengantar Kerja

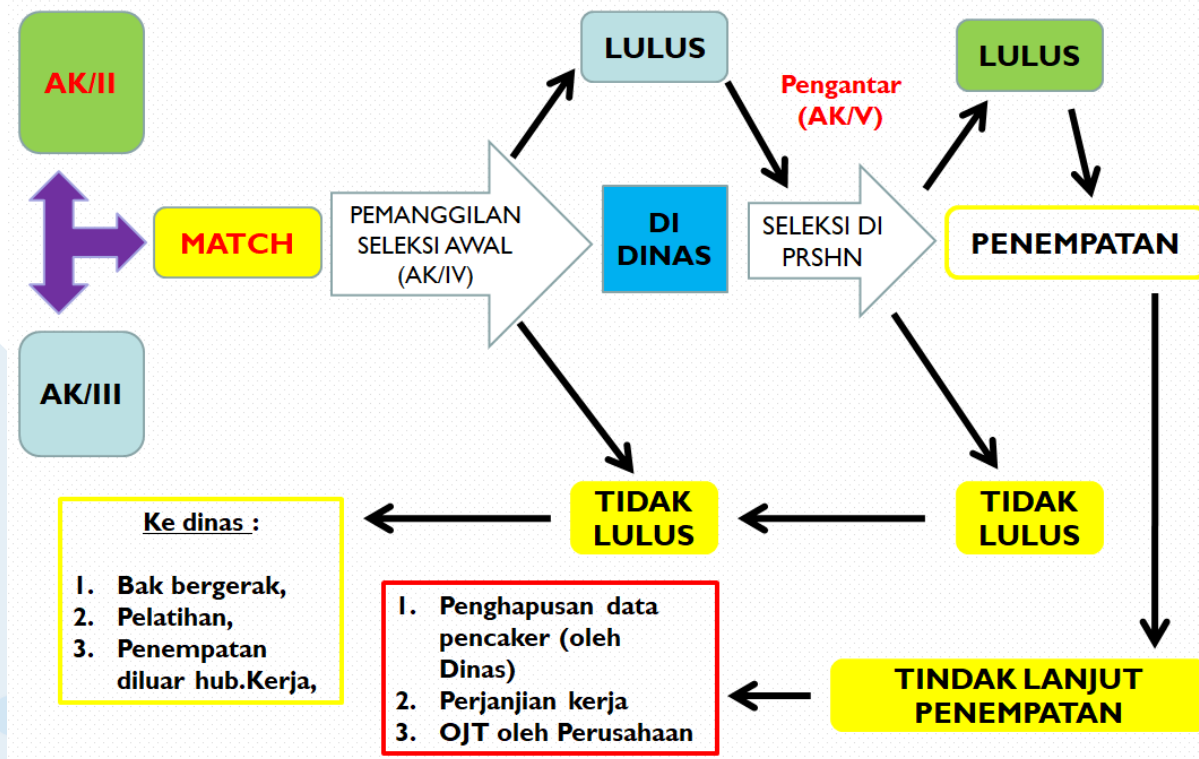


Pemberi Kerja



## Yang perlu disampaikan kepada pencaker :

1. **Sifat pekerjaan** : waktu tertentu (WT), atau waktu tidak tertentu (WTT). (Kep. Menakertrans No. 100/Men/VI/2004)
2. **Waktu kerja** : biasa, tertentu, 24 jam, lembur, dan waktu istirahat. (Kep. Menakertrans 102/Men/VI/2004; Kep. Menakertrans No. 51/Men/IV/2004)
3. **Bila yang dipekerjakan adalah anak-anak** maka harus mengikuti ketentuan. (Kep. Menakertrans 115/Men/VII/2004)
4. **Bila yang dipekerjakan adalah tenaga kerja khusus (penca)** harus sesuai dengan peraturan yang berlaku.
5. Kondisi lingkungan kerja dan kemungkinan risiko bahaya.



# Alur Pemenuhan Lowongan Kerja

SECARA MANDIRI (oleh pemberi kerja berdasarkan pasal 35 ayat (1) UU 13/2003)

1. Pemberi kerja mengumumkan lowongan kerja melalui berbagai media.
2. Pencari kerja melamar untuk lowongan tersebut (baik secara *online* maupun manual). {panah kuning}
3. Pemberi kerja melakukan rekrutmen dan seleksi pencaker.
4. Pemberi kerja memberikan ketetapan penempatan (SK pengangkatan) kepada pencaker yang telah terseleksi.
5. Pemberi kerja membuat laporan penempatan ke dinas tenaga kerja c.q Pengantar Kerja. {panah hijau}



Pencari Kerja



Pengantar Kerja



Pemberi Kerja



Penempatan Tenaga Kerja (pemenuhan loker)



Dalam Hubungan Kerja



Diluar Hubungan Kerja

- a. Dalam Negeri (AKL & AKAD)
- b. Luar Negeri (AKAN)
- c. Tenaga kerja pemerintah (PTKP)

Peningkatan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pasar

## BAGAIMANA BILA LOWONGAN YANG ADA, TIDAK DAPAT DIPENUHI ?



### Pencaker Terdaftar Tidak Banyak :

1. Berkoordinasi Dengan Dinas Lain (Kab./Kota, Propinsi) Untuk Mencari Pencaker Yg Sesuai.
2. Membuat Informasi Lowongan Pekerjaan Yang Terbuka Untuk Umum, Namun Pendaftaran Melalui Dinas.
3. Bekerjasama Dengan LPTKS

### Syarat Jabatan Terlalu Tinggi :

1. Memberikan Pelatihan Kerja Kepada Pencaker.
2. Meminta Jangka Waktu Penempatan Ke Perusahaan.
3. Memediasi Syarat Jabatan Agar Tidak Terlalu Tinggi (Untuk Jabatan Yg Tidak Memerlukan Skill Tinggi).





- Menu
- Home
- Keluar

Materi 3 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER  
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

# Materi 4

# PEMASARAN TENAGA KERJA


Buka Materi

# Pendahuluan

## Definisi

Pemerintah wajib memfasilitasi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan penempatan oleh pemerintah atau lembaga penempatan swasta. Penempatan diarahkan pada jabatan yang tepat.

Penempatan tenaga kerja dilakukan tanpa dipungut biaya. Penempatan tenaga kerja dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri atas 5 unsur, 2 diantaranya yaitu pencari kerja dan lowongan pekerjaan



Pemasaran tenaga kerja memasarkan pencari kerja terdaftar kepada pemberi kerja.



## Kaitan Pemasaran Tenaga Kerja dengan Kegiatan Antar Kerja yang Lain



Pencari Kerja



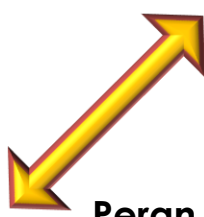
Pengantar Kerja



Pemberi Kerja



Lembaga Penta.  
(LPTKS & BKK)



### Peran Pengantar Kerja:

1. Fasilitasi pendataan baik data kualifikasi pencari kerja, data lowongan pekerjaan dari pemberi kerja, data lembaga penta kerja lainnya (LPTKS dan BKK).
2. Fasilitasi perantaraan kerja dengan menyediakan informasi pencari terdaftar maupun informasi lowongan kerja terdaftar.
3. Memasarkan pencari kerja terdaftar ke pemberi kerja maupun klining informasi lowongan kerja melalui dinas tenaga kerja terdekat, BKK, LPTKS, dan PPTKIS.
4. Membina pemberi kerja dan lembaga penta kerja dengan fasilitasi ijin operasional serta pengetahuan teknis bagi petugas.

## Tujuan Pemasaran Tenaga Kerja (Job Canvassing)

1. Salah satu tugas pokok dan fungsi pejabat Fungsional Pengantar Kerja.
2. Membantu pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya.
3. Membantu pengusaha/pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja pada jabatan yang ada berdasarkan syarat yang dibutuhkan.

## Letak Tenaga Pemasar Tenaga Kerja

1. Kementerian Ketenagakerjaan (Ditjend Binapenta & PKK)
2. BNP2TKI/BP3TKI/P4TKI
3. Dinas Tenaga Kerja Provinsi
4. Dinas Tenaga Kerja Kab./Kota
5. LPTKS
6. PPTKIS
7. BKK

## 5 Unsur Pemasaran

1. Pasar : Lembaga pelayanan penempatan (pemerintah/swasta); BKK; Perusahaan; Job Fair; Pasar Kerja dalam bentuk lain (penyalur).
2. Objek yang dipasarkan/komoditas, yaitu jasa tenaga kerja.
3. Pembeli yaitu pengguna jasa tenaga kerja.
4. Tenaga Pemasar yaitu Pengantar Kerja.
5. Harga yaitu hak-hak yang diperoleh tenaga kerja sebagai imbal jasa.

## Kualifikasi Tenaga Pemasar Tenaga Kerja

1. Penguasaan bahasa yang baik
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keterampilan bernegosiasi
4. Keterampilan wawancara
5. Keterampilan Pembimbing Jabatan (*Job Consellor*)
6. Keterampilan sebagai Analis Jabatan
7. Keterampilan teknologi informasi
8. Keterampilan pemasaran
9. Bakat, minat, dan temperamen kerja

## Kondisi Pasar Kerja

1. Kondisi Normal, yaitu tersedianya tenaga kerja dan lowongan pekerjaan dan dengan tingkat upah yang wajar. ( $S = D$ )
2. Kondisi Melimpahnya Penawaran Tenaga Kerja, melimpahnya *supply* tenaga kerja dibanding lowongan yang ada. ( $S > D$ )
3. Kondisi Terbatasnya Penawaran Tenaga Kerja, *supply* tenaga kerja lebih sedikit dibandingkan lowongan yang ada. ( $S < D$ )
4. Kondisi Langkanya Komoditas Tenaga Kerja Tertentu, yaitu tenaga kerja ahli dan terampil sehingga harus mendatangkan dari luar negeri (TKA).
5. Kondisi Pasar Bebas Tenaga Kerja, yakni banyak tenaga kerja asing yang masuk ke dalam pasar kerja nasional untuk bekerja dan memilih pekerjaan/jabatan yang mereka inginkan, dan pengguna tenaga kerja bebas memilih untuk menggunakan tenaga kerja asing atau tenaga kerja lokal.

## Strategi Pemasaran Tenaga Kerja

1. Mengidentifikasi serta merumuskan kekuatan komoditas, meliputi kuantitas, kualitas, dan persebarannya.
2. Mendeteksi dan mengidentifikasi peluang serta potensi pasar, yang didasarkan atas program pembangunan baik pemerintah maupun swasta, seperti pembangunan infrastruktur, perluasan daerah tambang serta perkebunan, dan program peningkatan UMKM serta program perluasan kesempatan kerja lainnya.
3. Strategi perluasan pasar dengan memacu investasi serta perluasan industri, penerapan TTG, padat karya, dan perluasan pasar kerja tenaga kerja ke luar negeri.
4. Strategi peningkatan kualitas komoditas, melalui pelatihan kerja dan peningkatan jenjang pendidikan (dari dominasi SD ke SMK).
5. Strategi peningkatan tenaga pemasar baik kuantitas maupun kualitasnya.
6. Strategi pemenuhan kebutuhan sarana serta prasarana pemasaran dan perangkat pemasaran.
7. Strategi perencanaan.

## Membuka Akses Pemasar Tenaga Kerja ke Perusahaan

1. Pembukaan akses tingkat tinggi yang dilakukan melalui instansi tertinggi di kabupaten/kota yaitu Bupati/Walikota dan DPRD, wujudnya yaitu peraturan daerah.
2. Pembukaan akses pemasaran tenaga kerja tingkat menengah dilakukan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja melalui surat edaran Ka. Disnaker yang berisi petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pelaporan lowongan pekerjaan dan pemasaran tenaga kerja ke perusahaan.
3. Pembukaan akses pemasaran tenaga kerja tingkat bawah dilakukan secara langsung oleh Kepala Bidang Penempatan dengan menggunakan dasar Perda, Perbup/Perwakot, dan Surat Kepala Dinas kepada para manajer SDM perusahaan dan asosiasinya.
4. Pembukaan akses pemasaran tenaga kerja tingkat dasar dilakukan oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja maupun Kasie. Penempatan kepada perusahaan berskala kecil maupun besar yang belum membuka akses.

## Langkah-langkah Pemasaran Tenaga Kerja

1. Mengumpulkan data, meliputi data perusahaan, data jabatan, data lembaga penempatan tenaga kerja.
2. Menyusun rencana kerja pemasaran tenaga kerja.
3. Mengidentifikasi dan menyusun potensi pencaker.
4. Mengidentifikasi dan menyusun potensi pasar kerja.
5. Melaksanakan pemasaran tenaga kerja ke perusahaan.
6. Melaksanakan pemasaran tenaga kerja ke disnaker lain, LPTKS, PPTKIS, dan BKK.
7. Melaksanakan pemasaran tenaga kerja melalui pa-meran kesempatan kerja.
8. Melaksanakan pemasaran tenaga kerja melalui bursa kerja *online* baik milik pemerintah maupun swasta.
9. Melakukan evaluasi pemasaran tenaga kerja.
10. Menyusun laporan pemasaran tenaga kerja.

# Dasar Hukum

Undang-undang Dasar 1945

UU No. Undang-undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Undang-undang No. 19 Tahun 2011 Tentang Ratifikasi Konvensi ILO Tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas

UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Cacat

Kepres Nomor 4 Tahun 1980 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Kepres Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 88. Concerning The Organization of the Employment Service ( Konvensi ILO No. 66 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja ).

PP No. 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

PP No. 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.

# Dasar Hukum

PP No. 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja

Permenaker No. 16 Tahun 2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Permenaker No. 17 Tahun 2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Permenaker No. 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja

Kepmenaker No. 309 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi, Kabupaten/Kota

Kepmenaker No. 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan, BUMN dan BUMD.

