

PENGEMBANGAN KERANGKA KOMPETENSI

Kerangka Kompetensi Berbasis Intelijen Pasar Kerja bagi Pengantar Kerja

Peran Lintas Instansi dalam Ekosistem Labour Market Intelligence (LMI)

Oleh

Soman Wisnu Darma (Direktorat Bina Pengantar Kerja)

Jakarta, September 2026

Agenda Pembahasan

1

Peran Masing-masing Instansi/Unit

16 instansi/stakeholder dan kontribusinya dalam peningkatan kompetensi Pengantar Kerja berbasis LMI.

2

Ekosistem LMI (5 Klaster)

Alur kerja lintas klaster: permintaan data, pengadaan data, kebijakan, data governance, hingga transformasi kompetensi.

3

Kontribusi Produk Konkret

Output nyata yang diserahkan setiap instansi agar kegiatan tidak berhenti pada diskusi.

4

Rantai Intelijen & Penutup

Bagaimana data bertransformasi menjadi kebijakan ketenagakerjaan, serta implikasinya bagi Pengantar Kerja.

Peran Masing-masing Instansi dalam Peningkatan Kompetensi Pengantar Kerja

No	Instansi/Stakeholder	Tugas/Peran Utama dalam LMI	Data/Informasi yang Diharapkan	Output yang Dihasilkan
1	Pusat Pasar Kerja – Kemnaker	Koordinator substansi pasar kerja & konsolidasi informasi supply-demand tenaga kerja	Data lowongan, pencari kerja, penempatan, okupasi, kebutuhan industri, tren pasar kerja	Profil & dashboard pasar kerja serta insight supply-demand
2	Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan – Kemnaker	Menggunakan LMI untuk perencanaan tenaga kerja & proyeksi kebutuhan tenaga kerja	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja, struktur tenaga kerja, tren sektoral & kewilayahan	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja & rekomendasi kebijakan
3	Pusdatin Ketenagakerjaan – Kemnaker	Menyiapkan arsitektur, integrasi, interoperabilitas, dan tata kelola data LMI	Struktur database, API/data exchange, metadata, master data, data SIAPkerja	Platform/data warehouse LMI & mekanisme integrasi data
4	PPSDM Ketenagakerjaan – Kemnaker	Menerjemahkan hasil LMI menjadi kebutuhan pengembangan kompetensi Pengantar Kerja	Kesenjangan kompetensi, kebutuhan reskilling/upskilling, kompetensi masa depan	Kurikulum/pelatihan Pengantar Kerja berbasis LMI

Peran Masing-masing Instansi dalam Peningkatan Kompetensi Pengantar Kerja

No	Instansi/Stakeholder	Tugas/Peran Utama dalam LMI	Data/Informasi yang Diharapkan	Output yang Dihasilkan
5	Dit. Bina Penempatan Tenaga Kerja – Kemnaker	Menyediakan informasi operasional job matching & penempatan tenaga kerja	Lowongan, pencari kerja, penempatan, okupasi, mismatch, hasil matching	Data & indikator job matching/placement
6	Dit. Bina Perluasan Kesempatan Kerja – Kemnaker	Memberikan perspektif mengenai penciptaan & perluasan kesempatan kerja	Potensi sektor/usaha pencipta lapangan kerja, kewirausahaan, peluang kerja	Identifikasi sektor/peluang perluasan kesempatan kerja
7	Dit. Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan – Kemnaker	Memberikan perspektif kondisi & kepatuhan hubungan kerja untuk memperkaya analisis pasar kerja	Informasi norma ketenagakerjaan, isu hubungan kerja, kondisi ketenagakerjaan	Indikator kualitas/kondisi pekerjaan
8	Sekretariat Ditjen Pendidikan Tinggi – Kemdiktisaintek	Menyediakan data supply keterampilan dari pendidikan tinggi	Program studi, jumlah mahasiswa/lulusan, bidang ilmu baru, pertumbuhan/penurunan prodi	Profil supply skills pendidikan tinggi

