



KEMNAKER

KEMNAKER RI

JOBFAIR

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

TEMUKAN KARIER IMPIANMU!

PELAYANAN PERANTARAAN KERJA DALAM SISTEM
PENEMPATAN TENAGA KERJA

DIREKTORAT BINA PENEMPATAN TENAGA KERJA



AMANDA YULINA
PUTRI RAHAYU

Keterangan Badan

Tinggi (CM) : 160 Cm
Berat badan (KG) : 56 Kg
Rambut : Hitam
Bentuk Muka : Bulat

Warna Kulit : Sawo Matang

Bahasa



PROFIL

Nama : Amanda Yulina Putri Rahayu
NIP : 19860126200901 2 001
TTL : Semarang, 26 Januari 1986
Jenis Kelamin : Wanita
Agama : Islam
Alamat : Jl. Madrasah I No 7R
Gandaria Selatan, Jakarta
Selatan

PENGALAMAN

2012-2019 Kasubbag Tu Sekjen, SAM dan SKM, Sekretaris Jenderal Kemnakertrans
2019-2020 Kasubdit Kawasan Ekonomi Khusus, Dit. PPTKA, Ditjen Binapenta dan PKK
2021 Kasubdit Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan, Dit. PPK, Ditjen Binapenta dan PKK
2021-2024 Koordinator Analisis, Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Dit. Bina PTKDN, Ditjen Binapenta dan PKK
2024-2025 Koordinator Pembinaan, Penempatan Tenaga Kerja Khusus, Dit. Bina PTKDN, Ditjen Binapenta dan PKK
2025-sekarang Koordinator Bidang Promosi dan Kemitraan, Ditjen Binapenta dan PKK



menti.com
8572 7716



Apa yang anda pikirkan saat mendengar kalimat penempatan tenaga kerja?



menti.com
8572 7716

0 of 1 responded

Press **ENTER** to stop scrolling

Dasar Hukum

1. **Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;**
2. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**
3. **Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);**
4. **Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120);**
5. **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1036)**



PERMASALAHAN SISI SUPPLY DAN DEMAND

SKILL GAP

Kesenjangan keterampilan; lulusan baru, tidak memiliki keterampilan praktis atau keahlian spesifik yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut

SOFT SKILL

kesulitan menemukan kandidat dengan keterampilan non-teknis yang kuat, seperti kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, kerja tim, dan problem-solving

TURN OVER TINGGI

karyawan tidak cocok dengan pekerjaannya (overqualified atau underqualified), cenderung tidak puas dan lebih cepat meninggalkan perusahaan.

PRODUKTIVITAS TURUN

Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasinya dapat menurunkan produktivitas

HORIZONTAL MISMATCH

Banyak lulusan terpaksa bekerja di luar bidang studi mereka

VERTICAL MISMATCH

Overqualified - tingkat pendidikan terlalu tinggi untuk posisi yang ada, atau "underqualified" (tingkat pendidikan terlalu rendah).

GAJI RENDAH

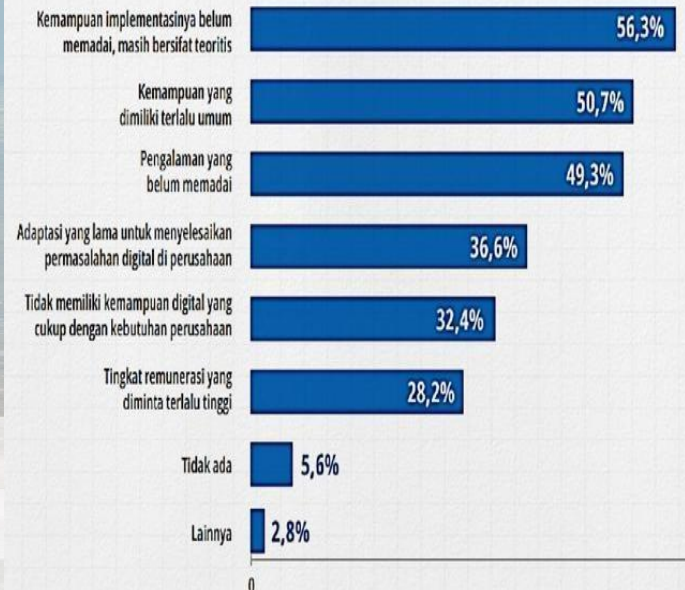
pendapatan yang lebih rendah dari yang seharusnya. Hal ini juga berimbas pada menurunnya kepuasan kerja karena tidak ada kesesuaian antara ekspektasi dan realitas pekerjaan

KETERBATASAN INFORMASI

kesulitan mendapatkan informasi yang akurat mengenai kualifikasi dan keterampilan yang benar-benar dibutuhkan oleh industri

PERUSAHAAN DI INDONESIA SULIT MENCARI KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN DIGITAL YANG MEMADAI

SECARA UMUM, APAKAH KELEMAHAN KANDIDAT PEGAWAI DI INDONESIA TERKAIT KEMAMPUAN DIGITAL?

