

LAPORAN AKHIR

Kajian Peningkatan Daya Saing
Angkatan Kerja Kabupaten
Purworejo Melalui Sistem
Informasi Angkatan Kerja

2023

LAPORAN

KAJIAN PENINGKATAN DAYA SAING ANGKATAN KERJA KABUPATEN PURWOREJO MELALUI SISTEM INFORMASI ANGKATAN KERJA

Kerjasama:

**Pusat Riset Kebijakan Publik Badan Riset dan Inovasi Nasional
Universitas Muhammadiyah Purworejo
Pemerintah Kabupaten Purworejo**

Tim Riset

Rahmat Husein Andri Ansyah, M.Ag.
Dr. Suprapedi, M.Eng.Sc.
Daru Nupikso, M.P.A.
Buyamin, S.IP., M.Si.
Esti Margiyanti Utami, M.Si

2023

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah, laporan akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Laporan ini menyampaikan hasil dari Kajian Peningkatan Daya Saing Angkatan Kerja Kabupaten Purworejo Melalui Sistem Informasi Angkatan Kerja.

Pertumbuhan ekonomi, penduduk, dan tenaga kerja di Kabupaten Purworejo ibarat pisau bermata dua. Setelah mengalami kontraksi sebesar -1,66% di tahun 2020, ekonomi Kabupaten Purworejo tumbuh sebesar 3,38% di tahun 2021 dan 5,36% di tahun 2022 (BPS, 2023). Demikian pula jumlah penduduk yang terus tumbuh, yakni 769.880 jiwa di tahun 2020, 773.588 jiwa di tahun 2021, dan 778.257 jiwa di tahun 2022. Ini mengisyaratkan potensi ekonomi dan sumber daya manusia yang terus meningkat. Hanya saja, potensi ini dibayangi dengan tantangan daya saing angkatan kerja Kabupaten Purworejo.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Purworejo sebesar 3,59% di tahun 2021, naik menjadi 4,45% periode Agustus 2022, dan turun ke 4,02% periode Agustus 2023 (BPS, 2023). Angka ini berada di bawah Provinsi Jawa Tengah yakni 5,95% di tahun 2021, 5,57% di tahun 2022, dan 5,13% di tahun 2023. Hanya saja, angka tersebut juga menunjukkan bahwa di kala TPT Provinsi Jawa Tengah konsisten turun dalam 3 tahun terakhir, TPT Kabupaten Purworejo masih fluktuatif. Oleh karena itu, dibutuhkan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang berbasis bukti dan berkelanjutan, melalui dukungan sistem informasi angkatan kerja.

Sistem informasi angkatan kerja menjadi salah satu alat strategik menjawab kebutuhan ini. Pengembangannya melibatkan *benchmarking* konseptual terkait konstruk daya saing angkatan kerja, pengumpulan data lapangan, dialog dengan para pemangku kepentingan, serta penyusunan desain dan prototip sistem informasi angkatan kerja. Prototip ini menunjukkan peta skill set angkatan kerja dari hasil survei, monitoring perkembangannya dari tahun ke tahun, dan memberi *insight* bagi perencanaan ketenagakerjaan Kabupaten Purworejo.

Prototip ini merupakan buah kerja keras dan kerja kolaboratif dari seluruh pihak yang terlibat. Tim riset mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penelitian dan Pengembangan (Bappedalitbang) Kabupaten Purworejo, Pusat Riset Kebijakan Publik BRIN, dan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo. Berkat kepercayaan, dukungan, serta komunikasi aktif yang bermakna, kajian ini dapat mencapai target luaran sebagaimana yang diharapkan. Terima kasih juga disampaikan kepada para perwakilan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo, para enumerator, dan pemangku kepentingan lainnya yang telah turut membantu dalam pelaksanaan kajian ini.

Semoga ini menjadi awal dari kolaborasi-kolaborasi berikutnya, demi mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pembangunan yang berbasis riset dan inovasi.

Jakarta, 29 Desember 2023

Tim Riset

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	3
Daftar Isi	4
Daftar Gambar	5
Daftar Tabel	6
Bab I Pendahuluan	7
Bab II Tinjauan Literatur dan Kerangka Konseptual	10
Bab III Metode Kajian	13
Bab IV Hasil dan Pembahasan	19
Bab V Penutup	35
Referensi	38
Lampiran	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Persentase perubahan set keterampilan lulusan negara anggota G-20	7
Gambar 2. Model pengukuran employability dalam kajian-kajian literatur	11
Gambar 3. Kerangka konseptual kajian	12
Gambar 4. Tahapan pelaksanaan kajian	13
Gambar 5. Analisis Gap Employability Angkatan Kerja Kabupaten Purworejo	20
Gambar 6a. Tampilan muka	22
Gambar 6b. Tampilan beranda	23
Gambar 6c. Tampilan daftar pekerja	24
Gambar 6d. Tampilan analisa dimensi	25
Gambar 6e. Tampilan dimensi 1	26
Gambar 6f. Tampilan dimensi 2	27
Gambar 6g. Tampilan dimensi 3	28
Gambar 6h. Tampilan dimensi 4	29
Gambar 6i. Tampilan dimensi 5	30
Gambar 6j. Tampilan dimensi 6	31
Gambar 6k. Tampilan analisa data dasar	32
Gambar 6l. Tampilan master survey	33

DAFTAR TABEL

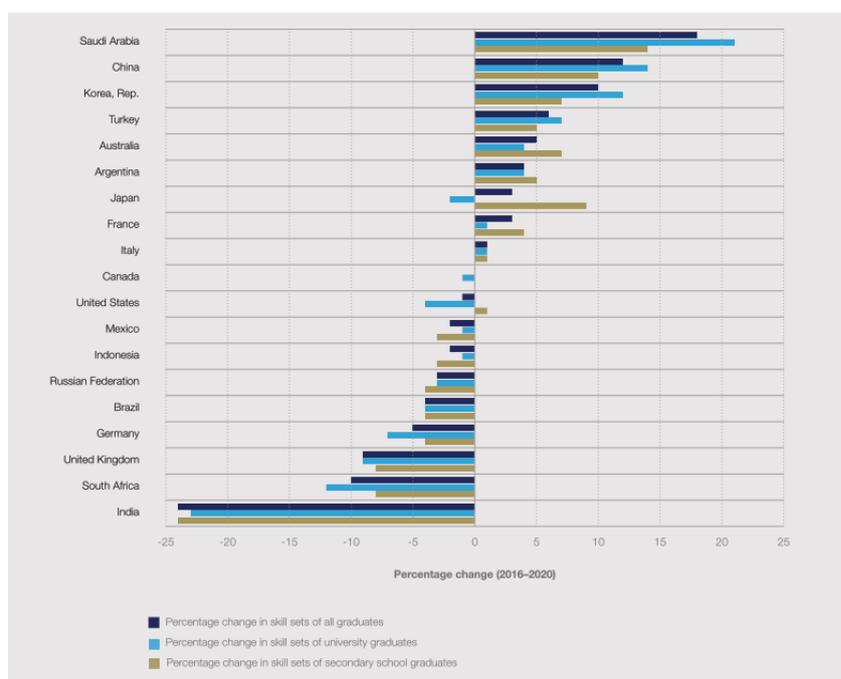
Tabel 1. Statistik umum angkatan kerja Kabupaten Purworejo 2019-2021	8
Tabel 2. Target responden	14
Tabel 3. Benchmarking indikator <i>employability</i>	18
Tabel 4a. Komposisi responden berdasarkan wilayah	19
Tabel 4b. Komposisi responden berdasarkan status bekerja	19
Tabel 4c. Komposisi responden berdasarkan jenis pekerjaan	19
Tabel 5. Gap analysis skill set employability angkatan kerja Kabupaten Purworejo	20
Tabel 6. Subskill pada 3 dimensi dengan gap terbesar	21
Tabel 7. Peta urgensi penguatan dimensi <i>employability</i> angkatan kerja	34
Tabel 8. Matrix Rekomendasi Kebijakan	37

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Tenaga kerja atau *human capital* yang berdaya saing menjadi kunci dalam pembangunan di segala sektor. Tenaga kerja yang berdaya saing akan terlihat sangat menarik di pasar tenaga kerja (*labour/human capital market*) baik bagi pemerintah maupun sektor swasta. Bahkan di kalangan swasta muncul fenomena yang disebut “*War of Talents*” (Michaels et al., 2001). Banyak perusahaan berinvestasi cukup besar dalam mendapatkan tenaga kerja yang berdaya saing, atau meningkatkan daya saing tenaga kerja yang telah dimiliki, sebab berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Michie & Sheehan, 2005). Tenaga kerja yang berdaya saing secara sistematis meningkatkan pula daya saing perusahaan karena mengurangi biaya akibat resiko produk cacat, mengurangi resiko tingginya turnover, serta meningkatkan keunggulan ekonomis lainnya (Kucherov & Zavyalova, 2012). Oleh karena itu, penciptaan angkatan kerja yang berdaya saing, yang berisi tenaga-tenaga kerja yang berdaya saing, menjadi salah satu prioritas dalam pembangunan.

Sayangnya, penciptaan angkatan kerja yang berdaya saing di Indonesia masih menjadi masalah yang berkepanjangan, baik di tingkat nasional dan daerah. World Economic Forum (2020) melaporkan bahwa di saat negara-negara lain seperti Argentina, Turki dan Arab Saudi mengalami peningkatan, *skill sets* tenaga kerja Indonesia sepanjang 2016-2020 justru mengalami penurunan.



