



LAPORAN

MONITORING PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PENGANTAR KERJA

DIREKTORAT BINA PENGANTAR KERJA
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
2025



PENDAHULUAN

Direktorat Bina Pengantar Kerja sebagai Instansi Pembina yang berperan mengelola Jabatan Fungsional Pengantar Kerja memiliki tanggung jawab untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas jabatan. Pengelolaan jabatan fungsional dilaksanakan dengan menjalankan tugas instansi pembina sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 1 tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja.

Untuk menyediakan data tentang sejauh mana layanan jabatan fungsional yang dilaksanakan, termasuk informasi kebutuhan layanan jabatan fungsional dari Pengantar Kerja, Direktorat Bina Pengantar Kerja melaksanakan survei layanan jabatan fungsional Pengantar Kerja. Survei ditujukan kepada Pengantar Kerja yang berada di Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, serta Dinas Ketenagakerjaan tingkat Provinsi, Kabupaten, dan Kota.

Instrumen survei menggali informasi berbagai aspek layanan meliputi karir jabatan fungsional hingga pengembangan kompetensi. Instrumen juga mengumpulkan informasi tentang kendala yang dihadapi terkait layanan jabatan fungsional. Survei dilaksanakan menggunakan kuesioner *online* dengan *google form*. Penyebaran *link* kuesioner pada 28 April 2025 sampai 26 Juni 2025 dengan data yang diterima sebanyak 687 respon.

Untuk memantau hasil pengisian instrumen, dibuat dasbor pemantauan yang menyediakan rekap data secara *realtime* melalui:

- https://s-link.kemnaker.go.id/Dasbor_PembinaanJFPK

TUGAS INSTANSI PEMBINA

Berdasarkan PermenpanRB No. 1/2022, Direktorat Bina Pengantar Kerja memiliki tugas:

1. menyusun pedoman formasi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
2. menyusun Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
3. menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
4. menyusun standar kualitas Hasil Kerja dan pedoman penilaian kualitas Hasil Kerja Pengantar Kerja;
5. menyusun pedoman penulisan Karya Tulis/Karya Ilmiah yang bersifat inovatif di bidang Antar Kerja;
6. menyusun kurikulum pelatihan Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
7. menyelenggarakan pelatihan Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
8. membina penyelenggaraan pelatihan fungsional pada lembaga pelatihan;
9. menyelenggarakan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
10. menganalisis kebutuhan pelatihan fungsional di bidang Antar Kerja;
11. melakukan sosialisasi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
12. mengembangkan sistem informasi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
13. memfasilitasi pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
14. memfasilitasi pembentukan organisasi profesi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
15. memfasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik profesi dan kode perilaku Jabatan Fungsional Pengantar Kerja;
16. melakukan akreditasi pelatihan fungsional dengan mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara;
17. melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan Jabatan Fungsional Pengantar Kerja di Instansi Pemerintah yang menggunakan jabatan tersebut;
18. melakukan koordinasi dengan instansi pengguna dalam rangka pembinaan karier fungsional Pengantar Kerja; dan
19. menyusun informasi faktor jabatan untuk evaluasi jabatan.

PROFIL RESPONDEN



PROFIL RESPONDEN

Total: 687 responden dari 1.713 Pengantar Kerja di seluruh Indonesia (data Juni 2025)

Responden berdasarkan instansi

| OPTION | JUMLAH | % |
|--------|-----------|--------|
| Pusat | 167 orang | 24,31% |
| Daerah | 520 orang | 75,69% |

Responden berdasarkan mekanisme pengangkatan

| OPTION | JUMLAH | % |
|------------------------------------|-----------|--------|
| Pengangkatan Pertama | 177 orang | 25.76% |
| Penyesuaian/Penyetaraan | 221 orang | 32.17% |
| Perpindahan Jabatan lain/Inpassing | 74 orang | 10.77% |
| Promosi | 5 orang | 0.73% |
| PPPK | 179 orang | 26.06% |

Responden berdasarkan wilayah

| OPTION | JUMLAH | % |
|----------------------------|----------|-------|
| Aceh | 1 orang | 0,15% |
| Sumatera Utara | 25 orang | 3,64% |
| Sumatera Barat | 32 orang | 4,66% |
| Bengkulu | 7 orang | 1,02% |
| Riau | 17 orang | 2,47% |
| Kepulauan Riau | 12 orang | 1,75% |
| Jambi | 15 orang | 2,18% |
| Sumatera Selatan | 34 orang | 4,95% |
| Kepulauan Bangka Belitung | 17 orang | 2,47% |
| Lampung | 6 orang | 0,87% |
| Banten | 19 orang | 2,77% |
| DKI Jakarta | 6 orang | 0,87% |
| Jawa Barat | 67 orang | 9,75% |
| Jawa Tengah | 43 orang | 6,26% |
| Daerah Istimewa Yogyakarta | 14 orang | 2,04% |
| Jawa Timur | 57 orang | 8,30% |
| Kalimantan Barat | 22 orang | 3,20% |
| Kalimantan Tengah | 9 orang | 1,31% |
| Kalimantan Selatan | 3 orang | 0,44% |

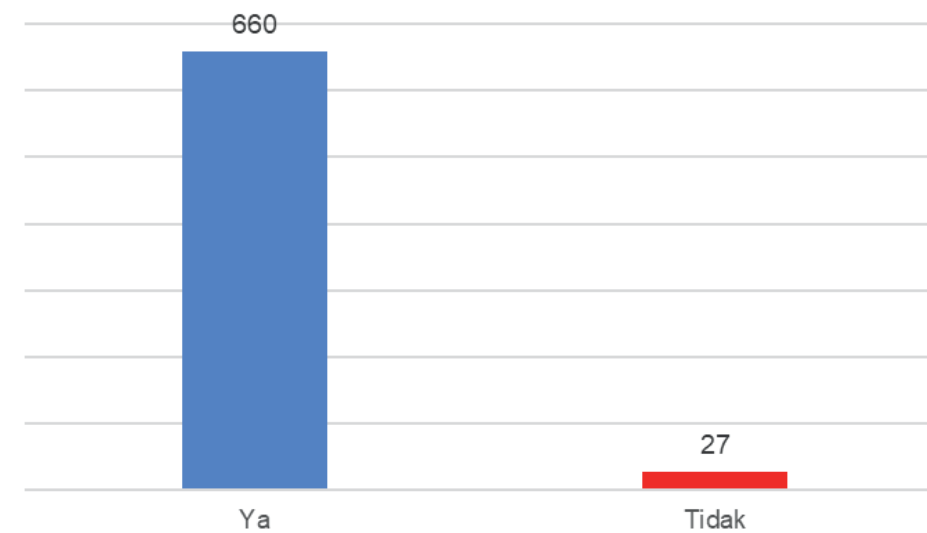
| OPTION | JUMLAH | % |
|---------------------|----------|-------|
| Kalimantan Timur | 13 orang | 1,89% |
| Kalimantan Utara | 4 orang | 0,58% |
| Bali | 15 orang | 2,18% |
| Nusa Tenggara Barat | 8 orang | 1,16% |
| Nusa Tenggara Timur | 14 orang | 2,04% |
| Sulawesi Utara | 3 orang | 0,44% |
| Sulawesi Barat | 4 orang | 0,58% |
| Sulawesi Tengah | 12 orang | 1,75% |
| Gorontalo | 3 orang | 0,44% |
| Sulawesi Tenggara | 6 orang | 0,87% |
| Sulawesi Selatan | 22 orang | 3,20% |
| Maluku Utara | 3 orang | 0,44% |
| Maluku | 4 orang | 0,58% |
| Papua Barat | 1 orang | 0,15% |
| Papua Barat Daya | 0 orang | 0,00% |
| Papua | 0 orang | 0,00% |
| Papua Tengah | 2 orang | 0,29% |
| Papua Pegunungan | 0 orang | 0,00% |
| Papua Selatan | 0 orang | 0,00% |



