

KLASTER 4

INFORMASI PASAR KERJA

MODUL

Diklat Dasar Pengantar Kerja

Mulai

KATA PENGANTAR

Pengantar Kerja sebagai garda terdepan dalam memfasilitasi pelayanan penempatan, berperan mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja dengan mengedepankan prinsip "*The Right Man on The Right Job*" atau "Orang yang Tepat pada Pekerjaan yang Tepat". Hal ini bermakna bahwa Pengantar Kerja memfasilitasi pemenuhan hak pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, serta kebutuhan pemberi kerja atau pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan syarat yang ditetapkan. Sekilas tugas ini terlihat mudah namun dalam implementasinya cukup sulit untuk dilakukan.

Terbatasnya ketersediaan lapangan pekerjaan, serta adanya perubahan dalam dunia kerja sebagai dampak dari digitalisasi menuntut Pengantar Kerja untuk mampu memfasilitasi pencari kerja agar dapat bekerja, tidak hanya di dalam hubungan kerja namun juga di luar hubungan kerja, melalui model-model perluasan kesempatan kerja seperti wirausaha/tenaga kerja mandiri, padat karya, pendayagunaan tenaga kerja sarjana, dan pengembangan teknologi tepat guna.

Tugas berat lainnya yang diemban Pengantar Kerja adalah menjalankan fungsi pembinaan terhadap lembaga penempatan tenaga kerja; seperti Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), Bursa Kerja Khusus (BKK), dan Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT). Seluruh lembaga ini adalah mitra pemerintah dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja, yang dalam operasional sehari-hari tidak luput dari permasalahan yang membutuhkan peran Pengantar Kerja untuk dapat menyelesaikannya.

Berdasarkan uraian di atas, peran Pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat strategis dalam rangka menghasilkan Pengantar Kerja yang kreatif, inovatif, kompeten, dan profesional. Diklat menjadi pondasi utama dalam pemerolehan pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan sikap kerja bagi seseorang khususnya bagi calon Pengantar Kerja untuk memperoleh kompetensi kerja sebagai seorang Pengantar Kerja.

Bahan ajar diklat ini disusun dengan tujuan untuk mempermudah peserta diklat dalam proses belajar mengajar. Dengan membaca bahan ajar ini sebelumnya, diharapkan peserta diklat mendapatkan wawasan dalam proses pembelajaran di kelas dengan Pengajar/Widyaiswara.

Bahan ajar ini berisi pengetahuan dasar untuk memperluas wawasan, dan diharapkan dengan berpedoman pada bahan ajar tersebut, para peserta dan Pengajar Diklat Dasar Pengantar Kerja mempunyai kesamaan pemahaman terhadap seluruh kompetensi.

Akhirnya, kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan bahan ajar ini, disampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga bahan ajar ini bermanfaat dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas bagi Pengantar Kerja.

Jakarta, Februari 2022
Kepala PPSDM Ketenagakerjaan



Helmiaty Basri, S.Sos., M.A.P
NIP. 19650705 198601 2 002



PETUNJUK PENGGUNAAN MODUL

Modul Informasi Pasar Kerja adalah modul interaktif yang dapat memfasilitasi peserta mempelajari materi sesuai dengan gaya belajarnya masing-masing.

Peserta dapat menggunakan modul Informasi Pasar Kerja yang terbaru dengan cara membaca teks, melihat video, mengunduh peraturan perundang-undangan dan materi lainnya yang terkait dengan pembahasan materi didalam modul ini.

Adapun fungsi *tools bottom* yang terdapat pada modul ini antara lain :



Menu

Klik disini

UU atau Peraturan

Lihat disini/download disini

Next dan previous



Menuju home atau keluar dari modul

Melihat materi yang telah disisipkan

Melihat/mendownload peraturan perundang-undangan

Melihat/mendownload materi

TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari keseluruhan isi modul ini, diharapkan para peserta mampu:

1. Mengumpulkan/mengolah data informasi pasar kerja
2. Menyebarkan informasi pasar kerja
3. Melakukan kliring informasi pasar kerja antar provinsi/kabupaten/kota/lembaga penempatan
4. Menganalisa/menyusun data informasi pasar kerja
5. Menyusun laporan informasi pasar kerja
6. Memproyeksikan informasi pasar kerja yang akan datang
7. Menyusun bentuk sajian informasi pasar kerja
8. Menyusun statistik informasi pasar kerja
9. Melakukan sosialisasi informasi pasar kerja
10. Melakukan kliring informasi pasar kerja antar negara
11. Menyusun materi sosialisasi informasi pasar kerja
12. Melakukan pelayanan informasi pasar kerja secara *online*

Materi yang akan Dipelajari dalam klaster ini antara lain

1

Pendahuluan

2

Pengumpulan
Data Informasi
Pasar Kerja

3

Analisis data informasi
pasar kerja

4

Penyebarluasan/sosialisasi
Informasi pasar kerja

5

Penyajian Informasi
Pasar Kerja

Untuk memulai, silahkan klik
materi yang akan dipelajari





Materi 1

PENDAHULUAN

Buka Materi

Latar Belakang



Informasi pasar kerja merupakan salah satu jenis informasi yang sangat penting bagi dunia ketenagakerjaan, khususnya bidang antar kerja untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja sehingga terjadi penempatan.

Penempatan tenaga kerja diawali dari proses mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja dimana pencari kerja datang ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/kota untuk mendaftarkan diri sebagai seorang pencari kerja secara legalitas yang dibuktikan dengan pemberian kartu antar kerja (AK-I).

Selanjutnya perusahaan atau pengguna tenaga kerja juga melakukan hal yang sama dengan mendaftarkan lowongan pekerjaan yang tersedia ke dinas atau instansi yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/kota, melalui wajib lapor lowongan pekerjaan dan kemudian diumumkan kepada masyarakat.

Untuk mendapatkan data lowongan pekerjaan dapat dilakukan dengan berbagai hal, seperti kunjungan atau laporan langsung perusahaan ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/kota, pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan (*Uob canvassing*) dan hasil monitoring

LOWONGAN KERJA

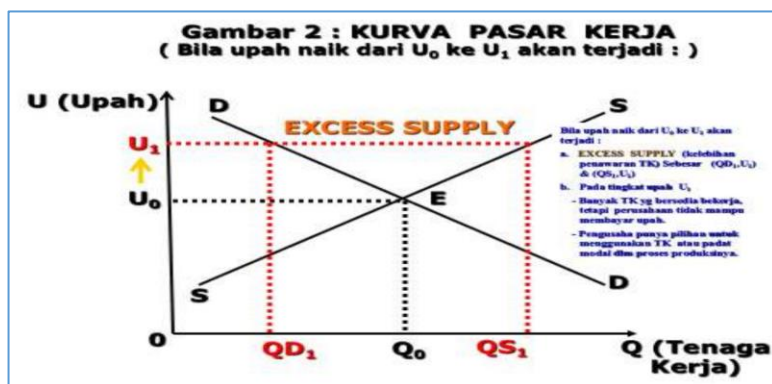
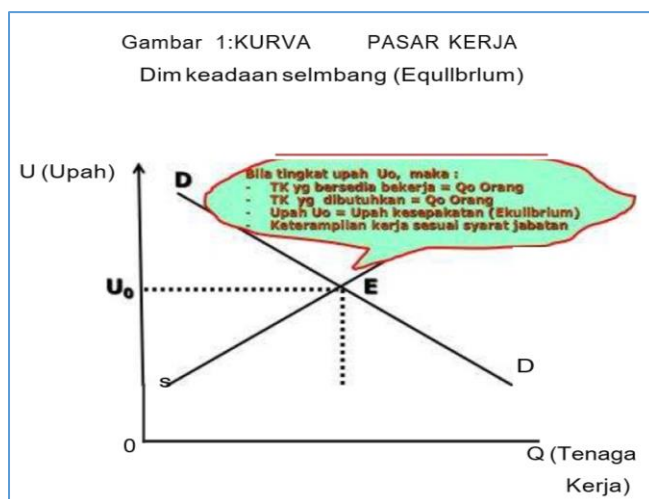


Berdasarkan data informasi lowongan pekerjaan dan persyaratan jabatan yang ditentukan oleh perusahaan pengguna, maka pencari kerja dapat memilih lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, golongan umur, jenis kelamin, tingkat upah dan lain-lain. Begitu pula bagi perusahaan pengguna, baik instansi pemerintah dan swasta akan dapat memilih calon tenaga kerja dari daftar pencari kerja yang ada sesuai dengan kebutuhan masing masing.