Gambar 1. Persentase perubahan set keterampilan lulusan, 2016-2020, negara-negara anggota G-20, dibagi berdasarkan tingkat pendidikan (sumber: World Economic Forum, 2020)

Menurunnya *skill sets* sebagaimana ditunjukkan di atas merupakan cerminan rendahnya *employability* tenaga kerja Indonesia. *Employability* (kemampuan kerja) didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mendapatkan suatu pekerjaan, atau mempertahankan pekerjaan yang sudah didapatnya. Studi terdahulu menunjukkan bahwa dunia usaha memandang gelar akademik saja tidak cukup, dan menekankan *employability* pada sisi kompetensi perilaku

(*behavioral competence*) serta kemampuan personal, performatif, dan organisasional (Tomlinson, 2008). Rendahnya *employability* ini mendesak pemerintah dari tingkat pusat sampai daerah mendapatkan solusi yang paling tepat (Wijayanto & Ode, 2019).

Beberapa solusi yang disarankan dalam beberapa penelitian dalam peningkatan daya saing dan kemampuan kerja antara lain dengan peningkatan keterampilan pencari kerja (Setyohadi & Id, 2020), peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan, magang, dan perbaikan sarana dan prasarana penunjang pelatihan (Nurhayati & Atmaja, 2021), peningkatan produktivitas tenaga kerja (Adam, 2017), perundingan kolektif di tempat kerja (Kemnaker RI, n.d.), termasuk pengembangan sistem informasi angkatan kerja.

Penggunaan sistem informasi di dunia ketenagakerjaan sendiri sudah cukup berkembang pesat baik bagi kepentingan perusahaan maupun pemerintahan. Di perusahaan, monitoring ketenagakerjaan, misalnya dalam bentuk *workplace surveillance*, banyak menasar analisis produktivitas, efektivitas, dan kedisiplinan tenaga kerja yang mereka miliki (Kayas, 2023). Dari sistem informasi tersebut dapat disusun kebijakan-kebijakan perusahaan yang meningkatkan daya saing tenaga kerjanya. Sedangkan di pemerintahan, berbagai negara telah mengembangkan sistem informasi pasar tenaga kerja (*labourmarket information system*) untuk mengumpulkan data, memetakan, dan menganalisis kondisi angkatan kerjanya, contohnya seperti di Australia (Department of Local Government, 2012), India (International Labour Organization, 2013), Brazil (Kleiman et al., 2023), dan negara-negara lainnya. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah menyadari pentingnya sistem informasi pasar kerja (Fitriana, 2023) dan sedang dalam upaya mengkonsolidasikan sistem informasi pasar kerja (Mediana, 2023) di Indonesia. Namun berdasarkan penelusuran sejauh ini, belum ada daerah di Indonesia yang telah mengembangkan sistem informasi pasar kerja dan angkatan kerja secara sistematis dan integratif, termasuk di Kabupaten Purworejo.

Kabupaten Purworejo sendiri memiliki peluang sekaligus ancaman terkait kondisi angkatan kerja di daerahnya. Data BPS, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1, menunjukkan kondisi umum statistik angkatan kerja di Kabupaten Purworejo dalam beberapa parameter selama periode tahun 2019-2021.

Parameter	2019	2020	2021
Tingkat partisipasi angkatan kerja	66,81%	70,05%	73,29%
Tingkat pengangguran terbuka	2,91%	4,04%	3,59%
Penduduk berumur 15 tahun ke atas yang termasuk angkatan kerja	371.994	394.887	415.299
Penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja selama seminggu yang lalu	360.965	378.951	400.401

Tabel 1. Statistik umum angkatan kerja Kabupaten Purworejo 2019-2021 (sumber: BPS)

Di satu sisi, data di atas menunjukkan rendahnya angka pengangguran terbuka berbanding rata-rata nasional. Namun di sisi lain, jumlah ini menampilkan secara agregat saja dan tidak dapat memberikan gambaran secara spesifik tentang perkembangan kemampuan kerja angkatan kerjanya. Artinya, aspek-aspek apa yang harus ditingkatkan dari angkatan kerja *existing* serta bagaimana proyeksi kemampuan kerja angkatan kerja Kabupaten Purworejo belum teridentifikasi. Identifikasi ini akan sangat membantu dalam perencanaan strategi peningkatan kualitas angkatan kerja tiap periode, serta langkah-langkah antisipasi untuk mencegah turunnya daya saing angkatan kerja tersebut.

Hanya saja, saat ini Kabupaten Purworejo belum memiliki sistem informasi pemantauan dan analisis angkatan kerja yang integratif. Padahal adanya sistem informasi ini dapat menjadi

instrumen penting bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas daya saing angkatan kerja di daerahnya, serta dapat meningkatkan minat pengusaha dalam kolaborasi pembukaan lapangan-lapangan kerja di daerah. Oleh karena itu, kajian ini bertujuan mengembangkan konsep sistem informasi angkatan kerja di Kabupaten Purworejo yang diwujudkan dalam model prototip berbasis web. Diharapkan dari model prototip ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan yang lebih lanjut dengan struktur data yang lebih komprehensif, serta menjadi landasan kebijakan dalam pengembangan sistem ketenagakerjaan di Kabupaten Purworejo.

2. Identifikasi Masalah

- a. Pengembangan kemampuan kerja bagi angkatan kerja adalah isu yang urgen dan mendesak dalam penciptaan daya saing tenaga kerja di tingkat nasional dan daerah.
- b. Identifikasi dan proyeksi kemampuan kerja perlu terintegrasi dalam satu sistem informasi sebagai dasar pengambilan kebijakan peningkatan kualitas angkatan kerja.
- c. Pemerintah Kabupaten Purworejo belum memiliki alat identifikasi dan analisis kemampuan kerja angkatan kerja dalam satu sistem informasi yang terintegrasi.

3. Rumusan Masalah

Bagaimana model sistem informasi pemantauan dan analisis *employability* angkatan kerja di Kabupaten Purworejo?

4. Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk menghasilkan model sistem informasi yang menggambarkan *employability* angkatan kerja Kabupaten Purworejo.

5. Manfaat

- a. Menyediakan model prototip untuk pengembangan sistem yang lebih komprehensif bagi ketenagakerjaan di Kabupaten Purworejo.
- b. Menyediakan basis data angkatan kerja untuk pemantauan, pemetaan, dan analisis proyektif ketenagakerjaan di Kabupaten Purworejo.
- c. Menyediakan informasi bagi para pemangku kepentingan terkait, seperti dunia usaha, dunia pendidikan, pemerintah pusat, maupun pemangku kepentingan lainnya terkait peta kondisi dan proyeksi ketenagakerjaan di Kabupaten Purworejo.

6. Sistematika Penulisan

Penulisan laporan hasil kajian dibagi dalam 5 (lima) Bab, yaitu:

- a. Bab I – Pendahuluan, memuat latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat kajian.
- b. Bab II - Tinjauan Pustaka, memuat landasan konseptual dan referensi penelitian yang relevan serta kerangka pemikiran kajian.
- c. Bab III – Metodologi, memuat pendekatan kajian, data, sumber data, pengumpulan, pengolahan, dan analisis data, serta waktu dan lokasi kajian.
- d. Bab IV – Hasil dan Pembahasan, memuat hasil benchmarking indikator *employability*, hasil pengolahan data survei, serta rancangan sistem informasi angkatan kerja Kabupaten Purworejo.
- e. Bab V – Penutup, memuat kesimpulan dan rekomendasi kebijakan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR DAN KERANGKA KONSEPTUAL

1. Daya Saing Tenaga Kerja

Daya saing tenaga kerja telah cukup lama menjadi perhatian dalam dunia industri dan pemerintahan. Daya saing sendiri merupakan fungsi identifikasi dimensi produk pasar yang tepat bagi *positioning* perusahaan. Daya saing adalah upaya untuk menciptakan nilai pelanggan yang lebih baik melalui aktivitas-aktivitas spesifik (Mohamad & Niode, 2020). Daya saing juga bisa diartikan sebagai perkembangan dari nilai yang mampu diciptakan perusahaan untuk membelinya, atau merupakan sesuatu yang memungkinkan sebuah perusahaan memperoleh keuntungan yang lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata keunggulan yang diperoleh pesaing dalam industri. Untuk itu, setiap perusahaan dituntut untuk berkomitmen membangun sumber daya manusia yang berdaya saing (Tayibnapis et al., 2018).