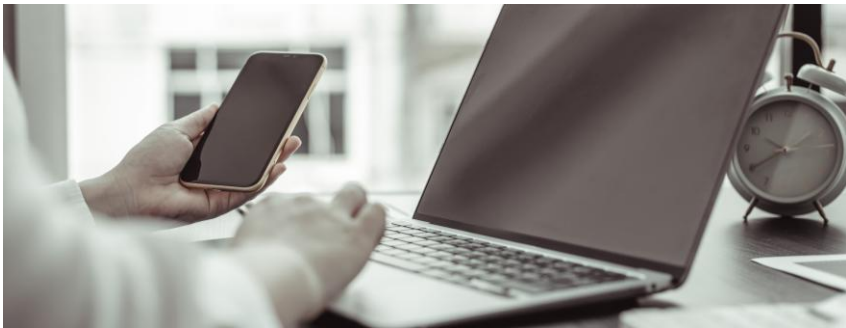


PERAN MEWUJUDKAN PENEMPATAN TENAGA KERJA



PELAKSANA

PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM NEGERI



01

Instansi Pemerintah yang menyelenggarakan urusan Pemerintah bidang Ketenagakerjaan

- a. Kementerian Ketenagakerjaan oleh Ditjen yang membidangi penempatan TK dan perluasan kesempatan kerja
- b. Dinas Provinsi, Kabupaten/Kota oleh unit kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi PTKDN

02

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta

- a. PPTKS (Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta)
- b. P3RT (Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga)
- c. *Job Portal*

03

Bursa Kerja Khusus

merupakan tempat pelayanan PTKDN yang berada pada:

- a. satuan Pendidikan menengah/kejuruan
- b. satuan Pendidikan tinggi
- c. lembaga pelatihan kerja pemerintah

AZAS DAN PRINSIP PENEMPATAN TENAGA KERJA DI DALAM NEGERI



Terbuka, Bebas, Objektif, Adil, dan Setara - Tanpa Diskriminasi

diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum

dilaksanakan dengan memperhatikan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah

Dalam mempekerjakan tenaga kerja, Pemberi Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja

Pelaksana penempatan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja

LPTKS dilarang melakukan penempatan ke luar negeri, dilarang menempatkan tenaga kerja dibawah usia 18 tahun, dan hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna. P3RT - Pemberi Kerja Perorangan, dan Job Portal melalui kanal online. BKK untuk alumni-nya

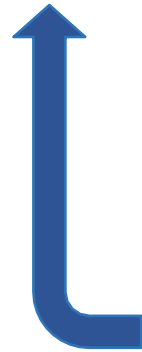
INFRASTRUKTUR PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri yang selanjutnya disingkat PTKDN adalah proses penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja bagi pemberi kerja di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia



- Analisis Pasar Kerja
- Analisis Jabatan

Dilakukan dengan memperhatikan



Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja
[Instansi yang membidangi ketenagakerjaan dan Lembaga Swasta Berbadan Hukum - PPTKS/PPPR/Job Portal dan BKK]



SDM Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pengantar Kerja

Petugas Antar Kerja

3 Pilar Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

1 Informasi Pasar Kerja

Penyediaan dan penyebaran Informasi Pasar Kerja:

- Informasi Pencari Kerja
- Informasi Lowongan Pekerjaan, dan
- Informasi Penempatan Tenaga Kerja

2 Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan

- Penyuluhan jabatan kepada pencari kerja terkait kondisi pasar kerja agar siap memasuki pasar kerja
- Membimbing pencari kerja/tenaga kerja terkait karakteristik jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan potensi diri [asesmen diri/konseling kerja]

3 Perantara Kerja

- Promosi pencari kerja dan lowongan pekerjaan - Job Fair [Job Canvassing]
- Pencocokan kualifikasi pencari kerja dengan syarat lowongan pekerjaan yang tersedia, atau sebaliknya [Job Matching]
- Fasilitasi penempatan [daftar, rekrut, seleksi, OPP dan penandatanganan dokumen]