Kepmenaker No. 169 Tahun 2016 Tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Permen PANRB No. 5 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Angka Kreditnya

Peraturan Bersama Menteri Ketenagakerjaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2014 dan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Angka Kreditnya

SE Menakertrans No. 01.P.01 15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan



- Menu
- Home
- Keluar

Materi 4 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER  
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

PELAYANAN ANTAR  
KERJA LOKAL  
DAN  
ANTAR KERJA  
ANTAR DAERAH

Buka Materi

# Materi 5

# Prinsip, Metode dan Teknik

## Prinsip

Penempatan tenaga kerja dalam negeri menganut prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Terbuka Pemberi informasi kepada pencari kerja harus jelas, antara lain jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.
2. Bebas Pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan
3. Obyektif Pemberi kerja hendaknya menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.
4. Adil dan Setara Tanpa Diskriminasi Penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik

## Metode

Penempatan tenaga kerja dalam negeri menggunakan metode:

1. Verifikasi Pencocokan kualifikasi pencari kerja dengan persyaratan lowongan jabatan pekerjaan yang tersedia atau yang dibutuhkan
2. Bebas Biaya Dalam memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja tidak dipungut biaya dari pencari kerja dan pemberi kerja sejak rekrutmen sampai dengan penempatan tenaga kerja.

## Teknik

Penempatan tenaga kerja di dalam negeri menggunakan teknik pendekatan sebagai berikut:

1. Persuasif-Edukatif

Pengantar Kerja memahami kepentingan pihak yang dilayani dan memberikan bimbingan atau petunjuk secara wajar dan profesional

2. Akomodatif

Pengantar Kerja mampu mengakomodasikan perbedaan sifat, temperamen, kepentingan, latar belakang sosial, pendidikan dan sebagainya.

3. Cepat Tanggap dan Pro-Aktif

Kegiatan pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan atas dasar sikap cepat dan tanggap kepada kebutuhan masyarakat baik permintaan maupun penawaran tenaga kerja, tidak pasif atau menunggu permintaan tenaga kerja datang di dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota melainkan selalu aktif mencari lowongan kerja dan menawarkan jasanya kepada berbagai pengguna tenaga kerja



# Penempatan antar kerja lokal

Peserta diklat diberikan pengetahuan dan ketrampilan sehingga mampu:

1. Menyusun konsep program/penempatan tenaga kerja AKL, yaitu: .

1. Menyiapkan data base pencari kerja dan kualifikasinya disiapkan sesuai kebutuhan;
2. Kualifikasi pencari kerja dipilah berdasarkan bakat, minat dan kemampuan.
3. Data lowongan yang ada di kabupaten/kota disusun berdasarkan jabatan dan syarat jabatan yang ditentukan untuk pengisiannya.
4. Jadwal waktu pelaksanaan koordinasi dengan petugas kabupaten/kota yang menangani masalah penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKL dibuat sesuai kesepakatan.
5. Dokumen perencanaan penempatan tenaga kerja AKL disusun sesuai ketentuan.

2. Melakukan konfirmasi syarat-syarat jabatan dan kondisi kerja di kabupaten/kota di luar wilayah

1. Data lowongan yang ada di kabupaten/kota terkait dan lembaga penempatan tenaga kerja swasta di cek sesuai ketentuan.
2. Data lowongan yang ada dianalisa untuk dicocokkan dengan kualifikasi pencari kerja yang ada.
3. Syarat jabatan dan kondisi kerja di klarifikasi kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja.
4. Kebenaran lowongan jabatan yang dibutuhkan di cek sesuai prosedur.
5. Jumlah jabatan dengan syarat jabatan dan kondisi kerja masing-masing jabatan dicocokkan sesuai kebutuhan

### 3. Menempatkan pencari kerja atas permintaan pemberi kerja



1. Lowongan jabatan yang tersedia dicocokkan dengan kualifikasi pencari kerja yang terdaftar pada dinas.
2. Seleksi calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi pemenuhan lowongan pekerjaan yang tersedia dilakukan sesuai prosedur.
3. Hasil seleksi calon tenaga kerja diinformasikan kepada pencari kerja dan pemberi kerja sesuai ketentuan.
4. Jadwal waktu pengiriman calon tenaga kerja kepada pemberi kerja dibuat sesuai kesepakatan dengan pemberi kerja.
5. Data base pencari kerja dan perubahannya disusun kembali sesuai dengan ketentuan.

### 4. Membuat konsep berita acara pemberangkatan tenaga kerja AKL

1. Data tenaga kerja yang akan diberangkatkan dibuat untuk penempatan melalui mekanisme AK.
2. Daftar nama perusahaan dan alamat lengkap perusahaan/pemberi kerja yang akan menerima tenaga kerja AKL dibuat sesuai format yang ada;
3. Berita acara serah terima dari pejabat penempatan daerah asal ke daerah penempatan dibuat sesuai ketentuan.
4. Draft perjanjian antara pemberi kerja dengan calon tenaga kerja yang akan ditempatkan dibuat sesuai ketentuan

### 5. Memberikan orientasi pra pemberangkatan kepada calon tenaga kerja

1. Materi orientasi pra pemberangkatan disiapkan
2. Jadwal waktu dan tempat pelaksanaan orientasi pra pemberangkatan ditetapkan
3. Daftar calon tenaga kerja yang akan mengikuti orientasi pra pemberangkatan disiapkan.

## 6. Melakukan tindak lanjut penempatan AKL.

1. Data tenaga kerja yang sudah ditempatkan melalui mekanisme AKL serta data pemberi kerja yang telah mempekerjakan di daerah kabupaten kota diinventarisir sesuai data yang ada.
2. Perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh tenaga kerja dan pemberi kerja diinventarisir sesuai ketentuan.
3. Jadwal kunjungan ke perusahaan pada kabupaten/kota yang menerima penempatan tenaga kerja dari wilayah kerjanya dibuat sesuai waktu yang ditentukan.
4. Kebenaran pelaksanaan dilapangan dengan perjanjian kerja yang dibuat sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kebenaran pelaksanaan dilapangan dengan perjanjian kerja yang dibuat dicek sesuai ketentuan.

## 7. Pembinaan dan Pelaporan

1. Melakukan pembinaan terhadap penempatan tenaga kerja
2. Melaksanakan pelaporan penempatan tenaga kerja
3. Menyampaikan laporan penempatan dan melakukan pengarsipan



# Penempatan antar kerja antar daerah

Peserta diklat diberikan pengetahuan dan ketrampilan sehingga mampu:

## 1. Meneliti berkas permohonan untuk penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD

1. Kelengkapan berkas permohonan kebutuhan pemberi kerja (jabatan jumlah tenaga kerja) yang dibutuhkan untuk penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD diperiksa.
2. Persyaratan yang diperlukan untuk pengerahan tenaga kerja AKAD dan persetujuan dari pemerintah daerah penerima diperiksa kebenarannya.
3. Rancangan perjanjian kerja dan persyaratan jabatan yang telah ditentukan oleh pemberi kerja diteliti dan atau diperiksa kebenarannya.
4. Perjanjian pelaksanaan penempatan diteliti keabsahannya.

## 2. Menyusun materi surat persetujuan/rekomendasi/penolakan/ perpanjangan izin pengerahan tenaga kerja/pengalihan daerah rekrut :

1. Surat permohonan dan kelengkapan pengerahan tenaga kerja keluar wilayah provinsi dipelajari.
2. Kebutuhan jumlah tenaga kerja di daerah penempatan serta jabatan yang dibutuhkan di cek kebenarannya;
3. Permohonan yang telah diklarifikasi kebenarannya dan disetujui oleh pemerintah daerah penerima dibuat surat persetujuan pengerahan tenaga kerja AKAD.
4. Permohonan pengerahan tenaga kerja yang telah diklarifikasi tidak disetujui oleh pemerintah daerah penerima dibuat surat penolakan untuk pengerahan tenaga kerja AKAD.
5. Permohonan perpanjangan ijin pengerahan penempatan tenaga kerja diberikan jika disetujui oleh pemerintah daerah penerima tenaga kerja AKAD setempat.
6. Permohonan pengalihan daerah rekrut disetujui jika daerah yang ditetapkan untuk rekrut tenaga kerja tidak memenuhi kualifikasi.

### 3. Melakukan penyuluhan kepada calon tenaga kerja dalam rangka rekrutmen

1. Bahan dan peralatan yang diperlukan untuk penyuluhan kepada calon tenaga kerja disiapkan.
2. Waktu dan tempat penyuluhan ditetapkan bersama dengan pemberi kerja atau lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
3. Informasi jabatan, daerah penempatan, kondisi kerja disampaikan kepada calon tenaga kerja.
4. Persyaratan yang perlu disiapkan dalam pelaksanaan rekrutmen untuk penempatan keluar wilayah provinsi disampaikan secara rinci.
5. Alternatif pemecahan masalah diberikan kepada calon tenaga kerja untuk dapat mengikuti rekrutmen.

### 4. Melakukan rekrutmen calon tenaga kerja untuk penempatan,

1. Dilakukan seleksi persyaratan administrasi calon tenaga kerja yang akan mengikuti rekrutmen.
2. Bahan untuk seleksi kesesuaian antara persyaratan jabatan dengan calon tenaga kerja yang direkrut disiapkan

### 5. Mendaftar dan menyeleksi calon tenaga kerja AKAD

1. Calon tenaga kerja AKAD yang mendaftar diseleksi kelengkapan persyaratan administrasi sesuai ketentuan.
2. Pendidikan, ketrampilan bakat, minat dan kemampuan serta kesehatannya diseleksi
3. Wawancara dengan calon tenaga kerja dilaksanakan guna diketahui kesesuaian antar pengetahuan, ketrampilan/keahlian dan sikap kerja dengan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan ;

## 6. Memfasilitasi penandatanganan perjanjian penempatan/kontrak kerja

1. Perjanjian kerja (menyangkut hak dan kewajiban masing-masing pihak) dikekaskan kepada calon tenaga kerja.
2. Perjanjian kerja yang telah disepakati ditandatangani oleh calon tenaga kerja
3. Calon tenaga kerja yang sudah menandatangani perjanjian kerja didata sesuai ketentuan.

## 8. Membuat konsep berita acara pemberangkatan tenaga kerja AKAD/serah terima calon tenaga kerja

1. Dibuat konsep berita acara jumlah tenaga kerja yang akan diberangkatkan untuk ditempatkan melalui mekanisme AKAD.
2. Tenaga kerja AKAD diberangkatkan dan diserahkan kepada daerah penerima.
3. Nama yang bertanggung jawab menerima tenaga kerja AKAD dilengkapi dalam berita acara serah terima (nama perusahaan, alamat lengkap perusahaan/pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja AKAD).

## 7. Memberikan orientasi pra pemberangkatan kepada calon tenaga kerja,

1. Materi orientasi pra pemberangkatan disiapkan;
2. Jadwal waktu dan tempat pelaksanaan orientasi pemberangkatan ditetapkan;
3. Daftar calon tenaga kerja yang akan mengikuti orientasi pra pemberangkatan disiapkan.

## 9. Melakukan pendampingan pemberangkatan calon tenaga kerja,

1. Daftar calon tenaga kerja yang didampingi dibuat sesuai data yang ada.
2. Data calon tenaga kerja dan calon pengguna serta alamat lengkap disiapkan sesuai kebutuhan.
3. Jadwal waktu pendampingan dan penyerahan calon tenaga kerja kepada pemberi kerja dibuat sesuai kebutuhan;

## 10. Melakukan tindak lanjut penempatan tenaga kerja AKAD

1. Tenaga kerja AKAD yang telah ditempatkan dipantau.
2. Jadwal pemulangan tenaga kerja disusun dan dikonfirmasi dengan pengguna jasa tenaga kerja.
3. Tenaga kerja yang habis masa kontraknya difasilitasi untuk pemulangan
4. Fasilitas kepada tenaga kerja yang memperpanjang kontrak kerjanya dilaksanakan

## 11. Membuat profil tenaga kerja AKAD,

1. Kualifikasi tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme AKAD dibuat
2. Pemberi jasa tenaga kerja AKAD dibuat berdasarkan alfabeta
3. Sektor kegiatan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja AKAD;
4. Lokasi penempatan tenaga kerja AKAD



Penempatan tenaga kerja AKAD adalah merupakan salah satu mekanisme penempatan tenaga kerja. Lingkup penempatan penempatan tenaga kerja AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi



## Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain adalah merupakan penempatan tenaga kerja kepada perusahaan lain adalah merupakan salah satu bentuk penempatan tenaga kerja, untuk itu Pengantar Kerja baik juga mengetahui kegiatan ini walaupun pembinaan penempatan ini berada pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan.

Pemborongan pekerjaan membutuhkan tenaga kerja yang disiapkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pemborongan pekerjaan memerlukan persyaratan pemborongan pekerjaan, perjanjian pemborongan pekerjaan dan persyaratan perusahaan penerima pemborongan.

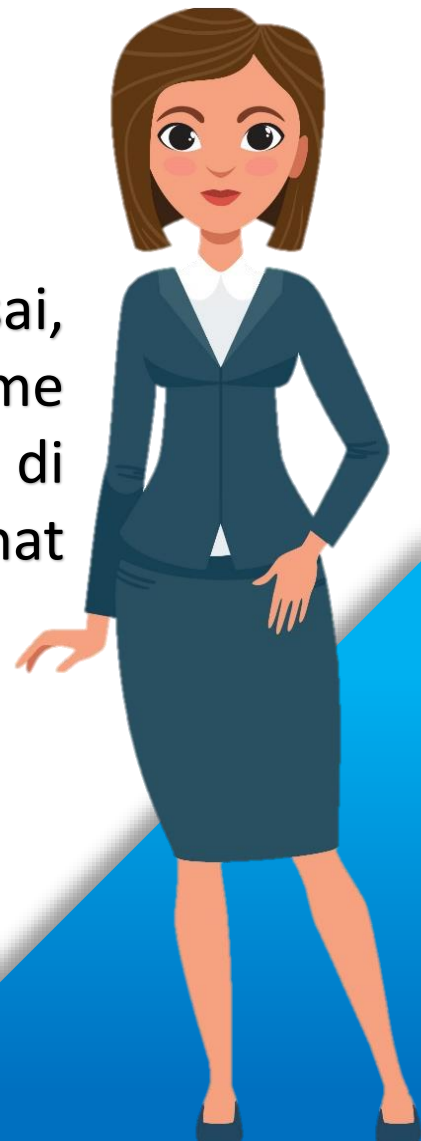
Pemborongan pekerjaan mempunyai ruang lingkup kerja di wilayah provinsi dimana perijinan dikeluarkan, namun dapat dibantu melakukan lintas provinsi sepanjang memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu.





