



Pencarian & Pemanfaatan Data Lowongan Untuk Layanan Penempatan Ketenagakerjaan



LATAR BELAKANG

Pertumbuhan industri di Kawasan Industri Kendal dan sekitarnya mendorong peningkatan kebutuhan tenaga kerja terampil, sekaligus menghadirkan **sektor dan jenis pekerjaan baru** dengan kebutuhan kompetensi yang semakin **beragam**.

Perlunya kolaborasi & sinergitas antara Pemerintah - Dunia Industri dalam langkah nyata menjembatani tantangan yang ada.



Tantangan Pemenuhan Tenaga Kerja / Penempatan Tenaga Kerja



Jenis/Sektor Industri Baru

- Manufaktur berbasis otomasi, elektronik, industri kimia.
- Setiap sektor memiliki standar kompetensi, teknologi, dan proses produksi yang berbeda



Kebutuhan yang mendesak

- Kebutuhan pemenuhan tenaga kerja jumlah banyak dalam waktu yang singkat
- Jadwal rekrutmen yg tidak bersamaan dengan jadwal kegiatan Job Fair.



01



Miss match kebutuhan dan ketersediaan

- Ketersediaan pendidikan vokasi yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industri.
- Di beberapa bidang tertentu, bahkan **belum tersedia sekolah vokasi** yang menunjang kebutuhan sektor industri baru



02



03



Kesesuaian kandidat/pelamar

- Sebagian besar kandidat melamar berdasarkan **adanya lowongan pekerjaan**, bukan karena **kesesuaian dengan kompetensi dan kualifikasi**

04



MISMATCH KEBUTUHAN INDUSTRI KIK DENGAN KETERSEDIAAN JURUSAN SMK KABUPATEN KENDAL



Struktur industri di KIK semakin beragam, namun ketersediaan pendidikan vokasi belum sepenuhnya mengikuti **kebutuhan kompetensi industri**.



1 SEKTOR INDUSTRI DI KIK



41

SEKTOR INDUSTRI



93

PELAKU USAHA (PU)

5 SEKTOR DENGAN JUMLAH PU TERBESAR

1



Industri Manufaktur Plastik, Kertas, Logam, dan Karet

14

2



Industri Manufaktur Pengolahan Makanan

8

3



Industri Manufaktur Tekstil dan Pakaian Jadi

5

4



Industri Pengolahan Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika (ILMATE)

5

5



Industri Barang Elektronik Konsumen

4



Industri di KIK berkembang pada berbagai sektor, terutama manufaktur dan pengolahan, yang menuntut kompetensi teknis dan teknologi yang beragam.



2 KETERSEDIAAN JURUSAN SMK DI KABUPATEN KENDAL



33

KONSENTRASI
KEAHLIAN

6 JURUSAN DENGAN JUMLAH SMK TERBANYAK

1



Teknik Sepeda Motor

21

2



Teknik Kendaraan Ringan

19

3



Desain dan Produksi Busana

17

4



Teknik Komputer dan Jaringan

14

5



Rekayasa Perangkat Lunak

12

6



Akuntansi

10



Konsentrasi jurusan SMK saat ini masih didominasi bidang otomotif, busana, IT, bisnis dan jasa.

3

TITIK MISMATCH YANG MENONJOL

KEBUTUHAN / KARAKTERISTIK INDUSTRI	KETERSEDIAAN SMK	ANALISIS
 Pengolahan Logam, Mesin & Elektronika (ILMATE)	Teknik Pemesinan (1 SMK) Teknik Mekanik Industri (1 SMK) Teknik Elektronika Industri (2 SMK)	Sangat Terbatas
 Otomasi Industri	Teknik Otomasi Industri (1 SMK)	Sangat Terbatas
 Industri Kimia	Teknik Kimia Industri (1 SMK)	Sangat Terbatas
 Plastik & Pengolahan Limbah Plastik	Tidak terdapat jurusan spesifik	Belum Tersedia
 Industri Baterai / EV	Belum ada jurusan spesifik	Belum Tersedia
 Elektronika & Infrastruktur IT	Teknik Elektronika Industri (2 SMK) Teknik Komputer & Jaringan (14 SMK)	Ada Dukungan Perlu Spesialisasi
 Tekstil & Garmen	Desain & Produksi Busana (17 SMK) Tekstil & Pakaian Jadi (1 SMK)	Relatif Tersedia Perlu Penguatan Manufaktur
 Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan (19 SMK) Teknik Sepeda Motor (21 SMK)	Relatif Kuat