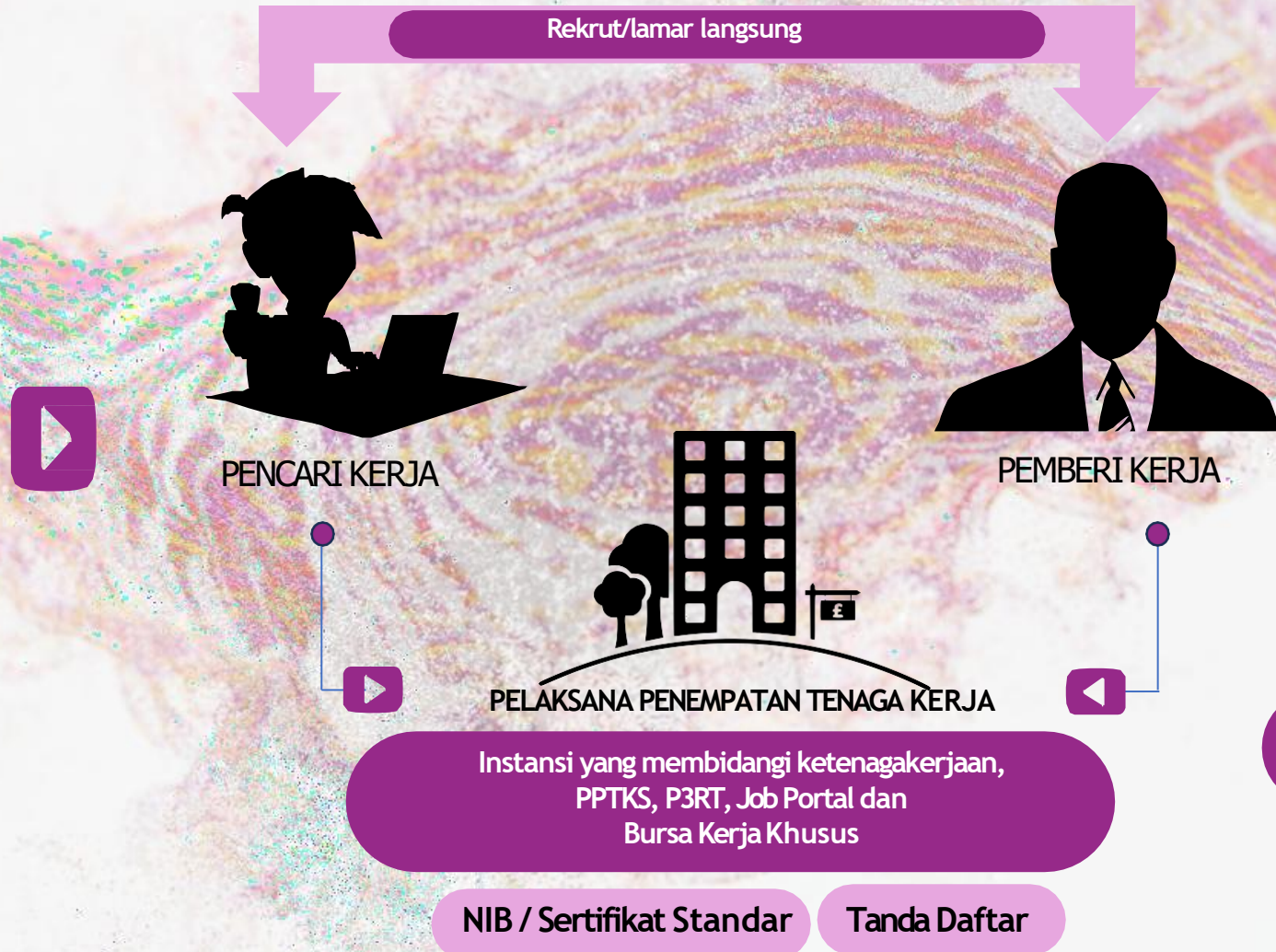
TATA CARA PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pencari Kerja

Memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan pada jabatan yang tepat sesuai keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum

Pemberi Kerja

Memfasilitasi pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai kebutuhan



SIAPKerja.id

Perjanjian Kerjasama Penempatan

Perjanjian Penempatan

Perjanjian Kerja

SPP AKAD dan SPR

Surat Rekomendasi Menerima dan Mendatangkan



WLLP

Wajib
Lapor
Lowongan
Pekerjaan

Perpres 57/2023

KEWAJIBAN PEMBERI KERJA

Melaporkan Informasi
Lowongan Pekerjaan dan
Lowongan Pekerjaan yang
Terisi kepada Menteri
Ketenagakerjaan melalui **Sistem
Informasi Ketenagakerjaan**



- Identitas Pemberi Kerja
- Nama jabatan dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan
- Masa berlaku lowongan pekerjaan, dan
- Informasi Jabatan :
 - a. usia;
 - b. Jenis kelamin;
 - c. Pendidikan;
 - d. Keterampilan atau kompetensi;
 - e. Pengalaman kerja;
 - f. Upah atau gaji;
 - g. Domisili wilayah kerja; dan
 - h. Informasi lain terkait jabatan yang diperlukan

