



KEMNAKER

INKLUSI

Kemitraan Australia - Indonesia
Menuju Masyarakat Inklusif

Pedoman Umum Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lanjut Usia Potensial



Pedoman Umum Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lanjut Usia Potensial

Panduan ini disusun dan dicetak oleh Kementerian Ketenagakerjaan dengan dukungan dari Kemitraan Australia - Indonesia Menuju Masyarakat Inklusif (INKLUSI). INKLUSI berusaha untuk meningkatkan partisipasi kelompok marginal dalam pembangunan sosial budaya, ekonomi, dan politik di Indonesia, serta manfaat yang mereka peroleh dari pembangunan tersebut.

INKLUSI bekerja sama dengan Pemerintah Indonesia dan Organisasi Masyarakat Sipil untuk mendorong upaya memajukan kesetaraan gender, hak-hak penyandang disabilitas, dan inklusi sosial.

Pedoman Umum Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lanjut Usia Potensial

Penanggung Jawab

Plt. Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan

[Estiarty Haryani](#)

Direktur Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus

[Anggun Sintana, S.E., M.M](#)

Tim Penyusun

[Ketua](#)

Dr. Ir. Lilis Heri Mis Cich, M.Si

[Anggota](#)

Muhammad Reyhan Emirel Ardh M.Hum

Rani Apriani, SE

Ir. Endih Herawandih, MM

Drs. Asmanedi, M.Si

[Tim Ditjen Binapenta dan PKK](#)

Rahayu Sri Palupi, S.E., M.Si.

Charita Siregar, S.T., M.M.

Sugiarto, S.I.P., M.M

Drs. Suherman, M.Si

Timbul Tua Panggabean, S.Sos., M.M.

Rina Maiyanti, S.Pd., M.Si.

Ellyn Octoviani, S.E., M.M.

Fitriana Susilowati, S.Pd., M.Si.

Novistasary, S.Kom., M.Si.

Roi Muhadi, A.Md.

Bagus Dwi Prasetyo, S.Kom

Ilyasa Darussalam

Annisa Novitasari

[Mitra Pembangunan Sekretariat INKLUSI](#)

Nina Hendarwati

Kezia Komaling

Triashtra Lakshmi

Kata Pengantar

Perubahan struktur demografi di Indonesia menunjukkan peningkatan jumlah penduduk lanjut usia (lansia) secara signifikan. Fenomena ini menandai transisi menuju masyarakat menua (*ageing society*) dan menghadirkan tantangan baru dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional. Kelompok lansia tidak semata-mata menjadi penerima manfaat pembangunan, tetapi juga memiliki potensi dan pengalaman yang berharga untuk terus berkontribusi dalam dunia kerja.

Sebagai bagian dari upaya mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan, Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus, Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan telah menyusun Pedoman Umum Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lanjut Usia Potensial (TKLUP). Dokumen ini merupakan referensi kebijakan dan bahan sosialisasi bagi para pemangku kepentingan terkait dalam memahami pentingnya pemberian kesempatan kerja bagi tenaga kerja lansia potensial di Indonesia.

Pedoman ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman bahwa lansia yang masih sehat, mandiri, dan memiliki keterampilan perlu diberikan akses yang setara untuk bekerja kembali sesuai dengan kapasitas dan minatnya. Melalui penyediaan informasi, peningkatan kesadaran, serta dukungan dari berbagai pihak, diharapkan tercipta ekosistem ketenagakerjaan yang ramah usia dan mendorong partisipasi lansia dalam kegiatan ekonomi maupun sosial.

Dokumen ini juga menjadi bagian dari strategi komunikasi dan advokasi Kementerian Ketenagakerjaan dalam menumbuhkan perspektif positif terhadap tenaga kerja. Dengan adanya panduan ini, diharapkan pemerintah daerah, dunia usaha dan industri, lembaga pelatihan kerja, serta masyarakat luas dapat bersama-sama mendukung terciptanya kesempatan kerja yang layak bagi lansia potensial.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak, khususnya Tim Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Tim Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas serta Mitra Inklusi yang telah berkontribusi dan memberikan masukan serta dukungan selama proses penyusunan pedoman ini.

Semoga Pedoman ini dapat menjadi rujukan dan inspirasi dalam memperluas kesempatan kerja yang inklusif, mendukung kemandirian lansia, serta memperkuat nilai-nilai produktivitas dan kesetaraan dalam ketenagakerjaan nasional.

Jakarta, November 2025

Plt. Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Daftar Isi

Kata Pengantar	iv	Daftar Gambar	viii
Daftar Isi	vi	Daftar Tabel	viii
<hr/>		<hr/>	
BAB 1		BAB 4	
Pendahuluan		Kesiapan Memasuki Dunia Kerja	
1.1. Latar Belakang	02	4.1. Pengenalan Dunia Kerja	22
1.2. Tujuan	04	4.2. Kesiapan Pengetahuan dan Keterampilan	24
1.3. Penerima Manfaat	04	4.3. Kesiapan Kesehatan	24
1.4. Dasar Hukum	04		
1.5. Definisi Operasional	05		
1.6. Ruang Lingkup	07		
<hr/>		<hr/>	
BAB 2		BAB 5	
Ketenagakerjaan Inklusif Bagi Lansia		Adaptasi Kerja	
2.1. Kondisi Ketenagakerjaan Lansia	08	5.1. Beradaptasi Dengan Perubahan	26
2.2. Prinsip Ketenagakerjaan Inklusif Bagi Lansia	12	5.2. Menjaga Hubungan Sosial	28
		5.3. Dukungan Lingkungan	28
<hr/>		<hr/>	
BAB 3		BAB 6	
Pemetaan Diri dan Potensi Lansia		Pelatihan Vokasi	
3.1. Identifikasi Potensi, Keterampilan, Pengalaman, Minat dan Bakat Lansia	16	6.1. Jenis Pelatihan Vokasi Bagi Lansia	30
3.2. Mekanisme Asesmen Diri	17	6.2. Aspek Penting Pelatihan Tenaga Kerja Lansia	33
3.3. Memetakan Kebutuhan Dukungan Dalam Bekerja	18		
3.4. Klasifikasi Lansia Untuk Penempatan dan Pemberdayaan	19		

Referensi	86
Lampiran	88

BAB 7 Penempatan Tenaga Kerja Lansia

7.1. Tujuan Penempatan Tenaga Kerja Bagi Lansia	36
7.2. Sasaran Penempatan dan Hasil yang Diharapkan	36
7.3. Asas Penempatan Tenaga Kerja	37
7.4. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja	37
7.5. Sumber Daya Manusia (SDM)	40
7.6. Analisis Pasar Kerja dan Analisis Jabatan	44
7.7. Pelayanan PTKDN	44
7.8. Penempatan Kembali Tenaga Kerja	50
7.9. Koordinasi Antar Lembaga	52

BAB 8 Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia

8.1. Tujuan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia	54
8.2. Lingkup Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia	54
8.2.1. Perluasan Kesempatan Kerja	54
8.2.2. Program Pemberdayaan	57
8.3. Dukungan Fasilitasi Pemberdayaan	59
8.4. Jejaring dan Kemitraan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia	59

BAB 9 Monitoring Evaluasi dan Pelaporan

9.1. Monitoring dan Evaluasi	62
9.2. Pelaporan	66

BAB 10 Praktik Baik dan Cerita Sukses

10.1. Kunjungan Lapangan	68
10.2. Contoh Praktik Baik dan Cerita Sukses	68

Daftar Gambar

Gambar 1	Tren Lansia dan Rasio Ketergantungan Lansia (%), 2020–2024	02
Gambar 2	Lansia Menurut Jenis Status Keanggotaan Rumah Tangga, 2024	08
Gambar 3	Lansia Menurut Jenis Kelamin dan Status KRT/ART, 2024	08
Gambar 4	Lansia Menurut Distribusi Pengeluaran Rumah Tangga (%), 2024	09
Gambar 5	Sumber Pendapatan Rumah Tangga Lansia (%), 2024	09
Gambar 6	Lansia Bekerja Menurut Kelompok Umur (%), 2024	09
Gambar 7	Lansia Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan (%), 2024	09
Gambar 8	Lansia Bekerja Menurut Daerah Tempat Tinggal, 2024	10
Gambar 9	Lansia Bekerja Menurut, Lapangan Usaha, 2024	10
Gambar 10	Lansia Bekerja yang Termasuk Pekerja Tidak Tetap Menurut Jenis Kelamin, 2024	11
Gambar 11	Lansia Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja Seluruh Pekerjaan dalam Seminggu, 2024	11
Gambar 12	Tahapan Pemetaan Dukungan Dalam Bekerja	19
Gambar 13	Klasifikasi Lansia Menurut Status Bekerja	20
Gambar 14	Tahapan Penempatan atau Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia	20
Gambar 15	Proses Program Project Based Learning	31
Gambar 16	Proses Bisnis Tailor Made Training	32
Gambar 17	Proses Penyuluhan Jabatan	47
Gambar 18	Tahapan Pelaksanaan Bimbingan Jabatan	48
Gambar 19	Koordinasi Antar Lembaga	52
Gambar 20	Model Intervensi dalam Pemberdayaan	58
Gambar 21	Mekanisme Pelaporan Pelaksanaan Tugas Unit Kerja Pusat	67
Gambar 22	Mekanisme Pelaporan Pelaksanaan Tugas Unit Kerja Daerah	67

Daftar Tabel

Tabel 1	Jenis Kepelatihan Untuk Pekerja Lansia	35
Tabel 2	Empat Pendekatan dalam Pemberdayaan	57

BAB 1

Pendahuluan

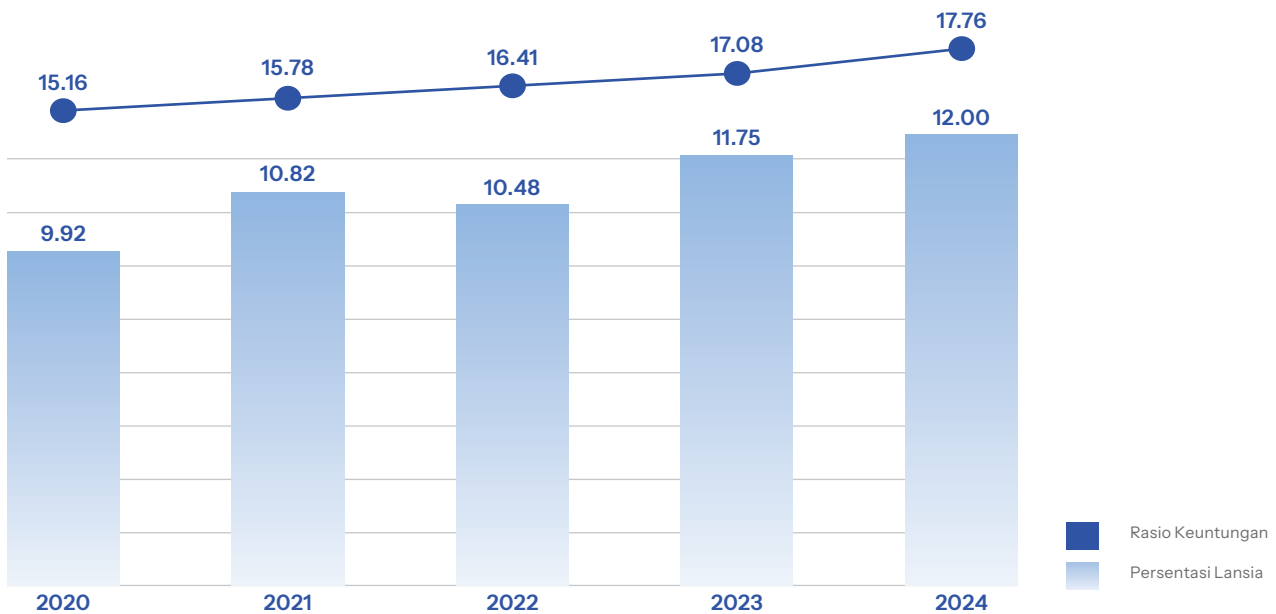
1.1. Latar Belakang

Penduduk lanjut usia (lansia) Indonesia mengalami peningkatan yang cukup pesat, dan menghadapi era masyarakat menua (*ageing society*) pada tahun 2045. Berdasarkan hasil proyeksi, jumlah penduduk lansia pada tahun 2045 sebesar 65,82 juta jiwa atau 20,31% dari total penduduk (BPS 2023). Ini memperlihatkan bahwa sekitar 1 diantara 5 penduduk adalah lansia. Jika dibanding dengan tahun 2024, persentase lansia masih sebesar 31 juta jiwa atau 12,00%, artinya sekitar 1 di antara 8 penduduk adalah lansia (BPS, 2024a).

Peningkatan jumlah lansia terkait dengan rasio ketergantungan tua¹, yang secara demografis menunjukkan beban yang harus ditanggung oleh usia kerja (15-59 tahun). Pada tahun 2024, rasio ketergantungan tua sebesar 17,76. Artinya setiap 100 penduduk usia kerja (15-59 tahun) harus menanggung setidaknya 18 penduduk lansia.

Semakin pesatnya peningkatan penduduk lansia (8,31% dalam kurun waktu 21 tahun (2024-2045)) merupakan tantangan dalam berbagai aspek kehidupan. Apalagi ke depan, diproyeksikan

Gambar 1
Tren Lansia dan Rasio Ketergantungan Lansia (%), 2020-2024



Sumber BPS (2024a)

akan terjadi penurunan usia kerja, sehingga perlu mempertahankan generasi yang lebih tua bekerja lebih lama. Namun perlu dipersiapkan berbagai hal terkait ketenagakerjaan lansia, mencakup peraturan perundangan dan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan terkait.

Jika dilihat kondisi ketenagakerjaan saat ini, dari data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2024 bahwa setengah dari jumlah penduduk lansia masih bekerja (55,32%). Namun sebagian besar (84,75%) lansia bekerja di sektor informal (BPS,

¹Rasio ketergantungan tua: perbandingan jumlah penduduk usia 60 tahun atau lebih dengan jumlah penduduk usia 15-59 tahun.

2024b). Hal ini memperlihatkan bahwa lansia bekerja karena membutuhkan uang, bukan untuk aktualisasi diri atau mengisi waktu luang saja (Harmadi, 2025).

Banyaknya lansia bekerja di sektor informal, terkait dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang rendah, ketersediaan pekerjaan informal yang fleksibel, dan aksesibilitas ke pekerjaan formal terbatas. Beberapa alasan lansia masih bekerja antara lain tuntutan kebutuhan ekonomi, kebutuhan aktualisasi diri dan pengakuan sosial, keinginan untuk tetap aktif dan produktif, keinginan untuk mandiri secara finansial dan mengisi waktu luang. Dari data *Indonesia Longitudinal Aging Survey* (ILAS) 2023 tampak bahwa hanya sekitar 9.7% mempunyai pensiun sebagai pendapatan utama. Sepertiga lainnya transfer dari anak, keluarga, kerabat. 30-40% lansia tinggal bersama anak/mantu/cucu (Survey Meter, 2023).

Terkait dengan kondisi lansia yang ada, pemerintah melalui Strategi Nasional (Stranas) Kelanjutusiaan 2021-2024 menetapkan peningkatan perlindungan sosial, jaminan pendapatan, dan kapasitas individu. Salah satunya melalui peningkatan keterlibatan lansia di sektor formal, dengan target capaian sebesar 50% pada tahun 2024. Namun, dari data Sakernas tahun 2024, pekerja lansia yang masuk sektor formal hanya sebesar 15,25%. Kondisi ini menjadi tantangan untuk meningkatkan peluang penempatan lansia pada sektor formal.

Dalam ketenagakerjaan, merujuk pada jenis pekerjaan yang diakui dan diatur oleh pemerintah, pekerja memiliki perlindungan hukum berupa perjanjian kerja, jaminan kesehatan, dan tunjangan. Selain itu, pekerja di sektor formal memiliki upah dan jam kerja yang tetap, terikat oleh peraturan ketenagakerjaan, serta kewajiban membayar pajak penghasilan.

Perlu dirumuskan dan diimplementasikan kebijakan yang memfasilitasi kemudahan akses bagi lansia ke pekerjaan pada sektor formal, disertai dengan upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, perlindungan sosial bagi lansia yang bekerja di sektor informal juga perlu diperkuat guna menjamin kesejahteraan dan keberlanjutan hidupnya secara layak. Laporan Asian Development Bank (ADB) tahun 2024 menunjukkan lansia yang dipekerjakan kembali berkontribusi sebesar 0,3% Produk Domestik Bruto (PDB) di Indonesia.

Sesuai prinsip “*Leave No One Behind*”, hak lansia terhadap ketenagakerjaan perlu didukung, karena lansia berkontribusi 0,3% terhadap PDB Indonesia.

Langkah konkret yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah melalui pelaksanaan Penyusunan Pedoman Umum Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lanjut Usia Potensial (TKLUP). Upaya ini merupakan bagian dari menjaga agar lansia tetap dalam kondisi produktif, mandiri secara finansial dan dapat memberikan kontribusi bagi perekonomian negara. Kegiatan ini, merupakan kerja sama antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan Program INKLUSI untuk menjawab pilar ekonomi yang fokus pada lansia, yang merupakan rekomendasi dari Kelompok Kerja III Ketahanan Ekonomi dan Mata Pencaharian.

1.2. Tujuan

Tujuan pedoman umum penempatan dan pemberdayaan TKLUP adalah sebagai berikut:

1. Menjadi acuan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja lansia potensial.
2. Memberikan informasi terkait peningkatan kapasitas lansia melalui keterampilan kerja sesuai minat dan kondisi fisik.
3. Mendorong lansia untuk aktif dalam kegiatan ekonomi, baik secara individu maupun kelompok.
4. Menumbuhkan kesadaran tentang hak lansia untuk bekerja dan berkontribusi secara bermartabat.

1.3. Penerima Manfaat

Penerima manfaat dari adanya pedoman umum penempatan dan pemberdayaan TKLUP adalah:

1. Penerima manfaat program:
 - a. Tenaga Kerja Lanjut Usia Potensial
 - b. Komunitas pegiat lansia.
2. Pelaksana program:
 - a. Kementerian/Lembaga terkait
 - b. Dinas Provinsi/Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan
 - c. Pengantar Kerja dan Petugas Antar Kerja
 - d. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS)
 - e. Lembaga pelatihan kerja pemerintah/swasta
 - f. Lembaga penempatan kerja
 - g. Pemerintah Daerah dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) terkait
3. Dunia usaha atau dunia industri dan institusi terkait.

1.4. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2).
2. Undang Undang Republik Indonesia (RI) Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia.
3. Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-undang RI Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas .
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 43 Tahun 2004 tentang Pelaksanaan Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Lansia .
6. Peraturan Pemerintah RI Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
7. Peraturan Pemerintah RI Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.
8. Peraturan Presiden RI Nomor 88 Tahun 2021 tentang Strategi Nasional Kelanjutusiaan.
9. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2023 Tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan.
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 32 Tahun 2016 tentang sistem Pelaporan Unit Kerja Pusat dan Daerah Bidang Ketenagakerjaan.
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja.
13. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.
14. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi .
15. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor 3/481/Pk.01.02/VIII/2023 tentang Pedoman Penyusunan dan Penyampaian Laporan di Lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja .
16. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor 3/95/PK.01.02/VI/2025 tentang Pedoman Pengembangan

Kompetensi bagi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja.

17. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor 3/43/Pr.03/li/2025 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Program dan Kegiatan Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
18. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor 3/369/Pr.03.06/X/2025 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Program dan Kegiatan Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

1.5. Definisi Operasional

1. **Lansia** menurut Undang-undang (UU) RI Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia adalah seseorang yang telah mencapai usia 60 tahun (enam puluh) tahun ke atas.
2. **Lansia potensial** adalah seseorang yang telah mencapai usia 60 tahun ke atas dan masih mampu bekerja atau beraktivitas yang produktif secara ekonomi.
3. **Ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
4. **Tenaga kerja lansia** adalah seseorang yang berusia 60 tahun dan lebih yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
5. **Tenaga kerja mandiri (TKM)** adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam mengenali dan mengelola diri serta peluang maupun sumberdaya sekitarnya secara kreatif untuk menciptakan nilai tambah bagi dirinya maupun masyarakat untuk kegiatan kewirausahaan.
6. **Tenaga Kerja Mandiri Pemula** yang selanjutnya disebut TKM Pemula adalah TKM tingkat wirausaha pemula.
7. **Pekerja/buruh lansia** adalah seseorang yang berusia 60 tahun dan lebih yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. **Pengusaha** adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. **Pengantar Kerja** adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pelayanan antar kerja.
11. **Petugas antar kerja** adalah petugas yang memiliki kompetensi dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja.
12. **Penempatan tenaga kerja** adalah proses penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja bagi pemberi kerja di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

13. **Pelayanan penempatan tenaga kerja** adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga mereka dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
14. **Pameran Kesempatan Kerja/Job Fair** adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja lansia dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu tertentu baik secara daring atau luring dengan tujuan penempatan.
15. **Kesamaan Kesempatan** adalah keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada lansia untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat.
16. **Pemberdayaan** adalah upaya untuk menguatkan keberadaan lansia dalam bentuk penumbuhan iklim dan pengembangan potensi, sehingga mampu tumbuh dan berkembang menjadi individu atau kelompok lansia yang tangguh dan mandiri.
17. **Kewirausahaan** adalah semangat, sikap, perilaku, dan kemampuan dalam menangani usaha dan /atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan/ atau memperoleh keuntungan yang lebih besar.
18. **Kompetensi kerja** adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
19. **Nomor Induk Berusaha (NIB)** adalah bukti registrasi/pendaftaran pelaku usaha untuk melakukan kegiatan usaha dan sebagai identitas bagi pelaku usaha dalam pelaksanaan kegiatan usahanya.
20. **Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga (P3RT)** adalah badan usaha yang berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja rumah tangga.
21. **Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta (PPTKS)** adalah badan usaha yang berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja (PTK).
22. **Pelatihan vokasi** adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja lansia pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan untuk bekerja/ berwirausaha.
23. **Informasi ketenagakerjaan** adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
24. **Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPkerja)** adalah ekosistem digital ketenagakerjaan yang merupakan transformasi dari sistem informasi ketenagakerjaan yang mengintegrasikan seluruh layanan bidang ketenagakerjaan lansia secara nasional yang dikelola oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
25. **Job Portal** adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan PTK melalui daring.
26. **Kartu Digital Angkatan Kerja (SIAPkerja-ID)** adalah dokumen ketenagakerjaan digital angkatan kerja yang berisi identitas diri dan status ketenagakerjaan lansia yang diterbitkan melalui SIAPkerja.
27. **Penghormatan** adalah sikap menghargai atau menerima keberadaan lansia dengan segala hak yang melekat tanpa berkurang.
28. **Pelindungan** adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi, dan memperkuat hak lansia.
29. **Pemenuhan** adalah upaya yang dilakukan untuk memenuhi, melaksanakan, dan mewujudkan hak lansia.

30. **Aksesibilitas** adalah kemudahan yang disediakan untuk lansia guna mewujudkan kesamaan kesempatan.
31. **Akomodasi** yang layak adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk lansia berdasarkan kesetaraan.
32. **Asesmen diri**: proses penilaian yang dilakukan oleh calon pekerja dan wirausaha lansia terhadap dirinya sendiri.
33. **Diskriminasi** adalah setiap perbedaan, pengecualian pembatasan, pelecehan, atau pengucilan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak lansia.
34. **Pemantauan (*monitoring*)** adalah kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan rencana pembangunan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan/atau akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin.
35. **Evaluasi** adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*) terhadap rencana dan standar.
36. **Pelaporan** adalah dokumen yang disampaikan sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pada periode waktu tertentu.
37. **Menteri** adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
38. **Pemerintah Pusat** adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
39. **Pemerintah Daerah** adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

1.6. Ruang Lingkup

Pedoman umum Penempatan dan Pemberdayaan TKLUP memuat informasi secara umum terkait ketenagakerjaan lansia. Ini merupakan langkah awal untuk mensosialisasikan ketenagakerjaan lansia secara khusus.

Materi utama dalam pedoman ini menyangkut penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja lansia. Selain itu, juga dilengkapi dengan informasi terkait pemetaan dan potensi; kesiapan memasuki dunia kerja, dan adaptasi kerja untuk lansia. Informasi secara umum juga disajikan terkait dengan pelatihan vokasi bagi lansia. Sebagai upaya untuk mendorong tumbuhnya motivasi lansia dan pemberi kerja, disajikan juga informasi terkait praktik-praktik baik.

BAB 2

Ketenagakerjaan Inklusif Bagi Lansia

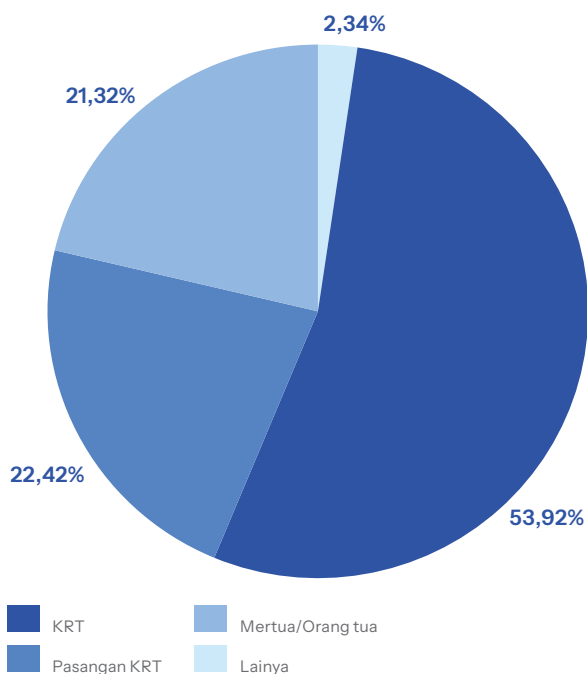
2.1. Kondisi Ketenagakerjaan Lansia

Dilihat dari kondisi saat ini, lansia masih banyak yang berperan sebagai kepala rumah tangga (KRT). Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, persentase lansia sebagai KRT yaitu sebesar 53,92% (Gambar 2). Hal ini dapat dikatakan bahwa lansia berperan sebagai penanggung jawab utama dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, menjadi penanggung jawab nafkah, dan menjadi pengambil keputusan dalam rumah tangga, baik secara moral maupun hukum.

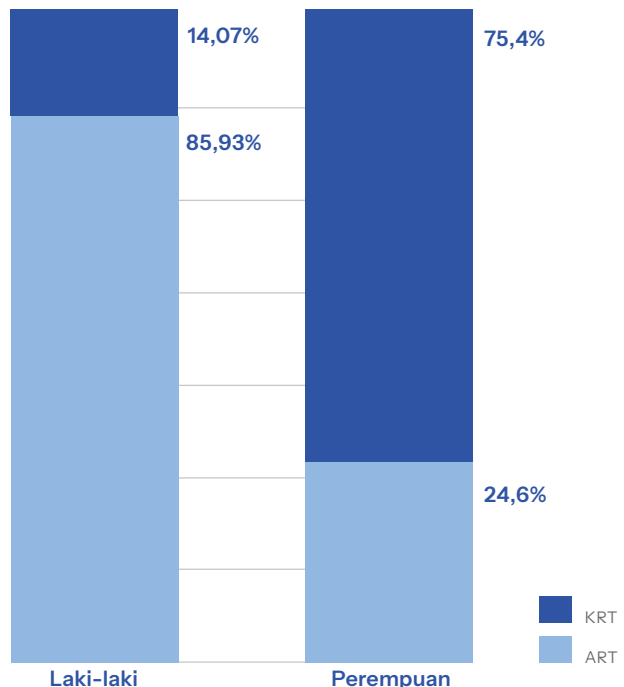
Banyak lansia yang berstatus KRT yaitu lansia laki-laki (85,93%), dan lansia perempuan sebesar 24,6% (Gambar 3). Persentase lansia perempuan yang

masih berstatus KRT perlu mendapat perhatian, terutama bagi mereka dengan kondisi sosial ekonomi rendah. Hal ini terkait dengan jumlah perempuan umumnya lebih banyak daripada laki-laki. Selain itu, angka harapan hidup (AHH) perempuan juga lebih tinggi daripada laki-laki. Tahun 2024, persentase lansia perempuan (52,20%), lebih besar dibanding lansia laki-laki (47,80%). Sedangkan untuk AHH pada tahun 2024, perempuan yaitu 74,21 tahun, dan untuk laki-laki 70,32 tahun (BPS, 2025). Umumnya angka harapan hidup perempuan lebih tinggi daripada laki-laki.

