

# LAPORAN IMPLEMENTASI ACTION PLAN SUMMER TRAINING JAPAN

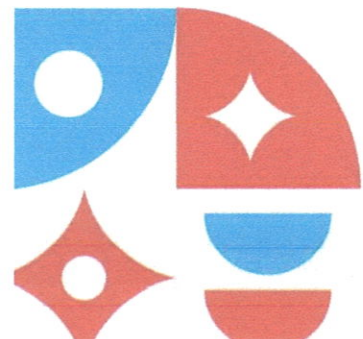


KEMNAKER



DIREKTORAT BINA PENGANTAR KERJA 2025

日本  
**JAPAN**



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga Laporan Evaluasi Implementasi Hasil *Summer Training Japan 2024* ini dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban dan tindak lanjut atas pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja melalui kerja sama antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan *Japan International Cooperation Agency (JICA)*.

Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana hasil pembelajaran dari program *benchmarking* telah diimplementasikan oleh para peserta, serta mengidentifikasi capaian, kendala, dan pembelajaran penting yang dapat menjadi dasar penyusunan rekomendasi kebijakan ke depan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa para peserta mampu menginisiasi berbagai inovasi pelayanan publik, antara lain pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD), pengembangan portal digital layanan antar kerja, penyelenggaraan *career expo*, penyusunan modul bimbingan jabatan, serta penguatan kelembagaan dan kolaborasi antar pemangku kepentingan.

Direktorat Bina Pengantar Kerja menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh peserta *Summer Training Japan 2024*, para pendamping, evaluator, serta pihak *JICA* atas dukungan dan kolaborasi yang telah terjalin dengan baik. Harapannya, hasil pembelajaran dan inovasi dari kegiatan ini dapat direplikasi secara lebih luas dan berkontribusi terhadap pembangunan sistem layanan antar kerja nasional yang adaptif, inklusif, dan berdaya saing global.

Jakarta, November 2025  
Plt. Direktur Jenderal,

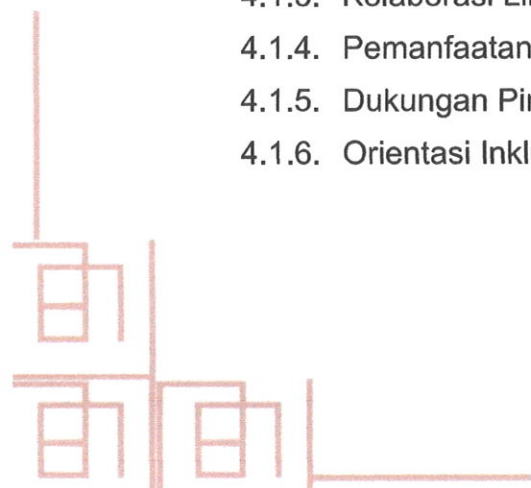


Estiarty Haryani  
NIP. 19691022 199403 2 001 <sup>GA</sup>

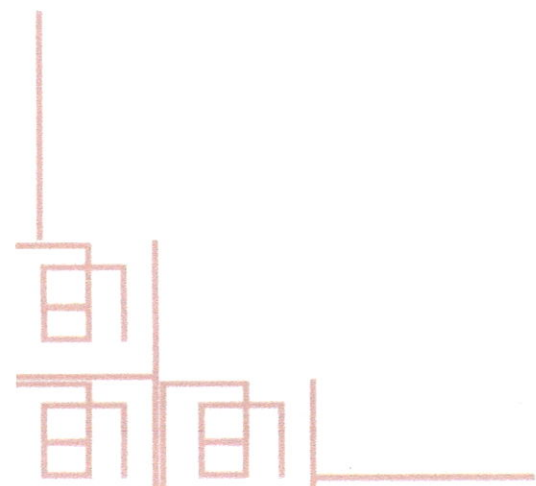


# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar belakang .....	1
1.2. Rangkaian Kegiatan.....	3
1.2.1. Community of Practices.....	3
1.2.2. Seleksi Proposal CoP.....	3
1.2.3. Summer Training di Jepang.....	3
1.2.4. Autumn Workshop.....	4
1.2.5. Monitoring dan Evaluasi Jangka Pendek dan Menengah.....	4
1.2.6. Monitoring dan Evaluasi Jangka Panjang.....	5
1.3. Tujuan laporan .....	5
BAB II RINGKASAN EKSEKUTIF .....	6
BAB III CAPAIAN IMPLEMENTASI RENCANA AKSI .....	9
3.1. Layanan Disabilitas.....	9
3.2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan .....	13
3.3. Penempatan dan Informasi Pasar Kerja .....	15
3.4. Kelembagaan.....	17
3.5. Pekerja Migran Indonesia .....	20
BAB IV ANALISIS LINTAS TOPIK.....	23
4.1. Pola umum keberhasilan.....	23
4.1.1. Adaptasi Kontekstual terhadap Pembelajaran Jepang .....	23
4.1.2. Fokus pada Quick Win yang Terukur.....	23
4.1.3. Kolaborasi Lintas Pihak sebagai Penggerak Utama.....	24
4.1.4. Pemanfaatan Teknologi Digital sebagai <i>Enabler</i> .....	24
4.1.5. Dukungan Pimpinan dan Kepemimpinan Pribadi .....	25
4.1.6. Orientasi Inklusif dan Berkelanjutan .....	25



4.2. Tantangan Bersama.....	26
4.2.1. Keterbatasan Anggaran dan Waktu.....	26
4.2.2. Literasi Digital yang Belum Merata.....	26
4.2.3. Partisipasi Stakeholder yang Fluktuatif.....	26
4.2.4. Kelembagaan dan SDM.....	26
4.3. Inovasi Unggulan.....	26
4.3.1. Layanan Disabilitas dan Kelompok Rentan.....	27
4.3.2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan.....	27
4.3.3. Penempatan dan Informasi Pasar Kerja.....	27
4.3.4. Kelembagaan dan Pekerja Migran Indonesia (PMI).....	28
BAB V PENUTUP.....	29
5.1. Kesimpulan.....	29
5.2. Rekomendasi.....	30
5.2.1. Standardisasi Modul & Metode Layanan.....	30
5.2.2. Penguatan Kebijakan & Anggaran.....	30
5.2.3. Penyebarluasan Inovasi Layanan.....	30
5.2.4. Peningkatan Kapasitas SDM.....	30
5.2.5. Kolaborasi & Jejaring Stakeholder.....	30
LAMPIRAN.....	32



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang

Sebagai instansi pembina Jabatan Fungsional Pengantar Kerja (JFPK), Direktorat Bina Pengantar Kerja, Direktorat Jenderal Binapenta dan PKK, Kementerian Ketenagakerjaan, memiliki komitmen kuat untuk terus meningkatkan kompetensi, profesionalitas, dan kinerja para Pengantar Kerja di seluruh Indonesia. Upaya pengembangan kompetensi tersebut tidak hanya dilakukan melalui pelatihan konvensional, tetapi juga melalui berbagai bentuk *learning platform* yang inovatif dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan, salah satunya melalui kegiatan *Community of Practices (CoP)* Pengantar Kerja.

Dalam konteks globalisasi dan transformasi layanan ketenagakerjaan, Direktorat Bina Pengantar Kerja menjalin kerja sama teknis dengan *Japan International Cooperation Agency (JICA)* melalui program peningkatan kapasitas layanan antar kerja. Kerja sama ini berfokus pada penguatan sistem pelayanan antar kerja dan peningkatan kompetensi Pengantar Kerja melalui berbagai tahapan pembelajaran, mulai dari penyelenggaraan *Community of Practices* dalam bentuk lima seri webinar, *Summer Training* di Jepang, hingga *Autumn Workshop* di tingkat nasional. Kolaborasi ini juga menjadi sarana transfer pengetahuan dan praktik baik dari sistem ketenagakerjaan Jepang yang telah terbukti berhasil dalam hal pelayanan publik, konseling pekerjaan, serta penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas.



Gambar 1 Kunjungan ke Hello Work, Kawasaki



Sebagai tindak lanjut dari kegiatan *Summer Training Japan 2024*, sepuluh orang peserta terbaik yang telah mengikuti *benchmarking* di Jepang mengimplementasikan hasil pembelajaran sesuai *action plan* di unit kerja masing-masing. *Action plan* yang dilakukan para peserta meliputi pengembangan sistem layanan antar kerja berbasis digital, pembentukan dan optimalisasi Unit Layanan Disabilitas (ULD), serta penerapan model *job counseling* yang lebih personal dan berorientasi hasil.



*Gambar 2 Kunjungan ke Hello Work Kawasaki untuk mendukung pelayanan publik*

Setiap peserta melakukan replikasi dan adaptasi praktik baik yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan daerahnya, sehingga menghasilkan berbagai inovasi layanan publik yang dapat diukur dan dievaluasi. Direktorat Bina Pengantar Kerja menerapkan pola evaluasi baru terhadap kegiatan pengembangan kompetensi, khususnya pada tahap pasca pelatihan. Jika sebelumnya evaluasi program lebih berfokus pada pelaksanaan dan kepuasan peserta, kini evaluasi juga diarahkan untuk menilai efektivitas dan dampak dari implementasi hasil pembelajaran evaluasi pasca pengembangan kompetensi.

Melalui penerapan pola evaluasi pasca pengembangan kompetensi tersebut, Direktorat Bina Pengantar Kerja berupaya memastikan bahwa setiap program pengembangan kompetensi menghasilkan nilai tambah yang konkret, terukur, dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas layanan ketenagakerjaan nasional. Evaluasi ini sekaligus menjadi dasar untuk penyusunan rekomendasi kebijakan, penguatan sistem pembinaan jabatan fungsional, dan perumusan strategi pengembangan kompetensi yang lebih efektif, berkelanjutan, serta adaptif terhadap tantangan masa depan dunia kerja.



