



## MENGEMBANGKAN INFORMASI PASAR KERJA YANG INKLUSIF UNTUK MENGOPTIMALKAN PELAKSANAAN JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN

Palmira Permata Bachtiar, Alya Sabrina Aliski, Anne Shakka, Luhur Bima

### RANGKUMAN EKSEKUTIF

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) menetapkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dengan tujuan memudahkan para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk mendapatkan pekerjaan baru dan sekaligus mempertahankan tingkat hidup mereka. Salah satu manfaat yang ditawarkan JKP adalah akses terhadap informasi pasar kerja (IPK), yaitu Karirhub-Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker) yang disediakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker).

Untuk mendukung pelaksanaan JKP yang optimal, Kemnaker harus mengembangkan Karirhub-Sisnaker yang inklusif. Oleh karena itu, catatan kebijakan ini merekomendasikan agar Kemnaker (i) merangkul usaha mikro dan kecil (UMK) untuk menggunakan Karirhub-Sisnaker dengan merelaksasi kebijakan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP); (ii) menyinergikan Karirhub-Sisnaker dengan platform pemerintah daerah (pemda) dan swasta; (iii) memberikan edukasi kepada pemberi kerja agar memasang loker secara terperinci dan kepada pencari kerja agar secara rutin memperbarui daftar riwayat hidupnya pada Karirhub-Sisnaker; (iv) membuat akun media sosial khusus dan mengembangkan konten-konten yang menarik untuk mengarahkan pencari kerja (pencaker) agar masuk ke dalam platform Karirhub-Sisnaker; serta (v) menambah fitur layanan lain pada platform Karirhub-Sisnaker, seperti informasi lowongan pekerjaan (loker) paruh waktu dan pemagangan, video pelatihan dalam jaringan (daring) gratis, konseling, serta tes minat dan bakat gratis.

## PERAN PENTING IPK BAGI PELAKSANAAN JKP

UU Cipta Kerja memberikan satu lagi jaminan sosial bagi pekerja. Bagian ketiga UU Cipta Kerja tersebut menetapkan JKP bagi pekerja yang ter-PHK. JKP bertujuan memudahkan para pekerja ter-PHK untuk mendapatkan pekerjaan baru dan sekaligus mempertahankan tingkat hidup yang layak bagi mereka. UU Cipta Kerja pasal 46D mengatur bahwa JKP akan diberikan dalam bentuk uang tunai, pelatihan kerja, dan akses IPK. Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021<sup>1</sup> menegaskan bahwa akses IPK mencakup data loker dan bimbingan jabatan oleh pengantar kerja atau petugas antarkerja melalui Karirhub-Sisnaker.

IPK merupakan bagian dari Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) yang menurut World Bank (2020) memiliki fungsi (i) mencocokkan loker dengan pencaker; (ii) memberikan konseling bagi pencaker; (iii) menyajikan analisis data untuk melihat kondisi ketenagakerjaan; dan (iv) menampilkan program-program pemerintah yang mendukung Kebijakan Pasar Kerja Aktif. Dari keempat fungsi utama SIPK, IPK mempunyai dua fungsi, yaitu mencocokkan loker dengan pencaker dan menyediakan layanan konseling. SIPK sangat penting sebagai sumber informasi untuk merumuskan kebijakan dan memberikan peringatan dini akan terjadinya krisis, seperti pandemi penyakit coronavirus 2019 (COVID-19).

## KARIRHUB-SISNAKER DALAM PETA IPK DARING

Peran positif IPK daring dalam pencarian kerja dibahas dalam banyak literatur, seperti Stevenson (2009) dan Kuhn (2014). Di Indonesia, IPK sudah didiseminasikan secara daring dengan berbagai cara. IPK mencakup dua jenis layanan, yaitu layanan iklan dan layanan penempatan. Gambar 1 merangkum tipologi IPK yang dilakukan oleh berbagai pihak.