- Menu
- Home
- Keluar

Materi 5 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER  
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

# Materi 6


## PELAYANAN ANTAR KERJA ANTAR NEGARA

Buka Materi

# Pendahuluan

## × Latar Belakang

Pelayanan antar kerja untuk penempatan tenaga kerja, baik di dalam negeri maupun di luar negeri dilakukan melalui mekanisme penempatan tenaga kerja. Untuk penempatan tenaga kerja dalam negeri dilaksanakan melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), sedangkan penempatan tenaga kerja luar negeri dilaksanakan melalui mekanisme Antar Kerja Antar Negara (AKAN)



Perantaraan kerja yaitu kegiatan mempertemukan antara pencari untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya / kompetensinya dengan pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi jabatan



Dalam mekanisme AKAN menurut Undang-Undang nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi mekanisme penempatan dan pelindungan yang dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik yang ada di pusat maupun di daerah dengan mengikutsertakan masyarakat.

Menurut Undang-Undang yang baru ini, maka peran dan tugas pemerintah baik di pusat maupun di daerah dalam penempatan dan pelindungan PMI lebih ditekankan dan diperbesar dibandingkan peran swasta. Pelindungan

PMI diserahkan kepada pemerintah pusat dan daerah dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja {pra penempatan, penempatan dan paska penempatan}. Pihak swasta dalam hal ini Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia {P3MI} memiliki peran sebagai pelaksana penempatan PMI.

Tujuan pelindungan calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia untuk:

- a. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia;
- b. Menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.

Pelindungan Pekerja Migran dalam Undang-Undang ini meliputi sistem penempatan {sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja}, atase ketenagakerjaan, layanan terpadu satu atap, sistem pembiayaan yang berpihak pada calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia, penyelenggara jaminan sosial pekerja migran Indonesia, dan pelindungan hukum, sosial dan ekonomi.

Peran Pengantar kerja adalah memberikan pelayanan penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia yang ingin bekerja di Luar Negeri dan mereka harus menguasai mekanisme Antar Kerja Antar Negara. Salah satu yang harus di pahami apa definisi Pekerja Migran Indonesia dan siapa saja yang termasuk dalam pekerja migran Indonesia.

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima di luar wilayah Republik Indonesia

Pekerja Migran Indonesia meliputi :

- 1) Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum;
- 2) Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga.
- 3) Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Setiap Pekerja Migran Indonesia

1. memiliki kewajiban sebagai berikut :
2. Menaati peraturan perundang undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan.
3. Menghormati adat istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
4. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
5. Melaporkan kedatangan, dan kepulangan PMI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

Calon PMI yang berminat dan ingin bekerja di luar negeri harus mendaftarkan diri terlebih dahulu pada disnaker Kab/Kota, dimana proses pendaftaran tidak dipungut biaya


Dalam proses pendaftaran ini, Pengantar Kerja/Petugas Antar Kerja memberikan informasi tentang pasar kerja luar negeri, mendata calon PMI, melakukan pendampingan kepada Calon PMI untuk mengurus dokumen kelengkapan lainnya di LTSA

Setiap Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak sebagai berikut :

1. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
2. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
3. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
4. Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
5. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
6. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja;
7. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
8. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja;
9. Memperoleh akses berkomunikasi;
10. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
11. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan.
12. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan PMI ke daerah asal.
13. Memperoleh dokumen dan perjanjian kerja CPMI dan/atau PMI

Tugas Dan Tanggung Jawab Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Undang Undang Dasar tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dan mereka harus dilindungi oleh Negara.

Pelindungan PMI meliputi pelindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan tanggung jawab dari masing masing lembaga/instansi terkait dari tingkat pusat (dalam hal ini Kementerian dan BNP2TKI) sampai tingkat daerah (Provinsi, Kabupaten/kota).



Sesuai dengan amanat Undang-Undang nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, maka tugas dan peran terbesar untuk melaksanakan pelindungan PMI merupakan tanggungjawab Pemerintah. Pemerintah dalam hal ini adalah Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Pemerintah Pusat yaitu Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan, Kementerian Ketenagakerjaan menjalankan fungsi sebagai regulator/pembuat kebijakan dan Badan menjalankan fungsi sebagai operator/pelaksana kebijakan.

Pemerintah Daerah melaksanakan pelindungan PMI mulai dari Desa, Kabupaten/Kota dan provinsi sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja.



## Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Pusat (Kementerian Ketenagakerjaan)

Pemerintah Pusat dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Menjamin perlindungan CPMI dan/atau PMI dan keluarganya.
2. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI;
3. Menjamin pemenuhan hak CPMI dan/atau PMI dan keluarganya.
4. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI;
5. Melakukan koordinasi kerjasama antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus CPMI dan/atau PMI;
6. Mengurus kepulauan PMI dalam hal terjadinya peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah;
7. Melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan PMI secara optimal di negara tujuan penempatan.
8. Menyusun kebijakan mengenai perlindungan PMI dan keluarganya.
9. Menghentikan atau melarang penempatan PMI untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri;
10. Membuka negara atau jabatan tertentu yang tertutup bagi penempatan PMI;
11. Menerbitkan dan mencabut SIP3MI.
12. Menerbitkan dan mencabut SIP2MI.
13. Melakukan koordinasi antar instansi terkait mengenai kebijakan perlindungan PMI;
14. Mengangkat pejabat sebagai atase ketenagakerjaan yang ditempatkan di kantor Perwakilan Republik Indonesia atas usul Menteri; dan
15. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan CPMI melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.

## Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota)

Pemerintah Daerah Provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
2. Mengurus kepulangan PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
3. Menerbitkan izin kantor cabang P3MI.
4. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan P3MI secara berjenjang dan periodik kepada Menteri.
5. Memberikan perlindungan PMI sebelum bekerja dan setelah bekerja.
6. Menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan PMI yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
7. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan CPMI melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.
8. Mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI;
9. Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan PMI di tingkat provinsi.

Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Menyosialisasikan informasi dan permintaan PMI kepada masyarakat;
2. Membuat basis data PMI.
3. Melaporkan hasil evaluasi terhadap P3MI secara periodik kepada Pemerintah Daerah Provinsi;
4. Mengurus kepulauan PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
5. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
6. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;
7. Melakukan reintegrasisosial dan ekonomi bagi PMI dan keluarganya;
8. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan CPMI melalui pelatihan voaksi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
9. Mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI.
10. Dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan PMI ditingkat kabupaten/kota



## Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

BNP2TKI memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :



1. Melaksanakan kebijakan penempatan dan perlindungan PMI meliputi :
  - a. Melayani dan melindungi PMI.
  - b. Menerbitkan dan mencabut SIP2MI.
  - c. Menyelenggarakan pelayanan penempatan.
  - d. Melakukan pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial.
  - e. Memenuhi hak PMI.
  - f. Memverifikasi dokumen PMI.
2. Melaksanakan penempatan dan perlindungan PMI melalui kerja sama antara pemerintah pusat dengan pemerintah pusat dengan negara tujuan penempatan;



3. Mengusulkan pencabutan SIP3MI kepada Menteri terhadap P3MI.
4. Memberikan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
5. Melakukan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi puma PMI.
6. Melakukan pemberdayaan sosial dan ekonomi puma PMII.
7. Tugas lain sesuai dengan kewenangannya.



Sesuai dengan Permenaker nomor 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial PMI, maka semua PMI yang berangkat untuk bekerja keluar negeri wajib terdaftar menjadi peserta program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Untuk program Jaminan Hari Tua (JHT), dapat diikuti dan bersifat pilihan. Jangka waktu perlindungan jaminan sosial PMI untuk sebelum bekerja adalah 5 (lima) bulan, dan 25 (dua puluh lima) bulan selama bekerja dengan

PMI hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:

1. Memiliki peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing
2. Memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan pemerintah Republik Indonesia dan/atau
3. Memiliki sistem jaminan sosial/asuransi yang melindungi tenaga kerja asing

republik Indonesia di negara

Sesuai dengan kewenangannya, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melakukan perlindungan sosial kepada calon PMI/ PMI melalui:

1. Beninakan kualitas pendidikan dan

Sesuai dengan kewenangannya, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib melakukan perlindungan sosial kepada calon PMI/ PMI melalui:

1. Pengelolaan remitansi yang melibatkan lembaga perbankan/non perbankan di dalam negeri dan negara tujuan penempatan
2. Edukasi keuangan kepada PMI dan keluarganya
3. Edukasi kewirausahaan

## Pekerja

Pekerja Migran Indonesia, maka Indonesia meliputi juga mekanisme

aspek perlindungan PMI secara keseluruhan meliputi :

1. Jaminan Sosial PMI

2. Pembiayaan

3. Perlindungan Hukum

4. Perlindungan Sosial

5. Perlindungan Ekonomi

## Layanan Terpadu Satu Atap

Salah satu upaya untuk memberikan perlindungan sebelum bekerja dan memberikan pelayanan penempatan keluar negeri secara prosedural, maka Pemerintah Daerah membentuk Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Layanan yang diberikan di LTSA meliputi layanan informasi, pemenuhan persyaratan, dan penyelesaian permasalahan calon PMI/PMI yang diselenggarakan secara terpadu dan terintegrasi oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam pelayanan publik yang murah, mudah, cepat dan tanpa diskriminasi.

Tujuan dibentuknya LTSA adalah:

1. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan perlindungan PMI
2. Memberikan efisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan perlindungan calon PMI dan PMI
3. Mempercepat peningkatan kualitas pelayanan kepada PMI



Dalam LTSA, masyarakat, keluarga atau calon PMI dan PMI dapat memperoleh informasi tentang pasar kerja luar negeri seperti job order/lowongan yang sudah diverifikasi oleh Atnaker, tata cara penempatan dan kondisi kerja di luar negeri. Peran Pengantar Kerja dalam LTSA ini sangat strategis, terutama dalam memberikan layanan pendaftaran pencari kerja/calon PMI, pemberian informasi, dan pendampingan kepada calon PMI untuk mengurus dokumen penempatan.

## Peran dan Fungsi Atase Ketenagakerjaan (Atnaker)

Atase ketenagakerjaan/ staf teknis ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Atnaker/ staf teknis ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan yang ditempatkan di Perwakilan RI untuk melaksanakan tugas di bidang ketenagakerjaan.

Peran dan fungsi atnaker dalam perlindungan PMI sangat strategis.

Atnaker melakukan verifikasi terkait informasi tentang Mitra Usaha, Calon Pemberi Kerja di negara tujuan penempatan dan hasil verifikasi dilaporkan secara periodik dan menjadi bahan rekomendasi pemberian ijin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang bermitra dengan Mitra Usaha yang bermasalah. Selain melakukan verifikasi terhadap Mitra Usaha, Atnaker juga melakukan verifikasi terkait Job Order, dan Perjanjian Kerja.

Sebagai wujud perlindungan PMI selama bekerja, Atnaker memiliki tugas melakukan pendataan PMI, melakukan pendampingan dan pembinaan kepada PMI selama berada di negara tujuan penempatan.

Sebagai wujud perlindungan PMI selama bekerja, Atnaker memiliki tugas melakukan pendataan PMI, melakukan pendampingan dan pembinaan kepada PMI selama berada di negara tujuan penempatan.

Segala informasi terkait dengan Mitra Usaha, Job Order, dan pasar kerja luar negeri disampaikan Atnaker kepada Pemerintah Pusat untuk didistribusikan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota melalui Pemerintah Daerah Provinsi.

## Pemberdayaan Komunitas Pekerja Migran Indonesia di Desa Migran Produktif

Dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan mengambil kebijakan terobosan dengan menggulirkan Pemberdayaan Komunitas

Kegiatan pada pilar pertama, meliputi pemberian informasi pasar kerja; bimbingan kerja; verifikasi data Calon Pekerja Migran Indonesia; pendataan migrasi bagi masyarakat desa sebelum

Kegiatan pada pilar kedua, meliputi pemberian pendidikan dan pelatihan; pengembangan inovasi usaha produktif; fasilitasi bantuan sarana dan prasarana; penggunaan teknologi tepat guna (TTG); pemberian bantuan sarana dan

Kegiatan pada pilar ketiga, meliputi

Kegiatan yang dilakukan pada pilar keempat meliputi pembentukan dan penumbuhkembangan lembaga koperasi, usaha mikro dan kecil sebagai penguatan usaha produktif dalam jangka panjang; bimbingan dan konsultasi melalui kewirausahaan dan literasi keuangan; dan kegiatan lain yang dapat disinergikan dengan pemangku kepentingan

Desmigratif di Desa Migran Produktif. Program ini merupakan kegiatan yang mengedukasi masyarakat tentang Pekerja Migran Indonesia (CPMI), Pekerja Migran Indonesia puma dan keluarga PMI di seluruh Indonesia yang dilakukan

Program Desmigratif ini dirancang dari, oleh dan untuk CPMI, PMI, PMI puma, dan keluarganya PMI puma.

Program Desmigratif difokuskan pada 4 (empat) pilar utama yang dilaksanakan secara terpadu, terintegrasi dan berkelanjutan, meliputi:

1. Layanan migrasi

2. Pengembangan usaha produktif

3. Komunitas pembangunan keluarga

4. Lembaga keuangan

## Peran Pengantar Kerja

Bahwa dalam rangka menjalin relasi dan ke a sama masyarakat dan pemerintah dalam penyelenggaraan Program Desmigratif, salah satunya dibutuhkan sumber daya manusia yang bertugas memfasilitasi, bertanggung jawab, dan mengkoordinir kegiatan Desmigratif. Sumber daya manusia dimaksud adalah Petugas Desa Migran Produktif, Penanggung Jawab Tim Pelaksana Desa Migran Produktif di Desa, dan Koordinator Desmigratif.