## 1.2. Rangkaian Kegiatan

Kegiatan CoP dan evaluasi hasil *Summer Training Japan 2024* dilaksanakan secara berkesinambungan melalui lima tahapan utama:

### 1.2.1. Community of Practices

Rangkaian kegiatan dimulai dengan menyelenggarakan 5 seri CoP yang menghadirkan topik pembelajaran yang berbeda, yaitu:

- a. Seri 1 yang dilaksanakan pada 23 Januari 2024 dengan topik Layanan Hello Work (Pengantar).
- b. Seri 2 yang dilaksanakan pada 22 Februari 2024 dengan topik Sistem Informasi Layanan Terpadu di Jepang.
- c. Seri 3 yang dilaksanakan pada 5 Maret 2024 dengan topik Human Resource in Public Employment Services.
- d. Seri 4 yang dilaksanakan pada 30 April 2024 dengan topik Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Muda dan Pekerja Migran di Jepang.
- e. Seri 5 yang dilaksanakan pada 4 Juni 2024 dengan topik Kemitraan Pusat dan Daerah serta Kolaborasi dengan Lembaga-Lembaga Terkait.

### 1.2.2. Seleksi Proposal CoP

Direktorat Bina Pengantar Kerja bersama JICA melakukan seleksi untuk mencari 10 proposal terbaik dari Pengantar Kerja di seluruh Indonesia pada Agustus 2024. Proposal berisi analisis permasalahan, gagasan inovasi, rekomendasi kebijakan, dan rencana implementasi hasil benchmarking ketenagakerjaan Jepang.

### 1.2.3. Summer Training di Jepang

Summer Training merupakan kegiatan lanjutan dari hasil seleksi proposal peserta CoP berupa benchmarking di beberapa lembaga Jepang yang dilakukan pada musim panas yang dilakukan pada 4 s.d 10 Agustus 2024. Beberapa lembaga ketenagakerjaan di Jepang yang dikunjungi oleh sepuluh peserta terpilih meliputi Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Sosial Jepang, Federasi *Sharoushi*, serta *Hellowork Offices* di Tokyo dan Osaka. Melalui kegiatan ini, peserta mempelajari secara langsung praktik baik dalam sistem pelayanan antar kerja, konseling pekerjaan, serta mekanisme dukungan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dan kelompok lanjut usia.



#### 1.2.4. Autumn Workshop

Setelah kembali ke Indonesia, sepuluh peserta *Summer Training* melaksanakan *Autumn Workshop* untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik baik kepada seluruh Pengantar Kerja secara nasional pada September 2024. *Workshop* ini menjadi tempat *Sharing Knowledge* oleh 10 peserta *Summer Training* kepada seluruh Pengantar Kerja dari hasil *benchmarking* Jepang. Topik utama yang dibahas mencakup:

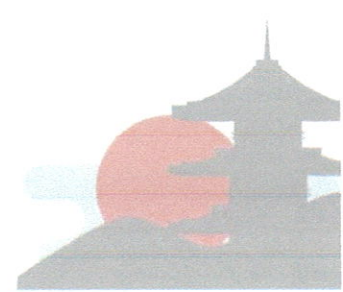
- a. Implementasi sistem dan layanan *Hellowork*;
- b. SOP layanan *hello work* dan informasi pasar kerja
- c. Kelompok rentan (disabilitas dan lansia);
- d. Peran dan fungsi *Job Counseling*.

#### 1.2.5. Monitoring dan Evaluasi Jangka Pendek dan Menengah

Pada 16 April 2025 dilakukan kegiatan pemantauan terhadap implementasi action plan peserta di unit kerja masing-masing. Kegiatan dilaksanakan selama dua hari untuk memantau tindak lanjut dan bentuk penguatan implementasi hasil *benchmarking* dari proposal tiap peserta.

Direktorat Bina Pengantar Kerja melibatkan evaluator dari pihak pendamping *Summer Training* dalam memberikan penilaian dan penguatan hasil implementasi jangka pendek dan menengah. Tujuan dari monitoring ini adalah mengamati, menilai, dan memperbaiki kinerja dan program layanan antar kerja, serta melihat wujud komitmen dan dukungan pimpinan unit kerja dalam implementasi hasil *benchmark*. Rencana lanjut dari monitoring ini adalah *Community of Practices* dengan *sharing knowledge* dari para Pengantar Kerja.

Secara umum, para peserta sudah berprogres dalam melaksanakan implementasi hasil *benchmark* dengan berbagai dinamika yang terjadi. Untuk selanjutnya diharapkan para peserta dapat melanjutkan implementasi sesuai dengan action plan dalam proposal dan form ekspektasi yang telah dibuat di awal.



### 1.2.6. Monitoring dan Evaluasi Jangka Panjang

Sebagai tindak lanjut dari rangkaian kegiatan yang sudah berjalan, monitoring dan evaluasi jangka panjang hasil implementasi *action plan* dilaksanakan pada tanggal 27-28 Agustus 2025. Direktorat Bina Pengantar Kerja tidak hanya melibatkan evaluator dari pihak pendamping *Summer Training* tetapi juga dari direktorat teknis sesuai dengan substansi *action plan* dari peserta. Kehadiran evaluator dari direktorat teknis diharapkan dapat memberikan penguatan terhadap hasil implementasi *action plan* dan juga dapat memberikan masukan yang berguna bagi peserta sesuai dengan kebijakan, strategi, dan informasi terkini dari Kementerian Ketenagakerjaan.

### 1.3. Tujuan laporan

Laporan ini disusun dengan tujuan untuk:

- a. Mengevaluasi implementasi *action plan* hasil *Summer Training Japan 2024* di unit kerja masing-masing peserta.
- b. Mengidentifikasi capaian, kendala, serta pembelajaran penting hasil implementasi *action plan*.
- c. Menyusun rekomendasi strategis kebijakan dan layanan antar kerja dari hasil praktik baik dan implementasi *action plan*.



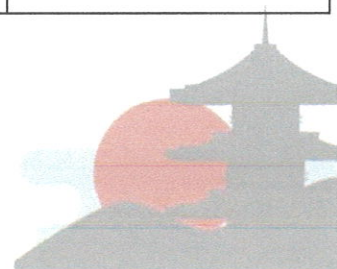
## BAB II

### RINGKASAN EKSEKUTIF

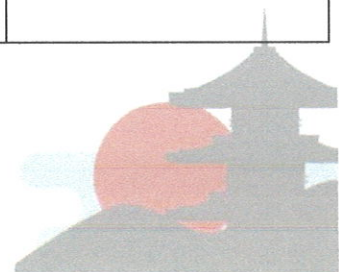
Topik Implementasi	Peserta	Unit Kerja	Capaian Utama	Tantangan	Potensi Lanjutan
Layanan Disabilitas	1. Antonious Syaffriel	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sintang	Menyusun Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) Ketenagakerjaan Inklusif; menggelar pelatihan vokasi bagi kelompok rentan; mendampingi pembuatan CV dan pendaftaran SIAPKerja; serta memfasilitasi sertifikasi BNSP bagi pencari kerja difabel dan lansia.	Koordinasi lintas instansi masih belum solid; keterbatasan dana untuk pelatihan; rendahnya keterlibatan perusahaan lokal dalam perekrutan difabel.	Pengesahan Raperda menjadi Perda; pengembangan program vokasi inklusif berkelanjutan; pembentukan Forum Disabilitas dan Dunia Usaha.
	2. Nidhomul Haq	Kemnaker (Pusat)	Mengembangkan Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Inklusif; menyusun instrumen asesmen wirausaha difabel; mengembangkan video panduan BISINDO untuk sosialisasi program; serta menambahkan klausul afirmasi difabel dalam kebijakan program TKM.	Keterbatasan regulasi afirmatif terkait wirausaha difabel; belum adanya sistem nasional yang mengintegrasikan data TKM difabel; literasi digital dan kewirausahaan difabel masih rendah.	Integrasi TKM inklusif dengan platform SIAPKerja; pelatihan kewirausahaan difabel terstruktur; replikasi penggunaan video BISINDO ke seluruh program Kemnaker.
	3. Heny Reseki	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	Membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD); melaksanakan advokasi kepada perusahaan tentang pemenuhan kuota kerja difabel; menyusun database penyandang disabilitas potensial; serta menyusun program pelatihan vokasi inklusif berbasis permintaan pasar.	SDM Pengantar Kerja terbatas dan belum tersertifikasi konseling; anggaran kegiatan inklusif minim; wilayah geografis kepulauan menyebabkan keterbatasan jangkauan layanan; sebagian perusahaan masih enggan menerima difabel.	Penguatan peran ULD di provinsi dan kabupaten; peningkatan kolaborasi dengan asosiasi pengusaha dan HRD; integrasi data difabel dalam sistem Karirhub; perluasan kerjasama CSR perusahaan untuk pelatihan dan penempatan.
	4. Desi Liyani	Disnakertrans Kota Yogyakarta	Mengembangkan bimbingan jabatan inklusif bagi difabel; menempatkan penyandang tunarungu dan tunagrahita di RS Panti Rapih dan Hotel Alana; menyelenggarakan penyuluhan daring via Zoom; dan meluncurkan program <i>Quick Win</i> "Antareja" untuk anak asuh Rumah Pengasuhan Anak.	Jumlah Pengantar Kerja bersertifikat konseling terbatas; partisipasi pencari kerja rendah; fasilitas pelatihan dan alat bantu komunikasi belum memadai.	Penguatan kapasitas petugas melalui pelatihan konseling karir inklusif; perluasan kerja sama dengan lembaga sosial dan perusahaan; digitalisasi penyuluhan Antareja.



