
Identitas Digital Ketenagakerjaan Pada Sistem Informasi Pasar Kerja di Indonesia: Sebuah Konsep

**Beni Teguh Gunawan¹, Zantermans Rajagukguk², Faizal Amir Parlindungan Nasution³,
Muhyiddin⁴, Syaefuddin Ahrom Al-Ayubi^{5*}**

^{1,2}Badan Riset dan Inovasi Nasional, ^{2,3,4,5}Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

*Email Korespondensi: syaefuddin67@gmail.com

Abstrak

Sistem informasi pasar kerja (SIPK) di Indonesia saat ini masih bersifat parsial baik secara kelembagaan maupun fungsinya. Kebijakan yang disusun oleh Kementerian Ketenagakerjaan tidak dapat sepenuhnya diterapkan oleh pemerintah daerah karena berbagai alasan. Hal tersebut berdampak pada lemahnya sistem pendataan ketenagakerjaan di Indonesia. Pada prinsipnya, data ketenagakerjaan memiliki peranan penting dalam perencanaan dan deteksi dini berbagai permasalahan ketenagakerjaan. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui konsep identitas digital ketenagakerjaan (IDK) pada sistem informasi pasar kerja di Indonesia dan sekaligus mengetahui manfaat dari identitas digital ketenagakerjaan tersebut. Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis lebih ditekankan pada pemetaan pasar tenaga kerja, integrasi data ketenagakerjaan, dan manfaat dari identitas digital ketenagakerjaan. Kajian ini menghasilkan konsep IDK yang komprehensif dari hulu ke hilir. Di Hulu, angkatan kerja adalah output dari pendidikan formal sedangkan hilir adalah ketenagakerjaan pasca penempatan. Rangkaian konsep tersebut terintegrasi mengikuti siklus ketenagakerjaan. Angkatan kerja baru output dari dunia pendidikan didata melalui Dapodik dan NIK akan dipantau pergerakan per individu dalam lingkup bisnis proses ketenagakerjaan yang meliputi registrasi dalam pasar kerja, pelatihan dan/atau pemagangan, penempatan (termasuk di dalamnya akses kewirausahaan), selama penempatan, dan pasca penempatan. Siklus itu terus berputar dengan tidak mengesampingkan manfaat bagi masing-masing individu angkatan kerja

Kata Kunci: Sistem Informasi Kerja; Identitas Digital Ketenagakerjaan; Pasar Tenaga Kerja; Integrasi Data Ketenagakerjaan

DOI: 10.47198/naker.v17i1.123

Dikirim: 30-12-2021

Dipublikasikan: 31-05-2022

1. Pendahuluan

Dunia ketenagakerjaan menjadi permasalahan yang sering dihadapi oleh negara berkembang seperti Indonesia. Biasanya negara akan memberikan perhatian khusus terhadap isu-isu ketenagakerjaan. Karena mereka tidak ingin terjebak dengan permasalahan ketenagakerjaan yang akan mengarahkan pada meningkatnya angka pengangguran dan

semakin tingginya angka kemiskinan. Secara umum masalah yang dihadapi oleh negara berkembang antara lain: kecilnya kesempatan kerja, banyaknya jumlah pengangguran, rendahnya kualitas tenaga kerja, rendahnya upah, dan jaminan sosial (*social security*) masyarakat yang rendah (Muhdar HM, 2015).

Secara substansi permasalahan ketenagakerjaan bermula dari upaya pemenuhan kebutuhan hidup dan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Pemenuhan akan kebutuhan pokok baik itu kebutuhan akan barang (sandang, pangan, papan) ataupun jasa (pendidikan, kesehatan, keamanan) menjadi akar penyebab utama dan sekaligus sebagai faktor pendorong terjadinya permasalahan ketenagakerjaan. Kecilnya peluang kesempatan kerja menyebabkan sebagian anggota masyarakat menganggur sehingga mereka tidak mampu untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Upaya untuk melakukan wirausaha terbentur dengan keterbatasan modal yang dimiliki serta ketrampilan yang tidak memadai. Maka tidak heran jika, banyak perempuan dan anak-anak yang terjun ke dunia ketenagakerjaan hanya untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya serta meningkatkan kesejahteraan hidup (Ghoni, 2019).

Laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2021 sebesar 9,10 juta penduduk atau mengalami penurunan sebesar 0,58 persen, dibandingkan dengan pada tahun sebelumnya yaitu 9,77 juta jiwa atau mencapai 7,07 persen. Menurut Imsar (2018) tingginya angka pengangguran yang ada di Indonesia ini disebabkan oleh banyaknya jumlah penduduk dan minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Permasalahan pengangguran ini akan menjadi permasalahan ekonomi dan sosial. Lambatnya penanganan pemerintah terhadap banyaknya jumlah pengangguran akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi nasional karena semakin tingginya angka pengangguran akan menyebabkan ekonomi menurun. Selanjutnya tingginya angka pengangguran juga akan mengakibatkan banyaknya tingkat kejahatan dan penyimpangan sosial.

Hasil temuan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2021 menyebutkan bahwa penduduk usia kerja di Indonesia sebanyak 206,71 juta orang. Naik 2,74 juta orang dari data agustus 2020. Dari jumlah data tersebut yang masuk dalam kategori angkatan kerja sebanyak 140,15 juta orang, sedangkan yang bukan Angkatan kerja 66,56 juta orang. Dari data tersebut menunjukkan Indonesia akan berpeluang untuk masuk menjadi 10 besar negara dengan perekonomian terbesar di dunia pada 2030. Oleh karena itu, Pemerintah harus memiliki strategi khusus untuk menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan. Selain itu juga diperlukan peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui Pendidikan dan pelatihan. Tentu hal ini dilakukan dalam rangka untuk menampung penduduk usia kerja pada periode 2020-2030. Pembukaan lapangan kerja dapat dilakukan melalui investasi, industri padat karya, pertanian, industri kreatif serta industri kecil, mikro dan menengah.

Kementerian Ketenagakerjaan sebagai bagian dari penyelenggara negara memiliki tanggung jawab untuk mengatasi berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi. Beberapa diantaranya adalah mengurangi jumlah pengangguran, membantu memberikan informasi tentang lapangan pekerjaan kepada masyarakat, integrasi satu data ketenagakerjaan. Sejauh ini Pemerintah telah menerbitkan kebijakan dalam membantu menurunkan tingginya angka pengangguran yaitu dengan menciptakan Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK). Sistem informasi pasar kerja yang berbasis online ini diharapkan mampu mempercepat pelayanan ketenagakerjaan terhadap masyarakat utamanya bagi mereka yang ingin mengetahui kondisi pasar tenaga kerja dan gambaran kondisi pasar tenaga kerja.

