

PERTEMUAN 3 DARI 3

Mencocokkan, Menindaklanjuti, dan Membakukan Praktik

Pendampingan Teknis Skill Taxonomy untuk Penguatan Layanan Pengantar Kerja

Dr. Putri Riswani Halim, S.E., M.E.

Kita sudah punya dua sisi



Kebutuhan keterampilan lowongan

Lima lowongan nyata yang sudah Bapak/Ibu terjemahkan sendiri, lengkap dengan penandaan esensial dan opsional.



Profil keterampilan pencari kerja

Dua profil hasil wawancara sungguhan, termasuk keterampilan dari pengalaman informal.



Yang belum dikerjakan

Mempertemukan keduanya, membaca kesenjangannya, dan memutuskan tindak lanjut yang tepat. Itulah agenda hari ini.

Dua jam kita hari ini

Pertemuan penutup, berdurasi 120 menit. Penerapan penuh di layanan dikerjakan setelah rangkaian selesai dan dibahas pada klinik lanjutan.

1 

Pembahasan tugas

Profil lowongan dan pencaker hasil tugas Pertemuan 3.

2 

Mencocokkan & kesenjangan

Kecocokan sebagian dan analisis kesenjangan keterampilan.

3 

Tindak lanjut & konseling

Tiga pilihan tindak lanjut dan cara menyampaikannya.

4 

Membakukan praktik

Menyusun kerangka SOP layanan dan dukungan sistem.

5 

Penutup rangkaian

Rencana penerapan, penyebaran ke daerah, dan klinik lanjutan.



1 Mencocokkan dan Membaca Kesenjangan

Bagian yang selama ini paling sering diselesaikan dengan perasaan. Hari ini kita berikan dasarnya.

Kecocokan penuh jarang terjadi

Dalam praktik, hampir tidak ada pencari kerja yang memenuhi seluruh keterampilan yang diminta. Yang menentukan bukan jumlahnya, melainkan jenis yang terpenuhi.

⊗ Yang selama ini kita lakukan

- Melihat berapa banyak syarat yang terpenuhi
- Bila ada satu syarat tidak terpenuhi, pencaker disisihkan
- Keputusan bergantung pada petugas yang menangani
- Sulit dijelaskan kepada pencaker maupun perusahaan

✓ Yang kita lakukan mulai sekarang

- Melihat keterampilan esensial lebih dulu, baru yang opsional
- Bila seluruh yang esensial terpenuhi, pencaker tetap layak meski sebagian opsional kosong
- Keputusan punya dasar yang sama siapa pun petugasnya
- Bisa dijelaskan: ini yang sudah dimiliki, ini yang belum, ini cara menutupnya

Kapan kecocokan sebagian tetap layak direkomendasikan

Tiga kriteria berikut dapat dipakai sebagai dasar keputusan yang konsisten antar-petugas.

1 

Seluruh esensial terpenuhi

Keterampilan yang tanpa ia pekerjaan tidak bisa berjalan sudah dimiliki. Ini syarat pertama dan tidak bisa ditawar.

2 

Yang kurang bisa dipelajari cepat

Keterampilan yang belum dimiliki dapat dikuasai dalam hitungan minggu sambil bekerja, bukan hitungan tahun.

3 

Ada bukti kemampuan belajar

Riwayatnya menunjukkan ia pernah mempelajari hal baru, misalnya beralih dari catatan buku ke aplikasi.

Membaca derajat kecocokan

Tidak semua kecocokan sebagian sama nilainya. Membedakan ketiganya membuat keputusan lebih cepat dan lebih dapat dipertanggungjawabkan.

1 

Cocok penuh

Seluruh keterampilan esensial dan sebagian besar opsional terpenuhi. Rekomendasikan langsung tanpa catatan khusus.

2 

Cocok sebagian, kuat

Seluruh esensial terpenuhi, sebagian opsional belum. Rekomendasikan disertai catatan pengembangan.

3 

Cocok sebagian, lemah

Ada keterampilan esensial yang belum terpenuhi. Jangan direkomendasikan ke lowongan ini; alihkan ke pelatihan atau ke jabatan berdekatan.