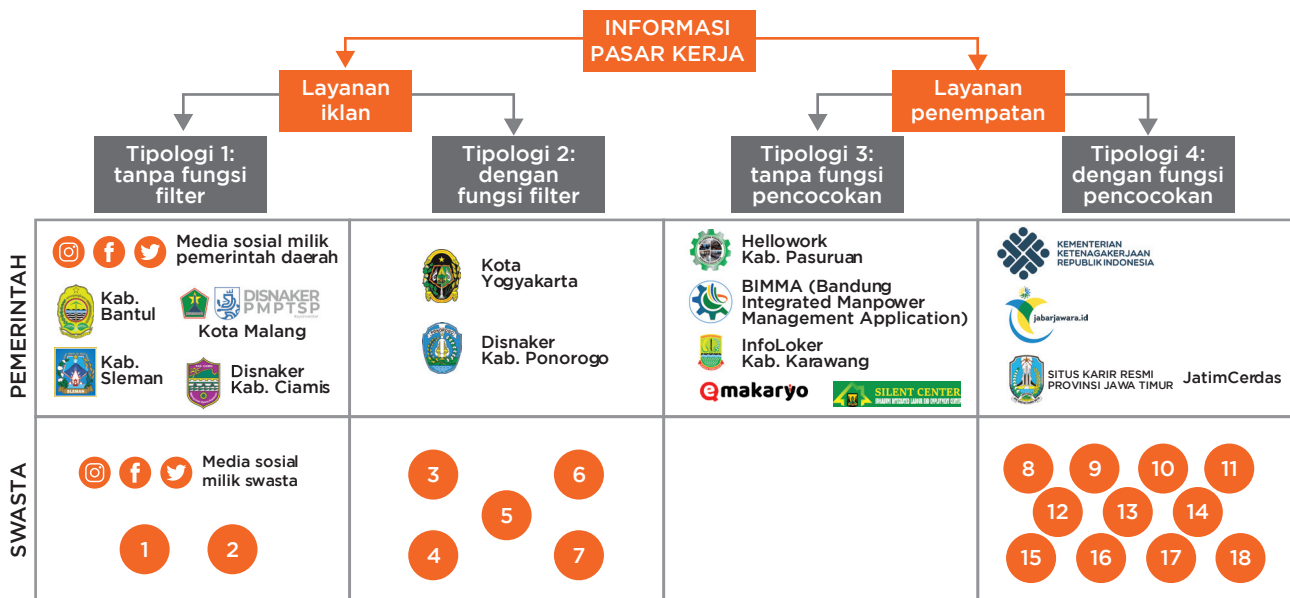
Platform IPK dalam bentuk layanan iklan tidak mewajibkan pengguna untuk melakukan registrasi dengan memasukkan data pribadinya karena proses melamar pekerjaan terjadi di luar platform, yaitu dikirim ke alamat surat elektronik (surel) perusahaan atau melalui kanal lainnya. Sebaliknya, platform layanan penempatan mewajibkan registrasi karena proses melamar terjadi dalam platform tersebut.

Tipologi pertama yang didominasi platform media sosial mencakup iklan loker berupa teks atau gambar, tetapi tidak dilengkapi dengan fungsi filter. Tipologi kedua memiliki fungsi filter yang memungkinkan pencaker untuk menyaring loker sesuai dengan kriteria yang diinginkan, seperti lokasi dan jenis industri. Platform pemda dan swasta yang merupakan *agregator*<sup>2</sup> loker dengan fungsi terbatas berada pada tipologi pertama dan kedua.

Platform-platform pemda dalam tipologi ketiga dan keempat bercirikan pelayanan yang biasanya bersifat lokal. Platform pemda mendominasi layanan penempatan pada tipologi ketiga.<sup>3</sup> Pada tipologi keempat, ada Karirhub-Sisnaker, platform pemerintah provinsi<sup>4</sup>, dan sebagian besar platform swasta yang menggunakan kecerdasan buatan untuk mencocokkan pencaker dengan loker. Dengan kecerdasan buatan, platform-platform ini dapat mengelola loker dan pencaker dalam jumlah besar, mengotomatiskan proses seleksi dengan menggunakan kata kunci, mengefisienkan waktu dan tenaga, serta meminimalkan bias.