Peran Pengantar Kerja dalam program desmigratif sesuai Permenaker Nomor 2 Tahun 2019 pasal 9 ayat 5 serta pasal 14 yakni sebagai pendamping dan koordinator di desa migran produktif yang memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana monitoring dan evaluasi pelaksanaan pemberdayaan Komunitas Pekerja Migran Indonesia;
- b. Melakukan pembinaan teknis terkait pemberdayaan komunitas Pekerja Migran Indonesia;
- c. Melakukan monitoring dan evaluasi dengan berkunjung ke Desmigratif;
- d. Menyusun laporan monitoring dan evaluasi untuk disampaikan ke Kementerian Ketenagakerjaan;
- e. Melakukan penyebarluasan informasi tata cara bekerja ke luar negeri bersama dengan petugas Desmigratif;
- f. Membantu mengkoordinasi atau menindaklanjuti pengaduan kasus Pekerja Migran Indonesia yang dialami oleh masyarakat Desa Migran;
- g. Memberikan saran kepada penanggungjawab tingkat desa dan petugas Desmigratif terkait dengan pelaksanaan pemberdayaan Komunitas Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. Menggunakan sistem informasi Desmigratif sebagai penunjang administrasi dan basis data terkait dengan program pemberdayaan Komunitas Pekerja Migran Indonesia.

# Dasar Hukum

Undang-Undang nomor 18 Tahun 2017 tentang  
Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Permenaker Nomor 18 tahun 2018 tentang Jaminan  
Sosial Pekerja Migran Indonesia

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan nomor 291 tahun  
2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Penempatan  
dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di  
Kerajaan Arab Saudi melalui Sistem Penempatan Satu  
Kanai

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan no. 2 tahun  
2019 tentang Pemberdayaan Komunitas Pekerja  
Migran Indonesia di Desa Migran Produktif



Menu

Home

Keluar

Materi 6 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER  
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

# Materi 7

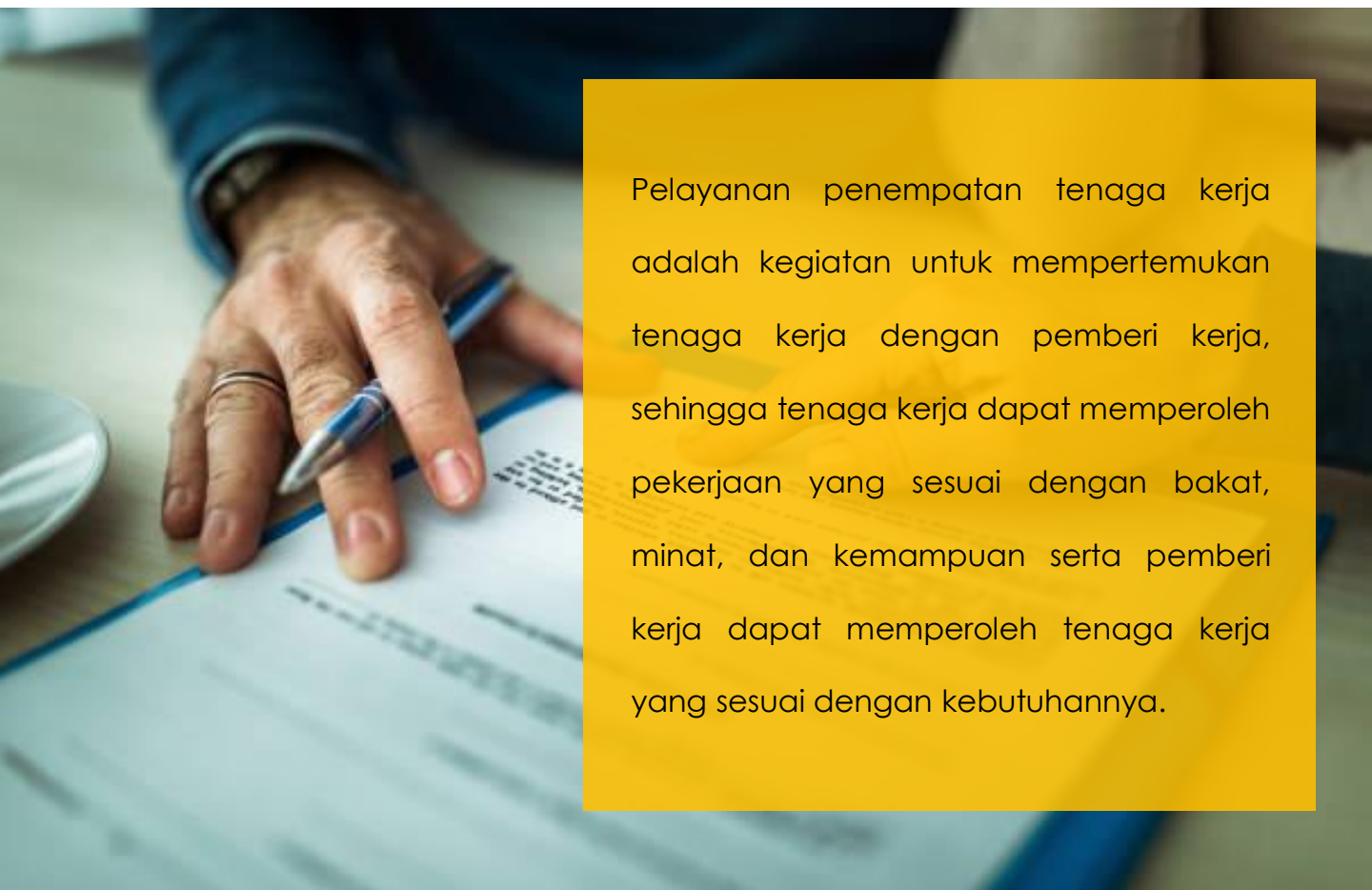
## PELAYANAN ANTAR KERJA KHUSUS

Buka Materi

# Konsep Dasar Pelayanan Antar Kerja Khusus

## Pengertian

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja yang menjadi tugas instansi pemerintah di bidang ketengakerjaan, didasarkan atas sistem antar kerja yang merupakan suatu sistem meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja yang saling memiliki keterkaitan antara komponen satu dengan lainnya.



Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.



Dalam memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja, Pengantar Kerja akan menemukan berbagai karakteristik tenaga kerja, salah satunya adalah tenaga kerja yang memiliki kekhususan baik secara fisik maupun mental. Tenaga kerja seperti ini disebut tenaga kerja khusus yaitu tenaga kerja yang memiliki karakteristik/kekhususan, diantaranya: labil, pendidikan rendah, tidak berpengalaman, mengalami diskriminasi, dan korban trafficking. Mekanisme antar kerja bagi tenaga kerja khusus ini dikenal dengan istilah Antar Kerja Khusus (AKSUS).

Adanya kekhususan yang dimiliki tenaga kerja khusus ini tentu saja membutuhkan pemberian layanan yang bersifat khusus, bukan dalam artian melakukan diskriminasi, namun menggunakan sudut pandang, pendekatan maupun metode yang berbeda, sehingga hak mereka untuk mendapatkan kesetaraan dan keadilan dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dapat terpenuhi. Tenaga kerja khusus sebagaimana tenaga kerja lainnya memiliki potensi diri yang harus difasilitasi Pengantar Kerja agar memperoleh kesempatan yang sama untuk ditempatkan baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelayanan antar kerja khusus merupakan pelayanan antar kerja yang diberikan bagi tenaga kerja khusus yang memerlukan perlakuan khusus sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja

# Ragam Tenaga Kerja Khusus dan karakteristiknya

## Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Berdasarkan definisi tersebut, penyandang disabilitas meliputi:

1. Penyandang disabilitas fisik (terganggunya fungsi gerak)
2. Penyandang disabilitas intelektual (terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan dibawah rata-rata)
3. Penyandang disabilitas mental (terganggunya fungsi pikir, emosi dan perilaku atau gangguan kepribadian, depresi yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial)
4. Penyandang disabilitas sensorik (gangguan dari salah satu fungsi panca indera antara lain disabilitas netra, disabilitas rungu dan atau disabilitas wicara)

## Karakteristik Penyandang Disabilitas

1. Secara fisik, penyandang disabilitas memiliki ketidaksempurnaan anggota tubuh, karena keterbatasannya ini maka penyandang cacat, sebagian ada yang sulit diterima dalam dunia kerja.
2. Secara mental; sebagian ada yang merasa kurang percaya diri, sehingga enggan/mengalami hambatan dalam mencari pekerjaan dan tidak memiliki keterampilan untuk berwirausaha.

## Tenaga Kerja Muda

Tenaga kerja muda adalah tenaga kerja yang berada pada rentang usia 15-29 tahun.

### **Karakteristik tenaga kerja muda :**

Sebagian besar dari kaum muda yang memasuki peralihan dari dunia pendidikan ke dunia kerja mendapat kendala yang sama, yaitu kurangnya pengalaman dan keterampilan.

Selain kondisi yang terjadi pada kaum muda pada umumnya, terdapat kelompok usia muda yang secara khusus menghadapi kendala dalam mendapatkan pekerjaan yang layak. Diantaranya adalah kaum muda yang memiliki disabilitas, mereka yang terinfeksi HIV/AIDS, kaum muda di pedalaman, mereka yang bekerja di tempat yang berbahaya, di daerah yang rawan konflik, kaum minoritas, kaum migran, dan banyak lagi yang membuat mereka rentan termarginalkan, mendapat diskriminasi, pelecehan seksual maupun dikucilkan secara sosial sehingga menghadapi kendala dalam mendapatkan pekerjaan yang layak.

## Tenaga Kerja Wanita

Tenaga kerja wanita yang masuk kategori khusus adalah tenaga kerja wanita dalam kondisi khusus sehingga rentan terhadap *trafficking* (perdagangan manusia) dan pelecehan seksual maupun yang disebabkan adanya isu gender yang menjadikan mereka termarginalisasi.



### **Karakteristik tenaga kerja wanita**

1. Secara fisik: secara fisik wanita dianggap lebih lemah dari laki laki. Stigma seperti ini seringkali memunculkan adanya perlakuan berbeda terhadap wanita di pasar kerja.
2. Secara mental : sebagian besar wanita memiliki perasaan kurang percaya diri karena masa lalunya. Namun, banyak juga wanita yang bisa mengembangkan diri dan memasuki dunia kerja.

## Lanjut Usia (Lansia) Potensial

Lansia adalah penduduk yang telah mencapai usia 60 (enam puluh) tahun keatas. Sedangkan lansia potensial adalah lansia yang masih mampu dan produktif untuk melakukan pekerjaan dan atau kegiatan yang dapat menghasilkan barang dan jasa

### Karakteristik Lansia

1. Secara fisik: dengan usia mencapai 60 tahun, lansia mengalami penurunan kondisi fisik, sehingga terdapat lansia yang produktif dan kurang produktif. Maka kepada lansia potensial perlu diberdayakan agar keberadaannya dapat bermanfaat baik dirinya sendiri, keluarga dan masyarakat.
2. Secara mental: lanjut usia ada yang mengalami *post power* sindrom, ada yang merasa tidak nyaman karena pendapatan dan posisi jabatan yang menurun dari sebelumnya. Namun demikian, sebenarnya para lanjut usia kaya akan pengalaman dan pengetahuan yang dapat bermanfaat bagi generasi penerusnya, serta secara mental lebih matang dan akan bertindak lebih arif.

## Tenaga Kerja ex Warga Binaan



Adanya pandangan masyarakat terhadap bekas narapidana dan tindak kriminal yang kurang positif dan ditambah lagi adanya sebagian bekas narapidana dan tindak kriminal yang belum dapat merubah sikap mental dan perilakunya yang menurut pandangan umum adalah negatif, sehingga akan menimbulkan trauma bagi masyarakat bahwa suatu saat bekas narapidana dan tindak kriminal akan kembali mengulangi perbuatannya yang negative bahkan lebih berat lagi, dengan adanya pandangan tersebut akan sangat merugikan bagi para bekas narapidana dan tindak kriminal, khususnya untuk membangun hidup sosialnya dengan masyarakat

## Pentingnya Pelayanan Antar Kerja Khusus

Tenaga kerja penyandang disabilitas, wanita, muda, dan lanjut usia yang masih potensial perlu diberikan pelayanan antar kerja khusus karena secara fisik maupun mental, mereka mengalami kendala sehingga tidak dapat bersaing dengan tenaga kerja secara bebas. Pemerintah, pengguna tenaga kerja, dan masyarakat luas harus berfikir positif bahwa tenaga kerja khusus yang memiliki kompetensi siap berkompetisi dipasar kerja terbuka serta berkontribusi dalam pembangunan nasional.

Kemampuan mereka dapat relatif sama dengan tenaga kerja lainnya, serta produktivitasnya akan tinggi apabila diberi kesempatan yang luas dan pembinaan yang tepat. Oleh karenanya Instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan memiliki tugas memfasilitasi agar kesetaraan dan keadilan dalam memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai bakat, minat dan kemampuan dapat diwujudkan bagi seluruh warga negara yang saat ini masih termarginalisasikan.

Pelayanan penempatan tenaga kerja kepada semua pencari kerja harus dilaksanakan tanpa diskriminasi mengingat :

1. Kecacatan bukan hambatan bagi tenaga kerja penyandang cacat untuk berprestasi.
2. Usia lanjut bukan berarti sudah tidak potensial lagi.
3. Isu gender harus segera diatasi dengan cara mengarusutamakan gender diberbagai bidang pembangunan termasuk bidang ketenagakerjaan, karena apa yang dilakukan oleh laki-laki juga dapat dilakukan oleh perempuan demikian pula sebaliknya.
4. Stigmatisasi bagi ex-warga binaan oleh masyarakat tidak selamanya benar, bahkan banyak warga ex-binaan yang menjadi lebih baik daripada warga bukan ex-binaan.

# Pelaksanaan Pelayanan Antar Kerja Khusus

Pelayanan antar kerja khusus dilaksanakan sesuai dengan prinsip atau asas pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja pada pasal 4, yaitu:

## 1. Terbuka

Prinsip atau asas terbuka dilakukan dengan memberikan informasi yang jelas tanpa ada yang ditutup-tutupi kepada pencari kerja yang meliputi; jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya upah, jam kerja, dan kondisi kerja; maupun kepada pemberi kerja mengenai kualifikasi pencari kerja terdaftar baik meliputi minat, bakat, maupun kemampuannya.

## 2. Bebas

Prinsip atau asas bebas berarti tidak boleh ada unsur pemaksaan kepada pencari kerja dalam hal memilih pekerjaan, maupun kepada pemberi kerja dalam hal memilih tenaga kerja yang dibutuhkan.