Sistem informasi pasar kerja ini sengaja didesain untuk membantu pencari kerja dalam menemukan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, dan membantu perusahaan dalam mencari calon pekerja. Secara mudah pencari kerja dapat mengakses website tersebut untuk mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan. Idealnya dalam sistem ini memungkinkan adanya

interaksi dari seluruh stakeholder ketenagakerjaan baik itu dari sisi *supply*, *demand* dan regulator dalam pasar kerja.

Sementara itu output dari sistem informasi pasar kerja ini ada 2 (dua) yaitu *link and match* ketenagakerjaan dan data ketenagakerjaan yang valid dan reliabel. Pertama link and match ketenagakerjaan ini diartikan adanya kesinambungan antara sisi supply dan demand. Dari sisi supply dapat diartikan sebagai ketersediaan yang berstatus angkatan kerja atau sistem pendidikan yang mensuplai pasar tenaga kerja. Sedangkan dari sisi demand dapat diartikan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja atau potensi yang menggerakkan perekonomian suatu daerah. Kedua data ketenagakerjaan yang valid dan reliabel. Permasalahan data ini menjadi kendala dari Kementerian Ketenagakerjaan dalam perencanaan dan pembangunan ketenagakerjaan. Hal ini terjadi sebagai akibat dari tidak komprehensifnya sistem pendataan ketenagakerjaan dari hulu sampai ke hilir.

Dari sisi hulu, pencari kerja mendaftarkan diri ke dinas ketenagakerjaan setempat untuk mendapatkan AK1 (kartu kuning). AK1 ini merupakan pintu awal bagi pencari kerja untuk mendaftarkan diri ke dalam pasar kerja. Pada tahap ini dinas ketenagakerjaan memiliki data tentang jumlah pencari kerja yang mendaftarkan diri ke dalam pasar kerja. Permasalahan muncul yaitu sifat kartu kuning ini tidak mengingat dan tidak keisitemewaan bagi pemegangnya. Artinya pemegang kartu kuning tidak mendapatkan manfaat secara langsung terhadap akses lapangan pekerjaan.

Dari sisi hilir, tenaga kerja yang terkena PHK atau kehilangan pekerjaan tidak terpantau secara realtime karena pendataannya melalui jalur yang berbeda. Misalnya pendataan yang dihimpun dari BPJS Ketenagakerjaan dengan data dihimpun dari Ditjen PHI dan Jamsos yang berasal dari bidang hubungan industrial Disnaker masing-masing kabupaten/kota itu berbeda. Tentu hal ini akan berdampak pada ketidaksesuaian data yang berdampak pada sulitnya pendataan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pendataan mengenai data ketenagakerjaan termasuk di dalamnya data mengenai angkatan kerja perlu segera dilakukan.

Selain dari pada kartu AK1 masih ada juga kartu lain sebagai bentuk dari kartu keanggotaan angkatan kerja yang bekerja. Kartu tersebut yaitu kartu BPJS ketenagakerjaan diperuntukkan bagi pekerja di dalam negeri dan kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (e-KTKLN) dalam bentuk Smartcard diperuntukkan bagi pekerja di luar negeri. Tidak terintegrasinya kartu-kartu tersebut secara tidak langsung telah menghambat pelayanan ketenagakerjaan. Melihat situasi yang demikian dibutuhkan sebuah konsep pendataan yang terintegrasi secara komprehensif dan berkesinambungan agar pelayanan ketenagakerjaan yang lebih cepat dan efisien. Pendataan yang terintegrasi tersebut diharapkan akan melahirkan identitas digital ketenagakerjaan yang nantinya dapat berbentuk ID online, kartu, dan atau *barcode* yang memiliki manfaat bagi pemegangnya. Identitas digital ketenagakerjaan ini juga akan dimiliki oleh seluruh Angkatan kerja (bekerja, pencari kerja, dan tidak bekerja) (Gunawan, dkk, 2021).

Sebagai upaya untuk melakukan integrasi semua kartu yang ada saat ini, Kementerian Ketenagakerjaan meluncurkan sistem dan aplikasi SIAPkerja. Sistem ini akan mengintegrasikan seluruh data ketenagakerjaan serta merekam seluruh angkatan kerja yang ada di Indonesia. Diantara fitur yang terdapat di dalam SIAPkerja antara lain: Layanan Utama (karirhub, skillhub, sertihub, bizhub), Layanan umum (bantuan, linkabilitas, dan produktivitas), Layanan Perusahaan (WLKP, Penggunaan TKA, PP dan PKB, Lembaga K3), Layanan Mitra Pelatihan (Kelembagaan, SKKNI, Program Pelatihan, Pemagangan). Lahirnya sistem dan aplikasi SIAPkerja ini nanti diharapkan menjadi solusi dari permasalahan ketenagakerjaan baik itu permasalahan data dan informasi maupun permasalahan pelayanan ketenagakerjaan.

Selanjutnya angkatan kerja diharapkan untuk secara sukarela mendaftarkan dirinya ke dalam sistem basis data ketenagakerjaan yang telah disediakan dalam platform sistem dan aplikasi SIAPkerja. Setiap Angkatan kerja yang mendaftarkan dirinya pada sistem SIAPkerja nanti akan mendapatkan identitas digital ketenagakerjaan. Selain itu angkatan kerja baik itu yang sedang mencari kerja atau tidak bekerja dapat memanfaatkan fitur yang telah disediakan dalam sistem dan aplikasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka perlu adanya penyatuan data ketenagakerjaan melalui satu kartu yang terintegrasi dengan sumber-sumber data dan pelayanan ketenagakerjaan. Menyikapi persoalan tersebut Kementerian Ketenagakerjaan merilis sistem dan aplikasi SIAPkerja untuk memberikan solusi atas permasalahan data dan informasi, serta pelayanan ketenagakerjaan. Kajian ini dilakukan untuk mengetahui konsep kartu identitas digital ketenagakerjaan (IDK) pada sistem informasi pasar kerja di Indonesia dan sekaligus mengetahui manfaat dari identitas digital ketenagakerjaan.

2. Metode Penelitian

Kajian ini bertujuan untuk merancang konsep terpadu pendataan ketenagakerjaan di Indonesia serta untuk menyusun konsep identitas digital ketenagakerjaan. Oleh karena itu, metode yang dipakai oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif, pendekatan untuk membangun pernyataan pengetahuan berdasarkan perspektif-konstruktif (misalnya makna-makna yang bersumber dari pengalaman individu, nilai-nilai sosial dan sejarah, dengan tujuan untuk membangun teori atau model pengetahuan tertentu), atau berdasarkan perspektif partisipatori atau keduanya (Creswell, 2014).