Gambar 2
Lansia Menurut Jenis Status Keanggotaan Rumah Tangga, 2024



Gambar 3
Lansia Menurut Jenis Kelamin dan Status KRT/ART, 2024

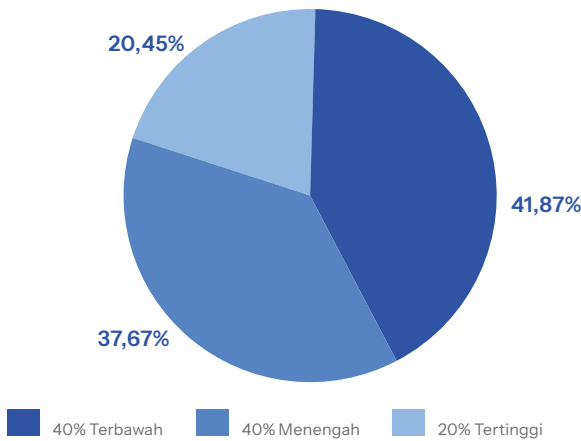


Sumber BPS-Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), 2024

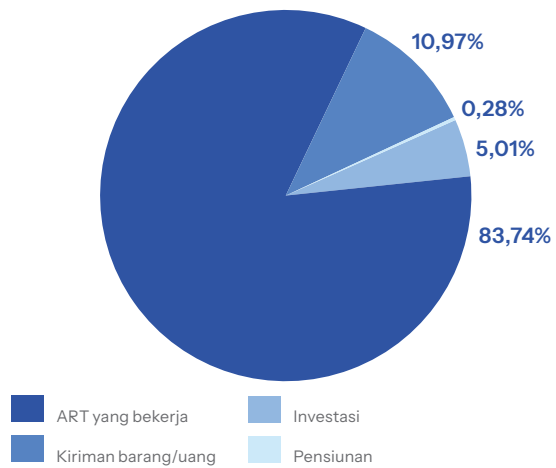
Jika dilihat dari kondisi ekonomi, sebagian besar lansia (41,87%) berada di kelompok 40% terbawah (Gambar 4). Sedangkan sumber pendapatan rumah tangga lansia terbanyak berasal dari anggota rumah

tangga yang bekerja (82,96%). Sebanyak 2/3 lansia yang bekerja tidak memiliki rekening tabungan, dapat dikatakan bahwa mereka belum memiliki perlindungan finansial.

Gambar 4
Lansia Menurut Distribusi Pengeluaran Rumah Tangga (%), 2024



Gambar 5
Sumber Pendapatan Rumah Tangga Lansia (%), 2024



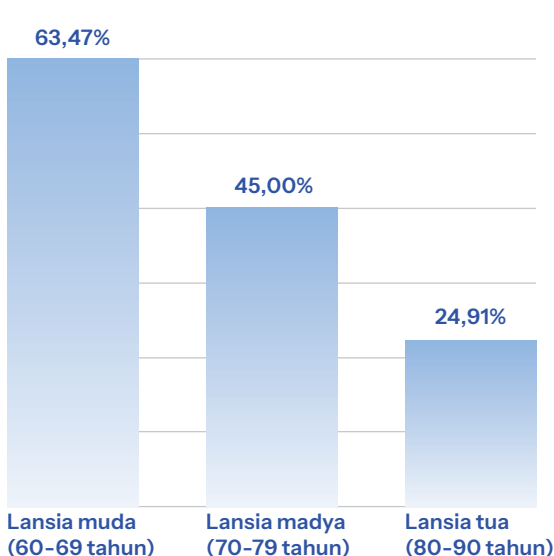
Catatan ART=anggota Rumah Tangga; KRT=Kepala Rumah Tangga

Sumber BPS-Susenas (2024)

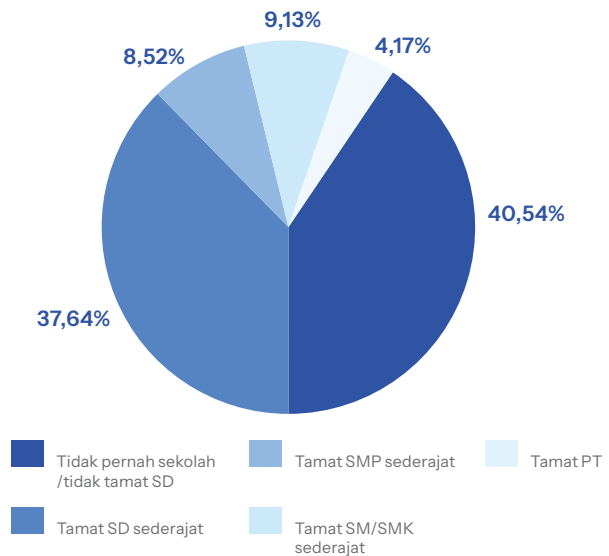
Dari ketenagakerjaan, lansia laki-laki (68,85%) yang bekerja lebih banyak daripada lansia perempuan (42,87%). Paling banyak yang bekerja yaitu kelompok 60-69 tahun (lansia muda) sebesar 63,47%. Bahkan untuk usia tua (80 tahun lebih) masih ada lansia yang bekerja

sebesar 24,91% (Gambar 6). Pendidikan lansia yang bekerja didominasi oleh yang tidak pernah sekolah/tidak tamat sekolah dasar (SD) dan tamat SD sederajat, masing-masing sebesar 40,54% dan 37,64% (Gambar 7). Hanya sedikit (4,17%) lansia bekerja dengan pendidikan perguruan tinggi.

Gambar 6
Lansia Bekerja Menurut Kelompok Umur (%), 2024



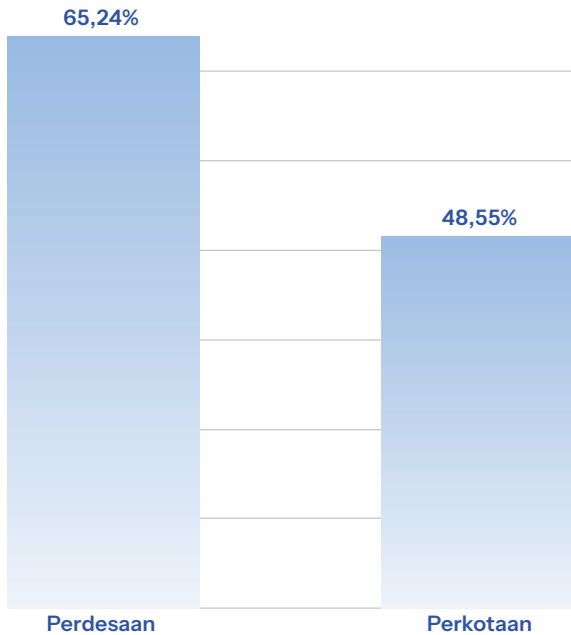
Gambar 7
Lansia Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan (%), 2024



Sumber BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2024

Sebagian besar lansia yang bekerja terdapat di daerah pedesaan (65,24%), dan untuk perkotaan sebesar 48,55% (Gambar 8). Hal ini dapat dilihat dari lapangan usaha, yang sebagian besar berada pada seperti sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan.

Gambar 8
Lansia Bekerja Menurut Daerah Tempat Tinggal, 2024

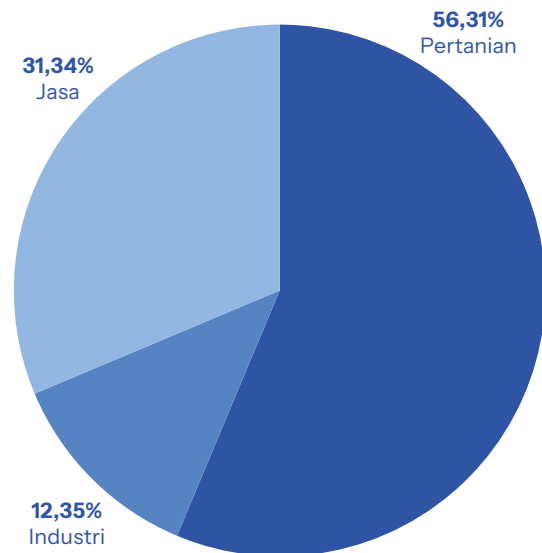


Sumber Sumber: BPS-Sakernas (2024)

Meskipun masih banyak lansia bekerja, namun 8 dari 10 lansia bekerja sebagai pekerja informal. Mengacu pada definisi BPS, pekerja sektor informal mencakup lansia dengan status pekerjaan berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar, pekerja bebas, dan pekerja keluarga atau pekerja tidak dibayar. Jika dilihat dari tingkat pendidikan, pekerja lansia banyak yang berpendidikan rendah. Hal ini perlu mendapat perhatian, karena lansia tersebut dapat dikatakan sebagai pekerja yang rentan, tanpa perlindungan ketenagakerjaan, kontrak pekerjaan, maupun keuntungan atau imbalan yang layak. Mengacu pada data BPS tahun 2024, sebanyak 75,21% lansia bekerja termasuk pekerja rentan. Kondisi ini terutama untuk lansia perempuan (79,67%), dan lansia laki-laki sebesar 72,19%. Seiring dengan penurunan kondisi tubuh, kerentanan juga semakin meningkat dengan semakin tua umur lansia.

Pekerja lansia di sektor ini umumnya masih minim menjadi peserta jaminan sosial (Indrastomo, 2025). Lapangan usaha lain yang banyak dilakukan lansia yaitu jasa, dan industri (Gambar 9).

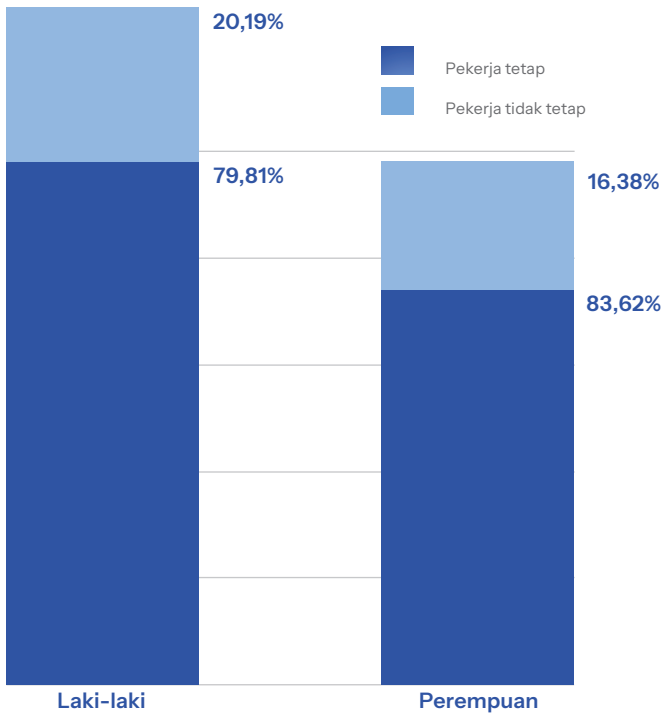
Gambar 9
Lansia Bekerja Menurut, Lapangan Usaha, 2024



Selain itu, pekerja lansia yang termasuk pekerja tidak tetap sebesar 18,66%, dengan kondisi pada pekerja lansia laki-laki lebih tinggi daripada pekerja lansia perempuan. Pekerja tidak tetap yaitu mereka yang bekerja sebagai pekerja bebas pertanian/nonpertanian, buruh dengan kontrak kerja jangka waktu tertentu, dan buruh dengan kontrak kerja lisan. Umumnya, pekerja tidak tetap bekerja dalam jangka waktu pendek dan tidak terlindungi oleh jaminan sosial.

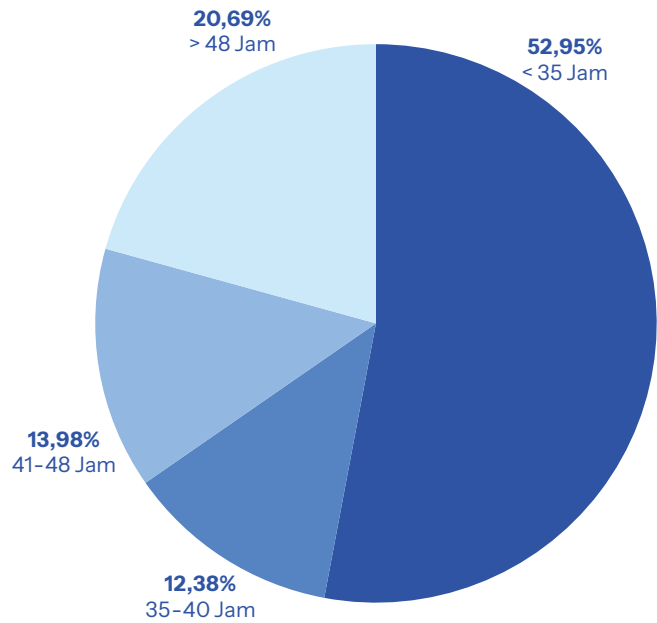
Isu penting lainnya terkait pekerja lansia, yaitu adanya kesenjangan upah pekerja lansia laki-laki dan perempuan. Dari penghasilan, rata-rata penghasilan lansia laki-laki bekerja lebih besar daripada lansia perempuan, yaitu Rp2,307 juta berbanding 1,619 juta rupiah per bulan. Secara keseluruhan, pada tahun 2024, rata-rata penghasilan dari lansia bekerja sebesar 2,070 juta rupiah per bulan. Jika dibandingkan dengan rata-rata penghasilan lansia secara keseluruhan, untuk lansia laki-laki sekitar 58,8%, lebih tinggi dari perempuan (41,2%).

Gambar 10
Lansia Bekerja yang Termasuk Pekerja Tidak Tetap Menurut Jenis Kelamin, 2024



Sumber BPS- Sakernas (2024)

Gambar 11
Lansia Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja Seluruh Pekerjaan dalam Seminggu, 2024



Rata-rata penghasilan lansia bekerja dihitung dari penghasilan lansia yang bekerja dengan status berusaha sendiri, buruh/karyawan, dan pekerja bebas baik di pertanian maupun nonpertanian. Apabila menilik dari lapangan usahanya, lansia yang bekerja pada lapangan usaha sektor pertanian memiliki penghasilan paling rendah dibanding lapangan usaha lainnya, yaitu sebesar 1,581 juta rupiah per bulan.

Jam kerja lansia juga perlu mendapat perhatian, karena dari data tahun 2024, sebanyak 20,69% pekerja lansia bekerja dengan jam kerja lebih dari 48 jam per minggu atau dikatakan jam kerja berlebih (*excessive hours*). Menurut Konvensi International Labour Organization (ILO), jam kerja berlebih didefinisikan sebagai bekerja lebih dari 48 jam per minggu. Sedangkan menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jam kerja maksimum adalah selama 40 jam per minggu. Seharusnya lansia tidak bekerja berlebihan, karena akan mengancam kondisi fisik dan mentalnya dalam jangka panjang, yang pada gilirannya berdampak pada kemandirian dan produktivitas kerja.

Sampai saat ini, belum ada satupun komitmen global yang mengatur jam kerja lansia, yang ada masih terkait 8 jam sehari atau 48 jam seminggu. Namun ILO merekomendasikan pengaturan jam kerja bagi pekerja lansia dan mendorong pengaturan kerja fleksibel, termasuk kerja paruh waktu dan jam kerja fleksibel, untuk meningkatkan keseimbangan kerja, kehidupan dan kesehatan. Pada R162-Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162) dari ILO, memuat saran tentang kebijakan yang memungkinkan pengurangan jam kerja secara bertahap bagi pekerja lansia dan peningkatan hari libur tahunan berbayar, sesuai dengan kebutuhan individu dan kondisi kerja yang bervariasi.

Penentuan jam kerja untuk pekerja lansia perlu mempertimbangkan berbagai faktor seperti status kesehatan, preferensi, dan jenis pekerjaan. Meskipun belum ada kebijakan secara global atau nasional, di beberapa negara, ada yang masih mengikuti jam kerja mingguan misalnya maksimal 48 jam per minggu, yang mencakup satu hari libur harian dan waktu istirahat tertentu. Namun ada juga yang merekomendasikan jadwal kerja sekitar 25 jam per minggu, atau sekitar 5 jam per hari selama 5 hari.

2.2. Prinsip Ketenagakerjaan Inklusif Bagi Lansia

Sejalan dengan agenda global 2030 terkait Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), “*Leave No One Behind*” (LNOB) atau tidak meninggalkan siapapun”. Ini adalah komitmen dunia untuk mengatasi segala bentuk kemiskinan, diskriminasi, dan ketimpangan dengan memastikan bahwa setiap orang, terutama yang paling tertinggal, mendapatkan manfaat dari upaya pembangunan. Prinsip LNOB berakar pada komitmen Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) terhadap hak asasi manusia, kesetaraan, dan nondiskriminasi, yang sejalan dengan Piagam PBB dan hukum hak asasi manusia internasional.

Prinsip ini mensyaratkan fokus pada kelompok rentan (termasuk lansia), dan mengatasi akar penyebab eksklusi seperti diskriminasi gender, ketimpangan, dan kurangnya akses terhadap sumber daya, yang didasarkan pada prinsip-prinsip hak asasi manusia. Dengan demikian, terdapat peluang untuk memasukkan isu penuaan sebagai tema inti Pembangunan (UNDP, 2016). Berikut tujuan SDGs terkait dengan ketenagakerjaan lansia (Shevelkova, 2023):



Prinsip-prinsip utama untuk memastikan bahwa lansia tidak tertinggal, dan inklusi ketenagakerjaan lansia (UNDP, 2016; ADCAP, 2018; Permenaker No. 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri) sebagai berikut:

1. **Kesetaraan:** pemberian kesempatan, perlakuan, dan hak yang sama bagi semua lansia, tanpa memandang ras, gender, agama, latar belakang sosial, atau karakteristik lainnya, dan penghapusan diskriminasi di lingkungan kerja. Misalnya: akses yang adil terhadap pekerjaan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang aman, dan aman untuk semua lansia dalam mengembangkan potensinya.
2. **Aksesibilitas:** kemudahan dan kesetaraan akses bagi semua lansia (termasuk lansia penyandang disabilitas) sehingga memudahkan untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan implementasi kebijakan yang responsif terhadap usia, termasuk dalam pengambilan keputusan, dengan mengakui pengalaman dan kontribusinya. Untuk ini perlu penyediaan fasilitas fisik seperti jalur landai dan toilet khusus, transportasi ramah usia, adaptasi teknologi seperti sistem komunikasi virtual, dan aturan yang mendukung kesempatan kerja yang sama bagi semua lansia.
3. **Adaptasi kerja:** mendorong perubahan sikap terhadap lansia, dari penerima manfaat pasif menjadi perubahan aktif dalam kehidupannya sendiri dan orang-orang di sekitarnya. Proses penyesuaian diri individu lansia terhadap lingkungan kerja baru, termasuk sistem, peraturan, budaya, rekan kerja, dan tugas-tugas yang ada supaya dapat bekerja dengan lebih lancar dan efektif.
4. **Perlindungan:** tindakan dan kebijakan yang bertujuan menjamin hak-hak dasar pekerja lansia, memastikan kesetaraan kesempatan, dan memberikan perlakuan tanpa diskriminasi, untuk mencapai kesejahteraan pekerja lansia dan keluarganya. Perlindungan mencakup jaminan ekonomi, sosial, dan kesehatan, seperti hak atas upah layak, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), jaminan sosial, waktu kerja yang wajar, dan hak untuk berserikat.
5. **Kemampuan dan kompetensi** sesuai pekerjaan:
 - a. Menempatkan tenaga kerja lansia pada posisi yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, dan minatnya.
 - b. Rekrutmen dan penempatan harus didasarkan pada kompetensi, pengalaman, dan keahlian yang relevan dengan pekerjaan, bukan berdasarkan usia. Pengalaman hidup dan pengetahuan yang dimiliki pekerja lansia sering kali sangat berharga.
6. **Pengembangan dan Pembinaan:**
 - a. Memberikan program pembinaan, pelatihan, dan bantuan sarana kerja yang sesuai untuk mendukung pemberdayaan tenaga kerja lansia.
 - b. Pekerja lansia harus mendapatkan akses yang sama terhadap pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional untuk memperbarui keterampilan mereka. Pekerja lansia dapat tetap relevan di pasar kerja yang terus berubah.
7. **Lingkungan kerja yang kondusif:** Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menghormati, dan adil bagi semua usia. Ini termasuk mengatasi diskriminasi usia dan memastikan semua anggota tim merasa dihargai.

Bentuk-bentuk diskriminasi usia di lingkungan kerja, antara lain dalam hal:

1. Perekrutan dan seleksi: tidak mempekerjakan calon pekerja karena dianggap terlalu tua dan tidak sesuai dengan citra perusahaan yang lebih muda.
2. Menolak atau menghalangi pekerja lansia untuk melamar pekerjaan karena usia.
3. Perlakuan dan tugas kerja: memberikan tugas-tugas yang kurang menantang atau menganggang pekerja lansia tidak mampu.
4. Promosi dan pemberhentian: menolak promosi kepada karyawan lansia karena usia, padahal usia bukan hambatan untuk tugas tersebut.
5. Melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja lansia karena dianggap sudah terlalu tua atau ingin mengganti dengan tenaga kerja yang lebih muda.
6. Lingkungan kerja dan pelecehan: memberikan komentar berkaitan dengan usia.
7. Terjadi isolasi atau perlakuan tidak adil karena stereotip lansia tidak dinamis, sulit beradaptasi teknologi, atau kurang fleksibel.
8. Stigma bahwa pekerja yang lebih tua akan menjadi beban bagi perusahaan.

Sesuai PBB dalam SDGs dan LNOB, ketenagakerjaan inklusif bagi lansia dengan menciptakan lingkungan kerja yang menghargai, mengakomodasi, dan memberdayakan pekerja lansia

Oleh karena itu, diperlukan dukungan ketenagakerjaan inklusif untuk lansia, yaitu lingkungan kerja yang tidak membatasi dalam hal usia, kondisi disabilitas, ras, gender, dan lebih mengembangkan keterampilan. kerja yang sama bagi semua lansia.

Selain itu, lansia dapat berkontribusi secara setara dengan kelompok usia lain, dan memanfaatkan pengalamannya. Hal ini dapat diwujudkan melalui penghapusan batasan usia dalam lowongan kerja, penyediaan pelatihan dan pembelajaran seumur hidup, penawaran jam kerja fleksibel atau dari rumah, serta penciptaan program khusus seperti informasi pekerjaan lansia atau layanan penempatan kerja untuk lansia.

Kebijakan untuk mendukung dan mempromosikan tenaga kerja yang inklusif usia, termasuk merancang dan menerapkan kebijakan untuk semua usia sangat diperlukan. Selain itu, menetapkan tahap kehidupan yang mencakup seluruh jenjang karier pekerja melalui praktik terbaik dalam rekrutmen, retensi, dan pensiun.

BAB 3

Pemetaan Diri dan Potensi Lansia

3.1. Identifikasi Potensi Keterampilan, Pengalaman, Minat dan Bakat Lansia

Bagi tenaga kerja lansia, pemetaan diri dan potensi lansia diperlukan, supaya mereka dapat bekerja sesuai dengan kemampuan fisik dan minat, menjaga kemandirian dan kesehatan mentalnya. Hasil pemetaan ini dapat membantu mengidentifikasi jenis pekerjaan yang sesuai, sehingga lansia tetap produktif, tidak menjadi beban, merasa bermanfaat untuk keluarga dan masyarakat. Hasil ini tentunya dapat berbeda di setiap wilayahnya, sehingga perlu disesuaikan dengan kearifan lokal.

Potensi, *skill* (keterampilan), pengalaman, minat, dan bakat lansia calon pekerja, diidentifikasi menggunakan penilaian komprehensif. Berbagai dimensi yang dilihat mencakup fisik (kesehatan), psikologis (keterampilan kognitif dan emosional), psikologis sosial (kemampuan berinteraksi), dan vokasional (pengalaman kerja dan minat). Metode yang digunakan:

Bagi tenaga kerja lansia, pemetaan diri dan potensi diperlukan supaya pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat

1. Kuantitatif, melalui model kompetensi, dengan fokus pada keterampilan yang dapat ditransfer dari pengalaman karier lansia, dan perekrutan berbasis keterampilan untuk melihat kekuatan terkait pekerjaan yang tersedia. Fungsinya sebagai pedoman dalam memandu proses perekrutan, pelatihan, dan pengembangan pekerja lansia sesuai dengan tujuan perusahaan, serta untuk menilai dan membandingkan calon pekerja lansia secara objektif dan konsisten.
2. Kualitatif, melalui: wawancara dan pengumpulan informasi tambahan yang dilakukan dengan individu lansia atau orang di sekitarnya untuk memahami bakat, motivasi, dan cara terbaik dalam memanfaatkan pengalamannya.
 - a. Wawancara pribadi, dilakukan secara mendalam dengan lansia. Tujuannya untuk memahami jalur karier, minat, dan motivasi lansia, yang dapat mengungkap bakat terpendam dan potensi untuk peran baru.
 - b. Informasi perilaku, penilaian diri calon pekerja lansia terhadap kelebihan dan kekurangan dalam aspek sikap, perilaku, dan kepribadiannya yang relevan dengan tuntutan pekerjaan dan budaya perusahaan. Tujuannya untuk memberikan gambaran cara calon pekerja lansia berinteraksi, merespons situasi, dan menunjukkan karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi kecocokan dengan peran dan tim kerja.

3.2. Mekanisme Asesmen Diri

Asesmen diri yang dilakukan oleh lansia yang akan bekerja perlu dilakukan, untuk mengetahui kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya, supaya sesuai dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Hal ini bermanfaat sebagai refleksi diri, mengakui pencapaian, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan menyusun rencana pengembangan diri lansia di masa depan.

Kementerian Ketenagakerjaan menyediakan link asesmen diri (untuk seluruh kelompok umur) yaitu <https://bit.ly/AsesmenPK2025>. Khusus untuk tenaga kerja lansia, instrumen asesmen diri (adopsi dan modifikasi instrumen dari negara lain yang sudah mengatur ketenagakerjaan lansia), disajikan pada [Lampiran 1](#).

Pada umumnya, asesmen ini terdiri dari beberapa jenis, dan berbeda-beda tergantung perusahaan atau institusi. Selain itu, disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan, sebagai wirausaha atau pekerja lainnya. Mengacu pada *jobstreet*, berikut adalah contoh jenis asesmen diri yang dapat dilakukan, mencakup:

1. Kemampuan kognitif, dengan mengukur kemampuan berpikir, menganalisis, dan memecahkan masalah. Aspek yang dilihat mencakup kemampuan numerik, kemampuan verbal, kemampuan spasial, logika, dan pemecahan masalah.
2. Kepribadian dan psikotes, dengan mengukur sifat kepribadian tertentu yang relevan dengan kinerja pekerjaan. Asesmen ini untuk melihat kesesuaian antara calon pekerja dengan pekerjaannya. Selain itu, untuk melihat mereka akan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan.
3. Kemampuan teknis, melihat calon pekerja dalam penguasaan pengetahuan dan keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan. Jenis tes kemampuan teknis ini sangat beragam, dan cara mengerjakan asesmen ini akan bergantung pada jenis pekerjaan yang dilamar. Misalnya kalau lansia melamar kerja sebagai *content writer*, kemungkinan besar perusahaan akan memberikan tes menulis artikel.
4. Penilaian situasional (*situational judgment*), menilai respons calon pekerja saat menghadapi situasi kerja tertentu. Dalam penilaian ini, ditanyakan kepada calon pekerja tindakan terbaik yang akan dilakukan pada pekerjaan atau posisi yang dilamar.

Mekanisme asesmen diri untuk calon pekerja lansia berfokus pada kesehatan fisik, kemampuan fungsional, kesejahteraan sosial dan psikologis. Mekanisme utama penilaian diri pada lansia melibatkan penggunaan alat terstruktur, seperti:

1. Skala *Instrumental Activities of Daily Living* (IADL) untuk kemampuan fungsional, dengan menanyakan tentang tugas-tugas seperti menggunakan telepon, menyiapkan makanan, dan mengelola keuangan.
2. Penggunaan analisis SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), dan ancaman (*threats*) pribadi yang berkaitan dengan kesejahteraan.

3.3. Memetakan Kebutuhan Dukungan Dalam Bekerja

Pemetaan kebutuhan dukungan kerja untuk aksesibilitas biasanya melibatkan pemetaan perjalanan calon pekerja lansia dengan beragam perspektif disabilitas, yang berfokus pada identifikasi hambatan fisik dan digital. Hal ini ditujukan supaya tenaga kerja lansia lebih produktif; dapat berpartisipasi penuh dalam pekerjaannya; meningkatkan inovasi dan kinerja usahanya melalui keberagaman perspektif dan pengalaman; dan membangun lingkungan kerja yang adil dan inklusif bagi semua lansia. Tahapan pemetaan kebutuhan dukungan dalam bekerja sebagai berikut:

1. Melakukan asesmen komprehensif, mencakup:
 - a. Kesehatan fisik:
 - Evaluasi kondisi fisik secara keseluruhan,
 - Kondisi kronis yang ada, dan
 - Keterbatasan yang ada dalam aktivitas sehari-hari.
 - b. Kesehatan mental dan kognitif: fungsi kognitif seperti memori dan pemecahan masalah, serta evaluasi tanda-tanda depresi atau kecemasan.
 - c. Rutinitas dan tugas harian: memahami jadwal kerja lansia saat ini, dan cara mengelola tugas-tugasnya.
 - d. Lingkungan sosial: mengidentifikasi jaringan dukungan sosial yang ada, termasuk hubungan keluarga, teman, dan komunitas.
2. Melakukan kategorisasi kebutuhan dukungan, mencakup:
 - a. Perawatan fisik dan pribadi: menentukan keperluan bantuan untuk aktivitas kehidupan sehari-hari.
 - b. Kebutuhan medis dan kognitif: mengidentifikasi potensi kebutuhan bantuan dalam hal pengobatan, jadwal rutin cek kesehatan, atau dukungan kognitif.
 - c. Mobilitas dan keamanan: mobilitas, keamanan rumah, atau transportasi, dan kemampuan pekerja lansia untuk menyelesaikan tugas secara mandiri.
 - d. Kebutuhan nutrisi: terkait akses lansia terhadap makanan bergizi.
 - e. Dukungan sosial dan emosional: menilai kebutuhan lansia akan persahabatan, komunikasi, dan dukungan emosional untuk mengatasi kesepian atau isolasi.
3. Mengidentifikasi kesenjangan dukungan dan solusinya, mencakup:
 - a. Dukungan di rumah: dukungan aktivitas lansia sehari-hari di rumah, dan memberikan kesempatan untuk lansia terus bekerja.
 - b. Akomodasi lingkungan kerja: melihat kemungkinan jadwal kerja yang fleksibel, penyesuaian ergonomis, atau modifikasi tugas kerja, supaya lebih sesuai dengan kemampuan lansia.
 - c. Sumberdaya komunitas: melihat komunitas lokal, program ramah usia, layanan transportasi, keterlibatan sosial dan bantuan praktis.
 - d. Teknologi: melihat ketersediaan teknologi yang dapat membantu manajemen kesehatan, keselamatan, dan kehidupan sehari-hari, sehingga lansia tetap mandiri.