## 3. Obyektif

Prinsip atau asas obyektif berarti pelayanan yang diberikan didasarkan atas keadaan yang sebenarnya baik dari sisi pencari kerja maupun sisi pemberi kerja, dan tidak memihak pada kepentingan tertentu

## 4. Adil dan setara tanpa diskriminasi

Prinsip atau asas adil dan setara tanpa diskriminasi berarti pelayanan yang dilakukan harus merata kepada pihak yang membutuhkan layanan dan tidak boleh didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, maupun aliran politik tertentu.

# Pelayanan Antar Kerja Khusus sesuai Karakteristik Tenaga Kerja Khusus

## 1. Pelayanan Antar Kerja bagi Penyandang Disabilitas

Pada dasarnya penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dilaksanakan baik penempatan dalam hubungan kerja maupun penempatan diluar hubungan kerja

## 2. Pelayanan Antar Kerja bagi Wanita

Dalam penempatan tenaga kerja wanita harus terdapat kesetaraan dan kesamaan dalam kesempatan peluang kerja, karenanya dalam pelaksanaannya harus diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Tidak Diskriminatif
- b. Tidak Subordinatif
- c. Tidak Steriotip
- d. Tidak Memarjinalisasikan
- e. Tidak Memberikan Beban Lebih
- f. Tidak Ada Kekerasan

## 3. Pelayanan Antar Kerja bagi Lanjut Usia Potensial

Tenaga kerja lansia produktif mempunyai keahlian tertentu yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pembangunan. Mereka perlu diberdayakan untuk mengurangi beban pembangunan karena mereka mampu mandiri, sehat dan sejahtera serta mampu membiayai diri sendiri.

## 4. Penempatan Tenaga Kerja Ex Warga Binaan

Adanya pandangan masyarakat terhadap bekas narapidana dan tindak criminal yang kurang positif dan ditambah lagi adanya sebagian bekas narapidana dan tindak kriminal yang belum dapat merubah sikap mental dan perilakunya yang menurut pandangan umum adalah negatif, sehingga akan menimbulkan trauma bagi masyarakat bahwa suatu saat bekas narapidana dan tindak kriminal akan kembali mengulangi perbuatannya yang negatif bahkan lebih berat lagi

[Selengkapnya klik disini](#)

## Pelaksanaan Penempatan Kerja Khusus

Secara umum pelaksanaan penempatan bagi tenaga kerja yang memerlukan perlakuan khusus dapat dirinci sebagai berikut :

### 1. Penempatan tenaga kerja khusus dalam hubungan kerja

Bagi pencari kerja yang telah memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan pekerjaan sesuai bakat, minat dan kemampuan dan juga sesuai dengan kebutuhan dari pengguna jasa tenaga kerja.

### 2. Penempatan tenaga kerja khusus di luar hubungan kerja atau usaha mandiri.

Pencari kerja khusus yang tidak dapat ditempatkan berdasarkan lowongan yang ada, karena kualifikasi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut tidak dapat dipenuhi, maka kepada tenaga kerja khusus tersebut dapat diarahkan untuk melakukan usaha mandiri dan apabila memungkinkan usaha mandiri dengan kemitraan penempatan tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Pengantar Kerja.

[Selengkapnya klik disini](#)

## Hal-Hal yang Harus Diperhatikan dalam Pelaksanaan Pelayanan Kepada Pencari Kerja Khusus

Pelaksanaan pelayanan penempatan bagi tenaga kerja khusus dilaksanakan oleh Pengantar kerja.

Pengantar kerja dalam memberikan pelayanan kepada pencari kerja yang target groupnya khusus (penyandang disabilitas, lanjut usia yang masih potensial, tenaga kerja muda yang baru memasuki pasar kerja, wanita yang pada umumnya masih termarginalisasi, dan ex warga binaan yang pada umumnya masih sering menerima stigma negatif dari masyarakat ) wajib memperhatikan hal-hal sebagai berikut :



1. Tidak boleh menyamaratakan perlakuan pelayanan kepada pencari kerja yang target groupnya umum dengan pencari kerja yang masuk dalam kategori khusus.
2. Tidak dilakukan karena atas rasa belas kasihan.
3. Merendahkan martabat pencari kerja yang termasuk kategori khusus sebagai manusia.
4. Melakukan pencari kerja muda, wanita, anak, lansia potensial atau ex warga binaan dengan cara yang tidak manusiawi.

# Dasar Hukum

UUD tahun 1945 Pasal 27 ayat (2).

UU nomor 80 tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Nomor 100 Mengenai Pengupahan Bagi Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya

UU No 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia.

UU No. 21 tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.(Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan UU No. 9 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas UU No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ( Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No, 5679)

UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional.

# Dasar Hukum

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 88 Concerning The Organization of the Employment Service ( Konvensi ILO No. 66 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja ).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 01.P.01 15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan

Permenaker no.39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja

Permen PAN RB Nomor 5 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Angka Kreditnya.

Peraturan Bersama Menteri Ketenagakerjaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2014 dan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2014 Tetang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Angka Kreditnya



Menu

Home

Keluar

Materi 7 telah selesai, silahkan kembali ke home dengan mengklik kotak di sudut atas untuk melihat materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER  
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

# Materi 8

## PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Buka Materi

# Pendahuluan

Dalam rangka pembangunan nasional, masalah pengangguran dan penanganannya perlu dan harus mendapatkan prioritas yang dilakukan secara terintegrasi dan terkoordinasi secara baik yang didukung dengan system dan pranata yang mengatur, mengakomodasikan seluruh persoalan penanganan secara adil dan terstruktur, dan seluruh kebijakan pembangunan disemua sector harus mengarah kepada upaya penciptaan dan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Secara realistis bahwa penempatan tenaga kerja di dalam hubungan kerja saat ini tidak mampu mengatasi masalah pengangguran, artinya apabila hanya berorientasi pada penempatan tenaga kerja disektor-sektor pemerintah atau pada perusahaan- perusahaan, atau pelaku-pelaku ekonomi lainnya. Jumlah penganggur terus terakumulasi karena jumlah penempatan jauh lebih kecil dibanding jumlah pencari kerja. Oleh karena itu perluasan kesempatan kerja harus diupayakan untuk mengatasi masalah tersebut. Perluasan kesempatan kerja bukan menjadi tanggung jawab pemerintah atau dilaksanakan oleh Kemnaker akan tetapi menjadi tanggung jawab semua komponen masyarakat karena peciptaan kesempatan kerja tumbuh dari kebijakan sektor-sektor lain dan lembaga masyarakat ataupun dunia usaha.

Modul pengembangan dan perluasan kesempatan kerja ini disusun untuk memberikan gambaran atau panduan singkat dalam program/kegiatan perluasan kesempatan kerja dan berdasarkan konsepsi/pola dasar program/kegiatan tersebut. Seorang pengantar kerja seharusnya mengacu kepada modul ini agar tidak menyimpang dari konsepsi/pola dasarnya. Sehingga bila dalam pelaksanaan kegiatan perluasan kerja di lapangan terdapat hal-hal yang tidak sesuai, pengantar kerja dapat memberikan masukan kepada pimpinan atau pengambil keputusan agar esensi program perluasan kesempatan kerja dapat di realisasikan dengan benar.

## Konsepsi dan Pola dasar Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja

Dalam rangka perluasan kesempatan kerja perlu diangkat kembali masalah-masalah ketenagakerjaan di Indonesia yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja, antara lain :

- 1) Ketidakseimbangan antara jumlah penganggur/pencari kerja dengan kesempatan kerja/jumlah penempatan, artinya jumlah pencari kerja jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah lowongan kerja. Sedangkan jumlah kesempatan kerja yang ada tidak mampu diisi sepenuhnya oleh pencari kerja.
- 2) Penyebaran tenaga kerja yang tidak merata antara antar pulau, atau provinsi, Jawa dan luar Jawa
- 3) Kualitas tenaga kerja yang rendah
- 4) Tingkat partisipasi angkatan kerja wanita rendah
- 5) Jumlah penganggur dan setengah penganggur yang cukup tinggi.

Masalah ketidakseimbangan antara jumlah penganggur/pencari kerja dengan kesempatan kerja/jumlah penempatan, yaitu jumlah pencari kerja jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah lowongan kerja, serta jumlah penganggur dan setengah penganggur yang cukup tinggi menjadi masalah yang mendasar dan tanggung jawab pemerintah terutama dalam mewujudkan amanat pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan "tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", mengingat pekerjaan menjadi bagian yang penting bagi kehidupan manusia, karena pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pekerjaan baik sebagai wujud dari aktualisasi diri maupun pendukung dalam memenuhi dan mempertahankan kehidupannya.

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perluasan Kesempatan Kerja

Perluasan kesempatan kerja sebagai suatu upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang sudah tersedia, meliputi di dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja. Dalam hubungan kerja bila lapangan pekerjaan yang diciptakan mencakup unsur-unsur perintah, pekerjaan dan upah serta berdasarkan perjanjian kerja.

Perluasan kesempatan kerja merupakan tanggung jawab bersama pemerintah dan masyarakat dan sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, dimana pertumbuhan ekonomi ditandai meningkatnya pergerakan ekonomi melalui kegiatan usaha atau timbulnya kegiatan usaha baru. Dengan demikian maka factor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi akan mempengaruhi pula perluasan kesempatan kerja.

Faktor yang mempengaruhi perluasan kesempatan kerja antara lain :

1. Keamanan
2. Politik
3. Ekonomi
4. Hukum
5. Kebijakan pemerintah dibidang : perpajakan, ekspor/impor, investasi, moneter, perdagangan, fiskal dan sebagainya.

Begitu banyak factor yang mempengaruhi perluasan kesempatan kerja maka usaha meningkatkan/perluasan kesempatan kerja harus ditangani secara bersama baik pemerintah maupun masyarakat/dunia usaha di semua sector yang satu sama lain saling terkait, mempengaruhi dan dipengaruhi, sehingga tanpa koordinasi yang baik maka pengembangan dan perluasan kesempatan kerja tidak akan terjadi.

## Pola Dasar Program Perluasan Kesempatan Kerja

Sebagaimana diamanatkan dalam pasal 39 ayat (2) UU No.13 tahun 2003, pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan di ayat (3) semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah disetiap sector diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Kebijakan perluasan kesempatan kerja tersebut didasarkan pada perencanaan tenaga kerja nasional untuk tingkat nasional dan perencanaan tenaga kerja daerah pada tingkat daerah disetiap sector. Berdasarkan UU No.13 tahun 2003 ditetapkan bahwa perencanaan tenaga kerja sebagai dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Perluasan kesempatan kerja harus diupayakan secara menyeluruh dan terpadu di semua sector. Karenanya perlu kepedulian dari semua komponen baik instansi pemerintah maupun masyarakat dunia usaha, untuk itu perlu adanya komitmen bersama untuk melaksanakan PP No.33 tahun 2013 dalam mengupayakannya yang dikoordinasikan oleh Kemnaker atau pemerintah daerah yang meliputi semua unsur pemerintah swasta yang berpotensi dalam memperluas kesempatan kerja.



Adapun program-program strategis yang dapat dikembangkan terkait erat dengan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja diantaranya adalah :

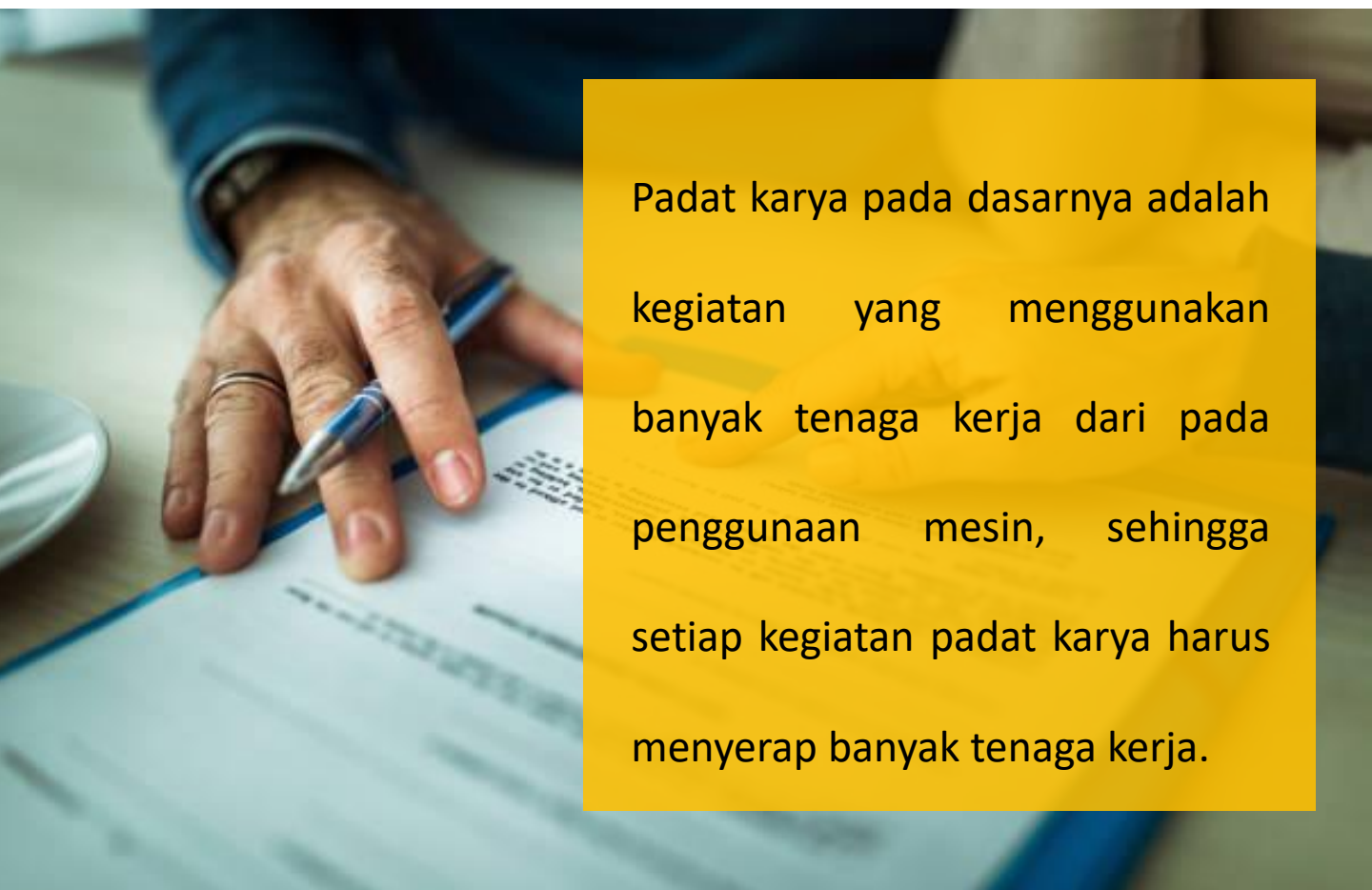
1. Program pemberdayaan masyarakat, mencakup peningkatan kemampuan dasar penganggur di pedesaan melalui perluasan akses terhadap sarana dan prasarana ekonomi, teknologi, padat karya/tepat guna, informasi pasar dan permodalan.
2. Program pengembangan ekonomi lokal, mencakup usaha mendorong peningkatan kesempatan kerja, peningkatan kegiatan usaha kecil/menengah, pengembangan jaringan kerja produksi-pengolahan, dan pemasaran, sehingga penganggur memperoleh akses terkait kegiatan ekonomi.
3. Program-program perluasan kesempatan kerja seperti padat karya, tenaga kerja sukarela, tenaga kerja mandiri, dan lain-lain yang mampu menyerap tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur.
4. Program pengembangan kewirausahaan, mencakup usaha mendorong penganggur terdidik dan terampil untuk dapat berusaha secara mandiri dan mengembangkan usaha "pemula".

