

KLASTER 5

PEMBINAAN

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

Peserta dapat menggunakan modul Pembinaan 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

Modul ini bertujuan agar para peserta Diklat dapat:

1. Mengetahui dan memahami latar belakang pengendalian penggunaan TKA.
2. Mengetahui dan memahami dasar hukum penggunaan TKA.
3. Mengetahui dan memahami cakupan-cakupan yang perlu diperhatikan dalam hal pelayanan penggunaan TKA secara keseluruhan.
4. Mengetahui dan memahami jenis surat izin yang diterbitkan terkait penggunaan TKA.
5. Mengetahui dan memahami prosedur pelayanan perizinan penggunaan TKA.
6. Mengetahui dan memahami tata cara penilaian kelayakan penggunaan TKA.
7. Mengetahui dan memahami pembagian wewenang antara Pusat dan Daerah dalam hal perizinan penggunaan TKA.
8. Mengetahui dan memahami tata cara dan mekanisme pengembangan kapasitas terkait pelayanan penggunaan TKA dalam lingkup internal maupun eksternal.

Materi yang akan Dipelajari dalam klaster ini antara lain :

1

Pengendalian
Penggunaan TKA

2

Pembinaan PTKDN

3

Pelayanan PTKA



Untuk memulai, silahkan klik
materi yang akan dipelajari



Materi 1

PENGENDALIAN PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Buka Materi

LOWONGAN KERJA

Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah pilihan judul yang sengaja diambil untuk modul ini karena sangat mewakili nama unit kerja yang bertugas dalam menangani pelayanan pengendalian penggunaan TKA. Dengan pilihan judul ini, diharapkan para pembacanya dapat dengan mudah untuk fokus dan menyatukan persepsi ke dalam materi dan bahasan yang terkait dengan orang asing yang bekerja sehingga mereka bisa dengan mudah memahami apa-apa yang terkait dengan pengendalian dan juga perizinan yang diterbitkan.

Informasi pasar kerja yang tersusun baik, adalah informasi yang dapat memberikan secara luas mengenai kondisi pasar kerja secara umum atau bahkan khusus seperti data kualifikasi yang dimiliki oleh pencari kerja, dan persyaratan lowongan pekerjaan yang ditentukan perusahaan untuk memuaskan pelanggan.

Sasaran yang diharapkan setelah mempelajari modul ini adalah agar para Pejabat Fungsional Pengantar Kerja dapat mengetahui dan memahami hal-hal yang terkait dalam proses pengendalian dan penggunaan TKA sehingga dapat menunjukkan, menyarankan dan mengarahkan perusahaan yang akan menggunakan TKA melaksanakannya sesuai prosedur dan aturan perundangan.

Kondisi Pasar Kerja di Indonesia saat ini masih belum seimbang antara pencari kerja dengan ketersediaan lapangan/ lowongan pekerjaan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan lambatnya percepatan pembangunan dan meningkatnya pengangguran sehingga negara Indonesia masih harus melakukan pembenahan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Dominasi tenaga kerja dengan latar pendidikan rendah,
2. Banyaknya lapangan kerja di sektor informal,
3. Rendahnya kompetensi tenaga kerja,
4. Ketidaksesuaian tenaga kerja yang diperlukan di dunia industri dengan ketersediaan ketrampilan tenaga kerja.

Akibat dari faktor-faktor tersebut di atas, Kementerian Ketenagakerjaan, dalam hal ini Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Ditjen Binapenta dan PKK) memfasilitasi penempatan tenaga kerja dalam rangka mengurangi pengangguran dengan misi sebagai berikut:

1. Mengembangkan pasar kerja,
2. Menempatkan tenaga kerja di dalam negeri,
3. Menempatkan tenaga kerja di luar negeri,
4. Mengendalikan penggunaan tenaga kerja asing,
5. Memperluas kesempatan kerja.





Dalam melaksanakan pasar kerja bebas, penggunaan TKA tetap harus sesuai dengan amanah pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar (UUD), yaitu menjamin dan mengutamakan kepentingan warga negara Indonesia untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Selain itu, dengan adanya Otonomi Daerah, pemerintah Daerah dan pemerintah Pusat harus senantiasa berkoordinasi dan bekerjasama dalam rangka pengendalian penggunaan TKA.

Keberadaan TKA di Indonesia harus mempertimbangkan 2 (dua) aspek, yaitu:

1. Aspek Keamanan (*Security*)
2. Aspek Kesejahteraan (*Prosperity*), yang meliputi:
 - a. Adanya kebutuhan pasar,
 - b. Pertumbuhan ekonomi,
 - c. *Multiplier effect* dengan memperluas kesempatan kerja,
 - d. *Transfer knowledge* (alih keterampilan dan teknologi).

Selain itu, dalam hal mempekerjakan TKA juga harus mempertimbangkan bahwa:

1. TKA tidak dipekerjakan oleh orang perorangan.
2. TKA hanya dipekerjakan dalam hubungan kerja dengan jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Unit Kerja



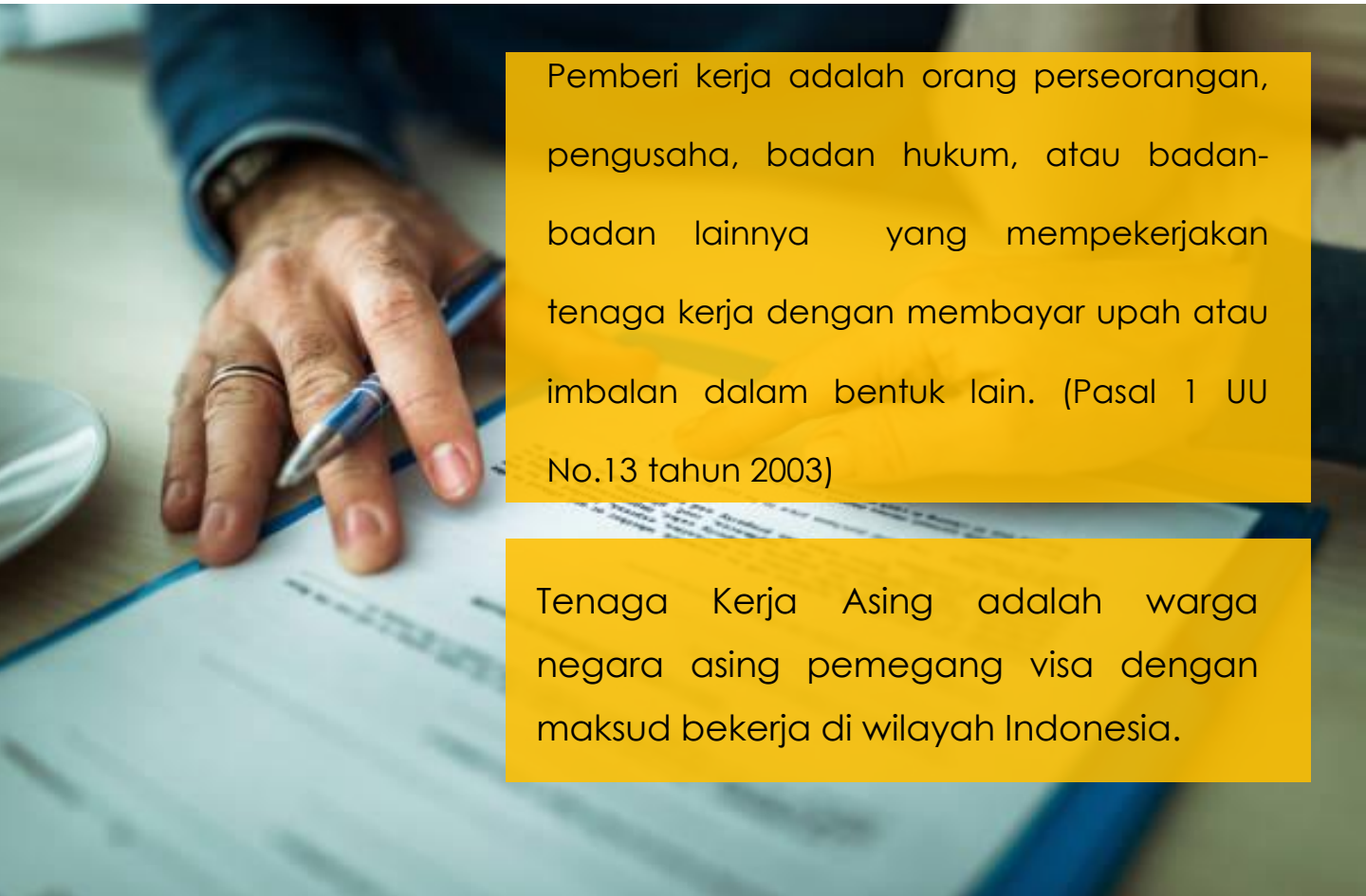
Tugas dan fungsi pengendalian penggunaan TKA merupakan tanggung jawab dari Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Ditjen Binapenta & PKK).