Informasi pasar kerja yang tersusun baik, adalah informasi yang dapat memberikan secara luas mengenai kondisi pasar kerja secara umum atau bahkan khusus seperti data kualifikasi yang dimiliki oleh pencari kerja, dan persyaratan lowongan pekerjaan yang ditentukan perusahaan untuk memuaskan pelanggan.

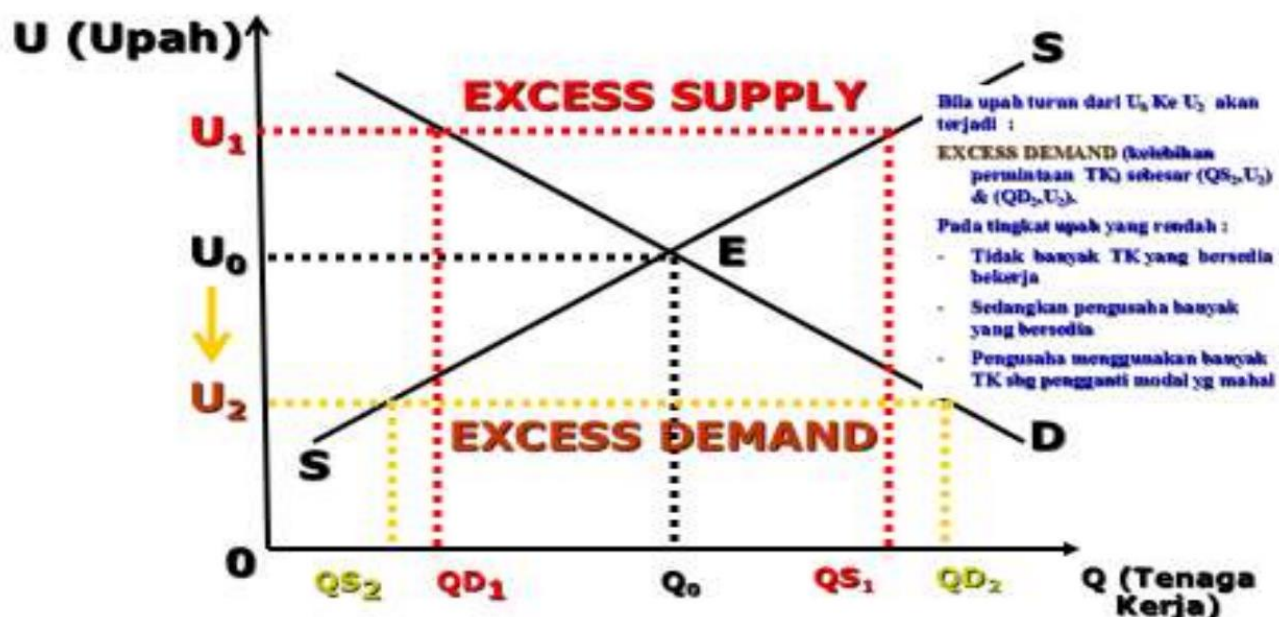
Dengan demikian informasi tersebut akan dapat dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan, menyusun program dan rencana dibidang ketenagakerjaan, pengembangan manajemen personalia perusahaan dan juga bagi perorangan untuk menentukan jurusan dalam pendidikan dan ketrampilan yang ingin dimasukinya serta dalam memilih tenaga kerja yang cocok untuk suatu lowongan pekerjaan

Penyediaan tenaga kerja (supply) adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Penyediaan tenaga kerja terdiri dari mereka yang bekerja dan yang mencari pekerjaan atau disebut angkatan kerja. Besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Ekonom Neo klasik mengatakan bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah dan sebaliknya permintaan tenaga kerja berkurang kalau tingkat upah meningkat. Hal ini dapat dilihat dari grafik dibawah ini

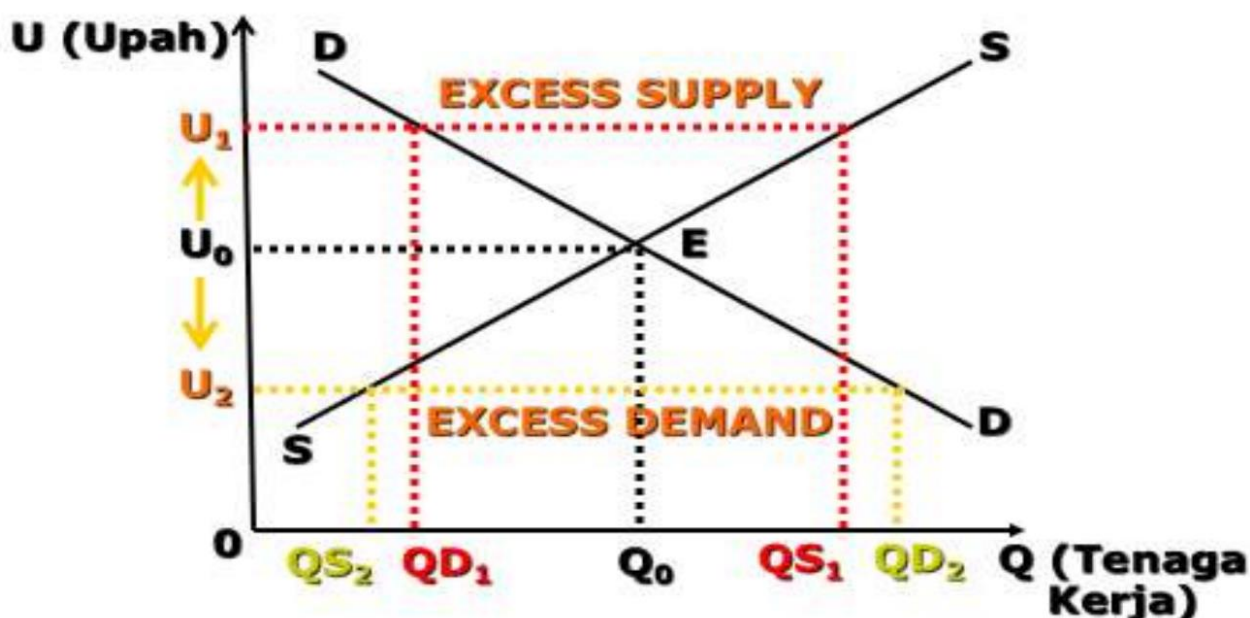


Dari gambar 2 diatas, terlihat bahwa bila tingkat upah terjadi pada tingkat U_1 , maka permintaan tenaga kerja hanya sebesar QD_1 dan penawaran tenaga kerja sebesar QS_1 . Berarti terdapat pengangguran (excess supply) sebesar antara QS_1 dan QD_1 . Selanjutnya dalam gambar 3 dapat dilihat, jika upah turun dari U_0 ke U_2 , maka permintaan tenaga kerja ada sebesar QD_2 akan tetapi yang menawarkan diri hanya sebesar QS_2 . Ini berarti terdapat kelebihan permintaan (excess demand) sebesar QD_2 dan QS_2 .

Gambar 3 : KURVA PASAR KERJA
Bila upah turun dari U_0 Ke U_2 akan terjadi :



Gambar 4 : KURVA PASAR KERJA DLM KEADAAN EXCESS SUPPLY & EXCESS DEMAND



Latar Belakang



Pasar kerja adalah keseluruhan aktivitas untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan/majikan yang membutuhkan tenaga kerja sehingga terjadi transaksi/ hubungan kerja.

Dalam arti pencari kerja memperoleh pekerjaan yang sesuai dan perusahaan/pengguna mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Pelaku dalam pasar kerja adalah mereka yang menawarkan tenaga, dan mereka yang membutuhkan tenaga kerja yaitu perusahaan/pengguna dan fungsional. Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja yang mempercepat pertemuan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja. Pada kenyataannya untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan memerlukan waktu yang lama. Hal ini disebabkan tidak selalu cocok atau sesuai antara lowongan yang ditawarkan dengan pencari kerja.