Dengan demikian dalam program perluasan kesempatan kerja harus memperhatikan pola pemikiran sekurang-kurangnya sebagai berikut :

1. Adanya kemauan politik dan komitmen setiap unsur pimpinan daerah untuk menanggulangi pengangguran, dan memperluas kesempatan kerja. Hal ini memang tidak mudah dan diperlukan kepekaan, kepedulian, kesadaran serta kemampuan instansi yang menangani ketenagakerjaan ataupun institusi lain untuk meyakinkan pimpinan daerah akan hal tersebut dan konsisten merealisasikan.
2. Keterlibatan dan peran serta aktif dari semua sector, sehingga dalam setiap kebijakan ataupun program yang ditetapkan selalu mempertimbangkan aspek perluasan kesempatan kerja dan juga mengarah kepada pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah dan pengembangan ekonomi kerakyatan.
3. Dalam program-program perluasan kesempatan kerja mengutamakan dan bertujuan kepada swa pemberdayaan masyarakat, serta pengembangan ekonomi setempat dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya manusia dan teknologi.
4. Adanya keterlibatan dan peran serta lembaga keuangan untuk memberikan kemudahan-kemudahan dalam mendukung tumbuh atau berkembangnya usaha-usaha produktif masyarakat.
5. Memasyarakatkan gerakan nasional penanggulangan pengangguran yang dilaksanakan secara bersama dan sinergis oleh segenap unsure masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah dengan mempertimbangkan :
  - a. Pembangunan yang bertumpu pada kemampuan masyarakat (people centred development) terutama pada tingkat akar rumput (grass roots).
  - a. Peran serta aktif masyarakat (participatory proses).
  - b. Komitmen penuh pemerintah dan stake holder lainnya.

## Model-model Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Kegiatan padat karya telah dilaksanakan di Indonesia sejak akhir tahun enam puluhan. Pada saat itu terjadi bencana kekeringan yang cukup lama dan menimbulkan kemiskinan dimana masyarakat tidak dapat memenuhi kebutuhan pangan, kepada mereka diberi perangsang kerja berupa natura, pangan yaitu bulgur. Jenis kegiatan padat karya berupa kegiatan produktif dan berkelanjutan yang mampu mempekerjakan atau menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang cukup banyak. Produktif dalam hal ini adalah kegiatan ekonomi yang dapat memberikan nilai tambah baik bagi tenaga kerja yang bekerja maupun bagi masyarakat



Padat karya pada dasarnya adalah kegiatan yang menggunakan banyak tenaga kerja dari pada penggunaan mesin, sehingga setiap kegiatan padat karya harus menyerap banyak tenaga kerja.



## Tujuan Padat Karya

Tujuan kegiatan padat karya antara lain :

1. Penyediaan lapangan kerja tenaga kerja bagi penganggur dan setengah penganggur.
2. Meningkatkan penghasilan bagi masyarakat yang sekaligus dapat meningkatkan daya beli masyarakat.
3. Membangun sarana dan prasarana ekonomi dan usaha produktif yang dibutuhkan masyarakat.
4. Memberdayakan ekonomi masyarakat dan dapat meredam dampak negative dari tingginya jumlah pengangguran serta meningkatkan perekonomian daerah dan nasional.
5. Mengurangi urbanisasi.

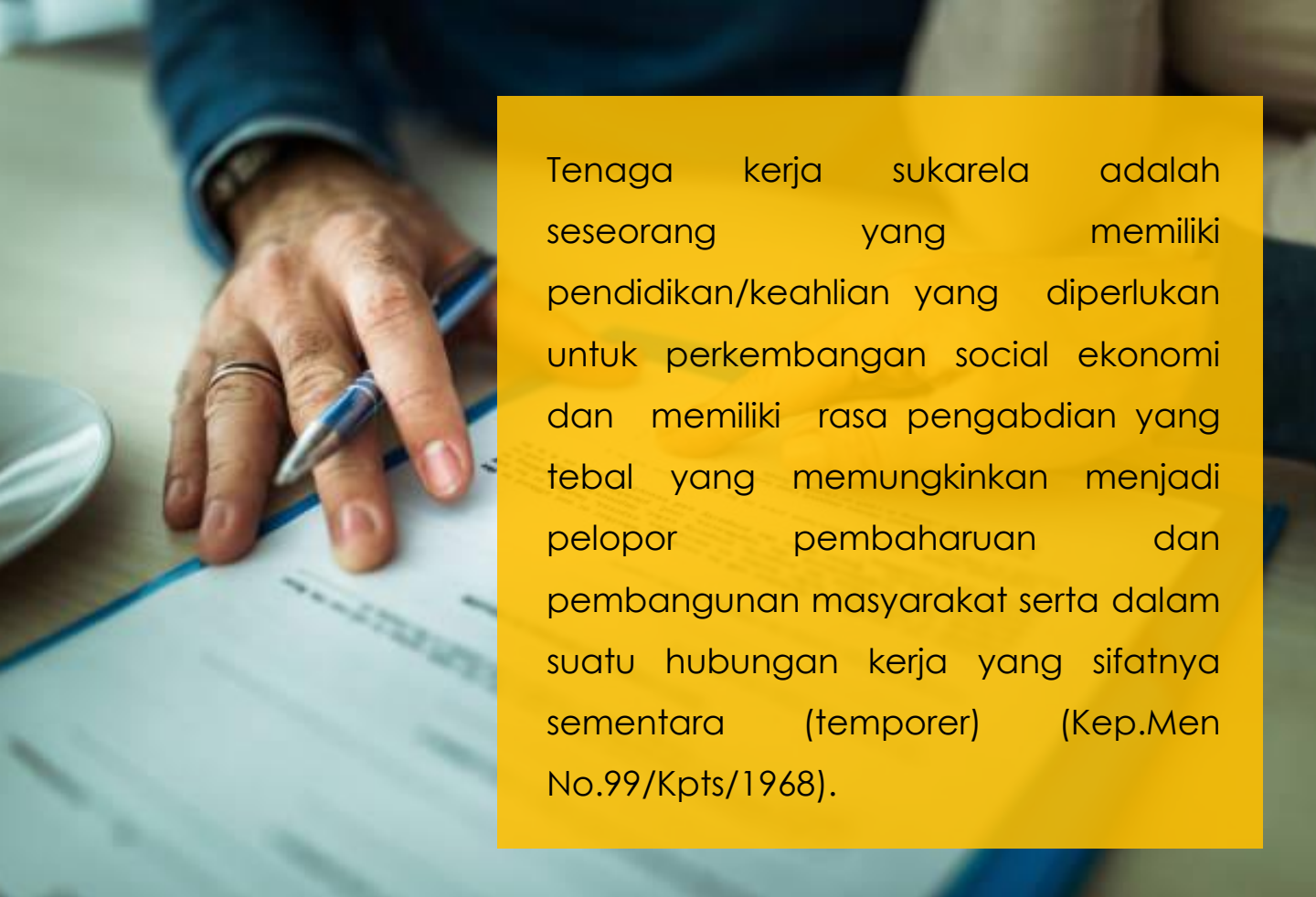
## Tujuan Padat Karya

Sasaran program/kegiatan padat karya meliputi sasaran kelompok dan lokasi :

1. Sasaran kelompok masyarakat :
  - a. Tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur
  - b. Laki-laki atau perempuan dewasa yang mampu melaksanakan pekerjaan padat karya, hindarkan tenaga kerja dibawah usia kerja.
  - c.
    - a. Pencari nafkah utama dalam keluarga
    - d. Tenaga kerja yang kehilangan pekerjaannya atau ter-PHK
    - e. Pengangguran akibat dampak bencana alam
2. Sasaran lokasi
  - a. Kecamatan/desa yang relative padat penduduk dan banyak tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur
  - b. Daerah terisolir, kantong-kantong kemiskinan, rawan social dan rawan bencana alam
  - c. Masyarakat tidak menuntun ganti rugi atau tanah, bangunan dan atau tanaman yang terkena kegiatan padat karya.

## Penugasan Tenaga Kerja Sukarela

Dalam perkembangannya tenaga kerja sukarela juga mengandung pengertian orang atau sekelompok orang, baik berkewarganegaraan Indonesia maupun asing, yang atas nama lembaga sukarela/lembaga tertentu untuk melakukan kegiatan sukarela. Kegiatan sukarela adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan prinsip bukan untuk mencari keuntungan atas kemauan sendiri secara bebas, memberikan manfaat bagi orang lain dan bagi yang melakukan itu sendiri, tidak mengancam pekerjaan orang lain atau menggantikan pekerjaan pekerja yang sedang melakukan pemogokan dan anti diskriminasi.



Tenaga kerja sukarela adalah seseorang yang memiliki pendidikan/keahlian yang diperlukan untuk perkembangan social ekonomi dan memiliki rasa pengabdian yang tebal yang memungkinkan menjadi pelopor pembaharuan dan pembangunan masyarakat serta dalam suatu hubungan kerja yang sifatnya sementara (temporer) (Kep.Men No.99/Kpts/1968).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.99/KPTS/1969 dibentuk Badan Urusan Tenaga Kerja Sukarela Indonesia (BUTSI) yang merupakan badan antar departemen yang sekretariatnya Direktorat Pengembangan Dan Perluasan Kerja Departemen Tenaga Kerja. BUTSI yang antara lain bertugas menugaskan tenaga kerja sukarela Indonesia sebagai pelopor pembaharuan dan pembangunan di daerah pedesaan.

Pengertian sukarela menurut BUTSI adalah :

- a. Bersedia ditugaskan di daerah pedesaan
  - b. Bersedia hidup dan tinggal bersamaan masyarakat di desa
  - c. Tidak menuntut apapun setelah selesai tugas sebagai tenaga kerja sukarela
- Sampai dengan sekitar tahun 1983 pola penugasan tenaga kerja sukarela dilakukan dengan menugaskan para sarjana/sarjana muda di daerah pedesaan sebagai pelopor pembaharuan dan pembangunan selama 2-3 tahun. Tahun pertama dan kedua sebagai TKS generalis dengan lima bidang tugas utama yaitu : bidang pemerintahan desa, bidang pendidikan, latihan dan social, mental spiritual, bidang kesehatan, gizi dan keluarga berencana, bidang prasarana dan bidang produksi. Ditahun ketiga ditugaskan sebagai TKS spesialis/khusus menurut pilihannya antara lain sebagai petugas lapangan padat karya gaya baru, pembinaan daerah transmigrasi, TKS irian jaya, perencanaan pembangunan daerah di kecamatan, unit daerah kerja pembangunan (UDKP), pembinaan koperasi atau TKS luar negeri • •

## Tujuan

*Tujuan pendayagunaan tenaga kerja sukarela adalah disamping untuk menumbuhkan jiwa dan semangat kesukarelaan untuk membangun masyarakat yang tertinggal dan membentuk semangat kebangsaan, juga sebagai upaya penempatan tenaga kerja sarjana sementara dalam rangka perluasan kesempatan kerja.*

Pembinaan dan pendayagunaan tenaga kerja sarjana menjadi tenaga kerja sukarela mempunyai nilai strategis untuk mendorong percepatan pembangunan masyarakat dan membangun semangat kesatuan dan persatuan nasional, sekaligus merupakan salah satu upaya menanggulangi pengangguran


Sarjana/tenaga kerja terdidik sebagai penciptaan lapangan kerja sementara bagi tenaga kerja sarjana. Dalam perkembangannya pendayagunaan tenaga kerja sukarela pernah dilaksanakan dengan pola TKS AMD, tenaga kerja sukarela terdidik (TKST) dan yang khusus bagi kelulusan sarjana yang dikembangkan dengan pola sebagai tenaga kerja sukarela “pendamping” dan/atau sebagai “penggerak”.

## Sasaran

Sasaran kelompok dalam penugasan adalah tenaga kerja lulusan S1, D4, dan sasaran program adalah terciptanya kesempatan kerja sementara atau permanen bagi tenaga kerja terdidik lulusan S1 atau D3. Dan untuk memperbaiki kondisi tertentu atau menunjang pembangunan masyarakat atau kegiatan dari pengguna TKS.

## Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri

Pembinaan tenaga kerja mandiri adalah dengan membekali tenaga kerja terdidik sebelum, selama dan setelah pelatihan untuk menjadi pengusaha pemula yang mampu menciptakan kesempatan kerja bagi diri sendiridan atau orang lain. Ada dua pendapat yang mengemukakan tentang kewirausahaan ini yaitu yang pertama menyatakan bahwa sikap kewirausahaan hanya terbentuk karena memang memiliki bakat dasar yang diperoleh sejak lahir. Dan yang kedua menyatakan bahwa sikap kewirausahaan itu dapat dibentuk melalui pelatihan. K



Konsep yang kita gunakan dengan menggunakan gabungan keduanya, yaitu dengan menelusuri bakat dan minatnya serta dengan diberikan pelatihan sebagai upaya untuk menumbuh kembangkan jiwa kewirausahaan bagi tenaga kerja terdidik yang dilakukan melalui proses pembinaan dari pra pelatihan selama pelatihan dan sesudahnya.