KEGUNAAN

Pencari Kerja

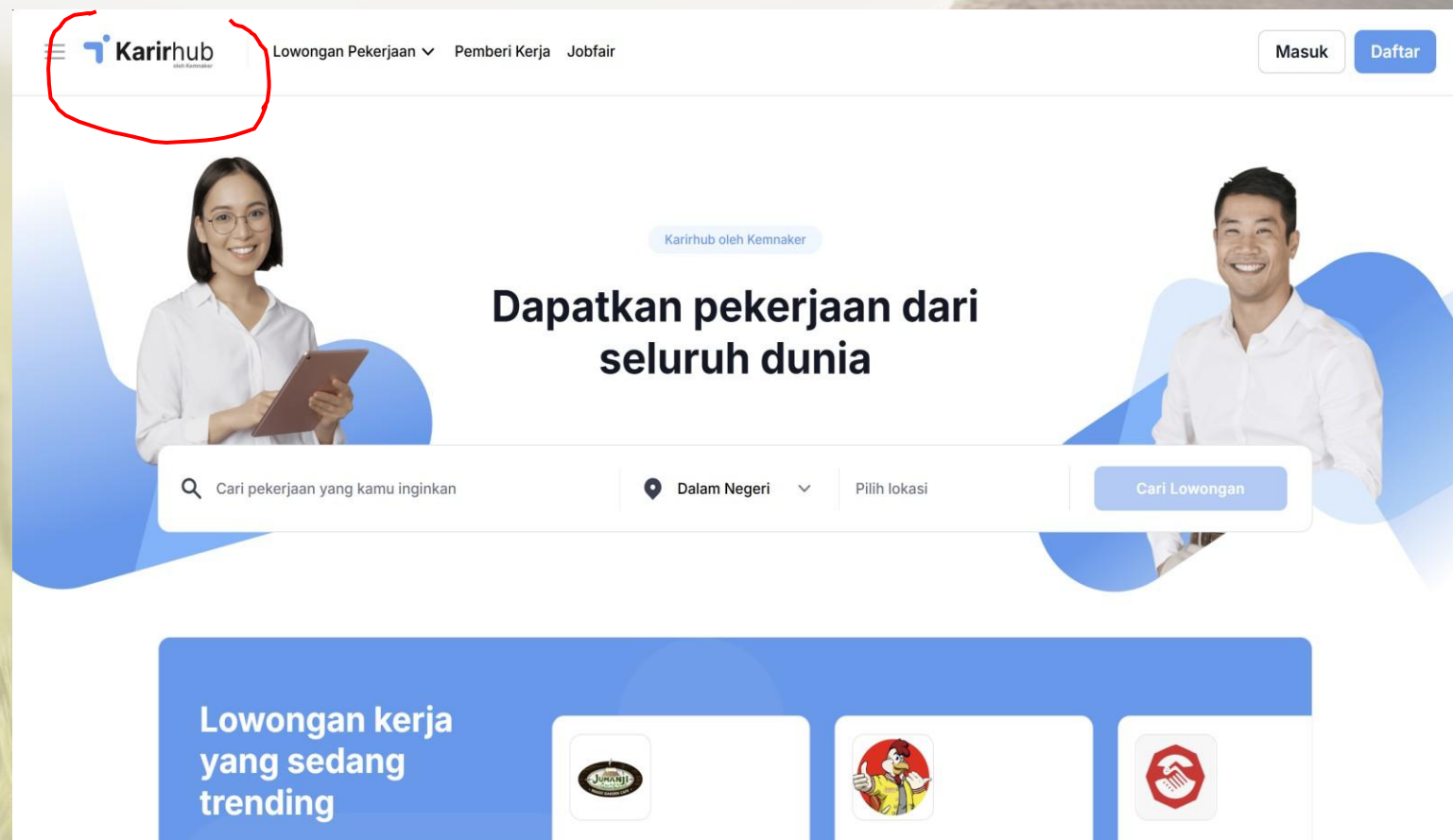
memperoleh pekerjaan sesuai
bakat, minat dan kemampuan