## TANTANGAN YANG DIHADAPI KARIRHUB-SISNAKER SEBAGAI IPK

Karirhub-Sisnaker merupakan 1 dari 12 layanan ketenagakerjaan dalam Sisnaker. Sisnaker melayani berbagai pengguna, bukan hanya pencaker, tetapi juga penerima program pemerintah (seperti Kartu Prakerja dan Bantuan Subsidi Upah/BSU), perusahaan, lembaga pelatihan, dan



Gambar 1. Peta IPK daring

Sumber: Pengamatan tim peneliti atas platform IPK sepanjang November 2020–November 2021.

Keterangan: Lingkaran bernomor 1–18 merepresentasikan platform loker swasta.

<sup>1</sup> Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

<sup>2</sup> Pengumpul dan penayang ulang.

<sup>3</sup> Bagi platform swasta, layanan tanpa fungsi pencocokan tidak memiliki nilai tambah yang bisa dijual. Oleh karena itu, tidak ditemukan platform swasta pada tipologi ketiga.

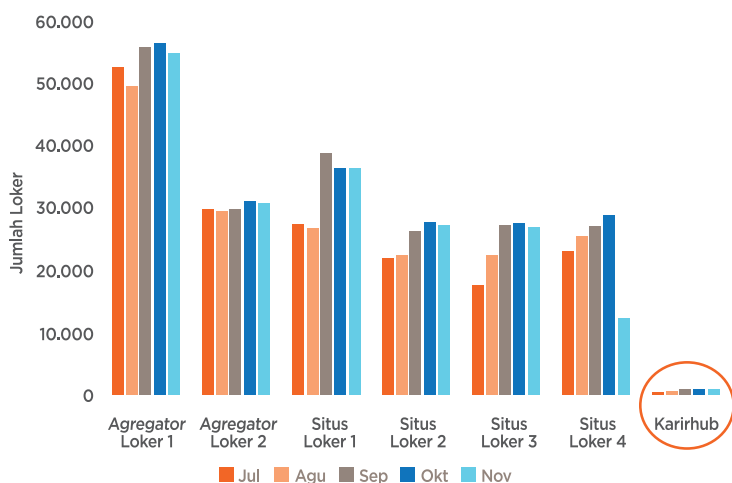
<sup>4</sup> Bekerja sama dengan platform swasta.

lembaga ketenagakerjaan lain. Dengan sistem *single sign on* (SSO)<sup>5</sup>, pengguna hanya cukup sekali mendaftar untuk dapat menggunakan semua fasilitas dalam Sisnaker. Agar semua akun dapat dipastikan keasliannya, data pencaker terintegrasi dengan data Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) dan data perusahaan terintegrasi dengan data layanan terpadu satu pintu Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Hal penting lainnya adalah bahwa, sebagai layanan publik, Karirhub-Sisnaker dan platform pemda tidak memungut biaya baik dari pencaker maupun perusahaan. Karirhub-Sisnaker juga melayani pencaker lintas kabupaten/kota, provinsi, dan bahkan negara; hal ini merupakan kelebihan Karirhub-Sisnaker dibandingkan dengan platform pemda. Meski demikian, ada dua tantangan besar yang dihadapi Karirhub-Sisnaker untuk mencapai tujuannya.

### a) Loker yang Terbatas dan Masih dalam Tahap Perencanaan

Terbatasnya jumlah loker pada Karirhub-Sisnaker secara tidak langsung disebabkan oleh kewajiban untuk mengisi WLKP. Perusahaan yang bersedia mengisi WLKP hanya sedikit<sup>6</sup> dan biasanya merupakan perusahaan besar atau perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja asing. Sementara itu, UMK<sup>7</sup> yang jumlahnya besar belum tentu bersedia menyampaikan data jaminan sosial pekerjaannya pada laporan WLKP. Meski dapat meningkatkan kepercayaan pencaker terhadap loker dan perusahaan, aturan WLKP telah menghambat UMK untuk menggunakan layanan Karirhub-Sisnaker.