Tenaga kerja mandiri adalah angkatan kerja yang memiliki jiwa dan semangat kewirausahaan, sikap perilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha, atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik, atau memperoleh keuntungan yang lebih besar.





## Tujuan

Tujuan program pembinaan TKMT memperluas kesempatan kerja dengan menciptakan kader-kader wirausaha baru/pengusaha-pengusaha pemula yang potensial, mandiri dan beretos kerja tinggi. Sasaran kelompok adalah angkatan kerja muda terdidik tamatan SLTA dan pendidikan non gelar (D1) utamanya dari pekerja keluarga atau keluarga pengusaha yang berkeinginan untuk melestarikan dan mengembangkan usaha keluarga atau menciptakan/ mewujudkan usaha baru sesuai dengan jenis komoditi pilihannya.

## Sasaran

Sasaran program ini adalah agar terwujudnya penguasaan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan kewirausahaan bagi angkatan kerja muda terdidik, sehingga diharapkan dapat terbentuk pengusaha-pengusaha pemula yang mandiri dan potensial sebagai lapangan kerja utama, sehingga dapat menciptakan kesempatan kerja baik bagi diri sendiri atau orang lain.

# Penyebarluasan dan Penerapan Teknologi Tepat Guna

## Pengertian

*Teknologi Tepat Guna (TTG) adalah teknologi yang bersifat relative sederhana, murah dan dapat dimanfaatkan sebagai sarana produksi barang atau jasa dalam kegiatan usaha ekonomi yang mampu menciptakan kesempatan kerja dan dapat menyerap tenaga kerja.*

## Sasaran

1. Sasaran lokasi dan sasaran peserta yaitu: Sasaran lokasi TTG/TPK meliputi desa tertinggal, yang mempunyai sumber daya alam yang potensial, daerah pemukiman transmigrasi, daerah kantong-kantong TKI dan daerah kelembagaan seperti pondok pesantren dan lain-lain.
2. Sasaran kelompok/peserta TTG/TPK adalah pencari kerja berpendidikan rendah, kelompok masyarakat penganggur di pedesaan, organisasi atau kelembagaan yang bergerak dibidang kegiatan TTG/TPK dan desa yang dikembangkan dengan pembinaan secara terpadu

Pada awalnya teknologi tepat guna ini dikenalkan sebagai penunjang atau perangkat bagi tenaga kerja sukarela BUTSI dalam rangka melaksanakan tugasnya di daerah pedesaan, khususnya dalam rangka mendukung salah satu dari 5 bidang.

Teknologi pada karya (TPK) adalah semua teknik peralatan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, bersifat dinamis sesuai dengan perkembangan dan kemampuan masyarakat, tidak merusak lingkungan dan dapat memberikan nilai tambah serta pemanfaatannya membutuhkan jumlah tenaga kerja yang relative lebih banyak dan pada modal berupa uang

## Tujuan

1. Alih teknologi dengan menyebarkan dan pemanfaatan TTG/TPK
2. Menempatkan tenaga kerja di luar hubungan kerja
3. Menumbuhkembangkan usaha mikro/kecil dalam masyarakat
4. Meningkatkan nilai tambah potensi SDA di daerah

## Pola Terapan TTG/TPK Sistem Kader

Dalam pelaksanaan kegiatan terapan TTG/TPK dilakukan dengan pola terapan TTG/TPK ini adalah sebagai berikut :

1. Pola terapan TTG/TPK Sistem Kader

Pola terapan TTG/TPK ini merupakan salah satu upaya pentebat luasan dan

2. Pola terapan TTG/TPK sistem kelompok

Kegiatan pada pilar kedua, meliputi pemberian pendidikan dan pelatihan:

3. Pola terapan TTG/TPK sistem unit

Pelaksanaan pola terapan ini melalui pendekatan kelembagaan yang ada di

4. Pola terapan TTG/TPK sistem desa binaan

Kegiatan ini merupakan pola percontohan desa binaan kegiatan terapan TTG/TPK yang diharapkan dapat dikembangkan menjadi desa yang produktif dan menghasilkan komoditi unggulan di desa tersebut. Dalam pemilihan dan penetapan desa binaan harus dilakukan identifikasi potensi masyarakat setempat yang ditujukan kepada embrio usaha yang telah terbentuk di desa tersebut. Kemudian pengelola/Pembina terapan TTG/TPK memperkenalkan jenis teknologi yang diminati dan mempunyai prospek pasar dengan bekerjasama dengan embrio usaha ekonomi produktif yang telah terbentuk sehingga masyarakat sekitarnya tertarik untuk menerapkan dan menyebarkan jenis TTG/TPK dimaksud.

## Pola Terapan TTG/TPK Sistem Kader

Nama lain model ini adalah pengembangan kesempatan berusaha (PKB), penciptaan usaha produktif (PUP), membentuk kelompok usaha, melalui pemberian pelatihan, sarana usaha dan pemanduan. Pembuatan sarana usaha dilaksanakan dengan sistem padat karya yang dapat memberikan pekerjaan langsung kepada penganggur/setengah penganggur. Kegiatan berupa usaha-usaha produktif seperti perikanan, pertanian, peternakan yang dikelola secara kelompok oleh masyarakat setempat. Pemandu kegiatan oleh pemandu Kemnaker dan instansi terkait sesuai bidang usahanya

fasilitas kredit dari BRI tanpa agunan, karena dijamin dengan sistem "deposito beku" Direktorat Bangas Depnaker saat itu

## Pengembangan Usaha Mikro Pola Grameen Bank

Grameen bank dalam bahasa bangle berarti bank desa yang memberikan kredit kecil kepada masyarakat yang paling miskin tanpa agunan. Tujuannya untuk menciptakan kesempatan kerja yang produktif dan remunerative/berusaha pemberdayaan masyarakat dengan pengembangan usaha-usaha mikro melalui gramen bank dengan sistim bergulir.

Tujuannya menciptakan kesempatan kerja/usaha yang produktif dan remunerative bagi tenaga kerja wanita (terutama ibu rumah tangga) dengan membentuk wirausahawan kecil yang akhirnya dapat menampung dan menyediakan kesempatan kerja bagi penganggur. Dengan kegiatan ini dapat membentuk/mengembangkan usaha mikro yang cepat menghasilkan dan memberikan pendapatan bagi peserta program. Sasaran program terciptanya usaha produktif diberbagai bidang usaha bagi tenaga kerja atau masyarakat miskin.

Adapun sasaran kelompok adalah kelompok masyarakat termiskin, diutamakan kelompok kaum wanita. Polanya dengan memberikan bantuan sarana usaha berupa mikro kredit kepada peserta melalui dan bekerjasama dengan lembaga swadaya masyarakat.

## Perluasan Kerja Sistem Padat Karya

Nama lain model ini adalah pengembangan kesempatan berusaha (PKB), penciptaan usaha produktif (PUP), membentuk kelompok usaha, melalui pemberian pelatihan, sarana usaha dan pemanduan. Pembuatan sarana usaha dilaksanakan dengan sistim padat karya yang dapat memberikan pekerjaan dan penghasilan langsung kepada penganggur/setengah penganggur. Kegiatan berupa usaha-usaha produktif seperti perikanan, pertanian, peternakan yang dikelola secara kelompok oleh masyarakat setempat. Pemandu kegiatan oleh pemandu Kemnaker dan instansi terkait sesuai bidang usahanya.

## Pemandu Swadaya

Model ini merupakan pengembangan dari model tenaga kerja sukarela dengan pola membentuk pemandu swadaya yang berasal dari masyarakat sebagai pendamping masyarakat dalam pembangunan usaha kelompok atau perorangan dalam mengembangkan usaha mikro. Mereka bertugas membentuk usaha-usaha produktif masyarakat dan memandu usaha mereka sampai berhasil. Kepada pemandu diberikan pembekalan sebagai pemandu wirausaha dan diberikan bantuan biaya hidup selama bertugas.



## Pengembangan Kegiatan Usaha Waralaba

Membentuk pengusaha waralaba melalui dan mempertemukan calon penerima waralaba (franchisee) dengan pemberi waralaba (franchisor) yang memiliki hak atas kekayaan intelektual antara lain, merk, nama dagang, logo, desain, hak cipta, sistim manajemen, cara penjualan atau penataan, cara distribusi yang merupakan karakteristik pemiliknya perusahaan waralaba.

Waralaba adalah perikatan dimana salah satu pihak diberi hak untuk memanfaatkan dan atau menggunakan hak atas kekayaan intelektual atau penemuan atau ciri khas usaha yang dimiliki oleh pihak lain dengan suatu imbalan berdasarkan persyaratan yang ditetapkan oleh pihak lain tersebut dalam rangka penyediaan dan atau jasa (PP No.16 tahun 1997)

# Perencanaan Dan Pelaksanaan Program Kegiatan Pengembangan Dan Perluasan Kesempatan Kerja

## Pola Umum

Pada dasarnya perencanaan program semua model perluasan kerja diawali dengan survey kebutuhan daerah setempat dan berdasarkan perencanaan dari bawah (bottom up planning). Hasil survey tersebut dinilai kelayakannya dengan memperhatikan peta pengangguran dan potensi sumber daya alam yang ada. Pertimbangan utama adalah sejauh mana program tersebut mampu menyerap tenaga kerja dan mampu menunjang pertumbuhan ekonomi masyarakat disitu, baik saat itu maupun yang akan datang, untuk kemudian ditetapkan sebagai rencana program. Data tenaga kerja, angkatan kerja, penganggur penuh, setengah penganggur dan kesempatan kerja serta data potensi sumber daya alam setempat mutlak diperlukan dan harus ada di unit yang menangani ketenagakerjaan. Karenanya perencanaan tenaga kerja sangat diperlukan. Penyusunan program ini dilakukan setahun sebelum kegiatan dilaksanakan, sehingga dapat tersusun dengan baik.



Berikut ini disampaikan secara garis besar proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan khususnya untuk model-model perluasan kerja yang diamanatkan dalam UU No.13 tahun 2003 dan peraturan pemerintah No. 33 tahun 2013 yaitu padat karya, tenaga kerja mandiri, pendayagunaan tenaga kerja sukarela dan teknologi tepat guna

## Perencanaan Kegiatan Padat Karya

Sejak perencanaan penyusunan program padat karya telah melibatkan instansi terkait sesuai dengan jenis kegiatan yang diusulkan. Proses perencanaan kegiatan padat karya, dimulai dengan pemilihan lokasi melalui survey social ekonomi yang meliputi aspek teknis, social dan ekonomi. Dalam menyusun perencanaan harus mengacu dan memperhatikan criteria sebagai berikut :

- a. Menggunakan tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur yang cukup banyak, banyak menyerap tenaga kerja
- b. Perencanaan disusun dari aspek tenaga kerja, social ekonomi dan aspek teknis
- c. Memberikan penghasilan langsung kepada pekerja
- d. Jenis kegiatan adalah kegiatan ekonomi produktif yang bermanfaat bagi masyarakat dan pekerja dilokasi kegiatan
- e. Sasarannya kegiatan adalah sarana dan prasarana kepentingan umum atau kelompok usaha produktif masyarakat.
- f. Menggunakan tenaga kerja setempat
- g. Dilaksanakan pada waktu sepi kerja
- h. Pekerja diseleksi dengan diutamakan bagi pencari nafkah utama dalam keluarga/penopang kehidupan keluarga.
- i. Mempunyai dampak terhadap pemberdayaan tenaga kerja dan lembaga ekonomi masyarakat
- j. Menggunakan peralatan dan teknologi sederhana
- k. lokasi komponen biaya untuk upah pekerja lebih besar daripada alokasi biaya bahan dan peralatan (70:30)
- l. Masyarakat tidak menuntut ganti rugi tanah, bangunan ataupun tanaman di lokasi yang terkena kegiatan padat karya.
- m. Kegiatan padat karya adalah oleh dan untuk masyarakat.
- n. Pelaksanaan pekerjaan padat karya tidak boleh diborongkan kepada pihak ketiga.
- o. Jenis kegiatan padat karya dapat berupa padat karya infrastruktur, atau padat karya produktif/manufaktur yang bersifat rehabilitasi dan atau pembangunan sarana dan prasarana ekonomi yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Padat karya infrastruktur antara lain

1. Jalan desa atau jalan lingkungan
2. Saluran irigasi tersier, tanggul atau sanitasi lingkungan
3. Pembuatan cek-dam, waduk, dermaga sederhana
4. Pembuatan tempat pelelangan
5. Terasering dan penghijauan



## Pelaksanaan Kegiatan Padat Karya

Pelaksanaan padat karya secara umum adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan secara rinci lengkap penyusunan/penunjukan personel seperti penanggung jawab, petugas lapangan, teknisi, juru bayar, tukang, kelompok, petugas administrasi dan sebagainya.
2. Persiapan pelaksanaan kegiatan
3. Pelaksanaan Kegiatan

Selanjutnya ->

Selanjutnya ->

1. Datang ke lokasi kegiatan melakukan koordinasi dengan camat dan kepala desa.
2. Mensosialisasikan rencana kegiatan dan menginformasikan kepada masyarakat untuk ikut bekerja.
3. Melakukan pendaftaran dan seleksi tenaga kerja yang akan dipekerjakan
4. Melaksanakan pengadaan bahan dan peralatan sesuai ketentuan yang berlaku
5. Bersama petugas teknis melakukan pengukuran panjang dan lebar dan kedalaman saluran-saluran dan membuat patok-patok, profil dan perhitungan pengerahan tenaga kerja.
6. Pengawasan dan pengendalian kegiatan berdasarkan jadwal dan bar chart kegiatan, bila perlu lakukan penyuluhan ditempat, baik terhadap tenaga kerja, fungsional intern dan ekstern agar "on schedule" dan tepat sasaran dan kualitas kerja sesuai.
7. Pemeriksaan terhadap kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dan melakukan pengujian fungsi secara umum
8. Penghitungan dan pembayaran upah tenaga kerja sesuai realisasi pekerjaan
9. Inventarisasi sisa bahan (apabila ada) dan peralatan kerja
10. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan
  - a. Pelaporan mingguan, bulanan dan laporan akhir
  - b. Pengawasan fungsional, intern dan ekstern
  - c. Monitoring/pemantauan ke lapangan
  - d. Evaluasi terhadap fungsional, intern dan ekstern, pelaksanaan pekerjaan, jenis kegiatan, realisasi sasaran-tujuan-target kinerja dan waktu
  - e. Usulan perbaikan dan pelaporan kegiatan secara komprehensif
11. Dokumentasi dan berita acara
  - a. Penyusunan berita acara beserta dokumentasinya, ditandatangani oleh pihak-pihak terkait
  - b. Serah terima pekerjaan secara fisik dan berita acara kepada pemerintah

## Perencanaan dan Pelaksanaan Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri

Perencanaan kegiatan pembinaan tenaga kerja mandiri dimulai dengan identifikasi peluang usaha untuk mengetahui jenis usaha, yang layak untuk dikembangkan dalam rangka pembinaan tenaga kerja mandiri. Hal ini dilakukan sebelum proses pembinaan TKM dimulai dengan melakukan survey berbagai potensi sumber daya dan peluang usaha yang dapat dikembangkan menjadi usaha produktif yang menguntungkan.