Menurut Moleong (2011) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dan Tindakan dan lain-lain secara *holistic* dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Selain itu, menurut Neuman (2014) mengatakan bahwa peneliti kualitatif sering mengandalkan ilmu social interpretatif atau kritis. Dalam melakukan kajian ini, peneliti menggunakan strategi *Grounded Theory*. Peneliti menggunakan pola pikir induktif (empiris rasional atau *bottom up*), dalam menerapkan proses kajian secara induktif yang berlangsung mulai dari data lalu ke tema-tema umum kemudian menuju teori atau model tertentu (Creswell, 2009).

Selanjutnya menurut Bogdan & Biklen, S (1992) penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari prespektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu akan tetapi didapatkan setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian. Penelitian kualitatif disebut juga dengan istilah *interpretive research, naturalistic research, phenomenological research*.

Oleh karena itu, berdasarkan tujuannya, kajian ini menggunakan kajian eksplanatif karena sudah terkandung unsur deskriptif dan eksploratif juga di dalam jenis kajian ini. Terkait dengan hal tersebut, kajian ini juga akan diperuntukan dalam pengembangan konsepsi model sistem informasi pasar kerja dalam kartu identitas digital ketenagakerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan perbaikan pada pelayanan dan pendataan ketenagakerjaan.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Konsep Global Sistem Informasi Pasar Kerja

Di dunia internasional, perkembangan *Labour Market Information System* (LMIS) berjalan sangat dinamis seiring dengan perkembangan teknologi informasi. Konsep awal labour market information system atau sering disebut dengan istilah sistem informasi pasar kerja (SIPK) bertujuan untuk melakukan sinkronisasi data dan pelayanan ketenagakerjaan yang telah mengalami berbagai transformasi. SIPK selama ini dijadikan sebagai rumah besar yang berisi mengenai segala informasi tentang pasar kerja, baik itu input data ketenagakerjaan, pemrosesan, analisis hingga output (*market intelligence*). Hampir seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia memiliki SIPK sendiri dengan berbagai target dan capaian masing-masing.

Menurut Sorenson & Mas (2016), beberapa poin yang menjadi ciri khusus dalam tipologi sistem informasi pasar kerja (SIPK). Dalam pembahasannya, kajian ini membandingkan konsep sistem informasi pasar kerja (SIPK) di beberapa negara di Afrika dengan negara maju di belahan dunia lainnya. Klasifikasi SIPK berdasarkan kemampuan, sistem dan output dibagi menjadi:

1. Sistem Dasar (Tipe A)
Sistem Dasar ini hanya melibatkan beberapa komponen pelaksana dan hanya bertujuan untuk mengumpulkan data ketenagakerjaan berbasis survei.
2. Sistem Menengah (Tipe B)
Sistem menengah melibatkan lebih banyak komponen pelaksana daripada sistem dasar. Sistem ini mulai mengkombinasikan pelayanan ketenagakerjaan dengan pengumpulan data ketenagakerjaan.
3. Sistem Lanjutan (Tipe C)
Sistem Lanjutan ini merupakan konsep SIPK terbaik diantara konsep-konsep lainnya. Selain telah mengkombinasikan pelayanan dan pendataan, sistem ini juga telah melibatkan peran swasta dalam pengumpulan data. Pada SIPK Tipe lanjutan, pelayanan dan pendataan ketenagakerjaan terhubung dengan institusi-institusi lain di luar ketenagakerjaan, diantaranya adalah institusi perpajakan, pusat statistik nasional, asosiasi perusahaan, dll. Pada tipe ini peran serta swasta sangat terlihat dengan jelas.

Sementara itu menurut World Bank (2021) penguatan sistem informasi pasar kerja (LMIS) merupakan bagian penting dari upaya Indonesia untuk membangun tenaga kerja yang terampil dan kompetitif. Pada saat informasi mengenai pasar tenaga kerja tidak lengkap, kemudian pencari kerja kekurangan informasi mengenai kompetensi seperti apa yang diminta oleh pemberi kerja, ini akan menyebabkan terjadinya kesalahan dalam perencanaan di bidang Pendidikan. Di sisi yang lain, pemberi kerja akan menanggung biaya pencarian tenaga kerja karena terbatasnya informasi mengenai ketrampilan pencari kerja atau kurang relevannya ketrampilan pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja.

Platform *Labour Market Information System*(LMIS) harus memiliki fungsi yang dapat membantu penggunaanya dalam mengambil keputusan agar mampu memanfaatkan kondisi pasar kerja. Pada LMIS tingkat lanjut ini, berisi tentang sistem komprehensif yang mengumpulkan, mengoordinasikan, dan menganalisa data serta menyebarkan informasi ke berbagai pemangku kepentingan. Untuk ini, LMIS perlu menyediakan empat fungsi utama atau kumpulan layanan, untuk membantu penggunaanya dalam mengambil keputusan yang meningkatkan capaian pasar tenaga kerja. Fungsi dari LMIS tingkat lanjut antara lain sebagai berikut:

1. Pencocokan pekerjaan: layanan ini berfungsi untuk membantu pengangguran atau pekerja yang ingin meningkatkan produktivitas kerjanya untuk mengidentifikasi kesempatan kerja, serta membantu perusahaan untuk mengurangi biaya dalam mengisi posisi pekerjaan;
2. Bimbingan karir dan keterampilan: layanan ini berfungsi untuk membimbing pekerja saat ini dan masa depan untuk mengidentifikasi keterampilan yang sedang dan akan banyak dicari, serta bakat dan ketertarikan pada pekerjaan yang berbeda. Layanan bimbingan karir

yang sukses harus menghubungkan pengguna kepada kesempatan pendidikan dan juga pelatihan;

3. Dukungan Pemerintah: layanan ini berfungsi untuk membantu individu dan praktisi untuk mengidentifikasi dan mengakses program pemerintah yang berpotensi (ALMPs, program pembangunan keterampilan lain, dukungan usaha, program kesejahteraan sosial, dll);
 4. Intelijen Pasar Kerja: layanan informasi ini akan memberikan informasi komprehensif kepada orang awam, pembuat kebijakan, dan peneliti tentang capaian pasar kerja dan dampak dari berbagai kebijakan dan program, dengan tujuan untuk mendukung investasi Pendidikan dan pelatihan serta formulasi kebijakan.
- 3.2. Penerapan SIPK Di Berbagai Negara

Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) telah diterapkan di beberapa negara dengan berbagai capaian. Menurut Sorenson & Mas (2016), pengelompokan negara berdasarkan capaian SIPK adalah sebagai berikut:

1. Tipe Dasar : Botswana, Kamerun, Rwanda, Lebanon;
2. Tipe Menengah : Jamaika, Afrika Selatan;
3. Tipe Lanjutan : Australia, Amerika Serikat, United Kingdom, Denmark, Perancis, Jepang, Kanada, Turki