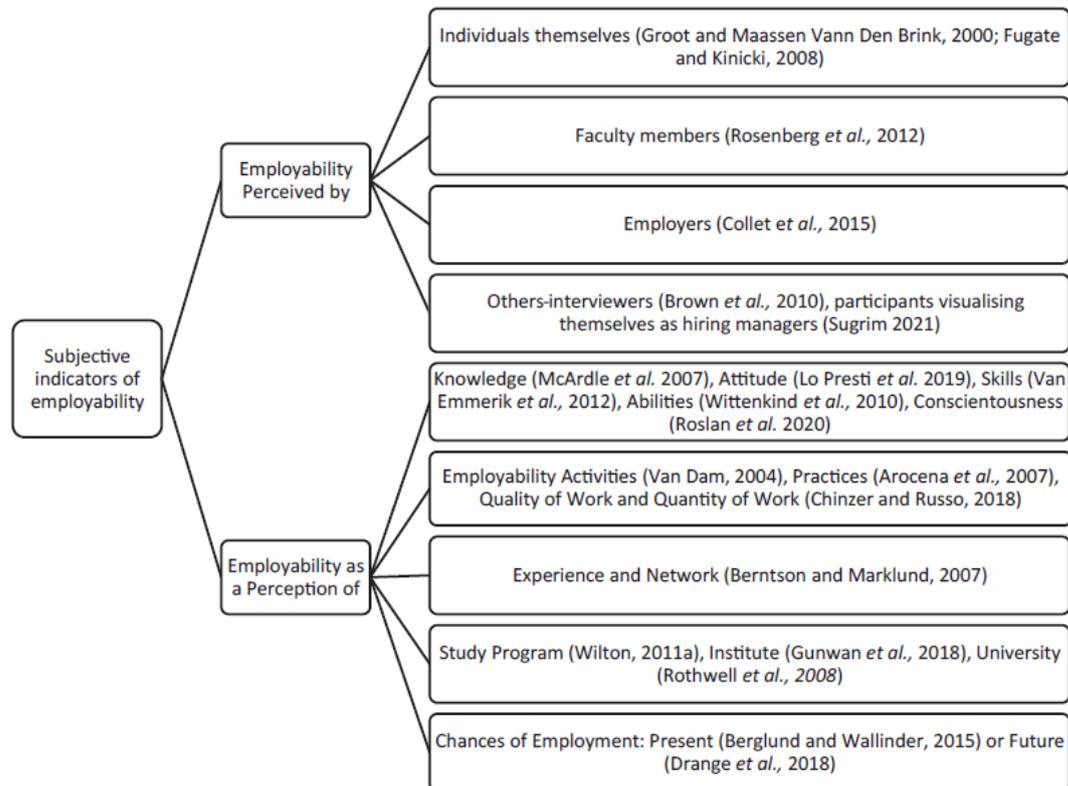
Kerangka konseptual daya saing tenaga kerja dalam kajian ini menganut teori yang diperkenalkan oleh Michael Porter dalam bukunya *Competitive Advantage of Nations* (Ketels, 2006), yang mendefinisikan daya saing tenaga kerja sebagai produktivitas, yaitu luaran yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja. Secara lengkap konsep daya saing menurut Michael Porter meliputi faktor kondisi, permintaan, faktor terkait dan penunjang, dan strategi, struktur dan rivalitas. Produktivitas tenaga kerja berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dalam menghasilkan barang dan jasa.

Daya saing tenaga kerja sangat terkait dengan kemampuan kerja atau *employability*. Ada beragam definisi tentang *employability* dalam studi ketenagakerjaan. Secara prinsip, *employability* adalah kepemilikan individu atas kualitas dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pemberi kerja dan pelanggan yang terus berubah dan dengan demikian membantu mewujudkan aspirasi dan potensinya dalam pekerjaan (CBI, 1999). Muncul sejak tahun 1950-an, konsep *employability* baru ramai dikaji pada tahun 1990-an, dimana konsep ini menjadi instrumen penting pasar tenaga kerja (Forrier & Sels, 2003). Beberapa dimensi dari *employability* sebagaimana dikonstruksikan oleh Forrier & Sels (2003) antara lain: karakteristik individu, konteks, dampak, dan aktivitas.

Dimensi karakteristik individu mengukur *employability* berdasarkan kemampuan untuk mendapatkan dan mempertahankan suatu pekerjaan. Dimensi konteks mengukur *employability* dari relasi *supply and demand* atas tenaga kerja dalam periode tertentu. Dimensi dampak mengukur *employability* berdasarkan kualitasnya menjalankan pekerjaan dan *impact* yang dihasilkannya. Sedangkan dimensi aktivitas mengukur *employability* dari aktivitas-aktivitas peningkatan kemampuannya seperti pelatihan, pengayaan tugas, dan sebagainya. Berbagai studi telah mengukur dimensi-dimensi tersebut secara mandiri serta relevansinya terhadap *employability* tenaga kerja. Pada akhirnya, *employability* menjadi bagian dari aspek dalam peningkatan daya saing tenaga kerja. Semakin tinggi *employability*, maka cenderung semakin tinggi pula daya saing tenaga kerja tersebut, begitu pula sebaliknya.

2. *Employability* Skills (Kemampuan Kerja)

Pada tingkat makro, *employability* dapat dilihat dari berbagai perspektif stakeholder, serta dapat dilihat sebagai persepsi atas berbagai faktor. Kompleksitas konsep *employability* dalam berbagai studi-studi terdahulu dirangkum dan ditunjukkan pada Gambar 2. Gambar 2 menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat dilihat dalam perspektif yang berbeda-beda dan membawa konsekuensi konstruksi yang berbeda-beda.



Gambar 2. Model pengukuran *employability* dalam kajian-kajian literatur (Neroorkar, 2022)

Employability dalam tingkat makro memadukan perspektif seluruh ekosistem ketenagakerjaan dalam satu konteks area tertentu. Sedangkan pada tingkat individu, *employability* diartikan sebagai *skill set* atau atribut yang dimiliki seseorang yang menggambarkan kemampuannya dalam mendapatkan pekerjaan (Harvey, 2010). Atribut-atribut ini bisa jadi: (a) telah dimiliki sejak sebelum menempuh pendidikan, atau (b) sedang dalam proses pembentukan, atau (c) tidak dimiliki sama sekali. Masing-masing memiliki implikasi yang berbeda terkait dengan pengukuran dan peningkatan kemampuan kerjanya (Harvey, 2010). *Employability* dapat diuraikan menjadi indikator-indikator yang lebih spesifik dan operasional sehingga bisa didapatkan ukuran kuantitatif dari tingkat *employability* satu kelompok tertentu.

3. Sistem Informasi Angkatan Kerja

Sistem informasi merupakan suatu sistem dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategis dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Sistem ini mengkombinasikan orang-orang, fasilitas, teknologi, media, prosedur-prosedur dan pengendalian (Mujiati & Sukadi, 2016). Implementasi sistem informasi dalam pengelolaan tenaga kerja semakin berkembang dewasa ini, baik di organisasi pemerintahan maupun industri. Dari sistem informasi tersebut dapat disusun kebijakan-kebijakan perusahaan yang meningkatkan daya saing tenaga kerjanya. Sedangkan di pemerintahan, berbagai negara telah mengembangkan sistem informasi pasar tenaga kerja (*labour market information system*) untuk mengumpulkan data, memetakan, dan menganalisis kondisi angkatan kerjanya.

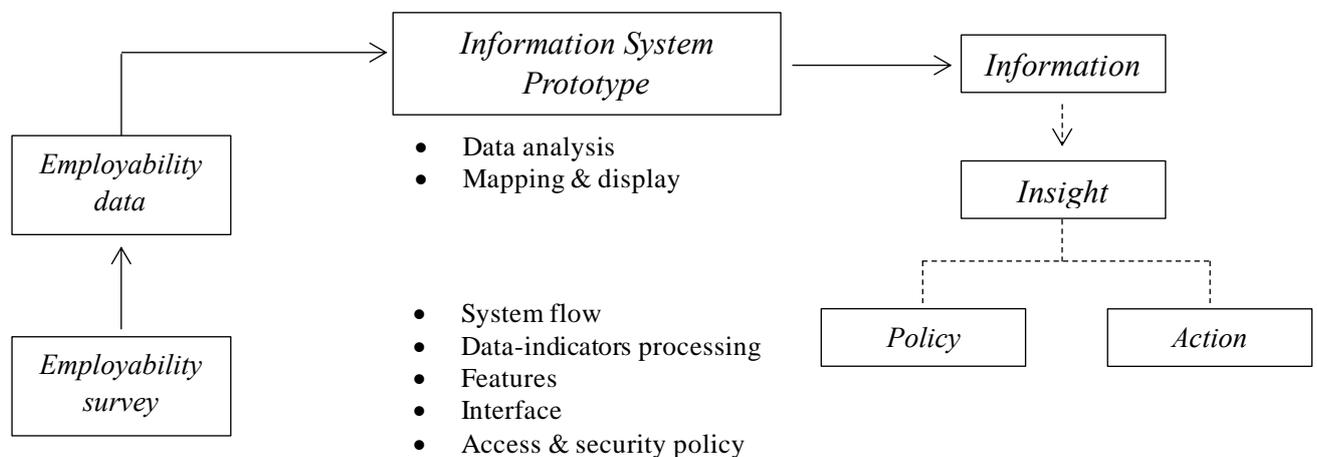
4. Pengembangan Sistem Informasi

Pengembangan sistem informasi lazim dikenal dengan terminology modelling atau *prototyping*. *Prototyping* merupakan metode pengembangan perangkat lunak, yang berupa model fisik kerja sistem dan berfungsi sebagai versi awal dari sistem (Ogedebe & Jacob, 2012). Dengan metode *prototyping* ini akan dihasilkan prototip sistem sebagai perantara pengembang dan pengguna agar dapat berinteraksi dalam proses kegiatan pengembangan sistem informasi. Agar proses pembuatan prototip ini berhasil dengan baik adalah dengan mendefinisikan aturan-aturan pada tahap awal, yaitu pengembang dan pengguna harus satu pemahaman bahwa prototype dibangun untuk mendefinisikan kebutuhan awal (Purnomo, 2017).