Pada umumnya pencari kerja mempunyai penilaian yang berbeda mengenai lowongan yang tersedia karena adanya perbedaan bakat, minat, kemampuan yang dimiliki oleh setiap pencari kerja. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berbeda beda, akibat syarat jabatan yang berbeda dari setiap lowongan yang ada

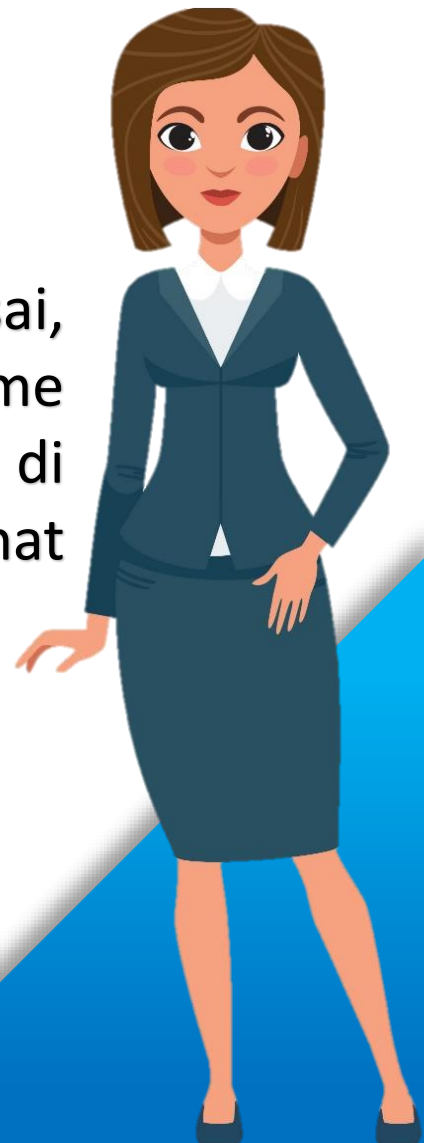
KOMPOSISI PENDUDUK DAN TENAGA KERJA



Pada umumnya perusahaan memerlukan pencari kerja yang terbaik dari seluruh pencari kerja yang ada baik dari segi pendidikan, keterampilan, pengalaman dan lain lain. Semakin lama proses mempertemukan pencari kerja dengan lowongan, mengakibatkan kerugian bagi pencari kerja (semakin lama menganggur}, dan perusahaan karena dapat mengganggu proses produksi. Pencari kerja yang lama menganggur tidak selalu disebabkan tidak adanya lowongan yang sesuai, begitu juga lowongan tidak dapat diisi bukan karena tidak ada pencari kerja yang memenuhi persyaratan akan tetapi salah satu diantaranya disebabkan tidak berfungsinya informasi pasar kerja dengan baik



Materi 1 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.





Materi 2

PENGUMPULAN DATA INFORMASI PASAR KERJA

Buka Materi

Jika seseorang akan melakukan pengumpulan/pengolahan data dari sesuatu kegiatan, maka sebaiknya yang bersangkutan terlebih dahulu harus mengetahui untuk apa data tersebut dikumpulkan. Apakah data tersebut hanya sekedar untuk mendapatkan gambaran umum dari sesuatu objek penelitian atau permasalahan atau akan digunakan untuk mendapatkan pemecahan atau jalan keluar dari masalah yang ada.

Dalam pengumpulan/pengolahan data, maka sebaiknya terlebih dahulu harus diketahui jenis elemen atau objek yang akan diselidiki.



Tujuan pengumpulan/pengolahan data selain untuk mengetahui jumlah /banyaknya elemen, juga digunakan untuk mengetahui karakteristik dari elemen-elemen tersebut. Karakteristik adalah sifat-sifat, ciri-ciri atau hal-hal yang dimiliki oleh elemen (yaitu, semua keterangan mengenai elemen). Misalnya kalau elemen itu pencari kerja, maka karakteristik yang perlu diketahui antara lain: nama, alamat dan tempat tinggal, jenis kelamin, pendidikan, umur, keterampilan/kompetensi.



Cara Pengumpulan/Pengolahan Data Informasi Pasar Kerja

Dalam statistik dikenal dua cara pengumpulan data, yaitu cara sensus dan sampling. Sensus adalah cara pengumpulan data kalau seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu. Sensus merupakan cara pengumpulan data yang menyeluruh. Proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan jalan sensus atau sampling. Untuk kedua hal tersebut, sensus maupun sampling banyak langkah yang dapat ditempuh dalam usaha mengumpulkan data antara lain:

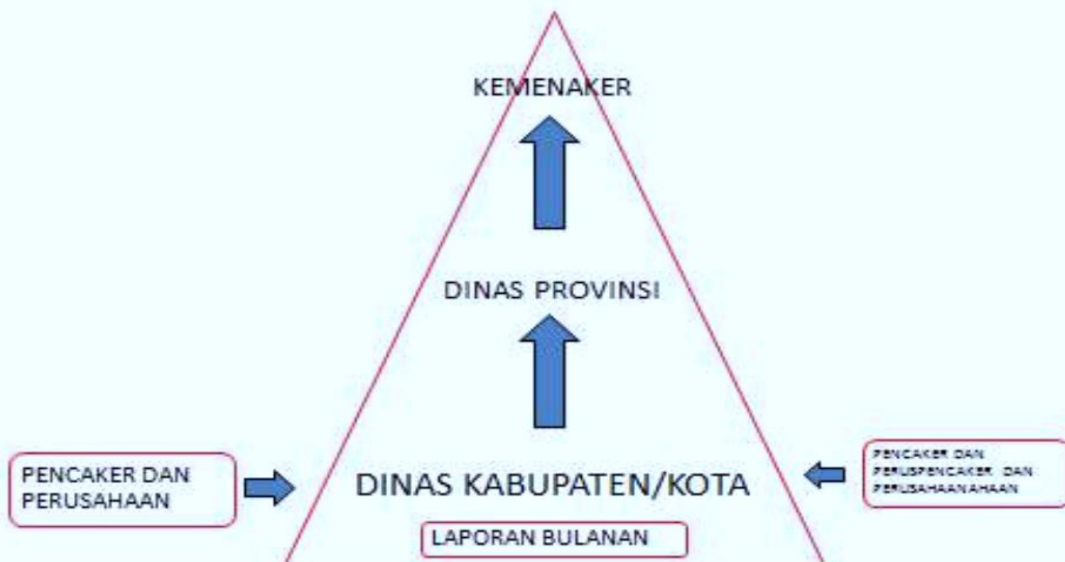
- 1) Mengadakan penelitian langsung ke lapangan atau di laboratorium terhadap objek penelitian. Hasilnya dicatat untuk kemudian dianalisis.
- 2) Mengambil atau menggunakan, sebagian atau seluruhnya, dari sekumpulan data yang telah dicatat atau dilaporkan oleh badan atau orang lain.
- 3) Mengadakan angket yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandainya dengan mudah dan cepat.



Sumber Informasi Pasar Kerja

Sumber data informasi pasar kerja pada umumnya adalah hasil kegiatan pelayanan antar kerja di dinas tenaga kerja kabupaten/kota seperti data pencari kerja, data lowongan terdaftar, data penempatan baik penempatan dalam negeri dan luar negeri, serta hasil pelayanan dari lembaga terkait yang berhubungan dengan antar kerja seperti laporan Lembaga Pelayanan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), Bursa Kerja Khusus (BKK), Lembaga Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Penanaman Modal Asing (PMA), Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), media massa, dan lain-lain.

MEKANISME PELAPORAN INFORMASI PASAR KERJA



Jenis Data dan Informasi Pasar Kerja

Jenis data informasi pasar kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian besar yaitu informasi pasar kerja mikro dan makro.

Informasi pasar kerja mikro meliputi data pencari kerja terdaftar, lowongan kerja terdaftar, dan penempatan tenaga kerja. Selanjutnya data Informasi pasar kerja makro meliputi data jumlah penduduk usia kerja (PUK), angkatan kerja (AK), bekerja, penganggur, setengah penganggur, upah rata-rata.

Informasi pasar kerja dalam arti mikro lebih banyak menyangkut Informasi untuk penempatan, yaitu Informasi yang bermanfaat untuk mempermudah penempatan pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan atau bekerja dan di pihak lain lowongan kerja dapat terisi secara tepat waktu, tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan.

Informasi pasar kerja dalam arti sempit dapat dimanfaatkan untuk :

1. Kebutuhan operasional mikro/perusahaan/unit organisasi.
IPK dalam arti sempit untuk mikro/organisasi bermanfaat untuk :
 - a. Rekrutasi/pengadaan pegawai.
 - b. Penyajian, kebutuhan pelatihan dan penyusunan kurikulum.
 - c. Perencanaan tenaga kerja mikro dalam arti perencanaan karier, pengupahan dan perencanaan personil sampai dengan pensiun.
2. Dikaitkan dengan informasi makro dapat bermanfaat untuk perencanaan produksi, perencanaan pemasaran dan perencanaan harga produksi.
3. Antar kerja
Antar kerja adalah mekanisme pelayanan kepada pencari kerja berupa pelayanan penyaluran dan penempatan serta pengisian lowongan bagi pemberi kerja atau kerja mandiri untuk melakukan kegiatan ekonomi



Untuk terlaksananya fungsi pelayanan antar kerja tersebut diperlukan pelayanan informasi pasar kerja berupa :

- 1) Pelayanan informasi pasar kerja kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, baik pekerja tetap maupun sementara.
- 2) Pelayanan informasi pasar kerja kepada pemberi kerja {instansi pemerintah, perusahaan atau perorangan } untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya dan tepat waktu.
- 3) Pelayanan melalui Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan.
- 4) Pelayanan melalui Perantara Kerja

Kliring Data Informasi Pasar Kerja



Sebelum melakukan pengolahan data maka sebaiknya dilakukan pemeriksaan atau kliring data apakah ada hal-hal yang tidak masuk akal dari data tersebut untuk mengurangi tingkat kesalahan. Apakah data tersebut layak dipakai atau tidak. Kliring data wajib dilakukan khususnya jika data yang dikumpulkan data lapangan ataupun hasil laporan.