### Persiapan Pelaksanaan Kegiatan

1. Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan termasuk rencana pembiayaan.
2. Penunjukan personil seperti penanggung jawab, pemandu, pelatih perusahaan pengusaha yang akan ditempati untuk magang usaha dan sebagainya.
3. Penyusunan kurikulum, silabus, dan jadwal pembekalan dan pelaksanaan. Penyuluhan program dimaksudkan untuk menyebarluaskan informasi tentang pembinaan TKM yang akan dilaksanakan, yang ditujukan kepada pencari kerja baik yang terdaftar maupun tidak terdaftar. Tujuannya adalah agar program pembinaan TKM ini diketahui dan dikenal masyarakat luas sekaligus untuk memotivasi dan menggugah jiwa dan semangat kewirausahaan



## Pelaksanaan Kegiatan

1. Pendaftaran dan seleksi diawali dengan pendaftaran calon peserta kemudian dilakukan pemilihan/seleksi dari semua calon yang mendaftar untuk memperoleh calon TKM yang potensial, dalam arti memiliki motivasi, bakat, minat dan intelegensi yang memadai untuk berwirausaha, dengan menggunakan alat bantu berupa questioner.
2. Pelatihan/pembekalan TKM dilaksanakan dalam tiga tahap yaitu pelatihan awal kewirausahaan, belajar usaha/magang usaha dan pelatihan lanjutan. Pelatihan lanjutan, tujuan pelatihan ini untuk memberikan keterampilan
3. teknis produksi dan mampu membuka jalan dalam memulai usaha baik dalam kelompok maupun perseorangan. Keluaran dari pelatihan peserta telah siap merintis usahanya.
4. Pemanduan usaha dilakukan oleh pemandu wirausaha/pengantar kerja dalam rangka mendampingi peserta binaan, memberikan bimbingan dalam kegiatan usahanya. Pemanduan meliputi aspek umum, pemasaran, permodalan, pengelolaan keuangan, produksi, organisasi dan semangat kewirausahaannya.
5. Evaluasi pemanduan dilakukan oleh pimpinan unit atau atasan langsung pemandu wirausaha dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pemandu dalam mendampingi peserta binaannya.
6. Tolak ukurnya adalah berapa banyak binaan yang masih eksis usahanya, bagaimana pengembangan usahanya dan berapa tenaga kerja yang terserap dalam kegiatan usahanya.



## Perencanaan dan Pelaksanaan Kegiatan pendayagunaan TKS

Perencanaan pendayagunaan TKS diawali dengan kegiatan survey untuk kebutuhan, potensi dan kondisi social ekonomi wilayah pedesaan atau lembaga yang perlu mendapat perhatian untuk didorong dan dikembangkan karena permasalahan atau keterbelakangan daerah tersebut, atau daerah yang mempunyai potensi sumber daya alam yang dapat dikembangkan sebagai usaha produktif. Survey juga dilakukan untuk mengetahui data ketenagakerjaan khususnya jumlah pencari kerja dan tenaga kerja sarjana yang menganggur



## Persiapan Pelaksanaan Kegiatan

1. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan dan penunjukan personel seperti penanggung jawab kegiatan, petugas lapangan/pemandu dan sebagainya.
2. Menyusun rencana orientasi/pembekalan mencakup kurikulum, silabus, pelatih dan jadwal latihan, tempat, bahan alat perlengkapan dan sebagainya.
3. Sosialisasi, agar rencana kegiatan sukarela dan penugasan TKS tersebut diketahui oleh masyarakat luas (minimal masyarakat lokal), maka perlu dilakukan sosialisasi kepada masyarakat dan pencari kerja. Sosialisasi juga dilakukan/ditujukan kepada calon pemakai di kecamatan atau desa/lembaga yang akan menjadi lokasi tempat tugas TKS yang lebih bersifat pendidikan konsumen agar mengetahui apa tugas TKS dan untuk apa TKS ditugaskan. Sosialisasi ini dapat dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan kondisi dan fasilitas yang ada.

## Pelaksanaan Pendaftaran dan Seleksi

Pendaftaran dan seleksi baik administrasi dan wawancara untuk memperoleh calon yang baik dan tepat serta mempunyai minat untuk menjadi tenaga sukarela dengan menjelaskan secara singkat latar belakang, tujuan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penugasan

Persyaratan menjadi TKS :

- a. Berpendidikan minimal D3 atau memiliki spesifikasi ilmu/keterampilan tertentu.
- b. Sehat jasmani dan rohani dan mampu melaksanakan tugas.
- c. Bersedia ditempatkan di lokasi yang sudah ditentukan.
- d. Tidak menuntut menjadi pegawai dari Lembaga pengarah atau pemerintah.
- e. Mengikuti orientasi
- f. Tidak terikat hubungan kerja dengan instansi/lembaga lain
- g. Bersedia menandatangani surat pernyataan sebagai TKS

### Orientasi Tugas/Pelatihan Pra Tugas

Latihan pra tugas dimaksudkan untuk memberikan bekal dalam pelaksanaan tugas serta tugas-tugas apa yang harus dilaksanakan selama menjadi TKS, serta hak dan kewajibannya dalam tugas. Penugasan ke lokasi pembinaan dan pemberian bantuan biaya hidup.

Pemantauan dan pembinaan

Pembinaan tenaga kerja sukarela dilakukan melalui :

1. Kunjungan langsung/supervisi ke lapangan
2. Pelaporan melalui surat
3. Pelatihan-pelatihan khusus

## Perencanaan dan Pelaksanaan Kegiatan Teknologi Tepat Guna

Sebagaimana model perluasan kerja yang lain perencanaan kegiatan TTG diawali dengan survey/identifikasi potensi sumber daya alam di daerah yang menjadi lokasi atau dilaksanakan kegiatan, disamping itu juga dilakukan identifikasi peluang usaha yang dapat dikembangkan serta jenis teknologi yang cocok diterapkan. Berdasarkan hasil identifikasi survey tersebut dapat ditetapkan jenis, lokasi dan teknologi yang akan dilaksanakan, untuk diusulkan kepada instansi yang kompeten.

### Persiapan Kegiatan

Penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan

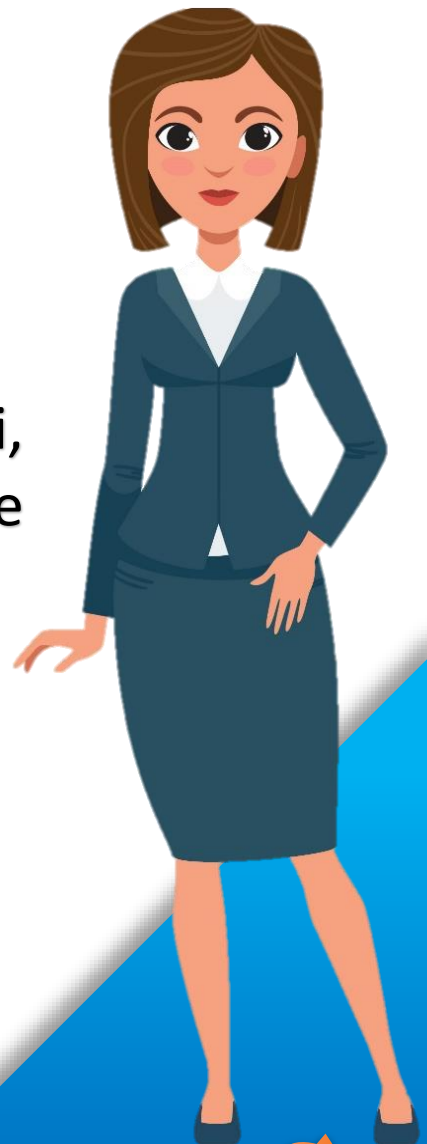
Penunjukan personil pelaksana kegiatan seperti penanggung jawab, petugas lapangan TTG, pelatih dan sebagainya, jadwal kegiatan, pembiayaan dan sebagainya. Koordinasi dengan instansi terkait yang dapat menunjang ataupun berperan serta dalam kegiatan.

### Pelaksanaan Kegiatan

1. Pemasyarakatan TTG/TPK
2. Rekrutmen dan seleksi peserta
3. Pembekalan/pelatihan dengan TTG/TPK
4. Persiapan bahan dan alat terapan
5. Praktek terapan jenis teknologi yang dipilih
6. Praktek terapan jenis teknologi yang dipilih
7. Praktek pemanfaatan hasil terapan jenis teknologi
8. Bimbingan dan panduan terapan
9. Merintis dan mengembangkan usaha
10. Monitoring dan evaluasi.



Materi 8 telah selesai,  
silahkan lanjutkan ke  
halaman berikutnya.





# UMPAN BALIK

Setelah selesai mengikuti pembelajaran ini, maka sebagai bahan evaluasi terhadap kemampuan peserta dalam penyerapan materi yang telah diajarkan perlu adanya umpan balik.

Pelayanan pendaftaran pada pencari kerja adalah merupakan salah satu tugas dari pengantar kerja pada lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja dan sebagai ujung tombak dalam pelayanan penempatan tenaga kerja harus difungsikan sebagaimana mestinya. Kelancaran dan keberhasilan dari sistem antar kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kualitas dari petugas yang melaksanakan kegiatan antar kerja dalam hal ini pengantar kerja

Sebagai Seorang Pengantar Kerja Saudara wajib mencari lowongan pekerjaan bagi pencari kerja yang telah terdaftar, untuk itu persiapan apa yang harus dilakukan

Dari modul yang telah tersaji ini diharapkan dapat umpan balik dari berbagai pihak baik dari peserta diklat, widyaiswara dan pihak terkait lainnya agar proses pembelajaran dalam diklat dasar pengantar kerja makin lama makin sesuai harapan dalam rangka pelayanan penempatan tenaga kerja. • •

Setelah mempelajari materi ini, lakukan pengamatan terhadap pelayanan antar kerja khusus di tempat kerja Saudara. Catat informasi penting yang berkaitan dengan kompetensi pelayanan penempatan tenaga kerja khusus ini, kemudian hubungkan dengan kondisi yang terjadi saat ini ditempat kerja Saudara

Untuk lebih memahami dalam memberikan pelayanan kepada pencari kerja khusus, maka perlu dilaksanakan pelatihan untuk mencoba melaksanakan peran Saudara sebagai seorang pejabat fungsional pengantar kerja yang melayani pencari kerja khusus. Lakukan pencatatan terhadap pengalaman Saudara tersebut terkait kendala yang Saudara temui dan usaha yang Saudara lakukan untuk mengatasinya!

# Daftar Pustaka

1. Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-undang R.I Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
5. Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
6. Keputusan Presiden Nomor 4 tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan
7. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja
11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.230/MEN/2003 tentang Golongan dan Jabatan Tertentu Yang Dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja
12. Abdul Latif, Menteri Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Professional, Departemen Tenaga Kerja RI, Jakarta 1994
13. Bennet NB Silalahi, Ph.D, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIM, LPMI, Jakarta, 2000.
14. BUTSI, Masuklah Ke Desa, BUTSI dan Friedrich Ebert Stiftung, Depnakertrans dan Koperasi, Jakarta, 1974.
15. Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela Terdidik, Depnaker, 1992.
16. Cuplikan Ceramah Manajemen dan Kewiraswastaan, Ditjen Binapenta, Depnaker, Jakarta, 1990.
17. Bahan ajar selengkapnya [Lihat disini](#)

## Daftar Pustaka

18. Glosarium Ketenagakerjaan, Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, Depnaker, Jakarta 2005.
19. Kegiatan Padat Karya Produktif, Petunjuk Pelaksanaan, Depnakertrans, Jakarta 2003.
20. Model Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela, Depnakertrans RI, Jakarta 2003.
21. Model Padat Karya Infrastruktur, Depnakertrans RI, Jakarta 2006.
22. Model Perluasan Kerja bagi Pemula Usaha melalui sistem Waralaba, Depnakertrans RI, Jakarta 2002.
23. Payaman Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta 1985
24. Pajaman J. Simanjuntak, DR, Kerja Mandiri dan Kewirausahaan, Depnaker RI, Jakarta 1988
25. Pedoman Identifikasi Pengembangan Kesempatan Berusaha di sector Industri, Depnaker RI, 2007
26. Pedoman Umum Pelatihan Tenaga Kerja Mandiri, Depnaker RI, Jakarta 1999
27. Pedoman Pelaksanaan Promosi Kesempatan Kerja, Depnakertrans, Jakarta 2006.
28. Pokok-pokok Pikiran Strategi Pemecahan Masalah Pengangguran di Indonesia, Abdul Latief, Depnaker RI, 1994
29. Pedoman Teknis Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Pola Grameen Bank, Depnakertrans, 2003.
30. Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela Terdidik (TKST) Ditjen Binapenta, Depnaker RI, Jakarta 1992
31. Suwito Ardianto, Drs, SH, MH, Kepala Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, Balitfo, Strategi Dasar Perluasan Kesempatan Kerja, Buletin Pustadin, Jakarta 2003.
32. Suwito Ardianto, Drs, SH, MH, staf Ahli Bidang Kependudukan Menakertrans, Pokok Pikiran Penanggulangan Kemnakertrans, Buletin Pusdatin, Jakarta, 2006.



- Menu
- Home
- Keluar

Materi klaster 3 telah selesai, silahkan mengklik kotak di sudut atas untuk keluar.