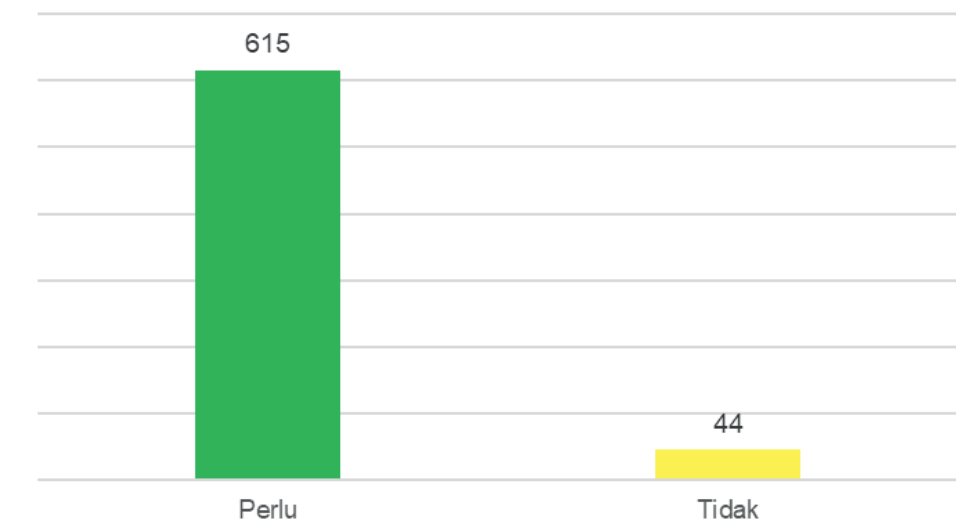
LAYANAN JABATAN FUNGSIONAL PENGANTAR KERJA

1. PENGETAHUAN TENTANG PERMENPAN 1/2023

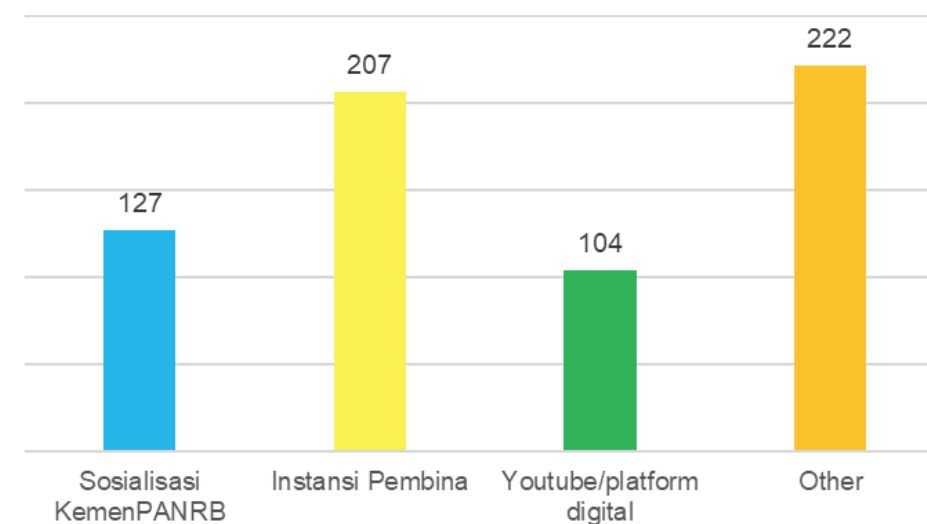
Responden yang menyatakan mengetahui PermenpanRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang jabatan fungsional.



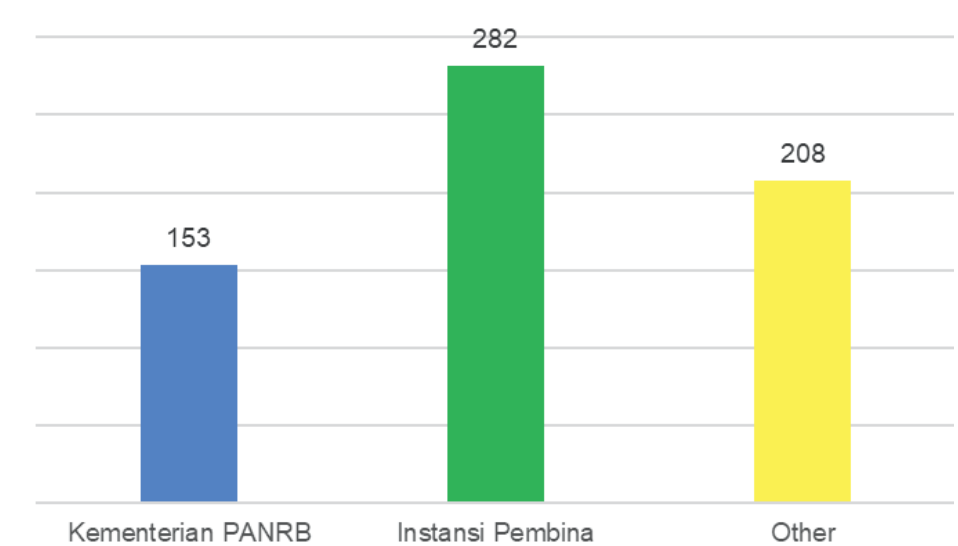
Responden menyatakan masih memerlukan pemahaman berkelanjutan.



Sumber informasi tentang PermenpanRB No. 1 Tahun 2023 tentang jabatan fungsional.

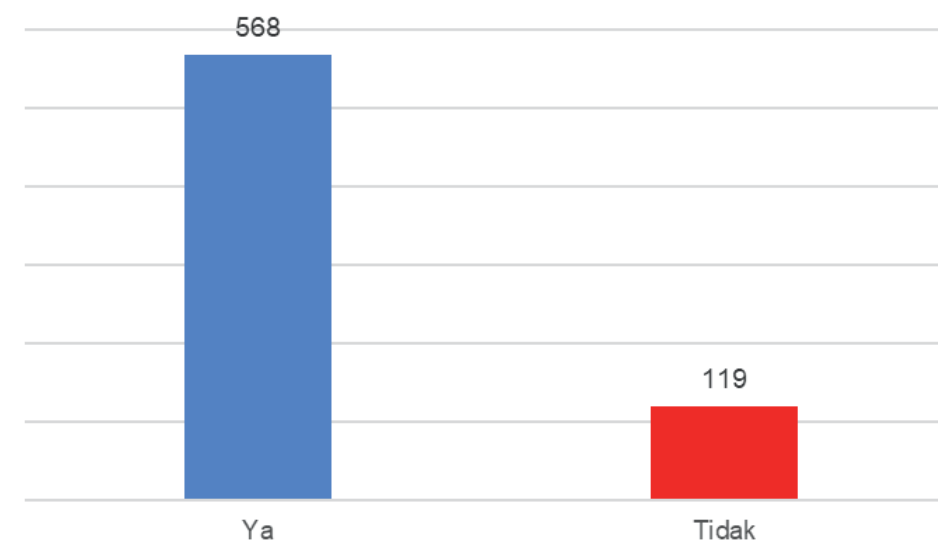


Sumber informasi yang diharapkan memberikan pemahaman berkelanjutan

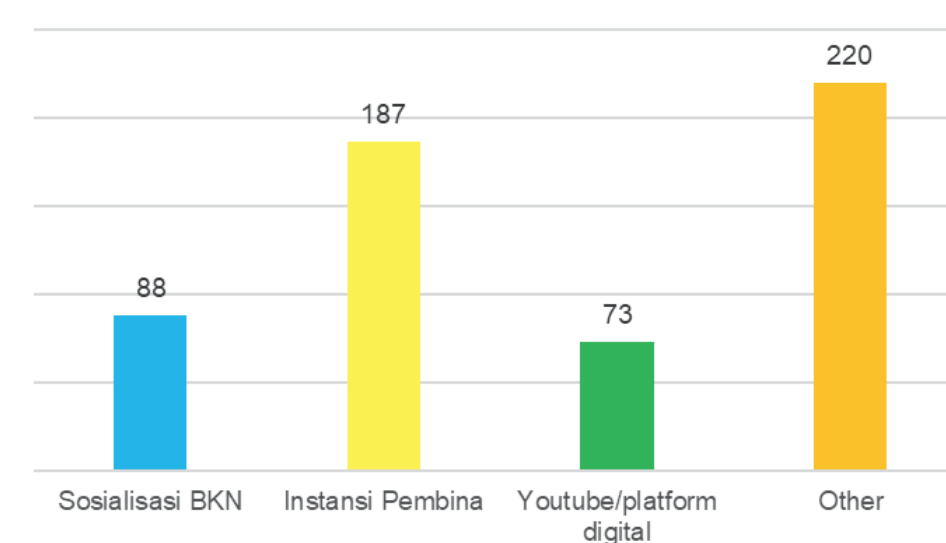


2. PENGETAHUAN TENTANG PERATURAN BKN 3/2023

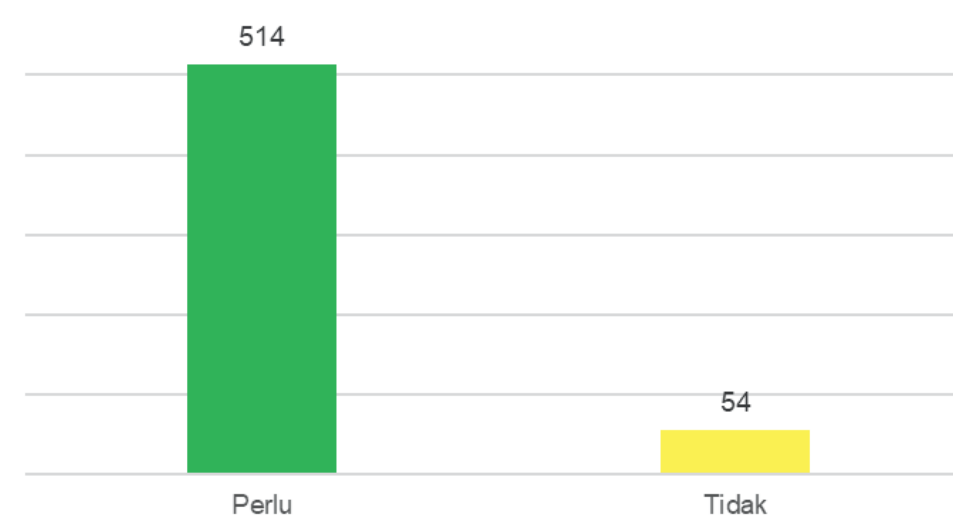
Responden mengetahui Peraturan BKN No. 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional.