Penelitian yang dilakukan oleh UNDP (2011) berusaha melakukan pengamatan terhadap penerapan SIPK di beberapa negara dengan parameter yang sama di masing-masing negara. Parameter yang digunakan adalah cakupan geografis layanan, sumber data utama, akses pengguna, dan jenis informasi yang dihasilkan. Kecuali Negara Bagian California di AS dan Inggris, cakupan tertinggi untuk geografis layanan SIPK pada penelitian tersebut adalah tingkat nasional. Sedangkan untuk California dan Inggris, layanan SIPK tertinggi ada di tingkat wilayah negara bagian (untuk California) dan kabupaten (untuk Inggris). Ditinjau dari segi sumber data utama, hampir seluruh negara maupun negara bagian memanfaatkan sumber data dari kantor statistik setempat. Bahkan untuk beberapa negara sudah mengkombinasikan data dari instansi lainnya untuk pengelolaan SIPK tersebut. Sebagai contoh, Jamaika menggunakan data dari *Ministry of Labour and Social Security*, *Planning Institute of Jamaica*, dan *Ministry of Education* selain dari kantor statistik setempat.

Berdasarkan akses penggunaannya, terdapat klasifikasi yang berbeda dari masing-masing negara. Pencari kerja di Australia, California dan Kanada dapat mengakses SIPK tanpa harus memiliki akun. Sedangkan di Jamaica, registrasi bersifat sukarela dan hanya diperlukan jika ingin akses SIPK lebih jauh. Berbeda dengan negara-negara lainnya, di Inggris pencaker diwajibkan untuk registrasi dan tidak dipungut biaya. Jenis informasi yang dihimpun dari SIPK selain sebagaimana standar informasi terkait ketenagakerjaan umum, juga terdapat informasi lain yang dapat dimanfaatkan. Di Jamaica, selain data ketenagakerjaan umum, informasi mengenai statistik ekonomi juga dapat diperoleh.

Tabel 1. Penerapan SIPK di Beberapa Negara

| Parameter | Australia | Jamaica | California, USA | Inggris | Kanada |
|----------------------------------|---|--|---|---|---|
| Cakupan geografis | <ul style="list-style-type: none"> Batas Wilayah Pelayanan Ketenagakerjaan Wilayah Angkatan kerja Pasar tenaga kerja dalam cakupan kecil | Perekonomian yang lebih luas dan divisi geografis di negara ini | Kabupaten/Regional/Wilayah California | Kabupaten, Otoritas Lokal, Distrik Kota | <ul style="list-style-type: none"> Provinsi/ Teritori Kanada Tingkat lokal/komunitas |
| Sumber data utama | Australian Bureau of Statistics | <ul style="list-style-type: none"> Statistical Institute of Jamaica Ministry of Labour and Social Security Planning Institute of Jamaica Ministry of Education | <ul style="list-style-type: none"> California Employment Development Department Labour Market Information Division U.S. Bureau of Labour Statistics | <ul style="list-style-type: none"> Survey Penduduk Tahunan Pertanyaan Bisnis Tahunan Kantor Statistik Nasional Survei Tahunan Jam kerja dan Penghasilan Pendaftaran PPN | <ul style="list-style-type: none"> Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keterampilan Kanada Layanan Kanada |
| Akses Pengguna | Tanpa login dan password pengguna | <ul style="list-style-type: none"> Tanpa login dan password pengguna Buat akun pengguna/perusahaan sendiri untuk memanfaatkan fitur Pertukaran tenaga kerja khusus | <ul style="list-style-type: none"> Tanpa login dan password untuk website Tersedia gratis untuk semua Biaya nominal dibebankan untuk data/laporan dan layanan yang disesuaikan | <ul style="list-style-type: none"> Perlu registrasi dan gratis Koran Peringatan pembaharuan profil Terapkan untuk Survei Ketenagakerjaan | Tanpa login dan password pengguna |
| Jenis Informasi yang Dihilangkan | <ul style="list-style-type: none"> Tingkat Pengangguran Pencari kerja Penduduk Usia Kerja (15-64) Tingkat partisipasi Penduduk menurut kelompok usia Penduduk menurut status angkatan kerja | <ul style="list-style-type: none"> Statistik Ekonomi Tingkat Pekerjaan Pengangguran Tingkat Pendidikan angkatan kerja Proyeksi dan prakiraan Pendidikan dan Pelatihan yang Diperlukan | <ul style="list-style-type: none"> Angkatan kerja saat ini dan lapangan kerja di industry Pekerjaan termasuk upah, pelatihan, pendidikan, keterampilan, dan persyaratan perzinan Kepatuhan Pemberi Kerja | <ul style="list-style-type: none"> Jumlah penduduk Pekerja dan Pengangguran Ketidakaktifan ekonomi Kualifikasi Penghasilan berdasarkan tempat tinggal Pusat kerja plus lowongan | <ul style="list-style-type: none"> Profil pekerjaan Uraian Pekerjaan Persyaratan Pekerjaan dan Keterampilan Prospek Pekerjaan Upah & Gaji Pemberi Kerja Potensial |

3.3. Sistem Informasi Pasar Kerja di Indonesia

Di Indonesia data ketenagakerjaan umum masih dikelola oleh Badan Pusat Statistik (BPS). BPS sebagai pembina data di Indonesia menyediakan seluruh kebutuhan data bagi pemangku kepentingan di Indonesia. Data yang disediakan BPS berupa data makro maupun mikro. Metode pengumpulan data yang digunakan BPS sebagian besar menggunakan metode survei. Meskipun begitu, ada beberapa data yang pengumpulannya menggunakan metode sensus, diantaranya sensus penduduk, pertanian dan ekonomi.

Data ketenagakerjaan di Indonesia yang dapat dikategorikan terbaik yang dapat mewakili sisi individu pekerja adalah Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Sakernas merupakan survei tingkatan individu yang memiliki penimbang. Angka penimbang dimaksudkan untuk mewakili beberapa individu oleh satu individu sehingga hasil estimasi jumlah rumah tangga dan penduduk akan lebih akurat dan informasi kependudukan yang lebih rinci per kabupaten/kota yang diperoleh serta lebih representatif. Dalam data Sakernas juga terdapat berbagai informasi mengenai apakah seseorang bekerja sebagai pekerja/buruh/karyawan atau berusaha sendiri termasuk kemungkinan dibantu buruh tetap/tidak tetap sebagaimana telah disampaikan sebelumnya mengenai pengelompokan wirausaha dalam data Sakernas. Klasifikasi ini terdapat pada butir pertanyaan tentang status pekerjaan utama.