Pemberi Kerja

mendapatkan tenaga kerja
sesuai kebutuhan

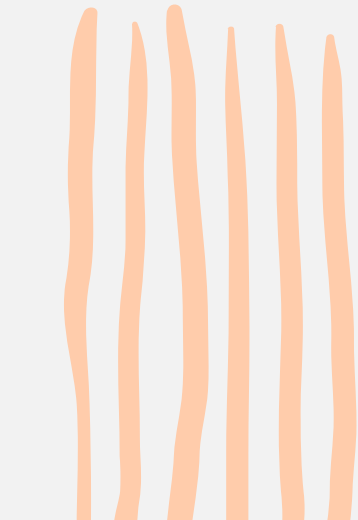
Pemerintah

perencanaan TK, penempatan TK, analisis pasar kerja, analisis jabatan, analisis kebutuhan pelatihan, dan program JKP



- 1 Menyusun kebijakan dan tata kelola Informasi Lowongan Pekerjaan PUSAT
- 2 Membangun, memelihara dan mengembangkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan PUSAT
- 3 Melakukan verifikasi lowongan pekerjaan; PUSAT PROPINSI KAB/KOTA
- 4 Menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan; PUSAT PROPINSI KAB/KOTA
- 5 Menggunakan informasi lowongan pekerjaan untuk penggunaan perencanaan tenaga kerja, penempatan TK, pelaporan informasi lowongan pekerjaan, Analisa pasar kerja, Analisa jabatan, analisis kebutuhan pelatihan, dan program JKP PUSAT PROPINSI KAB/KOTA
- 6 Melakukan pembinaan Pengantar Kerja / Petugas Antar Kerja; PUSAT PROPINSI KAB/KOTA
- 7 Melakukan monitoring dan evaluasi kepada Pemberi Kerja terkait kewajiban melaporkan informasi lowongan pekerjaan; PUSAT PROPINSI KAB/KOTA
- 8 Memberikan sanksi kepada Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajiban melaporkan informasi lowongan pekerjaan PUSAT PROPINSI KAB/KOTA

Tugas Pusat/ Propinsi/ Kab-Kota terkait Tata Kelola Informasi Lowongan Pekerjaan



KONSEPSI PERANTARAAN KERJA

PERMENAKER NOMOR 18 TAHUN 2024 TENTANG PTKDN PELAYANAN PERANTARAAN KERJA (PASAL 35 DAN 36)

PASAL 35

PASAL 36

1. Tujuan dan Fokus Penyelenggaraan Job Fair :

Melakukan Pelayanan Perantaraan Kerja untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja secara langsung sesuai dengan Pasal 35 ayat (1) Permenaker nomor 18 tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

2. **Pelayanan perantaraan kerja** sebagaimana dimaksud pada **Pasal 35** ayat (1) dapat dilakukan melalui:

- a. promosi Pencari Kerja dan lowongan pekerjaan;
 - 1) kegiatan untuk mempromosikan Pencari Kerja kepada Pemberi Kerja dan mempromosikan lowongan pekerjaan kepada Pencari Kerja (**Pasal 36**)
 - 2) Dilakukan melalui Pameran Kesempatan Kerja/Job Fair atau Kunjungan Lapangan (**Pasal 36**)
 - 3) Pencari Kerja yang ingin dipromosikan melalui Pameran Kesempatan Kerja/Job Fair wajib memiliki SIAPkerja-ID. (**Pasal 36**)
- b. pencocokan kualifikasi Pencari Kerja dengan syarat lowongan pekerjaan yang tersedia; dan/atau
- c. fasilitasi penempatan.

3. **Dalam hal tidak terjadi penempatan**, Pencari Kerja dapat difasilitasi untuk melakukan bimbingan jabatan kembali untuk mendapatkan rekomendasi peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja, bekerja mandiri, atau berwirausaha. (**Pasal 35**)



KONSEP DASAR DAN KEBIJAKAN PELAYANAN PERANTARAAN KERJA

- Pelayanan perantara kerja merupakan layanan untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja.
- Berlandaskan kebijakan ketenagakerjaan nasional.
- Mendukung penempatan tenaga kerja yang efektif dan efisien.
- Dilaksanakan secara transparan dan non-diskriminatif.



FUNGSI PELAYANAN PERANTARAAN KERJA

- Sebagai penghubung antara pencari kerja dan pemberi kerja.
- Mempercepat proses penempatan tenaga kerja.
- Mengurangi tingkat pengangguran.
- Mendukung produktivitas dan daya saing tenaga kerja.
- Menyediakan informasi pasar kerja yang akurat



PERAN PELAYANAN PERANTARAAN KERJA

- Pendaftaran dan pendataan pencari kerja.
- Pengumpulan informasi lowongan kerja.
- Pelaksanaan job matching.
- Pelayanan bimbingan jabatan dan konseling karier.
- Monitoring dan evaluasi penempatan tenaga kerja.