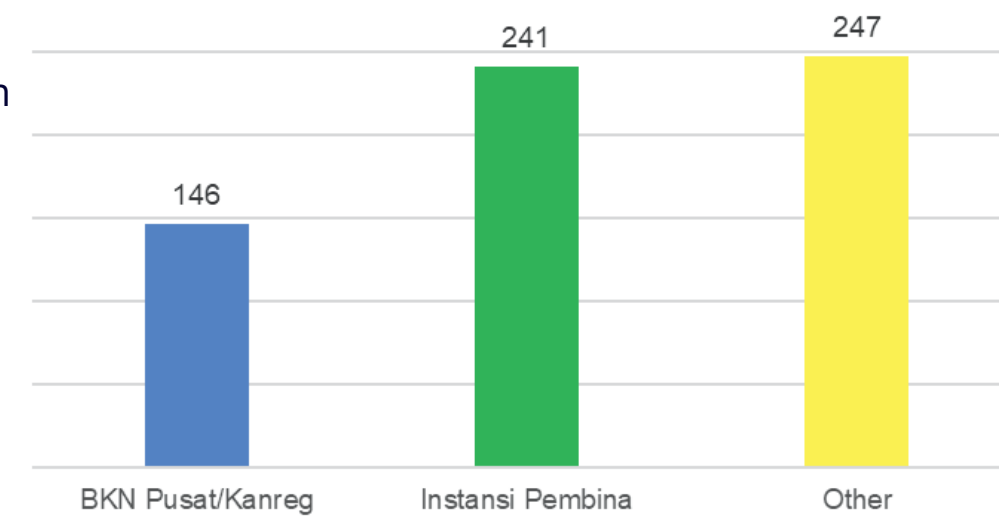
Sumber informasi Peraturan BKN No. 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional.



Responden menyatakan memerlukan pemahaman berkelanjutan.

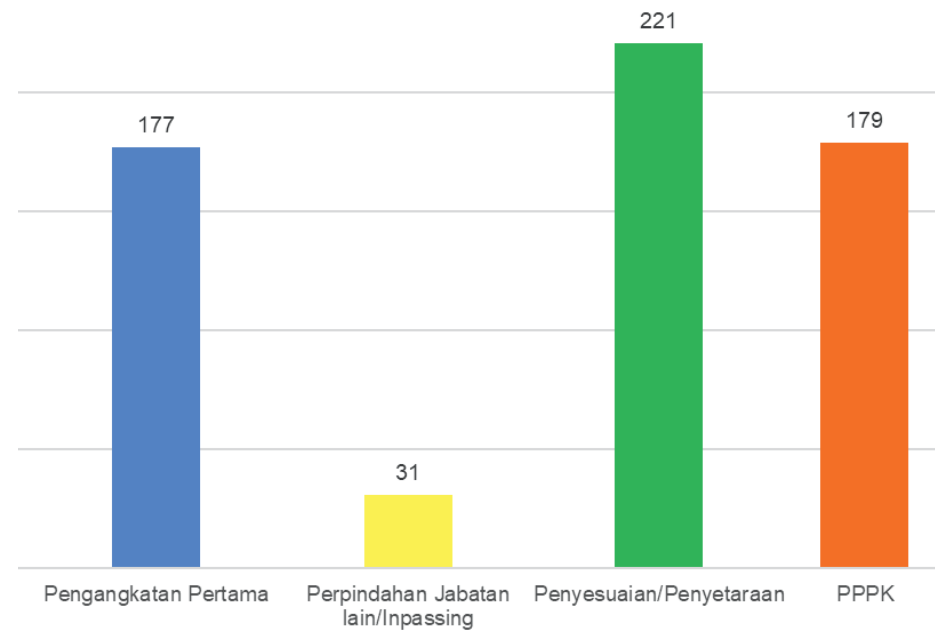


Sumber informasi yang diharapkan memberikan pemahaman berkelanjutan.

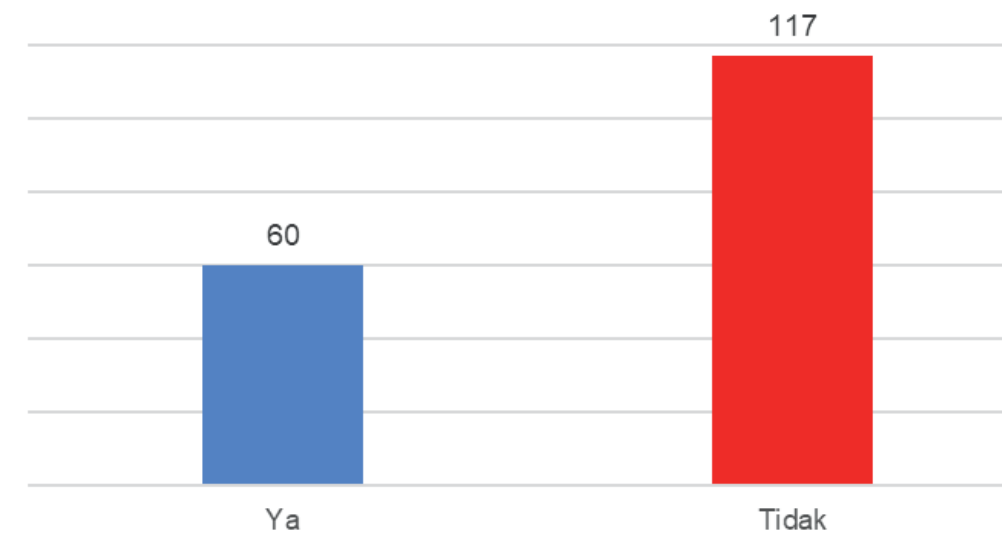


3. MEKANISME PENGANGKATAN JFPK

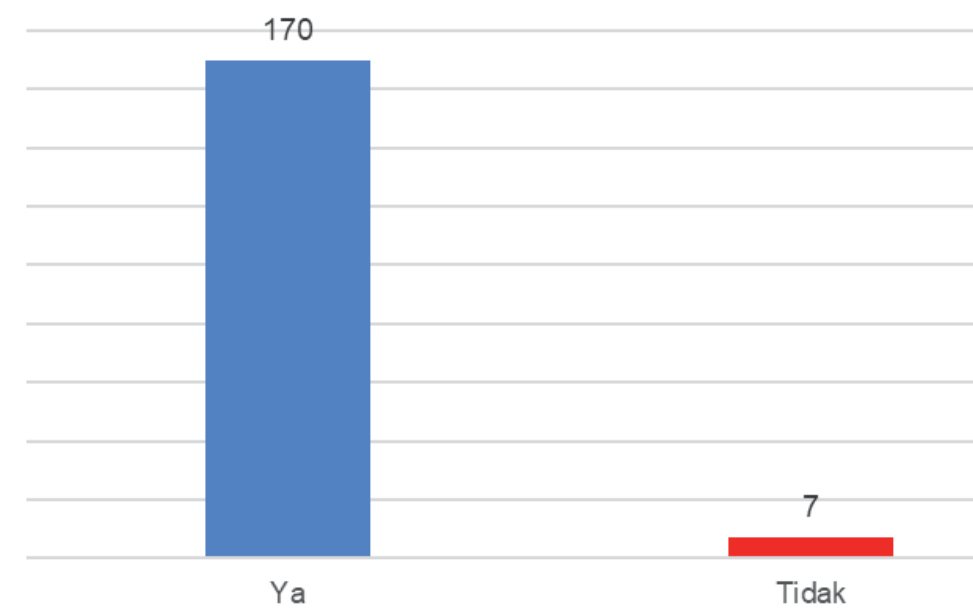
Mekanisme pengangkatan ke dalam Jabatan Fungsional Pengantar Kerja.