Rilis data Sakernas dilakukan dua kali dalam satu tahun oleh BPS, yaitu pada bulan Februari dan Agustus. Sakernas yang dirilis bulan Agustus memiliki jumlah sampel yang lebih banyak

dibandingkan dengan data Sakernas yang dirilis bulan Februari, sehingga lebih representatif dalam mewakili populasi. Desain pengambilan sampel dalam data Sakernas dibuat sedemikian rupa sehingga setiap responden dapat benar-benar mewakili karakteristik beberapa individu. Selain itu, Sakernas yang dirilis bulan Februari hanya digunakan untuk mengestimasi tingkatan provinsi (5.000 blok sensus atau 50.000 rumah tangga) sedangkan Sakernas yang dirilis bulan Agustus digunakan untuk estimasi kabupaten/kota (5.000 blok sensus ditambah 15.000 blok sensus).

Sementara itu, Pendataan ketenagakerjaan di Indonesia khususnya pencari kerja masih bertumpu pada sistem informasi pasar kerja (IPK) lama yang kemudian bertransformasi menjadi Karirhub yang terintegrasi dalam SISNAKER atau yang saat ini di rebranding menjadi SIAPkerja. Meskipun sistemnya telah berubah menjadi online, akan tetapi secara pendataan masih bersifat konvensional dan parsial. Konvensional karena sebagian pelaporan dari daerah ke pusat masih bersifat manual, serta parsial karena pendataan masih terpisah berdasarkan masing-masing tugas dan fungsi. Sistem pelaporan konvensional ditempuh bukan tanpa alasan. Alasan terbesar yang mendasari hal tersebut adalah kurang stabilnya sistem yang dibangun oleh Kementerian Ketenagakerjaan sehingga menghambat kinerja daerah, terlebih untuk daerah-daerah terpencil. Hambatan ini memaksa beberapa daerah untuk mengembangkan sistem sendiri yang benar-benar terpisah dari sistem yang dimiliki oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Hal ini tentunya semakin memperparah integrasi data IPK di Indonesia.

Jika pencari kerja yang merupakan sisi supply dapat diakomodir oleh sistem Karirhub, maka lain halnya dengan sisi demand atau dalam hal ini adalah perusahaan. Secara aturan, perusahaan wajib melaporkan profilnya melalui Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP). Namun hingga saat ini WLKP belum berjalan secara optimal karena lemahnya penegakan hukum. Selain kelemahan tersebut, basis data WLKP dengan Karirhub tidak match secara sempurna. Jika didalam Karirhub perusahaan dimungkinkan untuk memasukkan lowongan pekerjaan, namun sifatnya tidak wajib. Sementara di WLKP yang sifatnya wajib justru tidak merinci mengenai jumlah lowongan kerja yang dibutuhkan secara realtime.

Sisi gelap pendataan tidak hanya berhenti dari sisi pencaker. Integrasi data dari dunia pendidikan, pelatihan, penempatan dan pasca penempatan hingga saat ini juga belum dapat diwujudkan. Sama halnya antara Karirhub dan WLKP, unit pengamatan dari masing-masing tahapan ketenagakerjaan juga tidak match antara satu tahapan dengan yang lain (Gunawan, dkk, 2021).

SIPK menjadi konsep global yang dapat dijadikan acuan dalam pembangunan data ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun begitu, karakteristik ketenagakerjaan di masing-masing negara tidak dapat disamakan. Sebagai contoh, di negara maju tidak mengenal tenaga kerja informal, sementara di Indonesia pekerja informal masih sangat mendominasi. Hal ini tentunya mengharuskan intervensi kebijakan yang berbeda pula. Bagaimanapun, SIPK dapat dijadikan pijakan untuk data ketenagakerjaan yang lebih baik. Keberadaan SIPK di Indonesia hingga saat ini belum dapat memaksimalkan fungsinya seperti yang diharapkan. SIPK yang bersifat parsial mbingungkan stakeholder ketenagakerjaan untuk aktif terlibat didalamnya. Pembaharuan konsep SIPK dianggap sangat mendesak saat ini karena berbagai faktor, diantaranya:

1. Angka *mismatch* yang tinggi sebagai akibat terputusnya rantai *supply dan demand* Salah satu tujuan utama SIPK adalah untuk meminimalisir *mismatch* dalam pasar kerja. Seperti yang kita ketahui, *mismatch* antara dunia pendidikan dan ketenagakerjaan di Indonesia tergolong tinggi. Jika merujuk data BPS tahun 2019 sebanyak 44,8 persen tenaga kerja Indonesia berkategori *mismatch* baik dari segi jurusan maupun tingkat pendidikan dengan pekerjaan yang dijalani.

2. Kebutuhan mendesak data pembangunan ketenagakerjaan Konsep KIDK harus memperhatikan titik lemah dalam pendataan dan pelayanan ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa data dari masing-masing tahapan dalam ketenagakerjaan tidak *match* dengan yang lainnya. Data angkatan kerja dari sisi *supply* maupun data *demand* lebih fleksibel jika diamati secara individu, dengan kata lain konsep data mikro-makro lebih baik daripada makro-mikro. Data mikro angkatan kerja terbaik di Indonesia saat ini dimiliki oleh Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS. Meskipun begitu, data Sakernas tidak lepas dari berbagai kelemahan. Salah satunya adalah metode pengumpulannya yang berbasis survei serta jangka waktu rilisnya yang relatif lama, yaitu dua kali dalam satu tahun (Gunawan, 2018).
3. Belum terintegrasinya bisnis proses pasca penempatan dalam SIPK. Bisnis proses pasca penempatan tenaga kerja menjadi hal yang tidak terpisahkan dari seluruh proses ketenagakerjaan. SIPK di Indonesia selama ini cenderung memberikan layanan bagi calon tenaga kerja baik itu calon pekerja maupun wirausaha, padahal tahapan pasca penempatan berupa pengupahan, perjanjian kontrak, hingga korban PHK juga harus menjadi perhatian yang serius. Gambaran mengenai ketersediaan data pada sisi *supply* dan *demand* dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 2. Ketersediaan Data Sisi Supply Ketenagakerjaan di Indonesia

| Sisi Supply | |
|---|---|
| Jenis data | Kelemahan |
| Survei Angkatan Kerja Nasional (BPS) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Sifat pengumpulan data survei ❖ Rilis dua kali setahun (Februari dan Agustus) |
| Informasi Pasar Kerja (Kementerian Ketenagakerjaan) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Sebagian daerah belum melaporkan ❖ Sebagian daerah memiliki system sendiri dan sulit untuk diintegrasikan |
| Database BPJS Ketenagakerjaan | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Keanggotaan masih rendah (± 58 persen tahun 2019) ❖ Hanya data pekerja/pekerja mandiri dan bukan untuk seluruh angkatan kerja |
| SISKOTKLN (BP2MI) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Hanya untuk pekerja migran |

Tabel 2 merinci jenis-jenis data ketenagakerjaan dari sisi *supply* yang bisa dioptimalkan beserta kelemahannya, serta Tabel 3 data sejenis dari sisi *demand*. Selain data-data tersebut, terdapat salah satu opsi pendataan yang dapat dioptimalkan, yakni fenomena *big data*. *Big data* diperoleh dengan mengekstraksi informasi-informasi tertentu dalam internet, baik itu bersumber dari website maupun sosial media. Akan tetapi, *big data* lebih bersifat naratif untuk melihat perspektif publik, sehingga dalam penggunaannya harus tetap memprioritaskan data yang pengumpulannya menggunakan kaidah-kaidah sampling.