Purnomo (2017) juga lebih jauh menggambarkan bahwa prototip akan dihilangkan atau ditambahkan pada bagian-bagiannya sehingga lebih sejalan dengan perencanaan dan analisis yang dilakukan oleh pengembang sampai dengan ujicoba dilakukan secara simultan seiring dengan proses pengembangan. Ada 4 metode utama dalam *prototyping* (Purnomo, 2017) yakni:

- a. *Illustrative*, menghasilkan contoh laporan dan tampilan layar.
- b. *Simulated*, mensimulasikan alur kerja sistem tetapi tidak menggunakan data real.
- c. *Functional*, mensimulasikan alur sistem yang sebenarnya dan menggunakan data real.
- d. *Evolutionary*, menghasilkan model yang menjadi bagian dari operasional sistem.

5. Kerangka Konseptual Kajian

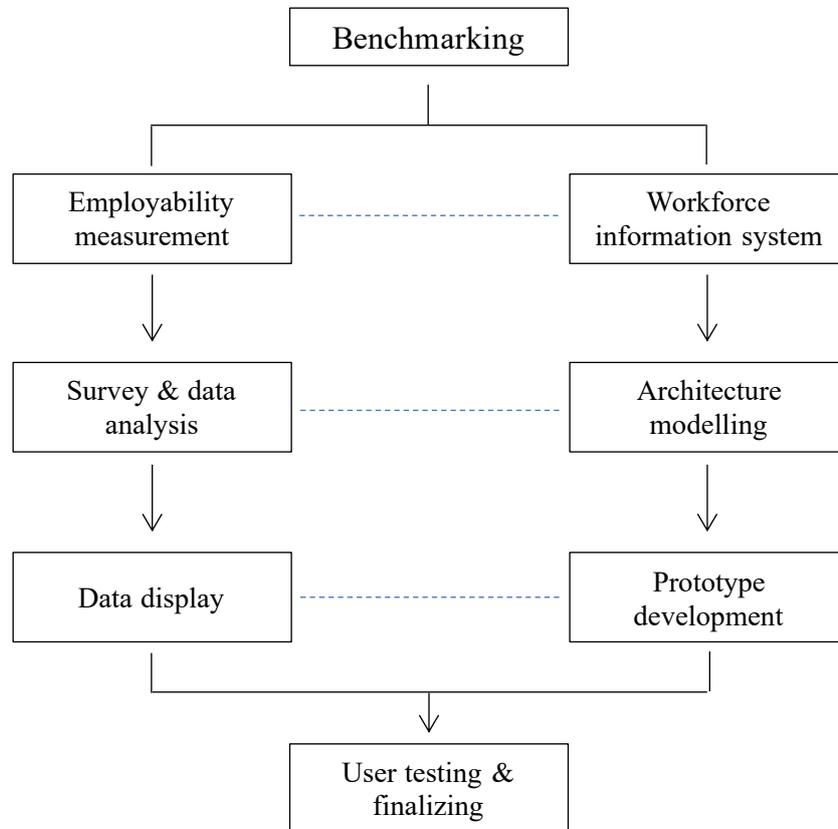


Gambar 3. Kerangka konseptual kajian

BAB III METODE KAJIAN

1. Tahapan Kajian

Kajian model sistem informasi untuk peningkatan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Purworejo ini dilakukan dalam beberapa tahap. Secara umum, tahapan ini ditunjukkan oleh Gambar 4.



Gambar 4. Tahapan pelaksanaan kajian

a. *Benchmarking*

Tahap ini menggali referensi terkait dua hal: tentang instrumen pengukuran kemampuan kerja serta tentang sistem informasi ketenagakerjaan. Tujuan dari benchmarking adalah mengetahui model-model pengukuran kemampuan kerja, serta model pengelolaan informasi sehingga dapat memberikan gambaran pola sistem informasi kemampuan kerja di suatu wilayah tertentu. Output dari tahap ini adalah instrumen kemampuan kerja serta matriks perbandingan sistem informasi.

b. *Primary data gathering & modelling*

Tahap ini adalah mengumpulkan data-data primer (atau sekunder) terkait dengan kondisi riil *employability* angkatan kerja di Kabupaten Purworejo (melalui survei), serta penyusunan model arsitektur sistem informasinya berdasarkan indikator dan data sementara yang terkumpul. Tujuan dari tahap ini adalah mendapatkan data-data employabilitas serta merangkainya dalam satu kerangka sistem informasi. Output dari

tahap ini adalah set data mentah lapangan serta desain konseptual arsitektur sistem informasi ketenagakerjaan.

Survei dilakukan kepada angkatan kerja Kabupaten Purworejo, yakni penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (BPS, 2022). Tidak masuk dalam angkatan kerja antara lain penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah/kuliah, mengurus rumah tangga, atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi (pensiun, orang-orang yang cacat jasmani seperti buta, bisu dan sebagainya).

Wilayah survei mengambil 1 kelurahan dan 1 desa di wilayah Kecamatan Purworejo, yakni Kelurahan Purworejo (representasi daerah dekat pusat kota) dan Desa Plipir (representasi daerah jauh dari pusat kota). Jumlah populasi angkatan kerja di dua wilayah tersebut adalah 8.829 orang. Dengan tingkat kepercayaan 95% dan *margin of error* 5%, maka jumlah sampel yang diambil adalah 373 orang dan digenapkan menjadi 400 orang dengan pembagian seperti di Tabel 2.

WILAYAH	SAMPLE		
	Total	L	P
Total target sampel	400	49%	51%
Kel. Purworejo	360	176	184
Desa Plipir	40	20	20

Tabel 2. Target responden

c. *Data display & prototype development*

Tahap ini adalah eksekusi pengembangan prototip sistem informasi ketenagakerjaan serta uji kesesuaiannya dengan analisis data primer. Dilakukan mengacu pada model konseptual yang telah disusun. Proses pengembangan melibatkan tim yang terdiri dari programmer, UI/UX designer, product tester, dan lainnya sesuai kebutuhan teknis. Output dari tahap ini adalah prototip model sistem informasi ketenagakerjaan beserta display *employability* angkatan kerja Kabupaten Purworejo

d. *User testing & finalizing*

Tahap ini adalah tahap akhir dari proses kajian yakni pengujian prototip sistem informasi yang melibatkan *user/pengguna* serta finalisasi perbaikan prototip berdasarkan masukan pengguna. Output dari tahap ini adalah prototip model sistem informasi ketenagakerjaan yang menampilkan gambaran *employability* angkatan kerja Kabupaten Purworejo.

2. Metode Kajian

a. Metode, Pengumpulan & Analisis Data Tahap 1

Tahap 1 (Benchmarking) dilakukan melalui studi data primer dan sekunder. Data primer didapatkan melalui *focus group discussion* untuk memetakan dan memvalidasi dimensi-dimensi kemampuan kerja literatur dengan data-data sekunder berdasarkan penelusuran secara daring. Data-data bisa bersumber dari website resmi instansi pemerintahan, laporan dan/atau dari kajian yang diterbitkan melalui publikasi ilmiah. Data dikumpulkan dan dianalisis secara komparatif untuk memetakan struktur informasinya serta keunggulan kompetitif dari masing-masing sistem informasi.

b. Metode, Pengumpulan, dan Analisis Data Tahap 2

Tahap 2 dilakukan menggunakan dua metode yang berjalan beriringan yakni survei dan *illustrative-prototyping*. Data primer diperoleh melalui survei yang menyoal angkatan kerja tahun 2023. Data dikumpulkan berdasarkan persepsi angkatan kerja sendiri dalam menilai tingkat kepentingan setiap indikator *employability* serta sejauh mana mereka telah memiliki indikator-indikator tersebut. Skala sikap yang digunakan adalah skala rating 1-10 untuk memberikan penilaian yang lebih *rigid*. Data dianalisis dengan statistik deskriptif sehingga diperoleh penilaian *employability* dari seluruh responden. Jumlah sampel pasti ditentukan menyusul sesuai data aktual dari Kecamatan Purworejo.

Metode berikutnya adalah *illustrative-prototyping* adalah metode pengembangan model sistem informasi yang masih terbatas pada konseptual dan belum menjadi satu sistem yang telah terprogram. Disebut konseptual karena output dari tahap ini adalah sebatas contoh desain dan tampilan layar dari sistem informasi yang akan dieksekusi bentuk riilnya. Tahap ini untuk mengkonfirmasi alur sistem serta ekspektasi *user* atas model sistem informasi ketenagakerjaan sebelum dilakukan pemrograman secara penuh.

c. Metode, Pengumpulan, dan Analisis Data Tahap 3

Tahap 3 dilakukan melalui metode analisis statistik deskriptif dan *simulated-prototyping* yang berjalan bersama-sama. *Simulated-prototyping* adalah metode riset pengembangan sistem informasi yang menghasilkan produk simulasi. Disebut produk simulasi karena pada dasarnya produknya sudah *ready-to-use* namun belum menggunakan data riil lengkap dalam pemakaian sesungguhnya. Artinya, jumlah data yang diolah dan dianalisa masih bersifat sampling. Tahap ini dilakukan dengan mempertemukan tim riset dengan tim developer dalam rangka sinkronisasi desain dengan proses pembuatan.

d. Metode, Pengumpulan, dan Analisis Data Tahap 4

Tahap 4 dilakukan melalui metode *focus group discussion*. Tahap ini mengujikan alur sistem informasi yang telah dibangun, *user friendliness*, serta *ease-of-use* sesuai ekspektasi *user*. Tahap ini pula dilakukan finalisasi perbaikan-perbaikan sesuai kapasitasnya dan pendataan untuk perbaikan bagi kajian yang akan datang.