Responden menyatakan diangkat langsung/tidak menjadi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja bersamaan pelantikan dan pengambilan sumpah PNS.

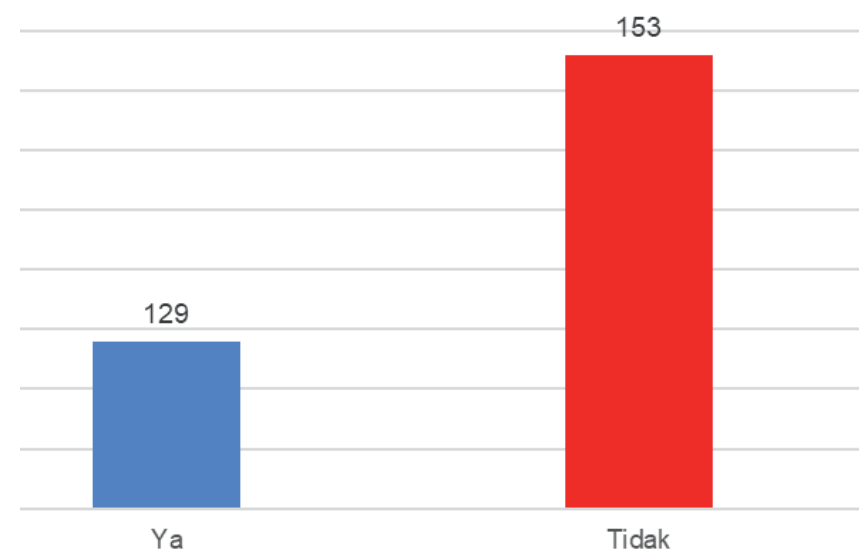


Sebagian besar responden menyatakan nama nomenklatur yang diberikan sudah sesuai/tidak dengan formasi Jabatan Fungsional yang dilamar.

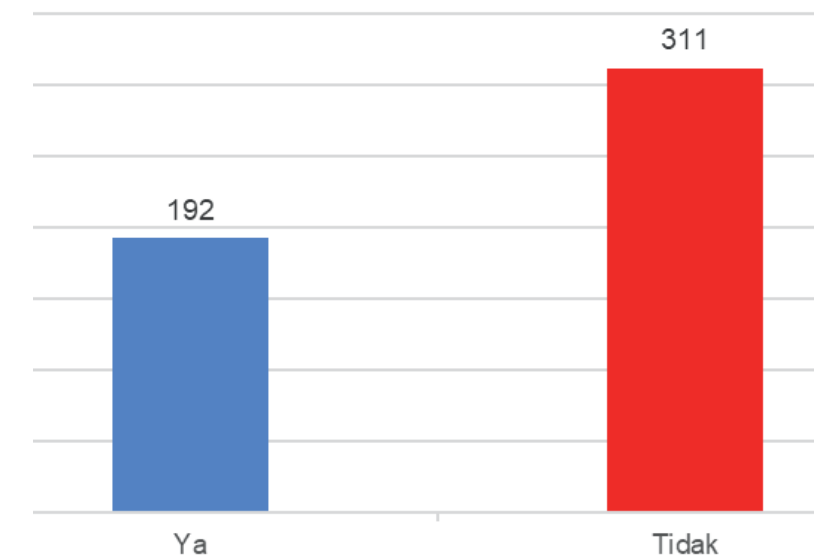


3. MEKANISME PENGANGKATAN JFPK

Sebagian besar responden pengangkatan tidak melalui Uji Kompetensi.

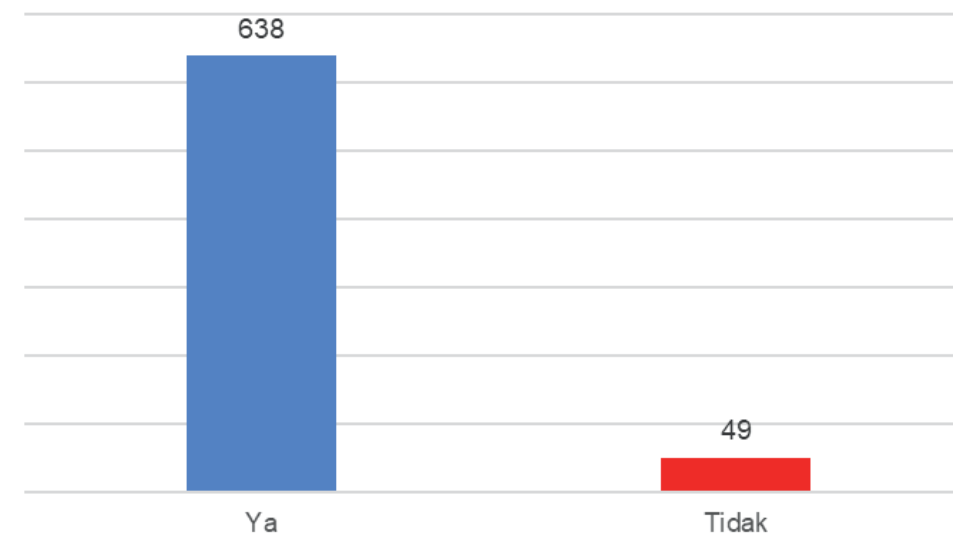


Sebagian besar responden tidak mengklaim 25% Angka Kredit sebagai Koordinator/Sub Koordinator.

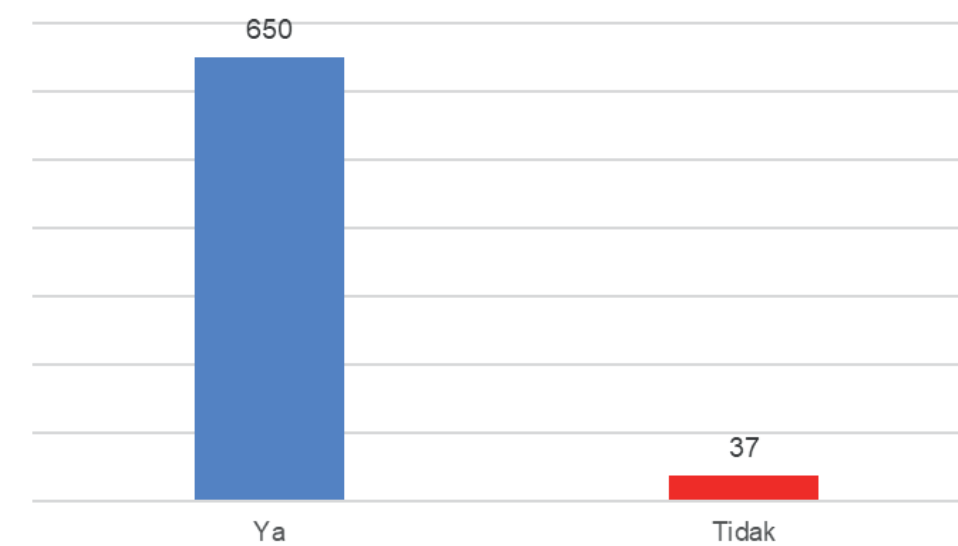


4. PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL

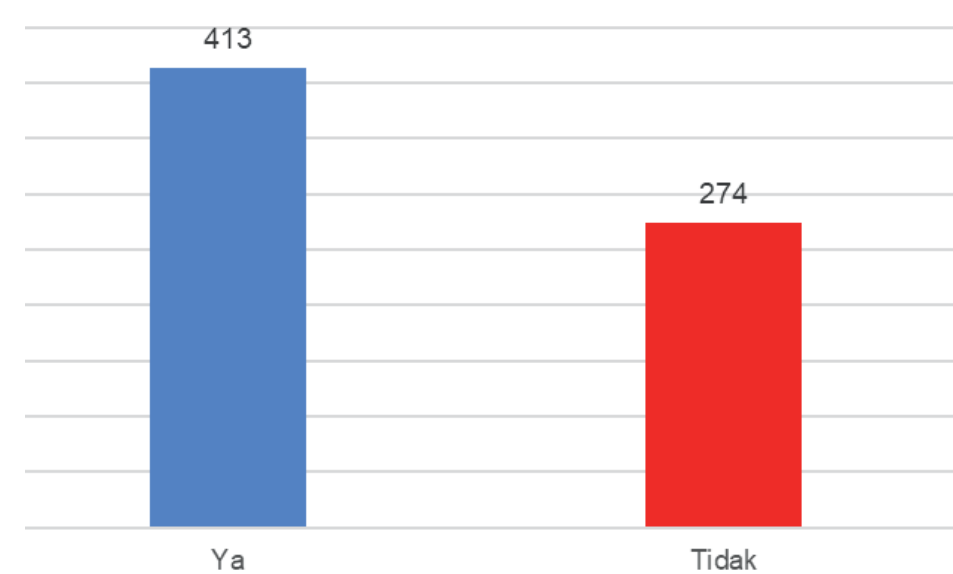
Sebagian besar responden menyatakan Jabatan Fungsional Pengantar Kerja yang duduki saat ini sesuai dengan tugas dan fungsi unit kerja.