Topik Implementasi	Peserta	Unit Kerja	Capaian Utama	Tantangan	Potensi Lanjutan
Penyuluhan & Bimbingan Jabatan	1. Aditya Nugraha Putra	Suku Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu	Mengimplementasikan enam layanan utama ketenagakerjaan (penyuluhan, pembimbingan, perantara, pemberi kerja, informasi pasar kerja, pelayanan pencari kerja); menyelenggarakan <i>career expo</i> pertama di Kepulauan Seribu (288 pencaker, 15 perusahaan, 1.272 lowongan, 9 terserap); serta melakukan pendampingan pembuatan CV dan pendaftaran SIAPKerja.	Sarana dan prasarana terbatas; akses antar pulau sulit; jumlah perusahaan sedikit; mindset pencaker belum siap bekerja di luar pulau.	Penyelenggaraan <i>career expo</i> tahunan; pembentukan forum kemitraan perusahaan-pendidikan; integrasi <i>database</i> pasar kerja dengan Disnaker Provinsi DKI Jakarta.
	2. Desi Liyani	Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta	Menyusun modul bimbingan karir dan penyuluhan daring; memperluas jangkauan penyuluhan melalui media sosial; serta bekerja sama dengan perguruan tinggi dan perusahaan dalam pelaksanaan bimbingan jabatan untuk kelompok rentan.	Kurangnya SDM konselor; belum tersedia sistem evaluasi terukur; keterbatasan sarana untuk penyuluhan daring.	Pengembangan <i>platform digital</i> penyuluhan karier; pelatihan konselor karier profesional di tingkat kota.
	3. Yeni Narulitha	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Melaksanakan penyuluhan jabatan ke sekolah dan universitas, konseling karier individual, serta simulasi wawancara kerja; memperkuat hubungan dengan perusahaan untuk membuka peluang magang dan kerja; serta membentuk jejaring dunia usaha.	SDM konselor masih sedikit; koordinasi lintas sektor belum optimal; literasi digital pencaker rendah.	Pembentukan Forum HRD daerah; pelatihan asesmen karier bagi petugas; digitalisasi sistem bimbingan jabatan.
Penempatan Tenaga Kerja	1. Ayu Dwi Putri	Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Selatan	Mengembangkan website <a href="http://www.antarkerjakajaksel.org">www.antarkerjakajaksel.org</a> sebagai portal layanan antar kerja; mempublikasikan 52 lowongan kerja daring; 33 perusahaan melapor penempatan tenaga kerja; 18 pencaker (termasuk difabel) berhasil ditempatkan; mengkombinasikan strategi digital dan konvensional (mading, sosialisasi, job fair).	Website masih berbasis platform gratis ( <i>G-Sites</i> ); belum ada regulasi wajib pelaporan daring; belum terintegrasi ke sistem nasional; keterbatasan SDM IT.	Pengembangan portal resmi terintegrasi dengan Karirhub; penyusunan regulasi wajib lapor online; pelatihan pengelola digital Disnaker.
Informasi Pasar Kerja	1. Ayu Dwi Putri	Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Selatan	Digitalisasi layanan antar kerja melalui website dan media sosial; memfasilitasi <i>job matching</i> berbasis data real-time.	Literasi digital masyarakat masih rendah; partisipasi perusahaan belum merata.	Integrasi data dengan Karirhub nasional; perluasan promosi digital untuk lowongan.



Topik Implementasi	Peserta	Unit Kerja	Capaian Utama	Tantangan	Potensi Lanjutan
	2. Aditya Nugraha Putra	Suku Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu	Mengimplementasikan enam layanan utama ketenagakerjaan (penyuluhan, pembimbingan, perantara, pemberi kerja, informasi pasar kerja, pelayanan pencari kerja); menyelenggarakan <i>career expo</i> pertama di Kepulauan Seribu (288 pencaker, 15 perusahaan, 1.272 lowongan, 9 terserap); serta melakukan pendampingan pembuatan CV dan pendaftaran SIAPKerja.	Sarana dan prasarana terbatas; akses antar pulau sulit; jumlah perusahaan sedikit; mindset pencaker belum siap bekerja di luar pulau.	Penyelenggaraan <i>career expo</i> tahunan; pembentukan forum kemitraan perusahaan-pendidikan; integrasi <i>database</i> pasar kerja dengan Disnaker Provinsi DKI Jakarta.
	3. Yeni Narulitha	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Menyusun <i>database</i> kebutuhan industri dan profil pencaker daerah; mengembangkan sistem <i>matching</i> lokal antara lulusan dan lowongan; memperkuat komunikasi antar pelaku usaha dan sekolah.	SDM IT terbatas; belum ada sistem <i>database</i> digital terpusat; partisipasi industri fluktuatif.	Integrasi <i>database</i> pasar kerja dengan provinsi; pelatihan staf data dan IT Disnaker.
Kelembagaan & PES	1. Dewi Patriasari	Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya	Membentuk Forum HRD Tasikmalaya; menyelenggarakan Temu HR rutin, Job Canvassing, dan Forum BKK-HRD; inovasi " <i>Hayu Gawe Live</i> " ( <i>TikTok</i> ); program daring " <i>Bicara Kerja</i> "; serta pelatihan berbasis penempatan bersama perusahaan garment.	Keterbatasan anggaran; resistensi awal dari perusahaan; hambatan teknis live streaming; minimnya fasilitas pelatihan.	Legalitas kelembagaan Forum HRD; replikasi kegiatan <i>Hayu Gawe Live</i> ke kabupaten lain; pengembangan pelatihan berbasis kebutuhan industri.
	2. Pusponurani	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur	Penguatan kelembagaan layanan antar kerja; penerapan konsep <i>green jobs</i> dalam penyuluhan dan bimbingan jabatan; pelaksanaan <i>job fair</i> inklusif; konseling karier dan simulasi wawancara; kemitraan dengan perusahaan ramah lingkungan dan lembaga pelatihan.	SDM Pengantar Kerja terbatas; kesadaran dunia usaha masih rendah; koordinasi lintas sektor belum optimal.	Integrasi <i>green jobs</i> dalam kebijakan antar kerja provinsi; pengembangan jejaring industri hijau; pelatihan petugas bidang <i>green employment</i> .
Pekerja Migran Indonesia	1. Dewi B. Alawiyah	BP3MI Sumatera Barat	Penguatan layanan konsultasi calon PMI; penyusunan panduan layanan Pengantar Kerja; peluncuran program <i>SIPERANTAU</i> (sinergi BP3MI, balai vokasi, universitas, dan lembaga bahasa Jepang); validasi dokumen via <i>platform daring</i> .	Resistensi pegawai; beban kerja tinggi; regulasi pusat-daerah belum sinkron; fluktuasi kebijakan negara tujuan.	Pengembangan <i>SIPERANTAU</i> ke provinsi lain; digitalisasi total layanan migrasi; harmonisasi regulasi dengan BP2MI.



## BAB III

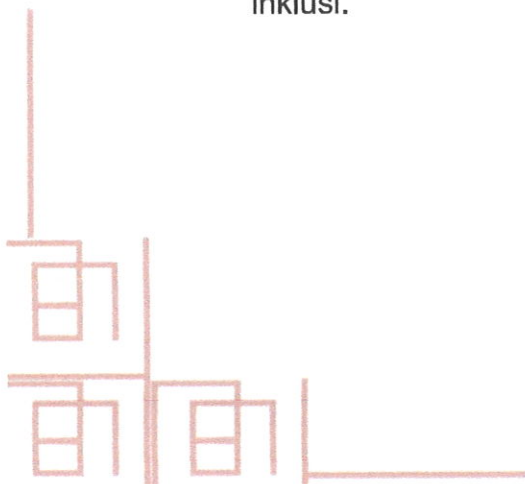
### CAPAIAN IMPLEMENTASI RENCANA AKSI

#### 3.1. Layanan Disabilitas

Hasil pembelajaran dari *Summer Training in Japan 2024* memberikan pemahaman mendalam bagi para peserta mengenai bagaimana sistem layanan ketenagakerjaan dapat dibangun secara inklusif, terutama bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (TKPD). *Benchmark* yang dilakukan pada lembaga-lembaga Jepang seperti *Hello Work*, *Japan Organization for Employment of the Elderly* (JEED), *Persons with Disabilities and Job Seekers*, dan *Ministry of Health, Labour and Welfare* memperlihatkan bagaimana pemerintah Jepang memastikan kesempatan kerja yang setara melalui asesmen individual, pelatihan vokasi, dukungan perusahaan, dan kebijakan yang berpihak.

Contohnya Model pelatihan vokasi terintegrasi dengan kebutuhan industri sebagaimana diterapkan di JEED, yang menyiapkan penyandang disabilitas dan lansia untuk dunia kerja dengan pelatihan berbasis kompetensi dan pendampingan perusahaan dan Kebijakan dukungan keberlanjutan (*inclusive employment policy*) dari MHLW Jepang yang memastikan regulasi, layanan publik, dan peran swasta berjalan seimbang untuk kelompok rentan. Pembelajaran ini kemudian diadaptasi oleh para peserta ke dalam konteks nasional dengan mempertimbangkan kondisi daerah, struktur kelembagaan, serta kebutuhan lapangan yang beragam.

Di Kabupaten Sintang, Antonious Syaffriel menginisiasi penyusunan Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) Ketenagakerjaan Inklusif serta pelatihan vokasi bagi kelompok rentan seperti lansia dan penyandang disabilitas. Ia menekankan pentingnya kebijakan daerah yang mampu melindungi dan memberdayakan tenaga kerja difabel serta menciptakan iklim kerja yang ramah inklusi.