Gambar 12
Tahapan Pemetaan Dukungan Dalam Bekerja



Sumber Sumber: Penulis (2025)

3.4. Klasifikasi Lansia Untuk Penempatan dan Pemberdayaan

Klasifikasi lansia potensial diperlukan untuk mengidentifikasi kemampuan, bakat dan minat lansia bekerja. Berikut pemilihan lansia menurut karakteristiknya, yaitu bagi lansia:

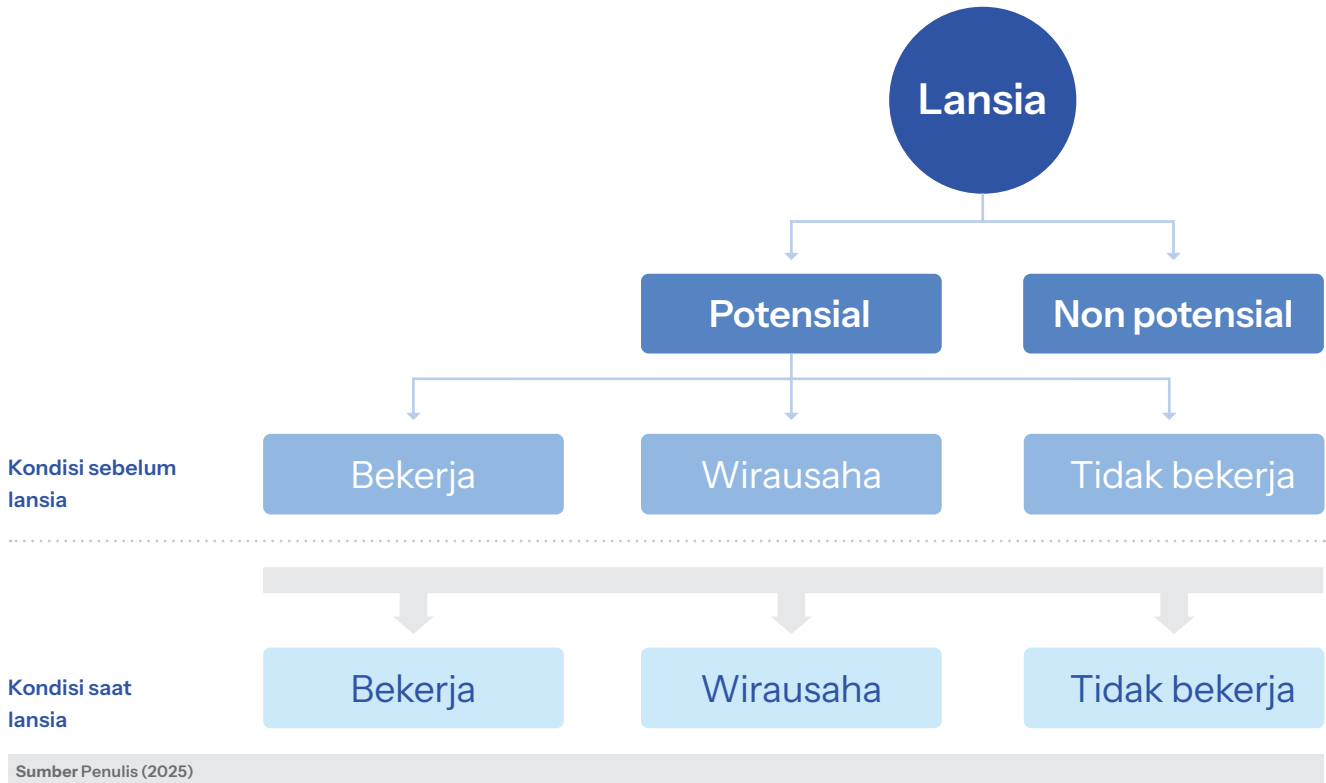
1. Minat bekerja kembali, dapat difasilitasi melalui program *job matching* dengan perusahaan ramah lansia.
2. Minat berwirausaha, diarahkan melalui program Tenaga Kerja Mandiri (TKM), pelatihan kewirausahaan dasar dan lanjutan.
3. Memiliki keahlian tertentu, dapat berperan sebagai mentor atau pelatih.

Sebagai gambaran, dapat dilihat pada Gambar 13, klasifikasi lansia potensial yang untuk program penempatan dan pemberdayaan.

Pada gambar ini lansia dilihat kondisinya sebelum usia 60 tahun dan setelah menjadi lansia. Penanganan terhadap lansia yang sebelumnya sudah pernah bekerja atau berwirausaha berbeda dengan pekerja yang sama sekali belum pernah atau mempunyai pengalaman bekerja atau berwirausaha.

Kondisi lansia sebelum usia 60 tahun terdiri dari: bekerja, berwirausaha, atau tidak bekerja sama sekali. Setelah menjadi lansia, yang tadinya bekerja bisa kembali bekerja, atau berwirausaha, atau tidak bekerja. Begitu juga dengan lansia yang tadinya berwirausaha atau tidak bekerja, setelah menjadi lansia dapat bekerja, atau berwirausaha, atau tidak bekerja.

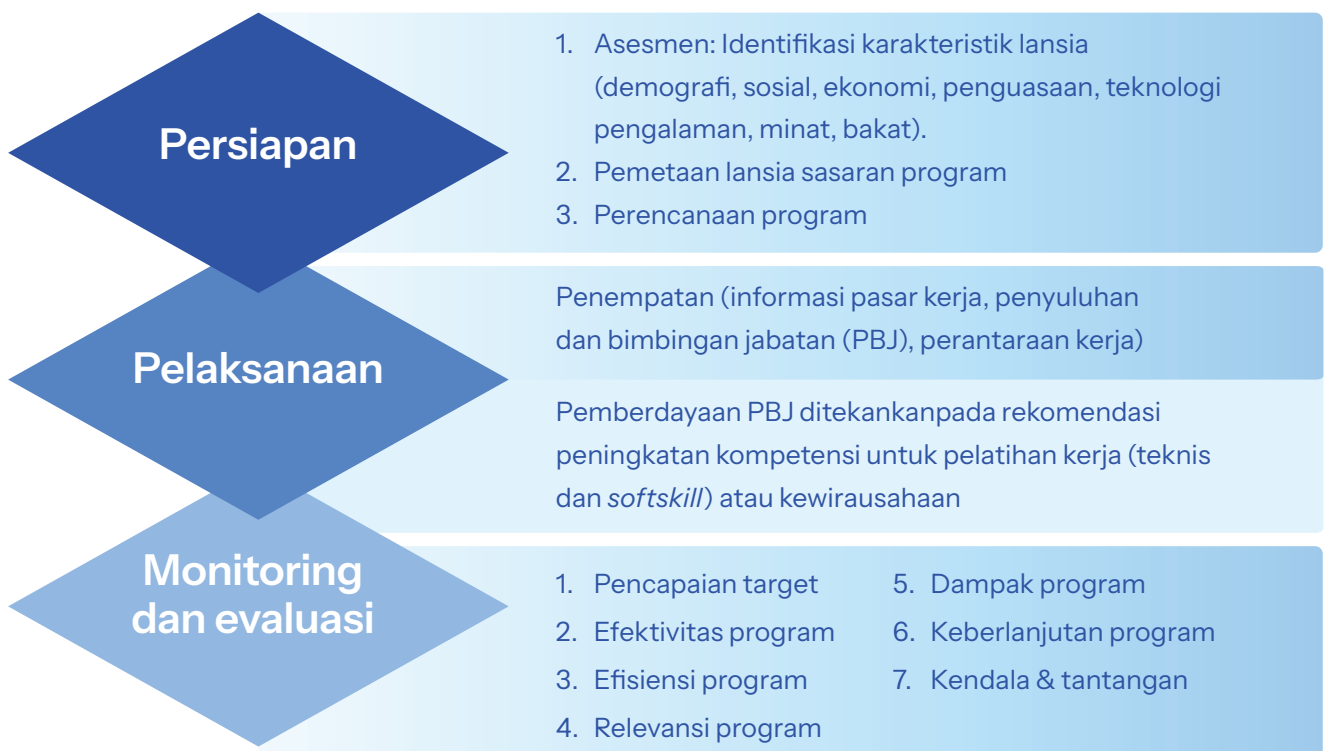
Gambar 13
Klasifikasi Lansia Menurut Status Bekerja



Melalui asesmen dan pemetaan klasifikasi lansia, tenaga kerja lansia yang masuk ke pasar kerja, dapat disalurkan sesuai dengan kemampuan, bakat, minat

dan pengalaman. Hasil identifikasi lansia, lansia dapat disalurkan ke dunia kerja melalui penempatan atau pemberdayaan.

Gambar 14
Tahapan Penempatan atau Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia



BAB 4

Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

4.1. Pengenalan Dunia Kerja

Lanjut usia, baik yang baru atau akan kembali masuk dunia kerja, perlu melakukan berbagai persiapan kerja. Persiapan yang dilakukan termasuk penguasaan pengetahuan dan keterampilan termasuk komunikasi dan digital; jaringan kemitraan; pengalaman kerja sebelumnya (portofolio); dan peluang kerja yang sesuai.

Tenaga kerja lansia yang akan masuk dunia kerja, perlu kesiapan diri mencakup kesehatan, pengetahuan, dan keterampilan serta teknologi

Umumnya pekerja yang akan memasuki dunia kerja, melalui proses wawancara, terutama sektor formal. Persiapan diri menghadapi proses wawancara juga merupakan bagian penting untuk diperhatikan oleh calon pekerja lansia.

Berikut berbagai hal yang perlu dipersiapkan dengan matang oleh lansia:

1. **Persiapan materi dan pengetahuan**, dengan mempelajari posisi yang dilamar, deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab yang diperlukan, mengetahui profil perusahaan dan visinya. Selain itu, menyiapkan jawaban terkait: pengalaman, latar belakang, pengalaman kerja, dan ekspektasi masa depan. Portofolio atau contoh tulisan yang menunjukkan kemampuan lansia juga perlu dipersiapkan.
2. **Persiapan mental dan fisik**, mencakup: latihan wawancara, istirahat cukup, dan relaksasi.
3. **Penampilan dan etika**, mencakup berpakaian rapi, datang tepat waktu, menjaga sikap dan bahasa tubuh yang baik, dan memberikan sikap hormat kepada mewawancarai.
4. **Sikap selama wawancara**, mencakup mendengarkan dengan aktif, tetap percaya diri, dan menunjukkan ketertarikan kepada posisi yang diharapkan.

Contoh beragam jenis pekerjaan yang dilakukan lansia saat ini, yaitu:

1. Kesehatan: sebagai dokter, asisten medis, terapis, pijat refleksi, dan perawat.
2. Pendidikan: sebagai tutor, guru, dosen, pustakawan, psikolog, dan konsultan.
3. Wirausaha: *blogging*/penulisan konten, bisnis online, penulis, berkebun, berjualan produk, dan pelatih sesuai bidang keahlian.
4. Teknologi: sebagai spesialis komputer, asisten virtual, konsultan teknologi, atau pengembang perangkat lunak, dan mengajar kelas teknologi.
5. Layanan pelanggan: paruh waktu atau jarak jauh yang dapat dilakukan dari rumah; bekerja di pusat panggilan atau sebagai resepsionis atau penyambut tamu di toko ritel atau *cafe*.
6. Pekerjaan penjualan: posisi penjualan paruh waktu atau lepas, bisnis penjualan (*real estate*, atau asuransi), dan penasihat keuangan.
7. Pekerja *freelance*: bekerja *freelance* di industri, termasuk penulisan, desain grafis, fotografi dan pengembangan web sesuai keahlian.
8. Pekerjaan jasa lainnya: jasa konstruksi (misal sebagai mandor), tukang becak, tukang ojek, supir pribadi, salon kecantikan, dan servis barang-barang elektronik/kursi/jok.

Sebagai upaya mendukung kesiapan calon pekerja lansia, strategi berikut merupakan alternatif yang dapat dilakukan oleh pemberi kerja, pembuat kebijakan, dan tenaga kerja.

1. Pemberi kerja, melalui:
 - a. Penerapan opsi kerja fleksibel: menawarkan kontrak, jam kerja, lokasi yang fleksibel, untuk membantu mempertahankan produktivitas dan mengurangi ketidakhadirannya.
 - b. Menyediakan pelatihan terarah: investasi dalam pelatihan dan peningkatan keterampilan berkelanjutan untuk menjaga keterampilan pekerja lansia tetap relevan. Contoh program magang dan kesempatan peningkatan keterampilan lansia.
 - c. Menawarkan program mentoring: pekerja lansia dengan pengalaman yang dimiliki dapat mentransfer pengetahuan dan keahliannya kepada rekan kerja yang lebih muda, mendorong kolaborasi antargenerasi dan melakukan kontribusi yang berkelanjutan.
 - d. Menciptakan lingkungan kerja yang ramah usia: seperti menyediakan peralatan ergonomis, untuk mendukung kesehatan fisik dan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan.
 - e. Menghilangkan diskriminasi usia: contoh dalam proses rekrutmen dan promosi untuk memastikan kesempatan yang sama bagi calon pekerja lansia yang berpengalaman dan lingkungan yang adil bagi semua.
 - f. Mempertimbangkan skema pensiun, dengan menaikkan usia pensiun secara berkala. Untuk pegawai negeri atau aparatur sipil negara (ASN), setiap tiga tahun sekali, usia pensiun naik 1 tahun. Tahun 2025, usia pensiun yaitu 59 tahun.
 - g. Memberikan informasi terkait dengan lowongan pekerjaan. Sumber PP no. 45 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
2. Pembuat Kebijakan (pemerintah), mencakup:
 - a. Mendukung pengembangan keterampilan: menerapkan kebijakan dan program untuk membuat pelatihan lebih mudah diakses dan terjangkau bagi pekerja lansia.
 - b. Mempromosikan pembelajaran sepanjang hayat: melakukan modernisasi sistem magang supaya lebih inklusif, mempromosikan pembelajaran sepanjang hayat, dan pekerjaan layak bagi pekerja lansia.
 - c. Mempertimbangkan kembali skema pensiun dini: mengevaluasi kembali kebijakan yang belum mengakomodir ketenagakerjaan lansia di pasar kerja.
 - d. Menyediakan layanan konseling: menawarkan layanan konseling dan dukungan kepada usaha kecil dan menengah (UKM) untuk membantu lansia menerapkan praktik ramah usia.
 - e. Memberikan penghargaan kepada pemberi kerja, yang melaporkan informasi lowongan kerja bagi tenaga kerja lansia. Penghargaan diberikan dalam bentuk: piagam, trofi, dan/atau bentuk lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Calon Pekerja Lansia
 - a. Fokus pada kesehatan fisik dan kognitif: mengikuti terapi yang ditargetkan, seperti terapi fisik, untuk meningkatkan mobilitas dan keseimbangan, serta berpartisipasi dalam aktivitas untuk mempertahankan fungsi kognitif.
 - b. Membangun koneksi sosial: secara aktif membina koneksi sosial dan kesempatan

untuk tetap terhubung dengan orang lain, sehingga dapat mengurangi rasa kesepian dan isolasi sosial.

- c. **Berusaha memperoleh informasi terbaru terkait keterampilan:** secara proaktif terlibat dalam kesempatan peningkatan keterampilan dan pelatihan supaya tetap relevan dan memenuhi tuntutan tenaga kerja modern.

4.2. Kesiapan Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pekerja lansia dapat meningkatkan daya saing dan kepercayaan diri, mengikuti perkembangan teknologi dan industri, dan memenuhi kebutuhan pasar kerja. Selain itu, dapat mengelola ekspektasi realistis terkait kemampuan fisik dan energi, sehingga lansia dapat berkontribusi secara optimal di dunia kerja.

Berbagai kegiatan terkait dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan lansia supaya sesuai dengan dunia kerja. Salah satunya terkait dengan teknologi informasi, seiring dengan perkembangan zaman yang menuntut serba elektronik dan digital. Oleh karena itu, lansia perlu mempersiapkan diri untuk dapat menguasai teknologi informasi tersebut. Berikut contoh kegiatan yang dapat dilakukan lansia dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang teknologi, yaitu:

1. Mengikuti pelatihan teknologi informasi: misal penggunaan *smartphone*, komputer, dan internet; aplikasi perbankan; aplikasi bisnis; transaksi keuangan; dan media sosial.
2. Mengembangkan keterampilan digital: dengan mempelajari cara menggunakan aplikasi dan *platform online*, seperti *e-commerce*, aplikasi kesehatan, dan layanan transportasi online.

Pelatihan keterampilan khusus yang diperlukan lansia untuk memasuki dunia kerja sangat luas variasinya, tergantung pada jenis pekerjaan dan

industri yang akan dimasukinya. Beberapa pelatihan keterampilan khusus yang dapat diberikan kepada lansia, antara lain:

1. Keterampilan komunikasi: pelatihan komunikasi efektif, baik secara lisan maupun tulisan, untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan klien.
2. Keterampilan manajemen waktu: pelatihan manajemen waktu yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
3. Keterampilan *problem-solving*: untuk mengatasi masalah dan tantangan dalam pekerjaan.
4. Keterampilan kerja sama tim: berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan.
5. Keterampilan adaptasi: untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja.
6. Keterampilan digital *marketing*: untuk mempromosikan produk atau jasa secara online.

4.3. Kesiapan Kesehatan

Kesiapan kesehatan lansia untuk masuk atau kembali bekerja bergantung pada kemampuan fisik, kognitif, dan emosionalnya, serta lingkungan yang mendukung, pengaturan kerja yang fleksibel, dan pelatihan berkelanjutan untuk mempertahankan produktivitas. Tantangannya meliputi penurunan fungsi terkait usia, prevalensi penyakit kronis, dan persepsi negatif tentang kemampuan kerja lansia.

Untuk meningkatkan kesiapan kesehatan bagi pekerja lansia yang masuk atau kembali bekerja dan meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel, program pelatihan dan peningkatan keterampilan yang disesuaikan, serta adaptasi lingkungan kerja fisik yang ramah usia. Baik perusahaan maupun pembuat kebijakan berperan dengan menyediakan dukungan kesehatan dan kesejahteraan, bimbingan, dan penghapusan diskriminasi berbasis usia dalam rekrutmen.

BAB 5

Adaptasi Kerja

5.1. Beradaptasi dengan Perubahan

Bagi lansia yang masuk atau kembali ke dunia kerja, sangat perlu untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Adaptasi ini merupakan serangkaian proses penyesuaian yang dilakukan oleh pekerja lansia terhadap perubahan di lingkungan kerja, seperti perubahan tugas, budaya kerja, dan teknologi yang digunakan. Adaptasi berguna bagi lansia supaya sesuai dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, serta mempertahankan kualitas hidup yang baik. Selain itu, lansia dapat membangun identitas kerja, komitmen pada pekerjaan, berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan masyarakat. Adaptasi kerja untuk lansia juga mencakup upaya untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengembangkan kemampuan baru, dan menerima dukungan dari lingkungan.

Adaptasi kerja perlu bagi tenaga kerja lansia, untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengembangkan kemampuan baru, dan menerima dukungan dari lingkungan

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan terkait adaptasi lansia di lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. **Perubahan pola pikir dan sikap:** perlu mengembangkan pola pikir yang fleksibel, supaya lansia dapat mudah menerima perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, seperti penerapan teknologi baru atau perubahan peran.
2. **Pembelajaran sepanjang hayat:** sangat penting lansia mempunyai kemampuan untuk mempelajari keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah ada (*upskilling*), untuk tetap relevan dan kompetitif di dunia kerja yang berubah.
3. **Keterampilan komunikasi dan relasi:** lansia membangun dan memelihara hubungan profesional yang kuat (*networking*), serta mengembangkan komunikasi yang efektif dapat membantu dalam menyesuaikan diri dengan dinamika kerja.
4. **Fleksibilitas dan kemampuan berubah:** lansia yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan memiliki keinginan untuk terus berkembang, akan lebih berhasil dalam menghadapi lingkungan kerja yang dinamis.
5. **Mempertahankan keseimbangan:** lansia perlu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, supaya tetap sehat secara fisik dan mental.
6. **Penerimaan dan dukungan:** pekerja lansia perlu merasa dihargai dan didukung oleh institusi, dengan kebijakan yang mendukung tidak adanya diskriminasi usia.

Beberapa faktor yang mendukung keberhasilan lansia dalam beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, sebagai berikut:

1. **Faktor individu:** lansia perlu memiliki kepribadian yang optimis, kontrol diri yang baik, dan pengalaman hidup yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk beradaptasi.
2. **Faktor organisasi:** kebijakan personalia, peluang pelatihan, dan budaya organisasi yang inklusif sangat berperan dalam mendukung adaptasi pekerja lansia.

3. **Faktor lingkungan:** dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga berperan penting dalam mengurangi perasaan terasing dan meningkatkan semangat hidup lansia.

5.1.1. Beradaptasi dengan Perubahan Cara Kerja, Organisasi dan Budaya Kerja

Pekerja lansia perlu mempunyai kemampuan untuk secara fleksibel menerima dan menyesuaikan diri dengan kondisi, dan tantangan di lingkungan kerja baru. Untuk itu, lansia harus bersedia untuk belajar, mempertahankan sikap positif, dan secara proaktif mengadopsi metode dan sikap kerja yang baru. Dengan demikian, pekerja lansia dapat menyesuaikan dan produktif di lingkungan kerja yang dinamis. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pekerja lansia, antara lain:

1. **Perubahan cara kerja:** menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam cara kerja, seperti pergeseran dalam alur kerja atau pengenalan metode kerja baru.
2. **Fleksibilitas dan pengaturan kerja:** menerima dan menyesuaikan dengan pengaturan kerja yang fleksibel seperti kerja paruh waktu, pembagian kerja, atau kerja jarak jauh.
3. **Budaya inklusif:** kemampuan untuk berinteraksi secara positif dan kolaboratif dalam budaya kerja yang berpusat pada kerja sama lintas generasi, menggabungkan pengalaman pekerja lansia dengan perspektif yang lebih muda.
4. **Keterampilan dan pengetahuan baru:** mempersiapkan diri untuk mempelajari keterampilan baru, termasuk keterampilan digital, untuk tetap sesuai dengan teknologi dan proses kerja yang terus berkembang.

5.1.2. Beradaptasi Terhadap Perkembangan Teknologi Informasi

Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi, maka lansia yang akan masuk atau kembali bekerja, perlu beradaptasi di bidang ini. Hal ini sangat diperlukan, supaya lansia melek teknologi, sehingga dapat mengikuti perubahan di lingkungan kerja, menemukan peluang kerja baru, meningkatkan kualitas hidup secara personal, dan mencegah keterpinggiran sosial atau. Beberapa alternatif cara agar lansia dapat beradaptasi sesuai perkembangan teknologi dan informasi, sebagai berikut:

1. **Pelatihan digital:** mengikuti pelatihan atau pendidikan yang dirancang khusus untuk meningkatkan literasi digital.
2. **Belajar mandiri:** belajar mandiri menggunakan teknologi, dengan menggunakan instruksi digital yang umumnya lebih mudah diakses.
3. **Memanfaatkan sumber daya:** memanfaatkan dukungan keluarga dan komunitas dalam proses belajar menggunakan perangkat teknologi.

5.2. Menjaga Hubungan Sosial

Bagi pekerja lansia menjaga hubungan sosial juga penting dengan secara aktif membangun dan mempertahankan ikatan dengan rekan kerja, keluarga, teman, dan komunitas. Untuk ini perlu upaya proaktif supaya tetap terhubung dengan yang lain, antara lain dengan berpartisipasi dalam kegiatan sosial, menggunakan teknologi komunikasi, menjalin dukungan komunitas, dan membina hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan.

5.2.1. Hubungan Interpersonal dengan Atasan dan Rekan Kerja

Kemampuan lansia membangun dan memelihara hubungan positif di lingkungan kerja sangat penting, sehingga mereka merasa lebih terhubung, didukung, dan diterima. Hal ini dilakukan melalui proses interaksi, komunikasi, pertukaran informasi, gagasan, serta perasaan antara pekerja lansia dan pihak lain di lingkungan kerja. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. **Memelihara hubungan yang positif:** pekerja lansia menjalin komunikasi yang baik dan harmonis dengan atasan dan rekan kerjanya, mencakup rasa hormat, bekerja sama, dan berkontribusi dalam tim.
2. **Mendapatkan dukungan sosial:** memperoleh dukungan moral dan emosional dari atasan dan rekan kerja, untuk mengatasi tantangan, stres, atau perasaan terasing di lingkungan kerja.

5.2.2. Kemampuan Komunikasi Efektif

Kemampuan pekerja lansia untuk bertukar informasi dengan jelas, empati, dan hormat, yang memungkinkan mereka merasa didengarkan, dipahami, dan dihargai dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Ini melibatkan penyesuaian bahasa, kesabaran, mendengarkan aktif, dan menunjukkan empati untuk membangun kepercayaan dan mendukung pekerja lansia dalam menghadapi keterbatasan fisik dan kognitif yang mungkin dialaminya. Aspek-aspeknya yang perlu diperhatikan:

1. **Menggunakan bahasa yang sederhana dan jelas:** menghindari jargon atau istilah rumit. Berbicara dengan perlahan, menggunakan kalimat yang pendek, dan memastikan pesan mudah dipahami orang lain.
2. **Mendengarkan dengan sabar dan memberi kesempatan:** memberikan lebih banyak waktu untuk merespons dan memahami.
3. **Mendengarkan secara aktif dan empati:** memberikan perhatian penuh, menunjukkan pemahaman terhadap perasaan dan kekhawatiran pekerja lansia, dan menanggapi dengan sikap yang mendukung.

5.3. Dukungan Lingkungan

Bantuan dan dorongan dari lingkungan (keluarga, rekan kerja, organisasi, dan komunitas) yang diberikan kepada pekerja lansia sangat penting. Hal ini berguna bagi pekerja lansia untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja, merasa nyaman, aman, dan tetap berkompeten. Dukungan yang diberikan meliputi aspek emosional, informasional, dan praktis. Contoh dukungan yang dapat diberikan kepada pekerja lansia yaitu:

1. **Dukungan informasi:** penyediaan informasi yang relevan mengenai adaptasi kerja, seperti pelatihan keterampilan baru atau pemahaman tentang perubahan teknologi.
2. **Dukungan sosial:** terjalin interaksi sosial yang aktif dengan rekan kerja dan komunitas untuk mencegah isolasi sosial.
3. **Dukungan emosional:** meliputi rasa dicintai, dihargai, dan didukung secara psikologis oleh orang-orang terdekat, yang membantu lansia mengatasi stress, merasa lebih aman dan nyaman.

4. **Dukungan struktural/organisasional:** kebijakan organisasi yang ramah lansia, seperti fleksibilitas jadwal kerja, pelatihan sepanjang karier, dan lingkungan kerja yang sesuai, yang memungkinkan mereka untuk terus berkontribusi.

Cara memperoleh dukungan antara lain mengembangkan jaringan yang kuat dengan keluarga, teman, dan komunitas dengan cara aktif dalam kegiatan sosial, dan menjadi sukarelawan. Selain itu, dengan memanfaatkan fasilitas dan program khusus lansia seperti posyandu, kelompok lansia, dan panti wreda.

5.3.1. Kerja Sama dan Kolaborasi dalam Tim Lintas Generasi

Kerja sama dan kolaborasi dalam tim lintas generasi pada dasarnya memberdayakan pekerja lansia dengan memberikan kesempatan untuk terus memberikan kontribusi berharga, mengembangkan keterampilan baru, dan merasa menjadi bagian integral dari tujuan organisasi di era modern. Kesempatan pekerja lansia untuk berbagi kearifan, pengalaman, dan keterampilan dengan generasi lebih muda, serta menerima ide inovatif dan perspektif baru dari mereka. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, produktif, dan kompetitif, di mana lansia merasa dihargai, terus belajar, dan berkontribusi secara berartibagi organisasi, sambil tetap memiliki pengalaman kerja yang bermartabat.

Aspek kunci kolaborasi lintas generasi yang perlu diperhatikan, sebagai berikut:

1. **Pengalaman vs. inovasi:** generasi yang lebih tua membawa pengalaman dan pengetahuan, sedangkan generasi yang lebih muda membawa ide-ide segar dan kepercayaan diri untuk inovasi.

2. **Perpaduan perspektif:** berbagai perspektif dan latar belakang pandangan dari generasi berbeda dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif, efisien, dan efektif.
3. **Komunikasi terbuka:** penting untuk menciptakan dialog terbuka dan mendengarkan aktif dari semua anggota tim, tanpa memandang usia, untuk memahami gaya dan pola pikir yang berbeda.