RUANG LINGKUP PELAYANAN PERANTARAAN KERJA

- Pendaftaran pencari kerja melalui SIAPKerja id.
- Promosi Pencari Kerja dan lowongan Pekerjaan melalui Kegiatan Job Fair, Kunjungan Lapangan, dll.
- Pencocokan Pencari Kerja dengan lowongan yang tersedia atau sebaliknya (*Job Matching*)
- Penempatan tenaga kerja.
- Pelaporan dan dokumentasi penempatan.

KONSEP DASAR JOB MATCHING

- Job matching adalah proses pencocokan kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan.
- Memastikan kesesuaian keterampilan dan jabatan.
- Meningkatkan efektivitas penempatan tenaga kerja.

MEKANISME JOB MATCHING

- Pendataan pencari kerja.
- Pengumpulan lowongan pekerjaan.
- Seleksi administrasi dan kompetensi.
- Penyampaian kandidat kepada perusahaan.
- Tindak lanjut hasil seleksi.
- Informasi Lowongan Pekerjaan yang terisi/Penempatan Tenaga Kerja.

PENYUSUNAN KEGIATAN PELAYANAN PERANTARAAN KERJA

- Pelaksanaan Pameran Kesempatan Kerja/Job Fair
- Kunjungan lapangan ke perusahaan.
- Pelayanan rekrutmen khusus.
- Promosi lowongan kerja melalui media digital.
- Walk in Interview.
- Inclusive Day (Kelompok Rentan Penyandang Disabilitas, Lansia, Wanita Rentan, Muda rentan)
- Layanan Pemberi Kerja.
- Layanan Pencari Kerja.
- BPVP Goes to Campus.
- BPVP Goes to School.
- Mobil Layanan Keliling.



PENYUSUNAN STRATEGI KOMUNIKASI DAN PROMOSI DALAM RANGKA JEJARING DAN KEMITRAAN

- Mengembangkan pendekatan komunikasi dan promosi yang sesuai untuk setiap target pengguna layanan, pesan utama layanan yang akan disampaikan, cara mengkomunikasikan dan media yang digunakan. Strategi yang dilakukan sebagai berikut :
 1. Identifikasi dan Pemetaan Stakeholder (Pemberi Kerja, Pencari Kerja, Mitra lainnya)
 2. Menyusun Strategi Komunikasi dan Promosi kepada Stakeholder
 3. Pelaksanaan kegiatan Promosi Kepada Stakeholder
 4. Menentukan Perencanaan Kegiatan sesuai hasil pemetaan Stakeholder dan Identifikasi Lapangan
 5. Kegiatan FGD untuk persiapan pelaksanaan Kegiatan dengan Stakeholder (Program Kegiatan Perantara Kerja : Job Fair, Kunjungan Perusahaan, dll)
 6. Pelaksanaan Kegiatan
 7. Monitoring dan Evaluasi
 8. Tindak Lanjut Pasca Kegiatan : Data Penempatan Tenaga Kerja



PROMOSI DAN KEMITRAAN

- Kerja sama dengan Perusahaan. (MoU, PKS, dll)
- Kemitraan dengan lembaga pelatihan kerja lainnya.
- Koordinasi antarinstansi ketenagakerjaan.
- Pengembangan jejaring dan Kemitraan dalam rangka Promosi Pencari Kerja dan Pemberi Kerja.

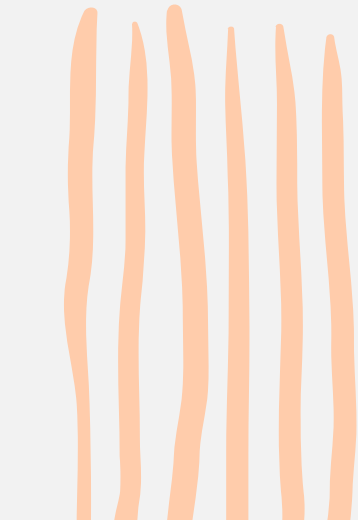
Fasilitasi dan Laporan Penempatan Tenaga Kerja

- Fasilitasi proses penempatan tenaga kerja.
- Administrasi dan dokumentasi penempatan.
- Penyusunan laporan penempatan tenaga kerja.
- Pelaporan berbasis data ketenagakerjaan
- BPVP → BKK → e - BKK

MENGENAL PENCARI KERJA DAN PEMBERI KERJA

- Mempelajari Profil perusahaan
- Mengetahui Kebutuhan kompetensi dunia kerja
- Memahami Karakteristik pencari kerja
- Memahami Etika pelayanan pengguna layanan