Gambar 3 Pendampingan kepada perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, Kabupaten Sintang

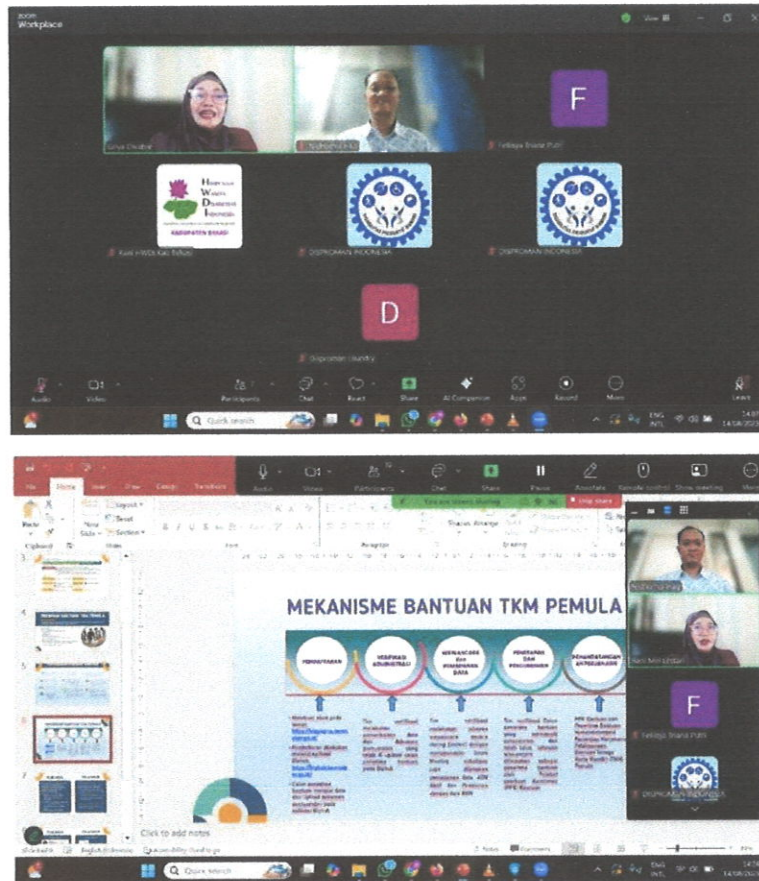
Di Provinsi Kepulauan Riau, Heny Reseki Hutapea membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) dan melakukan pembinaan perusahaan agar lebih terbuka terhadap pekerja difabel. Ia juga menyusun *database* tenaga kerja disabilitas sebagai dasar bagi perencanaan kebijakan dan mendorong advokasi lintas sektor agar implementasi afirmasi bagi difabel benar-benar berjalan.



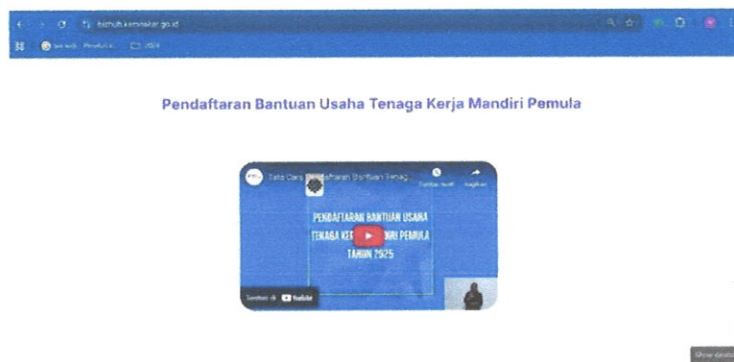
Gambar 4 Pembinaan dan Sosialisasi terkait Unit Layanan Disabilitas, Kepulauan Riau



Sementara di tingkat nasional, Nidhomul Haq menguatkan Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) agar lebih inklusif, melalui penyediaan media informasi dengan Bahasa Isyarat Indonesia (BISINDO), penyusunan instrumen asesmen kewirausahaan adaptif, dan pelatihan kewirausahaan bagi penyandang disabilitas.



Gambar 5 Sosialisasi Program Tenaga Kerja Mandiri Pemula



Tampilan Video Tutorial Pendaftaran pada laman bizhub.kemnaker.go.id

Gambar 6 Video tutorial pendaftaran Tenaga Kerja Mandiri Pemula dengan Bahasa Isyarat Indonesia (BISINDO)



Adapun Desi Liyani dari Kota Yogyakarta berfokus pada layanan bimbingan dan penyuluhan jabatan bagi kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas, lulusan baru, dan pencari kerja dari keluarga kurang mampu. Ia berhasil menempatkan penyandang tunarungu dan tunagrahita di Rumah Sakit Panti Rapih dan Hotel Alana Malioboro melalui bimbingan karir yang intensif dan kerja sama dengan lembaga sosial. Selain itu, ia mengembangkan penyuluhan daring melalui *Zoom* dan media sosial serta meluncurkan program *Quick Win* Antareja untuk anak asuh Rumah Pengasuhan Anak.



*Gambar 7 Bimbingan Jabatan kepada Pencari Kerja Penyandang Disabilitas, Kota Yogyakarta*

Capaian-capaian tersebut menandai perubahan nyata dalam layanan ketenagakerjaan inklusif di berbagai wilayah. Meskipun begitu, peserta menghadapi tantangan seperti keterbatasan petugas yang menguasai bahasa isyarat, dukungan anggaran yang minim, lemahnya kelembagaan ULD, serta stigma sosial terhadap penyandang disabilitas. Kendati demikian, pengalaman ini memperlihatkan bahwa membangun sistem kerja inklusif tidak hanya membutuhkan kebijakan, tetapi juga perubahan budaya organisasi, peningkatan kapasitas SDM, serta kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil.



### 3.2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan

Kelompok ini mengadaptasi praktik bimbingan dan penyuluhan karir dari *Hello Work Japan*, yang menekankan pendekatan personal, konseling berbasis asesmen minat dan bakat, serta koneksi langsung antara pencari kerja dan dunia usaha. Implementasi di Indonesia diarahkan untuk memperluas akses layanan karier yang efektif dan relevan bagi berbagai kelompok pencari kerja.

Di Kabupaten Kepulauan Seribu, Aditya Nugraha Putra mengimplementasikan enam layanan ketenagakerjaan utama, mulai dari penyuluhan jabatan, pembimbingan karir, hingga perantara kerja. Programnya dijalankan secara tatap muka di beberapa pulau berpenduduk dan di SMKN 61 Jakarta melalui metode jemput bola, presentasi, *talkshow*, hingga *career expo*. Capaian pentingnya mencakup penyelenggaraan *career expo* perdana yang mempertemukan 288 pencari kerja dengan 15 perusahaan penyedia 1.272 lowongan, peningkatan kompetensi peserta melalui pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi BNSP, serta pemetaan data pasar kerja lokal yang lebih akurat.



Gambar 8 Pendampingan Pelatihan, Kabupaten Kepulauan Seribu

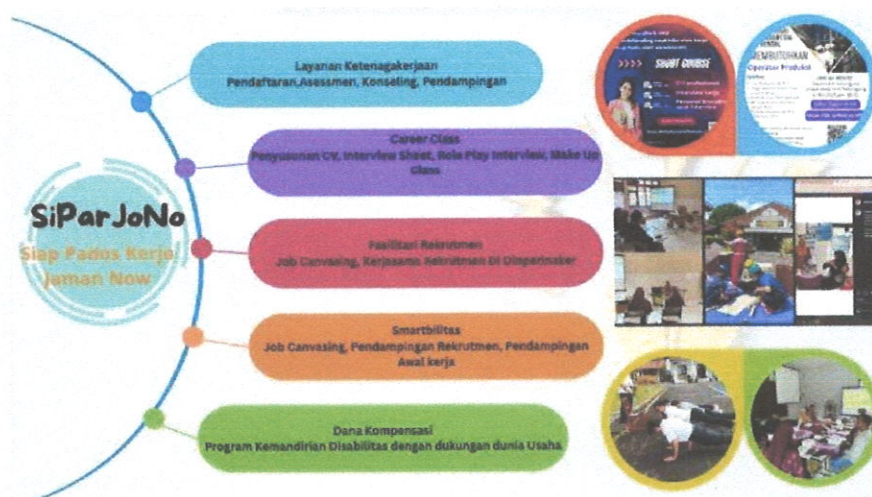
Sementara di Kota Yogyakarta, Desi Liyani memperkuat layanan penyuluhan dan bimbingan jabatan, dengan menargetkan kelompok rentan seperti disabilitas, lulusan baru, dan pencari kerja muda. Melalui metode konseling dan penyuluhan daring, Desi berhasil menempatkan beberapa pencari kerja difabel di dunia kerja serta memperluas akses layanan melalui media sosial.





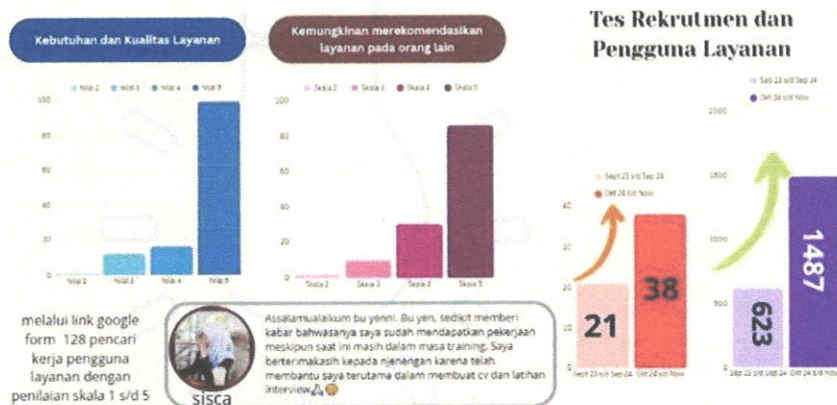
Gambar 9 Bimbingan Jabatan persiapan memasuki dunia kerja, Kota Yogyakarta

Sedangkan Yeni Narulitha menitikberatkan pada pembimbingan jabatan berbasis kolaborasi industri di Surabaya. Ia mengadakan *temu HR*, pelatihan kesiapan kerja, asesmen minat dan bakat, serta sosialisasi jabatan di sekolah menengah kejuruan. Hasilnya, ia berhasil membangun konektivitas antara dunia pendidikan dan industri yang sebelumnya belum terjalin erat.