Tabel 3. Ketersediaan Data Sisi *Demand* Ketenagakerjaan di Indonesia

| Sisi <i>Demand</i> | |
|--|--|
| Jenis Data | Kelemahan |
| Survei Industri (BPS) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Sifat pengumpulan data survei ❖ Rilis setahun sekali ❖ Data ketenagakerjaan bersifat agregat/makro |
| Sensus ekonomi | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Dilakukan 10 tahun sekali ❖ Blok ketenagakerjaan memiliki porsi yang kecil |
| WLKP/Informasi Pasar Kerja (Kementerian Ketenagakerjaan) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Kesadaran perusahaan masih rendah, perlu pengawasan |

IDK memberikan harapan bagi berbagai komponen baik itu kelompok regulator, pelaksana maupun penerima manfaat. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa IDK mengalami banyak kendala dalam pelaksanaannya, di antaranya belum familiarnya sistem online yang selama ini diterapkan baik di lingkup ketenagakerjaan maupun layanan pemerintahan lainnya. Sebagaimana disampaikan sebelumnya bahwa konsep integrasi antara kebutuhan data dan pelayanan ketenagakerjaan menjadi hal utama yang harus diperhatikan dalam IDK. Dalam implementasinya IDK membutuhkan wadah khusus semacam ekosistem pelayanan ketenagakerjaan. Ekosistem pelayanan ketenagakerjaan berbasis online saat ini ada pada SIAPkerja. Sejak diperkenalkan tahun 2019, SIAPkerja yang sebelumnya bernama SISNAKER telah bertransformasi menjadi salah satu one stop service ketenagakerjaan berbasis online. Layanan dalam SIAPkerja merupakan gambaran layanan ketenagakerjaan dari hulu hingga hilir. Secara umum, layanan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga hal besar, yaitu:

1. Pelatihan Pelatihan, sertifikasi, pemagangan
2. Pra Penempatan Karirhub, *jobfair*, akses kewirausahaan
3. Penempatan PP/PKB, produktivitas, keanggotaan SP/SB

Kelemahan mendasar dari SIAPkerja yang diperbaiki dalam IDK adalah bisnis proses dari masing-masing kelompok. Sebagai contoh, data pencaker di dalam proses pelatihan terputus dengan pendataan yang dilakukan pada kelompok pra penempatan. Kalau pun data pelatihan dan pra penempatan saling terkoneksi, sifatnya makro bukan by name by address. IDK disusun untuk menyatukan fragmen-fragmen tersebut ke dalam satu bisnis proses besar yang terkoneksi antar kelompok satu dengan yang lainnya. Adapun bisnis proses yang disusun dalam IDK terdiri dari:

1. Bisnis Proses Registrasi Peserta
2. Bisnis Proses Pelatihan, Pemagangan dan Sertifikasi
3. Bisnis Proses Pendanaan Pelatihan
4. Bisnis Proses Perusahaan Pra Penempatan
5. Bisnis Proses Pekerja Pasca Penempatan
6. Bisnis Proses Perusahaan Pasca Penempatan
7. Bisnis Proses Penerima Bantuan Kewirausahaan

8. Bisnis Proses Kehilangan Pekerjaan

9. Bisnis Proses Perpindahan Pekerjaan

10. Bisnis Proses Pelibatan Bursa Kerja Swasta

Penerapan IDK yang melibatkan seluruh stakeholder ketenagakerjaan menuntut komitmen yang tinggi dari masing-masing komponen. Secara teknis, pelaksanaan KIDK melibatkan Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di daerah untuk aktif mensosialisasikan kepada masyarakat mengenai pentingnya IDK. Selain itu, masukan masyarakat baik itu komponen pengusaha baik besar maupun UMKM dan pencari kerja sebagai penerima manfaat IDK perlu untuk digali.

3.4. Konsep Identitas Digital Ketenagakerjaan (KIDK)

Identitas digital ketenagakerjaan (IDK) didasarkan pada konsep SIPK yang telah berjalan baik secara global maupun nasional. Keberadaan IDK ini dimaksudkan untuk menambah dan atau memperbaiki konsep-konsep kartu sebelumnya yang nilai kurang adaptif dan berpotensi membingungkan stakeholders ketenagakerjaan. Sebagaimana hasil evaluasi World Bank tahun 2019 yang menempatkan Indonesia sebagai negara dengan kategori dasar dan bertransisi menuju menengah. Secara khusus beberapa kelemahan SIPK Indonesia menurut evaluasi tersebut adalah:

1. Pengumpulan data hanya terbatas pada pencari kerja berkeahlian rendah;
2. Validasi data bersifat manual;
3. SDM terbatas;
4. Infrastruktur teknis terbatas;
5. Tidak ada manajemen data dan keamanan informasi;
6. Tidak ada fungsi lain selain *job matching*.

Jika melihat kelemahan-kelemahan SIPK Indonesia hampir seluruhnya terkait dengan pendataan. Seperti yang diketahui, database ketenagakerjaan saat ini tersebar di berbagai instansi. Dasar utama dari data supply berasal dari data kependudukan di Indonesia. Basis data kependudukan ini penting untuk menjamin setiap layanan ketenagakerjaan terpantau dan bersifat unik. Terpantau karena dalam data kependudukan tersimpan informasi demografis, dan bersifat unik karena data kependudukan memiliki kode khusus yang tidak memiliki kesamaan.