KESIMPULAN

Kondisi ini menunjukkan bahwa **kesenjangan bukan pada jumlah SMK, tetapi pada kesesuaian kompetensi.**

KOMPETENSI YANG DIBUTUHKAN INDUSTRI DI KIK



Pemesinan



Mekanik
Industri



Otomasi
Industri



Elektronika
Industri



Kimia
Industri



Proses
Manufaktur



Industri
EV



Jabatan dengan **kebutuhan tinggi** dan **supply terbatas**



JABATAN / KOMPETENSI



KUALIFIKASI



PENYEBAB

1



**Penerjemah
Bahasa Asing /
Mandarin**
(Lapangan)



Menguasai
bahasa mandarin

- Lonjakan kebutuhan translator mandarin (Banyaknya PMA dari China)
- Kabupaten Kendal sebagai daerah asal Pekerja Migran Indonesia kedua terbesar di Jawa Tengah, namun sebagian besar tingkat pendidikan PMI Purna mayoritas di bawah SMA/MA/SMK

2



**Penerjemah
Bahasa Asing /
Mandarin**
(Ahli)



Menguasai
bahasa mandarin
lisan, tulis dan
bahasa industri

- Lonjakan kebutuhan translator mandarin (Banyaknya PMA dari China)
- Tidak terdapat Jurusan Bahasa Mandarin di Universitas yang ada di kabupaten Kendal.
- Kabupaten Kendal sebagai daerah asal Pekerja Migran Indonesia kedua terbesar di Jawa Tengah, namun sebagian besar tingkat pendidikan PMI Purna mayoritas di bawah SMA/MA/SMK

3



Exim Specialist



Mengetahui
regulasi Exim
di Kawasan Berikat

- Kebutuhan tenaga kerja berpengalaman;
- Perbedaan pengetahuan dan pengalaman bagi kandidat berpengalaman di luar kawasan berikat

4



**Health, Safety
Environment (HSE)**



Bersertifikasi

- Kebutuhan tenaga kerja bersertifikasi;
- Proses sertifikasi yang membutuhkan waktu
- Belum tersedia PJK3 di Kabupaten Kendal
- Biaya yang tergolong cukup mahal

5



**Operator alat angkut
bersertifikasi K3**
(forklift, crane, conveyor, dll)



Bersertifikasi

- Kebutuhan tenaga kerja bersertifikasi;
- Proses sertifikasi yang membutuhkan waktu
- Belum tersedia PJK3 di Kabupaten Kendal
- Biaya yang tergolong cukup mahal

JABATAN DENGAN KEBUTUHAN TINGGI DAN SUPPLY TERBATAS

 JABATAN / KOMPETENSI	 KUALIFIKASI	 PENYEBAB
6  Chef	 Memiliki kemampuan memasak <i>chinese food</i>	Mayoritas PMI Purna hanya dapat memasak menu rumahan
7  Produksi Awal (Spinning – benang), Produksi Kain (Weaving / Knitting), Pewarnaan & Finishing (Dyeing & Finishing) pada sektor industri tekstil	 -	Tidak tersedia SMK Jurusan Textil di Kabupaten Kendal
8  Operator Produksi Kimia	 -	Terbatasnya SMK dengan jurusan Kimia Industri, hanya ada 1 SMK (SMKN 3 Kendal)
9  Tenaga ahli farmasi industri	 Farmasi Industri, Teknik Kimia	Terbatasnya SMK dengan jurusan Kimia Industri, hanya ada 1 SMK (SMKN 3 Kendal)
10  Waste water Treatment Plant (WWTP) Operator dan Tenaga Ahli	 Teknik Lingkungan, Teknik Kimia	Terbatasnya SMK dengan jurusan Kimia Industri, hanya ada 1 SMK (SMKN 3 Kendal)
11  Utility Technician	 Bersertifikasi Menguasai MEP (mechanical, electrical, plumbing)	-
 Operator Molding	 SMK Jurusan Teknik Mesin, Teknik Industri, Teknik Otomasi Industri	Terbatasnya SMK dengan jurusan jurusan tersebut



IDENTIFIKASI KEBUTUHAN & KETERSEDIAAN TENAGA KERJA

UNTUK LAYANAN PENEMPATAN

Manfaat Optimalisasi Layanan Penempatan Tenaga Kerja



Bagi Perusahaan / Stakeholder



Terpenuhinya **kebutuhan tenaga kerja**



Tersedianya **kandidat kompeten** lulusan pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) sesuai kebutuhan dunia kerja.