3. Indikator dan instrumen survei

Indikator-indikator *employability* dirangkum dari beberapa studi ilmiah terdahulu, ditampilkan dalam Tabel 3.

Referensi	Dimensi dan Indikator <i>Employability</i>
(Robinson & Garton, 2008)	1. Kategori I <ol style="list-style-type: none">Pemecahan masalahAlokasi waktu secara efisienKomunikasi verbal pada kelompokRespon positif terhadap kritikBekerja dengan baik dalam situasi penuh tekananMengikuti perkembangan informasiIdentifikasi masalahIdentifikasi dampak dari satu keputusan yang diambilMenilai dampak jangka panjang dari satu keputusanIdentifikasi komponen-komponen suatu masalah

	<ul style="list-style-type: none"> k. Penentuan prioritas masalah yang dihadapi l. Bekerja dengan performa terbaik m. Adaptif terhadap perubahan situasi <p>2. Kategori II</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Mempertahankan sikap positif b. Membuat keputusan melalui analisis yang mendalam c. Mengikuti perkembangan terbaru keadaan eksternal d. Mampu menghadapi situasi-situasi kritis e. Menyampaikan informasi kepada perorangan f. Mengidentifikasi cara-cara alternatif dalam mencapai tujuan g. Mengelola beberapa tugas dalam satu waktu h. Menentukan prioritas i. Mendengarkan dengan seksama j. Menginisiasi perubahan untuk peningkatan produktivitas k. Memberikan pemecahan masalah yang baru/terobosan solusi l. Memiliki pandangan ke depan bagi perusahaan m. Mengambil keputusan dalam waktu singkat n. Menghasilkan inovasi bagi masa depan perusahaan o. Mengidentifikasi adanya kemungkinan buruk <p>3. Kategori III</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Memilah data-data yang relevan untuk pemecahan masalah b. Mengubah rencana untuk memasukkan informasi baru c. Mendapatkan pengetahuan baru setiap hari d. Mengkombinasikan informasi-informasi relevan dari berbagai sumber e. Mampu bekerja secara mandiri/independen f. Memantau progres yang bertentangan dengan rencana g. Mendelegasikan tanggung jawab h. Memperoleh pengetahuan baru di luar pekerjaan i. Mempertahankan energi/semangat tetap tinggi j. Memberikan arahan dan bimbingan pada yang lain k. Memenuhi <i>deadline</i> l. Memantau progress yang mengarah pada hal-hal beresiko m. Memberikan tanggapan atas komentar dari orang lain n. Membangun hubungan baik dengan bawahan o. Merencanakan ulang peran-peran yang ada di perusahaan p. Memahami konsekwensi etis dari pengambilan keputusan q. Menerapkan informasi pada konteks yang baru atau lebih luas r. Bekerja dengan baik bersama kolega <p>4. Kategori IV</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Berkontribusi pada pemecahan masalah Kelompok b. Memecahkan konflik c. Mengintegrasikan pertimbangan strategis dalam perencanaan d. Berhubungan baik dengan supervisor e. Memahami kebutuhan orang lain f. Mendelegasikan pekerjaan pada rekan/kolega g. Membuat presentasi bisnis yang efektif h. Mengintegrasikan informasi dalam konteks yang lebih umum i. Mengidentifikasi implikasi politis j. Menulis komunikasi bisnis internal k. Mensupervisi pekerjaan orang lain l. Mengkoordinasi pekerjaan rekan/kolega m. Mengkoordinasi pekerjaan bawahan n. Membuat presentasi tanpa persiapan (mendadak) o. Mengidentifikasi konflik antar orang p. Berempati dengan orang lain
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> q. Menulis komunikasi bisnis eksternal r. Menulis laporan s. Menggunakan tata bahasa dan penulisan yang tepat
(Blades et al., 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal <ul style="list-style-type: none"> a. Kepercayaan diri b. Harga diri c. Motivasi d. Efikasi diri (<i>self-efficacy</i>) 2. Interpersonal <ul style="list-style-type: none"> a. Skill sosial/interpersonal b. Komunikasi c. Kerja tim d. Ketegasan 3. Self-management <ul style="list-style-type: none"> a. Pengendalian diri (<i>self-control</i>) b. Keandalan (<i>reliability</i>) c. Sikap positif d. Presentasi 4. Initiative & delivery <ul style="list-style-type: none"> a. Perencanaan b. Pemecahan masalah c. Skala prioritas
(Scottish Executive Substance Misuse Division, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan pribadi dan kompetensi sosial <ul style="list-style-type: none"> a. Kepercayaan diri, harga diri b. Motivasi, rasa tanggung jawab c. Keinginan meraih karir lebih tinggi/lebih baik d. Hubungan dengan rekan/kolega dan atasan e. Kemampuan dasar komunikasi interpersonal f. Kerjasama/kerja tim 2. Skill kerja dan atribut dasar <ul style="list-style-type: none"> a. Literasi dasar (menulis, membaca) b. Numerasi dasar (termasuk mengelola uang) c. Keandalan, ketepatan waktu d. Kemampuan menyelesaikan format, menulis CV e. Presentasi 3. Skill inti <ul style="list-style-type: none"> a. Komunikasi b. Numerasi c. Teknologi komunikasi dan informasi d. Pemecahan masalah e. Interpersonal 4. Efektivitas dan bakat personal <ul style="list-style-type: none"> a. Membuat perencanaan b. Membuat prioritas c. Penalaran verbal d. Penalaran numerik
(Mahajan et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi digital 2. Skill dasar bisnis 3. Kemampuan perilaku 4. Kerja tim 5. Kemampuan komunikasi 6. Kompetensi lintas budaya 7. Orientasi pasar 8. Pengembangan pengetahuan dan kompetensi

	9. Pengambilan keputusan
	10. Kemampuan interpersonal

Tabel 3. *Benchmarking* indikator *employability*

Benchmarking indikator di atas menggambarkan bahwa konstruksi *employability* pada perspektif individu tenaga kerja adalah kumpulan dari indikator *soft* dan *core skills*. *Soft* dan *core skills* ini berfungsi fundamental melintasi bidang industri, jabatan, dan jenis pekerjaan. Dari studi-studi di atas, konstruk indikator yang digunakan dalam kajian ini adalah konstruk kombinasi dari Scottish Executive Substance Misuse Division (2009) dan (Robinson & Garton, 2008). Konstruk ini digunakan disusun dan digunakan tidak hanya dalam konteks akademis, melainkan juga dalam konteks pragmatis dunia usaha, serta mencerminkan indikator yang komprehensif bagi angkatan kerja yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari kerja.

Konstruksi Robinson & Garton (2008) membagi indikator dalam empat kategori, dimana semakin tinggi tingkatannya menunjukkan semakin tinggi skill tersebut untuk level jabatan, tugas, atau pekerjaan yang semakin tinggi pula. Sedangkan pada konstruksi Scottish Executive Substance Misuse Division (2009) lebih sederhana karena digunakan sebagai asesmen dasar bagi kesiapan individu pasca treatment untuk memasuki angkatan kerja. Dalam konteks angkatan kerja Kabupaten Purworejo yang memiliki variasi cukup besar, baik dalam hal pengalaman kerja, bidang, dan jabatan, maka konstruksi indikator ini dapat dikombinasikan, sehingga representatif mulai dari level dasar hingga lanjutan. Dengan indikator yang lebih lengkap dan spesifik, maka akan memiliki nilai guna lebih spesifik pula bagi stakeholder terkait dalam menyusun program peningkatan kualitas angkatan kerja.

Meski demikian, tidak semua indikator Robinson & Garton (2008) juga sesuai untuk konteks kajian ini. Misalnya, pada kategori III dan IV adalah jenis-jenis *employability skills* pada jenjang jabatan yang paling tinggi seperti ‘mengkoordinasi pekerjaan bawahan’ atau ‘merencanakan ulang peran-peran yang ada di perusahaan’. Demikian pula beberapa indikator yang mirip atau *redundant* dapat dieliminasi, seperti ‘berhubungan baik dengan supervisor’, dengan ‘bekerja dengan baik bersama kolega’, dan ‘memberikan pemecahan masalah yang baru/terobosan solusi’ dengan ‘menghasilkan inovasi bagi masa depan perusahaan’.

Secara lebih lengkap, instrumen dan angket survei *employability* dalam kajian ini dapat dilihat pada bagian lampiran.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Umum Responden

Total responden yang terkumpul dalam survei ini adalah 400 orang, dengan rincian 40 orang dari Desa Plipir dan 360 dari Kelurahan Purworejo sebagaimana ditunjukkan oleh Tabel 4a.

Wilayah	Populasi Angkatan Kerja	Responden
Desa Plipir	720	40
Kel. Purworejo	8109	360
Grand Total	8829	400

Tabel 4a. Komposisi responden berdasarkan wilayah

Sementara itu, berdasarkan status bekerja, mayoritas responden (66,8%) adalah pekerja penuh waktu. Sisanya adalah pekerja paruh waktu (14,5%) dan angkatan kerja yang belum/tidak bekerja (18,7%) sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 4b.