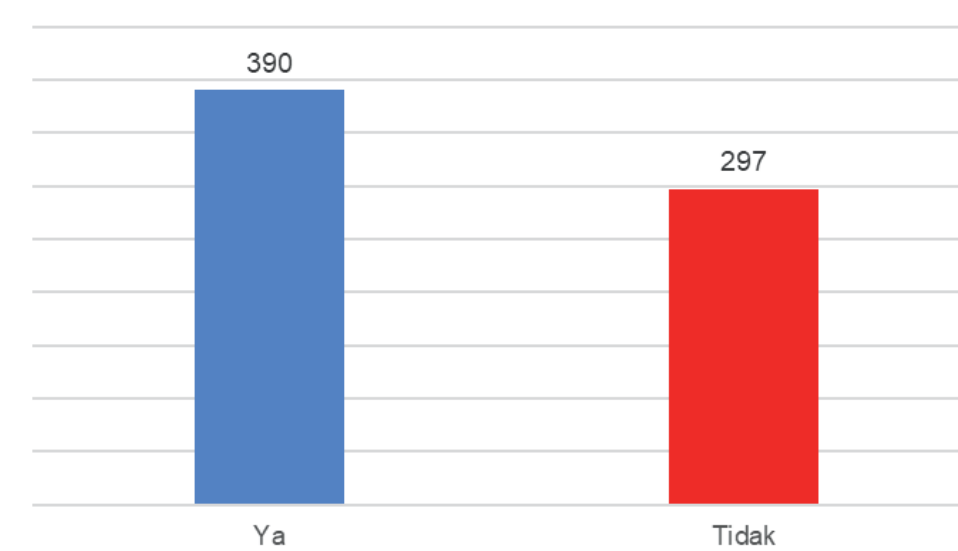
Sebagian besar responden menyatakan mengetahui tentang Instansi Pembina Pengantar Kerja



Responden mengetahui bagaimana cara menghitung angka kredit sesuai metode penilaian konversi predikat kinerja.

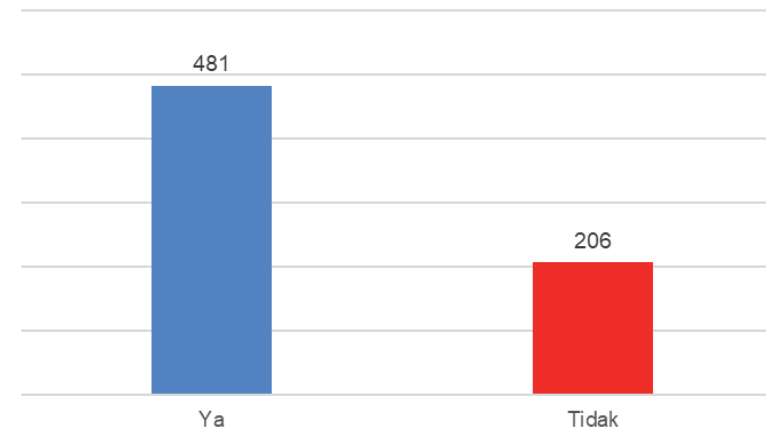


Responden sudah melakukan konversi predikat kinerja menjadi Angka Kredit pada penilaian kinerja tahun 2023.

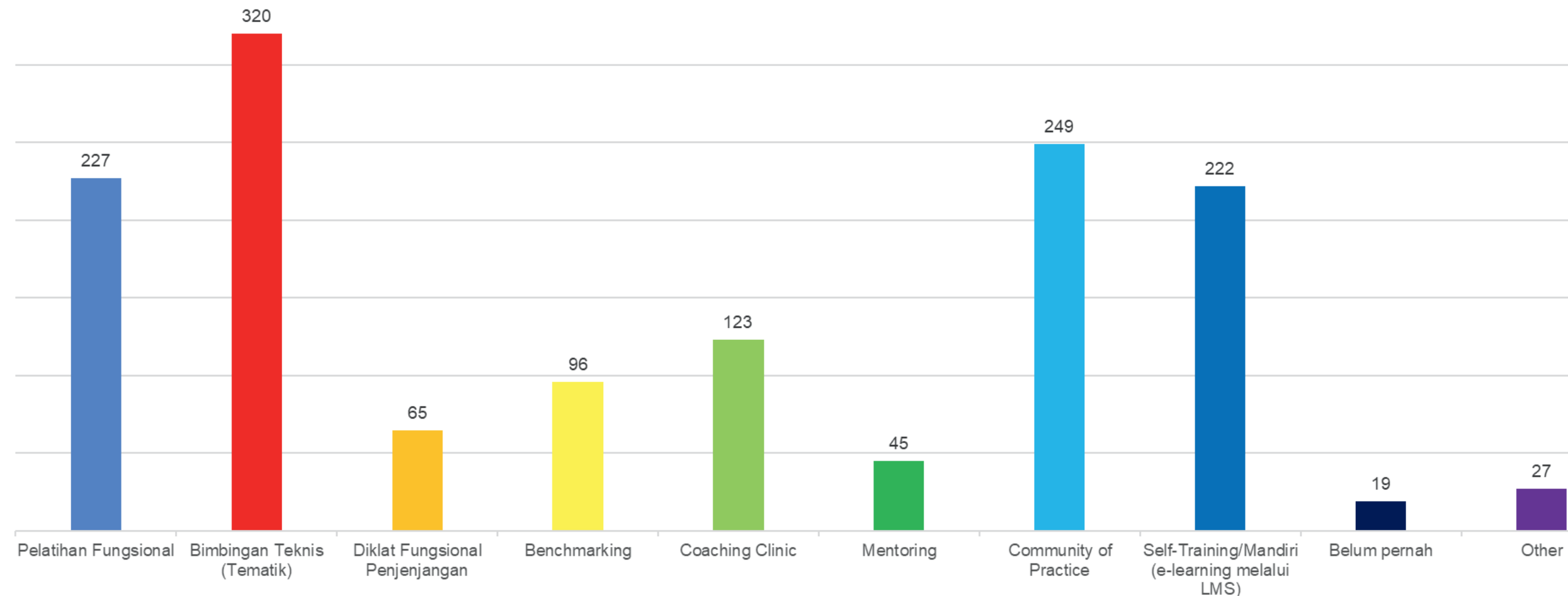


5. PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Sebagian besar responden **sudah mengikuti** pengembangan kompetensi Pengantar Kerja yang diselenggarakan Bina Pengantar Kerja.

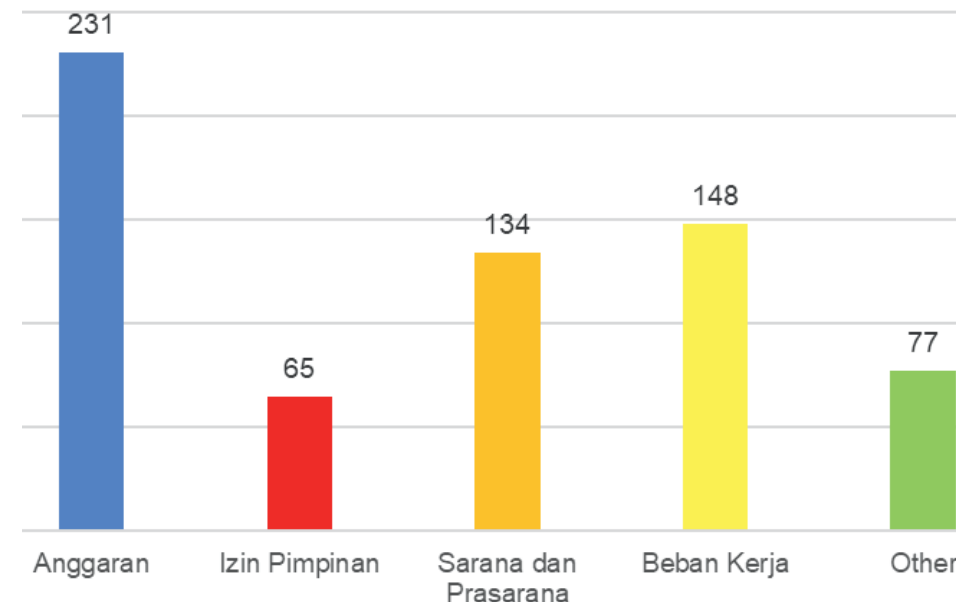


Jenis pengembangan kompetensi yang **sudah diikuti** oleh Pengantar Kerja.