Cara kerja sama dan kolaborasi dalam tim lintas generasi, antara lain melalui:

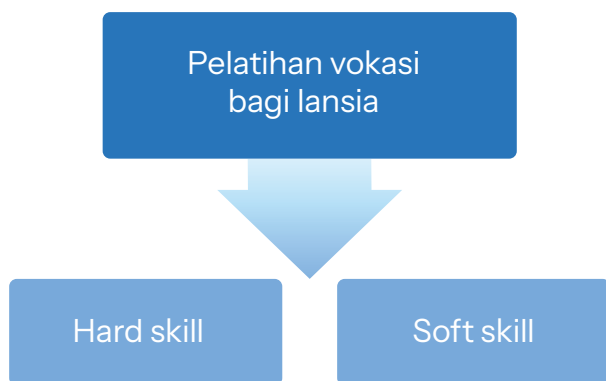
1. Membangun empati dan saling menghormati, dengan: mendorong dialog terbuka; menghargai perspektif yang berbeda; dan fokus pada kesamaan tujuan.
2. Meningkatkan komunikasi yang efektif, melalui penyediaan berbagai saluran komunikasi (*chat, video call, meeting*) untuk mengakomodasi preferensi komunikasi yang berbeda antar generasi; memberikan umpan balik yang konstruktif, dan terdapat transformasi informasi.
3. Memanfaatkan teknologi dan berbagi pengetahuan, melalui integrasi alat digital; program mentoring dua arah; dan menjadwalkan kegiatan bersama di luar lingkungan kerja.
4. Mengembangkan keterampilan dan kemajuan bersama, melalui program pelatihan berkelanjutan; mendorong inovasi; memiliki kebijakan kerja inklusif; dan memberikan keseimbangan kerja yang baik untuk semua generasi.

BAB 6

Pelatihan Vokasi

6.1. Jenis Pelatihan Vokasi Bagi Lansia

Pelatihan *soft skill* dan *hard skill* bagi tenaga kerja lansia untuk menjadi tenaga kerja yang adaptif dan produktif. Namun metode pelatihannya disesuaikan dengan pengalaman, kebutuhan, dan preferensi belajar lansia



Pelatihan vokasi bagi lansia terdiri dari *soft skill* dan *hard skill* (teknis) dapat diberikan kepada tenaga kerja lansia, baik secara individu maupun kelompok. Pelaksana pelatihan yaitu Kemenaker dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), baik melalui Balai Latihan Kerja (BLK) milik pemerintah maupun bekerja sama dengan lembaga swasta. Jenis pelatihannya sangat beragam dan terus berkembang mengikuti kebutuhan industri dan perkembangan teknologi. Hal penting yang perlu diperhatikan adalah tujuan lansia mengikuti pelatihan tersebut, misal untuk bekerja, wirausaha, atau peningkatan produktivitas. Pemberian pelatihan *soft skill* membantu tenaga kerja lansia dalam berinteraksi, beradaptasi. Pelatihan *soft skill* ini diberikan kepada tenaga kerja lansia berupa kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan kepribadian, perilaku, dan interaksi, seperti komunikasi, kerja sama tim,

kepemimpinan, manajemen waktu, dan pemecahan masalah. Sedangkan keterampilan *hard skill* untuk membantu tenaga kerja lansia dapat melakukan pekerjaan teknis, seperti pelatihan; teknologi, dan keterampilan usaha.

Pelaksanaan pelatihan *soft skill* ini hendaknya terintegrasi dengan pelatihan yang sifatnya *hard skill*. Apabila kedua pelatihan ini dapat diberikan kepada tenaga kerja lansia, diharapkan dapat meningkatkan kinerja, inovasi, kolaborasi, kepuasan kerja, dan daya saing di dunia kerja yang dinamis. Selain itu, pelatihan ini untuk menghasilkan tenaga kerja lansia yang adaptif dan produktif.

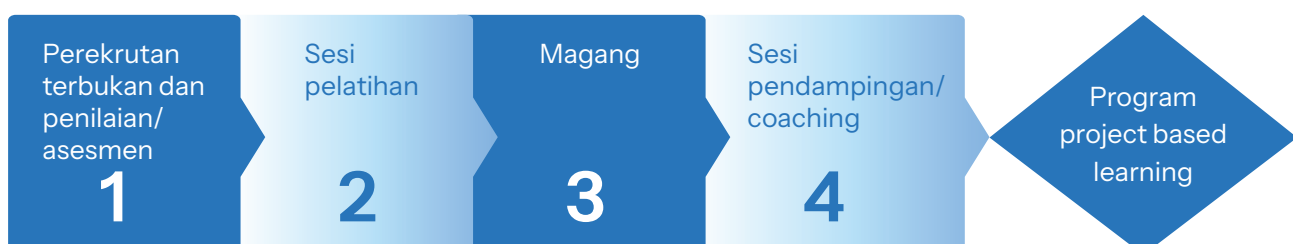
Pemberian pelatihan *soft skill* dan *hard skill* ini perlu disesuaikan dengan kondisi lansia, budaya, dan ketersediaan sumberdaya lokal. Meskipun jenis pelatihan sama dengan kelompok umur lainnya, namun bentuk atau model pelatihan perlu memperhatikan dan mempertimbangkan karakteristik lansia, serta kondisi fisik dan kemampuan kognitif lansia. Metode pelatihan untuk tenaga kerja lansia disesuaikan juga dengan pengalaman, kebutuhan, dan preferensi belajarnya. Pendekatan terbaik berfokus pada pelatihan yang fleksibel, praktis, dan suportif.

Dari berbagai jenis pelatihan yang dapat dilakukan untuk tenaga kerja lansia sesuai kondisinya antara lain mencakup:

1. **Pelatihan kejuruan dan kewirausahaan**
 - a. Kuliner dan *Food & Beverage*: pelatihan pembuatan roti (*bakery*), *barista kafé*, memasak, magang di perusahaan pembuatan roti, pengemasan produk makanan (*packaging*), dan minuman herbal.

- b. Busana: Pelatihan keterampilan menjahit atau membuat pakaian, menenun, membatik, dan menyulam.
 - c. Kecantikan dan Tata Rias: Program pelatihan untuk keterampilan di bidang kecantikan, dan rias pengantin.
 - d. Pertanian dan Agrobisnis: Melatih keterampilan seperti berkebun (contoh hidroponik), budidaya jamur, budidaya rosela, budidaya burung puyuh, agrowisata, pengolahan ikan, pengolahan air susu, budidaya lobster, budidaya ikan, dan beternak (ayam, domba, dan itik).
 - e. Kewirausahaan: Membekali peserta dengan keterampilan untuk memulai dan mengelola usaha sendiri.
 - f. Kerajinan Tangan: Misal membuat bunga dari bahan manik-manik, dan tasbih; *finishing* kayu, dan sebagainya.
 - g. Jasa Perbaikan: Perbaikan AC, motor, dan sebagainya.
 - h. Pelatihan mentor: mengajak pekerja lansia untuk berperan sebagai mentor bagi karyawan baru. Hal ini tidak hanya memotivasi pekerja lansia, tetapi juga memastikan pengetahuan institusional tetap terjaga.
 - i. Sektor Jasa/*Hospitality*: *building cleaner*, *room service*, petugas kebersihan dan sebagainya.
2. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), memberikan informasi dasar tentang keselamatan dan kesehatan kerja, untuk menjaga keselamatan pekerja. Materi pelatihan terkait K3 ini dapat diberikan saat diadakan pelatihan vokasi atau dapat juga dilaksanakan pelatihan khusus K3 bekerja sama dengan Balai K3 Kemnaker ataupun Balai K3 daerah.
 3. Pelatihan berbasis teknologi dan digital
 - a. *Project Based Learning* (PBL): Metode pelatihan vokasi yang berfokus pada praktik langsung untuk menyelesaikan proyek nyata di industri. Program ini berbasis proyek yang difokuskan untuk mempersiapkan peserta menghadapi tantangan *future of work* melalui pendekatan kompetensi yang relevan dan terukur, mencakup sektor-sektor seperti:
 - Smart Operation: *smart farming*, *smart manufacturing*, *smart office*, *smart building*, dan *smart supply chain*. Ini dapat dilakukan terutama bagi lansia yang sudah memiliki dasar atau literasi digital yang memadai.
 - *Smart Creative IT Skill*: *smart tourism*, *smart otomotive*, dan keterampilan di bidang teknologi informasi.

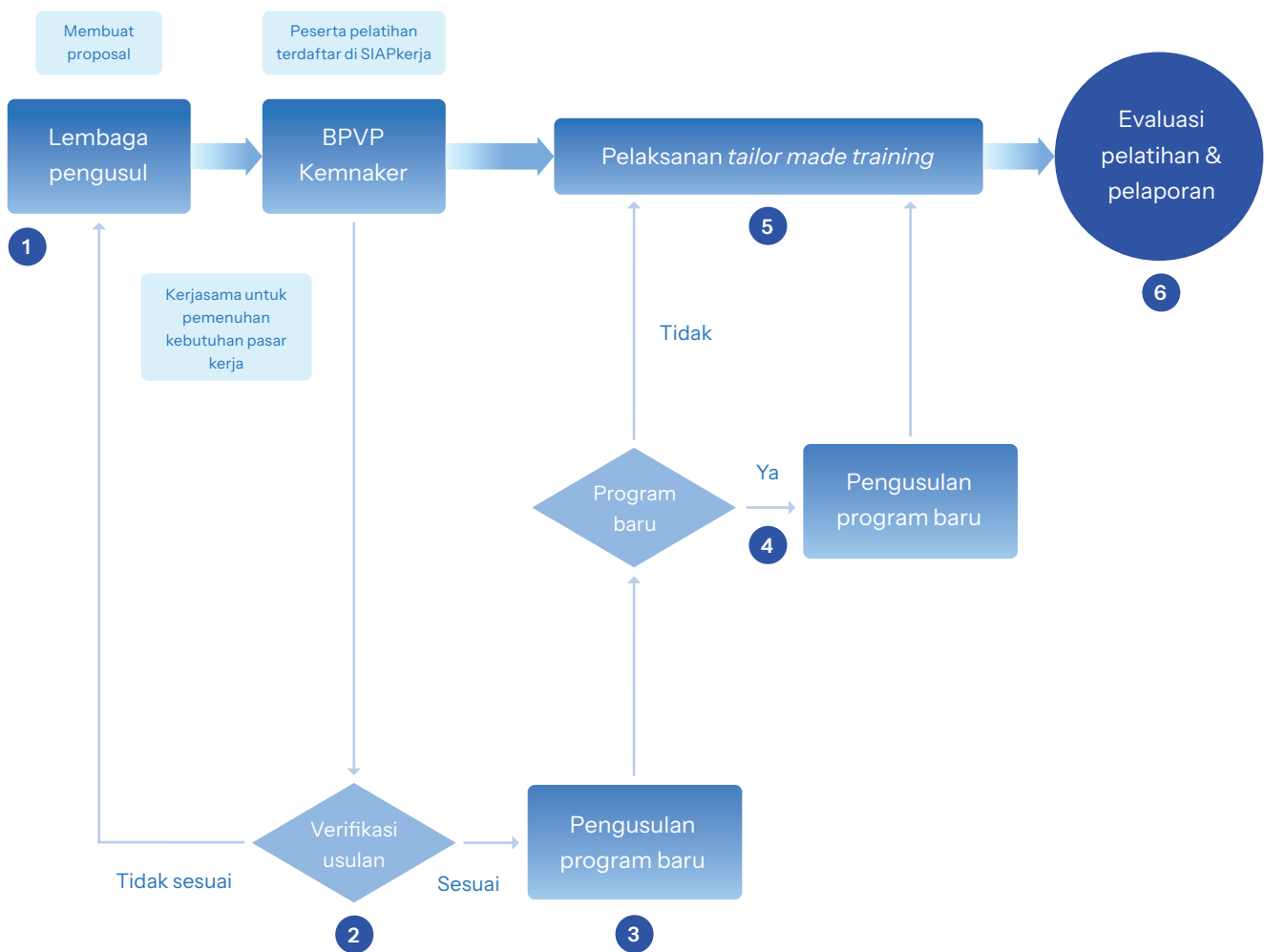
Gambar 15
Proses Program Project Based Learning



- b. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digitalisasi: pelatihan diberikan kepada tenaga kerja lansia untuk meningkatkan keterampilan dalam menyikapi perubahan dunia kerja akibat otomatisasi dan digitalisasi, pelatihan penggunaan *smartphone* untuk mendukung pekerjaannya di bidang produksi, pengelolaan keuangan, dan pemasaran.
- c. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK): Berbagai pelatihan terkait TIK, termasuk manajemen data, dan kemampuan bahasa.
- d. Webinar: Seminar daring untuk memberikan kiat-kiat kepada tenaga kerja lansia dalam memasuki dunia kerja dan meningkatkan keterampilan.

Berbagai upaya konkrit, dan pemberian akses terhadap pelatihan vokasi dilakukan melalui SIAPkerja Kemnaker, yaitu melalui JKP, *e-training*, pelatihan, pemagangan, dan sertifikasi kompetensi. Mekanisme pelatihan dapat diberikan secara regular, atau *Tailor Made Training* (TMT). Pada TMT, pelatihan vokasi dilakukan berdasarkan kesepakatan kerjasama antara Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) dengan *stakeholder* atau *multi-stakeholder* terkait dalam rangka pemenuhan kebutuhan pasar kerja. Untuk proses bisnis TMT dapat dilihat pada Gambar 16.

Gambar 16
Proses Bisnis Tailor Made Training



Prinsip Penyelenggaraan TMT, sebagai berikut:

1. Pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan kerja sama yang dibuktikan dengan Perjanjian Kerja Bersama antara BPVP dengan *stakeholder* terkait.
 2. Dapat dilaksanakan secara fleksibel dari aspek jenis program pelatihan, durasi pelatihan, jumlah peserta pelatihan, lokasi pelatihan, bentuk pelatihan, sumber daya pelatihan, maupun sumber pembiayaan sesuai kesepakatan kerjasama antar pihak.
 3. Skema kerjasama dengan lembaga pengusul dan/atau *stakeholder* lainnya merupakan kerjasama dalam rangka pemenuhan kebutuhan pasar kerja.
 4. TMT dilaksanakan menggunakan APBN tidak dapat dicampur dengan skema pembiayaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).
 5. Dapat melakukan *sharing cost* atau pembagian anggaran terhadap kebutuhan penyelenggaraan pelatihan melalui penyediaan langsung sumber daya yang diperlukan yang dilakukan oleh lembaga terkait.
2. Pelatihan *Mobile Training Unit* (MTU) yang dilaksanakan di suatu kawasan melibatkan:
 - a. BPVP Kemnaker sebagai penyedia pembiayaan pelatihan secara keseluruhan,
 - b. LPK Swasta sebagai penyedia Instruktur
 - c. Pemerintah Desa sebagai fasilitator penyediaan peserta dan pemberdayaan peserta pasca pelatihan.
 3. Pelatihan dengan mekanisme lain sesuai kesepakatan kerjasama.

Contoh pelaksanaan TMT, sebagai berikut:

1. Pelatihan untuk komunitas disabilitas/lansia yang melibatkan:
 - a. BPVP Kemnaker sebagai lokasi pelaksanaan pelatihan *Off the Job Training*, penyedia bahan pelatihan dan honor untuk Instruktur
 - b. LSM sebagai tenaga pelatih dan penyedia tenaga pendamping
 - c. Pemda sebagai penyedia bantuan peralatan pasca pelatihan dan uang saku untuk peserta
 - d. Perusahaan sebagai penyedia lokasi pelaksanaan *On the Job Training*.

6.2. Aspek Penting Pelatihan Tenaga Kerja Lansia

6.2.1. Aspek Penting Penyelenggaraan Pelatihan

Beberapa dasar hukum penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja yaitu Permenaker Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi; *Standard Operating Procedure* (SOP) Pelaksanaan Pelatihan Vokasi dan Standardisasi mutu. Penyelenggaraan pelatihan, terkait materi atau substansinya, sebaiknya mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), yang dikeluarkan oleh Kemnaker.

Durasi pelatihan, disesuaikan dengan jenis pelatihan, situasi, dan kondisi pekerja lansia. Salah satu contoh yang pernah dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Bekasi, pelatihan untuk lansia dilakukan selama 8 (delapan) hari, dan setiap harinya selama 8 (delapan) jam. Pada pelatihan tersebut, durasi diberikan 30–40 jam pelajaran dengan sesi 2–3 sesi per minggu. Mengacu pada SKKNI, durasi pelatihan ada yang menggunakan 20 jam pelajaran.

Berikut adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian pelatihan kepada tenaga kerja lansia, yaitu:

1. Pertimbangan terkait **metode pembelajaran**
 - a. **Pembelajaran mandiri:** menyediakan pilihan pelatihan yang dapat diselesaikan sesuai kecepatan pekerja lansia. Hal ini penting karena pekerja lansia umumnya memerlukan waktu untuk menguasai materi baru.
 - b. **Pendekatan tatap muka:** pelatihan yang disampaikan secara langsung, dengan menyediakan waktu istirahat yang lebih sering dan materi dalam porsi yang lebih kecil. Hal ini penting untuk menjaga fokus dan mencegah kelelahan.
 - c. **Aksesibilitas materi:** penyajian materi pelatihan mudah dibaca dan didengar. Ini mencakup penggunaan ukuran huruf yang besar, kontras warna yang baik, dan instruksi yang jelas.
2. Pertimbangan terkait **isi dan penyampaian materi**
 - a. **Fokus pada relevansi:** materi pelatihan berhubungan langsung dengan pekerjaan tenaga kerja lansia. Hal ini penting supaya pekerja lansia lebih termotivasi dan memahami manfaat praktis dari materi yang dipelajari.
 - b. **Memanfaatkan pengalaman:** Mengakui dan menghargai pengalaman kerja tenaga kerja lansia yang luas. Mengajak tenaga kerja lansia untuk berbagi wawasan dan pengetahuannya dengan rekan kerja yang lebih muda melalui program bimbingan dua arah.
 - c. **Dukung penggunaan teknologi:** bagi pekerja lansia yang tertarik pada teknologi, diberikan dukungan dan pelatihan yang memadai untuk membantu mereka beradaptasi dengan teknologi dan prosedur baru.
3. Pertimbangan terkait **lingkungan pelatihan**
 - a. **Menciptakan suasana nyaman:** memastikan lingkungan pelatihan bebas dari gangguan, dan pencahayaan yang cukup, sehingga dapat membantu pekerja lansia meningkatkan konsentrasi.
 - b. **Mendorong partisipasi aktif:** Memberikan fasilitasi diskusi kelompok dan kegiatan interaktif, sehingga proses pembelajaran lebih menarik dan membantu pekerja lansia tetap terlibat.
 - c. **Bersikap sabar:** Memberi waktu ekstra bagi pekerja lansia untuk mencerna informasi dan mengajukan pertanyaan, sehingga mereka merasa dihargai dan tidak tertekan.
4. Pertimbangan terkait **dukungan dan umpan balik**
 - a. **Bimbingan dua arah:** mempertimbangkan program mentoring dengan memberikan kesempatan kepada pekerja lansia dapat berbagi pengalaman dengan pekerja muda, sementara pekerja muda dapat membantu pekerja lansia dengan teknologi atau keterampilan baru.
 - b. **Umpan balik yang konstruktif:** memberikan umpan balik yang membangun dan positif, dengan memfokuskan pada penguatan kelebihan pekerja lansia daripada mengkritik kelemahannya.
 - c. **Melibatkan pekerja lansia dalam perencanaan:** mengajak pekerja lansia berdiskusi mengenai kebutuhan dan minat mereka terkait pelatihan. Hal ini penting untuk memastikan program pelatihan relevan dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

6.2.2. Aspek Penting Peserta Pelatihan (Lansia)

Sebelum ditentukan bentuk dan jenis pelatihan bagi tenaga kerja lansia, hal penting yang harus dilakukan adalah melakukan identifikasi, pemetaan, dan memahami karakteristik lansia peserta pelatihan. Hasil ini digunakan untuk melihat kebutuhan, kemampuan, pengalaman lansia peserta pelatihan, sehingga pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan tenaga kerja lansia.

Aspek-aspek penting yang diidentifikasi dalam pemetaan peserta lansia mencakup, antara lain:

1. Demografis (seperti nama, umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan atau posisi kerja sebelumnya, lama bekerja/ pengalaman).
2. Kompetensi dan kebutuhan (seperti *hard skill* yang dimiliki, *soft skill* yang menonjol/kuat, kebutuhan pelatihan, tujuan mengikuti pelatihan).
3. Kondisi fisik, psikologis dan sosial (seperti motivasi, kepercayaan diri, kemandirian, dan lain-lain).
4. Gaya belajar (misalnya visual, auditori²).
5. Lainnya (aspek budaya dan tradisi, struktur sosial, ketersediaan sumberdaya lokal, dan lain-lain).

Berdasarkan situasi, terutama saat pekerja lansia dihadapkan pada perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berkembang, maka beberapa pelatihan berikut sangat diperlukan. Pemberian pelatihan tersebut dibedakan dari keterampilan yang dimiliki oleh peserta lansia.

Tabel 1
Jenis pelatihan untuk Pekerja Lansia

No	Jenis Pelatihan	Tujuan	Sasaran
1	<i>Skilling</i>	Mempersiapkan tenaga kerja yang belum siap kerja supaya mendapatkan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk masuk ke dunia kerja.	Pencari kerja baru, belum memiliki keterampilan.
2	Pelatihan ulang (<i>re-skilling</i>)	Mengajarkan keterampilan baru secara komprehensif untuk berpindah ke peran atau karier yang berbeda. Ini diperlukan ketika pekerjaan lama tidak lagi relevan.	Pekerja yang ingin keterampilan baru, untuk beralih pekerjaan.
3	Pembaruan keterampilan (<i>upskilling</i>)	Meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki pekerja lansia, supaya tetap relevan dan efektif di peran yang sama. Pelatihan dilakukan untuk menyempurnakan dan memperbaharui keterampilan yang sudah dimiliki, untuk membantu menjaga relevansi pekerja lansia dalam peran yang ada. Hal ini dapat dilakukan melalui adaptasi teknologi, mengikuti tren industri, dan peningkatan efisiensi kerja.	Pekerja yang ingin memperbarui keterampilan yang sudah ada.

² Auditori: tipe belajar yang mengandalkan pendengaran sebagai cara utama menyerap dan mengingat informasi. Sumber: Cornet Stone (2025)

BAB 7

Penempatan Tenaga Kerja Lansia

7.1. Tujuan Penempatan Tenaga Kerja Lansia

Penempatan tenaga kerja bagi lansia potensial merupakan proses penempatan yang diberikan kepada pencari kerja lansia untuk mendapatkan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja bagi pemberi kerja atau dunia usaha dan industri. Untuk itu, diharapkan dunia usaha memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada tenaga kerja lansia yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.

Tujuan penempatan tenaga kerja bagi lansia potensial, sebagai berikut:

1. Meningkatkan akses dan peluang kerja bagi tenaga kerja lansia potensial.
2. Memperluas jejaring kemitraan antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pelatihan, dan organisasi masyarakat.
3. Mengubah persepsi publik terhadap kemampuan dan produktivitas lansia.
4. Mendorong perusahaan untuk menerapkan kebijakan inklusif usia dalam rekrutmen tenaga kerja lansia.
5. Mendorong inovasi lapangan kerja berbasis pengalaman dan keahlian lansia.

7.2. Sasaran Penempatan dan Hasil yang Diharapkan

Sasaran penempatan tenaga kerja lansia potensial, yaitu:

1. Tenaga kerja lansia potensial yang masih mampu bekerja atau berwirausaha.
2. Perusahaan dan dunia usaha yang bersedia menerima atau bermitra dengan tenaga kerja lansia.
3. Lembaga pelatihan dan sertifikasi yang dapat meningkatkan kompetensi lansia.
4. Masyarakat dan lembaga sosial yang mendukung pemberdayaan lansia produktif.

Hasil yang diharapkan dari tenaga kerja lansia potensial, yaitu:

1. Meningkatnya jumlah lansia potensial yang memperoleh pekerjaan pada sektor formal.
2. Tumbuhnya kesadaran perusahaan untuk menerapkan kebijakan ramah usia.
3. Terbentuknya jaringan kolaborasi lintas sektor untuk penempatan lansia potensial.
4. Tersusunnya data profil tenaga kerja lansia potensial yang siap ditempatkan.

7.3. Asas Penempatan Tenaga Kerja

Mengacu pada Permenaker RI Nomor 18 Tahun 2024 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN), bahwa pelaksanaan PTKDN berdasarkan asas berikut:

1. **Asas Terbuka**, dilakukan dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan secara jelas kepada pencari kerja lansia minimal mengenai jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya upah, jam kerja, dan kondisi kerja.
2. **Asas Bebas**, dilakukan dengan memberikan kebebasan kepada pencari kerja lansia dalam memilih pekerjaan dan kepada pemberi kerja dalam memilih tenaga kerja.
3. **Asas Obyektif**, dilakukan dengan menawarkan pekerjaan yang sesuai kepada pencari kerja lansia oleh pemberi kerja, baik dari sisi kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.
4. **Asas adil dan setara tanpa diskriminasi**, dilakukan melalui penempatan tenaga kerja lansia berdasarkan kompetensi kerja dan tidak didasarkan atas suku, ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, kondisi fisik/psikis, dan aliran politik.

7.4. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN) dilaksanakan dalam satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pelaksana PTKDN, meliputi:

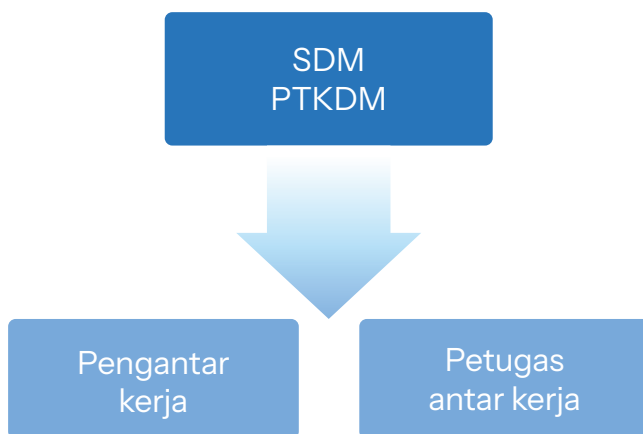
1. **Instansi pemerintah** yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan:
 - a. Kementerian Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal yang membidangi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
 - b. Dinas Provinsi dilaksanakan oleh unit kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan PTKDN; dan
 - c. Dinas Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh unit kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan PTKDN.
2. **Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta**, terdiri atas:
 - a. Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta (PPTKS)
 - b. Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga (P3RT)
 - c. Job Portal

Tugas dan tanggungjawab pelaksana penempatan tenaga kerja, sebagai berikut:

1. Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut:
 - a. Analisis pasar kerja dan analisis jabatan tingkat nasional;
 - b. Pelayanan informasi jabatan;
 - c. Verifikasi lowongan pekerjaan;
 - d. Pelaporan informasi pasar kerja nasional;
 - e. Penyediaan dan penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan secara nasional;
 - f. Pelayanan penyuluhan jabatan;
 - g. Pelayanan bimbingan jabatan;
 - h. Promosi pencari kerja dan lowongan pekerjaan;
 - i. Pencocokan kualifikasi pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia;
 - j. Penerbitan Surat Persetujuan Penempatan Antar Kerja Antar Daerah (SPP AKAD), dokumen resmi yang diterbitkan dinas ketenagakerjaan bagi perusahaan yang akan merekrut tenaga kerja dari luar daerah;
 - k. Penerbitan surat persetujuan pameran kesempatan kerja/*job fair*;
 - l. Penyelenggaraan pembinaan lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta;
 - m. Pembinaan SDM penempatan tingkat nasional;
 - n. Monitoring dan evaluasi penempatan tenaga kerja; dan
 - o. Pengenaan sanksi administratif.
2. Dinas Provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut:
 - a. Analisis pasar kerja dan analisis jabatan tingkat provinsi;
 - b. Verifikasi lowongan pekerjaan;
 - c. Pelaporan informasi pasar kerja provinsi;
 - d. Penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan;
 - e. Pelayanan penyuluhan jabatan;
 - f. Pelayanan bimbingan jabatan;
 - g. Promosi pencari kerja dan lowongan pekerjaan;
 - h. Pencocokan kualifikasi pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia;
 - i. Penerbitan rekomendasi menerima dan mendatangkan Tenaga Kerja antar daerah;
 - j. Penerbitan Surat Pengantar Rekrut (SPR) untuk kebutuhan tenaga kerja antar daerah;
 - k. Pembinaan lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta;
 - l. Pembinaan sumber daya manusia penempatan tingkat provinsi;
 - m. Monitoring dan evaluasi penempatan Tenaga Kerja; dan
 - n. Pengenaan sanksi administratif.
3. Dinas Kabupaten/Kota memiliki tugas dan tanggung jawab, meliputi:
 - a. Analisis jabatan dan analisis pasar kerja tingkat kabupaten/kota;
 - b. Verifikasi lowongan pekerjaan;
 - c. Pelaporan informasi pasar kerja kabupaten/kota;
 - d. Penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan;
 - e. Pelayanan penyuluhan jabatan;
 - f. Pelayanan bimbingan jabatan;
 - g. Promosi pencari kerja dan lowongan pekerjaan;
 - h. Pencocokan kualifikasi pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia;
 - i. Penerbitan surat pengantar rekomendasi menerima dan mendatangkan tenaga kerja antar daerah;
 - j. Pengesahan rancangan perjanjian kerja untuk penempatan tenaga kerja antar daerah;
 - k. Fasilitasi penempatan bagi Pencari Kerja;
 - l. Penerbitan surat persetujuan penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja/*Job Fair*;
 - m. Pembinaan lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta;
 - n. Pembinaan sumberdaya manusia penempatan tingkat kabupaten/kota;
 - o. Monitoring dan evaluasi penempatan tenaga kerja; dan
 - p. Pengenaan sanksi administratif.

4. Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta memiliki tugas dan tanggung jawab, untuk menempatkan tenaga kerja lansia secara profesional, sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan memperhatikan perlindungan terhadap tenaga kerja lansia. Penempatan ini harus didasari pada prinsip non diskriminasi dan inklusivitas, meliputi:
 - a. Penyelenggaraan pelayanan penempatan kerja: lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta harus menyediakan layanan penempatan yang komprehensif, mulai dari pendaftaran sampai penempatan kerja bagi tenaga kerja lansia yang masih produktif;
 - b. Analisis kebutuhan: Melakukan analisis kebutuhan keterampilan kerja dan penyerapan tenaga kerja, termasuk bagi tenaga kerja lansia yang masih ingin bekerja, sesuai potensi dan kebutuhan pasar;
 - c. Pemberian pelatihan: Bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) untuk memberikan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan usia dan kondisi tenaga kerja lansia;
 - d. Pengelolaan informasi pasar kerja: Mengelola dan menyampaikan informasi lowongan kerja yang relevan dan sesuai bagi tenaga kerja lansia;
 - e. Memberikan informasi pekerjaan yang sesuai kemampuan tenaga kerja lansia; dan
 - f. Mendampingi proses adaptasi kerja bagi tenaga kerja lansia.
5. Pemberi Kerja memiliki tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut:
 - a. Menyediakan jabatan yang sesuai kemampuan fisik/kognitif tenaga kerja lansia;
 - b. Meenginformasikan lowongan kerja bagi tenaga kerja lansia;
 - c. Melaksanakan perekrutan dan penempatan tenaga kerja lansia secara profesional, sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan memperhatikan perlindungan terhadap tenaga kerja lansia sesuai prinsip non deskriminasi dan iklusivitas;
 - d. Membuka akses pengembangan kompetensi dan pelatihan bagi tenaga kerja lansia; dan
 - e. Memenuhi hak normatif, memberi perlakuan adil, tanpa diskriminasi usia.

7.5. Sumber Daya Manusia (SDM)



SDM pelayanan PTKDN terdiri atas:

1. Pengantar Kerja, melakukan pelayanan PTKDN di kementerian/lembaga, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.
2. Petugas Antar Kerja, melakukan pelayanan PTKDN pada PPTKS, P3RT, dan Job Portal, memiliki tugas sebagai berikut:

Pengantar kerja, berasal dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diberi tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melaksanakan antar kerja. Melakukan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di kementerian/ lembaga, pemerintah daerah (provinsi, atau kabupaten/kota) sesuai dengan kewenangannya. **Pengantar Kerja**, memiliki tugas, sebagai berikut:

- a. Mencari dan menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan;
- b. Mengumpulkan, mengolah, menyusun, menyajikan, dan menyebarluaskan data informasi pasar kerja;
- c. Mengamati, memilah, dan mengurai secara detail data dan informasi pasar kerja;
- d. Mengamati, memilah, dan mengurai secara detail data situasi pasar kerja;
- e. Memberikan informasi kepada pencari kerja dan masyarakat mengenai jabatan, karir, dunia kerja, dan pekerjaan;
- f. Memberikan konsultasi jabatan;
- g. Memberikan konsultasi karir;

- h. Mengumpulkan, mengidentifikasi, mengolah, dan menyusun berbagai informasi secara sistematis yang berkaitan dengan jabatan untuk menjadi informasi jabatan kerja;
- i. Menyusun Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI) dan Kamus Jabatan Nasional (KJN);
- j. Mempromosikan pencari kerja kepada pemberi kerja;
- k. Membantu pencari kerja dalam melakukan pengisian data profil diri pencari kerja;
- l. Memfasilitasi penerbitan SIAPkerja-ID;
- m. Melakukan pencocokan data, wawancara kepada pencari kerja dan pemberi kerja, serta verifikasi lapangan terkait situasi dan kondisi pekerjaan menggunakan metode yang sesuai atau menggunakan teknologi kecerdasan buatan/*artificial intelligence*;
- n. Mempertemukan pencari kerja dengan pekerjaan yang tersedia, dan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan;
- o. Mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan;
- p. Melakukan kunjungan lapangan dan/atau pengamatan terhadap lowongan pekerjaan yang tersedia yang dilaporkan oleh pemberi kerja;
- q. Memfasilitasi penyelenggaraan pameran kesempatan kerja/*job fair*;
- r. Melakukan monitoring dan evaluasi penempatan tenaga kerja;
- s. Melakukan pembinaan terhadap lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta;
- t. Melakukan verifikasi pemenuhan sertifikat standar;
- u. Melakukan pencatatan tanda daftar;
- v. Menyiapkan bahan penerbitan SPP AKAD;
- w. Menerbitkan notifikasi berupa bukti lapor lowongan pekerjaan; dan
- x. Tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Layanan PTKDN yang inklusif dapat dilihat sebagai suatu siklus yang berjalan terus menerus, satu bagian dari siklus menjadi fundamen bagi bagian lainnya. Siklus tersebut dimulai dari:



1. Petugas Antar Kerja, melakukan pelayanan PTKDN pada PPTKS , P3RT, dan Job Portal, memiliki tugas sebagai berikut:
 - a. Mencari, mengolah, dan menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan;
 - Mencari informasi lowongan pekerjaan untuk penempatan tenaga kerja baik peluang kerja di dalam dan luar negeri;
 - Memverifikasi dan memperbarui informasi lowongan pekerjaan agar sesuai dengan kebutuhan pencari kerja;
 - Mengklasifikasikan lowongan pekerjaan, dapat berdasarkan sektor industri, kualifikasi pendidikan, kualifikasi keahlian, jenis pekerjaan, dan wilayah;
 - Menyesuaikan informasi lowongan dengan standar format yang mudah dipahami oleh pencari kerja; dan
 - Menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan melalui berbagai media luring atau daring.
 - b. Mengumpulkan, menyusun, mengolah, menyajikan, dan menyebarluaskan data informasi pasar kerja;
 - Mengumpulkan data informasi pasar kerja dari berbagai sumber, baik dari pemberi kerja, pencari kerja, dan laporan ketenagakerjaan;
 - Menyusun data yang sudah dikumpulkan agar lebih terstruktur berdasarkan sektor industri, kualifikasi pendidikan, kualifikasi keahlian, jenis pekerjaan, dan wilayah;
 - Mengolah data menjadi ringkasan atau laporan sederhana yang mudah dipahami;
 - Menyajikan informasi pasar kerja dalam berbagai format, seperti tabel, grafik, atau infografis, agar lebih mudah dibaca oleh pencari kerja dan pemberi kerja; dan
 - Menyebarluaskan informasi pasar kerja melalui berbagai media agar dapat diakses oleh pemangku kepentingan.

- c. Memberikan informasi kepada Pencari Kerja dan masyarakat mengenai jabatan, karir, dunia kerja, dan pekerjaan;
- Menyampaikan informasi terkait dunia kerja, jabatan, dan peluang karir baik di dalam dan luar negeri kepada pencari kerja;
 - Memberikan layanan konsultasi kepada pencari kerja mengenai pilihan karir dan kesiapan memasuki dunia kerja;
 - Memberikan informasi mengenai peluang usaha mandiri dan ekonomi kreatif bagi pencari kerja yang ingin berwirausaha; dan
 - Membantu pencari kerja dan masyarakat mengakses pelatihan keterampilan usaha dan permodalan.
- d. Mempromosikan Pencari Kerja kepada Pemberi Kerja;
- Mengidentifikasi pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja;
 - Membantu pencari kerja dalam menyusun CV dan persiapan wawancara kerja;
 - Menyampaikan daftar pencari kerja yang memenuhi kualifikasi kepada pemberi kerja;
 - Memfasilitasi pertemuan atau komunikasi antara pencari kerja dan pemberi kerja secara individu atau kelompok kecil;
 - Mengenalkan pencari kerja kepada komunitas usaha, inkubator bisnis, atau program pelatihan kewirausahaan yang tersedia;
 - Memberikan rekomendasi kepada pemberi kerja terkait calon pencari kerja yang sesuai atau mendekati kriteria lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja;
 - Bersama Dinas Ketenagakerjaan, memberikan pembekalan akhir kepada tenaga kerja sebelum ditempatkan, termasuk pemahaman mengenai hak dan kewajiban mereka;
 - Memfasilitasi tenaga kerja dalam memahami kontrak kerja sebelum penandatanganan, serta memastikan
- Dinas Ketenagakerjaan mendapatkan informasi terkait perjanjian kerja yang disepakati; dan
- Mendampingi tenaga kerja dalam proses pemberangkatan, serta melaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan jika ada kendala atau ketidaksesuaian.
- e. Melakukan monitoring dan evaluasi penempatan tenaga kerja;
- Mendampingi tenaga kerja dalam proses pemulangan setelah penempatan, serta melaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan jika ada kendala atau ketidaksesuaian;
 - Melakukan komunikasi dengan tenaga kerja yang telah ditempatkan untuk mengetahui kondisi kerja dan menyampaikan informasi tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan jika ditemukan potensi masalah;
 - Mengumpulkan laporan dari tenaga kerja dan pemberi kerja mengenai kondisi kerja pasca penempatan, kemudian menyampaikan temuan penting kepada Dinas Ketenagakerjaan;
 - Mengidentifikasi kendala atau permasalahan yang dihadapi tenaga kerja setelah ditempatkan dan mengoordinasikan penyelesaiannya dengan pihak terkait serta melaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan; dan
 - Bersama Dinas Ketenagakerjaan, memfasilitasi penyelesaian masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penempatan, terutama dalam aspek perlindungan tenaga kerja.
- f. Melakukan kunjungan lapangan dan/atau menganalisis lowongan pekerjaan yang dilaporkan oleh Pemberi Kerja; dan
- Mengkonfirmasi keabsahan dan kejelasan informasi lowongan pekerjaan kepada pemberi kerja, termasuk persyaratan jabatan dan kondisi kerja;

- Melakukan kunjungan ke lokasi pemberi kerja untuk memastikan kesesuaian lingkungan kerja dengan deskripsi lowongan;
 - Mengevaluasi apakah lowongan yang ditawarkan memenuhi standar ketenagakerjaan, termasuk aspek gaji, jam kerja, dan perlindungan tenaga kerja; dan
 - Berkoordinasi dengan pemberi kerja untuk menyesuaikan persyaratan jika ditemukan ketidaksesuaian dengan regulasi ketenagakerjaan.
- g. Memberikan laporan data Pencari Kerja, informasi lowongan kerja, dan penempatan tenaga kerja kepada Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota.
- Mencatat dan mengelola data pencari kerja yang terdaftar;
 - Mendokumentasikan informasi lowongan pekerjaan yang telah diverifikasi, termasuk data pemberi kerja dan persyaratan jabatan;
 - Menyusun laporan penempatan tenaga kerja berdasarkan data hasil fasilitasi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
 - Melaporkan hasil pelaksanaan layanan antar kerja kepada Dinas Ketenagakerjaan secara berkala sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri; dan
 - Menginput data terkait pencari kerja, lowongan kerja, dan penempatan tenaga kerja ke dalam aplikasi Siapkerja.

7.5.1. Pembinaan SDM

Pembinaan SDM Penempatan Tingkat Nasional dilakukan kepada Pengantar Kerjadan Petugas Antar Kerja melalui penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Pengembangan Kompetensi bagi Pengantar Kerja berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan

Kesempatan Kerja Nomor 3/481/PK.01.02/VIII/2023 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Bagi Jabatan Fungsional Pengantar Kerja, dimana jalur pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

1. Jalur Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan, Seminar/Konferensi, *Workshop*, Bimbingan Teknis;
2. Jalur Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Patok Banding (*Benchmarking*);
3. Jalur Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui *e-learning*;
4. Jalur Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui *Coaching/Mentoring*;
5. Jalur Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Belajar mandiri (*Self Development*); dan
6. Jalur Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Komunitas Belajar (*Community Practices/Networking*).

Pengembangan Kompetensi bagi Petugas Antar Kerja dapat diadopsi dari Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud diatas dimana jalur pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui Bimbingan Teknis Petugas Antar Kerja. Dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pengantar Kerja dan Petugas Antar Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan telah memiliki platform/ fitur pelatihan berupa Learning Management System (LMS) yang ada di aplikasi e-pengantarkerja dengan laman: <https://e-pengantarkerja.kemnaker.go.id/>. Penganggaran penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi Pengantar Kerja dan Petugas Antar Kerja bersumber dari dana APBN (khusus Bimtek PAK melalui Dana Dekonsentrasi) dan APBD.

7.6. Analisis Pasar Kerja dan Analisis Jabatan

Pelayanan PTKDN dilaksanakan dengan mempertimbangkan:

1. **Analisis pasar kerja**, merupakan kegiatan memeriksa, menyelidiki, menginterpretasikan, menganalisis, dan memberikan rekomendasi mengenai struktur, karakteristik, persediaan, dan kebutuhan tenaga kerja dalam negeri

Pelaksana:

- a. Kementerian Ketenagakerjaan untuk analisis pasar kerja nasional; dan
- b. Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/ Kota untuk analisis pasar kerja daerah.

Waktu: analisis pasar kerja dilakukan secara berkala setiap 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

Hasil analisis pasar kerja nasional yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dipublikasikan oleh Menteri setiap 6 (enam) bulan sekali.

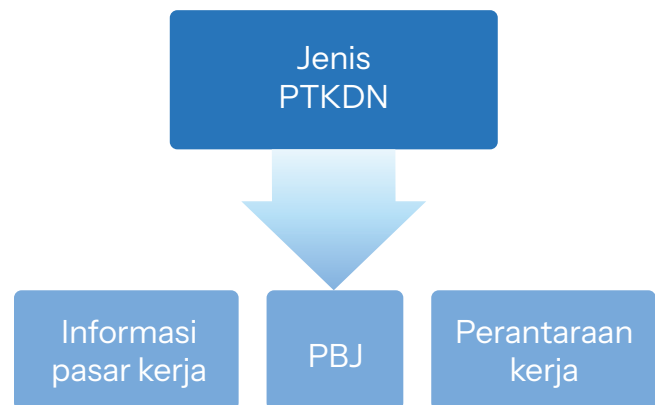
2. **Analisis jabatan**, merupakan proses analisis yang dimulai dari pengumpulan, pengolahan, verifikasi, dan penyajian hasil analisis jabatan.

Pelaksana:

- a. Kementerian Ketenagakerjaan untuk analisis jabatan nasional; dan
- b. Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/ Kota untuk analisis jabatan daerah.

Hasil analisis jabatan akan menjadi informasi jabatan, digunakan sebagai bahan penyusunan Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI) dan Kamjus Jabatan Nasional (KJN).

7.7. Pelayanan PTKDN



Jenis pelayanan PTKDN meliputi:

1. Informasi Pasar Kerja;
2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
3. Perantaraan kerja.

7.7.1. Informasi Pasar Kerja

Pelayanan Informasi Pasar Kerja dilakukan melalui penyediaan dan penyebarluasan Informasi Pasar Kerja, minimal meliputi:

1. **Informasi pencari kerja**, merupakan informasi mengenai persediaan tenaga kerja, minimal memuat:
 - a. Identitas pencari kerja;
 - b. Keahlian atau sertifikat kompetensi yang dimiliki;
 - c. Pengalaman kerja; dan
 - d. Jenis pekerjaan/upah yang diinginkan.
2. **Informasi lowongan pekerjaan**, merupakan informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja, minimal memuat:
 - a. Identitas pemberi kerja;
 - b. Nama jabatan dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - c. Masa berlaku lowongan pekerjaan; dan
 - d. Informasi jabatan memuat:

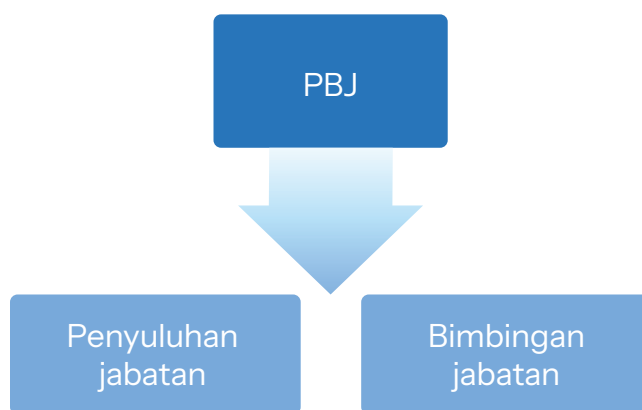
- usia;
- jenis kelamin;
- pendidikan;
- keterampilan atau kompetensi;
- pengalaman kerja;
- upah atau gaji;
- domisili wilayah kerja;
- ringkasan uraian tugas;
- uraian tugas; dan
- informasi lain terkait jabatan yang diperlukan.

3. Informasi lowongan pekerjaan wajib dilaporkan oleh Pemberi Kerja kepada Menteri melalui SIAPkerja sesuai akun yang dimilikinya.
4. Pemberi Kerja harus memiliki akun SIAPkerja.
5. Untuk melaporkan lowongan pekerjaan melalui SIAPkerja, Pemberi Kerja:
 - a. mendaftar sebagai Pemberi Kerja;
 - b. mengunggah informasi lowongan pekerjaan, persyaratan umum dan khusus, keterampilan, dan alamat surat elektronik.
6. Informasi lowongan pekerjaan yang telah dilaporkan diverifikasi oleh Pengantar Kerja secara daring paling lama 1 (satu) hari kerja.
7. Pemberi Kerja akan mendapatkan notifikasi melalui SIAPkerja atas hasil verifikasi oleh Pengantar Kerja.
8. Pelaporan lowongan pekerjaan melalui SIAPkerja tidak dipungut biaya.
9. Informasi lowongan pekerjaan yang disebarluaskan secara daring melalui SIAPkerja dapat diakses oleh Pencari Kerja, dengan akun SIAPkerja yang dimilikinya.
10. Pencari Kerja terlebih dahulu mengisi profil data diri dan mendaftar sebagai Pencari Kerja, untuk mengakses informasi lowongan pekerjaan melalui SIAPkerja.
11. Informasi penempatan merupakan informasi mengenai hasil pencocokan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, minimal memuat:

- a. Identitas pencari kerja yang bekerja dengan melamar langsung atau melalui pelaksana pelayanan PTKDN;
- b. Lowongan pekerjaan yang terisi.

Informasi penempatan tenaga kerja WAJIB dilaporkan oleh Pemberi Kerja kepada Kementerian Ketenagakerjaan melalui SIAPkerja.

7.7.2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (PBJ)



Pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (PBJ) terdiri atas:

1. Pelayanan Penyuluhan Jabatan; dan
2. Pelayanan Bimbingan Jabatan.

Pelayanan PBJ disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja.

1. Pelayanan Penyuluhan Jabatan

Pelayanan Penyuluhan Jabatan dilakukan untuk menyebarluaskan informasi kepada Pencari Kerja atau masyarakat, secara sistematis, obyektif, dan dinamis tentang jabatan/pekerjaan dan dunia kerja. Penyuluhan Jabatan disesuaikan dengan karakteristik pekerja, tingkat pendidikan/jabatan, lokasi tempat penyuluhan, peserta penyuluhan, waktu, sarana dan prasarana yang tersedia. Pelaksanaan dapat dilakukan secara daring atau luring, Kegiatan Penyuluhan Jabatan dilaksanakan oleh pejabat fungsional Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja di dinas/instansi yang menangani bidang Ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten/Kota atau Petugas Antar Kerja di lembaga pelayanan penempatan Tenaga Kerja swasta seperti: PPTKS, P3RT, dan Job Portal.

Manfaat penyuluhan jabatan, yaitu memberikan informasi tentang jabatan atau kondisi pasar kerja. Pencari kerja memiliki gambaran obyektif tentang dunia kerja, peluang kesempatan kerja, dan pemahaman tentang jabatan (jenis, syarat prospek, risiko, dan lain-lain), sesuai dengan pemahaman realitas potensi diri (kemampuan, kepribadian, bakat, dan minat).

Informasi penyuluhan jabatan, meliputi:

1. Kebijakan ketenagakerjaan
2. Kondisi pasar kerja saat ini dan yang akan datang
3. Informasi jabatan
4. Persiapan memasuki dunia kerja
5. Pemilihan jurusan atau program studi sesuai dengan potensi diri
6. Pelatihan kerja
7. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja;
8. Kewirausahaan; dan/atau
9. Informasi lain yang dibutuhkan.

Materi penyuluhan jabatan antara lain mencakup:

1. Arti penting penyuluhan jabatan dalam dunia kerja
2. Persiapan memasuki dunia kerja
3. Informasi pasar kerja
4. Informasi jabatan

5. Program pemerintah pusat/daerah yang berdampak pada kondisi ketenagakerjaan
6. Prospek jabatan yang akan datang
7. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
8. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
9. Kewirausahaan.

Metode penyuluhan jabatan dapat dilakukan antara lain melalui:

1. Ceramah
2. Kunjungan lapangan (*Career field trip*)
3. Visualisasi
4. Pameran kesempatan kerja/*Job Fair/ Talent Fest/Career Day*
5. Diskusi kelompok

Sasaran atau target penyuluhan jabatan dapat berupa individu, dan kelompok sesuai dengan kebutuhan penerima layanan penyuluhan jabatan. Penyuluhan jabatan untuk kelompok dilakukan dalam rangka memberikan informasi mengenai peluang pekerjaan di dalam/luar hubungan kerja.

Kriteria Penyuluhan Jabatan, sebagai berikut:

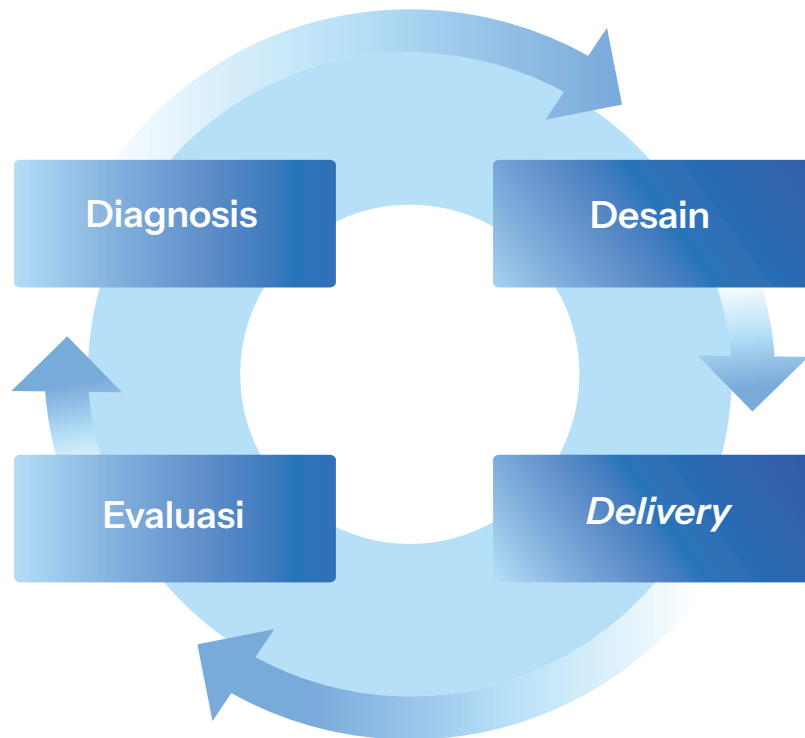
1. Memiliki sertifikat pelatihan/bimbingan teknis tentang penyuluhan jabatan;
2. Mempunyai pengetahuan mengenai ketenagakerjaan;
3. Mampu berkomunikasi dengan baik;
4. Mampu memilah informasi lowongan kerja yang terpercaya baik daring/luring
5. Bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya
6. Mampu berempati

Prosedur pelaksanaan penyuluhan jabatan meliputi:

1. Tahap persiapan, perlu mempertimbangkan berbagai hal berikut:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan penyuluhan
 - b. Menentukan kelompok sasaran kegiatan
 - c. Memilih metode
 - d. Menyusun materi penyuluhan
 - e. Menyusun jadwal dan tempat pelaksanaan
 - f. Persiapan sarana dan prasarana
2. Tahap pelaksanaan, perlu memperhatikan beberapa hal berikut:
 - a. Tipe peserta
 - b. Hal-hal teknis
 3. Evaluasi dan pelaporan

Gambar 17
Proses Penyuluhan Pejabat



Sumber Kemnaker (2024)

2. Pelayanan Bimbingan Jabatan

1. Pelayanan bimbingan jabatan dilakukan agar pencari kerja dapat mengetahui dan memahami gambaran atau karakteristik jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan potensi diri yang dimiliki. Pelayanan bimbingan jabatan, dilakukan secara daring atau luring, meliputi:
 - Spesifikasi jabatan
 - Jenjang karir
 - Alih profesi
 - Pindah jabatan
 - Pendidikan atau pelatihan kerja
 - Kewirausahaan.

- a. Asesmen diri, merupakan proses penilaian yang dilakukan pencari kerja untuk mendapatkan gambaran karakteristik dan potensi diri yang dimiliki.
- b. Konseling kerja, merupakan proses pemberian bimbingan kepada pencari kerja untuk mengisi jabatan atau meniti karir yang berisi minimal:

Kegiatan pelayanan bimbingan jabatan dilaksanakan secara sistematis, objektif, dan dinamis untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang kondisi diri pencari kerja. Tujuannya supaya dapat mengisi lowongan pekerjaan sesuai dengan prinsip *the right man on the right position*, yaitu penempatan pekerja yang tepat pada jabatan yang tepat.

Materi bimbingan jabatan disesuaikan dengan masalah yang dikonsultasikan, antara lain menyangkut:

1. Minat pribadi terhadap suatu bidang;
2. Karakteristik kepribadian;
3. Kompensasi diri (*knowledge, skill, attitude*),
4. Kesesuaian kompetensi diri terhadap tipe pekerjaan;
5. Kesesuaian minat karir terhadap tipe pekerjaan.

Metode bimbingan jabatan dapat dilakukan antara lain melalui:

1. Konseling
2. Wawancara
3. Hasil pemeriksaan psikologis, untuk membantu proses bimbingan jabatan
4. Assesmen pribadi

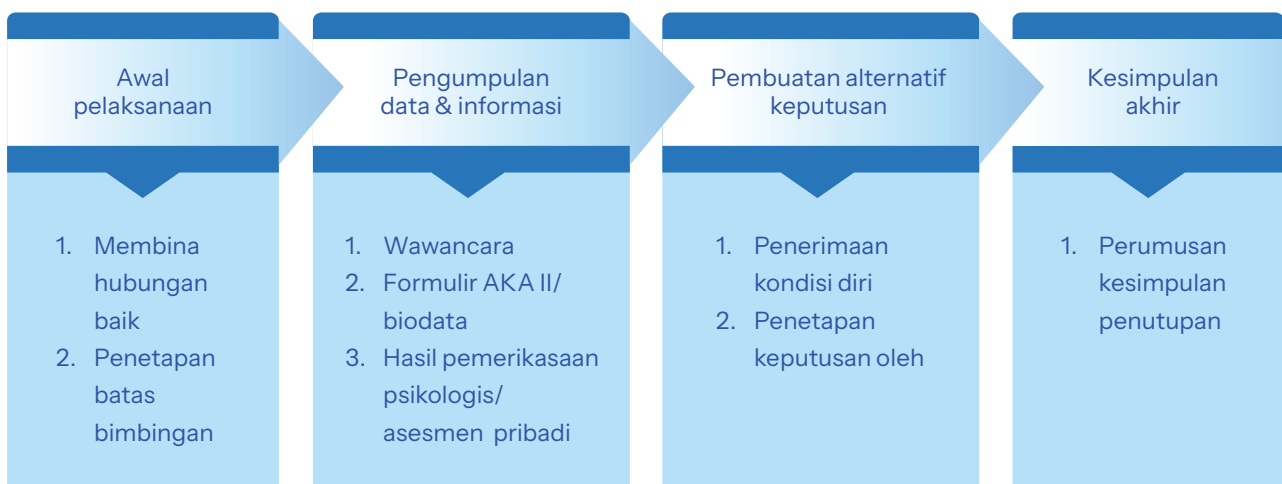
Kualifikasi pelaksana bimbingan jabatan, sebagai berikut:

1. Mengetahui pelayanan di unit pelayanan ketenagakerjaan
2. Pengantar kerja atau petugas antar kerja
3. Telah mengikuti bimbingan teknis bidang PBJ
4. Memiliki kemampuan penggunaan perangkat lunak (komputer, internet, dan aplikasi SIAPKerja)

5. Ramah dan berpenampilan rapi
6. Menggunakan pakaian dinas lengkap (atribut pengantar kerja)
7. Mampu mengelola emosi serta mampu mengendalikan diri dalam menghadapi situasi maupun menghadapi sikap peserta bimbingan
8. Dapat dipercaya, memiliki prinsip yang kuat, bertanggung jawab serta mempunyai disiplin yang kuat
9. Memiliki sikap yang terbuka, mau menerima kritik dan saran dalam rangka pengembangan diri
10. Mempunyai motivasi dan semangat yang kuat untuk mengembangkan diri secara berkesinambungan
11. Mampu berkomunikasi dengan baik dan menarik
12. Memiliki komitmen yang baik untuk merahasiakan data pribadi individu yang ditangani melalui bimbingan jabatan
13. Memiliki pengetahuan dan mampu menerapkan prinsip-prinsip dasar konseling (empati, mendengar aktif).

Prosedur pelaksanaan bimbingan jabatan dilakukan secara tatap muka maupun dengan aplikasi secara daring (*virtual*). Tahapannya meliputi: tahap awal, langkah utama, dan langkah akhir.

Gambar 18
Tahapan Pelaksanaan Bimbingan Jabatan



Sumber Kemnaker (2024)

7.7.3. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (PBJ)

Pelayanan perantara kerja dilakukan untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja sampai dengan terjadinya penempatan. Dalam hal tidak terjadi penempatan, pencari kerja dapat difasilitasi untuk melakukan bimbingan jabatan kembali untuk mendapatkan rekomendasi peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja, bekerja mandiri, atau berwirausaha.