Pemberi Kerja dan Tenaga Kerja Asing

Deskripsi

Adanya kebutuhan dan kesepakatan internasional di bidang perdagangan bebas, menjadi faktor dibolehkannya orang asing datang dan bekerja di Indonesia.

Orang asing bekerja di Indonesia diatur dalam peraturan perundangan. Dalam hal penggunaan TKA, pengguna harus mempertimbangkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal.



Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Pasal 1 UU No.13 tahun 2003)

Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.



Pemberi kerja TKA meliputi:

1. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, dan organisasi internasional;
2. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
3. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
4. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan, atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
5. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan;
6. Usaha jasa impresariat; dan
7. Badan usaha sepanjang tidak dilarang Undang-Undang. (pasal 3 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018).

Kewajiban

1. Memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
2. Membayar Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP- TKA) untuk setiap TKA yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Mengikutsertakan TKA dalam program asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan;
4. Mengikutsertakan TKA dalam program Jaminan Sosial Nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan;
5. Menunjuk Tenaga Kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian TKA;
6. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping; dan
7. Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya.

Syarat

Syarat yang harus dipenuhi untuk seorang TKA adalah:

1. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
2. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki TKA;
3. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping;
4. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
5. Memiliki ITAS untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.

Namun, syarat pada poin a., b. dan c. tidak berlaku untuk jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus dan anggota Pengawas.

Tenaga Kerja Pendamping



Tenaga kerja pendamping adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.

Selain melalui program *on the job training* dari TKA, pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Kualifikasi jabatan merupakan tingkat pendidikan yang harus dikuasai, tingkat pendidikan yang harus dicapai, dan pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia untuk dapat menduduki jabatan yang diduduki oleh TKA. Peningkatan pendidikan dapat dengan:

1. Menugaskan tenaga kerja pendamping untuk mengikuti program strata pendidikan tertentu sesuai dengan kualifikasi pendidikan minimum yang diduduki oleh TKA.
2. Menugaskan tenaga kerja pendamping untuk mengikuti program pelatihan kerja sesuai dengan kualifikasi kompetensi minimum yang diduduki oleh TKA.

Alur Proses Perizinan Penggunaan TKA

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Surat Keputusan RPTKA ini memuat informasi penting yang terdiri dari: [Klik disini](#)

Dalam implementasinya, RPTKA dibedakan menjadi beberapa jenis sebagai berikut:

1. RPTKA Jangka Panjang RPTKA dengan masa berlaku 1 (satu) tahun atau lebih (sesuai dengan kontrak pekerjaan/perjanjian kerja).
2. RPTKA untuk Pekerjaan Bersifat Darurat dan Mendesak RPTKA dengan masa berlaku 1 (satu) bulan dan tidak dapat diperpanjang. Pekerjaan bersifat darurat dan mendesak adalah pekerjaan yang tidak terencana yang memerlukan penanggulangan segera disebabkan antara lain bencana alam, kerusakan mesin utama, huru-hara/unjuk rasa/kerusuhan yang perlu segera ditangani untuk menghindari kerugian fatal bagi perusahaan dan/atau masyarakat umum

1. Nomor dan tanggal pengesahan RPTKA;
2. Nama dan alamat pemberi kerja TKA;
3. Jenis jabatan dan jumlah TKA yang akan dipekerjakan;
4. Lokasi kerja TKA;
5. Jangka waktu penggunaan TKA;
6. Jumlah tenaga kerja pendamping;
7. Besaran gaji TKA;
8. Rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun; dan
9. Masa berlaku RPTKA.

diperpanjang. Pekerjaan bersifat darurat dan mendesak adalah pekerjaan yang tidak terencana yang memerlukan penanggulangan segera disebabkan antara lain bencana alam, kerusakan mesin utama, huru-hara/unjuk rasa/kerusuhan yang perlu segera ditangani untuk menghindari kerugian fatal bagi perusahaan dan/atau masyarakat umum

Dalam implementasinya, RPTKA dibedakan menjadi beberapa jenis sebagai berikut:

1. RPTKA Jangka Panjang

RPTKA dengan masa berlaku 1 (satu) tahun atau lebih (sesuai dengan kontrak pekerjaan/perjanjian kerja).

2. RPTKA untuk Pekerjaan Bersifat Darurat dan Mendesak

RPTKA dengan masa berlaku 1 (satu) bulan dan tidak dapat diperpanjang.

Pekerjaan bersifat darurat dan mendesak adalah pekerjaan

yang tidak terencana yang memerlukan

penanggulangan segera disebabkan antara lain

bencana alam, kerusakan mesin utama, huru-

hara/unjuk rasa/kerusuhan yang perlu segera ditangani

untuk menghindari kerugian fatal bagi perusahaan

dan/atau masyarakat umum

3. RPTKA untuk Pekerjaan Bersifat Sementara

RPTKA dengan masa berlaku 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang. RPTKA ini digunakan untuk pekerjaan sebagai berikut:

- Pembuatan film yang bersifat komersial dan telah mendapat izin dari instansi yang berwenang;
- Melakukan audit, kendali mutu produksi, atau inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) bulan;
- Pekerjaan yang berhubungan dengan pemasangan mesin, elektrik, layanan purna jual, atau produk dalam masa penajajakan

1. Nama Pemberi Kerja TKA;
2. Alamat Pemberi Kerja TKA;
3. Lokasi Kerja TKA;
4. Jabatan TKA;
5. Jumlah TKA;
6. Jangka Waktu;
7. Sektor Usaha; dan/atau
8. Jumlah Tenaga Kerja Pendamping.

meliputi :

[Klik disini](#)

Permohonan RPTKA dilakukan secara online melalui situs TKA online

(**tka- online.kemnaker.go.id**) dengan cara:

Mengisi:

- a. Identitas pemberi kerja TKA;
- b. Jumlah tenaga kerja Indonesia yang dipekerjakan;
- c. Rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun;
- d. Rencana penggunaan TKA setiap tahun sesuai perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan;
- e. Data tenaga kerja pendamping; dan
- f. Alasan penggunaan TKA

Mengunggah:

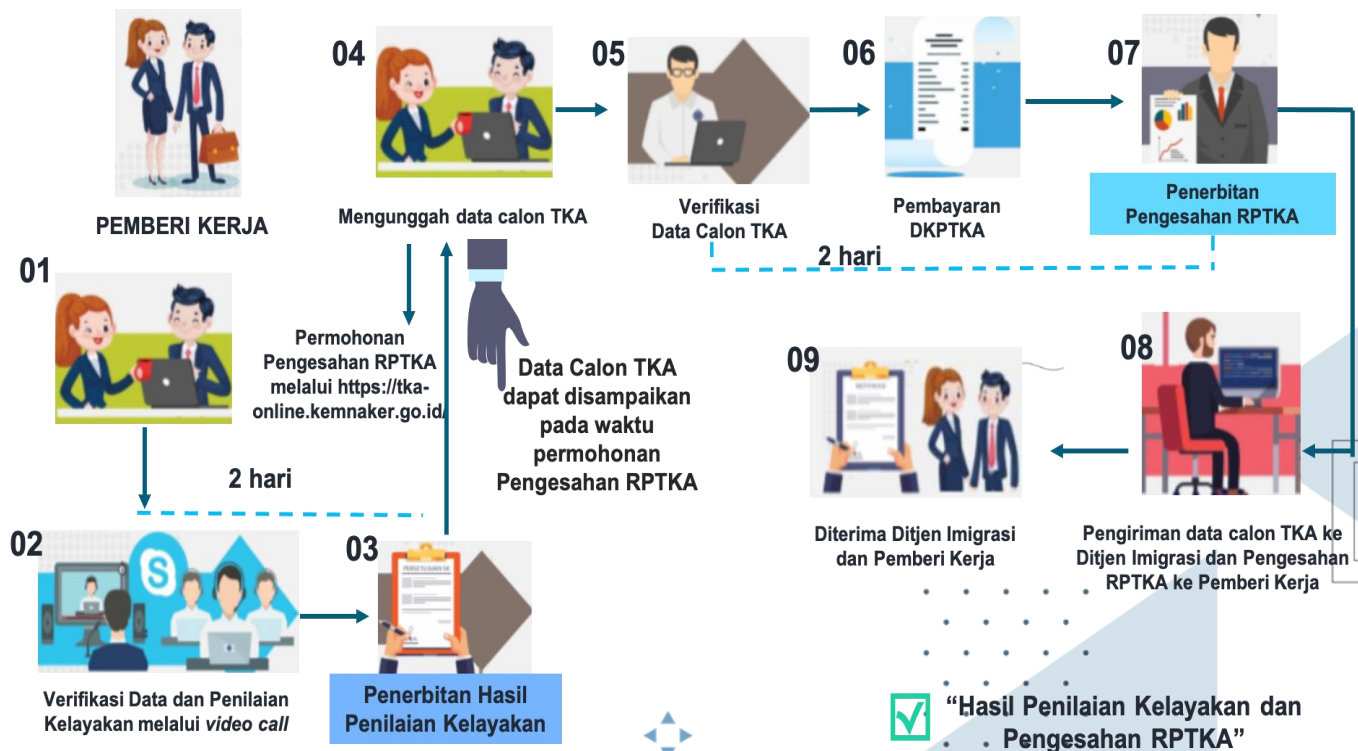
1. Rancangan perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan;
2. Bagan struktur organisasi;
3. Surat pernyataan untuk penunjukan tenaga kerja pendamping
4. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
5. Surat pernyataan kondisi darurat dan mendesak dari pemberi kerja TKA dalam hal pemberi kerja TKA mempekerjakan TKA untuk pekerjaan bersifat darurat dan mendesak

Ada beberapa pengguna TKA yang dikecualikan dari pengajuan RPTKA, antara lain adalah:

1. Instansi Pemerintah;
2. Badan-Badan Internasional;
3. Perwakilan Negara Asing; dan
4. Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA sebagai anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Alur Proses Penilaian Kelayakan dan Pengesahan RPTKA sesuai PP No. 34 Tahun 2021



Permohonan pengesahan RPTKA untuk Non-DPTKA melalui melalui situs TKA online (**tka- online.kemnaker.go.id**) dengan cara:

Mengisi:

1. Identitas Pemberi Kerja TKA;
2. Alasan penggunaan TKA;
3. Jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan;
4. Jumlah TKA;
5. Jangka waktu penggunaan TKA;
6. Lokasi kerja TKA;
7. Identitas Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
8. Komitmen pernyataan Pemberi Kerja TKA untuk:
 - a) Menunjuk Tenaga Kerja Pendamping TKA;
 - b) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
 - c) Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.

Mengunggah:

1. Surat permohonan Pengesahan RPTKA;
2. Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA;
3. NIB dan/atau izin usaha Pemberi Kerja TKA;
4. Akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;
5. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
6. Domisili Pemberi Kerja TKA;
7. Rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain;
8. Bagan struktur organisasi perusahaan;
9. Surat persetujuan dari kementerian/lembaga terkait untuk pembebasan DKPTKA.

Komitmen pernyataan Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a angka 8 dikecualikan bagi jabatan pembina, pengurus, dan pengawas yayasan.

Notifikasi

Deskripsi

Notifikasi memuat informasi antara lain Nama pemberi kerja TKA, Identitas TKA, Lokasi kerja TKA, Jangka waktu berlakunya Notifikasi, Kode pembayaran.

Notifikasi adalah persetujuan penggunaan TKA yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja sebagai dasar penerbitan ITAS

Proses pengesahan Notifikasi selama 2 (dua) hari, terhitung sejak persyaratan dinyatakan lengkap dan terpenuhi. Setelah proses selesai, pemberi kerja TKA membayarkan Dana Keasutan. Setelah proses selesai, secara sistem akan ada pemberitahuan melalui email dan tkaonline dan sistem juga akan mengirimkan notifikasi ke sistem yang telah terintegrasi. Jika ada perubahan atau perpanjangan perjanjian kerja, proses pengesahan Notifikasi akan diulangi.

1. Mengisi:

- Penetapan kode dan lokasi kerja TKA oleh Perwakilan Republik Indonesia.

- Identitas TKA: [Klik disini](#)

- Jabatan TKA: [Klik disini](#)

2. Mengunggah:

- Dokumen TKA. [Klik disini](#)

- Dokumen pemberi kerja TKA: [Klik disini](#)

Adapun pengguna TKA yang **dikecualikan** dari pengajuan Notifikasi adalah perwakilan negara asing yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai pegawai Diplomat atau Konsuler dan Anggota Direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- Nama TKA;
- Tempat lahir;
- Tanggal lahir;
- Jenis Kelamin;
- Status sipil (menikah/cerai/bujang);
- Kebangsaan;
- Nomor passport;
- Tanggal penerbitan passport;

- Ijazah pendidikan;
- Sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja;
- Pas foto berwarna ukuran 4x6 (empat kali enam);
- Bukti polis asuransi;
- Perjanjian kerja;
- Surat keterangan penunjukan tenaga kerja pendamping;
- Pasport kebangsaan TKA (berwarna); dan
- Rekening koran/tabungan TKA atau pemberi kerja TKA.

- Surat permohonan kepada Dirjen atau Direktur untuk pengajuan notifikasi;
- Surat permohonan kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk pengajuan visa;
- Surat pernyataan sebagai penjamin TKA;
- Nomor identitas pemberi kerja TKA (kartu tanda penduduk/ passport/ izin tinggal);
- Surat persetujuan Rp. 0,00,- (nol rupiah).

Pencabutan Notifikasi

Pencabutan Pengesahan RPTKA adalah proses penghentian penggunaan TKA yang dilakukan oleh Ditjen Binapenta dan PKK atas dasar pengajuan pemberi kerja TKA.

Proses pencabutan Notifikasi dapat dilakukan jika TKA sudah habis masa berlaku notifikasinya atau masa berlakunya masih ada namun terjadi hal-hal berikut:

1. TKA keluar dari Indonesia sebelum habis masa berlaku Notifikasi dan mendapatkan *Exit Permit Only* (EPO) dari Imigrasi;
 2. Adanya pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri TKA yang dinyatakan dengan Surat
1. Surat permohonan pencabutan Notifikasi dari Pemberi Kerja TKA;
 2. Surat Kuasa atau Surat Tugas (dilengkapi identitas pemberi dan penerima kuasa/tugas, yang masih berlaku);
 3. Notifikasi yang akan dicabut;
 4. Copy bukti pembayaran DKPTKA;
 5. Copy Kitas;
 6. Copy Passport;
 7. Copy bukti / stempel EPO.

Syarat-syarat

Alih Sponsor/Jabatan



Surat Rekomendasi untuk Alih Sponsor atau Alih Jabatan ini diterbitkan untuk memudahkan para pengguna TKA dan TKA untuk melaporkan status ketenagakerjaannya kepada instansi-instansi terkait, khususnya Imigrasi

- Surat Rekomendasi Alih Sponsor ini hanya diberikan kepada pengguna TKA jika:
 1. TKA yang dipekerjakan menduduki posisi tingkat Direksi atau Komisaris;
 2. Terjadi perubahan nama perusahaan, dalam hal ini TKA dengan posisi jabatan di semua tingkat harus dimohonkan Surat Rekomendasi Alih Sponsor (TA.03);
 3. Sebelum beralih kepada pengguna yang baru, IMTA bagi TKA yang bersangkutan masih berlaku

Sedangkan Surat Rekomendasi Alih Jabatan (TA.03) dapat diberikan jika:

1. TKA dengan jabatan sebelum beralih masih berlaku;
 2. Jabatan sebelumnya harus dialihkan menjadi jabatan yang setingkat
1. Alasan perubahan;
 2. RPTKA yang masih berlaku;
 3. ITAS atau ITAP yang masih berlaku;
 4. Notifikasi yang masih berlaku;
 5. Bukti polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia;
 6. Akta dan keputusan pengesahan pendirian atau perubahan dari instansi yang berwenang.