Kliring informasi pasar kerja adalah pertukaran informasi lowongan pekerjaan dan pencari kerja antar lembaga penempatan baik dengan pemerintah maupun swasta. Kliring bertujuan untuk menempatkan pencari kerja mengisi lowongan kerja. Kliring informasi pasar kerja dilakukan berdasarkan metoda dan pedoman yang berlaku.

Tujuan Kliring adalah agar pencari kerja dapat ditempatkan dan agar lowongan pekerjaan segera dapat diisi sehingga dapat membantu pemberi kerja mendapatkan calon tenaga kerja. Kliring biasanya dilakukan antar provinsi, kabupaten, kota, kabupaten/kota, dan antar lembaga penempatan pemerintah dengan swasta. Misalnya seorang pencari kerja dengan usia 15 tahun tapi tercatat berpendidikan S1 atau S2, maka data tersebut harus dicek ulang apakah benar atau tidak.

Model Pengolahan Data Informasi Pasar Kerja

Data dapat diolah dengan cara manual dan komputerisasi atau dengan menggunakan software statistik seperti SPSS dan SAS. Dalam kegiatan pengumpulan/pengolahan data informasi pasar kerja, maka secara garis besar data yang dikumpulkan/diolah harus meliputi:

1. Hasil kegiatan antar kerja dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/kota berupa data pencari kerja, lowongan pekerjaan dan penempatan yang dirinci menurut karakteristik yang dimiliki seperti golongan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan keterampilan, golongan pokok jabatan, dan sektor lapangan usaha.
2. Hasil kegiatan antar kerja Bursa Kerja Khusus, dan Bursa Kerja Swasta, LPTKS, PPTKIS, media massa dan lembaga lainnya.
3. Hasil kunjungan ke perusahaan untuk memperoleh data kesempatan kerja atau lowongan kerja;
4. Laporan dari pengusaha/pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja;
5. Mengecek kembali apakah data yang sudah dikumpulkan sudah benar;
6. Mengatur dan menyusun data sesuai dengan karakteristik yang ada, misalnya : kelompok umur, jenis kelamin, pendidikan dan lain-lain;
7. Melakukan perhitungan matematika misalnya menjumlah, mengurangi, mengkalikan, membagi, prosentase, ratio, dan lain-lain;
8. Menarik kesimpulan;
9. Menyimpan data yang sudah diolah, baik melalui sistem kearsipan atau sistem komputer;
10. Menerbitkan dalam bentuk laporan maupun bentuk lainnya;
11. Menyebarluaskan informasi/data tersebut agar dapat dimanfaatkan oleh pihak yang membutuhkan.

Menyusun Laporan Informasi Pasar Kerja

Laporan informasi pasar kerja adalah hasil dari kegiatan pengumpulan/pengolahan data. Laporan informasi pasar kerja biasanya disesuaikan dengan kebutuhan lingkup nasional, provinsi, kabupaten, dan kota. Penyusunan laporan informasi pasar kerja dilakukan berdasarkan pedoman yang berlaku, dan dilakukan secara berkala. Laporan informasi pasar kerja harus memuat.

1. Data pencari kerja (terdaftar, dihapuskan, ditempatkan dan sisa menurut jenis pendidikan, uraian golongan pokok jabatan).
2. Data lowongan kerja (terdaftar, dihapuskan, ditempatkan dan sisa menurut jenis pendidikan, uraian golongan pokok jabatan, uraian jenis sektor lapangan usaha).
3. Data penempatan (menurut jenis pendidikan, uraian jenis golongan pokok jabatan, uraian jenis sektor lapangan usaha)
4. Laporan pelayanan pencari kerja dan pengguna tenaga kerja dari kab/kota
5. Laporan Bursa Kerja Khusus (BKK)
6. Laporan LPTKS
7. Laporan PPTKIS (penempatan TKI)
8. Laporan AKL dan AKAD, AKAN
9. Hasil monitoring dan evaluasi ke perusahaan



Menyusun Sajian Informasi Pasar Kerja

Bentuk sajian laporan informasi pasar kerja pada umumnya dibuat berupa tabel, grafik atau ringkasan informasi. Penyajian informasi pasar kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan misalnya media cetak, majalah, bulletin, leaflet, dan booklet, media elektronik seperti televisi, radio, video dan media online, papan bursa, dan tatap muka. Penyusunan bentuk sajian informasi pasar kerja dilakukan berdasarkan media, teknik dan pedoman yang berlaku. Bentuk sajian informasi pasar kerja meliputi lingkup internasional, nasional, provinsi, kabupaten, dan kota. Tabel sajian informasi pasar kerja umumnya dibuat dalam bentuk tabel seperti berikut :

1. Laporan IPK-111/1 : Iktisar Statistik tentang Pendaftaran Pencari Kerja, Lowongan dan Penempatan
2. Laporan IPK-111/2: Pencari Kerja yang Terdaftar, Ditempatkan, Dihapuskan menurut Uraian Jenis Pendidikan
3. Laporan IPK-111/3: Pencari Kerja yang Terdaftar, Ditempatkan, Dihapuskan menurut Uraian Jenis Golongan Pokok Jabatan
4. Laporan IPK-111/4: Lowongan Kerja yang Terdaftar, Ditempatkan, Dihapuskan menurut Uraian Jenis Pendidikan
5. Laporan IPK-111/5: Lowongan Kerja yang Terdaftar, Ditempatkan, Dihapuskan menurut Uraian Jenis Golongan Pokok Jabatan
6. Laporan IPK-111/6: Lowongan Kerja yang Terdaftar, Ditempatkan, Dihapuskan menurut Uraian Jenis Sektor Lapangan Usaha
7. Laporan IPK-111/7: Pencari Kerja yang Terdaftar, Ditempatkan, Dihapuskan menurut Lama Lulusan dan Tingkat Pendidikan
8. Laporan IPK-111/8: Penempatan Pencari Kerja menurut Jenis Antar Kerja untuk Tingkat Pendidikan dan Lembaga Penerima Tenaga Kerja berdasarkan Jenis Kelamin.

Jika informasi pasar kerja disajikan dalam bentuk tabel di atas, maka informasi yang diperoleh dari IPK-111 adalah sebagai berikut:

1). Pencari kerja.

- a. Sisa pencari kerja yang terdaftar pada akhir bulan lalu dirinci menurut kelompok umur, jenis pendidikan dan kelompok jabatan.
- b. Pencari kerja yang terdaftar pada bulan ini dirinci menurut kelompok umur, jenis pendidikan dan kelompok jabatan.
- c. Jumlah pencari kerja yang dihapuskan dirinci menurut kelompok umur, jenis pendidikan dan kelompok jabatan.
- d. Sisa pencari kerja yang belum ditempatkan pada akhir bulan ini dirinci menurut kelompok umur, jenis pendidikan dan kelompok jabatan.

2). Lowongan pekerjaan.

- a. Jumlah lowongan yang belum dipenuhi akhir bulan lalu dirinci menurut

Grafik 1. Pencaker, Lowongan dan Penempatan 2006 - 2013

t jenis



Grafik 1

Grafik 2

Menyusun Statistik Informasi Pasar Kerja



Menyusun statistik Informasi pasar kerja merupakan salah satu pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap petugas pengelola Informasi pasar kerja baik di pusat maupun daerah. Statistik informasi pasar kerja yang disusun biasanya disesuaikan dengan lokasi kerja seperti lingkup nasional, provinsi, kabupaten, dan kota. Setelah memperhatikan lokasi kerja, maka penyusunan statistik informasi pasar kerja juga disesuaikan dengan periode waktu yang seperti bulanan, triwulanan, semesteran, dan tahunan. Penyusunan statistik informasi pasar kerja dilakukan berdasarkan metodologi dan pedoman yang berlaku. Misalnya pembuatan laporan statistik informasi pasar kerja hasil ikhtisar statistik antar kerja nasional bulan Mei Tahun 2017 Disnakertrans Kota Sukabumi

[Download tabel disini](#)

Proyeksi Informasi Pasar Kerja di Masa Mendatang

Proyeksi merupakan salah satu cara untuk menghitung keadaan pada masa datang.