Pelayanan perantara kerja dapat dilakukan melalui:

1. Promosi pencari kerja dan lowongan pekerjaan, merupakan kegiatan untuk mempromosikan pencari kerja kepada pemberi kerja dan mempromosikan lowongan pekerjaan kepada pencari kerja tersebut.
 - a. Promosi pencari kerja dan lowongan pekerjaan dilakukan melalui kegiatan pameran kesempatan kerja/*job fair* atau melalui kunjungan lapangan.
 - b. Pencari kerja yang ingin dipromosikan melalui pameran kesempatan kerja/*job fair* wajib memiliki SIAPkerja ID.
 - c. Pencari kerja yang belum memiliki SIAP kerja ID dapat melakukan pendaftaran akun melalui SIAPkerja tanpa dipungut biaya.
 - d. Pameran kesempatan kerja/*job fair* secara daring atau luring oleh:
 - PPTKS, P3RT, Job Portal;
 - Lembaga berbadan hukum;
 - Kementerian/lembaga;
 - Dinas daerah.
- e. Penyelenggara pameran kesempatan kerja/*job fair* dilarang memungut biaya dari pencari kerja, dalam penyelenggaraan harus memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja, dan melibatkan pengantar kerja dan/atau petugas antar kerja.
2. Pencocokan kualifikasi pencari kerja, merupakan kegiatan untuk mencocokkan kualifikasi pencari kerja dengan kualifikasi lowongan pekerjaan yang tersedia atau sebaliknya. Pencocokan kualifikasi pencari kerja dengan kualifikasi lowongan pekerjaan yang tersedia dapat dilakukan melalui pencocokan data, wawancara kepada pencari kerja dan pemberi kerja, dan/atau menggunakan metode atau formula tertentu yang sesuai. Hasil pencocokan kualifikasi pencari kerja dengan ketersediaan lowongan pekerjaan dengan memenuhi kesesuaian:
 - a. 1 (satu) kualifikasi pencari kerja sesuai dengan 3 (tiga) lowongan pekerjaan yang tersedia.
 - b. 1 (satu) lowongan pekerjaan sesuai dengan 3 (tiga) kualifikasi pencari kerja.
3. Fasilitasi penempatan, minimal terdiri atas:
 - a. Pendaftaran;
 - b. Perekrutan;
 - c. Seleksi;
 - d. Penandatanganan perjanjian penempatan;
 - e. Orientasi pra penempatan;
 - f. Penandatanganan perjanjian kerja, dan/atau
 - g. Penempatan

7.8. Penempatan Kembali Tenaga Kerja

Pemberi kerja dapat melakukan *re-employment*, dengan mempekerjakan kembali orang yang sebelumnya sudah pernah bekerja. Terkait dengan lansia, pemberi kerja dapat mempekerjakan mereka untuk bekerja. Dalam penempatan tenaga kerja lansia, kebijakan yang harus diperhatikan, sebagai berikut:

1. Diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja lansia pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
 2. Dilaksanakan dengan memperhatikan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja lansia sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.
 3. Memfasilitasi pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja lansia sesuai kebutuhan.
 4. Dalam mempekerjakan tenaga kerja lansia, pemberi kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja lansia.
 5. Pemerintah dan/atau instansi terkait mendorong pemberi kerja untuk membuka peluang kerja bagi lansia, terutama pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas fisik dan kompetensi.
 6. Pemberi kerja didorong untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan, dan yang menerima tenaga kerja lansia diberikan insentif atau dukungan kebijakan lokal/daerah.
 7. Lembaga penempatan tenaga kerja wajib menerapkan standar dan persyaratan yang tidak diskriminatif terhadap usia.
 8. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja lansia dilaksanakan dalam kerangka Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 18 Tahun 2024.
3. Website perusahaan: lowongan kerja langsung di situs web perusahaan.
 4. Media sosial: media sosial bisa menjadi alat yang ampuh untuk menemukan informasi lowongan kerja, terutama dari perusahaan yang membuka lowongan khusus untuk lansia.
 5. Jaringan dan koneksi pribadi: memanfaatkan jaringan pertemanan, keluarga, dan rekan kerja lama dapat membuka peluang kerja yang tidak dipublikasikan

Informasi lowongan dan penempatan tenaga kerja bagi lansia yang penting, meliputi:

1. Posisi dan kebutuhan: jabatan spesifik yang ditawarkan dan jumlah kebutuhan tenaga kerja.
2. Syarat dan kualifikasi, antara lain mencakup:
 - a. Persyaratan usia: lansia yang berusia 60 tahun keatas, yang memiliki kondisi fisik yang prima.
 - b. Kesehatan: Sehat jasmani dan rohani; beberapa posisi memerlukan pemeriksaan khusus.
 - c. Persetujuan keluarga: diperlukan dokumen persetujuan dari keluarga, seperti surat izin dari orang tua/wali/suami/istri atau surat keterangan status perkawinan.
 - d. Kemampuan komunikasi: mampu berkomunikasi dengan baik, ramah, dan sabar.
 - e. Keterampilan: kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu, serta tanggung jawab dan profesionalisme dalam bekerja.
 - f. Pendidikan dan pengalaman: untuk pekerjaan tertentu diperlukan pendidikan minimal, namun ada juga lowongan yang tidak memerlukan pengalaman kerja sebelumnya, seperti contoh lowongan pelayan di restoran.
 - g. Benefit/tunjangan: gaji bulanan, makan, kesempatan bersosialisasi dan tetap aktif.
 - h. Cara pendaftaran: petunjuk jelas tentang cara mendaftar, seperti mengirim lamaran melalui media sosial atau mendaftar melalui tautan (*link*) *online*.

Bagi tenaga kerja, Sumber Informasi Lowongan Kerja dapat dilihat pada:

1. Platform SIAPKerja Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Portal lowongan kerja *online*.

- i. Lokasi penempatan: lokasi lingkungan kerja, misal di restoran atau pusat perbelanjaan tertentu.
- j. Lowongan Kerja Khusus: beberapa perusahaan membuka lowongan kerja yang ditujukan untuk lansia.
- k. Jenis Pekerjaan
- l. Dokumen Pendukung: E-KTP, surat keterangan sehat, CV, dan dokumen lain sesuai kebutuhan.

Sebagai contoh Kemnaker bekerjasama dengan salah satu perusahaan yang memberikan lowongan kerja khusus bagi usia 60 tahun ke atas dengan persyaratan dan kualifikasi lowongan kerja lansia, sebagai berikut:

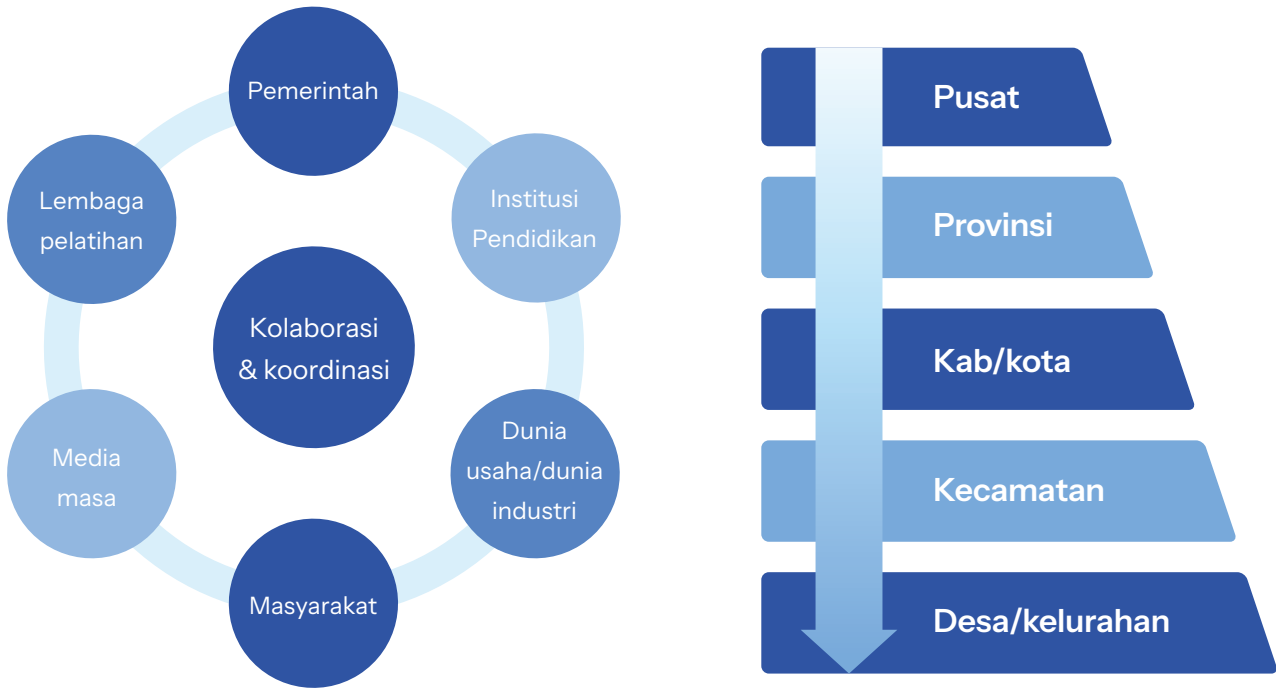
- 1. Persyaratan:
 - a. Bersedia melakukan tes EKG
 - b. Mendapat surat persetujuan dari keluarga untuk bekerja.
- 2. Kualifikasi:
 - a. Usia 60 tahun ke atas
 - b. Tinggi dan berat badan proporsional
 - c. Mampu berkomunikasi dengan baik
 - d. Pendidikan minimal SMA/SMK.
- 3. Manfaat yang ditawarkan:
 - a. Karyawan yang diterima akan mendapatkan: Gaji bulanan; Makan siang bagi karyawan
 - b. Jam kerja yang berlaku adalah: 5 jam kerja + 1 jam istirahat per hari; dan 5 hari kerja dalam seminggu.

7.9. Koordinasi Antar Lembaga

Penempatan tenaga kerja lansia memerlukan koordinasi, mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan sampai tingkat desa/kelurahan. Koordinasi dan kolaborasi ini dilakukan inter dan lintas sektor supaya program berjalan

sinergis. Komponen koordinasi dan kolaborasi mencakup pemerintah (pusat dan daerah), institusi pendidikan, dunia usaha/dunia industri (DUDI), lembaga pelatihan, organisasi masyarakat lansia, dan juga media (Gambar 19).

Gambar 19
Koordinasi Antar Lembaga



Sumber Penulis (2025)

Pada tataran kementerian, Kemnaker dapat berperan dalam penyusunan regulasi ketenagakerjaan lansia, yang dapat bekerjasama dengan kementerian lain, contohnya bekerja sama dengan Kementerian Kependudukan dan Keluarga Berencana (Kemendukbangga) terkait dengan sasaran tenaga kerja lansia. Selain itu, Kemnaker dapat bekerja sama dengan media massa, dalam hal sosialisasi ketenagakerjaan lansia.

Dunia usaha/dunia industri dapat memberikan informasi lowongan pekerjaan bagi lansia, dan masyarakat lansia berperan ikut aktif dan terlibat dalam ketenagakerjaan lansia. Sebagai upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pekerja lansia, pelaksanaan ketenagakerjaan juga berkoordinasi dan berkolaborasi dengan lembaga-lembaga pelatihan.

BAB 8

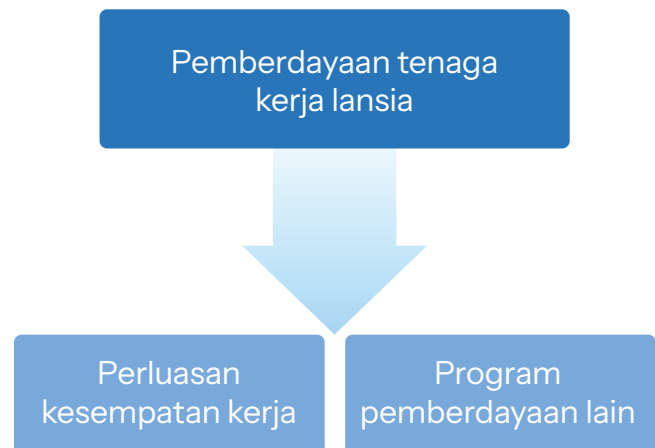
Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia

8.1. Tujuan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia

Program pemberdayaan tenaga kerja lansia potensial dapat membantu untuk memberikan kesempatan kerja, yang sesuai dengan kemampuan dan kemauannya. Pekerja lansia diharapkan tetap aktif, dan produktif dalam lapangan kerja, sehingga berkontribusi terhadap perekonomian, melalui usaha mandiri atau partisipasi dalam usaha kecil. Pada gilirannya, lansia dapat mencapai kualitas hidup yang baik, mandiri dan bermartabat. Tujuan pemberdayaan tenaga kerja lansia, yaitu untuk:

1. Meningkatkan produktivitas lansia: Memberikan keterampilan baru (*skilling*, *reskilling* dan *upskilling*), supaya lansia tetap aktif dan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar.
2. Menciptakan kemandirian ekonomi: Membantu lansia untuk menghasilkan pendapatan melalui usaha mandiri, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi ketergantungan pada bantuan.
3. Mengurangi kemiskinan lansia: Menyediakan peluang ekonomi bagi lansia yang tidak lagi bekerja atau memiliki pendapatan terbatas, sehingga dapat mengatasi masalah kemiskinan.
4. Membangun wirausaha inklusif: Mendorong lansia untuk menjadi wirausahawan dengan berbagai model bisnis, termasuk wirausaha berbasis nilai sosial (*sociopreneurship*) yang tidak hanya mencari keuntungan, tetapi juga mengatasi masalah sosial.

8.2. Lingkup Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia



Lingkup pemberdayaan tenaga kerja lansia meliputi:

1. Perluasan kesempatan kerja
2. Program pemberdayaan lain.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, perluasan kesempatan kerja terdiri dari perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja, dan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja. Terkait dengan ketenagakerjaan lansia, lebih terkait dengan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.

8.2.1. Perluasan Kesempatan Kerja

Program perluasan kesempatan kerja, khususnya di luar hubungan kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna. Perluasan kesempatan kerja bukan sekadar penempatan tenaga kerja, melainkan mencakup dua pendekatan sekaligus:

1. Menciptakan peluang ekonomi baru (misalnya mendirikan usaha baru, proyek padat karya, pengembangan kawasan ekonomi), dan
2. Mengoptimalkan atau memodifikasi lapangan kerja yang sudah ada, sehingga mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja lansia (misalnya transformasi usaha informal menjadi usaha mikro formal, *re-skilling* untuk sektor yang sedang berkembang).

Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilaksanakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, badan usaha milik negara (BUMN), badan usaha milik daerah (BUMD), swasta, dan kelembagaan masyarakat yang dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.

Program kewirausahaan dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

1. Tenaga Kerja Mandiri (TKM)

Tenaga Kerja Mandiri (TKM) adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam mengenali dan mengelola diri serta peluang maupun sumber daya sekitarnya secara kreatif untuk menciptakan nilai tambah bagi dirinya maupun masyarakat melalui kegiatan kewirausahaan.

Tenaga kerja lansia yang mempunyai sikap, semangat, perilaku dan kemampuan untuk melakukan atau menangani kegiatan atau usaha yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan memberikan penghasilan bagi dirinya sendiri atau orang lain. Selain itu, juga terdapat program Tenaga Kerja Mandiri Lanjutan (TKML) yang merupakan

program lanjutan setelah seseorang mengikuti program TKM. Program TKML, ketika seseorang sudah ditetapkan menjadi penerima bantuan maka terdapat *Key Performance Indicators* (KPI) yang harus dipenuhi, yaitu: produk dapat diterima di pasar, strategi pemasaran, NIB, arus kas, dan rencana bisnis.

Tujuan bantuan untuk TKM pemula, sebagai berikut:

- a. Mendukung penciptaan lapangan kerja luas dan berkualitas melalui peningkatan jumlah TKM Pemula
- b. Menciptakan TKM Pemula bagi pencari kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja
- c. Menumbuhkan usaha-usaha baru sebagai awal menuju UMKM.

Pemberi Bantuan, adalah Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja c.q. Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja.

Jenis usaha TKM pemula, meliputi:

- a. Pertanian
- b. Peternakan
- c. Perikanan dan kelautan
- d. Jasa boga, contoh usaha kuliner, warung, dan sebagainya
- e. Usaha kreatif, contoh: sablon, kerajinan tangan, dan sebagainya
- f. Perdagangan barang, contoh: toko kelontong dan sembako, dan sebagainya
- g. Jasa perorangan, contoh: usaha kesehatan, *service* elektronik, bengkel, pangkas rambut, dan sebagainya.

Penerima bantuan TKM pemula, meliputi:

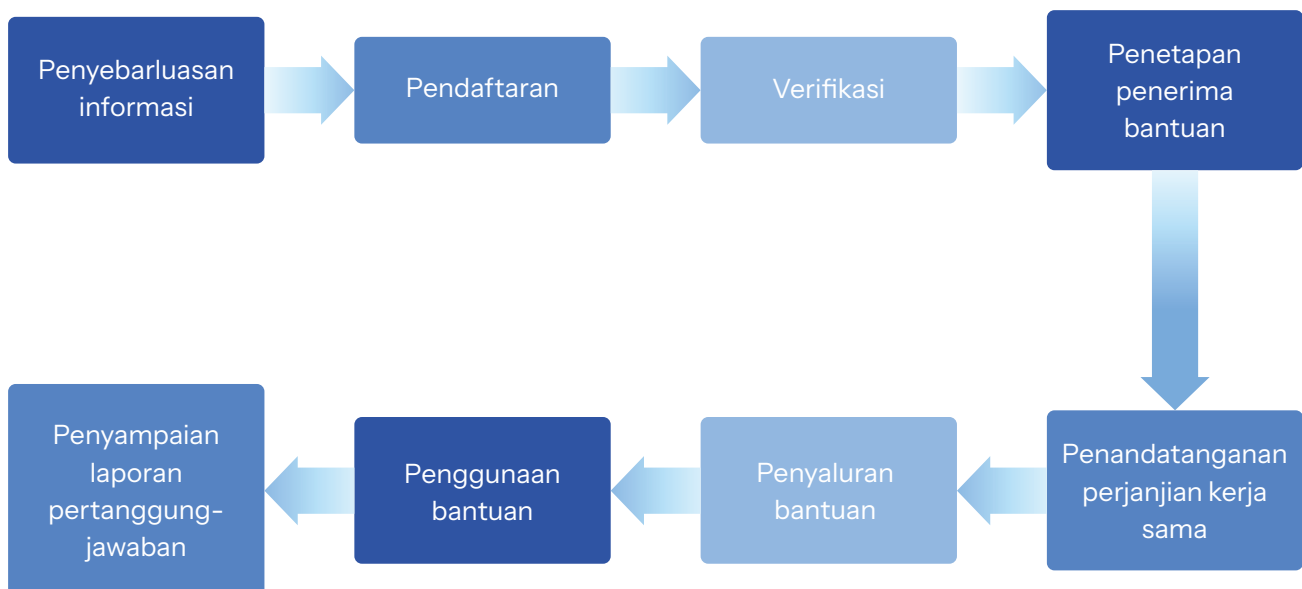
- a. Kriteria penerima bantuan adalah lansia warga negara Indonesia (WNI) yang memenuhi syarat menjadi TKM Pemula
- b. Persyaratan penerima bantuan, sebagai berikut:
 - WNI berdomisili di Indonesia;
 - Usia 60-64 tahun;
 - Memiliki KTP atau e-KTP;
 - Dalam 1 (satu) Kartu Keluarga (KK) hanya satu orang anggota keluarga yang dapat menerima bantuan TKM Pemula;
 - Bukan Aparatur Sipil Negara (ASN), Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI), Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) dan Pensiunan ASN;
 - Tidak sedang terikat dalam hubungan kerja, baik dengan pemerintah maupun swasta;
 - Tidak pernah menerima bantuan TKM Pemula dan TKM Lanjutan dari Kementerian;

- Tidak sedang menerima bantuan Perluasan Kesempatan Kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun berjalan;
- Memiliki akun SIAPKerja; dan
- Bagi calon TKM Pemula penyandang alumni pelatihan melampirkan bukti alumni peserta pelatihan dari Balai Latihan Kerja Kementerian yang dibuktikan dengan sertifikat pelatihan.

Bentuk dan rincian bantuan TKM pemula, meliputi:

- a. Bantuan diberikan dalam bentuk uang sebesar Rp.5.000.000,- (Lima Juta Rupiah) per orang;
- b. Bantuan digunakan untuk pembelian peralatan usaha dan/atau bahan baku usaha sesuai dengan Deskripsi Rencana Usaha yang diusulkan;
- c. Jumlah bantuan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Sama (PKS) bantuan.

Penyaluran Bantuan TKM pemula, dilakukan dengan tahapan berikut:



2. **Padat karya** yang mengutamakan dan/ atau memprioritaskan penggunaan tenaga kerja yang cukup banyak untuk pemerintah bekerja dalam suatu kegiatan pembangunan atau kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh atau masyarakat yang dapat memberikan penghasilan baik sementara maupun tetap dan/atau terus menerus.
3. **Pola kewirausahaan lain**, yang dapat menciptakan kesempatan kerja antara lain penciptaan industri kreatif, satu desa satu produk, pengembangan desa wisata, pola inkubasi bisnis, dan pola lainnya yang dapat menumbuhkan iklim usaha bagi lansia potensial yang mempunyai keterampilan dan/atau keahlian untuk melakukan usaha sendiri atau melalui kelompok usaha bersama.

8.2.2. Perluasan Kesempatan Kerja

1. Pendekatan dalam Pemberdayaan

Pemilihan pendekatan yang tepat dalam rangka pemberdayaan masyarakat, termasuk lansia merupakan langkah krusial yang menentukan arah dan efektivitas program. Terdapat empat pendekatan pemberdayaan masyarakat, yaitu pendekatan berbasis kebutuhan, pendekatan berbasis hak, pendekatan *sustainable livelihoods*, dan pendekatan *appreciative inquiry* (Bappenas, 2024). Berikut empat pendekatan yang perlu diperhatikan.

Tabel 2
Empat Pendekatan dalam Pemberdayaan

Pendekatan Berbasis Kebutuhan	Pendekatan Berbasis Hak
Target sasaran: lansia miskin, rentan, dan terpinggirkan.	Target sasaran: kelompok lansia rentan terhadap diskriminasi, pelanggaran hak (perempuan, penyandang disabilitas, masyarakat adat).
Kondisi: masyarakat kekurangan pemenuhan kebutuhan dasar yaitu sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan (World Bank, 2020).	Kondisi: Terjadi pelanggaran hak asasi manusia dan ketidakadilan sosial di masyarakat/lansia (Cornwall, A, 2004).
Pendekatan <i>Sustainable Livelihoods</i>	Pendekatan <i>Appreciative Inquiry</i>
Target sasaran: seluruh lansia, dengan penekanan pada kelompok miskin & rentan.	Target sasaran: seluruh lansia yang berpartisipasi aktif.
Kondisi: Masyarakat memiliki potensi dan sumber daya yang belum dimanfaatkan secara optimal (DFID, 1999).	Kondisi: Masyarakat memiliki pengalaman positif dan praktik baik yang dapat dijadikan modal untuk perubahan (Whitney, D, 2010).

2. Model Intervensi dalam Pemberdayaan

Model intervensi dalam konteks pemberdayaan masyarakat (lansia) merujuk pada cara atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya model intervensi ini merupakan serangkaian aktivitas terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas masyarakat (lansia),

baik secara individu maupun kelompok, agar mampu mengatasi permasalahan, mengelola sumber daya, dan mencapai tujuannya secara mandiri. Berikut contoh berbagai model intervensi yang dapat dilakukan dalam upaya pemberdayaan masyarakat (lansia).

Gambar 20
Model Intervensi dalam Pemberdayaan



Sumber Bappenas et al (2024)

Berbagai usaha lain yang dapat dikembangkan sebagai bagian dari upaya pemberdayaan tenaga kerja, antara lain:

- a. Usaha yang berbasis hobi dan keahlian (seperti konsultan, mentor, atau motivator, penterjemah, perias pengantin atau pemandu wisata, dan lain-lain),
- b. Usaha jasa (jasa *laundry*, jasa servis, petugas keamanan, pengemudi, dan lain-lain),
- c. Usaha terkait penginapan, seperti kos-kosan, rumah kontrakan
- d. Usaha kreatif dan berbasis produk,
- e. Layanan komunitas: menawarkan jasa seperti bantuan rumah tangga, catering, layanan antar jemput, dan jasa percakapan persahabatan.
- f. Perawatan dan kesehatan: menyediakan layanan perawatan kesehatan di rumah, transportasi medis, atau menjadi konsultasi kesehatan.
- g. Pendidikan dan keterampilan: membuka kursus, lokakarya, atau program pelatihan yang memanfaatkan pengalaman lansia, seperti menjadi perias pengantin atau pemandu wisata.

8.3. Dukungan Fasilitas Pemberdayaan

Fasilitasi pelaksanaan pemberdayaan melalui kegiatan:

1. Permodalan

Akses permodalan: kemudahan dan fasilitasi kepada masyarakat yang dapat menciptakan atau memperluas kesempatan kerja lansia berupa fasilitas kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit, dengan skema bagi hasil yang tidak membebani di awal rintisan usaha.

2. Pendampingan

Pendampingan terkait hal-hal yang mendukung pemberdayaan: pendampingan memulai usaha termasuk perizinan, pendampingan dalam pengembangan usaha, pengelolaan keuangan, dan lain-lain.

3. Pelatihan: Pelatihan Keterampilan dan Wirausaha:

- a. Memberikan pembekalan pengetahuan dan keterampilan baru atau yang sudah dimiliki, supaya lansia dapat berwirausaha atau bekerja kembali. Berbagai jenis modul yang terkait kewirausahaan berbasis digital yang disediakan Kemnaker, antara lain terkait pembuatan iklan, membangun hubungan dengan rekan bisnis, dan monetisasi.
- b. Melatih lansia sesuai dengan minat dan kemampuannya, supaya lansia mandiri secara ekonomi dan aktif berkontribusi.

4. Konsultasi

5. Bimbingan Teknis

8.4. Jejaring dan Kemitraan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lansia

Pemberdayaan tenaga kerja lansia tidak dapat berjalan efektif tanpa kolaborasi lintas sektor. Jejaring dan kemitraan sangat penting dalam pemberdayaan tenaga kerja lansia, dengan melibatkan berbagai sektor seperti pemerintah, masyarakat, swasta, dan organisasi kemasyarakatan untuk menciptakan program yang holistik dan berkelanjutan.

Tujuan dan Manfaat jejaring dan kemitraan:

1. Meningkatkan kapasitas lansia: memungkinkan lansia untuk tetap aktif secara sosial, mental, dan fisik
2. Memperluas jangkauan dukungan: melibatkan berbagai sektor dan organisasi untuk menyediakan layanan yang lebih luas dan terkoordinasi, seperti layanan kesehatan, sosial, dan dukungan spiritual.
3. Menciptakan ekosistem yang ramah lansia: membangun lingkungan yang mendukung dan inklusif bagi para lansia, baik di ranah publik maupun pribadi.
4. Meningkatkan kesadaran masyarakat: menumbuhkan pemahaman dan kepedulian masyarakat tentang pentingnya kesejahteraan lansia.
5. Meningkatkan kualitas hidup: membantu lansia menjalani masa tua yang lebih produktif dan bahagia dengan tetap berpartisipasi sesuai minat dan potensinya.
6. Meningkatkan partisipasi sosial: mendorong keterlibatan lansia dalam kegiatan sosial dan komunitas, sehingga mereka merasa tetap dihargai dan memiliki peran.

7. Penguatan keluarga: menguatkan peran keluarga dalam mendukung kesejahteraan lansia dengan dukungan sistem terintegrasi.
8. Peningkatan layanan kesejahteraan: membangun kerjasama antar berbagai pihak untuk menyediakan layanan kesehatan, kesejahteraan sosial, mental, dan spiritual yang optimal untuk lansia.
9. Memberdayakan lansia: melalui dukungan jejaring, lansia dapat diarahkan pada program keterampilan atau kegiatan yang sesuai minat dan kemampuan, sehingga tetap produktif dan mandiri.
10. Pendekatan holistik: jaringan yang luas memungkinkan pendekatan yang komprehensif dan terpadu dalam pembinaan lansia, mencakup aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.
11. Meningkatkan kesadaran: kemitraan dan jejaring dapat menumbuhkan kesadaran bersama akan pentingnya hak-hak lansia dan perannya di keluarga, dan masyarakat.

Pihak yang terlibat dalam jejaring dan kemitraan sebaiknya multi helix, mencakup:

1. Pemerintah: Pusat dan daerah, melalui dinas terkait seperti Dinas Tenaga Kerja, dan institusi lainnya yang terkait ketenagakerjaan.
2. Sektor bisnis public (BUMN, BUMD) dan sektor swasta yang dapat memberikan dukungan sumber daya, informasi lowongan kerja, dan kesempatan kerja untuk lansia. Sebagai contoh dalam penyediaan dana CSR untuk pelatihan tenaga kerja lansia, sehingga siap bekerja atau berwirausaha. Selain itu, penyediaan dana CSR untuk fasilitasi pengembangan usaha lansia.
3. Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan Organisasi Kemasyarakatan: Kelompok yang dapat berkontribusi dalam program pemberdayaan, dan pendekatan pendampingan kepada lansia.
4. Institusi Pendidikan: berperan dalam penelitian dan pengembangan program yang relevan.
5. Organisasi Profesi: Membantu dalam penyediaan keahlian khusus di bidang pelayanan lansia.
6. Masyarakat dan Keluarga: Melalui kader lansia atau tokoh masyarakat, yang menjadi ujung tombak dalam pelayanan dan dukungan di tingkat komunitas.
7. Media: berperan dalam menyebarkan informasi dan kesadaran tentang hak-hak lansia, menjadi sarana edukasi keterampilan, mempromosikan kesempatan kerja yang relevan, memberikan dukungan sosial dan mental melalui konten positif.