Syarat Pengajuan

Penarikan Dana Kompensasi Penggunaan TKA



Penarikan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing diperbolehkan jika:

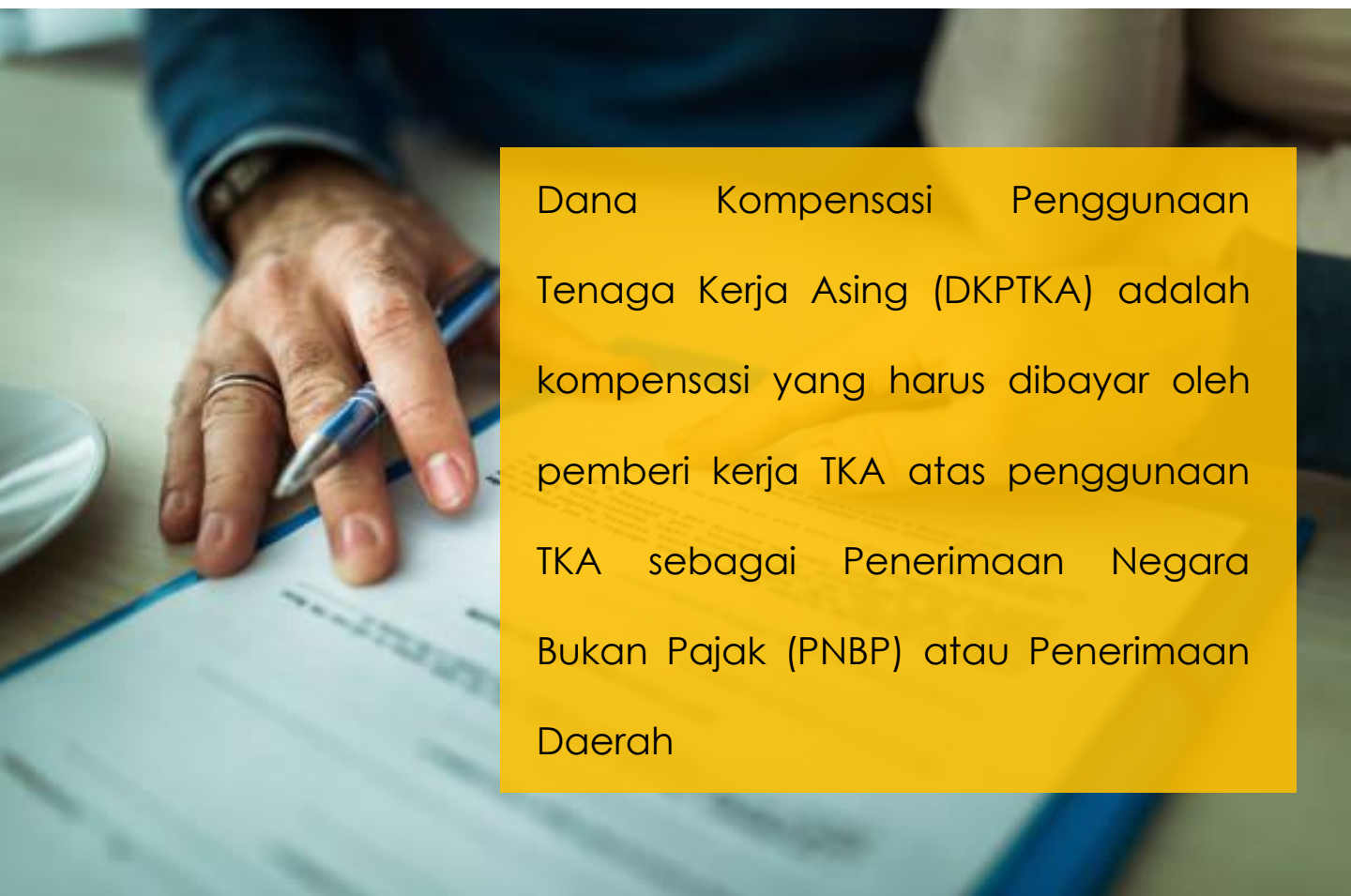
1. TKA tidak datang dan batal dipekerjakan;
2. TKA keluar dari wilayah Indonesia dan mendapatkan EPO dari Imigrasi sebelum masa berlaku IMTA selesai.

Dalam hal ini, Direktorat PPTKA hanya memiliki wewenang untuk menerbitkan Surat Rekomendasi Penarikan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang ditujukan kepada Setditjen Binapenta dan PKK. Selanjutnya, surat rekomendasi tersebut diproses oleh Bendaharawan Penerima PNBP pada Bagian Keuangan, Setditjen Binapenta dan PKK untuk diteruskan prosesnya di Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara (KPKN).

Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA

Deskripsi

Besaran DKPTKA sebesar US\$ 100 (seratus dolar Amerika Serikat) per jabatan per orang per bulan. Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar DKPTKA sebesar 1 (satu) bulan penuh dan pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA lebih dari 1 (satu) tahun wajib membayar DKPTKA setiap tahun.

A close-up photograph of a person's hand, wearing a blue long-sleeved shirt and a watch, holding a blue pen over a document. The document has some text and a blue line. The background is blurred.

Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA atas penggunaan TKA sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) atau Penerimaan Daerah



1. DKPTKA sebagai PNB

- a. Dibayarkan melalui Bank Persepsi (BRI, BNI dan Bank Mandiri) setelah mendapatkan kode pembayaran;
- b. Setelah pemberi kerja TKA melakukan pembayaran di bank persepsi, secara sistem akan terkirim pemberitahuan pembayaran dan akan terkirim notifikasi ke Ditjen Imigrasi;
- c. Dibayarkan untuk tahun pertama terhadap setiap TKA yang dipekerjakan; dan
- d. Dibayarkan untuk tahun kedua dan seterusnya sampai dengan berakhirnya penggunaan TKA untuk lokasi kerja TKA lintas daerah provinsi.

2. DKPTKA sebagai Penerimaan Daerah Kabupaten/Kota

- a. Dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh pemerintah daerah setelah mendapatkan Surat Ketetapan Retribusi Daerah (SKRD);
- b. Setelah pemberi kerja TKA melakukan pembayaran di bank yang ditunjuk oleh pemerintah daerah, bukti pembayaran akan di upload oleh pemberi kerja TKA dan petugas daerah akan melakukan validasi pembayaran tersebut. Setelah dilakukan validasi oleh petugas daerah, maka secara sistem akan terkirim notifikasi ke Ditjen Imigrasi;
- c. Dibayarkan untuk tahun kedua dan seterusnya sampai dengan berakhirnya penggunaan TKA untuk lokasi kerja TKA dalam 1 (satu) wilayah daerah Kabupaten/Kota.

3. DKPTKA sebagai Penerimaan Daerah Provinsi

- a. Dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh pemerintah daerah setelah mendapatkan Surat Ketetapan Retribusi Daerah (SKRD);
- b. Setelah pemberi kerja TKA melakukan pembayaran di bank yang ditunjuk oleh pemerintah daerah, bukti pembayaran akan di upload oleh pemberi kerja TKA dan petugas daerah akan melakukan validasi pembayaran tersebut. Setelah dilakukan validasi oleh petugas daerah, maka secara sistem akan terkirim notifikasi ke Ditjen Imigrasi;
- c. Dibayarkan untuk tahun kedua dan seterusnya sampai dengan berakhirnya penggunaan TKA untuk lokasi kerja TKA lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) wilayah daerah provinsi.

Pengendalian Penggunaan TKA

Dalam rangka pengendalian penggunaan TKA, pelayanan perizinan tenaga kerja asing sudah menggunakan sistim online yang terintegrasi. Integrasi dilakukan antara lain dengan Ditjen Imigrasi untuk proses RPTKA, Notifikasi, Visa Tinggal Terbatas dengan maksud Bekerja dan Ditjen Pajak untuk NPWP serta Direktorat PNBPN untuk pembayaran DKPTKA.



