



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL
PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL
PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
NOMOR 3/279/PK.01.02/V/2024
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI KINERJA PENGANTAR KERJA
TAHUN 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengukur sejauh mana peningkatan kinerja Pengantar Kerja dalam melakukan pelayanan dan sebagai umpan balik bagi Pengantar Kerja, unit organisasi, dan program pengembangan kompetensi Pengantar Kerja, perlu dilakukan evaluasi kinerja Pengantar Kerja;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu ditetapkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja Tahun 2024;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

2. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);

3. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 88 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 63);

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108)
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 794);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 131);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54);
9. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ. 1 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA TENTANG PEDOMAN EVALUASI KINERJA PENGANTAR KERJA TAHUN 2024.

KESATU : Pedoman Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja sebagaimana tercantum dalam lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Direktur Jenderal ini.

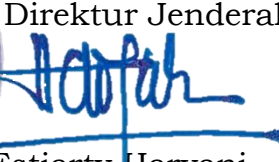
KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU, bertujuan untuk memberikan acuan bagi pemangku kepentingan dalam melaksanakan evaluasi kinerja bagi Pengantar Kerja.

- KETIGA : Pedoman Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU memuat:
- pendahuluan;
 - maksud dan tujuan;
 - prinsip evaluasi kinerja;
 - metode evaluasi kinerja;
 - tahapan evaluasi kinerja;
 - instrumen evaluasi kinerja;
 - sajian hasil evaluasi kinerja; dan
 - penutup.
- KEEMPAT : Biaya yang timbul sebagai akibat dari ditetapkannya Keputusan Direktur Jenderal ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- KELIMA : Keputusan Direktur Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.



Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal, 29 Mei 2024

Pa. Direktur Jenderal,


Estiarty Haryani

NIP 19691022 199403 2 001

LAMPIRAN
KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL
PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
NOMOR 3/279/PK.01.02/V/2024
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI KINERJA PENGANTAR
KERJA TAHUN 2024

A. PENDAHULUAN

Jabatan fungsional Pengantar Kerja adalah jabatan yang memiliki ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan antar kerja yang merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan program penempatan tenaga kerja. Dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya terdapat standar kompetensi jabatan yang menjadi pedoman agar pelaksanaan tugas dapat mencapai standar yang dapat diukur keberhasilannya.

Evaluasi kinerja oleh Direktorat Bina Pengantar Kerja dilaksanakan untuk mengukur kinerja para Pengantar Kerja hasil pengembangan kompetensi dengan instrumen pengukuran yang dibangun berdasarkan standar kompetensi jabatan fungsional pengantar kerja.

Evaluasi kinerja Pengantar Kerja akan memberikan hasil berupa informasi sebagai umpan balik yang berguna baik bagi individu Pengantar Kerja hasil pengembangan kompetensi, unit kerja dan atasan Pengantar kerja, hingga bagi perencanaan program pengembangan kompetensi Pengantar Kerja selanjutnya.

Pedoman evaluasi kinerja Pengantar Kerja ini disusun dalam rangka memberikan acuan dalam melaksanakan evaluasi kinerja bagi para Pengantar Kerja hasil pengembangan kompetensi dan pihak lainnya yang terlibat berdasarkan metode evaluasi 360 derajat serta bagi Direktorat Bina Pengantar Kerja sebagai penyelenggara evaluasi kinerja.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Pedoman evaluasi kinerja ini disusun sebagai acuan atau panduan bagi Direktorat Bina Pengantar Kerja, evaluator, dan Pengantar Kerja dalam melakukan evaluasi sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Evaluasi kinerja Pengantar Kerja bertujuan:

1. Mengukur sejauh mana peningkatan kinerja Pengantar Kerja dalam melakukan pelayanan penempatan setelah mendapat berbagai model pengembangan kompetensi; dan
2. Memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan bagi Pengantar Kerja, organisasi/unit kerja secara umum, maupun untuk perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi berikutnya.

C. PRINSIP EVALUASI KINERJA

Dalam melaksanakan evaluasi kinerja, semua pihak yang terlibat dalam proses evaluasi kinerja, baik itu evaluator maupun Pengantar Kerja wajib memperhatikan prinsip-prinsip evaluasi kinerja untuk menjaga kualitas, objektivitas, dan keadilan dalam evaluasi kinerja, sebagai berikut:

1. Keterlibatan

Prinsip ini menekankan pentingnya melibatkan semua pihak yang berkepentingan dalam proses evaluasi kinerja, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga tindak lanjut. Dengan demikian, evaluasi kinerja dapat mencerminkan kebutuhan, harapan, dan masukan dari semua pihak.