Terselenggaranya **rekrutmen** yang **efektif dan efisien**



Mengurangi **waktu dan biaya** dalam proses pencarian tenaga kerja.



Tersedianya **sarana dan prasarana** yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan **secara gratis**



Bagi Pemerintah Daerah / Disnaker



Meningkatnya **kepercayaan publik** terhadap layanan penempatan (Perusahaan dan Pencari Kerja)



Meningkatnya **efektivitas penempatan tenaga kerja**;



Tersedianya **data penempatan tenaga kerja** yang lebih **lengkap dan akurat**;



Memperoleh **informasi kebutuhan tenaga kerja** sebagai bahan **perencanaan** dan kebijakan ketenagakerjaan;



Memperkuat **jejaring dan kolaborasi** dengan **dunia usaha dan dunia pendidikan**



Bagi Pencari Kerja



Memperoleh **akses informasi lowongan** yang lebih mudah dan terpercaya;



Memperoleh **akses yang lebih luas** terhadap **proses rekrutmen**;



Meningkatkan **peluang** untuk di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai.



Kebutuhan proses rekrutmen yang **terbuka, transparan, dan adil** sebagai jaminan bahwa kesempatan bekerja tidak ditentukan oleh faktor non-kompetensi.



Data lowongan Sebagai Salah Satu “bahan baku” layanan penempatan

1

Siapa perusahaannya?



- Profil perusahaan (nama, jenis usaha)
- Sektor / industri
- Lokasi (kota/kabupaten)
- Skala usaha (besar, menengah, kecil)



2

Apa kebutuhannya?



- Macam-macam jabatan yang dibutuhkan



3

Berapa kebutuhannya?



JUMLAH TENAGA KERJA

- Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan



4

Kapan dibutuhkan?



- Urgensi dan timeline recruitment untuk waktu pemenuhan

5

Profil tenaga kerja seperti apa?



- Pendidikan
- Pengalaman kerja
- Usia
- Gender (bila relevan dan sesuai kebutuhan jabatan)
- Persyaratan lain



6

Kompetensi apa yang dibutuhkan?



- Hard skill
- Soft skill
- Sertifikasi
- Alat / software
- Pengalaman kerja (jenis perusahaan, penguasaan mesin/alat)



7

Bagaimana proses rekrutmennya?



- Pendaftaran
- Screening
- Psikotes
- Interview
- Medical check
- Onboarding
- dan sebagainya



8

Bagaimana metode pemenuhan kebutuhan tenaga kerja tersebut?



Job Matching
oleh Pengantar Kerja



Walk In Interview



Bursa Kerja Online



Job Fair

IDENTIFIKASI PENCARI KERJA

1

Profil Dasar



- ▶ Nama, alamat, domisili
- ▶ Jenis kelamin dan usia

2

Pendidikan



- ▶ Jenjang pendidikan
- ▶ Jurusan/konsentrasi keahlian yang relevan

3

Kompetensi



- ▶ Sertifikasi yang dimiliki
- ▶ Pelatihan yang pernah diikuti
- ▶ Hard skill dan soft skill

4

Pengalaman Kerja



- ▶ Sektor industri
- ▶ Posisi/jabatan
- ▶ Lama pengalaman kerja
- ▶ Penguasaan alat, mesin, atau software



Jika kualifikasi lowongan cukup longgar,
sebagai bahan pertimbangan pihak rekruter,
kandidat dapat dikelompokkan berdasarkan:

1 Pengalaman Kerja



Pengalaman kerja
pada sektor dan posisi
yang paling relevan.

2 Pendidikan
dan Jurusan



Pendidikan dan jurusan
yang paling sesuai dengan
kebutuhan pekerjaan.