Selain dengan sistim online yang terintegrasi, pengendalian juga dilakukan dengan melakukan beberapa kegiatan yang setiap tahun rutin dilakukan. Kegiatan-kegiatan dimaksud adalah memberikan sosialisasi, memberikan bimbingan teknis, melakukan penilaian kelayakan, melakukan monitoring dan evaluasi, serta ikut serta dalam memberikan masukan saat penyusunan kebijakan.



Bimbingan teknis adalah bimbingan yang diberikan oleh Pusat yang berhubungan dengan tata cara pelayanan penggunaan TKA, pemakaian sistem aplikasi pelayanan penggunaan TKA dan pemutakhiran informasi terkait pengendalian penggunaan TKA kepada pejabat-pejabat terkait dan operator pengguna aplikasi TKA Daerah.

Sosialisasi adalah bimbingan yang diberikan oleh Pusat yang berhubungan dengan tata cara pelayanan penggunaan TKA, pemakaian sistem aplikasi pelayanan penggunaan TKA dan pemutakhiran informasi terkait penggunaan TKA kepada pejabat atau pegawai di bidang kepersonaliaan pada perusahaan-perusahaan pengguna TKA

Penilaian Kelayakan

[Download disini](#)

Sebagai negara berkembang, Indonesia masih belum memiliki sumber daya lokal yang seimbang dengan kebutuhan pasar sehingga perlu menyediakan sumber daya asing untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin mempekerjakan tenaga kerja asing dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Jabatan-jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA diatur dengan Keputusan Menteri. Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya, kecuali bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.



TKA dengan jabatan selain jabatan Direksi atau Komisaris, wajib melakukan alih keahlian/ keterampilan kepada tenaga kerja lokal pendamping. Tim Penilai Kelayakan melakukan penilaian kelayakan terhadap pengguna TKA pada proses pengajuan RPTKA. Pembagian kewenangan antara Pusat dan Daerah diatur dalam peraturan perundangan dan difasilitasi dengan sistem online terintegrasi

Lampiran

Contoh SK RPTKA

Contoh Pengesahan Perubahan RPTKA

Contoh Notifikasi

Contoh Pencabutan Notifikasi RPTKA

Contoh Surat Pemberitahuan Pembayaran
DPTKA sebagai PNBP

Dasar Hukum

Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen

UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal

UU 23 Tahun 2014 Pembagian Urusan Pemerintahan Daerah

UU 9 Tahun 2018 Penerimaan Negara Bukan Pajak

PP Nomor 97 Tahun 2012 Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

PP Nomor 96 Tahun 2015 Fasilitas dan Kemudahan di Kawasan Ekonomi Khusus

PP Nomor 42 Tahun 2018 Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang berlaku pada Kementerian Ketenagakerjaan

Perpres Nomor 39 Tahun 2014 Daftar Bidang Usaha Tertutup Dan Bidang Usaha Yang Terbuka Dengan Persyaratan Di Bidang Penanaman

Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Permenaker Nomor 3 Tahun 2015 Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerjas Asing Dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi Penanaman Modal

Dasar Hukum

Permenaker Nomor 34 Tahun 2021 Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Permenaker Nomor 3 Tahun 2015 Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerjas Asing Dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi Penanaman Modal

Permenaker Nomor 30 Tahun 2015 Pelayanan Terpadu Satu Atap di Kementerian Ketenagakerjaan

Permenaker Nomor 10 Tahun 2018 Tatacara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Kepmenakertrans Nomor 247 Tahun 2011 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Konstruksi

Kepmenakertrans Nomor 40 Tahun 2012 Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing

Kepmenakertrans Nomor 462 Tahun 2012 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Pendidikan

Kepmenakertrans Nomor 463 Tahun 2012 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Bahan Kimia Dan Barang Dari Bahan Kimia

Kepmenakertrans Nomor 707 Tahun 2012 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Transportasi Dan Pergudangan Golongan Pokok Angkutan Udara

Dasar Hukum

Kepmenakertrans Nomor 708 Tahun 2012 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Kesenian, Hiburan, Dan Rekreasi Golongan Pokok Kegiatan Hiburan, Kesenian Dan Kreativitas Dan Golongan Pokok Olahraga Dan Rekreasi Lainnya

Kepmenakertrans Nomor 354 Tahun 2013 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Minuman

Kepmenakertrans Nomor 355 Tahun 2013 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Pengadaan Air, Pengolahan Sampah Dan Daur Ulang, Pembuangan Dan Pembersihan Limbah Dan Sampah Golongan Pokok Pengelolaan Limbah

Kepmenakertrans Nomor 356 Tahun 2013 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Tekstil

Kepmenakertrans Nomor 357 Tahun 2013 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Pakaian Jadi

Kepmenakertrans Nomor 358 Tahun 2013 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Makanan

Kepmenakertrans Nomor 359 Tahun 2013 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Barang Logam Bukan Mesin Dan Peralatannya

Dasar Hukum

Kepmenaker Nomor 12 Tahun 2015 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Pertanian, Kehutanan dan Perikanan Golongan Peternakan

Kepmenaker Nomor 13 Tahun 2015 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Jasa Persewaan, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan Dan Penunjang Usaha Lainnya, Kelompok Jasa Penyeleksian Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri

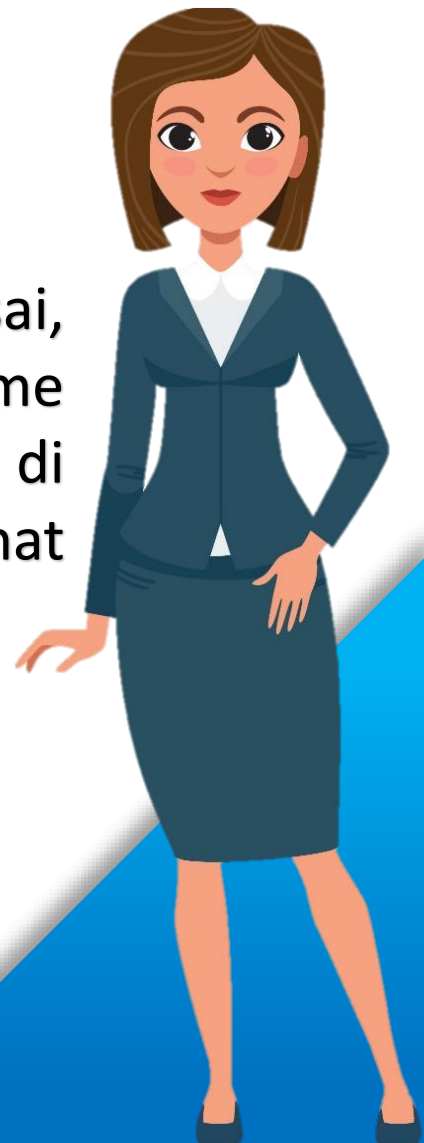
Kepmenaker Nomor 14 Tahun 2015 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Furnitur

Kepmenaker Nomor 15 Tahun 2015 Jabatan Yang Dapat diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Sub Golongan Industri Alas Kaki

Kepmenaker Nomor 16 Tahun 2015 Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Penyediaan Akomodasi Dan Penyediaan Mana Minum Golongan Pokok Penyediaan Akomodasi Dan Penyediaan Manan Dan Minuman