Berikut ini adalah contoh kolaborasi yang dapat dilakukan:

1. BUMN dan BUMD menyediakan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) atau magang lansia berbasis pengalaman, seperti menjadi mentor di koperasi atau pengelola usaha komunitas; program pelatihan kewirausahaan lansia, bantuan alat produksi, atau pemasaran produk lansia.
2. Perusahaan swasta memberikan peluang kerja paruh waktu (*part-time jobs*) berbasis keahlian lansia, misalnya dalam bidang pelayanan, administrasi, pengawasan mutu, pemberian akses modal mikro, pendampingan digital marketing, dan promosi produk lansia melalui *e-commerce*.
3. Perguruan tinggi dan LPK dapat menjadi mitra dalam memberikan pelatihan digital, pendampingan wirausaha, dan riset inovasi produk ramah lansia.
4. Lembaga keuangan mikro dapat menyediakan skema pembiayaan ramah lansia, dengan bunga ringan dan dukungan konsultasi bisnis.
5. Masyarakat: partisipasi aktif lansia, dan kelompok lansia.

BAB 9

Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan

Ketentuan mengenai monitoring dan evaluasi (monev) program ketenagakerjaan lansia, tergantung pada jenis programnya. Proses monitoring dan evaluasi dimulai dengan pengumpulan data, analisis data, dan pelaporan.

9.1. Monitoring dan Evaluasi

9.1.1. Tujuan, Manfaat, dan Metode

Tujuan monev ketenagakerjaan secara umum adalah untuk memastikan bahwa kebijakan dan program di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dengan efektif dan efisien, serta memberikan manfaat nyata bagi para pekerja lansia. Tujuan monev pelaksanaan program ketenagakerjaan lansia, sebagai berikut:

1. Menilai kesesuaian dan efektivitas program
 - a. Mengukur pencapaian target: memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan.
 - b. Menganalisis dampak: mengukur apakah program ketenagakerjaan telah mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan, seperti meningkatkan penyerapan tenaga kerja lansia.
2. Mengidentifikasi masalah dan mencari solusi
 - a. Mendeteksi hambatan: mengidentifikasi kendala atau masalah yang timbul selama pelaksanaan program, baik dari faktor internal maupun eksternal. Termasuk permasalahan yang timbul yang bersifat *bottleneck*.
 - b. Merumuskan perbaikan: menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan perbaikan kebijakan atau program di masa depan.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan pekerja lansia
 - a. Memastikan perlindungan: memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja lansia, seperti keselamatan dan kesehatan kerja, dipenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - b. Mewujudkan keadilan sosial: melalui monev, diharapkan dapat tercapai keadilan sosial dalam lingkup ketenagakerjaan, seperti yang diamanatkan dalam hukum ketenagakerjaan.
4. Memberikan panduan strategis
 - a. Memperoleh data akurat: mengumpulkan dan menganalisis data untuk memberikan informasi yang relevan dan terkait ketenagakerjaan lansia.
 - b. Menyesuaikan kebijakan: memungkinkan penyesuaian kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan kondisi implementasinya.

Manfaat hasil monitoring dan evaluasi digunakan sebagai bahan:

1. Masukan dalam penyusunan kebijakan, program dan/atau peningkatan tata kelola pelayanan PTKDN; dan
2. Pembinaan dan/atau pemberian penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Metode dan pendekatan monev ketenagakerjaan lansia perlu dilakukan dengan mengadaptasi pendekatan standar dan berfokus pada kebutuhan spesifik lansia, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan bermanfaat bagi semua generasi. Beberapa contoh metode monev:

1. Survei dan wawancara: pengumpulan data melalui survei atau wawancara mendalam dengan lansia, keluarga, dan pemberi kerja.
2. Data sekunder: menggunakan data sekunder yang relevan dari lembaga pemerintah untuk analisis deskriptif.
3. Penilaian kinerja: mengukur kinerja melalui indikator seperti mutu, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas penggunaan sumber daya.
4. Pendekatan kualitatif: menganalisis implementasi kebijakan dan respons masyarakat terhadap program ketenagakerjaan lansia.

9.1.2. Prinsip dan Aspek-aspek Penting

Prinsip Monitoring Dan Evaluasi Monitoring dan evaluasi kegiatan mengacu pada lima (5) prinsip sebagai berikut:

1. Kredibilitas

Monitoring dan evaluasi harus didasarkan pada data, pengamatan, dan referensi yang dapat diandalkan. Hasil monev harus dapat direplikasi untuk membangun bukti dan referensi yang ada.

2. Keterukuran

Monev harus dilaksanakan dengan menggunakan indikator yang terukur sebanyak mungkin untuk menilai kontribusi dan pencapaian program dan kegiatan Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

3. Ketidakberpihakan

Proses monev harus tidak memihak atau bebas dari pengaruh dan bias eksternal untuk memberikan gambaran hasil program dan kegiatan yang komprehensif dan objektif termasuk deskripsi yang jujur tentang

keberhasilan dan kekurangan program dan kegiatan. Proses Monev juga mempertimbangkan pandangan semua pemangku kepentingan.

4. Kegunaan

Temuan dan rekomendasi monev harus dapat digunakan untuk perbaikan kinerja program dan berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih baik.

5. Kemitraan

Proses Monev harus dilakukan dengan melibatkan banyak pemangku kepentingan yang terpengaruh oleh hasil monev. Kemitraan aktif tersebut akan membuat hasil monev lebih mudah dipahami dan lebih dimanfaatkan untuk tindak lanjut di masa mendatang.

Aspek-aspek penting yang diperhatikan dalam monev ketenagakerjaan lansia:

1. Partisipasi dan kondisi kerja

- a. Partisipasi kerja: mengukur persentase lansia yang aktif bekerja, termasuk di sektor formal dan informal. Selain itu memantau tren partisipasi kerja lansia dari waktu ke waktu.
- b. Jenis pekerjaan: memilah lansia berdasarkan jenis pekerjaan, seperti pekerja formal, mandiri informal, berupah informal, atau tidak dibayar.
- c. Jam kerja: memantau jam kerja lansia, apakah sesuai dengan kapasitas dan keinginan mereka, atau terlalu berlebihan.

2. Kesejahteraan finansial
 - a. Pendapatan: menganalisis tingkat pendapatan atau upah/gaji yang diterima lansia, dan membandingkannya dengan upah minimum/standar hidup layak.
 - b. Jaminan sosial: mengevaluasi partisipasi lansia dalam program jaminan sosial, seperti jaminan pensiun atau jaminan hari tua, dan manfaat yang diterima.
3. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - a. Kesehatan fisik dan mental: memantau kondisi kesehatan lansia secara rutin untuk mengidentifikasi masalah kesehatan yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja.
 - b. Keselamatan kerja: mengevaluasi risiko dan kondisi keselamatan di tempat kerja, serta intervensi untuk melindungi lansia dari kecelakaan kerja.
 - c. Ketersediaan layanan kesehatan: menilai akses lansia terhadap layanan kesehatan yang berkualitas.
4. Pelatihan dan pengembangan
 - a. Akses pelatihan: mengevaluasi ketersediaan dan partisipasi lansia dalam program pelatihan atau pengembangan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya.
 - b. Peningkatan keterampilan: mengukur sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi lansia, sehingga mereka tetap relevan dan produktif di dunia kerja.
5. Dukungan sosial dan lingkungan kerja
 - a. Dukungan sosial: memantau dukungan yang diterima lansia dari keluarga, rekan kerja, dan komunitas, karena ini dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka.
 - b. Keterlibatan sosial: mengevaluasi partisipasi lansia dalam kegiatan sosial dan komunitas di tempat kerja atau di luar tempat kerja.
 - c. Hubungan sosial: memastikan lingkungan kerja mendukung hubungan sosial yang baik bagi lansia.
6. Dampak dan keberlanjutan program
 - a. Efektivitas program: mengevaluasi dampak program atau kebijakan yang dirancang untuk mendukung ketenagakerjaan lansia, seperti efektivitas pelatihan atau bantuan sosial.
 - b. Kesesuaian dengan kebutuhan: menilai kesesuaian program yang ada dengan kebutuhan spesifik lansia.
 - c. Potensi lansia: menganalisis kontribusi dan potensi lansia dalam pembangunan ekonomi dan sosial, serta tantangan yang dihadapi.

9.1.3. Pelaksana Monitoring dan Evaluasi

Pelaksana monev ketenagakerjaan lansia adalah

1. Di tingkat Pusat: Kemnaker melalui direktorat yang menyelenggarakan tenaga kerja lansia.
2. Provinsi: dinas yang menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan
3. Kabupaten/kota: dinas yang menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan.
4. Lembaga non pemerintah (swasta/dunia usaha/dunia industri/organisasi masyarakat): bagian perusahaan yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan, dan organisasi masyarakat yang terkait penyelenggaraan tenaga kerja lansia.

9.1.4. Tahapan pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

Berikut adalah tahapan pelaksanaan monev:

1. Perencanaan Monitoring dan Evaluasi, mencakup:
 - a. Pembentukan Kelompok Kerja Monev
 - b. Identifikasi Program dan Kegiatan
 - c. Penetapan Indikator Kinerja
Setelah program diidentifikasi, ditentukan indikator Kinerja Utama (IKU) yang spesifik, terukur, relevan, dapat dicapai, dan berbatas waktu. Selain itu, IKU harus mencerminkan tujuan program, serta hasil yang ingin dicapai. Indikator ini antara lain mencakup:

d. Penyusunan Rencana Monitoring dan Evaluasi.

Dokumen perencanaan monev terdiri atas Kerangka Acuan Kerja (KAK) monev (template sampul dan sistematika KAK monev tercantum dalam Lampiran 1.2 dan 1.3), rencana monitoring (template

- Pemantauan dan evaluasi capaian output dan outcome
- Pemantauan efisiensi penggunaan sumber daya
- Evaluasi kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi
- dampak dari program.

sampul dan sistematika rencana monitoring tercantum dalam Lampiran 1.4 dan 1.5), rencana evaluasi (template sampul dan sistematika rencana evaluasi tercantum dalam Lampiran 1.6 dan 1.7). Dalam dokumen rencana monev mencakup pula frekuensi monitoring (bulanan, triwulanan, atau tahunan) dan metode evaluasi yang relevan untuk setiap program.

2. Pelaksanaan Monitoring

Pada tahap pelaksanaan monitoring ini, Kelompok Kerja bertugas untuk:

- a. Mengumpulkan Data Kinerja Program
- b. Melakukan Pemantauan Berkala Terhadap Kegiatan
- c. Melaksanakan Pemantauan Lapangan (*Field Monitoring*)
- d. Mengidentifikasi Kesenjangan Kinerja (*Gap Analysis*)

3. Pelaksanaan Evaluasi

Pada tahap pelaksanaan evaluasi, kelompok kerja, bertugas untuk:

- a. Melakukan penilaian terhadap relevansi kinerja program dan kegiatan
- b. Melakukan penilaian terhadap efektivitas kinerja program dan kegiatan
- c. Melakukan penilaian terhadap efisiensi kinerja program dan kegiatan
- d. Melakukan penilaian terhadap keberlanjutan kinerja program dan kegiatan

4. Pelaporan Monitoring dan Evaluasi

5. Tindak Lanjut Hasil Monitoring dan Evaluasi

Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi, sebagai berikut:

- a. Penerapan Rekomendasi Perbaikan Rekomendasi hasil Monev diterapkan untuk memperbaiki kekurangan yang teridentifikasi dalam pelaksanaan program. Misalnya, perbaikan strategi penyebaran informasi, revisi alokasi anggaran, atau penyesuaian target program dan kegiatan.
- b. Rekomendasi hasil Monev diterapkan untuk memperbaiki kekurangan yang teridentifikasi dalam pelaksanaan program. Misalnya, perbaikan strategi penyebaran informasi, revisi alokasi anggaran, atau penyesuaian target program dan kegiatan.
- c. Peningkatan Kinerja Berkelanjutan Hasil Monev juga digunakan untuk mengembangkan inisiatif peningkatan kinerja secara berkelanjutan, dengan mengoptimalkan aspek-aspek yang telah terbukti efektif dan memperbaiki yang belum mencapai target.

9.2. Pelaporan

Menyusun laporan merupakan proses sistematis untuk menyajikan temuan dari kegiatan monev program atau kegiatan, yang mencakup analisis data kuantitatif dan kualitatif. Laporan ini harus disusun secara objektif, transparan, dan berbasis bukti untuk menjadi alat yang efektif untuk pengambilan keputusan strategis. Berikut beberapa jenis penyusunan laporan:

1. Penyusunan Laporan Monitoring Berkala

Laporan monitoring disusun secara berkala (bulanan, triwulanan, dan tahunan) memuat informasi kegiatan, pelaksanaan monitoring, cakupan dan metodologi monitoring, temuan dan masalah serta informasi tambahan. Laporan ini juga harus mencakup rencana untuk tindakan perbaikan (format dan sistematika laporan monitoring tercantum dalam Lampiran 1.8 dan 1.9).

2. Penyusunan Laporan Evaluasi Akhir

Laporan evaluasi akhir dibuat setelah program selesai dilaksanakan atau pada akhir periode evaluasi. Laporan ini merangkum informasi kegiatan, pelaksanaan evaluasi, cakupan dan metodologi evaluasi, garis besar permasalahan, kesimpulan serta rekomendasi perbaikan untuk program dan kegiatan selanjutnya (format dan Sampul dan sistematika laporan evaluasi tercantum dalam lampiran 1.10 dan 1.11).

3. Penyampaian Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi

Hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh satuan kerja disampaikan kepada Dirjen Binapenta dan PKK dengan tembusan kepada Sesditjen

Binapenta dan PKK. Laporan ini berfungsi sebagai alat untuk mendukung pengambilan keputusan strategis dan perbaikan program di masa depan.

Tujuan pelaporan hasil monev ketenagakerjaan lansia, sebagai berikut:

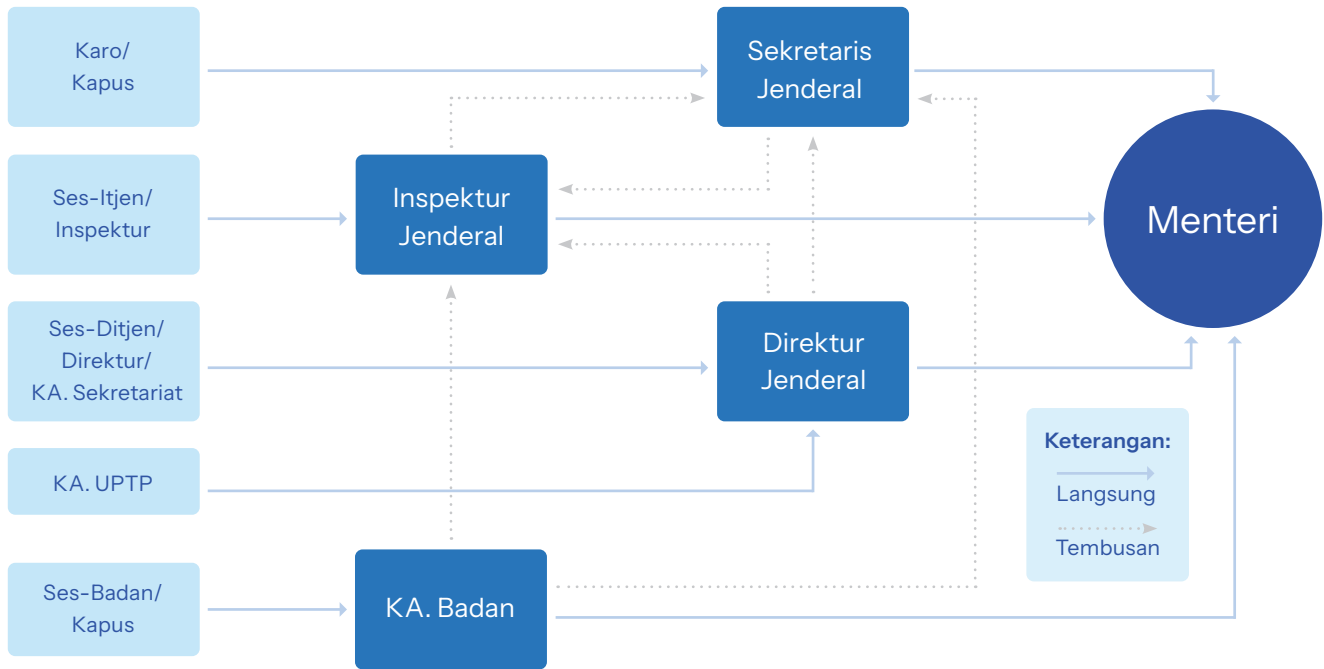
1. Menilai kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan
2. Mengidentifikasi kendala dan permasalahan
3. Memberikan masukan strategis untuk perbaikan
4. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas
5. Memantau kondisi dan kemajuan lansia
6. Mendukung pengambilan keputusan berbasis data

Waktu pelaporan dilakukan secara berkala dan berjenjang. Praktik dan jadwal pelaporan ditentukan oleh kebijakan atau program spesifik yang sedang dievaluasi. Waktu pelaporan berdasarkan berbagai konteks, antara lain:

1. Sesuai kebijakan atau program tertentu, misal per triwulan atau tahunan, di akhir program, atau sesuai kebutuhan.
2. Berdasarkan tingkatan pelaksana, hasil monev dilaporkan secara berjenjang dan berkala: mulai dari tingkat pelaksana di lapangan, diteruskan ke kepala dinas, dan akhirnya ke pimpinan daerah, seperti bupati atau sekretaris daerah
3. Evaluasi contoh studi kasus, contoh pemberian pelatihan usaha kepada lansia.

Mekanisme laporan dapat dilihat pada Gambar 20 dan Gambar 21.

Gambar 21
Mekanisme Pelaporan Pelaksanaan Tugas Unit Kerja Pusat



Sumber Kemnaker (2025)

Gambar 22
Mekanisme Pelaporan Pelaksanaan Tugas Unit Kerja Daerah



Sumber Kemnaker (2025)

BAB 10

Praktik Baik dan Kisah Sukses

10.1. Kunjungan Lapangan

Untuk mendapatkan pelajaran baik (*Lesson Learned*) dan kisah-kisah sukses (*Success Story*) antara lain diperoleh melalui kunjungan lapangan kepada pekerja lansia. Kunjungan lapangan juga dilakukan untuk memastikan kesejahteraan lansia yang bekerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang inklusif usia. Kunjungan tersebut disesuaikan dengan keperluan dari sisi pekerja lansia, dan pemberi kerja. Tujuan secara umum, sebagai berikut:

1. **Pekerja lansia:**
 - a. Pemantauan kondisi kesehatan
 - b. Deteksi dini masalah yang terkait pekerjaan
 - c. Dukungan emosional, ketersediaan dukungan emosional terutama jika lansia tersebut bekerja dalam waktu yang lama.
 - d. Pemberdayaan, memastikan lansia tetap produktif dan berdaya dengan bekerja sesuai minat dan kemampuan, serta merasa aman secara fisik dan material.
2. **Pemberi kerja lansia:**
 - a. Melihat lingkungan kerja yang ramah lansia: kunjungan dapat membantu pemberi kerja memahami kebutuhan pekerja lansia dan membuat penyesuaian yang diperlukan, seperti fleksibilitas jadwal atau tugas.
 - b. Melihat pengalaman dan keahlian yang dimiliki pekerja lansia untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi.
 - c. Mengembangkan program pendampingan: kunjungan dapat membantu memfasilitasi program pendampingan (mentoring), pekerja lansia dapat berbagi pengetahuan dengan karyawan yang lebih muda.

10.2. Praktik Baik dan Kisah Sukses

Dalam rangka mengidentifikasi dan mengadopsi praktik terbaik, perlu mempelajari *lesson learned* (pelajaran yang dipetik) dan *success story* (kisah sukses) dari lansia dan pemberi kerja. Tujuan *Lesson learned*: pembelajaran dari pengalaman lansia dengan mengadopsi praktik baik, dan resiliensi lansia untuk tetap mandiri, aktif, dan produktif. Sedangkan dari sisi pemberi kerja, diharapkan dapat memotivasi dunia usaha lain untuk menyediakan lowongan kerja bagi lansia potensial.

Usia lanjut bukanlah penghalang dan akhir segalanya, dengan kesehatan, keterampilan, rasa percaya diri, dan kemauan, setiap lansia dapat tetap berdaya, unggul, dan bermanfaat bagi lingkungan sekitarnya

Penyajian *success story* dari lansia, diharapkan dapat menginspirasi, referensi positif, memotivasi, dan menyoroti keberhasilan yang dapat ditiru oleh lansia lain. Dari pelajaran yang diperoleh terkait lansia, dapat mengubah persepsi negatif terkait lansia.

Pelajaran penting yang dapat diambil dari lansia, yaitu:

1. Tidak ada kata terlambat untuk memulai. Aktivitas baru, baik sebagai pekerja maupun usaha, dapat dirintis meskipun usia sudah lanjut.
2. Aktivitas produktif menjaga kesehatan fisik dan mental, membantu lansia tetap sehat, bersemangat, dan memiliki tujuan hidup.
3. Kemandirian adalah martabat, lansia yang mampu mandiri tidak hanya menjaga harga diri, tetapi juga memberi teladan positif bagi keluarga dan masyarakat.

4. Semangat pantang menyerah adalah kunci. Baik dalam menghadapi tantangan usaha maupun penelitian, kegigihan menjadi modal utama keberlanjutan.
5. Kolaborasi memperkuat hasil. Pengalaman lansia yang berpadu dengan dukungan generasi muda atau komunitas mampu menciptakan karya berkelanjutan.
6. Hidup hanya sekali, jangan menua tanpa arti. Setiap lansia berhak untuk terus berdaya,

berkarya, dan bermanfaat. Usia bukan halangan untuk tetap produktif, aktif, dan mandiri bagi keluarga dan masyarakat.

7. Lansia sehat, gembira, dan berguna.

Berikut contoh lansia yang masih aktif dan produktif di bidangnya. Dari contoh ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan penyemangat bagi lansia lainnya. Usia tua bukan akhir segalanya, lansia masih bisa aktif dan produktif.

Tokoh Nasional Lansia



Prof. Dr. Emil Salim

Lahir 8 Juni 1930

S1 Ekonomi, Universitas Indonesia; PhD
Ekonomi, University of California, Berkeley

Peran saat lansia: Tetap aktif sebagai tokoh lingkungan hidup sekaligus pemikir ekonomi, ia berpartisipasi dalam berbagai forum strategis seperti Indonesia Climate Change Forum 2025 serta berkontribusi melalui tulisan dan gagasan yang menekankan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penguatan ketahanan iklim sebagai fondasi menuju Indonesia Emas 2045, hingga atas dedikasi dan konsistensinya tersebut ia dianugerahi penghargaan sebagai lansia teladan.

Praktik baik: Integrasi antara ekonomi dan ekologi: pembangunan harus berkelanjutan dan memperhatikan lingkungan memperhatikan lingkungan.

Moto hidup: *“Jangan berhenti berpikir hingga liang lahat”*

Tokoh Nasional Lansia



Prof. Dr. Haryono Suyono

Lahir 6 Mei 1938

PhD dalam demografi, sosiologi, dan komunikasi, University of Chicago

Peran saat lansia: Sebagai tokoh kependudukan, ia mengembangkan program Pos Pemberdayaan Keluarga (Posdaya) dengan semangat berkontribusi dan pengabdian yang konsisten, serta pernah memimpin berbagai institusi strategis seperti Yayasan Damandiri dan DNIKS (Dewan Nasional Indonesia untuk Kesejahteraan Sosial), di samping aktif terlibat dalam beragam kegiatan sosial dan pendidikan lainnya.

Praktik baik: Komitmen pada perencanaan keluarga dan pembangunan kesejahteraan masyarakat melalui KB dan pemberdayaan keluarga.

Moto hidup: *“Bekerja keras dengan tulus, kreatif dan inovatif sepanjang hayat, melebihi panggilan tugas”*

Tokoh Nasional Lansia



Prof. Dr. Saparinah Sadli

Lahir 24 Agustus 1927

S1 Psikologi, Universitas Indonesia (1961)
Doktor Psikologi, UI (1976)

Peran saat lansia: Ia tetap aktif sebagai akademisi, pendidik, motivator, mediator, sekaligus penggerak masyarakat dengan pemikiran dan kajian yang kuat terkait isu perempuan termasuk lansia, dikenal sebagai pejuang hak asasi manusia khususnya dalam isu gender dan pemberdayaan perempuan, serta menjadi simbol inklusi lansia yang produktif, berdaya, dan bahagia.

Praktik baik: Nilai kebijaksanaan di usia lanjut; pentingnya pemikiran dan kontribusi sosial meskipun sudah tua.

Moto hidup: *“Kesederhanaan”, “kebahagiaan bukan berasal dari keistimewaan, tetapi dari penerimaan”*

Kisah Inspiratif Para Lansia



Bu Yuyun (Desa Pesanggrahan
Kabupaten Garut)

Kader Lansia Penggerak Wirausaha
Ayam Kampung

Seorang lansia, pertama kali bergabung di Sekolah Wirausaha 'Aisyiyah, tidak pernah membawa mimpi besar, hanya memori sederhana masa kecilnya saat memelihara ayam.

"Saya memang suka ayam dan bebek sejak kecil," tuturnya sambil tersenyum.

Memori semasa kecil itu-lah yang menjadi ide cemerlang dan membawa perubahan perjalanannya hidupnya ketika bergabung di Sekolah Wirausaha 'Aisyiyah.

Dengan dukungan Sekolah Wirausaha 'Aisyiyah Bu Yuyun memulai usahanya dengan 100 bibit anak ayam. Beberapa mati. Namun setiap kegagalan justru menjadikannya semakin bersemangat untuk terus maju. Bu Yuyun kemudian belajar tentang pakan, vaksin, vitamin, serta cara merawat ayam yang benar, mengubah hobi menjadi penghidupan.

Upaya kerasnya membuahkan hasil ketika pesanan mulai berdatangan. Menjelang lebaran, setengah dari ayam ternaknya laku, dan alih-alih menyimpan sisanya, dia bahkan menyumbangkan 30 ayam hidupnya kepada kader, anggota lansia lainnya di Balai Syakinah 'Aisyiyah dan Sekolah lansia 'Aisyiyah agar mereka juga dapat memulai usaha ternak ayam dan mendapatkan penghasilan seperti yang dia rasakan.

Beternak ayam juga mengubah dirinya. Bu Yuyun merasa lebih kuat, lebih aktif, dan lebih percaya diri. Tidak lama, mimpi besarnya tercapai dengan membeli inkubator untuk menetasakan telur sendiri, sehingga bisa menjual lebih banyak ayam lagi untuk manfaat yang lebih besar.

"Saya senang sekali memelihara ayam. Banyak hiburan, banyak kegiatan. Anak saya juga mendukung dan ikut membantu." Ujarnya sambil tersenyum bangga. Bu Yuyun tidak hanya menjadi kader lansia- la menjadi katalis. Ayam ternak yang ia bagikan, menginspirasi para lansia untuk mencoba hal yang baru. Bagi Bu Yuyun, dukungan dari 'Aisyiyah melalui Program INKLUSI bagaikan angin untuk membantunya terbang tinggi.

"Alhamdulillah, semua dukungan sangat berarti bagi saya," ujarnya dengan senyum bahagia.

Cerita suksesnya mengingatkan semua bahwa **"Usia bukanlah penghalang untuk bertumbuh, namun untuk belajar dan memimpin untuk perubahan"**

Kisah Inspiratif Para Lansia



Prof. Clara Meliyanti Kusharto
(Kota Bogor)

Pensiunan dosen, pengusaha tepung ikan lele, penggerak lansia

Ibu Clara contoh inspiratif karena semangat, keterampilan, dan prinsip hidup yang kuat, sehingga mampu menjadikan lansia tetap berdaya, sehat, dan mandiri. Beliau mempunyai semangat yang besar untuk pengembangan usahanya memproduksi tepung ikan lele, kolaborasi dengan perusahaan produksi kue. Produk ini diharapkan dapat digunakan untuk makanan yang bersumber zat gizi tinggi, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Hal penting yang dapat diambil pelajaran dari kisah beliau yaitu kemampuan jejaringnya, juga kolaborasi dan kemitraan dengan berbagai kalangan. Berkat kerja kerasnya, beliau berhasil meraih *Silver Medallion for Higher Education Professional Category* pada ajang kompetitif InIIC (International Invention & Innovative Competition) series 2/ 2019 di Selangor, Malaysia, Tanggal 2 November 2019.

Ibu Clara mendedikasikan hidupnya pada pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sejak masa produktif, beliau berkomitmen mengembangkan penelitian yang tidak berhenti pada publikasi akademik semata, melainkan menghasilkan produk yang bermanfaat secara langsung untuk masyarakat. Hasil produk tepung ikan lele sudah mendapat Hak Kekayaan Intelektual (HAKI).

Kini di usia yang sudah tidak muda lagi, Prof. Clara masih aktif sebagai dosen tamu, pembimbing inovasi pangan, serta anggota Agrinita melalui program Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Sejahtera (PPKS). Beliau masih tetap semangat untuk berkarya, dengan aktif mengembangkan *silver college*, agrinita dalam program PPKS. Salah satu programnya adalah pemberdayaan lansia melalui program Bncang Daring Bersama Lansia (BDBL) yang sangat aktif saat pandemi COVID-19, pemeriksaan kesehatan lansia, dan mengajak lansia untuk tetap aktif.