MENGENAL PENCARI KERJA



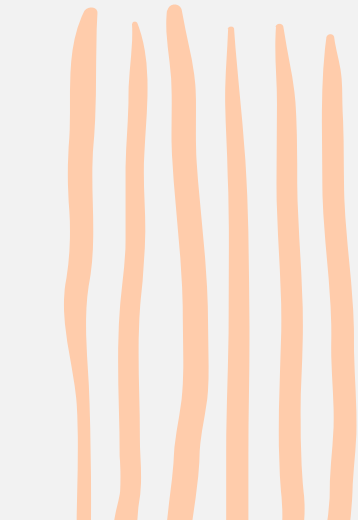
Syarat Pencari Kerja

1. Warga Negara Indonesia (WNI)
 2. Memiliki Riwayat Pendidikan :
 - a. Ijazah (SD/SLTP/SMA/SMK/D1/D2/D3/D4/S1/S2/S3)
 - b. Sertifikasi Kompetensi
 3. Tidak memiliki Riwayat Pendidikan
 4. Usia Minimal 18 Tahun (sesuai UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
 5. Memiliki SIAPkerja ID
 6. Mencari Pekerjaan Dalam Negeri
(SIAPkerja : karirhub.kemnaker.go.id; jobfair.kemnaker.go.id;)
 7. Menyiapkan CV dan DRH (sesuai standart)
- 



Alur Pelayanan Pencari Kerja





MENGENAL PEMBERI KERJA

PEMBERI KERJA



Adalah : *orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*

*Permenaker RI No. 18 Tahun 2024 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
Pasal 1*

Melaporkan Informasi Lowongan Pekerjaan
(Perpres Nomor 57 Tahun 2023 tentang WLLP)
Merekrut calon tenaga kerja secara langsung.
(UU No. 13 Tahun 2003, pasal 35 ayat (1)).

Perpres Nomor 57 tahun 2023 tentang WLLP :
1. Informasi Lowongan Pekerjaan
2. Informasi Lowongan Pekerjaan yang terisi



Pemberi Kerja



Pencari Kerja

Rekrutmen Tenaga Kerja :

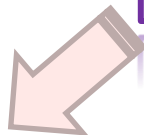
1. Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja, dapat merekrut sendiri Pencari Kerja.
2. Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja, dapat melalui Instansi yang membidangi ketenagakerjaan;
3. Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja, dapat melalui Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.
4. Pemberi Kerja yang akan merekrut sendiri Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada Permenaker 18 th 2024 ttg PTKDN
Ayat (1) wajib melaporkan informasi lowongan pekerjaan kepada Kementerian Ketenagakerjaan melalui SIAPkerja.

Melamar untuk suatu pekerjaan
secara mandiri untuk penghidupan
yang layak.
(UUD Tahun 1945, pasal 27 ayat
(2)).

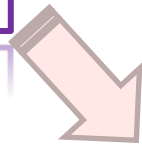
**PEMBERI
KERJA**



**BUTUH TENAGA
KERJA**



**MEMPEKERJAKAN
TENAGA KERJA**



**MENAWARKAN
JENJANG KARIR**

MEMBAYAR UPAH



**Instansi yang membidangi
Ketenagakerjaan : memfasilitasi
penempatan tenaga kerja**

**BUTUH PELAYANAN AGAR MEMPEROLEH
TENAGA KERJA YANG SESUAI**



Pemberi Kerja



Pemerintah



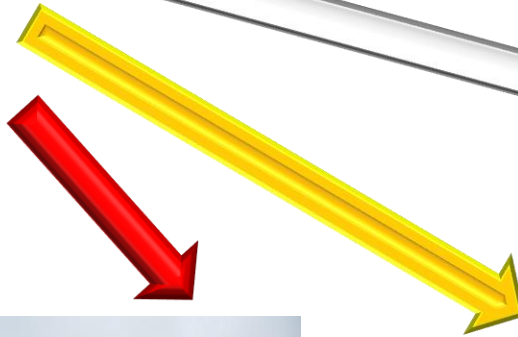
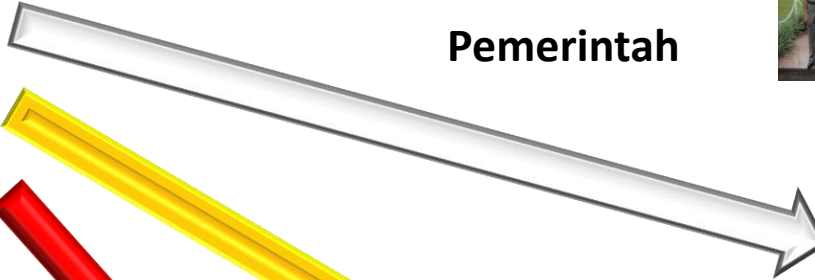
TNI



Polri



ASN dan
Pegawai
nonkemen-
terian



Badan hukum lainnya:
LPTKS, PPTKIS, BKK,
perusahaan alih daya.