Proyeksi dapat dilakukan dengan regresi linier, regresi linier kuadrat, multiple regresi, eksponensial dan lain sebagainya.

Pemroyeksikan informasi pasar kerja yang

datang di

dan pedom

paling sering

dengan asur

tahun adalah

Misalnya.

Hitunglah

1.246.160

akhir).

Pt=

Po

Pt= P201s = 1.247.048

1.247.048 = 1.246.160 (1 + r)7, maka r =

$((1.247.048/1.246.160)^{1/7}) - 1$

r = 0.00010177 atau 0,01 persen pertahun sehingga

Proyeksi penempatan tahun 2018 = 1.621.376 orang

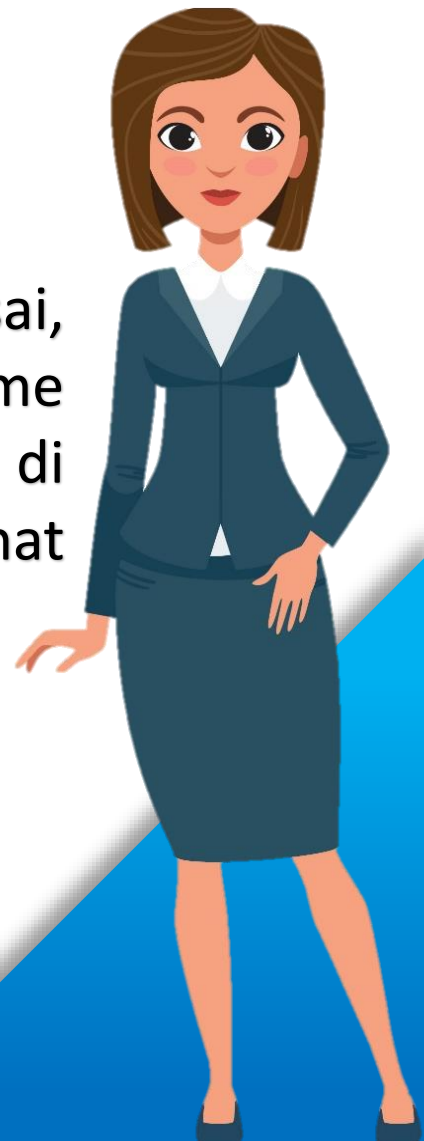
Data Lowongan Terdaftar Tahun 200-2015

Tahun	Pencari kerja yang terdaftar	Lowongan kerja yang terdaftar	Penempatan Pencaker
2000	1,043,736	418,419	347,047
2001	343,205	102,906	85,697
2002	328,607	92,219	55,240
2003	427,525	132,231	61,047
2004	418,773	96,242	75,227
2005	587,488	211,767	199,917
2006	1,042,155	646,680	456,458
2007	2,372,981	1,549,060	1,246,160
2008	5,574,868	4,025,133	2,897,297
2009	6,295,969	3,232,495	2,581,671
2010	4,125,847	2,381,841	1,620,221
2011	1,941,434	1,094,729	849,030
2012	1,915,916	992,849	678,760
2013	2,172,683	1,560,706	1,028,808
2014	2,508,143	1,584,617	1,247,048
2015 *)	1,410,428	833,555	742,177

Catatan: *) --- data sementara



Materi 2 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

ANALISIS DATA INFORMASI PASAR KERJA

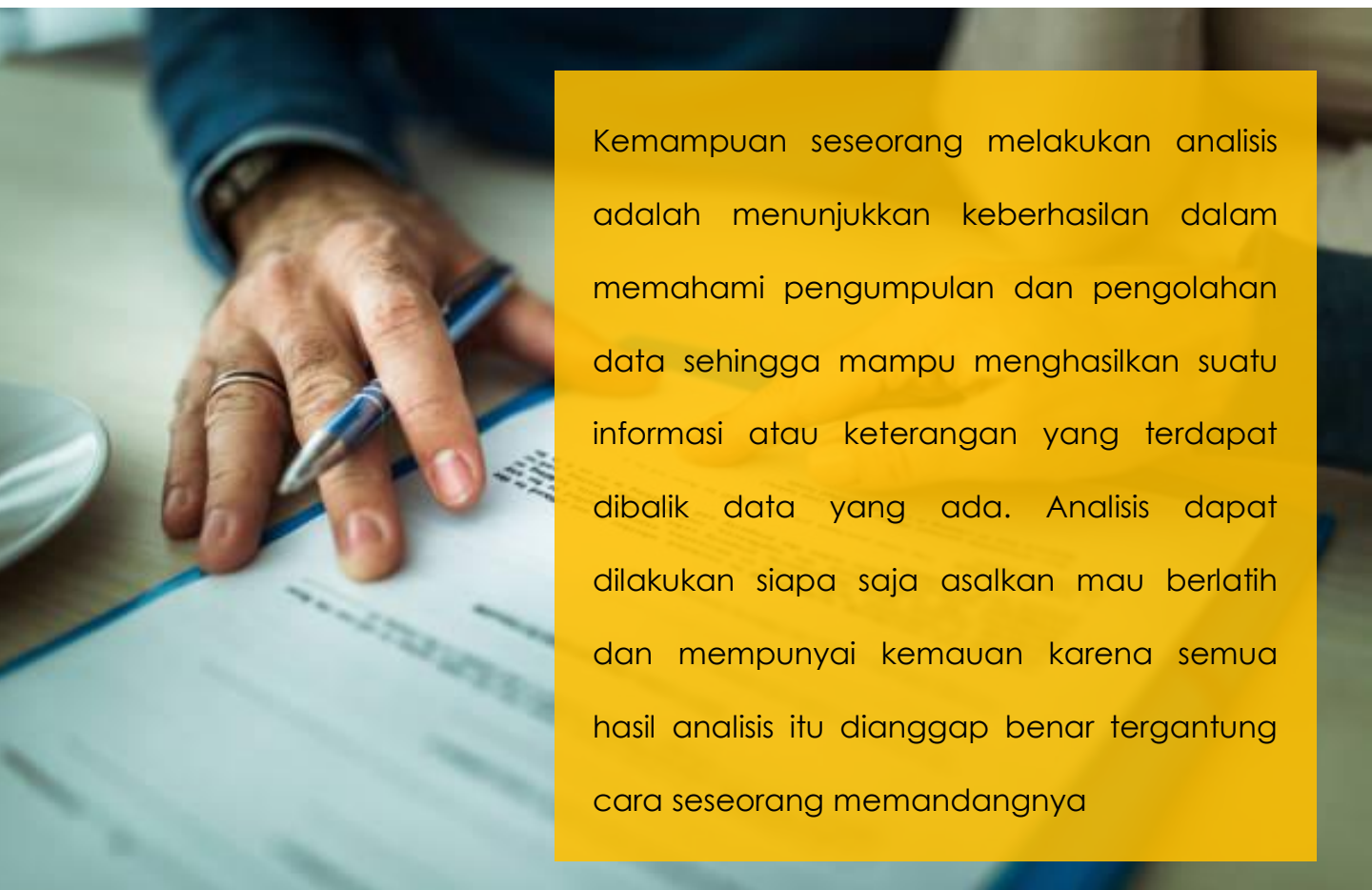
Buka Materi

Materi 3

Pendahuluan

× Latar Belakang

Seseorang yang ingin melakukan analisis terhadap data, baik data ketenagakerjaan atau data informasi pasar kerja (IPK) maka diharapkan terlebih dahulu memahami tehnik pengumpulan dan pengolahan data termasuk batasan dan jenis data yang akan digunakan dalam analisis



Kemampuan seseorang melakukan analisis adalah menunjukkan keberhasilan dalam memahami pengumpulan dan pengolahan data sehingga mampu menghasilkan suatu informasi atau keterangan yang terdapat dibalik data yang ada. Analisis dapat dilakukan siapa saja asalkan mau berlatih dan mempunyai kemauan karena semua hasil analisis itu dianggap benar tergantung cara seseorang memandangnya



Melakukan analisis data informasi pasar kerja bukanlah hal yang mudah dilaksanakan oleh setiap orang, walaupun pekerjaannya sehari-hari adalah mengumpulkan dan mengolah data. Kegiatan analisis data tidak dapat dilakukan berdasarkan teori tertentu akan tetapi cenderung berdasarkan pengalaman atau kebiasaan, khususnya untuk melihat data yang baik ataupun tidak.

Dalam melakukan analisis data biasanya lebih banyak menggunakan sebab dan akibat kenapa data yang dianalisis berbentuk sedemikian rupa. Kegiatan analisis data tidak menentukan adanya suatu metode tertentu sehingga setiap orang mampu melakukannya dan hasilnya dianggap baik dan benar.