3 Pelatihan dan
Sertifikasi



Pelatihan dan sertifikasi
yang mendukung kompetensi
pekerjaan.

4 Fresh Graduate (FG)



Fresh Graduate (FG)



Sumber Data Pencari Kerja

Data pencari kerja dapat diperoleh dari berbagai sumber, antara lain:

1



Database Pencari Kerja

- Data pencari kerja yang telah terdaftar pada layanan ketenagakerjaan;
- Data berdasarkan profil, pendidikan, kompetensi, pengalaman, dan minat pekerjaan.

2



Database Alumni Pelatihan

- Peserta/alumni pelatihan yang telah mengikuti program peningkatan kompetensi;
- Dapat dipetakan berdasarkan jenis pelatihan, kompetensi, sertifikasi, dan kesiapan kerja.

3



Pendaftaran Kandidat Berdasarkan Lowongan

Membuka form pendaftaran khusus untuk menjaring pencari kerja yang:

- Berminat pada lowongan tertentu;
- Memenuhi kualifikasi dasar;
- Bersedia mengikuti proses rekrutmen.

Platform Yang Digunakan

1

Bursa Kerja Online

Memfaatkan platform sebagai sumber data dan pencarian kandidat, seperti:



SIAP Kerja



Ayo Kerjo Jateng



Kendal Karier

2

Google Form



Google Forms

Lebih fleksibel digunakan untuk mendapatkan informasi sesuai kebutuhan (Pendaftaran lowongan, menu drop CV).

Bentuk Fasilitas Penempatan Tenaga Kerja



Fasilitas penempatan perlu dilakukan secara ***demand-driven***, yaitu berdasarkan kebutuhan perusahaan dan perkembangan pasar kerja.



Fasilitas penempatan tenaga kerja perlu dirancang berdasarkan **karakteristik kebutuhan industri, profil pencari kerja, serta sebaran tenaga kerja**, sehingga bentuk fasilitas dapat lebih tepat sasaran, adaptif, dan relevan dengan dinamika pasar kerja.

MODEL KOLABORASI



BENTUK FASILITASI PENEMPATAN DISPERINAKER:



Bursa Kerja Online/Media Sosial

- Penyebaran informasi lowongan secara luas.
- Memungkinkan pencari kerja melamar tanpa batasan lokasi dan waktu
- Mempermudah pemerintah melakukan pendataan & pemetaan kebutuhan tenaga kerja



Walk In Interview

- Kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah banyak dan waktu singkat.
- Kualifikasi tidak spesifik (umum).
- Proses rekrutmen lebih efisien dan mempercepat penempatan.



Job Matching

- Kualifikasi yang spesifik;
- Pencocokan data kompetensi, dengan standar yang dibutuhkan perusahaan sehingga memperkecil *mismatch*.



Job Fair

- Dalam jumlah banyak peserta, perusahaan dan pencari kerja;
- Membuka ruang interaksi, secara tatap muka.



Fasilitasi Peningkatan Kesiapan Kerja

- Meningkatkan kesiapan pencari kerja agar memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja
- Meningkatkan peluang keberhasilan dalam proses rekrutmen dan penempatan.

Laporan Penempatan

Perusahaan melaporkan hasil rekrutmen berdasarkan kandidat yang telah mengikuti proses seleksi, dengan data kandidat yang disediakan oleh Disperinaker.



Tahapan Layanan

1



Pendaftaran Kandidat

Pencari kerja mendaftarkan diri dan menyampaikan data sesuai kebutuhan lowongan.

2



Job Matching

Pencocokan profil kandidat dengan **kualifikasi dan persyaratan lowongan**.

3



Penyampaian Data Kandidat

Disperinaker menyampaikan data kandidat yang sesuai kepada perusahaan.

4



Pemanggilan Kandidat

Disperinaker memfasilitasi pemanggilan kandidat untuk mengikuti proses rekrutmen.

5



Rekrutmen & Seleksi

Perusahaan melaksanakan tahapan rekrutmen dan seleksi.

6



Pelaporan Hasil Seleksi

Perusahaan menyampaikan hasil proses seleksi berdasarkan **data kandidat dan kehadiran yang telah difasilitasi oleh Disperinaker**.