Status Bekerja	Responden
Bekerja paruh waktu	58 (14,5%)
Bekerja penuh waktu	268 (66,8%)
Belum bekerja	74 (18,7%)
Grand Total	400

Tabel 4b. Komposisi responden berdasarkan status bekerja

Bagi responden yang bekerja, berdasarkan jenis pekerjaan, mayoritas responden (36,9%) memiliki usaha sendiri atau wiraswasta dan pekerja swasta (32,6%). Sisanya adalah ASN/TNI/Polri (5,7%) dan pegawai di perusahaan pemerintah (6,2%), sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 4c.

Jenis Pekerjaan	Responden
ASN/TNI/Polri	23 (5,7%)
Perusahaan pemerintah	25 (6,2%)
Swasta	130 (32,6%)
Usaha sendiri/wiraswasta	148 (36,9%)
Grand Total	326

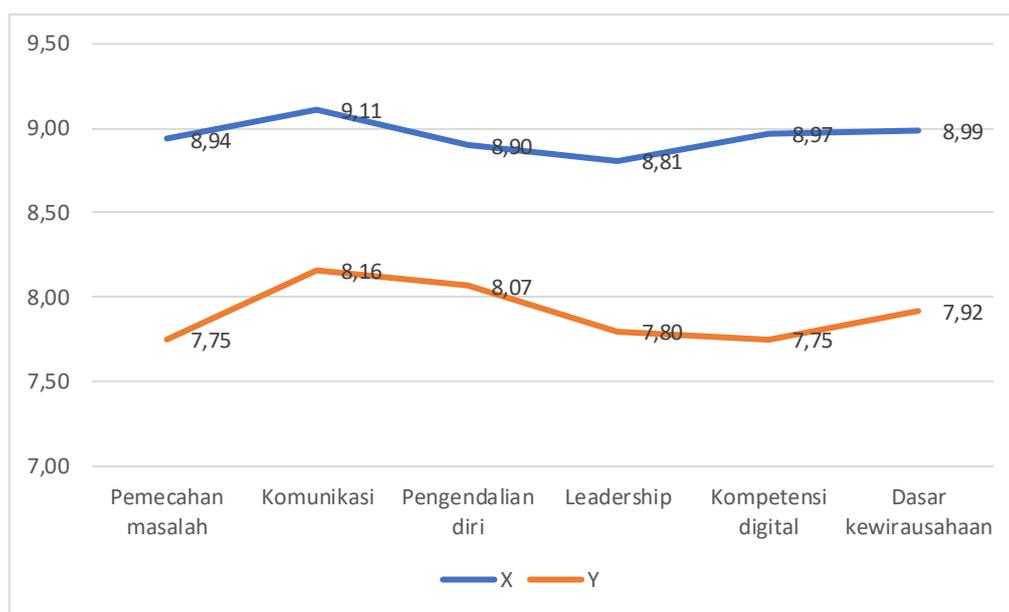
Tabel 4c. Komposisi responden berdasarkan jenis pekerjaan

2. Deskripsi *Employability* Angkatan Kerja Kabupaten Purworejo

Hasil survei menunjukkan bahwa *gap* atau kesenjangan kemampuan yang paling tinggi pada angkatan kerja Kabupaten Purworejo hari ini adalah pada skill Pemecahan Masalah, Kompetensi Digital, dan Dasar Kewirausahaan. Gap ini didapatkan dari selisih antara nilai persepsi kepentingan skill tersebut di lapangan kerja dengan nilai persepsi penguasaan actual skill tersebut pada seluruh responden. Secara umum, responden memandang bahwa ketiga skill tersebut bernilai Sangat Penting di dunia kerja. Namun responden juga sekaligus menilai bahwa mereka masih memerlukan banyak penguatan pada ketiga skill dan kompetensi tersebut. Secara lebih terperinci, analisis *gap employability* ditunjukkan oleh Tabel 5 dan divisualisasikan oleh Gambar 5.

Kemampuan	X	Y	Gap
Pemecahan masalah	8,94	7,75	1,19
Komunikasi	9,11	8,16	0,95
Pengendalian diri	8,90	8,07	0,83
Leadership	8,81	7,80	1,01
Kompetensi digital	8,97	7,75	1,22
Dasar kewirausahaan	8,99	7,92	1,07

Tabel 5. *Gap analysis skill set employability* angkatan kerja Kabupaten Purworejo (catatan: X = Tingkat kepentingan; Y = Tingkat penguasaan)



Gambar 5. Analisis Gap *Employability* Angkatan Kerja Kabupaten Purworejo (catatan: X = Tingkat kepentingan; Y = Tingkat penguasaan)

Sementara, pada sisi set skill yang lain, masih terdapat kesenjangan pula, namun relatif lebih baik daripada 3 set skill pertama. Set skill ini, antara lain Pengendalian Diri, Komunikasi, dan Leadership, tetap membutuhkan peningkatan secara berkelanjutan.

Secara lebih terperinci, 3 (tiga) skill set terendah di atas, dapat dijabarkan dalam sub-sub skill nya sebagaimana dalam Tabel 6.

Skill/Subskill	Tingkat Kepentingan	Tingkat Penguasaan	Gap
Kemampuan pemecahan masalah			
1. Mampu mengidentifikasi masalah dalam pekerjaan	9,00	7,87	1,12
2. Mampu mengusulkan alternatif solusi dari masalah	8,95	7,77	1,18
3. Mampu memberikan pemecahan masalah yang efektif	8,90	7,71	1,19
4. Mampu memberikan terobosan/inovasi	8,89	7,65	1,24

bagi perusahaan			
Kompetensi Digital			
1. Mampu menggunakan teknologi informasi untuk menunjang pekerjaan	8,96	7,84	1,12
2. Mampu menggunakan teknologi digital dalam kerja tim	8,88	7,66	1,22
3. Mengikuti perkembangan teknologi terbaru	8,89	7,74	1,15
4. Memahami tentang keamanan data digital	9,15	7,77	1,38
Dasar-dasar Kewirausahaan			
1. Mampu menerapkan teori/pengetahuan ke dalam pekerjaan	8,75	7,87	0,88
2. Berpikir kreatif	9,12	7,95	1,17
3. Mampu membaca peluang bisnis	8,90	7,88	1,02
4. Memiliki keterampilan berwirausaha	9,18	7,98	1,20

Tabel 6. Subskill pada 3 dimensi dengan gap terbesar

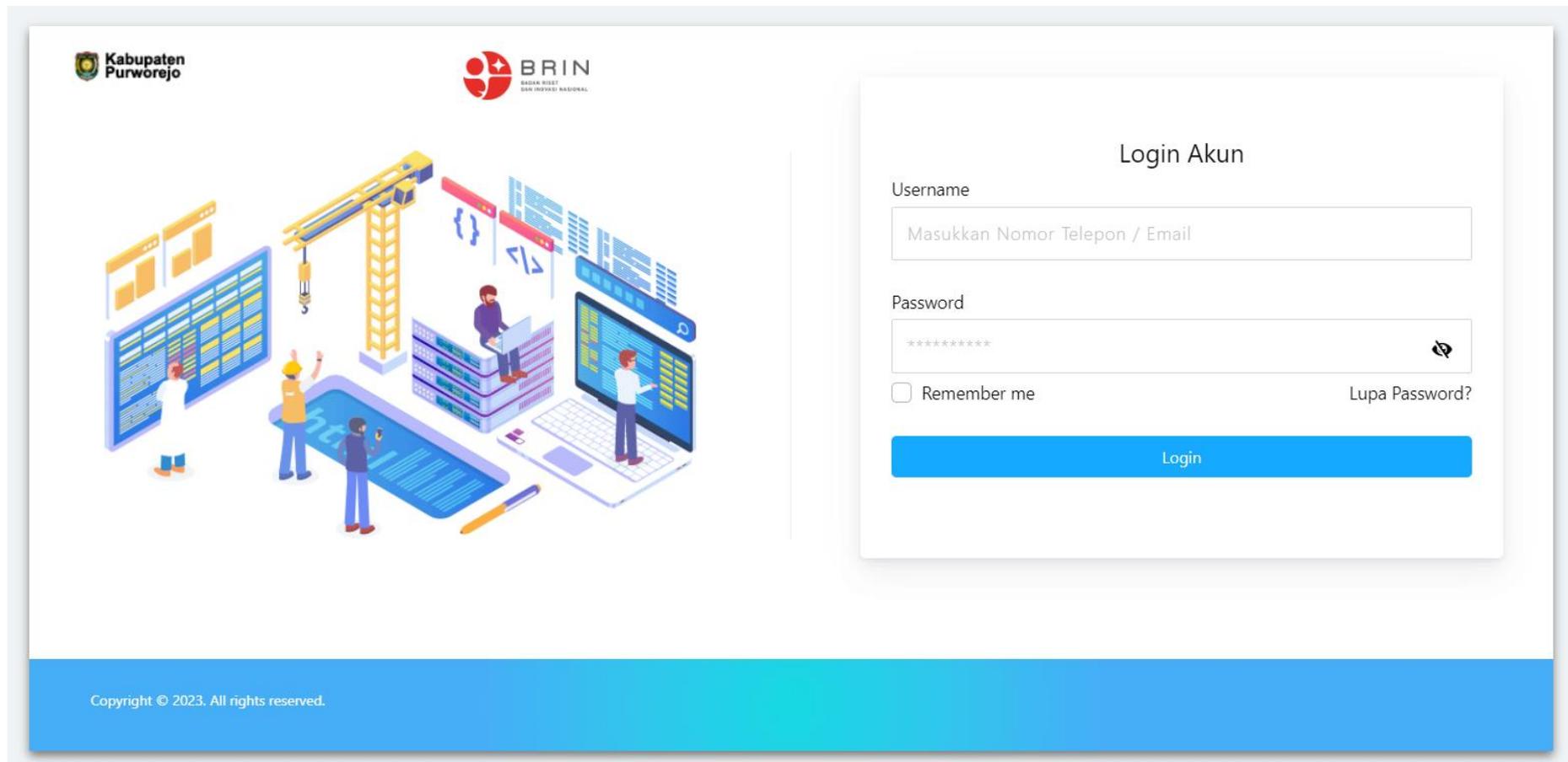
Nilai rata-rata *gap* dari seluruh subskill *employability* yang diukur adalah 1,03. Artinya, indikator dengan skor lebih dari 1,03 memiliki kesenjangan yang tinggi dan mendesak untuk diberikan peningkatan kompetensi. Sebaliknya, indikator dengan skor kurang dari 1,03 memiliki kesenjangan yang rendah sehingga dapat menjadi prioritas berikutnya untuk peningkatan kompetensi. Berdasarkan acuan ini, dapat dilihat bahwa hampir seluruh indikator subskill dalam Tabel 6 melebihi ambang rata-rata kesenjangan. Indikator-indikator ini menunjukkan urgensi peningkatan kompetensi bagi angkatan kerja Kabupaten Purworejo hari ini.