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

Materi 2

PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM NEGERI

Buka Materi

Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja



Fungsi dan tugas pelaksana pelayanan penempatan antra lain

1. Pusat

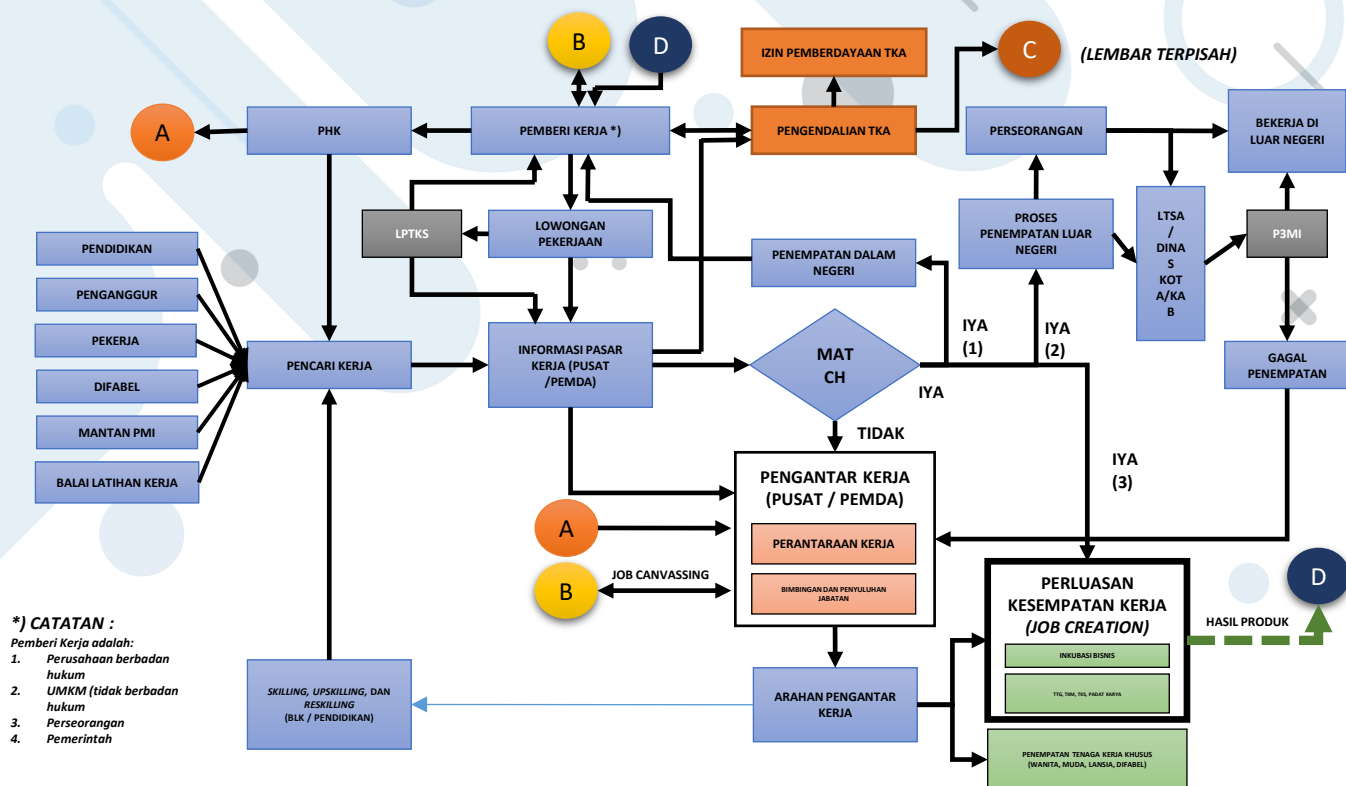
Merumuskan kebijakan Pelay PTK, Ijin Lembaga, Mencari lowongan di LN & Penyebarluasan IPK skala Nas. Menyusun proyeksi S & D TK skala Nas & Internasional, Pembinaan Jafung PK

2. Provinsi

Menyusun pelaksanaan kebijakan tingkat Prop, dan pembinaan kegiatan Pelay PTK Tk. Prop.

3. Kcamatan/Kota

Pelaksana Pelay PTK dan pembinaan tk Kab/Kota, pengendalian penggunaan TKA



Skema Penempatan Tenaga Kerja

Kewajiban pelayanan penempatan Tenaga kerja :

1. Membantu pencari untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai bakat, minat serta kemampuan dan membantu pengusaha untuk mendapatkan pekerja yang sesuai.
2. Menerima pendaftaran pencari.
3. Meminta pengusaha memberikan informasi ttg lowongan kerja yang ada dan syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi oleh pencari.
4. Menempatkan pencari berdasarkan keterampilan dan ke-mampuan fisik sesuai dengan lapangan kerja yang tersedia.
5. Menghubungkan pencari dan lowongan kerja yang ada dari satu kantor penempatan tenaga kerja yang satu ke kantor penempatan tenaga kerja yang lain.

Reformasi Struktural Melalui UU Cipta Kerja

Dalam rangka mendorong penciptaan lapangan kerja, Pemerintah melakukan upaya untuk menyediakan jondisi pasar kerja dan iklim investasi yang kompetitif dan fleksibel dengan melakukan reformasi structural melalui UU Cipta Kerja

Latar Belakang dan Manfaat UU Cipta Kerja

Data dan Fakta

Tenaga Kerja

6,9 Juta Pengangguran
3,5 Juta Pekerja Di PHK/Dirumahkan
3 Juta Angkatan Kerja Baru Butuh Kerja
Lebih dari 13 Juta Orang Butuh Kerja dan terus bertambah setiap tahun

UMKM

Dari 64,19 juta UMK-M, 64,13 juta adalah UMK yang sebagian besar berada di sektor informal, sehingga perlu didorong untuk bertransformasi menjadi formal.

Regulasi

Permasalahan **Perizinan yang Rumit** dengan banyaknya regulasi pusat & daerah (**hiper-regulasi**) yang mengatur sektor, menyebabkan disharmoni, tumpang tindih, tidak operasional, dan sektoral.

Substan

UU Cipta Kerja

1. PENINGKATAN EKOSISTEM INVESTASI	2. PERIZINAN BERUSAHA	3. KETENAGAKERJAAN	4. DUKUNGAN UMKM	5. KEMUDAHAN BERUSAHA	6. RISET & INOVASI
7. PENGADAAN TANAH	8. KAWASAN EKONOMI	9. INVESTASI PEMERINTAH PUSAT & PERCEPATAN PSN	10. ADMINISTRASI PEMERINTAHAN	11. PENGENAAN SANKSI	

Manfaat

Mendorong Penciptaan Lapangan Kerja	Memudahkan Pembukaan Usaha Baru	Mendukung Pemberantasan Korupsi
-------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

Risk Based Approach

Penerapan RBA

1. Penyesuaian tata kerja penyelenggaraan layanan perizinan berusaha
2. Memerlukan pengaturan (re-design) proses bisnis Perizinan Berusaha didalam sistem perizinan secara elektronik.

Pendekatan RBA

Perizinan Berusaha dan Pengawasan merupakan paket instrumen Pemerintah dalam rangka pengaturan kegiatan usaha agar berjalan dengan baik..

Perijinan Berusaha Sektor Ketenagakerjaan

Perijinan Berusaha sektor ketenagakerjaan yang ditetapkan berdasarkan hasil analisis Risiko kegiatan usaha terdiri atas:

- a. Pelatihan kerja;
- b. Penyediaan sumber daya manusia dan manajemen fungsi sumber daya manusia termasuk alih daya;
- c. Aktivitas penyeleksian dan penempatan tenaga kerja dalam negeri/tenaga kerja swasta;
- d. Penyalur pekerja rumah tangga;
- e. Aktivitas penempatan tenaga kerja daring (job portal);
- f. Aktivitas penyeleksian dan penempatan tenaga kerja luar negeri/pekerja migran Indonesia;
- g. Reparasi mesin untuk keperluan umum, dengan lingkup kegiatan usaha meliputi fabrikasi, pemeliharaan, reparasi, dan instansi teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
- h. Jasa sertifikasi, dengan lingkup kegiatan usaha meliputi lembaga audit Sistem Manajemen K3 (SMK3);
- i. Jasa pengujian laboratorium, dengan lingkup kegiatan usaha meliputi meriksaan dan pengujian K3;
- j. Jasa inspeksi periodik dengan lingkup kegiatan usaha meliputi pemeriksaan dan pengujian K3;
- k. Pelatihan kerja kejuruan lainnya swasta dengan lingkup kegiatan usaha meliputi pembinaan dan konsultasi K3.

NSPK Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Tata Cara Pengawasan Sektor



Perizinan berusaha secara elektronik via sistem OSS oleh:

1. Lembaga OSS atas nama Menteri/Kepala Lembaga;
2. Kepala DPMPTSP provinsi atas nama Gubernur;
3. Kepala DPMPTSP kabupaten/kota atas nama Bupati/Walikota;
4. Kepala BP KPBPB; dan
5. Administrator KEK, sesuai dengan kewenangan berdasarkan NSPK.