Informasi demografis dan keunikan ini menjadi dasar utama dalam pelayanan IDK. Dengan penggunaan data kependudukan tersebut menjamin bahwa tidak ada tumpang tindih dan seluruh penduduk terdaftar di dalamnya. Sampai disini permasalahan terkait inklusivitas atau keterwakilan sebagaimana kelemahan data survei telah terjawab. Permasalahan selanjutnya yang digarisbawahi pada penjelasan sebelumnya adalah isu ego sektoral. Meskipun secara teori hal ini adalah hal yang paling mudah untuk diatasi. Dalam pembahasan IDK, sebagaimana konsep SIPK global, integrasi antar sektor menjadi hal mutlak untuk berbagi informasi dan kebijakan. Integrasi dapat dilakukan dalam dua tahap, pertama, konsep IDK yang menggantikan kartu-kartu ketenagakerjaan baru terlaksana jika berbagai pemangku kepentingan bersedia melepaskan *privilege* masing-masing. Kartu ketenagakerjaan yang dimaksud adalah kartu AK1 yang saat ini kebijakannya ada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan dan pelaksanaannya dilakukan oleh dinas-dinas di daerah yang membidangi ketenagakerjaan. Kedua, kartu keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan yang pelaksanaannya berada di bawah BPJS Ketenagakerjaan. Dan yang ketiga adalah e-KTKLN yang berada di bawah pengelolaan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Peleburan ketiga kartu tersebut ke dalam sebuah akun khusus dimaksudkan untuk meminimalisir kebingungan pemegangnya. Peleburan kartu-kartu tersebut juga diikuti dengan integrasi sistem yang ada di dalamnya. Sistem pekerja migran milik BP2MI, sistem keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan serta sistem pendataan AK1 milik Kementerian Ketenagakerjaan disatukan dalam sistem IDK yang ada dalam SIAPkerja. Integrasi ini menjamin setiap pemegang sistem sebelumnya tetap mendapatkan akses data sesuai dengan bidang masing-masing. Reformasi dalam pendataan ini sekaligus diikuti dengan reformasi pada tatacara dan perilaku penggunaannya. IDK harus berjalan dengan memanfaatkan pesatnya teknologi informasi. Kondisi saat ini yang serba cepat dan tepat mendorong berbagai elemen untuk bertransformasi dengan cepat. Pelopor teknologi informasi untuk dunia ketenagakerjaan khususnya IPK telah diawali dengan adanya Bursa Kerja Online (BKOL) dan ayokitakerja.com di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Di swasta, lahirnya bursa kerja swasta menjadi fenomena tersendiri karena justru lebih menarik minat pencaker untuk menggunakannya. IDK hendaknya mampu merangkul bursa kerja swasta untuk mendukung terciptanya SIPK yang handal sebagaimana dirinci dalam SIPK kategori lanjut. Hal tersebut tentunya tidaklah mudah mengingat dasar motif yang berbeda. Dari keseluruhan penjelasan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa prinsip yang melekat pada IDK adalah:

- a. Satu-satunya kartu ketenagakerjaan atau *Omnibus Manpower Card*;
- b. Terintegrasi dengan seluruh fungsi pelayanan Kementerian Ketenagakerjaan;
- c. Mudah digunakan;
- d. Gratis;
- e. Memberi hasil dengan cepat;
- f. Berlaku seumur hidup.

Dengan prinsip sebagaimana diuraikan di atas, maka IDK dapat memberi manfaat bagi pemegangnya, yaitu:

- a. Angkatan kerja memiliki satu kartu yang dapat memberikan mereka kemudahan akses untuk mengetahui informasi tentang pasar kerja, dan panduan- panduan untuk memilih karir;
- b. KIDK tersebut juga menjadi syarat yang diwajibkan untuk mengakses pelayanan-pelayanan ketenagakerjaan, seperti: pelatihan-pelatihan di BLK, pemagangan, sertifikasi kompetensi, PMI, kewirausahaan hingga pelayanan bagi pekerja terkait hubungan industrial dan lain sebagainya.

3.5. *Roadmap* Identitas Digital Ketenagakerjaan

Berikut merupakan *roadmap* Identitas Digital Ketenagakerjaan:

Tabel 4. Roadmap IDK

| 2021 | 2022 | 2022 | 2023 |
|--|--|--|--|
| Pematangan konsep KIDK, serta integrasi dengan WLKP, Bizhub, Skillhub, Sertihub, Karirhub, dll | | | |
| Pematangan regulasi dan kelembagaan KIDK | | | |
| MoU dan sinkronisasi data dengan Kemendikbud, Dukcapil, BPJS Ketenagakerjaan dan BP2MI | | | |
| Mengkaji kemungkinan sinkronisasi data dengan penyedia layanan ketenagakerjaan swasta | Project KIDK | | |
| | Penarikan peserta baru dari lulusan sekolah formal dan optimalisasi keanggotaan dari pencaker existing | | |
| | Pengembangan keanggotaan dari pekerja formal | Pengembangan skema pendanaan dari SDF | |
| | | Pengembangan keanggotaan dari pekerja informal | Pengembangan skema pendanaan dari LPDP Vokasi |
| | | | Seluruh system dan bisnis proses dalam KIDK telah berjalan seutuhnya |

1. Rencana Kerja Tahun 2021 dapat diuraikan sebagai berikut:
 - a. Pada tahun 2021 dilakukan langkah-langkah untuk mematangkan konsep IDK sehingga dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi perluasan kesempatan kerja. Pada tahap pematangan konsep IDK diperlukan koordinasi dan kolaborasi dari berbagai pihak terkait, karena konsep IDK ini akan mengintegrasikan berbagai sistem informasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan maupun integrasi dengan sistem informasi K/L lainnya.
 - b. Untuk dapat mengimplementasikan konsep IDK, diperlukan payung hukum yang akan melandasi regulasi dan pembentukan kelembagaan yang diperlukan untuk mendukung implementasi IDK. Pada tahun 2021 dilakukan inventarisasi dan analisis UU dan peraturan turunannya yang dapat menjadi landasan/payung hukum bagi implementasi IDK serta inventarisasi revisi/penerbitan UU dan peraturan turunannya bila diperlukan.
 - c. Sebagai langkah awal untuk dapat mengintegrasikan sistem informasi yang berkaitan dengan implementasi IDK, maka tahun 2021 dilakukan inventarisasi data yang perlu diintegrasikan dan disinkronisasikan dengan SIAPKerja, sebagai tahap awal dilakukan MoU dengan K/L terkait diantaranya Kemendikbud, Dukcapil, BPJS Ketenagakerjaan dan BP2MI.
 - d. Untuk memperluas manfaat dan jangkauan pengguna IDK, tahun 2021 akan dilakukan penjajakan dan studi kelayakan kerjasama dan sinkronisasi data ketenagakerjaan dengan penyedia layanan ketenagakerjaan dari pihak swasta.
2. Rencana Kerja Tahun 2022 dapat diuraikan sebagai berikut:
 - a. Setelah sistem informasi untuk implementasi IDK terintegrasi antar K/L terkait terwujud, demikian pula kerjasama dengan swasta, di tahun 2022 merupakan tahapan untuk mengupayakan perluasan pengguna IDK. Sasaran pengguna IDK