Hasil survei ini juga terkonfirmasi oleh pendapat *stakeholder* terkait dalam diskusi kelompok fokus (*focus group discussion*). Diskusi ini menghadirkan stakeholder lokal dari Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Pendidikan, perwakilan pengusaha lokal, perwakilan perusahaan/instansi swasta pemberi kerja, serta perwakilan mahasiswa dari universitas setempat. Para pemangku kepentingan secara umum memandang bahwa kemampuan-kemampuan dasar angkatan kerja Kabupaten Purworejo masih membutuhkan banyak penguatan, sebagaimana dicerminkan oleh hasil survei. Kemampuan pemecahan masalah di dunia kerja, kemampuan menggunakan sistem informasi dan teknologi digital untuk menunjang pekerjaan, serta inisiatif-inisiatif dasar dalam dunia usaha, seluruhnya perlu mendapatkan perhatian untuk ditingkatkan. Dengan peningkatan terus menerus, diharapkan skor hasil survei dapat semakin membaik dari waktu ke waktu.

Agar skor dari seluruh indikator ini dapat dipantau secara real time setiap ada pengumpulan data baru, maka ditampilkan dalam Sistem Informasi *Employability* Angkatan Kerja Kabupaten Purworejo.

3. Desain Sistem Informasi *Employability* Angkatan Kerja Kabupaten Purworejo

Pengembangan sistem informasi *employability* ini berbasis web. Tampilan sistem informasi ditunjukkan pada Gambar 6a sampai 6l pada halaman berikutnya.



Gambar 6a. Tampilan muka

Pada tampilan ini, user harus memasukkan username dan password yang telah didaftarkan kepada admin atau host program ini. Pada tahap lanjut, user akan dapat mendaftar sendiri dengan mencantumkan identitas standar sebagai warga Kabupaten Purworejo atau pihak-pihak lain yang dikonfirmasi oleh admin atau host.

The dashboard interface includes a sidebar with navigation options: Beranda, PEKERJA (Daftar Pekerja), LAMAN ANALISA (Analisa Level Dimensi, Analisa Level Indikator, Analisa Data Dasar), and ADMIN (Master Survey). The main content area features a 'PILIH SURVEY' section with three response summary cards, two action buttons for data entry, a regional map, and a data table for sub-districts.

Gambar 6b. Tampilan beranda

Pada tampilan ini, user dapat melihat total jumlah responden terdaftar, serta responden yang sudah dan yang belum mengisi angket. Selain itu, didapatkan pula rekapitulasi jumlah responden berdasarkan wilayah per Kecamatan dan per jenis kelamin. Dengan demikian dapat dilakukan pemantauan wilayah mana yang masih sedikit terdata populasi angkatan kerjanya. Fitur ini membantu perangkat daerah setempat dalam memastikan angkatan kerjanya telah terdata dalam survei ini.

Kabupaten Purworejo

Andriansyah Rahmat Administrator

Beranda

PEKERJA

Daftar Pekerja

LAMAN ANALISA

Analisa Level Dimensi

Analisa Level Indikator

Analisa Data Dasar

ADMIN

Master Survey

Daftar Pekerja
Informasi Data Pekerja

BRIN

PILIH SURVEY

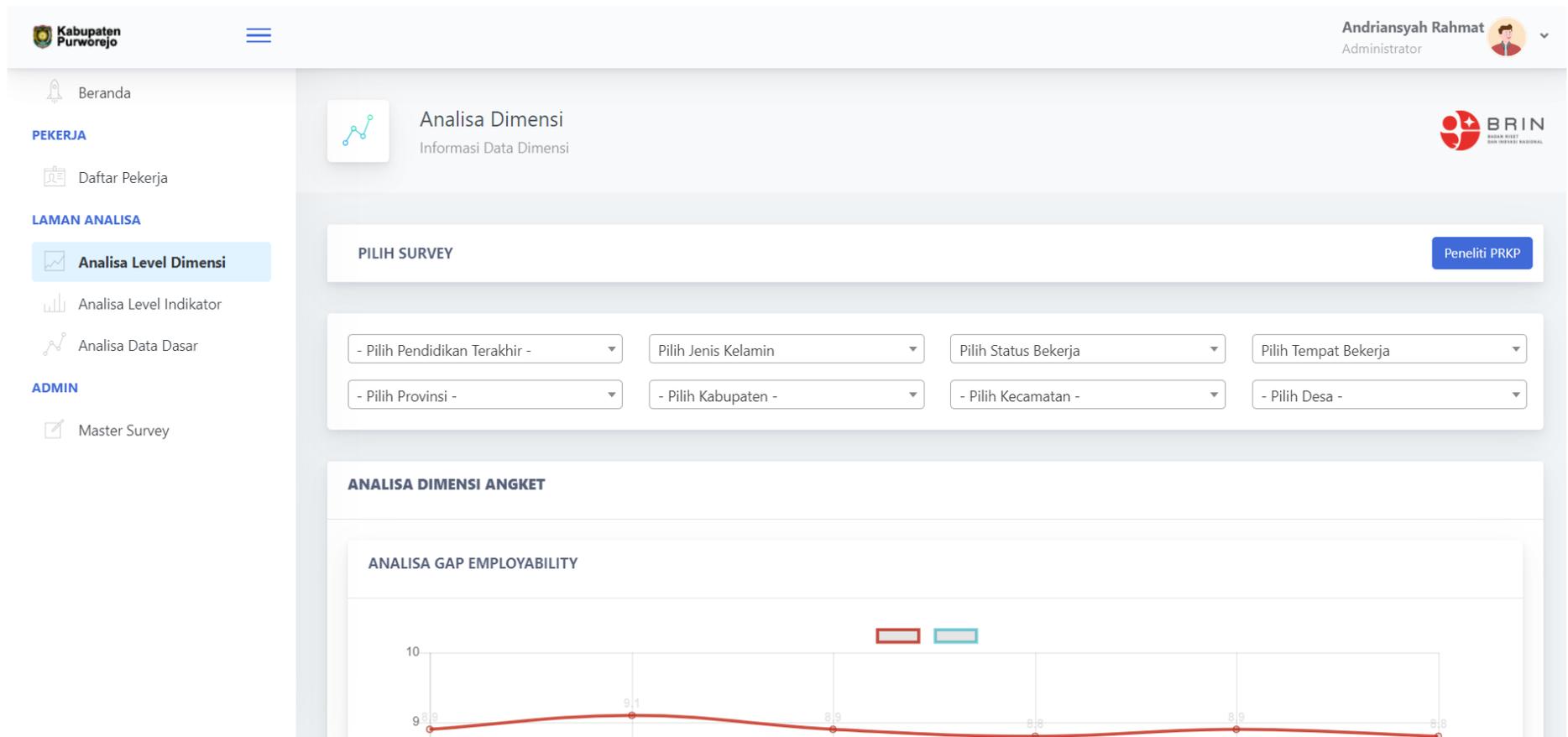
Peneliti PRKP

DATA PEKERJA

No	Nama Pekerja	NIK	Tahun Lahir	Jenis Kelamin	Alamat	Pendidikan Terakhir	Status Bekerja	Tempat Bekerja	Aksi
Belum Ada Data Pekerja									

Gambar 6c. Tampilan Daftar Pekerja

Pada tampilan ini, user dapat melihat detail data pekerja yang telah mendaftar dan masuk dalam sistem informasi. Fitur ini sekaligus dapat membantu admin untuk meminimalisir adanya data dobel yang dapat mempengaruhi validitas skoring hasil survei.