Gambar 10 Layanan SIPARJONO, Dinperinaker Kabupaten Temanggung

## Evaluasi pasca penerapan SiParJoNo



Gambar 11 Data evaluasi pelaksanaan SIPARJONO, Dinperinaker Kabupaten Temanggung

Ketiga peserta menghadapi tantangan serupa: keterbatasan tenaga konselor, rendahnya partisipasi pencari kerja, dan keterbatasan fasilitas pelatihan. Namun, inovasi-inovasi seperti *career expo*, penyuluhan daring, dan *temu HR* membuktikan bahwa layanan bimbingan karir dapat dijalankan secara fleksibel dan berdampak nyata bagi peningkatan kesiapan kerja masyarakat.

### 3.3. Penempatan dan Informasi Pasar Kerja

Hasil pembelajaran dari *Summer Training in Japan 2024* memberikan pemahaman mendalam mengenai pentingnya sistem informasi pasar kerja yang terintegrasi, akurat, dan mudah diakses oleh publik. *Hello Work Jepang* menjadi contoh bagaimana digitalisasi dan konseling tatap muka dapat berjalan beriringan untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja secara efektif.

Ayu Dwi Putri dari Jakarta Selatan mengembangkan portal digital [www.antarkerjajaksel.org](http://www.antarkerjajaksel.org) yang memuat informasi lowongan kerja, fitur *review* CV, dan laporan penempatan tenaga kerja oleh perusahaan. Dalam implementasinya, 52 lowongan kerja dipublikasikan secara daring, 33 perusahaan aktif melapor, dan 18 pencari kerja termasuk difabel berhasil ditempatkan.



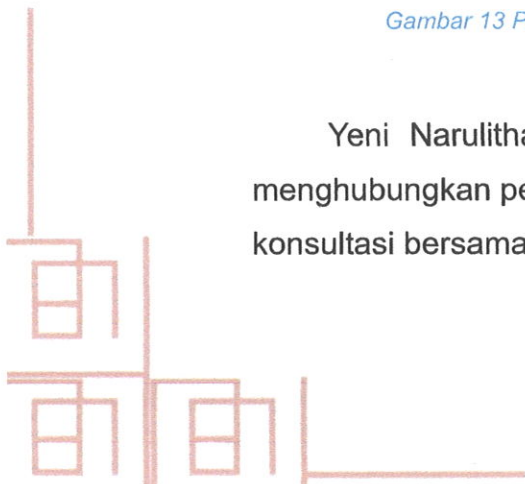
*Gambar 12 Layanan kepada Pemberi Kerja (Penyebarluasan informasi lowongan kerja),  
Sudisnakertransgi Jakarta Selatan*

Sementara itu, Aditya Nugraha di Kepulauan Seribu membangun database pasar kerja berisi 344 pencari kerja dan 22 lowongan aktif, digunakan sebagai dasar strategi antar kerja di wilayah kepulauan.



*Gambar 13 Pendampingan pembuatan akun Siapkerja kepada peserta pelatihan,  
Kabupaten Kepulauan Seribu*

Yeni Narulitha turut memperkuat profil jabatan unggulan daerah dan menghubungkan pencari kerja dengan dunia usaha melalui temu HR dan forum konsultasi bersama industri.



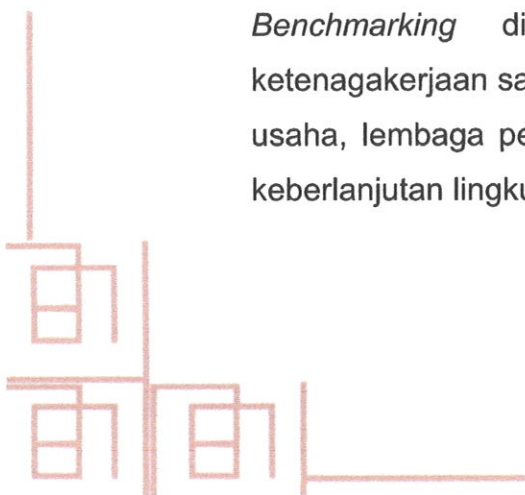


Gambar 14 Pendampingan rekrutmen kepada Pencari Kerja, Kabupaten Temanggung

Rangkaian implementasi ini memperlihatkan bahwa kolaborasi dan inovasi digital dapat memperluas akses informasi kerja. Meski begitu, keterbatasan anggaran, literasi digital yang belum merata, serta belum adanya regulasi pelaporan daring wajib menjadi tantangan utama. Ke depan, dibutuhkan kebijakan integratif antara pemerintah pusat dan daerah untuk memperkuat keberlanjutan layanan informasi pasar kerja berbasis data terbuka.

### 3.4. Kelembagaan

Hasil pembelajaran dari *Summer Training in Japan 2024* memberikan pemahaman penting mengenai bagaimana kelembagaan layanan antar kerja dapat diperkuat melalui kolaborasi lintas sektor dan inovasi yang berkelanjutan. *Benchmarking* di Jepang menunjukkan bahwa efektivitas sistem ketenagakerjaan sangat ditopang oleh sinergi antar lembaga pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, serta inovasi yang menekankan inklusivitas dan keberlanjutan lingkungan (*green employment*).



Pada Kota Tasikmalaya, Dewi Patriasari memfokuskan implementasinya pada penguatan koordinasi kelembagaan antar pemangku kepentingan melalui pembentukan Forum *Human Resources* (HR) sebagai wadah komunikasi strategis antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan. Forum ini secara rutin mengadakan temu HR, kegiatan *job canvassing*, dan pertemuan dengan BKK sekolah untuk menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan industri.



Gambar 15 Temu HR, Kota Tasikmalaya

Selain kegiatan tatap muka, Dewi juga berinovasi melalui media digital, seperti program “Hayu Gawe Live” di TikTok yang mempertemukan pencari kerja dan perusahaan secara real-time, serta kegiatan “Bicara Kerja” secara daring yang menghadirkan HR perusahaan dan mediator hubungan industrial. Inovasi-inovasi tersebut berhasil menjaring ribuan pencari kerja dan memperkuat sinergi antara lembaga pendidikan, dunia industri, dan pemerintah daerah.





Gambar 16 Pertemuan BKK dan Forum HR, Kota Tasikmalaya

Sementara itu, Pusponurani menitikberatkan implementasinya pada penguatan kelembagaan antar kerja berbasis inklusi dan keberlanjutan (*green jobs*). Ia mengembangkan konsep *layanan antar kerja hijau* dengan memperkenalkan *Green Jobs* sebagai arah kebijakan baru di bidang ketenagakerjaan daerah. Melalui kegiatan penyuluhan ke sekolah, perguruan tinggi, dan komunitas masyarakat, serta pembimbingan jabatan berbasis asesmen minat-bakat dan simulasi wawancara, Pusponurani mendorong kesadaran bahwa dunia kerja masa depan harus ramah lingkungan dan berkelanjutan.



Gambar 17 Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan, Provinsi Jawa Timur

Ia juga melakukan pendampingan penempatan tenaga kerja melalui *Green Jobs*, memperluas jejaring kerja sama dengan dunia usaha, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat sipil, serta mengembangkan layanan digital untuk memastikan akses inklusif bagi penyandang disabilitas. Programnya menekankan prinsip *equal opportunity* dan *green transition*, menghubungkan kebijakan ketenagakerjaan dengan isu lingkungan, inovasi teknologi, dan tanggung jawab sosial perusahaan.



Gambar 18 Bimbingan Wirausaha Baru (WUB) Bagi Penyandang Disabilitas, Provinsi Jawa Timur

Rangkaian implementasi ini memperlihatkan bahwa kolaborasi kelembagaan yang baik dan inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan menjadi pondasi penting dalam memperkuat ekosistem layanan ketenagakerjaan. Meskipun masih dihadapkan pada keterbatasan sumber daya manusia, minimnya pelatihan bagi petugas antar kerja, serta komitmen mitra dunia usaha yang fluktuatif, program yang dijalankan Dewi dan Pusponurani membuktikan bahwa sinergi lintas sektor mampu menghasilkan layanan yang inklusif, adaptif, dan berwawasan lingkungan.

Ke depan, penguatan forum HRD dan replikasi konsep *Green Jobs* di daerah lain dapat menjadi model kelembagaan baru dalam memperkuat sistem antar kerja nasional yang tidak hanya produktif, tetapi juga berkelanjutan.

### 3.5. Pekerja Migran Indonesia

Hasil pembelajaran dari *Summer Training in Japan 2024* memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya layanan konsultasi dan informasi ketenagakerjaan yang profesional bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI). Benchmarking di *Hello Work Japan* menginspirasi Dewi B. Alawiyah dari BP3MI Sumatera Barat untuk mengembangkan SIPERANTAU (Sinergi Pelatihan, Edukasi, dan Rantai Kolaborasi Penempatan PMI).



*Gambar 19 Proses Seleksi SIPERANTAU dan bimbingan dari petugas,  
BP3MI Sumatera Barat*

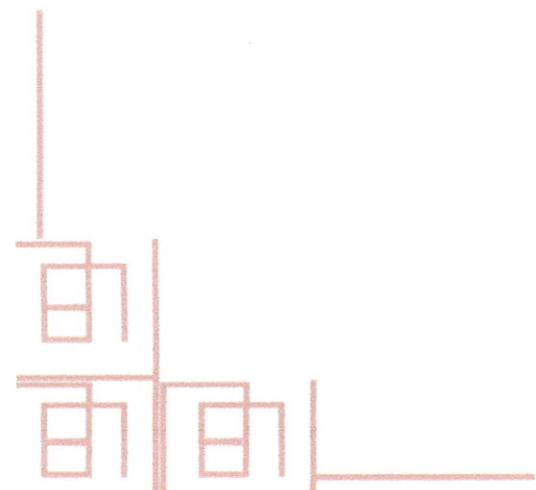
Program ini mencakup penyusunan panduan layanan bagi petugas Pengantar Kerja, penguatan pelatihan bahasa dan budaya Jepang, serta pemanfaatan platform SISKOP2MI untuk validasi dokumen secara daring. Kolaborasi dilakukan dengan *Migrant Center* UNP, balai pelatihan vokasi, perguruan tinggi, rumah sakit, dan lembaga bahasa. Melalui pendekatan ini, layanan konsultasi bagi calon PMI menjadi lebih terarah, terstruktur, dan transparan.