Membaca satu pencocokan sampai keputusannya

Pencari kerja: mantan penjaga warung keluarga selama empat tahun. Lowongan: Admin Gudang di distributor barang konsumsi.



Esensial diminta

Pencatatan barang masuk dan keluar · Pengolahan data dengan lembar kerja · Ketelitian dalam penghitungan



Dimiliki

Pencatatan penjualan dan utang pelanggan (menengah) · Penanganan uang tunai harian dengan ketelitian (menengah) · Pengoperasian aplikasi kasir (dasar)



Kesenjangan

Pengolahan data dengan lembar kerja — belum pernah dipakai sama sekali



Penilaian

Dua dari tiga esensial terpenuhi. Yang kurang dapat dikuasai pada tingkat dasar dalam dua sampai tiga minggu pelatihan singkat.



Keputusan

Direkomendasikan, disertai rujukan pelatihan lembar kerja dan catatan pengembangan untuk perusahaan.

Tiga pertanyaan yang harus dijawab

Analisis kesenjangan bukan sekadar mendaftar apa yang kurang. Ia harus sampai pada perkiraan yang bisa ditindaklanjuti.

1



Apa yang kurang?

Sebutkan keterampilannya dengan nama baku, bukan dengan kalimat umum seperti “kurang pengalaman”.

2



Seberapa jauh jaraknya?

Belum pernah sama sekali, atau sudah tingkat dasar sementara yang diminta tingkat menengah? Keduanya berbeda jauh.

3



Berapa lama menutupnya?

Hitungan minggu lewat pelatihan singkat, atau hitungan bulan lewat pelatihan bersertifikat? Ini menentukan tindak lanjutnya.

2 Tiga Tindak Lanjut

Analisis yang tidak berujung pada tindakan tidak menolong siapa pun. Setiap pencari kerja pulang dengan satu dari tiga ini.



Tiga tindak lanjut, satu untuk setiap pencari kerja



Rujukan pelatihan

Dipilih bila kesenjangannya nyata tetapi dapat ditutup. Rujuk ke BLK atau lembaga pelatihan lain dengan menyebut keterampilan spesifik yang perlu dikuasai.



Jalur alih profesi

Dipilih bila jabatan yang diinginkan terlalu jauh, tetapi ada jabatan lain yang keterampilannya sudah beririsan. Di sinilah ESCO paling berguna.



Penempatan dengan catatan

Dipilih bila seluruh esensial terpenuhi. Rekomendasikan sekarang, sertai catatan pengembangan untuk perusahaan.

Merujuk ke pelatihan dengan tepat sasaran

Rujukan pelatihan yang baik menyebut keterampilan, bukan sekadar nama program.

- | | |
|---|---|
|  Rujukan yang lemah | “Disarankan mengikuti pelatihan komputer di BLK.” — Terlalu umum, dan belum tentu programnya menutup kesenjangan yang sebenarnya. |
|  Rujukan yang tepat | “Perlu menguasai pengolahan data dengan lembar kerja pada tingkat dasar. Program BLK yang sesuai: pelatihan administrasi perkantoran, modul pengolah angka. Perkiraan tiga minggu.” |
|  Yang perlu dicantumkan | Nama keterampilan yang baku · Tingkat yang dituju · Program pelatihan yang tersedia · Perkiraan lama waktu |
|  Manfaat tambahannya | Bila rujukan ditulis dengan cara ini, rekapnya menjadi masukan bagi BLK tentang pelatihan apa yang sebenarnya dibutuhkan daerah. |

Menawarkan jalur alih profesi

Ketika jabatan yang diinginkan terlalu jauh, keterampilan yang sudah dimiliki tetap membuka pintu lain.

 Yang diinginkan pencaker	Staf administrasi di perusahaan besar — menuntut pengalaman formal dan penguasaan beberapa aplikasi perkantoran
 Yang sudah dimiliki	Penanganan transaksi tunai · Pencatatan penjualan · Pengelolaan persediaan · Pelayanan pelanggan · Pengoperasian aplikasi kasir
 Jabatan berdekatan	Kasir toko modern · Staf gudang · Petugas layanan pelanggan · Teller lembaga keuangan mikro — semuanya menuntut keterampilan yang sebagian besar sudah dimiliki
 Cara menyampaikannya	“Untuk yang Bapak/Ibu inginkan, ada dua hal yang perlu dilengkapi dulu. Sementara itu, ada empat pekerjaan lain yang keterampilannya sudah Bapak/Ibu miliki sekarang.”