Peran Masing-masing Instansi dalam Peningkatan Kompetensi Pengantar Kerja

No	Instansi/Stakeholder	Tugas/Peran Utama dalam LMI	Data/Informasi yang Diharapkan	Output yang Dihasilkan
9	Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan – Kemendikdasmen	Menyediakan data supply tenaga kerja lulusan pendidikan kejuruan	Lulusan SMK berdasarkan kompetensi keahlian, sertifikasi, perkembangan pendidikan vokasi	Profil supply skills lulusan SMK
10	Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan – BPS	Sumber utama statistik makro ketenagakerjaan & struktur pasar kerja	Sakernas: angkatan kerja, bekerja, pengangguran, sektor, status pekerjaan, karakteristik pekerja	Baseline & indikator makro LMI
11	Direktorat Sistem Informasi Statistik – BPS	Mendukung sistem informasi, pengelolaan, dan penyajian data statistik	Struktur sistem statistik, metadata, mekanisme penyajian/diseminasi	Mekanisme penyajian & integrasi statistik LMI
12	Direktorat Metodologi Statistik dan Sains Data – BPS	Memberikan metodologi harmonisasi, integrasi, analisis, dan data science	Metadata, struktur variabel Sakernas, metode integrasi data, big data analytics	Metodologi integrasi & analisis LMI/future skills

Peran Masing-masing Instansi dalam Peningkatan Kompetensi Pengantar Kerja

No	Instansi/Stakeholder	Tugas/Peran Utama dalam LMI	Data/Informasi yang Diharapkan	Output yang Dihasilkan
13	Dit. Pembelajaran Teknis dan Fungsional – LAN	Membantu menerjemahkan hasil LMI menjadi model pembelajaran & pengembangan kompetensi ASN	Standar pembelajaran, metode pengembangan kompetensi, kebutuhan kompetensi	Model pembelajaran Pengantar Kerja berbasis LMI
14	BPJS Ketenagakerjaan	Menyediakan data mengenai dinamika kepesertaan & pergerakan tenaga kerja riil	Kepesertaan, sektor pekerjaan, pergerakan tenaga kerja, karakteristik pekerja/pemberi kerja	Indikator dinamika tenaga kerja aktual
15	APINDO	Representasi demand-side/kebutuhan dunia usaha & industri	Kebutuhan tenaga kerja, skills demand, okupasi sulit diisi, emerging skills, kebutuhan industri	Industry demand signal & kebutuhan future skills
16	Perusahaan/Job Portal	Menyediakan data pasar kerja digital & real-time dari lowongan pekerjaan	Lowongan, jabatan, skills, kualifikasi, lokasi, upah, tren permintaan keterampilan	Real-time labour market signals & skills demand

Lima Klaster dalam Ekosistem LMI

LMI tidak diposisikan hanya sebagai dashboard, melainkan sebagai rantai intelijen lintas klaster.



Permintaan Data Klaster Pasar Kerja

INSTANSI TERLIBAT

- Pusat Pasar Kerja – Kemnaker
- Bina Penempatan Tenaga Kerja – Kemnaker
- APINDO
- Perusahaan/Job Portal

Tugas Utama

- Mengidentifikasi pekerjaan yang paling banyak dibutuhkan
- Mengidentifikasi okupasi yang tumbuh/menurun
- Mengidentifikasi keterampilan yang paling banyak diminta
- Mengidentifikasi ketidakcocokan (mismatch)
- Mengidentifikasi pekerjaan baru dan keterampilan masa depan
- Menyediakan sinyal permintaan pasar kerja secara periodik/real-time

Klaster ini penting karena tujuan LMI dalam dokumen adalah membaca pola keterampilan baru, tren pergeseran sektor industri, dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja.

Pengadaan Data Tenaga Kerja Klaster

INSTANSI TERLIBAT

- BPS – Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan
- Ditjen Pendidikan Tinggi
- Direktorat SMK
- BPJS Ketenagakerjaan

Tugas

- Penandaan jumlah dan karakteristik tenaga kerja
- Pemetaan beasiswa berdasarkan bidang keahlian
- Program studi
- Sertifikasi
- Melihat pergerakan tenaga kerja
- Membandingkan penawaran keterampilan dengan permintaan keterampilan

Penawaran Keterampilan → Permintaan Keterampilan → Kesenjangan Keterampilan → Pelatihan Ulang/Peningkatan Keterampilan

Dengan demikian dapat dibangun analisis kesenjangan keterampilan hingga rekomendasi pelatihan.