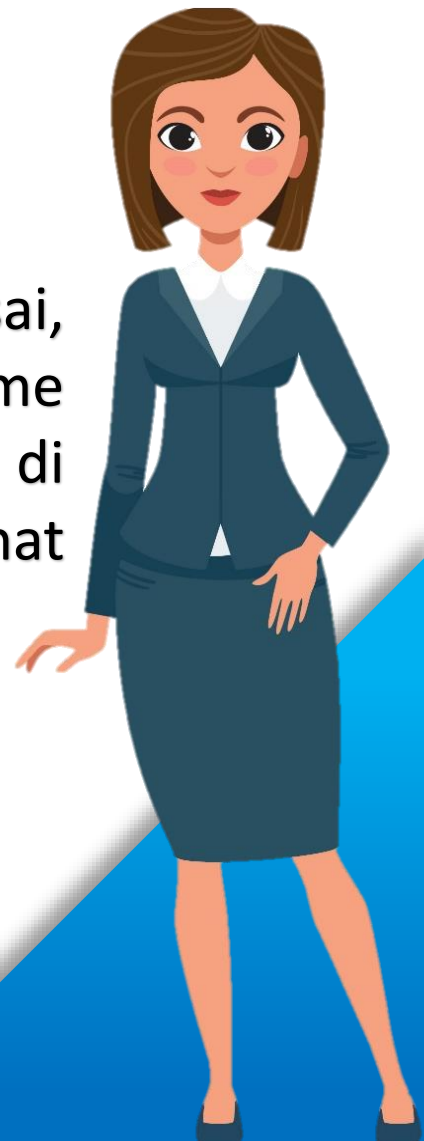
Melakukan analisis adalah tergantung bagaimana si pembuat analisis dapat menghasilkan informasi yang baik dan benar serta menyajikan hasil analisis dengan jelas dan tidak berbelit-belit sehingga mudah untuk dipahami dan dicerna oleh yang membacanya. Tetapi sepertinya harus diakui bahwa dalam melakukan analisis data sebaiknya harus dimulai dari kegiatan pengumpulan dan pengolahan data, dengan maksud supaya hasil analisis yang ditulis akan lebih baik. Tanpa pengalaman dalam pengumpulan dan pengolahan data maka kegiatan analisis data akan sulit terlaksana dan hasilnya pun tidak akan pernah seperti yang diharapkan.

Penganalisisan informasi pasar kerja bertujuan untuk menyusun kesimpulan dan rekomendasi untuk lanjutnya untuk program pengembangan informasi pasar kerja, program pembangunan, program pelatihan, program pendidikan atau program penempatan tenaga kerja. Berdasarkan hasil analisis pasar kerja maka dapat dilihat pentingnya peranan informasi pasar kerja dalam pembangunan pasar kerja secara keseluruhan.

[Contoh Tabel](#)[Download disini](#)



Materi 3 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.





Materi 4

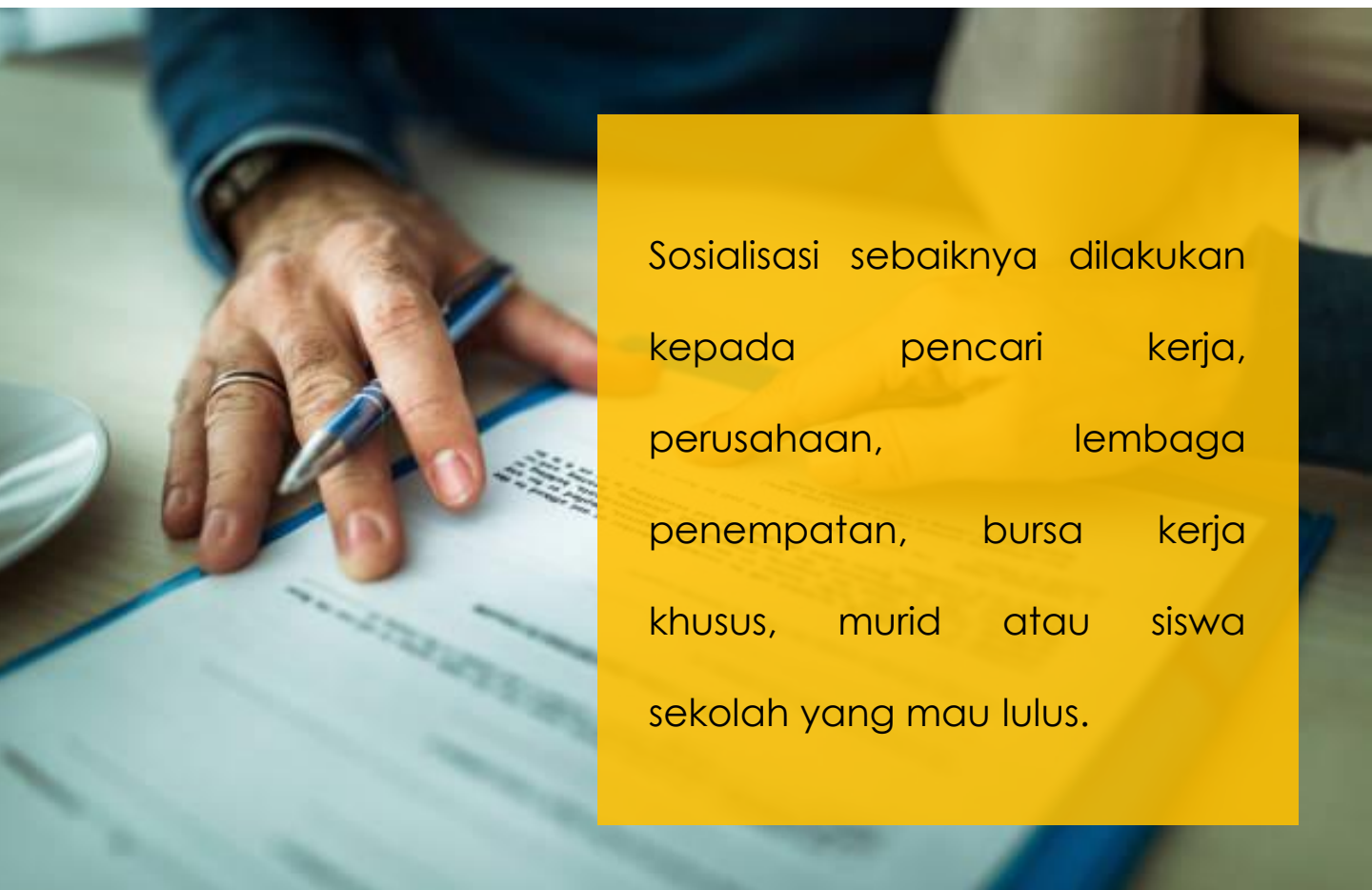
PENYEBARLUASAN/ SOSIALISASI INFORMASI PASAR KERJA

Buka Materi

Pendahuluan

× Latar Belakang

Materi sosialisasi diusahakan tentang kondisi pasar kerja yang terjadi saat ini sehingga dapat menggugah perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja yang ada dan mendorong para pencari kerja dan siswa untuk mempersiapkan diri dengan baik sebelum masuk ke pasar kerja.



Sosialisasi sebaiknya dilakukan kepada pencari kerja, perusahaan, lembaga penempatan, bursa kerja khusus, murid atau siswa sekolah yang mau lulus.





Agar IPK bermanfaat secara optimal perlu adanya arus informasi yang baku (bentuk pelaporan) antar sumber IPK, pengelola, pengguna sehingga informasi tersebut dapat dimanfaatkan oleh semua pihak, dan di *up-date* secara terus menerus. Untuk itu sebaiknya layanan IPK harus mudah diakses, memiliki jumlah staf yang cukup dan mempunyai kompetensi, dapat berkolaborasi dengan lembaga diklat dan asosiasi.

Sosialisasi informasi pasar kerja bertujuan untuk menjelaskan situasi pasar kerja bagi perusahaan dan lembaga penempatan tenaga kerja agar bersedia untuk melaporkan lowongan pekerjaan. Sosialisasi dilakukan sesuai dengan kelompok sasaran berdasarkan materi dan pedoman yang berlaku.