2. Transparan

Prinsip ini menuntut agar proses evaluasi kinerja dilakukan secara terbuka dan jujur, tanpa ada manipulasi atau penyembunyian data. Selain itu, hasil evaluasi kinerja harus disampaikan secara jelas dan tepat kepada semua pihak yang berhak mengetahuinya.

3. Konsisten

Prinsip ini mengharuskan agar proses evaluasi kinerja dilakukan secara seragam dan berkesinambungan, dengan menggunakan alat ukur yang valid, reliabel, dan objektif. Selain itu, proses evaluasi kinerja harus sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Pengembangan

Prinsip ini mengarahkan agar proses evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian hasil, tetapi juga pada peningkatan potensi dan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus disertai dengan umpan balik yang konstruktif, saran perbaikan, dan rencana pengembangan karier.

D. EVALUATOR

Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja dilakukan oleh 4 (empat) pihak, yaitu:

- 1. Atasan (1 responden);
- 2. Rekan Kerja (1 responden);
- 3. Pihak yang dilayani (1 responden); dan
- 4. Diri sendiri (Pengantar Kerja peserta pengembangan kompetensi).

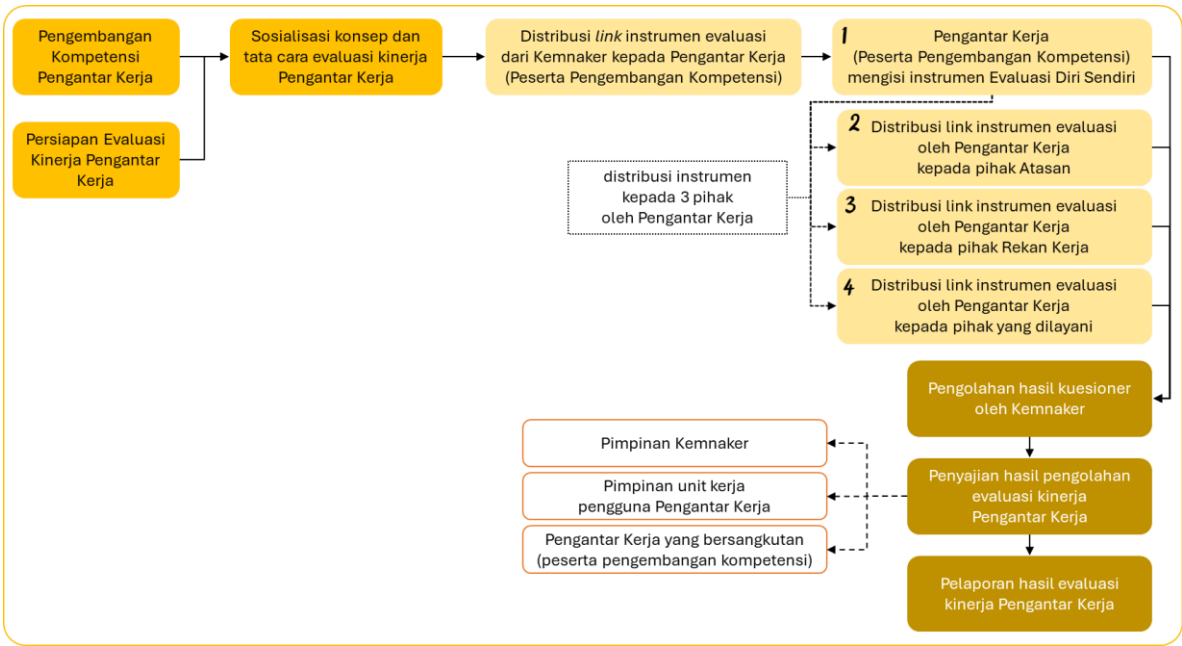
E. METODE EVALUASI KINERJA

Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja dilakukan secara *online* melalui pengisian instrumen penilaian (kuesioner). Instrumen penilaian *online* akan diisi dengan metode 360 derajat oleh 4 pihak, yaitu pihak atasan, pihak rekan kerja, pihak pengguna layanan, dan diri sendiri (Pengantar Kerja hasil pengembangan kompetensi).