Gambar 2. Jumlah loker di berbagai platform

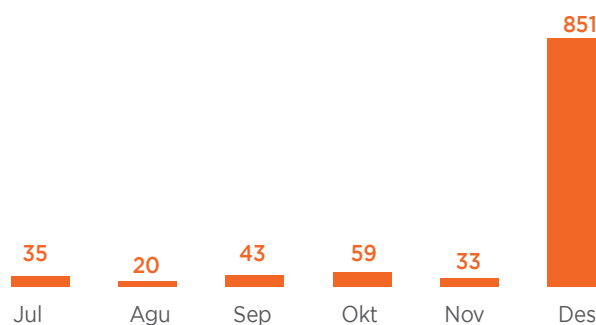
Sumber: Pengamatan tim peneliti atas loker pada Karirhub-Sisnaker dan berbagai situs loker swasta sepanjang Juli–November 2021.

Pengamatan yang dilakukan selama periode Juli–November 2021 menunjukkan masih terbatasnya loker pada Karirhub-Sisnaker dibandingkan dengan loker pada platform swasta (Gambar 2). Pada Juli 2021, hanya tersedia sekitar 500 loker dan pada November 2021 jumlahnya meningkat menjadi sedikit di atas 850 loker. Jumlah ini sangat kecil apabila dibandingkan dengan jumlah loker yang tersedia pada platform-platform swasta besar.

<sup>5</sup> Sistem SSO memungkinkan pengguna untuk mengakses berbagai macam aplikasi (pada sebuah situs web) dengan menggunakan satu akun (nama pengguna/kata sandi).

<sup>6</sup> Hal ini dikonfirmasi oleh pemda dan serikat buruh.

<sup>7</sup> Jumlah UMK nonpertanian adalah 26,26 juta unit (Badan Pusat Statistik, 2017).



Gambar 3. Loker berdasarkan bulan terakhir tayang, 2021

Sumber: Pengamatan tim peneliti atas loker pada Karirhub-Sisnaker sepanjang Juli–November 2021.

Implikasi kebijakan WLKP lainnya adalah bahwa loker yang diumumkan belum benar-benar mencerminkan kebutuhan perusahaan. Gambar 3 menunjukkan pengamatan atas 1.009 loker yang tayang pada Karirhub-Sisnaker sepanjang Juli–November 2021; 84% dari loker tersebut baru akan berakhir pada Desember 2021. Dengan kata lain, loker yang tayang pada Karirhub-Sisnaker memiliki durasi yang relatif panjang jika dibandingkan dengan loker pada platform swasta. Perusahaan yang benar-benar sedang mencari pekerja baru tidak akan menyangkan lokernya dengan durasi sepanjang itu.

Setelah melaporkan status kerja dan jaminan sosial pekerjaannya, dalam kebijakan WLKP, pihak perusahaan juga diarahkan untuk mengisi rencana rekrutmen dalam satu tahun ke depan. Pengisian ini dilakukan sekadarnya sebagai formalitas dan menjadi salah satu alasan mengapa mayoritas loker pada Karirhub-Sisnaker masih dalam tahap perencanaan. Banyak perusahaan besar yang melakukan WLKP sebenarnya sudah mempunyai mekanisme rekrutmen sendiri sehingga tidak memerlukan layanan gratis dari Karirhub-Sisnaker.