Kebijakan dan Perencanaan Data Klaster

INSTANSI TERLIBAT

- Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan
- Bina Perluasan Kesempatan Kerja
- Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan

Tugas

- Tugasnya bukan hanya sekadar menyediakan data, tetapi memberikan interpretasi kebijakan terhadap hasil LMI

Contoh: LMI menunjukkan peningkatan permintaan tenaga kerja pada sektor tertentu → apakah kebijakan perlu diarahkan pada pelatihan, perluasan kesempatan kerja, penempatan, atau kebijakan lainnya?

Klaster Data Governance dan Data Science

INSTANSI TERLIBAT

- Pusdatin Ketenagakerjaan
- BPS – Sistem Informasi Statistik
- BPS – Metodologi Statistik dan Sains Data

Tugas — Klaster ini merupakan mesin pengolah LMI

- Harmonisasi data
- Standardisasi variabel
- Penyusunan metadata
- Basis data terintegrasi
- Interoperabilitas
- Kualitas data
- Analisis statistik
- Analisis data besar
- Pengembangan metodologi keterampilan masa depan/keterampilan yang muncul

Dokumen secara khusus menyebut kebutuhan metodologi integrasi beberapa sumber data dan metodologi pengembangan keterampilan masa depan berbasis data dan big data.

Klaster Transformasi Kompetensi Pengantar Kerja

INSTANSI TERLIBAT

- PPSDM Ketenagakerjaan
- LAN
- Didukung seluruh klaster sebelumnya

Tugas: Mengubah Hasil LMI Menjadi

- Hal ini sejalan dengan dokumen yang menempatkan LMI sebagai dasar pembaruan kompetensi Pengantar Kerja agar layanan antar kerja menjadi lebih cepat dan sesuai dengan dinamika pasar kerja.

LMI → Skills Intelligence → Kesenjangan Kompetensi → Kerangka Kompetensi → Kurikulum → Pelatihan → Pengantar Kerja Modern

Kontribusi Produk Konkret dari Setiap Instansi

Agar kegiatan ini tidak berhenti pada diskusi, setiap instansi diminta membawa/menyerahkan minimal satu output konkret:

Instansi	Produk Konkret yang Diminta
Pusat Pasar Kerja	Data dan indikator supply-demand pasar kerja
Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja
Pusdatin Kemnaker	Arsitektur integrasi dan tata kelola data
PPSDM Kemnaker	Peta kebutuhan kompetensi Pengantar Kerja
Bina Penempatan	Data lowongan–pencari kerja–penempatan dan mismatch
Bina Perluasan Kesempatan Kerja	Data potensi perluasan kesempatan kerja
Bina Pemeriksaan Norma	Informasi kualitas/kondisi pekerjaan
Ditjen Pendidikan Tinggi	Data program studi, lulusan, dan perkembangan bidang ilmu

Kontribusi Produk Konkret dari Setiap Instansi

Instansi	Produk Konkret yang Diminta
Direktorat SMK	Data lulusan berdasarkan kompetensi keahlian dan sertifikasi
BPS – Statistik Kependudukan & Ketenagakerjaan	Data Sakernas dan indikator ketenagakerjaan
BPS – Sistem Informasi Statistik	Dukungan sistem dan metadata statistik
BPS – Metodologi & Sains Data	Metodologi integrasi, harmonisasi, dan future skills
LAN	Model pembelajaran dan pengembangan kompetensi
BPJS Ketenagakerjaan	Data kepesertaan dan pergerakan tenaga kerja
APINDO	Kebutuhan skills dan okupasi dari dunia usaha
Job Portal	Data lowongan dan skills demand digital

LMI sebagai Rantai Intelijen, Bukan Sekadar Dashboard



LMI tidak diposisikan hanya sebagai dashboard, tetapi sebagai suatu rantai intelijen yang menghubungkan data mentah hingga kebijakan ketenagakerjaan.

Implikasi bagi Pengantar Kerja



Sejalan dengan tujuan dokumen: Pengantar Kerja harus memiliki literasi data pasar kerja, kebijakan adaptabilitas, dan agilitas layanan agar layanan antar kerja lebih cepat dan sesuai dinamika pasar kerja.