Pengaturan sanksi administrasi per sektor dapat berupa:

1. Peringatan;
2. Penghentian sementara kegiatan berusaha;
3. Pengenaan denda administratif;
4. Pengenaan daya paksa polisional;
5. Pencabutan Lisensi/Sertifikasi/Persetujuan; dan/atau
6. Pencabutan perizinan berusaha.

Penempatan Tenaga Kerja Antar Lokal Dan Antar Kerja Antar Daerah



Tujuan Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah antara lain :

1. Memfasilitasi pencari kerja yang tidak mendapatkan kesempatan kerja didaerahnya untuk mendapatkan pekerjaan di daerah lain;
2. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja kepada pemberi kerja (pengguna jasa tenaga kerja) yang tidak mendapatkan tenaga kerja di daerahnya untuk mendapatkan tenaga kerja di daerah lain sesuai dengan persyaratan dan keahlian yang diinginkan;
3. Penyebaran tenaga kerja dan pembangunan daerah di seluruh Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI); dan
4. Meningkatkan taraf hidup tenaga kerja dan kesejahteraan keluarganya yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan perekonomian masyarakat.



Surat Persetujuan Penempatan AKL

Bagi LPTKS yang melaksanakan kegiatan penempatan tenaga kerja dengan daerah asal tenaganya lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi, wajib untuk mengajukan SPP AKL kepada dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.

SYARAT SPP AKL

LPTKS mengajukan permohonan kepada kepala dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi dan melampirkan:

- Daftar isian kegiatan rencana kebutuhan tenaga kerja lokal (DIK-RKTKL) yang ditandatangani dan dicap oleh perusahaan dan disahkan oleh Dinas.
- Rancangan perjanjian kerja yang telah disahkan oleh Dinas Kab/Kota tujuan penempatan
- Copy SIU LPTKS yang masih berlaku
- Surat persetujuan menerima tenaga kerja dari Dinas Kab/Kota tujuan penempatan
- Bukti adanya job order dari pemberi kerja

TATA CARA PERMOHONAN SPP AKAD

Surat Permohonan SPP AKAD ditujukan kepada Dirjen Binapenta c.q. Direktur PTKDN) dilampiri dokumen :

- DIK – RKTAKD – umum, kualifikasi TK, daerah asal, fasilitas (Form. AKAD. 1)
- Rancangan Perjanjian Kerja yang telah disahkan oleh Dinas/Kantor Ketenagakerjaan Kab./Kota daerah tujuan penempatan TK AKAD
- Surat Persetujuan menerima dan mendatangkan dari Dinas Ketenagakerjaan Prov. daerah tujuan penempatan TK AKAD
- Fotocopy SIU LPTKS yang masih berlaku
- Fotocopy Akte Pendirian Perusahaan (izin lokasi)
- Fotocopy TDP dan NPWP (NIB)
- Bukti permintaan/job order dari perusahaan pemberi kerja
- Surat Penunjukan dari Pemberi Kerja kepada LPTKS

Perlindungan Tenaga Kerja AKAD

1. Perusahaan harus mempertanggungjawabkan tenaga kerja dalam asuransi sejak berangkat, bekerja, selesai kontrak, kembali ke daerah asal, serta memberikan hak-haknya.
2. Perusahaan harus melaporkan apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan atau meninggal dunia
 - Perusahaan Asuransi
 - Dinas Prov/Kab/Kota daerah asal dan tujuan
 - Keluarga tenaga kerja
 - Mengembalikan jenazah ke alamat daerah asal
 - Memberikan santunan kepada ahli waris

Kewajiban Laporan Bagi Pelaksana Penempatan

1. Pemberi Kerja (Perusahaan), LPTKS, BKK, dan Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja wajib menyampaikan laporan penempatan tenaga kerja kepada Disnaker Kab/Kota.
2. LPTKS yang memperoleh izin dari Direktur Jenderal wajib menyampaikan laporan penempatan tenaga kerja kepada Direktur Jenderal.
3. Laporan sebagaimana dimaksud meliputi:
 - a. Pencari kerja yang terdaftar
 - b. Lowongan kerja yang terdaftar
 - c. Pencari kerja yang ditempatkan
 - d. Penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja
4. Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kab./kota wajib melaporkan data penempatan tenaga kerja setiap bulan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan provinsi;
5. Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan provinsi wajib melaporkan data penempatan tenaga kerja setiap bulan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal Binapenta & PKK;
6. Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kab./kota wajib melakukan monitoring dan evaluasi terhadap tenaga kerja yang ditempatkan;

Bursa Kerja

Bursa Kerja adalah Tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja

Kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Manfaat

- Diciptakan hubungan yang lebih erat antara dunia pendidikan dan dunia kerja
- Alumni lebih siap menghadapi dunia kerja
- Sifatnya yang tidak mencari laba sebagai kelanjutan darma pendidikan, sistem ini akan meringankan beban masyarakat, khususnya para siswa pencari kerja
- Nilai plus bagi sekolah yang bisa menyalurkan alumni ke dunia kerja
- Hubungan antara alumni dengan almamaternya akan menjadi makin erat dan kuat

Berdasarkan Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja, BKK dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja. **Pasal 31 ayat (2).**

BKK dibentuk oleh **Kepala** satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja. **Pasal 33 ayat (1).**

Pembentukan BKK ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja serta didaftarkan kepada Dinas Kabupaten/Kota setempat. **Pasal 33 ayat (2).**

Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan. **Pasal 31 ayat (3)**

Mekanisme Penempatan Bursa Kerja Khusus

1. Pemberi Kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui BKK wajib mengajukan permohonan ke Dinas Kabupaten/Kota untuk mendapatkan persetujuan
2. Persetujuan dimaksud disampaikan kepada Dinas Kabupaten/Kota domisili BKK dengan melampirkan rancangan perjanjian kerja yang sudah disahkan oleh Dinas Kabupaten/kota tujuan penempatan tenaga kerja. **Pasal 51**

Dasar Hukum

UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan

UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; (BAB VI Penempatan Tenaga Kerja, pasal 31 s/d pasal 38

UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja

Keppres No.36 tahun 2002 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No.88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko

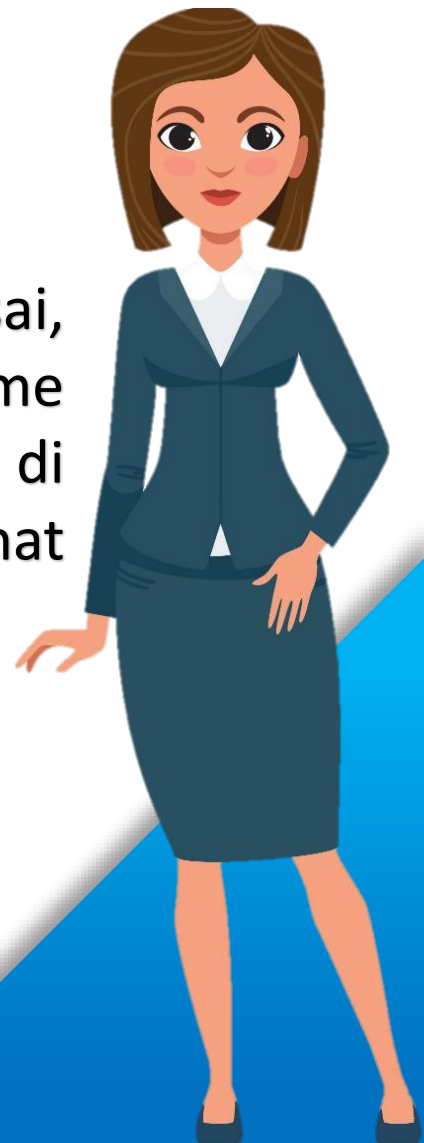
Permenaker No.39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja

Permenaker No. 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko Sektor Ketenagakerjaan

Kepmenakertrans No. Kep.230/MEN/2003 tentang Golongan dan Jabatan yang Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja



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





PELAYANAN PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Buka Materi

Materi 3

Pengendalian Penggunaan TKA

Pengendalian penggunaan TKA antara lain dilakukan dengan :

- 1) Mengimplementasikan peraturan perundangan dalam melaksanakan pengendalian penggunaan TKA.
- 2) Mengevaluasi peraturan terkait pengendalian penggunaan TKA, termasuk jabatan yang dapat diduduki oleh TKA.
- 3) Melakukan penilaian kelayakan pemberi kerja TKA dan kompetensi TKA sebagai dasar pengendalian penggunaan TKA.
- 4) Mengembangkan sistem informasi terintegrasi dan aplikasi online sebagai bentuk penyederhanaan pelayanan dan pengendalian penggunaan TKA.
- 5) Meningkatkan kapasitas Pengantar Kerja dengan melakukan bimbingan teknis pelayanan penggunaan TKA.
- 6) Meningkatkan kompetensi Pengantar Kerja dengan menyelenggarakan sosialisasi pengendalian penggunaan TKA.
- 7) Meningkatkan koordinasi dengan instansi teknis yang berkaitan dengan pengendalian penggunaan TKA.
- 8) Melakukan monitoring dan evaluasi penggunaan TKA.