Kegiatan yang dilakukan oleh pengelola informasi pasar kerja di tingkat kabupaten/kota :

1. Menyusun konsep program/rencana kegiatan informasi pasar kerja tingkat kabupaten/kota
2. Mengumpulkan data pencari kerja, lowongan pekerjaan, penempatan pencari kerja, data hasil kegiatan antar kerja oleh PPTKIS, LPTKS, BKK, BKS dan lain-lain.
3. Mengecek kembali apakah data yang dikumpulkan sudah benar.
4. Mengatur dan menyusun data dalam kelompok umur, jenis kelamin, jabatan, tingkat pendidikan, lapangan usaha dan lain-lain.
5. Menganalisis/menyusun data IPK tingkat kabupaten/kota
6. Menyusun laporan IPK
7. Menyimpan data yang sudah diolah baik melalui kearsipan ataupun sistem komputer.
8. Menerbitkan hasil olahan data IPK dalam bentuk laporan dan bentuk lainnya.
9. Menyebarluaskan informasi/data tersebut agar dapat dimanfaatkan oleh pihak yang membutuhkan.
10. Memproyeksikan IPK yang akan datang
11. Menyusun rekomendasi Implikasi IPK tingkat kabupaten/kota
12. Menyusun statistik IPK
13. Menyusun materi sosialisasi IPK
14. Melaksanakan sosialisasi IPK
15. Melakukan kliring IPK antar kabupaten



Tujuan Informasi Pasar Kerja.

1. Pasar kerja nasional dan regional dapat berlangsung lebih efisien
2. Pencari kerja dapat memperpendek lama mencari kerja (memperpendek lama menganggur)
3. Mengurangi jumlah penganggur friksional
4. Memperkecil ketidaksesuaian antara persediaan (supply) dengan tingkat pelatihan tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja dan perusahaan
5. Mempercepat pengisian lowongan yang diiklankan oleh perusahaan
6. Memberikan pelayanan tentang pasar kerja secara cepat, tepat waktu dan akurat kepada masyarakat pencari kerja dan pengguna tenaga kerja, assosiasi, organisasi profesi dan pemerintah.
7. Menciptakan kondisi pasar kerja yang lebih baik sehingga pencari kerja mudah dalam menemukan pekerjaan dgn mengisi lowongan kerja secara tepat, cepat dan benar.
8. Bagi pelajar/siswa/alumni dapat mengetahui apa yang harus dipelajari dan bagi pengambil keputusan dapat meningkatkan efisiensi secara keseluruhan.

Pelayanan Informasi Pasar Kerja



Pelayanan Informasi pasar kerja pada dasarnya berfungsi untuk:

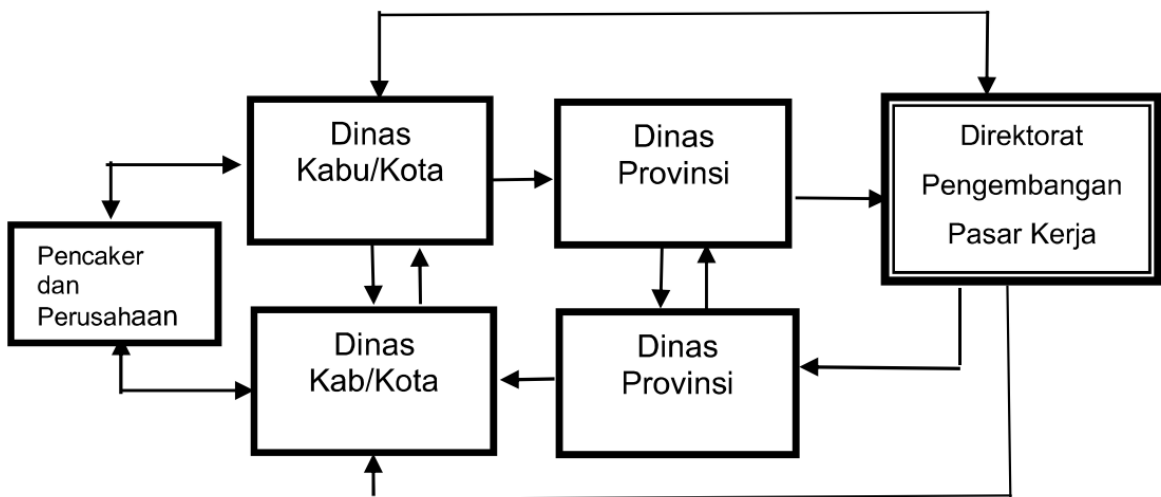
1. Memberikan informasi kepada pencari, pelajar dan siswa latihan.
2. memberikan informasi kepada perusahaan dan pekerja
3. memberikan Informasi kepada dunia pendidik dan pelaksana latihan
4. memberikan Informasi kepada pengambil kebijakan dan analisa ketenagakerjaan
5. menyebarkan informasi ke seluruh Indonesia secara terus-menerus.

Memperhatikan gambar diatas, maka diharapkan pelayanan informasi pasar kerja di kabupaten/kota dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat dengan demikian tujuan pelayanan informasi pasar kerja dapat berjalan dengan baik.

Cara menyebarkan informasi pasar kerja

Penyebarluasan informasi pasar kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara tergantung kebutuhan seperti :

1. Papan pengumuman (papan bursa kerja di kabupaten/kota)
2. Radio dan Televisi (iklan dan pengumuman)
3. Koran-koran (iklan lowongan kerja di media massa)
4. Slide, Leaflet, Booklet, Brosur
5. Pameran pasar kerja *Uob fair*)
6. Sosialisasi
7. Penyebarluasan IPK secara internal seperti dibawah ini



Dinas kabupaten/kota sebagai ujung tombak (lini pertama) wajib mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data informasi pasar kerja dari hasil operasional sehari-hari. Kemudian disusun dalam suatu laporan yang disampaikan ke dinas provinsi.

Dinas provinsi, menghimpun, mengolah dan menyajikan informasi yang diterima dari dinas kabupaten/kota yang ada di wilayahnya masing-masing, kemudian dikirimkan ke Kementerian Ketenagakerjaan (Dit. PPK Subdit IPK). Selanjutnya data tersebut akan diolah menjadi laporan IPK nasional.

Sosialisasi informasi pasar kerja

Sosialisasi pada umumnya dilakukan untuk mempercepat penyebaran informasi pasar kerja kepada masyarakat. Pelayanan seperti ini dilakukan untuk memperkenalkan kondisi pasar kerja secara umum sehingga masyarakat pengguna dapat mengetahui situasi pasar kerja yang sedang terjadi. Kegiatan sosialisasi lebih sering dilakukan ke dunia pendidikan khususnya mereka yang mau lulus dari sekolah.

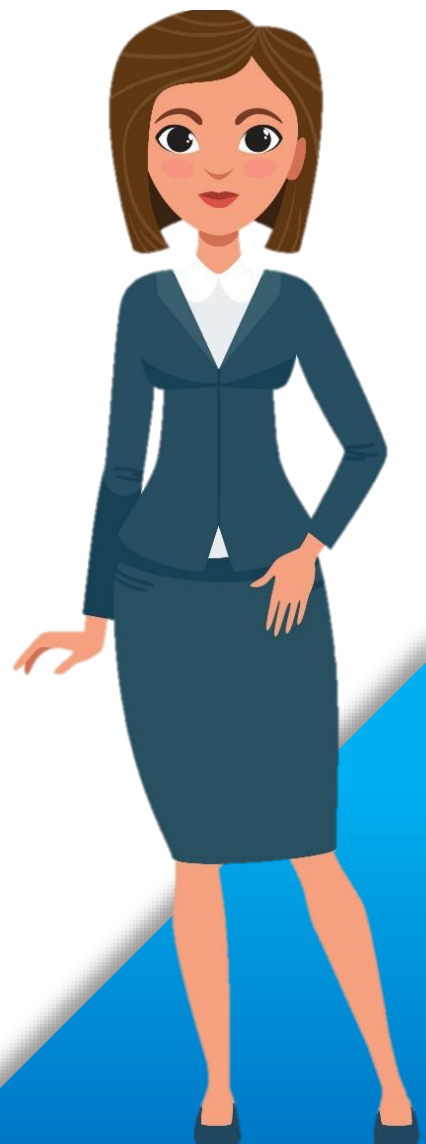
Sosialisasi seperti ini dirasakan sangat bermanfaat bagi siswa sekolah untuk mempersiapkan pribadi masing-masing dalam menghadapi persaingan di pasar kerja. Selain dunia sekolah dan masyarakat umum, kegiatan ini juga dapat dilakukan ke perusahaan pengguna tenaga kerja sehingga mereka dapat mengetahui di mana adanya persediaan tenaga kerja yang mereka butuhkan.

Sosialisasi dapat dilakukan secara manual dan tatap muka atau secara elektronik melalui pelayanan online system. Penyebarluasan informasi pasar kerja melalui media cetak seperti koran, majalah, bulletin, leaflet, pamphlet, dan booklet, media elektronik seperti televisi, radio, papan bursa kerja, dan tatap muka seperti job fair.