Pengolahan hasil isian instrumen evaluasi kinerja oleh Direktorat Bina Pengantar Kerja, dapat dilakukan saat pengisian dari 4 pihak sudah lengkap dan benar.

F. TAHAPAN EVALUASI KINERJA

Tahapan Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja dapat diuraikan sesuai dengan alur sebagaimana gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Alur evaluasi kinerja Pengantar Kerja

Uraian Alur Proses Tahapan Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja sebagai berikut:

1. Persiapan

Direktorat Bina Pengantar Kerja menyiapkan:

- a. Rencana kerja;

- b. data Pengantar Kerja hasil pengembangan kompetensi;
- c. instrumen evaluasi kinerja; dan
- d. skala pengukuran kinerja.

2. Pelaksanaan

a. Sosialisasi

Direktorat Bina Pengantar kerja melakukan sosialisasi konsep dan tata cara evaluasi kinerja Pengantar Kerja kepada Pengantar Kerja.

b. distribusi instrumen evaluasi kinerja

Direktorat Bina Pengantar kerja mendistribusikan instrumen evaluasi kinerja dalam bentuk link kepada Pengantar Kerja yang telah mengikuti program pengembangan kompetensi Pengantar Kerja.

c. Pengisian instrumen evaluasi kinerja

Pengantar Kerja yang telah menyelesaikan pengembangan kompetensi dan telah mengimplementasikan hasil pengembangan kompetensi tersebut di wilayah kerjanya masing-masing akan diukur kinerjanya melalui instrumen evaluasi kinerja.

Pengantar Kerja yang telah memperoleh instrumen evaluasi kinerja mengisi kuesioner dan mendistribusikan instrumen evaluasi untuk diisi oleh 3 (tiga) evaluator lainnya. Pengantar Kerja bertanggung jawab atas keterisian 4 (empat) instrumen evaluasi secara lengkap. Hasil pengisian oleh Pihak yang tidak sesuai pada form/instrumen penilaiannya tidak dapat diolah.

1) Peralatan dan fasilitas

Peralatan dan fasilitas yang perlu disiapkan dalam pengisian instrumen tersebut adalah:

- a) *Gadget (laptop, smartphone* atau peralatan digital yang dapat mengakses internet).
- b) Jaringan internet.
- c) Aplikasi *browser (Google Chrome, Microsoft Edge, Safari).*
- d) File gambar atau foto bukti identitas diri pemberi evaluasi.

2) Muatan kuesioner

Instrumen evaluasi kinerja Pengantar Kerja menggunakan kuesioner *online* yang dibuat oleh Direktorat Bina Pengantar Kerja dan didistribusikan

kepada Pengantar Kerja dalam bentuk tautan/*link*. Evaluasi kinerja mengukur 6 (enam) aspek yang menjadi kegiatan pokok layanan dari Pengantar Kerja sesuai Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja:

- a) Perencanaan pelaksanaan antar kerja.
- b) Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- c) Pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.
- d) Pembinaan kelembagaan dan sumber daya penempatan.
- e) Evaluasi dan laporan pelaksanaan antar kerja.
- f) Pengembangan antar kerja.

Hasil penilaian dari 6 (enam) aspek dibuat dalam 4 (empat) pilihan (Sangat sesuai, Sesuai, Tidak sesuai, dan Sangat tidak sesuai) yang akan menampilkan kategori dari tiap aspek yaitu:

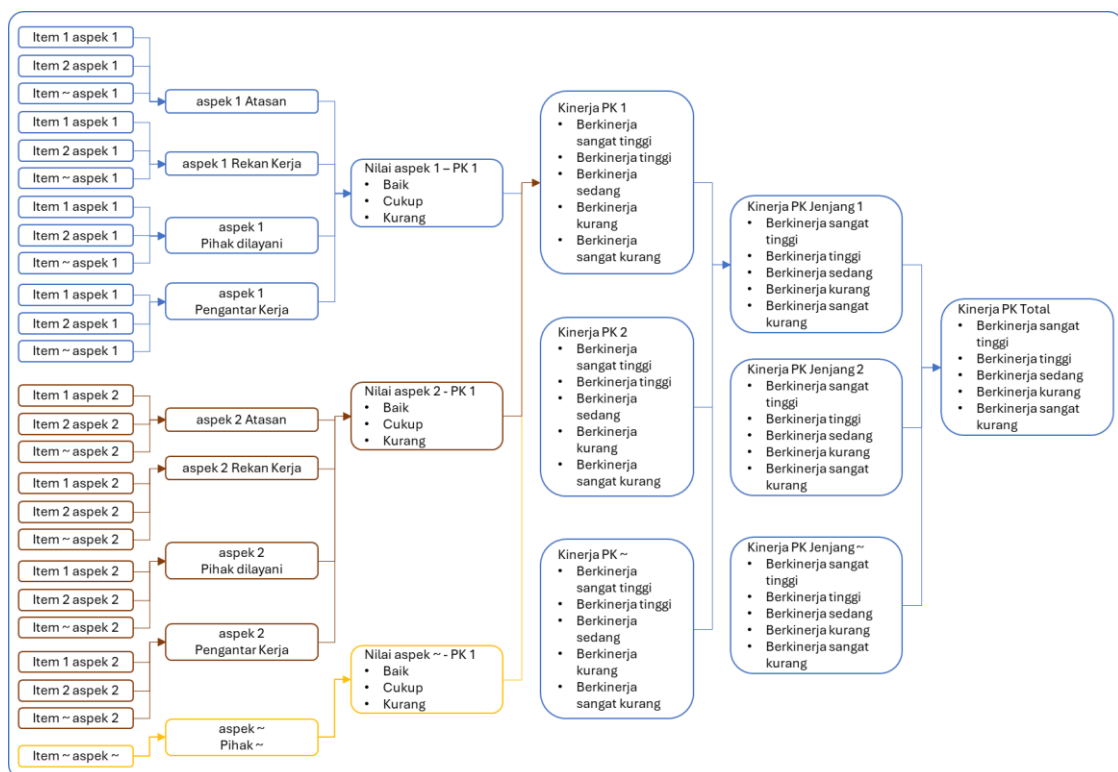
- **Baik**, artinya Pengantar Kerja memiliki pemahaman dan kemampuan yang baik terkait aspek untuk dapat menerapkan konsep ataupun pelaksanaan dalam pekerjaan.
- **Cukup**, artinya Pengantar Kerja memiliki pemahaman dan kemampuan yang cukup terkait aspek untuk dapat menerapkan konsep ataupun pelaksanaan dalam pekerjaan.
- **Kurang**, artinya Pengantar Kerja memiliki pemahaman dan kemampuan yang masih kurang terkait aspek untuk dapat menerapkan konsep ataupun pelaksanaan dalam pekerjaan.

Selanjutnya, kategori tiap aspek akan disimpulkan menjadi kategori dari Petugas Antar Kerja yang dinilai, yaitu:

- **Berkinerja sangat tinggi**, artinya kinerja Pengantar Kerja sudah sangat optimal setelah mengikuti pengembangan kompetensi.
- **Berkinerja tinggi**, artinya kinerja Pengantar Kerja sudah optimal setelah mengikuti pengembangan kompetensi.

- **Berkinerja sedang**, artinya kinerja Pengantar Kerja sudah cukup optimal setelah mengikuti pengembangan kompetensi.
- **Berkinerja kurang**, artinya kinerja Pengantar Kerja masih kurang optimal setelah mengikuti pengembangan kompetensi.
- **Berkinerja sangat kurang**, artinya kinerja Pengantar Kerja masih sangat kurang optimal setelah mengikuti pengembangan kompetensi.

Struktur instrumen evaluasi kinerja Pengantar Kerja diilustrasikan pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Struktur instrumen evaluasi kinerja Pengantar Kerja

3) Tata Cara Pengisian kuesioner

a) Bagian Pertama

i. Halaman Instruksi

Evaluators must read the introductory sentence and ensure that the correct link has been opened (as supervisor, colleague, Job Guide/self, or the person being supervised).

Formulir Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja Responden: Atasan

Instrumen ini terdiri atas 6 (enam) aspek pengukuran dan beberapa item pernyataan mengenai **evaluasi terhadap kinerja Pengantar Kerja**.