ALUR PROGRAM “RELASI KERJA”

Rekrutmen & Pelatihan Siap Kerja



TUJUAN AKHIR

Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, siap kerja, dan terserap di dunia industri sehingga meningkatkan daya saing tenaga kerja daerah dan mendukung pertumbuhan ekonomi.

KAWASAN INDUSTRI
KENDAL



CAKUPAN LAYANAN



KEMITRAAN DENGAN DUNIA USAHA



56

PELAKU USAHA

telah bekerja sama dalam
fasilitasi penempatan
tenaga kerja.



33

PELAKU USAHA KIK

telah bekerja sama, atau
dari pelaku usaha KIK
yang telah operasional.

63,46%

dari PU yang telah
operasional



23

PELAKU USAHA DI LUAR KIK

telah bekerja sama.

JANGKAUAN PENCARI KERJA

2024



5.134

orang

2025



11.059

orang

2026



7.174

orang



HASIL REKRUTMEN DISPERINAKER KOLABORASI DENGAN PELAKU USAHA

TAHUN 2024, 2025, 2026

Mendorong perluasan akses kesempatan kerja
melalui sinergi pemerintah dan dunia usaha.



JUMLAH KANDIDAT DITEMPATKAN / DITERIMA

2024



KANDIDAT DITEMPATKAN / DITERIMA

2.600
KANDIDAT



JUMLAH
REKRUTMEN

92
KALI

2025



KANDIDAT DITEMPATKAN / DITERIMA

3.427
KANDIDAT



JUMLAH
REKRUTMEN

100
KALI

2026 s.d. Agustus



KANDIDAT DITEMPATKAN / DITERIMA

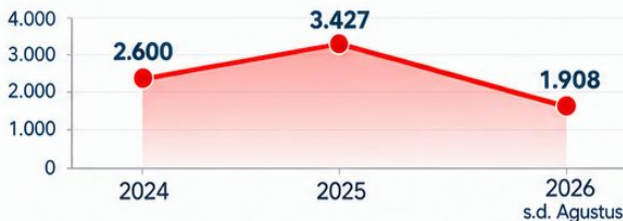
1.908
KANDIDAT



JUMLAH
REKRUTMEN

71
KALI

TREND PENEMPATAN KANDIDAT 2024 – 2026



RINGKASAN 3 TAHUN

Disperinaker Kabupaten Kendal terus berkomitmen memperluas kesempatan kerja melalui kolaborasi yang kuat dengan pelaku usaha.

PENCAPAIAN DAN DAMPAK



7.935 kandidat berhasil ditempatkan sejak tahun 2024–2026.



263 kali rekrutmen dengan pelaku usaha.



Mendorong penyerapan tenaga kerja, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

CAPAIAAN 2024

Program "RELASI KERJA"

Rekrutmen & Pelatihan Siap Kerja



HASIL REKRUTMEN 2024



KANDIDAT HADIR

5.134

Total kandidat yang mengikuti proses rekrutmen.



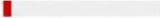
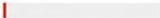
KANDIDAT DITERIMA

2.600

Total kandidat yang dinyatakan diterima bekerja.



TINGKAT PENDIDIKAN

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
 SMK	1.544 
 SMA / MA	768 
 Sarjana / S1	174 
 SMP Sederajat	68 
 Diploma III	21 
 Diploma IV	15 
 SD Sederajat	5 
 Diploma I	3 
 Diploma II	1 
 Pendidikan Profesi	1 



BERDASARKAN KELOMPOK USIA

KELOMPOK USIA	JUMLAH
 15 - 19  7,6%	388
 20 - 29  37,7%	1.937
 30 - 44  5,3%	274
 45 - 55  0,02%	1
 55 >  0%	0



TUJUAN PROGRAM

Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja daerah melalui rekrutmen yang tepat sasaran, pelatihan yang relevan, serta penempatan kerja yang berkelanjutan.



Kualitas SDM
Meningkat



Peluang Kerja
Lebih Luas



Penempatan Kerja
Berkelanjutan



Daya Saing Daerah
Meningkat

CAPAIAN 2025

Program “RELASI KERJA”
Rekrutmen & Pelatihan Siap Kerja

RINGKASAN CAPAIAN 2025



KANDIDAT HADIR

11.059

Total kandidat yang mengikuti proses rekrutmen.