Keberadaan TKA di Indonesia harus mempertimbangkan 2 (dua) aspek, yaitu:

1. Aspek Manfaat (*Prosperity*)
2. Aspek Keamanan (*Security*)

klik untuk melihat
rincian

- a) Adanya kebutuhan pasar kerja
- b) Pertumbuhan ekonomi
- c) *Multiplier effect* dengan memperluas kesempatan kerja
- d) *Transfer knowledge* (alih teknologi dan alih keahlian).

Aspek keamanan (*security*) yang menyangkut keberadaan TKA tidak mengancam ketertiban dan keamanan serta tidak mengganggu bangsa dan masyarakat. Asas dimaksud adalah sebagai berikut:

1) Asas Hubungan Bilateral

Pada prinsipnya penggunaan TKA dipertimbangkan sepanjang TKA yang akan dipekerjakan berasal dari negara yang mempunyai hubungan bilateral dengan negara Republik Indonesia.

2) Asas Sponsorship

TKA dapat bekerja di Indonesia hanya atas permintaan pemberi kerja TKA, artinya bahwa TKA tidak diperbolehkan bekerja secara mandiri atau dipekerjakan oleh orang perseorangan.

3) Asas Kebutuhan

Penggunaan TKA memang karena kebutuhan yang mendesak dan apabila tidak dipekerjakan operasional perusahaan dan atau lembaga menjadi terganggu.

4) Asas S

Penggunaan TKA hanya untuk waktu tertentu dan jabatan tertentu sesuai dengan kontrak kerja. Setelah berakhirnya kontrak kerja dan TKA tersebut telah melakukan alih teknologi dan alih keahlian, maka diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat menduduki jabatan TKA.

5) Asas Personal Capability

TKA yang dipekerjakan harus kapabel dibidangnya dibuktikan dengan sertifikat kompetensi/pengalaman kerja pada bidangnya minimal 5 tahun.

6) Asas Legalitas

Pemberi kerja TKA dalam mempekerjakan TKA harus memiliki pengesahan penggunaan TKA yang diterbitkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

Kewajiban dan Larangan Pemberi Kerja TKA

Pemberi Kerja TKA

- a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional.
- b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia.
- c. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia.
- d. Badan hukum (perseroan terbatas atau yayasan) atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang.
- e. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan.
- f. Usaha jasa impresariat.
- g. Badan usaha sepanjang diperbolehkan Undang-Undang menggunakan TKA.

Pemberi Kerja TKA

- a. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- b. Mempekerjakan TKA untuk rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama.
- c. Mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.

Kewajiban Pemberi Kerja TKA

- a. Dalam mempekerjakan TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- b. Untuk rangkap jabatan masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- c. Mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA.
- d. Menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping.
- e. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping.
- f. Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah PK berakhir.
- g. Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.
- h. Mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional bagi TKA (lebih dari 6 bulan) atau program asuransi bagi TKA (kurang dari 6 bulan).

Dasar Hukum

UUD tahun 1945

UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

UU No.25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal

UU No. 23 tahun 2014 Pembagian Urusan Pemerintahan Daerah

UU No, 9 tahun 2018 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak

UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

PP No.97 tahun 2021 Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

PP Nomor 5 Tahun 2021 Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko

PP Nomor 42 Tahun 2018 Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Ketenagakerjaan

PP Nomor 34 Tahun 2021 Penggunaan Tenaga Kerja Asing

PP Nomor 40 Tahun 2021 Penyelenggaraan Kawasan Ekonomi Khusus

Perpres Nomor 44 Tahun 2016 Daftar Bidang Usaha Tertutup dan Bidang Usaha yang Terbuka dengan Persyaratan di Bidang Penanaman Modal

Dasar Hukum

Permenaker Nomor 3 Tahun 2015 Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi Penanaman Modal

Permenaker Nomor 12 Tahun 2021 Pelayanan Publik di Kementerian Ketenagakerjaan

Permenaker Nomor 8 Tahun 2021 Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Permenaker Nomor 20 Tahun 2019 Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber Dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Permenkumham Nomor 16 Tahun 2018 Tata Cara Pemberian Visa Dan Izin Tinggal Bagi Tenaga Kerja Asing

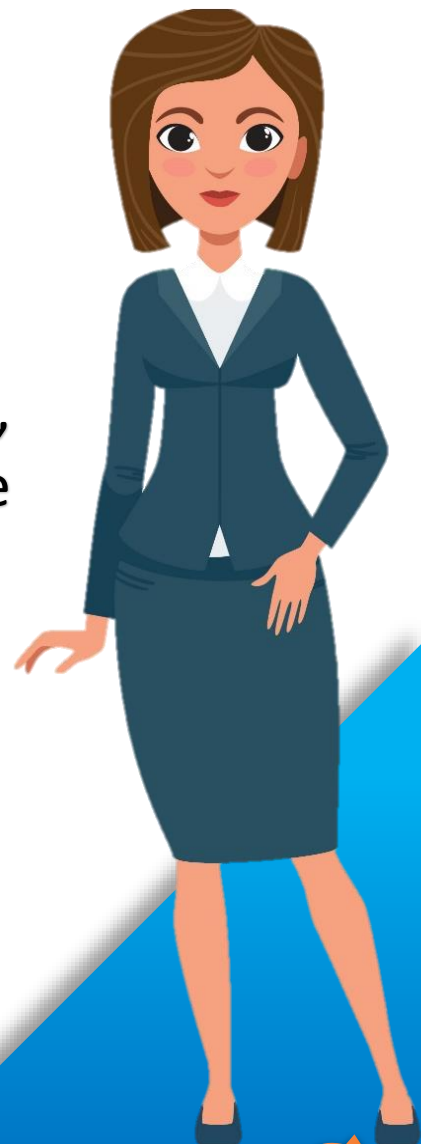
Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing

Kepmenaker No. 349 Tahun 2019 Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing

Perka BKPM Nomor 4 Tahun 2021 Pedoman dan Tata Cara Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Fasilitas Penanaman Modal



Materi 3 telah selesai,
silahkan lanjutkan ke
halaman berikutnya.





UMPAN BALIK

Kegiatan ini dilakukan untuk meninjau pelaksanaan Pengendalian Penggunaan TKA di Daerah dengan mengunjungi kantor dinas yang membidangi pelayanan ketenagakerjaan maupun perusahaan pengguna TKA. Pada saat itu, petugas Pusat ditugaskan untuk memberikan informasi terkini dan mengevaluasi pelaksanaan ..
penggunaan TKA

Daftar Pustaka

1. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara
2. Penggunaan Tenaga Kerja Asing j.o. Permenaker Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
3. Sumarprihatiningrum [2016] , “Pelayanan Penggunaan TKA”, Modul Diklat Pengantar Kerja.
4. Situs Online Sekretariat Dewan KEK Nasional. Tersedia: <http://kek.ekon.go.id>.
5. Situs TKA Online. Tersedia: <http://tka-online.kemnaker.go.id>.
6. Situs Online BKPM. Tersedia: <http://www.bkpm.go.id/id/tahap-investasi/3-jam-izin-investasi>.
7. Dokumentasi Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing [2017] Bahan ajar selengkapnya
8. Bahan Ajar [Lihat disini](#)



Materi klaster 5 telah selesai, silahkan mengklik kotak di sudut atas untuk keluar.
Terima kasih.