*Gambar 20 Kegiatan penyebaran informasi peluang kerja luar negeri di lembaga pendidikan, Sumatera Barat*

Rangkaian implementasi ini berhasil meningkatkan kualitas pelayanan migran dan memperkuat jejaring lintas lembaga. Namun, tantangan muncul berupa resistensi internal, keterbatasan regulasi antara pusat dan daerah, serta dinamika kebijakan negara tujuan kerja. Meski demikian, inisiatif ini telah menjadi langkah maju dalam menciptakan ekosistem penempatan kerja luar negeri yang lebih aman, profesional, dan berdaya saing.



## BAB IV

### ANALISIS LINTAS TOPIK

#### 4.1. Pola umum keberhasilan

Hasil implementasi para peserta menunjukkan bahwa seluruh peserta mampu melaksanakan minimal satu kegiatan nyata yang relevan dengan hasil pembelajaran dari *Summer Training in Japan 2024*. Meskipun konteks dan topiknya beragam, mulai dari layanan disabilitas, penyuluhan jabatan, penempatan tenaga kerja, penguatan kelembagaan, hingga layanan Pekerja Migran Indonesia, terdapat sejumlah pola umum keberhasilan yang muncul secara konsisten di berbagai wilayah dan tingkatan kelembagaan.

##### 4.1.1. Adaptasi Kontekstual terhadap Pembelajaran Jepang

Seluruh peserta menunjukkan kemampuan mengadaptasi praktik baik dari lembaga-lembaga di Jepang, seperti *Hello Work*, *JEED*, dan *MHLW*, ke dalam konteks ketenagakerjaan di wilayah masing-masing.

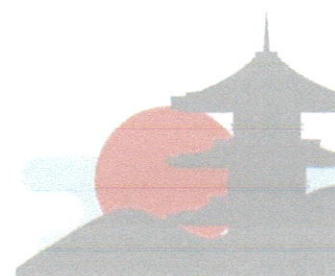
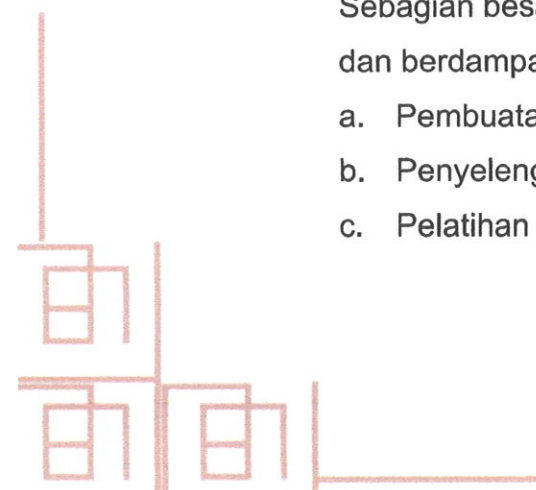
Adaptasi berupa pelayanan yang inklusif, terintegrasi, dan berbasis kebutuhan individu ke dalam kebijakan dan praktik lokal. keberhasilan muncul ketika peserta tidak sekadar menyalin model luar negeri, tetapi menyesuaikannya dengan kebutuhan, kapasitas, dan karakteristik daerah.

- a. Antonious di Sintang dan Heny di Kepri mengembangkan *Raperda Ketenagakerjaan Inklusif* dan *Unit Layanan Disabilitas*.
- b. Dewi Patriasari di Tasikmalaya membentuk *Forum HRD* yang mereplikasi semangat *Hello Work* sebagai simpul kolaborasi antar lembaga.
- c. Aditya di Kepulauan Seribu mengadaptasi metode jemput bola *Hello Work* dengan menggelar *career expo* lintas pulau.

##### 4.1.2. Fokus pada Quick Win yang Terukur

Sebagian besar peserta memulai dengan intervensi kecil yang konkret dan berdampak langsung, seperti:

- a. Pembuatan database tenaga kerja disabilitas;
- b. Penyelenggaraan *career expo*;
- c. Pelatihan vokasi atau asesmen karir;



- d. Pengembangan portal digital;
- e. Atau publikasi video edukasi dan layanan daring.

Langkah-langkah ini memungkinkan peserta menunjukkan hasil nyata dalam waktu singkat, sekaligus membangun momentum dukungan di unit kerja masing-masing. Keberhasilan tercapai berawal dari *quick win* yang realistis dan langkah kecil yang relevan yang dieksekusi dengan konsisten.

#### 4.1.3. Kolaborasi Lintas Pihak sebagai Penggerak Utama

Seluruh peserta yang mencapai hasil signifikan melibatkan lebih dari satu pemangku kepentingan, baik lintas sektor (pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dunia usaha), maupun lintas kelompok masyarakat (komunitas disabilitas, lembaga sosial, universitas, media). Kolaborasi semacam ini bukan hanya meningkatkan legitimasi kegiatan, tetapi juga memperluas daya jangkau layanan dan keberlanjutan program.

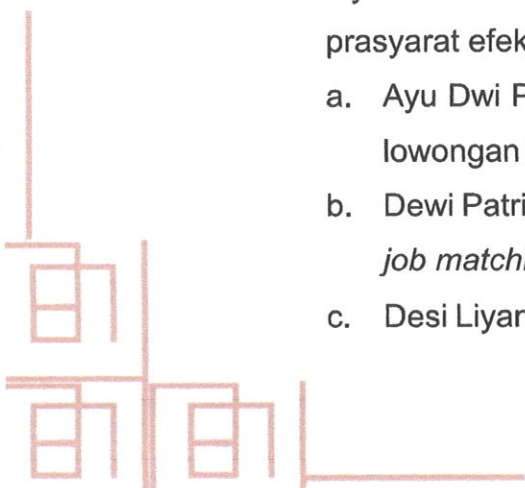
- a. Kolaborasi Desi Liyani dengan Rumah Sakit Panti Rapih untuk penempatan difabel.
- b. Forum HRD yang digagas Dewi Patriasari sebagai wadah kolaborasi lintas institusi
- c. Sinergi BP3MI Sumatera Barat dengan *Migrant Center UNP* dalam program *SIPERANTAU*.

Keberhasilan program bergantung pada kemampuan peserta menjalin kemitraan strategis dan berbagi peran dengan aktor lain, bukan bekerja secara sektoral.

#### 4.1.4. Pemanfaatan Teknologi Digital sebagai *Enabler*

Ciri umum lain yang menonjol adalah penggunaan teknologi digital, baik untuk penyuluhan, promosi layanan, maupun manajemen data. Peserta memanfaatkan beragam media mulai dari *portal web*, *database daring*, *Zoom*, hingga *TikTok Live* untuk memperluas jangkauan dan efisiensi layanan. Transformasi digital tidak lagi bersifat opsional, melainkan menjadi prasyarat efektivitas layanan publik di bidang ketenagakerjaan.

- a. Ayu Dwi Putri mengembangkan portal [www.antarkerjajaksel.org](http://www.antarkerjajaksel.org) untuk lowongan kerja.
- b. Dewi Patriasari menggunakan *TikTok Live "Hayu Gawe"* sebagai media *job matching*.
- c. Desi Liyani mengembangkan penyuluhan daring bagi kelompok rentan.



#### 4.1.5. Dukungan Pimpinan dan Kepemimpinan Pribadi

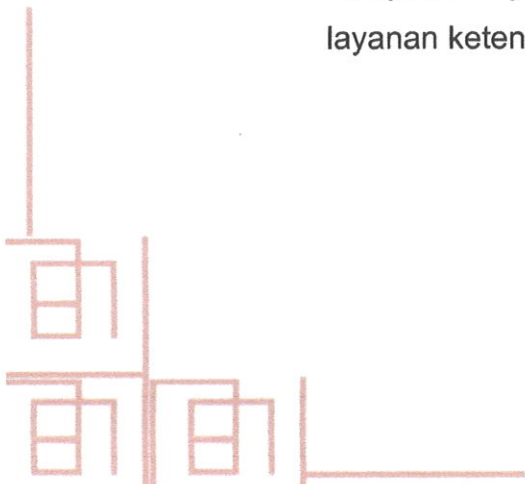
Sebagian besar inovasi berhasil karena adanya dukungan struktural dari pimpinan serta inisiatif kepemimpinan personal dari peserta sendiri. Peserta memulai dengan sumber daya terbatas, mengusulkan perubahan, dan mengajak pihak lain mendukung terbukti mampu menjaga keberlanjutan inisiatifnya. Keberhasilan implementasi lebih ditentukan oleh kepemimpinan adaptif dan keberanian menginisiasi, bukan sekadar ketersediaan sumber daya.

- a. Antonious berhasil mendorong penyusunan Raperda karena dukungan kepala dinas.
- b. Pusponurani mendapat ruang untuk eksperimen kebijakan “*Green Jobs*”.
- c. Heny di Kepri mendorong pembentukan ULD dengan dukungan formal kelembagaan.

#### 4.1.6. Orientasi Inklusif dan Berkelanjutan

Hampir seluruh kegiatan peserta menekankan pentingnya inklusi sosial dan keberlanjutan, dua nilai utama yang menjadi benang merah dari pembelajaran di Jepang. Penguatan layanan bagi penyandang disabilitas dilakukan melalui pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD), penyusunan *database* tenaga kerja difabel, dan kerja sama dengan perusahaan untuk menciptakan tempat kerja yang inklusif dan setara. Advokasi *green jobs* diwujudkan melalui penyuluhan karier hijau, pelatihan keterampilan berwawasan lingkungan, dan kolaborasi dengan dunia usaha dalam menciptakan lapangan kerja yang produktif sekaligus menjaga kelestarian alam.