- untuk dapat mengakses layanan ketenagakerjaan diantaranya adalah para lulusan lembaga pendidikan formal dari tingkat SLTA ke atas. Mereka merupakan angkatan kerja yang berpotensi untuk masuk ke dunia kerja dan dunia usaha. Sosialisasi dan promosi pada lulusan lembaga pendidikan formal akan dilakukan pada tahapan ini berkerjasama dengan lembaga pendidikan terkait. Sasaran berikutnya untuk memperluas penggunaan IDK adalah para pencaker *eksisting*, sosialisasi dan promosi dapat dilakukan oleh Pengantar Kerja.
- b. Salah satu tujuan penggunaan IDK adalah untuk dapat meng-*update* data ketenakerjaan secara *real-time*. Untuk mencapai tujuan tersebut, sasaran pengguna IDK tidak hanya pencaker tetapi juga pekerja formal. Sosialisasi dan promosi dilakukan untuk memperluas penggunaan IDK di kalangan pekerja formal yang dapat dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, Mediator maupun Pengantar Kerja.
3. Rencana kerja tahun 2023 dapat diuraikan sebagai berikut:
Upaya perluasan pengguna IDK berlanjut di tahun 2023 dengan sasaran adalah kalangan pekerja non-formal. Pekerja non-formal ini relatif lebih sulit dijangkau dibandingkan dengan pekerja formal oleh karena itu perlu dirumuskan strategi yang matang untuk dapat menjangkau pekerja non-formal. Kesulitan yang dihadapi diantaranya pekerja non formal pada umumnya belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan sehingga sulit untuk mendapatkan data akurat. Koordinasi dan kolaborasi dengan K/L terkait maupun dengan pihak lainnya diperlukan untuk melakukan sosialisasi dan promosi penggunaan IDK di kalangan pekerja non-formal.
 4. Rencana kerja tahun 2024 dapat diuraikan sebagai berikut:
Pada tahun 2024 direncanakan sistem IDK sudah berjalan sepenuhnya dan dapat menjangkau seluruh kalangan yang menjadi target pengguna IDK. Mulai tahun 2024 yang diperlukan adalah menyusun evaluasi pemeliharaan dan pengembangan sistem IDK sehingga dapat terus ditingkatkan fungsinya untuk mendukung perluasan kesempatan kerja dan penyediaan data ketenagakerjaan secara *real-time* untuk mendukung pengambilan kebijakan di bidang Ketenagakerjaan.

4. Kesimpulan dan Saran

Konsep Identitas Digital Ketenagakerjaan (IDK) yang mampu menyatukan fungsi kartu-kartu ketenagakerjaan di Indonesia lebih dari sekedar fungsi fisik, tetapi juga fungsi pendataan dan pelayanan ketenagakerjaan. Alur kerja Identitas Digital Ketenagakerjaan memungkinkan setiap individu Angkatan kerja terpantau pergerakannya secara *online* dalam pasar kerja. Input IDK berasal dari pendidikan formal data Dapodik (Kemendikbud) dan NIK (Kemendagri). Dengan terdaftar dalam IDK seorang angkatan kerja masuk ke dalam database yang terintegrasi dalam SIAPkerja sehingga memungkinkan seseorang untuk mendaftar berbagai layanan ketenagakerjaan, di antaranya pelatihan, pemagangan, Karirhub, Bizhub dll. Manfaat lebih besar juga diharapkan diperoleh oleh setiap angkatan kerja berupa pendanaan pelatihan, biaya hidup, hingga pengembangan usaha. Demikian pula bagi pekerja korban PHK dapat mengakses Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) melalui layanan ini.

Selanjutnya berdasarkan hasil kajian ini terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan kedepan. Rekomendasi tersebut antara lain: (a) IDK memerlukan komitmen yang kuat dari seluruh stakeholder ketenagakerjaan, isu-isu terkait ego sektoral harus benar-benar dikesampingkan dalam

membangun sistem ini; (b) Perubahan paradigma pelayanan ketenagakerjaan diprediksi berubah dengan drastis di era industri 4.0. IDK adalah bentuk adaptif dari layanan ketenagakerjaan yang mengadopsi kemajuan teknologi informasi dan perubahan pola pikir lainnya. Hal ini menjadi tantangan yang tidak mudah dihadapi untuk mengedukasi masyarakat dan penyelenggara pelayanan; (c) Kebijakan di salah satu provinsi tidak bisa serta merta diterapkan di provinsi lain. Oleh karena itu, kebijakan SIPK sebaiknya tidak memukul rata hanya dapat diakses menggunakan *smartphone* atau perangkat tertentu. Justru pelayanan ketenagakerjaan harus mendekati diri ke penggunaanya. Sebagai contoh, ATM kependudukan milik Dukcapil merupakan salah satu solusi tersebut, di mana pemerintah menyediakan perangkat-perangkat mandiri di tempat umum untuk memfasilitasi pengguna yang tidak memiliki akses internet/*smartphone*.

Daftar Pustaka

- Bank, W., & KWPF. (2018). *Toward a World-Class Labor Market Information System for Indonesia: An Assessment of the Sistem Managed by the Indonesian Ministry of Manpower*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches - John W. Creswell, J. David Creswell - Google Books*. In *SAGE Publications, Inc*.
- Gunawan, B. T. (2018). Pengaruh Pemilihan Kepala Daerah Terhadap Employment Transition: Analisis Sektor Formal dan Informal pada Tingkat Individu di Pulau Jawa (The Effect of Local Election on Employment Transition: Analysis of Formal and Informal Sectors at Individual Level. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 13 (2), 103–116.
- Gunawan, B. T. dkk. (2021). *Kartu Indonesia Kerja (KIK): Konsep Dan Manfaatnya*. Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan, Kemnaker RI
- GÜREL, E. (2017). SWOT Analysis: A Theoretical Review. *Journal of International Social Research*. <https://doi.org/10.17719/jisr.2017.1832>
- Sorenson, K., & Mas, J.-M. (2016). *A roadmap for the development of Labor Market Information Systems*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- UNDP. (2011). *Concept Paper on Labour Market Information Sistem: An Indian Perspective*.
- Muhdar HM (2015). "Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, dan Kemiskinan di Indonesia: Masalah Dan Solusi," *Al-Buhuts*, 11(2), hal. 42–66. doi: 10.1016/S0006-291X (88)80929-X.
- Ghoni, Helmy Ari. 2019. Implementasi Sistem Pasar Kerja Online (PIK Online) Di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Brebes. *REFORMASI*, Nomor 1 Jilid 4 Agustus 2019.
- Badan Pusat Statistik. 2021. Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2021. *Berita Resmi Statistik No.84/11/Th. XXIV*, 05 November 2021
- Imisar, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terbuka Di Indonesia Periode 1989-2016," *Hum. Falah*, Vol. 5, No. 1, Pp. 144–164, 2018.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hal 6.
- Bogdan, R & Biklen, S. 1992. *Qualitative Research for Education*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- WHO. (2021). *Toward a World-Class Labor Market Information System for Indonesia An Assessment of the System Managed by the Indonesian Ministry of Manpower*.