5. PENGEMBANGAN KOMPETENSI

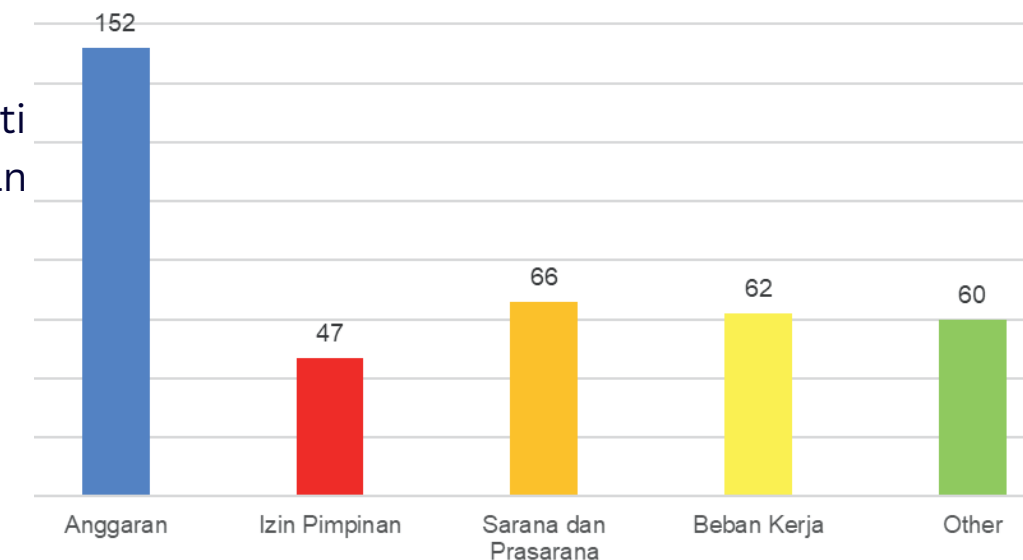
Kendala yang dihadapi Pengantar Kerja **saat mengikuti** pengembangan kompetensi.



Kendala lain yang dihadapi Pengantar Kerja saat mengikuti pengembangan kompetensi:

1. Metode Pembelajaran Daring
 - Pengantar Kerja mengalami kesulitan dalam mengikuti pengembangan kompetensi secara daring, sehingga proses pembelajaran tidak berjalan secara optimal.
2. Penyebaran Informasi
 - Pengantar Kerja tidak memperoleh informasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

Kendala yang dihadapi oleh responden yang **belum pernah** mengikuti program pengembangan kompetensi adalah sebagai berikut.

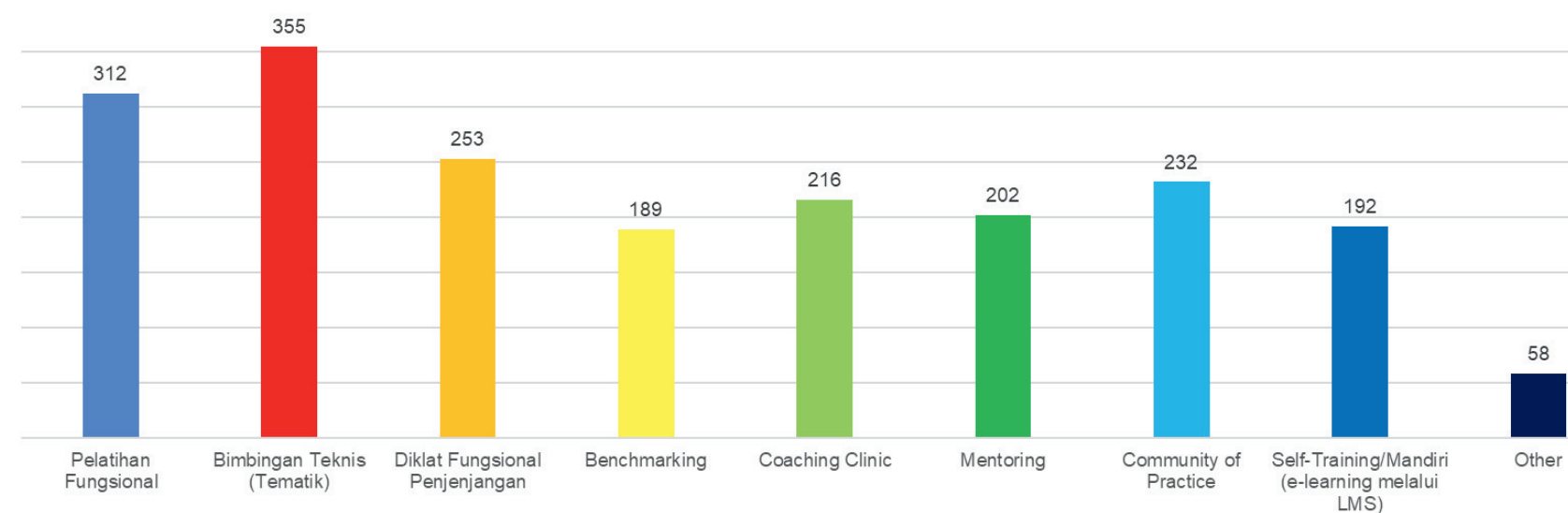


Kendala lain dari Pengantar Kerja yang **belum mengikuti** pengembangan kompetensi:

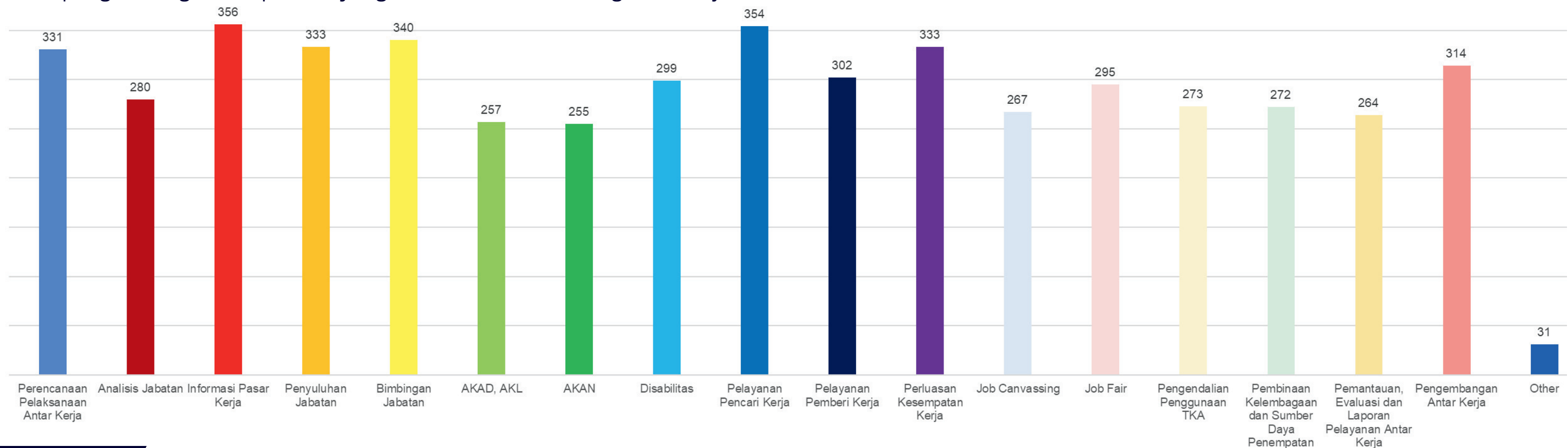
1. Informasi pengembangan kompetensi
 - Responden belum menerima undangan atau informasi mengenai kegiatan pengembangan kompetensi.
2. Waktu pelaksanaan pengembangan kompetensi
 - Responden terkendala dengan durasi pelatihan yang terlalu panjang.

6. RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Jenis pengembangan kompetensi yang ingin diikuti Pengantar Kerja.



Tema pengembangan kompetensi yang masih dibutuhkan Pengantar Kerja.