Menulis catatan pengembangan untuk perusahaan

Catatan pengembangan adalah yang membuat perusahaan bersedia menerima kecocokan sebagian. Isinya harus jujur, ringkas, dan menyebut apa yang perlu disiapkan perusahaan.



Yang sudah dimiliki

Menyebut keterampilan esensial yang terpenuhi beserta dasar penilaiannya secara singkat



Yang belum dimiliki

Menyebut keterampilan yang kurang secara terbuka, tanpa disamarkan



Cara menutupnya

Perkiraan waktu dan bentuknya — pendampingan di tempat kerja, pelatihan singkat, atau keduanya



Contoh kalimatnya

“Yang bersangkutan menguasai pencatatan dan penanganan transaksi pada tingkat menengah dari empat tahun mengelola usaha keluarga. Belum menguasai pengolahan lembar kerja; diperkirakan dapat dikuasai pada tingkat dasar dalam dua sampai tiga minggu dengan pendampingan.”

A photograph of two women sitting at a table in an office, looking out a large window at a city skyline. The woman on the left is wearing a light-colored top and dark skirt, while the woman on the right is wearing a blue long-sleeved top and dark skirt. They are both smiling and appear to be in a positive conversation. The text is overlaid on the image.

3 Menyampaikan kepada Pencari Kerja

Analisis yang benar bisa terasa menyakitkan bila disampaikan dengan cara yang keliru.

Cara menyampaikan hasil

Pencari kerja datang membawa harapan. Cara kita menyampaikan kesenjangan menentukan apakah ia pulang dengan rencana atau dengan rasa gagal.

⊗ Hindari

- “Bapak belum memenuhi syarat.”
- “Pengalamannya tidak relevan.”
- “Kalau tidak punya ijazah, susah.”
- Menyampaikan daftar kekurangan tanpa jalan keluar

✓ Sampaikan seperti ini

- “Dari yang diminta, tiga hal sudah Bapak miliki. Satu lagi yang perlu dilengkapi.”
- “Pengalaman di warung itu terhitung. Ini keterampilan yang saya catat dari sana.”
- “Ada dua jalur: melengkapi lewat pelatihan tiga minggu, atau melamar ke jabatan lain yang sudah cocok sekarang.”
- Selalu tutup dengan satu langkah konkret berikutnya

Lima keadaan yang pasti akan ditemui

1



Pengalaman panjang tanpa sertifikat

Susun profil dari uraian kerja yang rinci, cantumkan lama pengalaman dan tugas nyata sebagai dasar penilaian.

2



Lulusan baru tanpa pengalaman

Gali dari kegiatan organisasi, magang, tugas akhir, dan kerja musiman. Fokus pada keterampilan lintas bidang.

3



Terdampak PHK dari sektor menyusut

Prioritaskan jalur alih profesi. Petakan keterampilan yang terbawa ke sektor lain sejak awal.

4



Menginginkan jabatan yang jauh

Jangan menolak. Tunjukkan jaraknya secara jujur, lalu tawarkan jalur bertahap.

5



Tidak bisa menjelaskan pekerjaannya

Gunakan pertanyaan satu hari kerja. Bila masih sulit, telusuri lewat alat yang dipakai dan orang yang dilayani.

Apa yang berubah bagi pencari kerja

Inilah ukuran sesungguhnya dari seluruh rangkaian ini: apa yang dirasakan orang yang datang ke meja kita.

Sebelumnya

- Mengisi formulir, lalu menunggu dihubungi
- Ditolak tanpa tahu apa sebabnya
- Pengalaman informalnya dianggap tidak terhitung
- Pulang tanpa tahu apa yang harus dilakukan berikutnya

Sesudahnya

- Diwawancara, dan keterampilannya dicatat dengan nama yang jelas
- Tahu persis keterampilan mana yang sudah dimiliki dan mana yang belum
- Pengalaman warung, usaha keluarga, dan kegiatan masyarakat terhitung
- Pulang membawa satu langkah konkret: pelatihan, jabatan lain, atau rekomendasi

4 Membakukan Praktik

Agar cara kerja ini tidak berhenti pada peserta yang hadir hari ini.