Kami membutuhkan partisipasi Anda sebagai **atasan** untuk mengisi instrumen pengukuran ini. Hasil pengisian yang Anda lakukan akan kami ujikan secara statistika agar dapat menghasilkan instrumen pengukuran yang valid dan reliabel.

Anda akan menjumpai 2 bagian dalam instrumen ini. Pada bagian pertama, Anda akan diminta mengisi data diri. Pada bagian kedua, Anda akan membaca beberapa pernyataan terkait kinerja Pengantar Kerja.

Data dan informasi yang Anda sampaikan pada form ini akan kami rahasiakan untuk keperluan penilaian dalam konteks kinerja Pengantar Kerja.

evalapbinapk@gmail.com [Ganti akun](#) 

Nama, alamat email, dan foto yang terkait dengan Akun Google Anda akan direkam saat Anda mengupload file dan mengirimkan formulir ini

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Halaman Data Responden

Untuk Atasan, Rekan Kerja, dan Pengantar Kerja mengisi data:

- Provinsi domisili instansi tempat Pengantar Kerja bertugas,
- kabupaten/Kota Domisili Instansi Tempat Pengantar Kerja Bertugas,
- nama instansi Responden,
- nama responden,
- jabatan responden, dan
- mengunggah (*upload*) foto kartu identitas (KTP atau Kartu Pegawai),

Selanjutnya klik “next/berikutnya”.

Section 2 of 45

DATA RESPONDEN

Description (optional)

Wilayah Kerja *

1. Aceh

2. Sumatera Utara

3. Sumatera Barat

4. Bengkulu

5. Riau

6. Kepulauan Riau

7. Jambi

Kabupaten/Kota Domisili Instansi Tempat Pengantar Kerja Bertugas *

Contoh:
Kabupaten Pandeglang
Kota Bekasi

Short answer text

Nama Instansi Anda *

Short answer text

Nama Anda *

Short answer text

Jabatan Anda *

Short answer text

Upload foto Kartu Identitas Anda (KTP atau Kartu Pegawai)

⬆ Add file

 View folder

Untuk Pengguna Layanan mengisi data nama Pengguna Layanan, selanjutnya klik “next/berikutnya”.

Nama Anda *

Your answer

Upload foto Kartu Identitas Anda (KTP atau Kartu Pegawai)

⬆ Add file

Next

Clear form

Never submit passwords through Google Forms.

b) Bagian Kedua

Responden memilih nama Pengantar Kerja yang akan dievaluasi, selanjutnya klik “next/berikutnya”.

Formulir Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja
Responden: Atasan

evalapbinapk@gmail.com Ganti akun



Nama, alamat email, dan foto yang terkait dengan Akun Google Anda akan direkam saat Anda mengupload file dan mengirimkan formulir ini

Nama Pengantar Kerja yang Anda Evaluasi

Abdul Budi - Pengantar Kerja Ahli Pertama ▾

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

c) Bagian Ketiga

Responden wajib membaca instruksi pengerjaan dan selanjutnya memilih 1 dari 4 item penilaian sesuai dengan yang dirasakan/dialami dalam tiap pernyataan. Penilaian dilakukan hingga tuntas dan selanjutnya klik “next/berikutnya”.

Formulir Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja
Responden: Atasan

evalapbinapk@gmail.com

Ganti akun

Nama, alamat email, dan foto yang terkait dengan Akun Google Anda akan direkam saat Anda mengupload file dan mengirimkan formulir ini

Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja

Pada bagian ini, Anda akan membaca 40 pernyataan mengenai kinerja Pengantar Kerja. Anda cukup memilih dari pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan jawaban dalam instrumen ini adalah:

1. Sangat Tidak Sesuai

2. Tidak Sesuai

3. Sesuai

4. Sangat Sesuai

Bawahan saya mengetahui aturan yang terkait dengan pelayanan antar kerja dan perluasan kesempatan kerja.

1234

Sangat tidak sesuai

Sangat sesuai

Batal

d) Bagian Keempat

Responden membaca kalimat penutup, selanjutnya klik “submit/kirim”. Pengisian instrumen selesai.

Formulir Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja
Responden: Atasan

evalapbinapk@gmail.com

Ganti akun

Nama, alamat email, dan foto yang terkait dengan Akun Google Anda akan direkam saat Anda mengupload file dan mengirimkan formulir ini

Terima kasih atas kerja sama Anda dalam mengisi instrumen ini secara lengkap dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

DISCLAIMER: "Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa informasi yang disampaikan dalam dokumen ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan."