Beliau berharap kesempatan kerja untuk lansia sama dengan yang muda atau “kesempatan kerja diserikan” tapi “keterbatasan harus disamakan”. Jadi kemampuan fisik lansia tidak disamakan dengan yang muda, namun pengalaman kerjanya harus dipertimbangkan. Stigma negatif harus dihilangkan, karena lansia masih dapat berperan.

Kegiatan usaha produksi tepung ikan lele ini bukan hal yang mudah, tapi melalui berbagai trial and error, dari mulai bentuk, ukuran. Belajar dari pengalaman tersebut, dan dengan semangat untuk tetap berusaha, sehingga hari-hari dilalui dengan penuh makna.

Cerita suksesnya merupakan suatu pembelajaran bahwa ***“Hidup bukan sekedar menghitung umur, terus berkarya”***

“Jangan berhenti. Jika sudah memulai, maka lanjutkan”

Kisah Inspiratif Para Lansia



Pak Puji Hartono / Cak Toni
(Kota Cirebon-Jawa Barat)

Pensiunan kontraktor, bergerak di bidang
kuliner nusantara

Cak Toni dikenal sebagai lansia mandiri, dan pantang menyerah dengan keadaan. Beliau sebagai pengusaha mempunyai kelebihan, yaitu kemampuannya untuk mempertahankan kualitas produk, kepercayaan diri dalam menghadapi kesulitan, dan strategi pemasaran inovatif seperti promosi media sosial. Upaya tersebut untuk menjaga usahanya tetap eksis di masa sulit seperti pandemi, serta tidak menaikkan harga untuk menarik dan mempertahankan pelanggan.

Menu yang ditawarkan mencerminkan kekayaan kuliner nusantara, dengan menu andalannya yaitu nasi bakar. Selain dalam bentuk paket, juga menyediakan menu dalam bentuk prasmanan.

Sebelumnya, Cak Toni adalah seorang kontraktor sipil yang berperan dalam pembangunan proyek besar, termasuk Jalan Tol Kanci-Pejagan. Usaha ini mengalami kegagalan dalam salah satu proyeknya, sehingga mengalami keterpurukan. Selain itu, beliau mengalami kecelakaan kerja, sehingga mengganggu indra penglihatannya. Mengingat kondisi tersebut, dan usia semakin bertambah, tidak memungkinkan beliau untuk meneruskan pekerjaan tersebut, sementara untuk memperoleh pekerjaan lain juga tidak mudah. Beliau mencoba membuka usaha kuliner, saat itu usia beliau sudah tergolong lansia.

Dalam merintis usahanya, berawal dari berjualan sederhana di kaki lima kawasan Jalan Kartini, Cirebon pada tahun 2016. Dengan modal terbatas dan sistem manajemen sederhana, beliau memulai usaha ini tanpa dukungan dari pihak lain. Pengalaman berjualan nasi bakar di tepi jalan Kartini berlangsung selama 1 tahun 2 bulan. Namun, karena pengunjungnya makin banyak, dan khawatir mengganggu lalu lintas karena antrian pembeli, maka diputuskan untuk pindah dan mengontrak tempat usaha.

Ketika di kaki lima, omzet usaha hanya sekitar Rp5 juta/hari. Namun berkat kegigihan usaha, usaha kuliner tersebut perlahan berkembang. Pernah usahanya mencapai puncak dengan berhasil mempekerjakan sampai 35 karyawan, dan mencapai puncaknya. Dalam kurun waktu satu tahun lebih, Cak Toni sudah bisa membayar lunas semua hutangnya dan menyewa tempat untuk melanjutkan usaha.

Meski, usaha Cak Toni naik turun, terutama saat pandemi COVID-19, namun beliau tetap bertahan, karena beliau mempunyai tekad untuk mandiri, tidak menyusahkan orang lain, dan bangkit setiap kali jatuh. Beliau terus berusaha, bahkan tidak malu untuk bertanya dan meminta pendapat kepada karyawannya.

Cerita kegigihannya merupakan suatu pembelajaran bahwa ***“Ketika jatuh harus bangkit lagi. Jangan menyerah, harus bisa dan mandiri”***

Kisah Inspiratif Para Lansia



Pak Dudi Juhni Permana (Kota Lebak-Banten)

Pensiunan ASN, mantan anggota DPRD,
pengelola dan pengajar pondok

Pak Dudi dikenal sebagai tokoh masyarakat di wilayahnya. Meskipun sudah pensiun dan cukup finansial, namun beliau mempunyai motivasi untuk tetap mengabdikan diri pada masyarakat. Saat ini beliau menjadi pengelola dan pengajar di Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren Tebuireng 08 Banten dan Masyarakat. Beliau berpegang pada prinsip

“Khoirunnaas anfauhum linnaas (sebaik-baiknya manusia adalah manusia yang bermanfaat untuk orang lain”.

Pondok Pesantren Tebuireng 08 Banten ini merupakan hasil kolaborasi dan dibangun bersama para alumni Pesantren Tebuireng Jombang Jawa Timur yang berasal dari daerah Banten yang tergabung dalam organisasi IKAPETE (Ikatan Keluarga Alumni Pesantren Tebuireng) Prov. Banten. Selain itu, juga membangun relasi dengan pihak lain yang terkait.

Lembaga Pondok Pesantren ini banyak peminatnya, santri yang mondok di Pesantren bukan hanya berasal dari Provinsi Banten namun banyak juga dari luar provinsi tersebut, seperti DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Lampung dan Sumatera Selatan.

Modal awal yang tersedia dalam usaha ini bersumber dari iuran para alumni selama 3 (tiga) tahun berjalan, dan selanjutnya sampai sekarang kontribusi dari iuran santri dan donator yang tidak mengikat. Kesempatan dalam mengembangkan usaha ini amat sangat terbuka luas dan mudah, karena setiap tahun ajaran peminat dan pendaftar untuk menjadi santri semakin meningkat meskipun sarana dan prasarana yang dimiliki belum representatif.

Di usia yang sudah tidak muda lagi, meskipun sudah ada beberapa organ tubuh yang mulai melemah atau kurang, namun beliau berkomitmen untuk tetap menjaga kesehatan dan kebugaran tubuh. Cara yang dilakukan dengan pola makan dan minum yang teratur, bergaul dan berinteraksi sosial dengan komunitas, berolah raga dan beribadah. Bagi beliau, dengan melakukan berbagai kegiatan tersebut, tetap merasa sehat dan bugar.

Dari pengalaman berkegiatan seperti ini saat usia pensiun, beliau merasakan manfaatnya. Beliau berpendapat bahwa lansia perlu diberi kesempatan untuk tetap beraktivitas dan bekerja, karena lansia masih produktif dan berdaya.

Cerita dari motivasi beliau merupakan suatu pembelajaran bahwa **“Umur perlu dimanfaatkan dengan kegiatan bermanfaat dan untuk tetap mengabdikan kepada masyarakat dengan pengalaman yang dimiliki”**

Kisah Inspiratif Para Lansia



Ibu Komariah (Cianjur-Jawa Barat)

Nenek Tangguh Penggerak Lansia

Ibu Komariah (Cianjur) adalah seorang nenek berusia 82 tahun yang dikenal dengan kepeduliannya kepada sesama lansia. Beliau masih memiliki semangat bekerja.

Melalui usahanya dalam membuat keripik enye (singkong), dan memberdayakan lansia duafa untuk bekerja bersama, dengan membentuk kelompok usaha produktif. Usahanya memberikan manfaat bagi lingkungannya.

Beliau memulai usaha tersebut di usia yang sudah senja, tepatnya 12 tahun lalu. Keripik enye buaatannya sudah mempunyai pasar yang cukup luas, tidak pasar di Cianjur, tetapi juga hingga Jakarta dan Bekasi.

Beliau pada usianya yang hampir seabad, dia tidak ingin berpangku tangan dengan orang lain, apalagi menjadi beban bagi anak dan cucunya. Semangat pantang menyerahnya beliau tularkan ke sesama lansia lain dengan membentuk kelompok usaha yang dinamakan Rambati. Usaha ini dibentuk dengan merangkul lansia duafa, terutama perempuan lansia yang ditinggal suami-suaminya. Melalui kegiatan usaha tersebut, beliau mengharapkan lansia-lansia supaya tetap bermanfaat dan mandiri. Jumlah lansia perempuan yang membantu usaha beliau sebanyak delapan orang, dengan kisaran umur 65 hingga 75 tahun, dan mereka masih kuat dan semangat untuk bekerja. Begitu pula dengan ibu Komariah, masih tampak sehat dan bugar, tampak dari kegiatan mengolah singkong, mulai mengupas hingga memarutnya. Beliau selalu menjaga pola makan, gembira terus dan terus bekerja. Beliau berharap usahanya terus berkembang, supaya semakin banyak lagi lansia yang bisa diberdayakan dan produktif.

Cerita inspiratif ini merupakan suatu pembelajaran bahwa ***“Meskipun usia sudah lanjut usia, beliau menolak untuk menjadi beban bagi anak cucunya. Sebaliknya, ia tetap produktif dan mandiri secara finansial”***

Kisah Inspiratif Para Lansia



Ibu Juju (Sukabumi-Jawa Barat)

Lansia Sukses Budidaya Anggur Brazil

Ibu Juju berusia 78 tahun, namun usia bukan menjadi penghalang untuk meraih sukses. Melalui budidaya anggur Brazil, dan berkat kegigihan dan ketekunan dalam merawat dan membudidayakan tanaman tersebut, beliau memperoleh keuntungan yang luar biasa. Beliau menanam buah anggur Brasil di samping rumahnya.

Usahanya berawal dari kecintaannya terhadap tanaman. Selain itu, beliau juga ingin mengisi hari tuanya dengan kegiatan yang positif, sehingga menjadi lebih bermakna. Hal ini menjadi pendorong untuk menanam buah anggur Brazil. Kegiatan budidaya tanaman anggur Brasil ini telah berlangsung selama sekitar 8 tahun, dan mulai banyak berbuah sekitar 5 tahun lalu.

Kesuksesan ini tidak diraih dalam waktu singkat, namun melalui proses yang panjang dalam merawat komoditas anggur Brasil. Setelah tiga tahun berjalan, baru terlihat hasilnya. Dalam mengelola usahanya, beliau dibantu oleh beberapa orang karyawannya dari penanaman sampai panen. Terdapat 64 pohon buah anggur Brasil yang menghasilkan kualitas unggul, dan setiap tangkai tanaman anggur Brasil dapat menghasilkan sampai 5 kilogram buah anggur. Luas lahan yang digunakan untuk menanam anggur Brazil ini sekitar 1.300 meter persegi dengan jumlah tanaman sebanyak 64 pohon dan 1.500 pohon bibit anggur Brazil. Beliau merupakan seorang lansia perempuan yang telah membuktikan keberhasilan usahanya yang luar biasa dan sangat menginspirasi.

Cerita inspiratif ini merupakan suatu pembelajaran bahwa ***“Usia tua bukan berarti berhenti beraktivitas, tapi masih tetap bisa produktif, dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat”***

Kisah Inspiratif Para Lansia



Ibu Ratna Habsari (Depok-Jawa Barat)

Ketua dan Penggerak Komunitas
Lansia Dahlia Senja

Ibu Ratna Habsari adalah ketua kelompok Dahlia Senja. Ini merupakan komunitas para lansia yang bersama-sama melakukan kegiatan dengan tujuan untuk memelihara kesehatan dan meningkatkan kesejahteraan para lansia. Kegiatan ini diaktifkan mulai tahun 2009.

Lansia yang tergabung dalam komunitas Dahlia Senja mengerjakan berbagai kegiatan, antara lain pengelolaan sampah, kerajinan dari bahan kertas, sekolah lansia, kesenian angklung, dan berkebun. Kegiatan di Dahlia Senja berfokus pada program pemberdayaan lansia, seperti pelatihan manajemen stres, pengabdian masyarakat, pemeriksaan kesehatan, dan kunjungan rumah untuk lansia sakit. Para lansia juga mempunyai usaha membuat “peyek” untuk dijual, sehingga menambah penghasilan keluarga. Juga para lansia memperoleh penghasilan dari pengelolaan sampah.

Kegiatan yang dilakukan dalam komunitas Dahlia Senja, mencakup kesehatan, spiritual/emosional, kesejahteraan, peduli lingkungan, dan rekreasi. Pelaksanaan kegiatan tersebut melalui kemitraan dari berbagai institusi, mencakup bank, perguruan tinggi, perusahaan, organisasi sosial, dan juga donator individu.

Lansia yang dibina terdiri dari 50 lansia yang relatif sehat dan bisa datang ke lokasi kegiatan, dan 50 lansia yang sakit/kurang mampu, dan biasanya dilakukan kunjungan ke rumahnya setiap bulan (dalam program KKL (Kunjungan Ke rumah Lansia atau *Home Visit*). Kunjungan tersebut biasanya dengan membawa sembako dan memantau kesehatannya, serta interaksi dengan keluarga lansia.

Motto " Lansia Sehat Gembira Berguna ". Dalam membina Dahlia Senja, ibu Ratna mempunyai pedoman Keseimbangan 3 Kaki, yaitu *Value Creation- Engagement- Strategy*.

Cerita inspiratif ini merupakan suatu pembelajaran bahwa **“melalui kegiatan kelompok untuk peningkatan kualitas hidup dan pemberdayaan lansia”**

10.3. Belajar dari Para Pemberi Kerja: Peduli dan Inklusif Lansia

Tujuan *Lesson learned*: pembelajaran dari pengalaman lansia dengan mengadopsi praktik baik, dan resiliensi lansia untuk tetap mandiri, aktif,

dan produktif. Sedangkan dari sisi pemberi kerja, diharapkan dapat memotivasi dunia usaha lain untuk menyediakan lowongan kerja bagi lansia potensial.

Menilik Perusahaan Peduli Lansia



Perusahaan memiliki program "Saya Lansia, Saya Aktif"

Boga Group merupakan perusahaan yang sudah mempunyai kepedulian terhadap tenaga kerja lansia (usia 60 tahun ke atas). Secara spesifik merekrut pekerja lansia sebagai server atau penyambut tamu (*greeter*) di restorannya. Perusahaan ini menaungi sejumlah merek kuliner.

Program "Lansia Aktif" dimulai sejak Agustus tahun 2024, bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi lansia agar tetap produktif, aktif secara sosial, dan mandiri secara finansial.

Jam kerja lansia ditawarkan secara fleksibel (sekitar 5 jam per hari) dan menyesuaikan beban kerja sesuai untuk lansia.

Program yang diberikan yaitu pemberian pelatihan. Fokus penajaman pada *role-play Service Flow* dan *Food Safety*. Tujuannya adalah agar lansia tetap dapat memberikan *service* yang prima sesuai standar dan aman. Kualifikasi lansia aktif, sebagai berikut:

Usia 60 tahun ke atas; Tinggi dan berat badan proporsional; Mampu berkomunikasi dengan baik; Pendidikan minimal SMA/SMK; Lebih diutamakan untuk para lansia yang membutuhkan secara finansial

Job Descriptions Lansia Aktif: Menerima pesanan; Menyajikan makanan; Membersihkan area meja setelah digunakan

Benefit: Gaji bulanan, catering karyawan.

Status, Jam, dan Hari Kerja: 4 Jam kerja dan 1 jam istirahat; Bekerja 5 hari seminggu.

Persyaratan: Bersedia melakukan tes EKG; Mendapatkan surat persetujuan dari keluarga untuk bekerja.

1. Boga memberikan *flyer loker* dengan link melamar khusus untuk kemnaker
2. Kemnaker boleh memberikan rekomendasi kandidat lansia yang melamar melalui kemnaker

Menilik Perusahaan Peduli Lansia



PT. Uma Oma Indonesia
Uma Oma Memberdayakan Pekerja Lansia

Rumah makan dan Kafé Uma Oma mempekerjakan tenaga kerja lansia, sejak September 2023. Ini merupakan bentuk kontribusi Uma Oma dalam menjadikan lansia tetap sehat, aktif dan produktif.

Kafe ini mengusung konsep rumahan dengan memberdayakan lansia menjadi pekerja untuk menyambut tamu sekaligus membantu meringankan pelayan lainnya. Uma oma mempunyai komitmen untuk memberikan manfaat bagi banyak orang. Dalam konsep bisnis yang ditawarkan, Uma Oma mengikutsertakan Lansia yang akan berperan menyambut tamu yang datang.

Melalui pelibatan lansia tersebut, merupakan salah satu upaya memberikan ruang kepada lansia untuk mengisi aktivitasnya dimasa tua. Para lansia bekerja dibagi menjadi dua waktu antara pagi dan siang.

Menilik Perusahaan Peduli Lansia



PT. T Abuya
Lansia

Perusahaan ini menaungi bisnis makanan, termasuk Almaz Fried Chicken, memiliki kebijakan yang inklusif terhadap pekerja lansia. Dalam hal ini bahwa usia bukanlah batasan untuk tetap berkarya. Mereka memiliki kebijakan untuk menerima siapa saja yang masih kuat dan mau bekerja, tanpa memandang usia.

Di Almaz Fried Chicken, usia bukan menjadi penghalang, selama pekerja tersebut semangat, kerja keras, dan kemauan untuk belajar. Setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang, selama ada niat dan komitmen untuk bertumbuh bersama. Perusahaan ini bukan hanya membangun bisnis, melainkan juga memberdayakan masyarakat.

Referensi

- ADB (2024). *Aging Well in Asia. AGING WELL IN ASIA ASIAN DEVELOPMENT POLICY REPORT*
- Bappenas., BPS., BKKBN, Kemenkes, dan UNFPA. (2023). *Proyeksi Penduduk Indonesia 2020–2050*. Jakarta: BPS.
- Bappenas, Inklusi, dan Difi. (2024). *Kajian Model Pemberdayaan Masyarakat Miskin & Rentan untuk Kemandirian Ekonomi*. Jakarta: Bappenas
- BPS. (2024). *Statistik Penduduk Lanjut Usia 2024*. Jakarta: BPS.
- BPS. (2024). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia 2024*. Jakarta: BPS.
- BPS. (2025). *Angka Harapan Hidup (AHH) Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin (Tahun), 2024*. Jakarta: BPS.
- Butler RN, Gleason HP. *Productive Aging: Enhancing Vitality in Later Life* New York: Springer; 1985.
- Cornwall, A., & Nyamu-Musembi, C. (2004). Putting the ‘rights-based approach’ to development into perspective. *Development in Practice*, 14(3), 357–371.
- DFID. (1999). *Sustainable livelihoods guidance sheets*. Department for International Development.
- Gerino, E., Rollè, L., Sechi, C., & Brustia, P. (2017). Loneliness, resilience, mental health, and quality of life in old age: A structural equation model. *Frontiers in Psychology*, 8, 2003. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02003>.
- Gross, Alden L., Alden L. Rebok, Emily J. Unverzagt, Michael Marsiske, George W. Rebok, and Karlene Ball. “The Memory Training Intervention for Older Adults: Effects on Memory and Cognitive Function.” *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 66B, no. 1 (2011): 20–29. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3573329/pdf/nihms438875.pdf>
- Harmadi, Sonny Harry Budiutomo. (2025). *Membangun Kesejahteraan Lansia Di Era Penuaan Penduduk*. Disampaikan pada Keynote Speech Main Event HUT Ke-61 LDFEB-UI.
- Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Indonesia
- Hill, N. L., McDermott, C., Mogle, J., Munoz, E., DePasquale, N., Wion, R., & Whitaker, E. (2017). Subjective cognitive impairment and quality of life: A systematic review. *International Psychogeriatrics*, 29(12), 1965–1977. <https://doi.org/10.1017/S1041610217001636>.
- Hinterlong JE, Morrow-Howell N, Rozario PA. Productive engagement and late life physical and mental health: finding from a nationally representative panel study. *Res Aging* 2007;29:345–370.
- Hinterlong JE. Productive engagement among older Americans: prevalence, patterns, and implications for public policy. *J Aging Soc Policy* 2008;20:141–164. [PubMed: 18788362].

- Indrastomo, Banjaran Surya. (2025). *Ini Alasan Kenapa Banyak Lansia di Indonesia Masih Bekerja*. Jakarta: Metro TV.
- Jobstreet. (2025). 5 Jenis Assessment Test dalam Proses Rekrutmen Karyawan. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/jenis-assessment-test-rekrutmen-karyawan#TOC1>.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (tanpa tahun). *Soft Skills - e-Training Kementerian Ketenagakerjaan RI*. <https://e-training.kemnaker.go.id/belajarmandiri/modul/425/2984>.
- Kementerian Ketenagakerjaan. Direktorat bina Penempatan tenaga Kerja Dalam Negeri. (2024). *Modul Penyuluhan Jabatan*. Jakarta.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2024). *Standar Pelayanan Penyuluhan dan bimbingan Jabatan*. Jakarta.
- Kementerian Ketenagakerjaan, Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas. (2025). *Persiapan Pelaksanaan Program Project-Based Learning (PBL)*.
- Republik Indonesia. 1998. Undang-undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia.
- Rowe JW, Kahn RL. Successful aging. *Gerontologist* 1997;37:433-440. [PubMed: 9279031].
- Schulte PA, Grosch J, Scholl JC, Tamers SL. Framework for Considering Productive Aging and Work. *J Occup Environ Med*. 2018 May;60(5):440-448. doi: 10.1097/JOM.0000000000001295. PMID: 29420331; PMCID: PMC6262835.
- Shevelkova, Vlada., Mattocks, Calum., & Lafortune, Louise. (2023). Efforts to address the Sustainable Development Goals in older populations: a scoping review. *BMC Public Health* 23, 456 (2023). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15308-4>.
- Shor, Susan. (2025). *The best jobs for seniors (with 30+ examples)*. New York: resume.
- Survey Meter. (2024). *Indonesia Longitudinal Aging Survey (ILAS) 2023 ILAS, 2023*.
- The Age and Disability Capacity Programme (ADCAP). (2018). *Humanitarian inclusion standards for older people and people with disabilities*. https://www.humanity-inclusion.org.uk/sn_uploads/document/humanitarian-inclusion-standards-for-older-people-and-people-with-disabilities-ADCAP.pdf.
- UNDP. (2016). *Leave No One Behind: Ageing, Gender and the 2030 Agenda*. New York: United Nations.
- Whitney, D., & Trosten-Bloom, A. (2010). *The power of appreciative inquiry: A practical guide to positive change*. Berrett-Koehler Publishers.
- WHO. (2022). *Mental Health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
- World Bank. (2000). *Attacking poverty: World Development Report 2000/2001*. Oxford University Press.

Lampiran 1

Kuesioner Penilaian Diri Tenaga Kerja Lansia

Keterangan diri

Pertanyaan	Jawaban
Nama Lengkap	
Tanggal Lahir (Hari/Bulan/Tahun)	
Nomor Kartu SIAPkerja-ID (Jika ada)	

Keterangan diri

Pertanyaan	Jawaban
Kegiatan, hobi, atau pengalaman yang disukai	
Keterampilan yang dimiliki	
Pekerjaan yang diinginkan di masa depan	
Pekerjaan yang dianggap cocok	

Pengalaman kerja sebelumnya

Pertanyaan	Jawaban
Jenis pekerjaan yang pernah dilakukan	<input type="checkbox"/> Fisik berat <input type="checkbox"/> Tidak berat <input type="checkbox"/> Campuran <input type="checkbox"/> Belum pernah bekerja

Harapan anda

Pertanyaan	Jawaban
Perkiraan waktu mendapatkan pekerjaan	<input type="checkbox"/> 3 bulan <input type="checkbox"/> 6 bulan <input type="checkbox"/> 12 bulan <input type="checkbox"/> Beberapa tahun <input type="checkbox"/> Tidak bisa bekerja <input type="checkbox"/> Tidak tahu
Dukungan yang dibutuhkan di tempat kerja	<input type="checkbox"/> Membaca <input type="checkbox"/> Menulis <input type="checkbox"/> Berbicara <input type="checkbox"/> Mobilitas <input type="checkbox"/> Mengangkat barang <input type="checkbox"/> Kerjasama <input type="checkbox"/> Belajar hal baru <input type="checkbox"/> Mengelola kelelahan <input type="checkbox"/> Transportasi <input type="checkbox"/> Obat-obatan

Yang membantu dan menghambat pekerjaan

Pertanyaan	Jawaban
Hal yang membantu mendapatkan pekerjaan	
Hal yang menghambat mendapatkan pekerjaan	
Apakah rasa sakit mempersulit kegiatan?	<input type="checkbox"/> Tidak <input type="checkbox"/> Agak sulit <input type="checkbox"/> Cukup sulit <input type="checkbox"/> Sangat sulit

Pernyataan dan tanda tangan

Pertanyaan	Jawaban
Nama Pemohon	
Tanda Tangan	
Tanggal	

**KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
DITJEN
BINAPENTA DAN PKK
KERANGKA ACUAN KERJA/TERM OF REFERENCE**

JUDUL KEGIATAN

Kementerian :
Unit Eselon I :
Program :
Sasaran Program :
Klasifikasi Rincian :
Output (KRO) :
Rincian Output (RO) :
Satuan (RO) :

**SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL
PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

Lampiran 3

Template Sampul KAK Monev

A. LATAR BELAKANG

1. Dasar Hukum
2. 2. Gambaran Umum

B. PROFIL KEGIATAN YANG MENJADI SUBJEK PEMANTAUAN DAN EVALUASI

a.	Judul Kegiatan	:	
b.	Kode Kegiatan	:	
c.	Jadwal Pelaksanaan Kegiatan	:	
d.	Anggaran	:	
e.	Pelaksana Kegiatan	:	

C. KELOMPOK KERJA PEMANTAUAN DAN EVALUASI

No.	Nama	Urgensi
1.		
2.		
3.		
dst.		

D. MAKSUD DAN RUANG LINGKUP PEKERJAAN

E. TAHAPAN DAN WAKTU PELAKSANAAN

E. WAKTU PENCAPAIAN KELUARAN

Lampiran 4

Template Sampul Rencana Monitoring

RENCANA MONITORING (Nama Kegiatan yang di monitoring)

Informasi Kegiatan	
Kode	
Judul	
Durasi kegiatan	
Unit Kerja Pelaksana	
Lokasi	
Tujuan	
Monitoring	
Periode Monitoring	
Lokasi Monitoring	
Isu-isu Strategis dan Hambatan	

Lampiran 5

Sistematika Rencana Monitoring

- | | |
|--------------------------------------|--|
| A. Pendahuluan | C. Kelompok Kerja Monitoring |
| B. Cakupan dan Metodologi Monitoring | D. Jadwal Monitoring |
| B.1. Cakupan Monitoring | E. Status Pelaksanaan Kegiatan, Berdasarkan Tinjauan Dokumen |
| B.2. Metodologi Monitoring | F. Lampiran |

Lampiran 6

Template Sampul Rencana Evaluasi

RENCANA EVALUASI (Nama Kegiatan yang dimonitoring)

Informasi Kegiatan	
Kode	
Judul	
Durasi kegiatan/ proyek	
Unit Kerja Pelaksana	
Lokasi	
Tujuan	
Kegiatan	
Periode Evaluasi	
Lokasi Evaluasi	
Isu-isu Strategis dan Hambatan	

Lampiran 7

Sistematika Rencana Evaluasi

- A. Pendahuluan
- B. Garis besar kegiatan/proyek
- C. Cakupan dan Metodologi Evaluasi
- D. Kelompok Kerja Evaluasi
- E. Jadwal Evaluasi
- F. Lampiran

Lampiran 8

Template Sampul Laporan Monitoring

RENCANA MONITORING (Nama Kegiatan yang di monitoring)

Informasi Kegiatan	
Kode Kegiatan	
Judul Kegiatan	
Durasi kegiatan	
Unit Kerja Pelaksana	
Lokasi	
Tujuan	
Monitoring	
Periode Monitoring	
Lokasi Monitoring	
Pokok-pokok hasil monitoring	

Kelompok Kerja	Nama Lengkap	Tanggal	Tanda Tangan
Kelompok Kerja Monitoring			
Kelompok Kerja Monitoring			

Lampiran 9

Template sampul Rencana Evaluasi

- A. Pendahuluan
- B. Cakupan dan Metodologi Monitoring
 - B.1. Cakupan Monitoring
 - B.2. Metodologi Monitoring
- C. Temuan dan Masalah
- D. Informasi Tambahan
- E. Rekomendasi
- F. Lampiran

Lampiran 10

Template Sampul Laporan Evaluasi

LAPORAN EVALUASI
(Nama Kegiatan yang di Evaluasi)

Informasi Kegiatan	
Kode Kegiatan	
Judul Kegiatan	
Durasi kegiatan	
Unit Kerja Pelaksana	
Lokasi	
Tujuan	
Monitoring	
Periode Monitoring	
Lokasi Monitoring	
Pokok-pokok Hasil Evaluasi	

Kelompok Kerja Evaluasi	Nama Lengkap	Tanggal	Tanda Tangan
Kelompok Kerja Evaluasi			
Kelompok Kerja Evaluasi			

Lampiran 11

Sistematika Laporan Evaluasi

- A. Pendahuluan
- B. B. Cakupan dan Metodologi Evaluasi
 - B.1. Cakupan Monitoring
 - B.2. Metodologi Monitoring
 - B.3. Kelompok Kerja Evaluasi
 - B.4. Batasan Kajian
- C. Garis Besar Kegiatan/Proyek
- D. Temuan Utama dan Pelajaran yang Dipetik
 - D.1. Temuan Utama
 - D.2. Pelajaran yang Dipetik
- E. Kesimpulan dan Rekomendasi
- F. Lampiran