Sementara itu, pendekatan lintas sektor terlihat dari pembentukan forum komunikasi antara pemerintah, dunia industri, lembaga pendidikan, dan masyarakat yang memperkuat koordinasi serta memperluas jangkauan layanan ketenagakerjaan.



## 4.2. Tantangan Bersama

Meski capaian nyata berhasil diwujudkan, para peserta juga menghadapi tantangan yang relatif serupa:

### 4.2.1. Keterbatasan Anggaran dan Waktu

- a. Dewi Patriasari (Kota Tasikmalaya): rencana besar seperti *Future of Work Conference* tidak terlaksana karena keterbatasan anggaran.
- b. Ayu Dwi Putri (Kota Jakarta Selatan): website hanya berbasis platform tanpa biaya (*Google Sites*) sehingga fitur terbatas.

### 4.2.2. Literasi Digital yang Belum Merata

- a. Ayu Dwi (Jakarta Selatan): sebagian perusahaan dan pencari kerja belum terbiasa memanfaatkan website [www.antarkerjakasel.org](http://www.antarkerjakasel.org).
- b. Pusponurani (Jawa Timur): keterbatasan SDM Pengantar Kerja dalam konseling karir dan penggunaan teknologi daring.

### 4.2.3. Partisipasi Stakeholder yang Fluktuatif

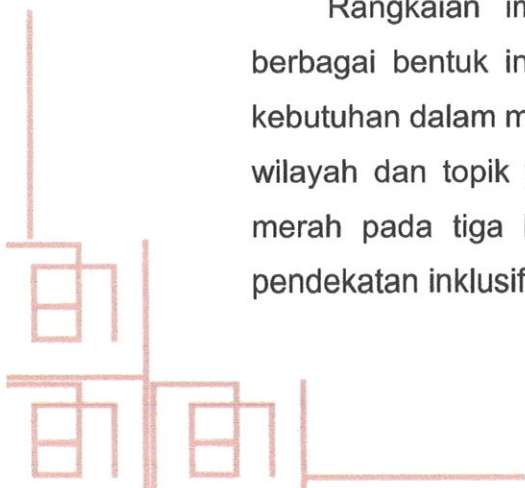
- a. Desi Liyani (Yogyakarta): partisipasi pencari kerja dalam bimbingan masih rendah meski undangan sudah disebarkan.
- b. Dewi Patriasari (Tasikmalaya): koordinasi Forum HR kadang terhambat karena kesibukan perusahaan.

### 4.2.4. Kelembagaan dan SDM

- a. Beberapa daerah (misal Kepulauan Riau dan Sintang): Unit Layanan Disabilitas (ULD) belum berjalan optimal.
- b. Kepulauan Seribu (Aditya): keterampilan konseling Pengantar Kerja masih perlu diperkuat, termasuk pemahaman inklusif.
- c. Nasional (Nidhomul Haq): Pengantar Kerja yang menguasai bahasa isyarat masih sangat terbatas.

## 4.3. Inovasi Unggulan

Rangkaian implementasi yang dilakukan para peserta menunjukkan berbagai bentuk inovasi yang muncul dari konteks lokal dan menyesuaikan kebutuhan dalam memperkuat layanan ketenagakerjaan. Meskipun dilakukan di wilayah dan topik yang berbeda, pola inovasi para peserta memiliki benang merah pada tiga hal utama: adaptasi digital, kolaborasi lintas sektor, dan pendekatan inklusif.



#### 4.3.1. Layanan Disabilitas dan Kelompok Rentan

Inovasi unggulan muncul dalam bentuk pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD) di Kepulauan Riau oleh Heny Reseki Hutapea, yang dilengkapi dengan database tenaga kerja disabilitas sebagai dasar penyusunan kebijakan dan pemetaan kebutuhan kerja.

Di Kabupaten Sintang, Antonious Syaffriel menjadi pelopor penyusunan Raperda Ketenagakerjaan Inklusif, yang memperkuat dasar hukum bagi pemberdayaan difabel dan lansia.

Sedangkan di tingkat nasional, Nidhomul Haq mengembangkan media informasi dengan Bahasa Isyarat Indonesia (BISINDO) dan instrumen asesmen kewirausahaan adaptif, yang menjembatani penyandang disabilitas untuk terlibat dalam program Tenaga Kerja Mandiri.

#### 4.3.2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan

Kelompok ini menonjol dengan inovasi layanan karier berbasis teknologi dan kolaborasi industri. Aditya Nugraha Putra di Kepulauan Seribu menyelenggarakan *Career Expo* pertama di wilayah kepulauan, mempertemukan ratusan pencari kerja dengan puluhan perusahaan meski dalam kondisi geografis terpencar.

Desi Liyani di Kota Yogyakarta mengembangkan program *Quick Win Antareja*, yaitu model penyuluhan karier bagi kelompok rentan yang mengintegrasikan metode daring dan kerja sama dengan lembaga sosial.

Yeni Narulitha di Surabaya menginisiasi Forum HR Sekolah dan Industri, yang mempertemukan dunia pendidikan dan dunia usaha dalam penyusunan kurikulum dan rekrutmen tenaga kerja.

Ketiganya memperlihatkan bahwa layanan penyuluhan jabatan dapat dikemas secara kreatif dan berdampak nyata tanpa bergantung pada pola eksisting.

#### 4.3.3. Penempatan dan Informasi Pasar Kerja

Peserta di kelompok ini menampilkan inovasi transformasi digital layanan antar kerja. Ayu Dwi Putri dari Jakarta Selatan membangun portal digital [www.antarkerjajaksel.org](http://www.antarkerjajaksel.org), sebuah sistem terbuka yang memuat lowongan kerja, fitur unggah CV, serta laporan penempatan oleh perusahaan secara *real-time*.



Aditya Nugraha di Kepulauan Seribu menyusun database pasar kerja lokal untuk memetakan potensi tenaga kerja dan kebutuhan industri.

Yeni Narulitha mengembangkan profil jabatan unggulan daerah dan memperkuat temu HR untuk menghubungkan lulusan sekolah dengan kebutuhan industri.

Inovasi-inovasi ini memperlihatkan pergeseran penting menuju layanan berbasis data, transparan, dan mudah diakses publik, sejalan dengan semangat digitalisasi pelayanan publik.

#### **4.3.4. Kelembagaan dan Pekerja Migran Indonesia (PMI)**

Dewi Patriasari dari Tasikmalaya menjadi motor penggerak Forum HR Daerah, sebuah wadah koordinasi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan yang kini menjadi model sinergi kelembagaan antar kerja. Ia juga meluncurkan program “*Hayu Gawe Live*” di *TikTok*, mempertemukan pencari kerja dan perusahaan secara langsung melalui siaran daring.

Pusponurani menginisiasi program *Green Jobs* sebagai arah baru kebijakan antar kerja berbasis keberlanjutan lingkungan. Ia mengintegrasikan konsep ramah lingkungan dalam bimbingan jabatan, penyuluhan sekolah, dan pelatihan penempatan.

Dewi B. Alawiyah dari BP3MI Sumatera Barat mengembangkan *SIPERANTAU* (Sinergi Pelatihan, Edukasi, dan Rantai Kolaborasi Penempatan PMI) yang menghubungkan berbagai lembaga pelatihan, perguruan tinggi, dan dunia usaha untuk meningkatkan kompetensi calon PMI.

Inovasi-inovasi ini memperlihatkan bahwa kolaborasi kelembagaan dan digitalisasi menjadi faktor penting dalam peningkatan kualitas layanan ketenagakerjaan lintas daerah dan lintas negara

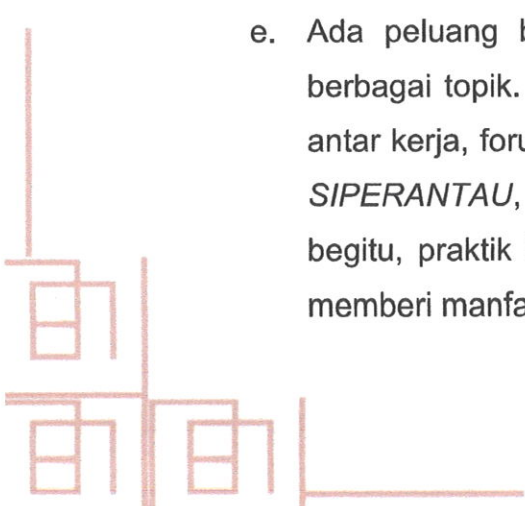


# BAB V

## PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

- a. Implementasi hasil *Summer Training Japan 2024* telah memberi dampak nyata di unit kerja masing-masing peserta, baik berupa layanan langsung kepada pencari kerja maupun penguatan sistem kelembagaan.
- b. Setiap peserta berhasil melaksanakan minimal satu kegiatan nyata sesuai topik *benchmarking*, mulai dari penyuluhan jabatan, bimbingan jabatan, perluasan kesempatan kerja, hingga inovasi digital.
- c. Tantangan utama yang serupa muncul di hampir semua laporan, yaitu keterbatasan anggaran, literasi digital yang belum merata, serta partisipasi stakeholder yang belum konsisten.
- d. Inovasi unggulan berhasil lahir dari implementasi, seperti:
  - Database Lansia dan Difabel oleh Heny Reseki dan Antonious Syaffriell, digunakan untuk memetakan profil tenaga kerja rentan sebagai dasar kebijakan dan penempatan kerja yang lebih tepat.
  - Modul Bimbingan Digital oleh Nidhomul Haq dan Yeni Narulitha, berisi asesmen minat-bakat, tutorial pendaftaran, dan panduan karier daring.
  - Virtual *Job Fair* & Media Sosial Interaktif seperti "*Hayu Gawe Live*" di *TikTok* oleh Dewi Patriasari, yang mempertemukan pencari kerja dan perusahaan secara *real-time*.
  - Video BISINDO oleh Nidhomul Haq, sebagai media layanan publik yang ramah disabilitas dan aksesibel bagi peserta difabel.
  - Website Antar Kerja oleh Ayu Dwi Putri ([www.antarkerjajaksel.org](http://www.antarkerjajaksel.org)), yang mengintegrasikan informasi lowongan, CV, dan laporan penempatan dalam satu platform digital.
- e. Ada peluang besar untuk memperkuat kerja sama antar peserta dari berbagai topik. Program dan inovasi yang sudah berjalan, seperti website antar kerja, forum HR, layanan untuk penyandang disabilitas, dan program *SIPERANTAU*, bisa saling dibagikan dan diterapkan di daerah lain. Dengan begitu, praktik baik dari setiap peserta dapat berkembang lebih luas dan memberi manfaat di tingkat nasional.