Kembali

Kirim

Kosongkan formulir

d. pemantauan instrumen dan pengolahan hasil evaluasi kinerja

Direktorat Bina Pengantar Kerja memantau pengisian instrumen evaluasi kinerja dalam hal kelengkapan dan kesesuaian isian. Hasil instrumen yang telah lengkap dan benar terisi oleh 4 (empat) pihak dapat dilakukan pengolahan hasil evaluasi.

e. penyajian hasil evaluasi kinerja

Hasil evaluasi yang telah selesai diolah akan disajikan kepada Pengantar Kerja yang bersangkutan, Pimpinan instansi pengguna Pengantar Kerja, dan Pimpinan Kementerian Ketenagakerjaan.



KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

LAPORAN HASIL PENILAIAN INSTRUMEN EVALUASI KINERJA
PENGANTAR KERJA

Nama PK	<<Nama lengkap>>	Jenjang	<<Jenjang>>
Instansi PK	<<Instansi>>	Provinsi & Kabupaten/Kota	<<Provinsi>> & <<Kab/Kota>>

PROFIL EVALUASI KINERJA			
NO	ASPEK PENILAIAN	KATEGORI	URAIAN PENILAIAN
1	Perencanaan Pelaksanaan Antar Kerja	<<Kategori 1>>	<<Uraian Perencanaan Pelaksanaan Antar Kerja>>
2	Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	<<Kategori 2>>	<<Uraian Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja>>
3	Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing	<<Kategori 3>>	<<Uraian Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing>>
4	Pembinaan Kelembagaan dan Sumber Daya Penempatan	<<Kategori 4>>	<<Uraian Pembinaan Kelembagaan dan Sumber Daya Penempatan>>
5	Evaluasi dan Laporan Pelaksanaan Antar Kerja	<<Kategori 5>>	<<Uraian Evaluasi dan Laporan Pelaksanaan Antar Kerja>>
6	Pengembangan Antar Kerja	<<Kategori 6>>	<<Uraian Pengembangan Antar Kerja>>
KESIMPULAN EVALUASI KINERJA		<<KESIMPULAN>>	<<Uraian Kesimpulan Evaluasi Kinerja>>

PENJELASAN EVALUASI KINERJA	
Evaluasi Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengukur sejauh mana peningkatan kinerja Pengantar Kerja dalam melakukan pelayanan penempatan setelah mendapatkan peningkatan kompetensi melalui Bimbingan Teknis Pengantar Kerja. Hasil evaluasi didapatkan melalui instrumen penilaian yang merupakan salah satu metode pengumpulan data kinerja. Evaluasi kinerja ini bertujuan untuk memberikan umpan balik yang berguna bagi Pengantar Kerja maupun organisasi/unit kerja secara umum.	

- Keterangan:
- **Kategori Penilaian** menampilkan kategori penilaian per aspek: Baik, Cukup atau Kurang.
 - **Kesimpulan Evaluasi Kinerja** menampilkan kategori kesimpulan evaluasi kinerja: Sangat tinggi, Tinggi, Sedang, Kurang, atau Sangat kurang.
 - **Uraian Penilaian** menampilkan uraian dari setiap kategori penilaian per aspek dan uraian dari kesimpulan.

3. Pelaporan

Direktorat Bina Pengantar Kerja menyusun laporan hasil pengolahan instrumen evaluasi kinerja dan menyajikannya kepada pimpinan Kemnaker, pimpinan unit kerja pengguna Pengantar Kerja, dan Pengantar Kerja yang bersangkutan.

Laporan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

- a. latar belakang;
- b. maksud dan tujuan;
- c. analisis hasil evaluasi kinerja; dan
- d. rekomendasi dan tindak lanjut.

G. PENUTUP

Pedoman Evaluasi Kinerja Pengantar Kerja tahun 2024 diharapkan menjadi acuan dalam melaksanakan evaluasi kinerja Pengantar Kerja hasil pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan oleh Direktorat Bina Pengantar Kerja maupun dilaksanakan secara kolaboratif dengan pihak eksternal pada tahun 2024.



Plt. Direktur Jenderal,

Estiarty Haryani
NP 19691022 199403 2 001