Alur layanan berbasis keterampilan

Lima langkah berikut menjadi kerangka SOP yang akan dilengkapi bersama pada sesi ini.



Terima & wawancara

Gunakan enam pertanyaan pembuka.
Perkiraan 20–25 menit per pencari kerja.



Susun profil

Tuliskan keterampilan dengan nama baku beserta tingkatnya.
Perkiraan 10 menit.



Cocokkan

Bandingkan dengan lowongan yang tersedia, dahulukan keterampilan esensial. Perkiraan 10 menit.



Tentukan tindak lanjut

Pilih satu dari tiga: pelatihan, alih profesi, atau penempatan dengan catatan.



Catat & pantau

Simpan profilnya agar tidak perlu diulang, dan pantau hasil tindak lanjutnya.

Yang bisa dikerjakan sekarang, dan yang perlu diusulkan



Bisa dikerjakan sekarang

Menyusun profil keterampilan pada lembar kerja terpisah · Memakai tabel rujukan hasil Pertemuan 2 · Menuliskan catatan pengembangan pada rekomendasi · Menyimpan profil dalam berkas kerja unit



Perlu diusulkan ke pengelola sistem

Kolom keterampilan pada profil pencaker di SIAPkerja · Kolom uraian tugas wajib pada formulir lowongan KarirHub · Kamus keterampilan baku di dalam sistem · Tampilan hasil pencocokan yang menunjukkan kecocokan sebagian

Menyebarkan dan memantau

1



Penyebaran ke daerah

Peserta angkatan ini menjadi pendamping bagi rekan di unitnya masing-masing, dengan bahan yang sama dan pola pendampingan yang sama.

2



Pemutakhiran istilah

Istilah, keterampilan, dan jabatan baru yang ditemui di lapangan dicatat dan dilaporkan berkala agar menjadi bahan pemutakhiran nasional.

3



Ukuran keberhasilan

Bukan jumlah pencaker yang dilayani, melainkan berapa yang pulang dengan tindak lanjut yang jelas, dan berapa rekomendasi kecocokan sebagian yang diterima perusahaan.

Tiga pertanyaan yang pasti muncul

1 

“Sistemnya belum mendukung, bagaimana?”

Seluruh alur ini dapat dijalankan sekarang dengan lembar kerja terpisah. Dukungan sistem mempercepat, tetapi bukan syarat untuk memulai.

2 

“Perusahaan tidak peduli keterampilan, hanya ijazah.”

Sebagian memang begitu pada awalnya. Yang mengubahnya adalah rekomendasi yang terbukti tepat — dan catatan pengembangan yang jujur.

3 

“Antrean pencaker panjang, tidak sempat mewawancarai.”

Mulai dari pencaker yang sulit ditempatkan, bukan dari semuanya. Justru merekalah yang paling banyak menghabiskan waktu bila ditangani dengan cara lama.

Menerapkan alur layanan pada pekerjaan sehari-hari

- 1 Terapkan alur layanan berbasis keterampilan pada sekurang-kurangnya lima pencari kerja dalam satu bulan ke depan.
- 2 Catat untuk setiap orang: profil keterampilannya, tindak lanjut yang dipilih, dan hasilnya sejauh yang diketahui.
- 3 Kumpulkan istilah, keterampilan, atau jabatan baru yang belum tertampung dalam rujukan mana pun.
- 4 Catat kendala yang muncul saat menerapkannya di lapangan, termasuk kendala waktu dan kendala sistem.
- 5 Bawa satu kasus yang paling sulit ke klinik lanjutan untuk dibahas bersama.



Terima Kasih

Post-test

1. Apa yang dimaksud dengan Skill Taxonomy
2. Bagaimana penerapan Skill Taxonomy jika pencari adalah fresh graduate?
3. Untuk pencari yang terkena PHK dari Perusahaan X dengan profesi sebelumnya adalah admin gudang, apakah pekerjaan yang bisa dia lamar selanjutnya?