## 5.2. Rekomendasi

Berdasarkan temuan dari pola umum keberhasilan dan tantangan bersama dapat direkomendasikan sebagai berikut:

### 5.2.1. Standardisasi Modul & Metode Layanan

- a. Menyusun modul penyuluhan, bimbingan jabatan, dan asesmen karier yang tersusun rapi dan bisa digunakan di semua daerah.
- b. Menjadikan aspek inklusif seperti layanan bagi penyandang disabilitas dan lansia sebagai bagian dari standar nasional layanan antar kerja.

### 5.2.2. Penguatan Kebijakan & Anggaran

- a. Menyediakan dukungan anggaran yang berkelanjutan untuk pengembangan inovasi digital, seperti website, aplikasi layanan kerja, dan virtual *job fair*.
- b. Memasukkan hasil pembelajaran dari Jepang ke dalam kebijakan resmi, termasuk pedoman pelaksanaan Unit Layanan Disabilitas (ULD) di seluruh daerah.

### 5.2.3. Penyebarluasan Inovasi Layanan

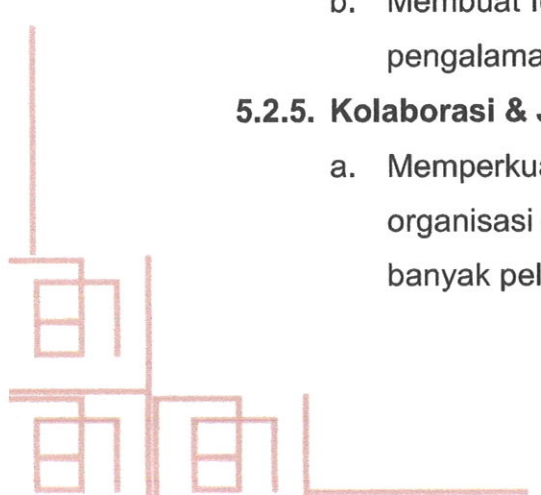
- a. Mendorong agar program unggulan seperti database tenaga kerja lansia dan difabel, *career day* di sekolah, serta video BISINDO dapat diterapkan di lebih banyak daerah.
- b. Mengembangkan layanan penyuluhan dan informasi pasar kerja berbasis digital, seperti yang telah dilakukan melalui *Hayu Gawe Live* di *TikTok*, komunitas WhatsApp pencari kerja, serta website [www.antarkerjajaksel.org](http://www.antarkerjajaksel.org) agar lebih banyak masyarakat mudah mendapatkan informasi kerja.

### 5.2.4. Peningkatan Kapasitas SDM

- a. Melatih Pengantar Kerja dalam literasi digital dan bahasa isyarat untuk mendukung layanan inklusif.
- b. Membuat forum lintas daerah agar para peserta dapat saling bertukar pengalaman dan belajar dari praktik baik yang sudah dilakukan.

### 5.2.5. Kolaborasi & Jejaring Stakeholder

- a. Memperkuat kerja sama dengan dunia usaha, lembaga pendidikan, organisasi disabilitas, dan komunitas masyarakat untuk membuka lebih banyak peluang kerja.



- b. Membentuk forum lintas unit kerja yang rutin mempertemukan pencari kerja, pemberi kerja, dan penyedia layanan agar komunikasi dan kolaborasi bisa berjalan lebih efektif.



## LAMPIRAN

### Link Laporan Implementasi *Action Plan* Hasil Summer Training Peserta:

1. Laporan Yenni Narulitha  
[https://drive.google.com/file/d/136WGLku3ZjSYB7dwWUfw1dG9Q7WftlUr/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/136WGLku3ZjSYB7dwWUfw1dG9Q7WftlUr/view?usp=drive_link)
2. Laporan Pusponurani  
[https://drive.google.com/file/d/1yhzn9bvHGJ1Ls6BmE8eiRXDCmQk8bGV/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1yhzn9bvHGJ1Ls6BmE8eiRXDCmQk8bGV/view?usp=drive_link)
3. Laporan Nidhomul Haq  
[https://drive.google.com/file/d/1ikSr\\_5ugkE70rOUW3vLIAMailRA5YquM/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1ikSr_5ugkE70rOUW3vLIAMailRA5YquM/view?usp=drive_link)
4. Laporan Heny Reseki Hutapea  
[https://drive.google.com/file/d/1KvvtJOJBS5pMnNDzbQkhDEpUmhfAMip/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1KvvtJOJBS5pMnNDzbQkhDEpUmhfAMip/view?usp=drive_link)
5. Laporan Dewi Patriasari S  
[https://drive.google.com/file/d/1oOFVACEbk9jfmLM1ERZqQ2Co1u4t\\_XaJ/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1oOFVACEbk9jfmLM1ERZqQ2Co1u4t_XaJ/view?usp=drive_link)
6. Laporan Dewi B Alawiyah  
[https://drive.google.com/file/d/1oOFVACEbk9jfmLM1ERZqQ2Co1u4t\\_XaJ/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1oOFVACEbk9jfmLM1ERZqQ2Co1u4t_XaJ/view?usp=drive_link)
7. Laporan Desi Liyani  
[https://drive.google.com/file/d/1zbaC7ISR9tqA9CGIlg\\_tsUwNbfncjq/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1zbaC7ISR9tqA9CGIlg_tsUwNbfncjq/view?usp=drive_link)
8. Laporan Ayu Dwi Putri  
[https://drive.google.com/file/d/1yFAietfbBh1\\_9x72OvHCvLtoEhnVRWV3/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1yFAietfbBh1_9x72OvHCvLtoEhnVRWV3/view?usp=drive_link)
9. Laporan Antonius SL  
[https://drive.google.com/file/d/1oOa\\_B20Zx37ZQ0jnu8AZ43p0U5XMmEb\\_/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1oOa_B20Zx37ZQ0jnu8AZ43p0U5XMmEb_/view?usp=drive_link)
10. Laporan Aditya Nugraha Putra  
[https://drive.google.com/file/d/15Y8HlyHVtdtcBPjJww1mz\\_ahWOBauDu-/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/15Y8HlyHVtdtcBPjJww1mz_ahWOBauDu-/view?usp=drive_link)



## Link Video Laporan Implementasi *Action Plan* Hasil Summer Training Peserta:

1. Laporan Yenni Narulitha  
[https://drive.google.com/file/d/1TnPnIIBYv7e-8cWATNWiDdulH0UK-pEM/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1TnPnIIBYv7e-8cWATNWiDdulH0UK-pEM/view?usp=drive_link)
2. Laporan Pusponurani  
[https://drive.google.com/file/d/1D5PECsT5C\\_YYCBF-yvYFfHi8Zvc5qkvm/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1D5PECsT5C_YYCBF-yvYFfHi8Zvc5qkvm/view?usp=drive_link)
3. Laporan Nidhomul Haq  
[https://drive.google.com/file/d/132NWJXBw7Mh3VoeWMNsFtzHMjxtADyVS/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/132NWJXBw7Mh3VoeWMNsFtzHMjxtADyVS/view?usp=drive_link)
4. Laporan Heny Reseki Hutapea  
[https://drive.google.com/file/d/14yuAkEiGGsPTBdK3ujRB068kOwDBLmjL/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/14yuAkEiGGsPTBdK3ujRB068kOwDBLmjL/view?usp=drive_link)
5. Laporan Dewi Patriasari S  
[https://drive.google.com/file/d/1rh5PxNKSsmm5Fwmqmct830ZlshiXquR4/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1rh5PxNKSsmm5Fwmqmct830ZlshiXquR4/view?usp=drive_link)
6. Laporan Dewi B Alawiyah  
[https://drive.google.com/file/d/16X2U3nZAI7FUyRDa8y4M-nzDq2\\_yOIo5/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/16X2U3nZAI7FUyRDa8y4M-nzDq2_yOIo5/view?usp=drive_link)
7. Laporan Desi Liyani  
[https://drive.google.com/file/d/1yJ-fMVZR\\_u6gzAybldHVgNvBldeHQwdP/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1yJ-fMVZR_u6gzAybldHVgNvBldeHQwdP/view?usp=drive_link)
8. Laporan Ayu Dwi Putri  
[https://drive.google.com/file/d/1ZnPUNUAd2l3LAFGth6ls1NevjPpKFEWy/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1ZnPUNUAd2l3LAFGth6ls1NevjPpKFEWy/view?usp=drive_link)
9. Laporan Antonius SL  
[https://drive.google.com/file/d/1npGuH264fM\\_IsK4bSe6H3VOK4f0wBDdJ/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1npGuH264fM_IsK4bSe6H3VOK4f0wBDdJ/view?usp=drive_link)
10. Laporan Aditya Nugraha Putra  
[https://drive.google.com/file/d/1z\\_8phR0Zy42dR\\_V3j1i-fxFLUmc-KAA/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1z_8phR0Zy42dR_V3j1i-fxFLUmc-KAA/view?usp=drive_link)