Perusahaan,
pabrik, kantor



Perseorangan,
Pengusaha

**Untuk Menjadi
Tenaga
Kerjanya
Sendiri**

Tata Cara PENYELENGGARAAN JOB FAIR

3 Pilar Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

1. Informasi Pasar Kerja
2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan
3. Perantara Kerja

Promosi Pencari Kerja kepada Pemberi Kerja, dan mempromosikan lowongan pekerjaan kepada Pencari Kerja, melalui **Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair)**



PENYELENGGARA,

- Pelaksana Penempatan TK di Dalam Negeri [PPTKS, P3RT, Job Portal]
- Bursa Kerja Khusus
- Lembaga Berbadan Hukum
- Kementerian/Lembaga
- Dinas Daerah

Dilarang memungut biaya dari Pencari Kerja

Memenuhi standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Melibatkan Pengantar Kerja dan Petugas Kerja

Wajib memperoleh **PERSETUJUAN** dari Dinas Kab/Kota paling lambat 1 minggu sebelum penyelenggaraan

Wajib **MEMBERITAHUKAN** kepada Menteri paling lambat 1 minggu sebelum penyelenggaraan

JOBFAIR

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

TEMUKAN KARIER IMPIANMU!



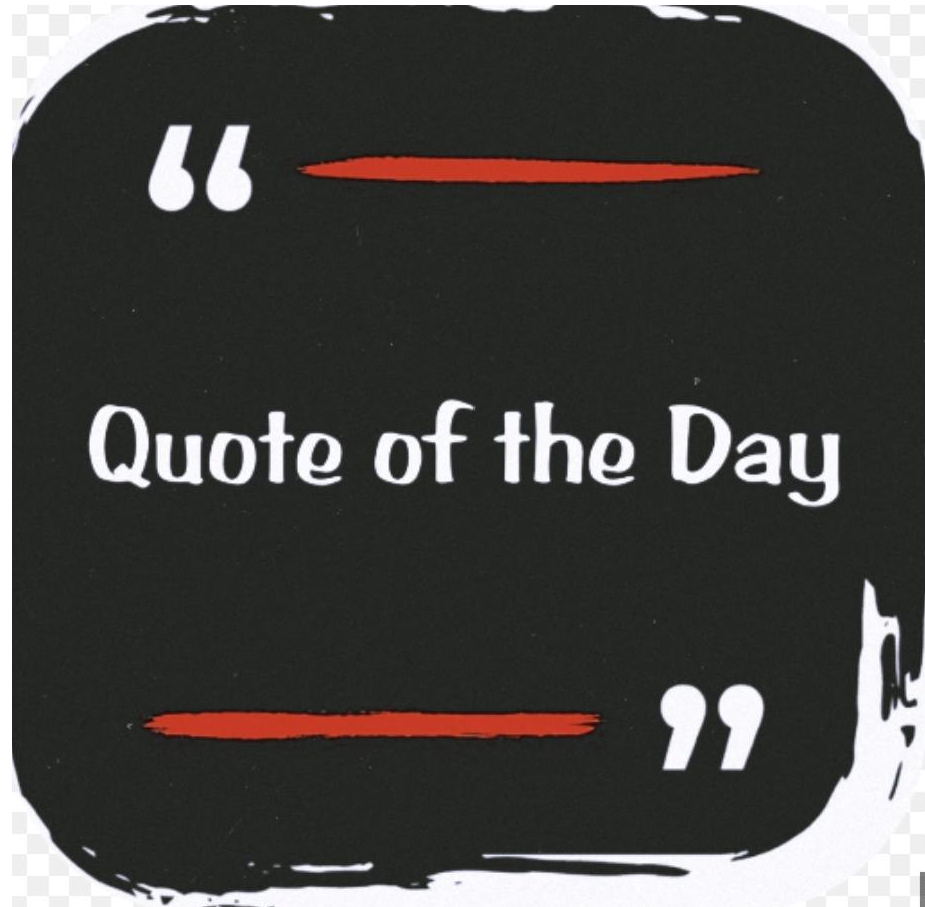


menti.com
3705 7149

INSTRUKSI :

- Jawab cepat dan tepat untuk mengumpulkan poin
- Pilihan ganda: 15 detik, bisa lebih dari satu jawaban benar
- Open-ended: 30 detik, kecepatan tidak dihitung
- Pemenang ditentukan dari skor tertinggi





*“Setiap penempatan kerja bukan
sekadar lokasi baru, tapi peluang baru
untuk tumbuh dan membuktikan
kemampuan diri, sehingga ciptakan
peluang untuk generasi yang lebih
baik”*



Terima Kasih . . .