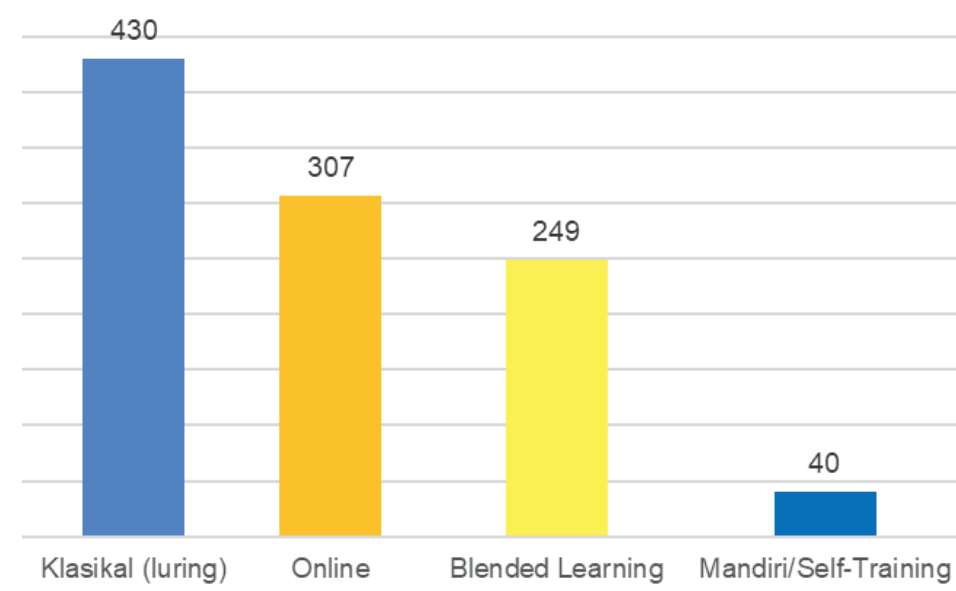


6. RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Tema pengembangan kompetensi lainnya yang dibutuhkan Pengantar Kerja:

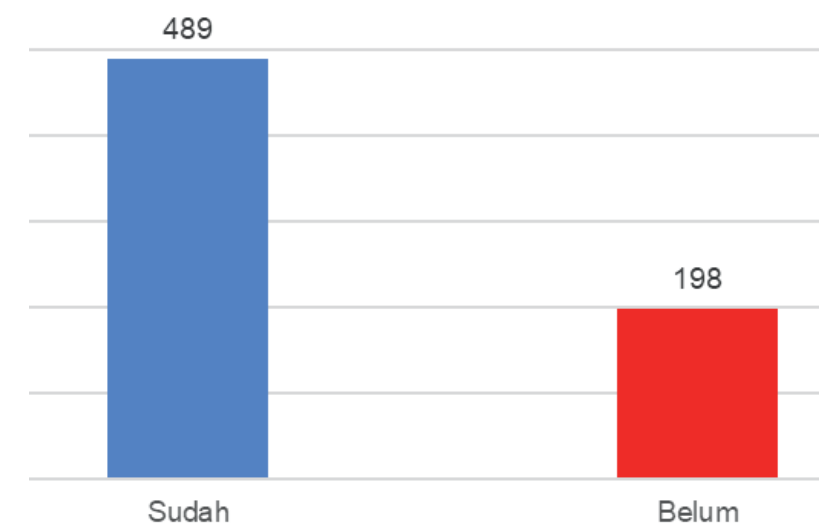
1. Pelatihan terkait kebijakan publik ketenagakerjaan.
2. Pelatihan mengenai pelayanan mediator.
3. Pelatihan terkait layanan pasca penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI).
4. Bimbingan teknis penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD).
5. Sosialisasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024.
6. Pelatihan dalam membangun akses dan jejaring dengan perusahaan
7. Pembelajaran mengenai praktik layanan ketenagakerjaan dari negara lain.
8. Pelatihan untuk pengembangan soft skills guna mendukung peningkatan kompetensi kerja.

Metode yang diharapkan oleh calon peserta untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi



7. ANALISIS BEBAN KERJA

Sebagian besar responden menyatakan bahwa Unit Kerja/Instansi/ Kementerian/Lembaga tempatnya bekerja sudah menyusun Analisis Beban Kerja (ABK), peta jabatan, dan mendapatkan rekomendasi formasi Pengantar Kerja dari instansi pembina (Kemnaker).

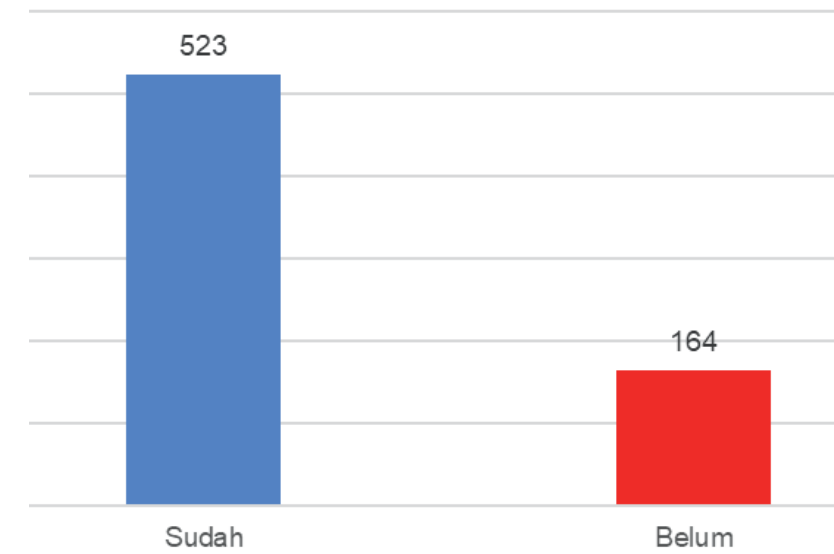


Responden menyampaikan alasan lain terkait Analisis Beban Kerja:

1. Belum memahami secara menyeluruh penggunaan aplikasi dan masih memerlukan bimbingan teknis.
2. Aplikasi belum digunakan secara aktif dalam pelaksanaan tugas.
3. Terlalu banyak bagian atau formulir yang harus diisi, sehingga dianggap menyulitkan.
4. Belum melakukan pendaftaran pada aplikasi e-Pengantar Kerja.
5. Belum memperbarui data pribadi pada aplikasi.
6. Tidak semua fitur tersedia atau dapat digunakan, seperti fitur Uji Kompetensi.
7. Sudah tersedia aplikasi lain, seperti kinerja.bkn.go.id, yang dinilai memiliki fungsi serupa.

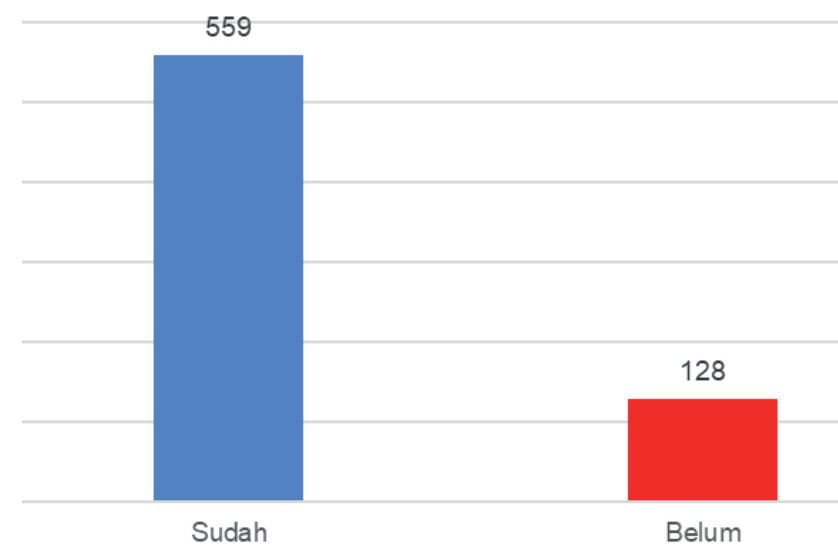
8. SURAT PERSETUJUAN FORMASI

Sebagian besar responden menyatakan bahwa Unit Kerja Instansi/ Kementerian/Lembaga Bapak/Ibu sudah mendapatkan surat persetujuan formasi Pengantar Kerja dari Kementerian PAN-RB.

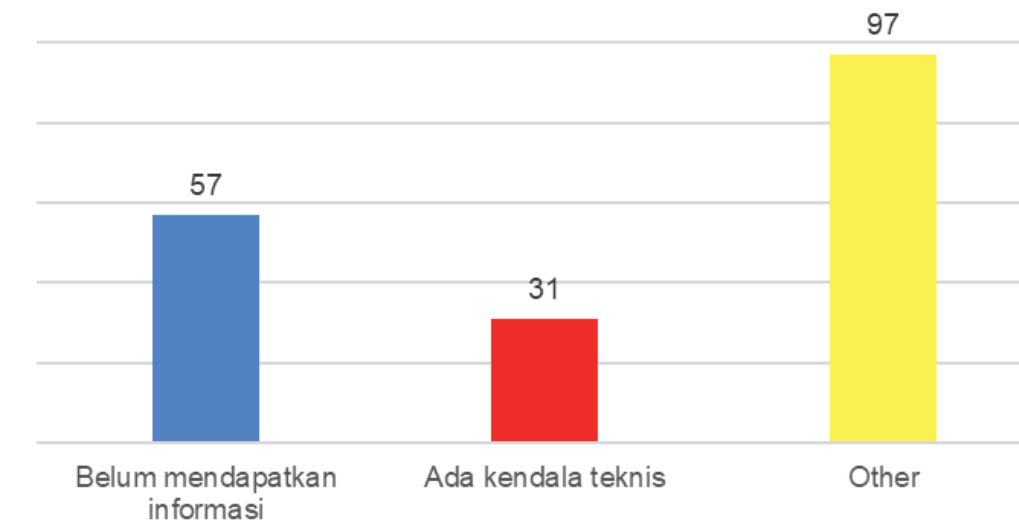


9. E-PENGANTARKERJA

Sebagian besar responden menyatakan sudah melakukan registrasi, profiling dan memanfaatkan fitur-fitur yang ada dalam aplikasi e-pengantarkerja.