“Banyak alasan mengapa dudi [dunia usaha dan dunia industri] kurang berminat mengisi lowongan di Sisnaker. Pertama, mereka sudah punya cara rekrutmen sendiri, bahkan melalui platform swasta. Kedua, mereka sudah punya kemitraan sendiri. Misalnya, perusahaan otomotif bermitra dengan SMK [sekolah menengah kejuruan] dan politeknik tertentu untuk melakukan *talent scouting* [pencarian pekerja dengan kriteria tertentu] dan *head hunting* [pencarian pekerja untuk menempati posisi pemimpin]. (Wawancara dengan perwakilan Asosiasi Pengusaha Indonesia, laki-laki, 20 September 2021)

Kalaupun perusahaan memerlukan layanan Karirhub-Sisnaker, layanan ini belum tersosialisasikan dengan baik. Hal ini disampaikan oleh pihak manajemen sumber daya manusia (SDM) perusahaan besar yang diwawancarai.

“Jika ditanya apakah kami *posting* lowongan di Sisnaker, menurut hemat saya unit yang merekrut tidak menyadari adanya fasilitas ini. Juga, staf yang langsung mengisi data WLKP di Sisnaker kemungkinan tidak mencermati semua fitur dan menu yang tersedia bagi perusahaan. Dari sisi regulasi, WLKP wajib dilakukan, namun *posting* lowongan belum ada aturannya. (Perwakilan manajemen SDM sebuah perusahaan, laki-laki, 21 Desember 2020)

### b) Jumlah Pencaker yang Terbatas

Meski meningkat dari hanya 760 ribu pada Juli 2021 menjadi 1,42 juta pada November 2021, jumlah pencaker pada Karirhub-Sisnaker masih terbatas dan belum mencerminkan angka

pengangguran.<sup>8</sup> Angka ini juga sangat kecil jika dibandingkan dengan jumlah pencaker pada platform swasta.<sup>9</sup>

Terbatasnya jumlah pencaker disebabkan oleh, antara lain, kendala dalam melakukan pendaftaran secara daring pada Karirhub-Sisnaker. Dari sisi pencaker, pendaftaran mandiri secara daring terhambat oleh kesenjangan digital dan literasi digital. Pencaker di berbagai daerah belum bisa menikmati sinyal yang lancar dan belum memiliki nomor telepon pribadi untuk membuat akun pada Karirhub-Sisnaker.

Kedua, dari sisi sistem pendaftaran, pencaker juga sering gagal mendaftar secara daring karena nomor induk kependudukannya tidak dikenali oleh Karirhub-Sisnaker. Kendala dari sisi pencaker maupun dari sisi sistem pendaftaran mengakibatkan pendaftaran terpaksa dilakukan secara luar jaringan (luring). Pencaker yang terdaftar secara luring tidak dapat terintegrasi secara nasional karena Karirhub-Sisnaker menerapkan sistem pendaftaran individual dan tidak dapat dibantu oleh pengantar kerja dari Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker).<sup>10</sup> Karirhub-Sisnaker belum bisa melakukan agregasi pencaker yang terdaftar pada platform pemda. Pemda yang memiliki layanan penempatan (Gambar 1) akan mendaftarkan pencaker pada platformnya, tetapi bukan pada Karirhub-Sisnaker.

## REKOMENDASI UNTUK MENDORONG IPK YANG LEBIH INKLUSIF

Untuk mendukung pelaksanaan JKP dan agar Karirhub-Sisnaker menjadi IPK yang lebih inklusif, Kemnaker perlu mengambil langkah-langkah berikut.

**a) Merelaksasi aturan WLKP sebagai syarat untuk memasang loker pada Karirhub-Sisnaker.** Relaksasi ini terutama ditujukan bagi UMK—keberadaannya mendominasi sektor usaha—yang membutuhkan layanan gratis dari Karirhub-Sisnaker. Dengan mengikutsertakan UMK, jumlah loker pada Karirhub-Sisnaker dapat meningkat dengan pesat. Jumlah loker juga bisa ditingkatkan melalui sinergi Karirhub-Sisnaker dengan platform pemda dan swasta. Karirhub-Sisnaker bisa menjadi *agregator* loker dari platform pemda dan swasta.