KANDIDAT DITERIMA

3.427

Total kandidat yang dinyatakan diterima bekerja.



TUJUAN PROGRAM

Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja daerah melalui rekrutmen yang tepat sasaran, pelatihan yang relevan, serta penempatan kerja yang berkelanjutan.



Kualitas SDM
Meningkat



Peluang Kerja
Lebih Luas



Penempatan Kerja
Berkelanjutan



Daya Saing Daerah
Meningkat

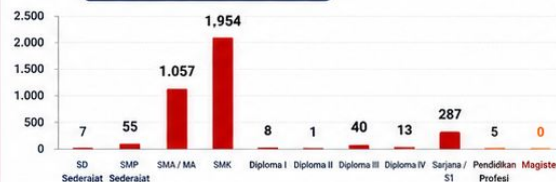


TINGKAT PENDIDIKAN

JUMLAH

	SD Sederajat	7	
	SMP Sederajat	55	
	SMA / MA	1.057	
	SMK	1.954	
	Diploma I	8	
	Diploma II	1	
	Diploma III	40	
	Diploma IV	13	
	Sarjana / S1	287	
	Pendidikan Profesi	5	
	Magister	0	

GRAFIK TINGKAT PENDIDIKAN

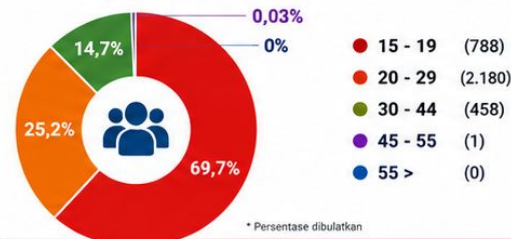


BERDASARKAN KELOMPOK USIA

JUMLAH

	15 - 19	788	
	20 - 29	2.180	
	30 - 44	458	
	45 - 55	1	
	55 >	0	

GRAFIK KELOMPOK USIA



FAKTOR KEBERLANJUTAN

FASILITASI PENEMPATAN TENAGA KERJA

“

Agar fasilitasi penempatan tetap relevan dan berkelanjutan, diperlukan **penyesuaian bentuk**, **sasaran**, dan **metode** fasilitasi sesuai dengan dinamika kebutuhan industri dan karakteristik pencari kerja.

”

1

KEBERLANJUTAN KEBUTUHAN INDUSTRI



- Pertumbuhan investasi dan sektor industri
- Perubahan jenis pekerjaan dan kompetensi
- Kebutuhan tenaga kerja bersifat berkelanjutan
- Informasi kebutuhan industri disampaikan secara rutin dan akurat

2

KETERSEDIAAN SUPPLY TENAGA KERJA



- Jumlah pencari kerja/lulusan memadai
- Talent pool tersedia dan terdata
- Sebaran dan mobilitas tenaga kerja
- Informasi pencari kerja selalu diperbarui

3

KESESUAIAN KOMPETENSI



- Kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri
- Program upskilling, reskilling, dan sertifikasi
- Penyelarasan kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan dunia kerja
- Peningkatan soft skill dan kesiapan kerja

4

KUALITAS & RETENSI PENEMPATAN



- Kesesuaian antara pekerjaan dan kompetensi
- Kepuasan perusahaan dan pekerja
- Tingkat keberlangsungan bekerja (retensi)
- Kondisi kerja yang layak dan pengembangan karier

5

MONITORING, EVALUASI & FEEDBACK



- Monitoring hasil kegiatan dan penempatan
- Evaluasi efektivitas bentuk, sasaran, dan metode fasilitasi
- Feedback dari perusahaan dan pencari kerja sebagai masukan
- Hasil evaluasi menjadi dasar perbaikan dan penyesuaian fasilitasi

FASILITASI
PENEMPATAN
YANG RELEVAN
& BERKELANJUTAN



**Keberhasilan penempatan tenaga kerja
tidak semata-mata diukur dari
jumlah kegiatan yang dilaksanakan,
tetapi dari
kemampuan membangun layanan yang dapat
mempertemukan kebutuhan industri
dengan tenaga kerja yang sesuai
secara efektif, adaptif, dan kolaboratif.**