Materi sosialisasi biasanya disusun untuk kebutuhan perusahaan, pencari kerja, lembaga penempatan tenaga kerja, dan bursa kerja khusus. Materi sosialisasi informasi pasar kerja harus disusun berdasarkan data terkini tentang lowongan kerjanya yang terkait dengan karakteristik kebutuhan serta persediaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, lembaga penempatan, lokasi penempatan, lowongan yang tidak terisi, trend pencari kerja, dan kondisi pasar kerja saat ini.



Materi 4 telah selesai, silahkan lanjutkan ke halaman berikutnya.





Materi 5

PENYAJIAN DAN PELAPORAN INFORMASI PASAR KERJA

Buka Materi

Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker/SiapKerja)

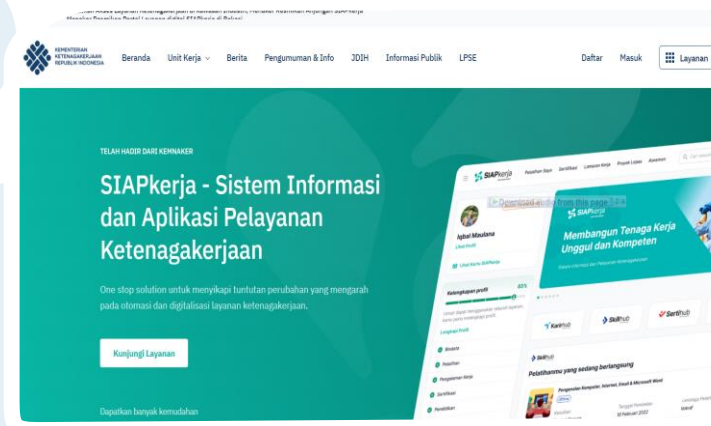
SISNAKER



Rebranding
SIAPKerja

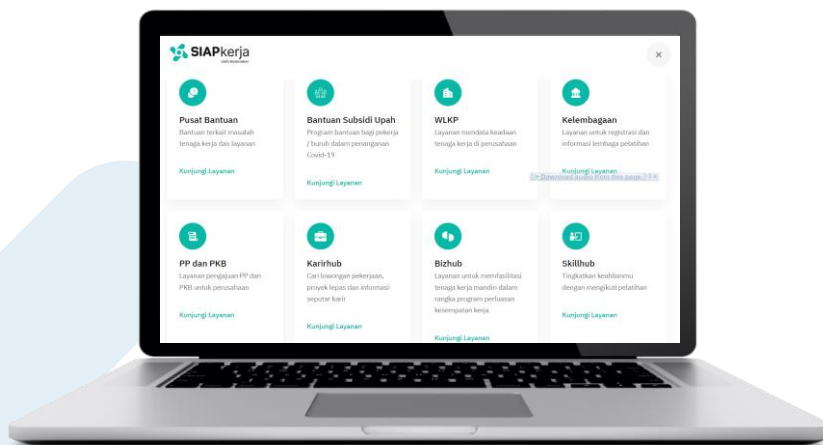


SISNAKER/SIAP KERJA adalah suatu **Ekosistem Digital** yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan, baik di pusat maupun daerah.



Tujuan SIAPkerja

1. Pemanfaatan Teknologi Digital pada sektor ketenagakerjaan.
2. Inovasi Pelayanan Publik di era Digital untuk Mempermudah stakeholder.
3. Layanan saling ter-integrasi dan sekaligus mewujudkan satu data
4. Menerapkan Single Sign On (SSO) satu kali login untuk mengakses semua layanan



Karirhub

Temukan Pekerjaan Favoritmu Dengan Mudah #AyoKerja

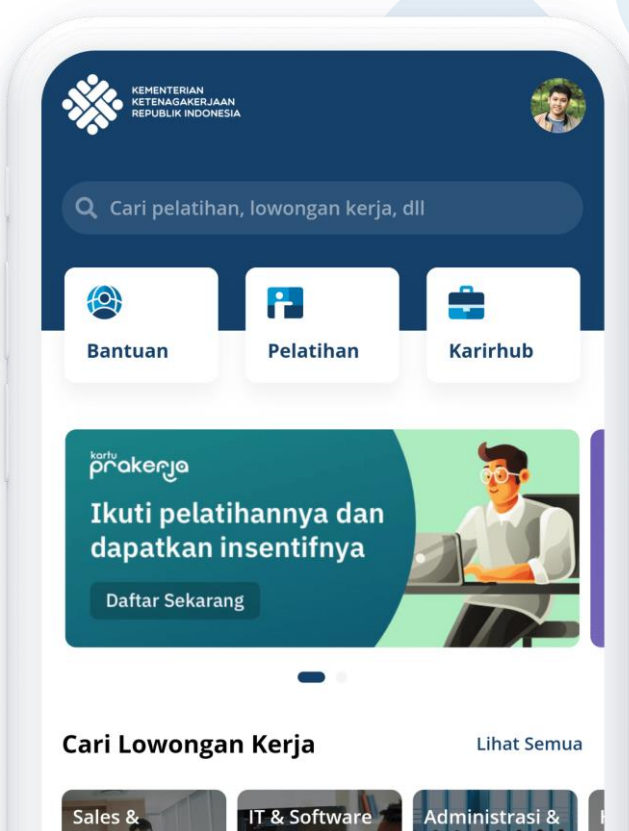
Cari pekerjaan yang tepat untuk profesi kamu, mulai dari lowongan kerja hingga beragam proyek. **#KerjaUntukKejayaanBangsa**



Ingin mencari lowongan secara spesifik? [Klik di sini!](#)

“Layanan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dengan **menyediakan sistem untuk mempertemukan pemberi kerja dan pencari kerja**”.

[Klik disini untuk pergi ke halaman karirhub](#)



Layanan Job Fair

Ikuti job fair dan temukan pekerjaan idaman mu!

Layanan job fair / bursa kerja kemnaker merupakan layanan yang mempertemukan antara pencari pekerjaan dan pemberi kerja.



“Layanan bursa kerja yang mempertemukan pencari kerja dan pencari kerja secara virtual”.



Layanan Bursa Kerja Khusus

Pusat Pengembangan Karir Siswa/Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah lembaga yang dibentuk di SMK, Politeknik/Universitas, dan Lembaga pelatihan yang menjadi mitra lembaga pemerintah sebagai unit pelaksana yang melakukan kegiatan/memberikan layanan bagi peserta didik dan lulusan berupa Informasi Pasar Kerja, pendaftaran pencari kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, penyaluran dan penempatan kerja.



Menu

Home

Keluar

Materi 5 telah selesai, silahkan lanjutkan ke halaman berikutnya.



Dasar Hukum

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

UU No. Undang-undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan

Keppres RI No. 36 tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 88 Concerning the Organization of the Employment Service (Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja)

Kepres No.4 tahun 1980 Tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan

Permenaker No. 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja

Kepmenakertrans No. 230 Tahun 2003 Tentang Golongan Dan Jabatan Tertentu Yang dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Nomor Kep.268/PPTK/XII/2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

UMPAN BALIK



Sebagaimana dalam tujuan pembelajaran umum, maka coba anda untuk mempelajari dengan baik dan mengulangi tahapan-tahapannya, dengan catatan anda harus mendiskusikan dengan kawan-kawan dalam satu unit atau yang lebih senior, sehingga nantinya akan mempermudah pemahaman anda tentang isi modul.

Untuk itu Anda tidak boleh malu, laksanakan apa . . .

yang menjadi keinginan anda dan untuk memahami betul, buatlah ringkasan atau resume dalam kertas tersendiri secara garis besar.



Daftar Pustaka

1. International Labour Organization Bangkok,
2. "Labour Market Policies And Poverty Reduction Strategies in Recovery From the Asian Crisis : "Strengthening the Indonesian Labour Market Information System"
3. International Labour Office - Jakarta,
4. "Labour Market Dynamics in Indonesia : Analisis of 18 Key Indicators of the Labour Market (KILM) 1986-1999".
5. Departemen Tenaga Kerja PUSDIKLAT PEGAWAI, "Informasi Pasar Kerja"; Jakarta 2000.
6. Departemen Tenaga Kerja Direktorat Jenderal Binapenta,
7. "Informasi Pasar Kerja", Proyek Penyaluran dan Penyebaran Tenaga Kerja, 1992/1993.
8. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Nomor Kep.268/PPTK/XII/2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.
9. J. Suprpto "Statistik, Teori dan Aplikasi" Jakarta 1989
10. Prof. DR. Sudjana, MA, M.Sc "Metoda Statistika" Bandung 1989
11. I Gusti Ngurah Agung
12. "Statistika, Analisis Hubungan Kausal Berdasarkan Data Kategorik" , Jakarta 1996
13. Bahan ajar selengkapnya

[Lihat disini](#)