Permasalahan yang dihadapi pengguna e-pengantarkerja

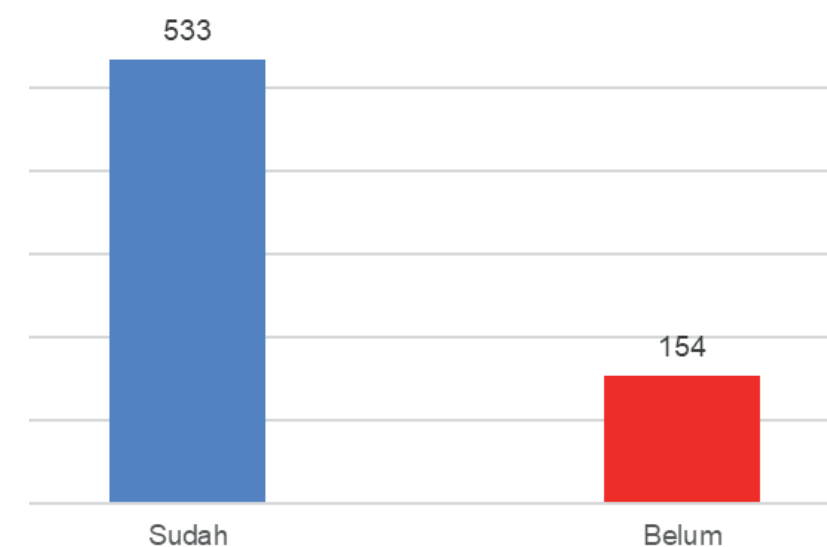


Permasalahan lain yang dihadapi dalam penggunaan e-pengantarkerja:

1. Kurangnya pemahaman mengenai alur penggunaan aplikasi dan fitur.
2. Kesulitan akses akun.
3. Proses pengisian yang dinilai terlalu banyak dan kompleks.
4. Kendala dalam memperbarui data pribadi.
5. Memerlukan bimbingan teknis (bimtek) penggunaan aplikasi.
6. Pengguna menganggap aplikasi serupa sudah tersedia, seperti kinerja.bkn.go.id

10. PENYESUAIAN KELAS JABATAN

Sebagian besar responden menyatakan bahwa di Unit Kerja/Instansi/ Kementerian/Lembaga sudah dilakukan penyesuaian kelas jabatan Pengantar Kerja untuk jenjang Muda/Madya/Utama sebagaimana arahan yang tertuang dalam Surat Edaran Sekjen Kemnaker selaku Instansi Pembina.

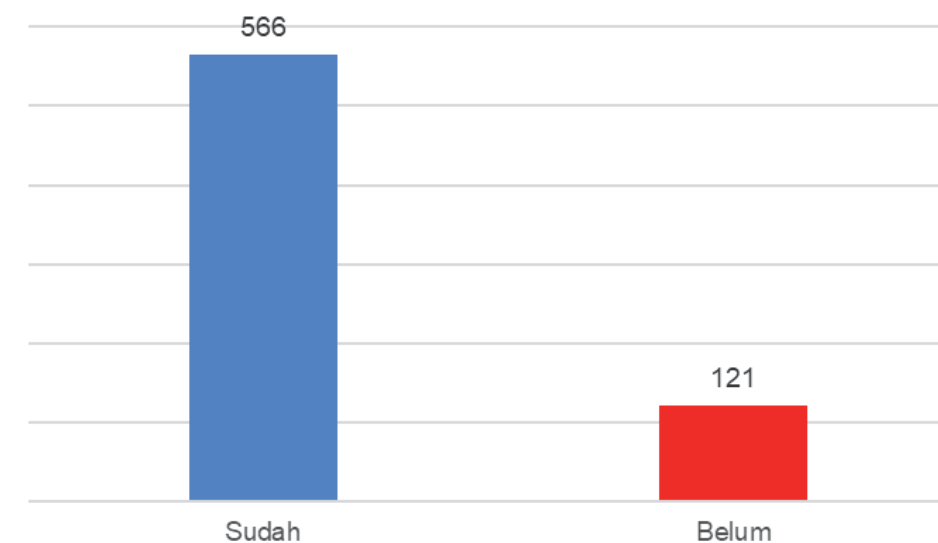


Kendala yang dihadapi dalam proses penyesuaian kelas jabatan:

1. Keterbatasan informasi, sosialisasi, serta belum adanya pemahaman yang memadai terkait regulasi dan prosedur penyesuaian kelas jabatan.
2. Kebijakan dan proses administrasi di tingkat pemerintah daerah belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan penyesuaian kelas jabatan.
3. Aspek keterbatasan anggaran daerah.
4. Keterbatasan jumlah SDM serta beban kerja yang tinggi.
5. Informasi terkait Uji Kompetensi, angka kredit, serta ketidakjelasan pola karier bagi PPPK.
6. Permasalahan penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi Pengantar Kerja.

11. PENYESUAIAN TUNJANGAN JABATAN

Sebagian besar responden menyatakan bahwa di Unit Kerja/Instansi/ Kementerian/Lembaga sudah dilakukan penyesuaian tunjangan jabatan Pengantar Kerja di semua level/jenjang jabatan sebagaimana arahan yang tertuang dalam Perpres No. 109 Tahun 2021.

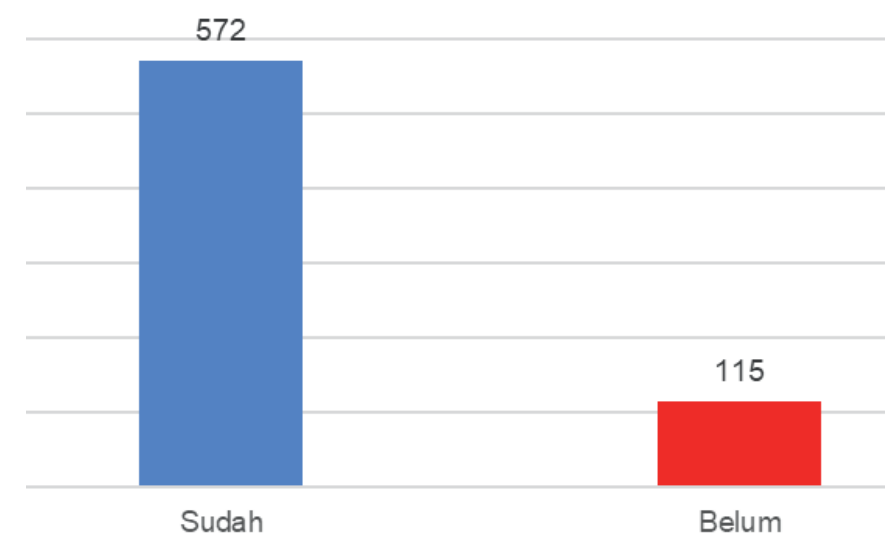


Kendala yang dihadapi dalam proses penyesuaian tunjangan jabatan:

1. Keterbatasan anggaran daerah, termasuk minimnya dukungan pembiayaan untuk sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan penyesuaian tunjangan (49 responden).
2. Penyesuaian tunjangan belum dilaksanakan karena kebijakan di tingkat daerah belum ditetapkan atau belum mendukung pelaksanaannya (32 responden).
3. Tidak memperoleh informasi yang cukup terkait ketentuan, mekanisme, atau tahapan penyesuaian tunjangan (7 responden).
4. Organisasi perangkat daerah/unit kerja belum aktif dalam menindaklanjuti proses penyesuaian tunjangan (4 responden).
5. Belum memiliki pemahaman terhadap regulasi yang mengatur penyesuaian tunjangan (7 responden).
6. Keterbatasan sumber daya manusia di unit kerja menghambat proses penyesuaian tunjangan (3 responden).

12. DIALOG KINERJA

Sebagian besar responden menyatakan bahwa di Unit Kerja/Instansi/ Kementerian/Lembaga sebelum melakukan penilaian kinerja (SKP) kepada Pengantar Kerja sudah dilakukan dialog kinerja terlebih dahulu oleh pimpinan langsung Pengantar Kerja.





TERIMA KASIH

DIREKTORAT BINA PENGANTAR KERJA | 2025