

Dari linier Menuju Analitis

PENGANTAR KERJA MODERN

Dari Perantara Lowongan Menuju Konsultan Pasar Kerja Berbasis Data (LMI)

Rangkuman transformasi peran layanan antar kerja: dari administrasi lowongan menjadi intermediasi pasar kerja berbasis keterampilan dan data.

Soman Wisnu Darma

Direktur Bina Pengantar Kerja

Direktorat Jendral Bina Penta dan PKK

Disusun dari: Transformasi Layanan Penempatan Tenaga Kerja • LMI & Skill Taxonomy • Framework Kompetensi Pengantar Kerja

MENGAPA LAYANAN PENEMPATAN PERLU BERUBAH?

Pasar kerja tidak pernah bekerja tanpa friksi — pencari kerja dan pemberi kerja tidak selalu memiliki informasi yang sama lengkap.

1

Search Friction

Hambatan yang membuat pencari kerja dan pemberi kerja sulit saling menemukan.

2

Skills Mismatch

Ketidaksesuaian antara keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan pekerjaan.

3

Labour Market Transition

Perpindahan status kerja: menganggur ke bekerja, informal ke formal, atau pindah pekerjaan.

4

Job Quality

Kualitas pekerjaan dilihat dari upah, stabilitas, perlindungan sosial, dan kesesuaian skill.

DARI JOB PLACEMENT KE LABOUR MARKET INTERMEDIATION

Layanan penempatan bergerak dari fungsi administratif menuju fungsi intermediasi pasar kerja.

MODEL LAMA	MODEL BARU
Mencatat pencari kerja	Memetakan profil dan hambatan kerja
Mencatat lowongan	Menganalisis kebutuhan tenaga kerja
Job fair, rujukan manual	Matching berbasis skill, rekomendasi berbasis data
Target jumlah penempatan	Outcome kerja dan kualitas pekerjaan
Layanan pasif	Konseling, pelatihan, dan tindak lanjut aktif

PERAN BARU: KONSULTAN STRATEGIS BERBASIS LMI

Pengantar Kerja bergeser dari matching agent konvensional menjadi advisor pasar kerja berbasis empat pilar kompetensi.

1

Data Analytics & LMI Literacy

Membaca data pasar kerja, tren okupasi naik/turun, dan kebutuhan skill masa depan.

2

Strategic Counseling & Career Pathing

Konseling karier berbasis data — bukan sekadar merujuk lowongan yang tersedia.

3

Employer Engagement & Partnership

Menggali kebutuhan riil perusahaan secara aktif, tidak hanya menunggu lowongan masuk.

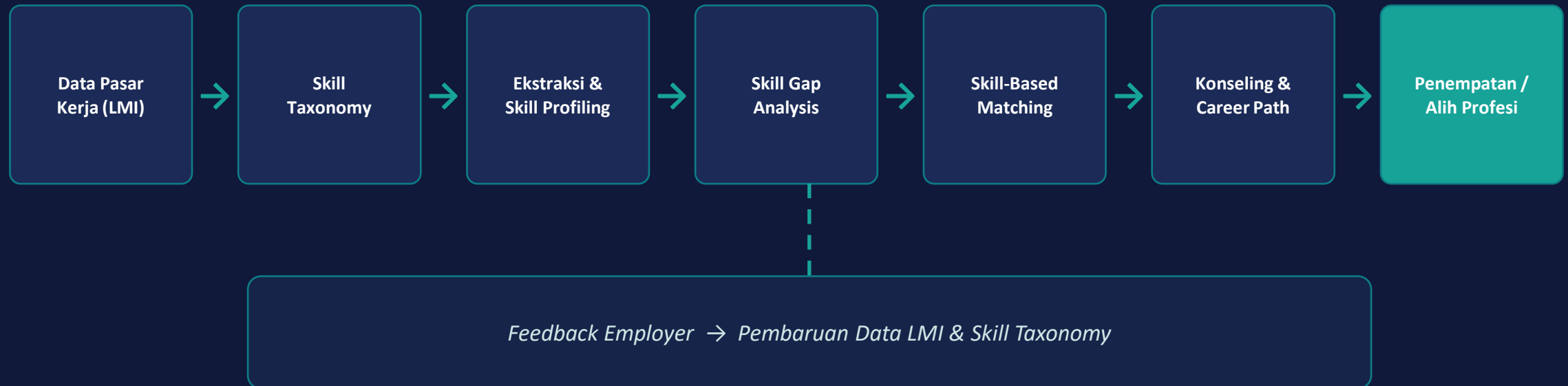
4

Technology & Governance

Mengoperasikan AI matching dengan tata kelola, etika data, dan pengawasan manusia.

ALUR KERJA LAYANAN PENEMPATAN MODERN

Taksonomi keterampilan menjadi bahasa penghubung antara data pasar kerja, pencari kerja, dan pelatihan.



Prinsip kunci: pencocokan bergeser dari kesesuaian ijazah/judul jabatan menjadi kesesuaian keterampilan riil (skill-based, bukan keyword-based).

PERGESERAN INDIKATOR KEBERHASILAN

Indikator lama terlalu fokus pada output administratif; indikator baru membaca hasil kerja secara lebih utuh.

INDIKATOR LAMA

- Jumlah pencari kerja terdaftar
- Jumlah lowongan
- Jumlah job fair
- Jumlah penempatan
- Jumlah perusahaan terdaftar
- Jumlah rujukan

INDIKATOR BARU

- ✓ Waktu rata-rata menuju kerja
- ✓ Tingkat kecocokan skill
- ✓ Retensi kerja 3/6/12 bulan
- ✓ Upah setelah penempatan
- ✓ Kepuasan pemberi kerja
- ✓ Keberhasilan referral ke pelatihan

AGENDA IMPLEMENTASI UNTUK INDONESIA

Penguatan layanan penempatan memerlukan agenda yang bertahap, terintegrasi, dan berbasis tata kelola yang kuat.

1

Konsolidasi Data

Integrasi data pencari kerja, lowongan, pelatihan, sertifikasi, dan penempatan.

2

Standarisasi Jabatan & Skill

Taksonomi jabatan-keterampilan yang konsisten agar data saling terhubung.

3

Penguatan Layanan Petugas

Petugas melakukan profiling, counselling, referral, dan employer engagement.

4

AI Matching Bertahap

Rekomendasi lowongan & pelatihan disertai audit bias dan pengawasan manusia.

5

Outcome Tracking

Penempatan dilacak sampai kualitas kerja: retensi, upah, dan kesesuaian skill.

6

Ekosistem Kemitraan

Menghubungkan Karirhub/SIAPkerja, BLK, LPK, BNSP/LSP, BPJS TK, BP2MI.

SINTESIS UTAMA

Layanan penempatan tenaga kerja adalah sistem intermediasi pasar kerja yang mengurangi hambatan pencarian kerja, memperbaiki kualitas matching, menghubungkan pencari kerja dengan pelatihan dan perlindungan, serta membantu transisi kerja.

Mengurangi
search friction

Memperbaiki
kualitas matching

Menghubungkan
layanan

Mengelola
transisi kerja

Masa depan layanan penempatan bukan hanya portal lowongan, tetapi mesin kebijakan pasar kerja yang menghubungkan data, keterampilan, manusia, perusahaan, dan perlindungan kerja.

Peran Pengantar Kerja: dari perantara lowongan menjadi konsultan pasar kerja berbasis data.



Terima Kasih