**b) Menghubungkan Karirhub-Sisnaker dengan platform swasta melalui strategi segmentasi untuk meningkatkan jumlah pencaker.** Dengan strategi ini, Kemnaker perlu memprioritaskan layanan bagi segmen yang belum terlayani platform swasta.<sup>11</sup> Misalnya, pengantar kerja dapat secara khusus menyosialisasikan Karirhub-Sisnaker kepada siswa SMK. Perluasan dari sisi suplai dapat pula dilakukan dengan mengikutsertakan alumni bursa kerja khusus (BKK), pendaftar

bursa kerja (*job fair*), serta peserta balai latihan kerja (BLK), lembaga pelatihan kerja (LPK), lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS), dan program Kartu Prakerja.

**c) Memberikan edukasi kepada pemberi kerja agar memasang loker secara terperinci dan kepada pencaker agar secara rutin memperbarui daftar riwayat hidupnya pada Karirhub-Sisnaker.** Efektivitas kecerdasan buatan dalam mencocokkan pencaker dan loker akan sangat tergantung pada jumlah dan kualitas informasi.

**d) Meningkatkan daya tarik platform Karirhub-Sisnaker melalui media sosial.** Hasil survei telepon yang dilakukan SMERU menunjukkan bahwa media sosial disukai oleh banyak lulusan SMK. Oleh karena itu, Kemnaker perlu membuat akun media sosial<sup>12</sup> khusus Karirhub-Sisnaker untuk menjangkau lebih banyak pencaker generasi milenial dan membuat konten media sosial yang menarik. Melalui konten media sosial, pencaker dapat diarahkan untuk menggunakan platform Karirhub-Sisnaker. Akun media sosial Karirhub-Sisnaker juga dapat dimanfaatkan untuk menampung loker dari pengantar kerja di seluruh Indonesia.

**e) Menambah cakupan dan fitur layanan pada Karirhub-Sisnaker,** misalnya, dengan menyediakan loker paruh waktu dan pemagangan. Pelatihan daring gratis, konseling, serta tes minat dan bakat juga perlu menjadi layanan tambahan. ■

## Daftar Acuan

Badan Pusat Statistik (2017) 'Hasil Pendaftaran (*Listing*) Usaha/Perusahaan Sensus Ekonomi 2016.' *Berita Resmi Statistik* 27 April [daring] <<https://www.bps.go.id/pressrelease/2017/04/27/1404/hasil-pendaftaran--listing--usaha-perusahaan-sensus-ekonomi-2016.html>> [15 November 2021].

Kuhn, Peter (2014) 'The Internet as a Labor Market Matchmaker.' *IZA World of Labor* (18). DOI: 10.15185/izawol.18.

Stevenson, Betsey (2009) 'The Internet and Job Search.' Dalam *Studies of Labor Market Intermediation*. David H. Autor (ed.) Chicago: University of Chicago Press: 67–86 [daring] <<https://www.nber.org/books-and-chapters/studies-labor-market-intermediation/internet-and-job-search>> [6 Oktober 2021].

World Bank (2020) 'Toward a World Class Labor Market Information System for Indonesia.' Washington DC: World Bank [daring] <<https://www.worldbank.org/en/country/indonesia/publication/toward-a-world-class-labor-market-information-system-for-indonesia>> [6 Oktober 2021].

### Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>8</sup> Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), angka pengangguran terbuka pada Februari 2021 mencapai 8,75 juta orang.

<sup>9</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, jumlah pencaker pada salah satu platform swasta terbesar mencapai 11 juta orang.

<sup>10</sup> IPK sebelumnya, AyoKitaKerja, memungkinkan pengantar kerja untuk membantu pencaker mendaftar secara daring.

<sup>11</sup> Hasil survei telepon terhadap 1.016 lulusan SMK menunjukkan bahwa platform IPK pemerintah dan BKK lebih disukai daripada platform swasta. Sebaliknya, hasil survei daring dengan 260 responden yang didominasi lulusan sarjana/D-4 menunjukkan bahwa platform swasta lebih disukai daripada platform pemerintah.

<sup>12</sup> Saat ini, media sosial Kemnaker masih digunakan untuk menayangkan loker yang ada dalam Karirhub-Sisnaker.