Gambar 6d. Tampilan Analisa Dimensi

Pada tampilan ini, user dapat melihat rangkuman hasil survei yakni analisis dimensi angket yang dimulai dari analisis gap, serta analisis per dimensi secara akumulatif. User juga dapat melihat rangkuman hasil berdasarkan karakter demografis responden dengan mengubah pilihan tab, baik berdasarkan Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Status Bekerja (Penuh Waktu/Paruh Waktu/Belum Bekerja), maupun Tempat Bekerjanya (ASN/TNI/Polri/Swasta/Wiraswasta/Perusahaan Pemerintah). Ini dapat memberikan insight yang lebih mendalam tentang *employability* pada masing-masing kelompok demografis tersebut.



Gambar 6e. Tampilan Dimensi 1

Pada tampilan ini, user dapat melihat skor *employability* pada Dimensi Kemampuan Pemecahan Masalah serta masing-masing indikatornya. Grafik di sisi kiri menunjukkan persepsi tingkat kepentingan satu indikator, dan grafik di sisi kanan menunjukkan persepsi tingkat penguasaan indikator tersebut pada responden. Skor ini bersifat akumulatif pada seluruh responden yang telah mengisi survei.



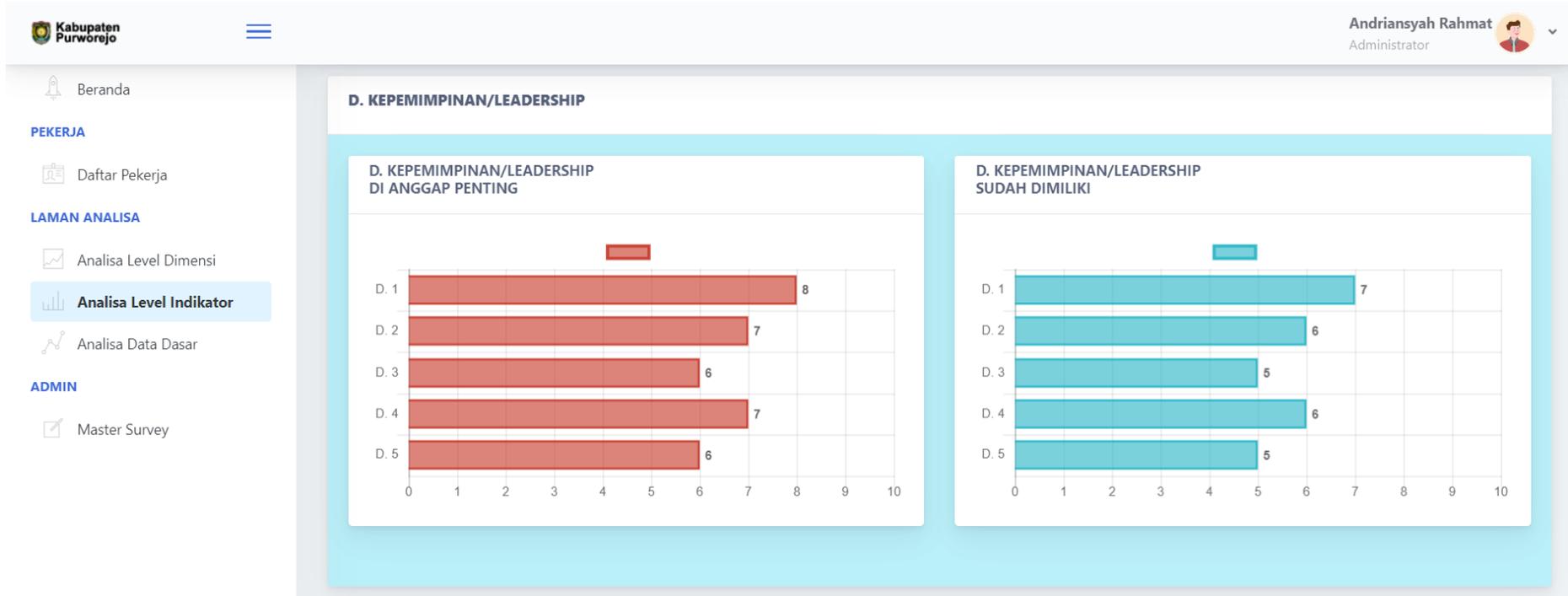
Gambar 6f. Tampilan Dimensi 2

Pada tampilan ini, user dapat melihat skor *employability* pada Dimensi Kemampuan Komunikasi serta masing-masing indikatornya. Grafik di sisi kiri menunjukkan persepsi tingkat kepentingan satu indikator, dan grafik di sisi kanan menunjukkan persepsi tingkat penguasaan indikator tersebut pada responden. Skor ini bersifat akumulatif pada seluruh responden yang telah mengisi survei.



Gambar 6g. Tampilan Dimensi 3

Pada tampilan ini, user dapat melihat skor *employability* pada Dimensi Kemampuan Pengendalian Diri serta masing-masing indikatornya. Grafik di sisi kiri menunjukkan persepsi tingkat kepentingan satu indikator, dan grafik di sisi kanan menunjukkan persepsi tingkat penguasaan indikator tersebut pada responden. Skor ini bersifat akumulatif pada seluruh responden yang telah mengisi survei.



Gambar 6h. Tampilan Dimensi 4

Pada tampilan ini, user dapat melihat skor *employability* pada Dimensi Kepemimpinan/Leadership serta masing-masing indikatornya. Grafik di sisi kiri menunjukkan persepsi tingkat kepentingan satu indikator, dan grafik di sisi kanan menunjukkan persepsi tingkat penguasaan indikator tersebut pada responden. Skor ini bersifat akumulatif pada seluruh responden yang telah mengisi survei.



Gambar 6i. Tampilan Dimensi 5

Pada tampilan ini, user dapat melihat skor *employability* pada Dimensi Kompetensi Digital serta masing-masing indikatornya. Grafik di sisi kiri menunjukkan persepsi tingkat kepentingan satu indikator, dan grafik di sisi kanan menunjukkan persepsi tingkat penguasaan indikator tersebut pada responden. Skor ini bersifat akumulatif pada seluruh responden yang telah mengisi survei.



Gambar 6j. Tampilan Dimensi 6

Pada tampilan ini, user dapat melihat skor *employability* pada Dimensi Keterampilan Dasar Bisnis/Wirausaha serta masing-masing indikatornya. Grafik di sisi kiri menunjukkan persepsi tingkat kepentingan satu indikator, dan grafik di sisi kanan menunjukkan persepsi tingkat penguasaan indikator tersebut pada responden. Skor ini bersifat akumulatif pada seluruh responden yang telah mengisi survei.

Gambar 6k. Tampilan Analisa Data Dasar

Pada tampilan ini, user dapat melihat Analisa data dasar pada seluruh dimensi *employability*, dengan memilih skor yang diinginkan. Misalnya, user ingin melihat responden yang memiliki skor 7 sampai 10 pada Tingkat Kepentingan-nya, serta skor 7 sampai 10 pada Tingkat Penguasaan. Dengan demikian analisa data dapat lebih spesifik lagi pada kelompok-kelompok responden berdasarkan tingkat skornya.

Kabupaten Purworejo

Andriansyah Rahmat Administrator

BRIN

Beranda

PEKERJA

Daftar Pekerja

LAMAN ANALISA

Analisa Level Dimensi

Analisa Level Indikator

Analisa Data Dasar

ADMIN

Master Survey

Master Survey
Informasi Master Survey

DATA SURVEY

Cari Nama Survey

No	Nama Survey	Penanggung Jawab	Status	Link Survey	Aksi
1	Peneliti PRKP	Andriansyah Rahmat	Aktif	https://supra.sintsys.co.id/admin/index/peneliti-prkp Copy Link	

Gambar 61. Tampilan Master Survey

Tampilan terakhir ini adalah fitur master survey dimana admin atau host dapat menambahkan survei-survei lainnya sesuai kebutuhan. Dengan demikian program ini mengakomodasi adanya survei dan pemetaan angkatan kerja untuk kebutuhan dan kepentingan lain di waktu yang akan datang, dengan tetap terintegrasi dalam satu platform sistem informasi ini.

4. Strategi Penguatan Dimensi *Employability* Angkatan Kerja Kabupaten Purworejo

Berdasarkan survei dan analisis dengan sistem informasi di atas, didapatkan ringkasan peta urgensi penguatan dimensi *employability* angkatan kerja Kabupaten Purworejo. Peta urgensi ini memberikan petunjuk pula, skill set mana yang dapat ditingkatkan dalam jangka pendek, jangka menengah, serta jangka panjang. Secara lengkap, peta urgensi penguatan dimensi *employability* ditunjukkan oleh Tabel 7.

Kompetensi Digital	Dasar Kewirausahaan	Pemecahan Masalah
1. Teknologi informasi di dunia kerja 2. Teknologi informasi untuk kerja tim/kolaborasi 3. Update informasi perkembangan teknologi informasi 4. Data security	1. Menggunakan teori untuk bekerja 2. Berpikir kreatif 3. Membaca peluang bisnis 4. Keterampilan berwirausaha (produk, pasar, pemasaran, keuangan, dst)	1. Identifikasi masalah 2. Mengembangkan alternatif solusi 3. Menentukan solusi yang efektif 4. Menghasilkan inovasi dalam pekerjaannya
Program Jangka Pendek	Program Jangka Panjang & Menengah	Program Jangka Panjang & Menengah

Tabel 7. Peta urgensi penguatan dimensi *employability* angkatan kerja Kabupaten Purworejo

Tabel 7 berfokus pada 3 dimensi *employability* dengan kesenjangan paling tinggi, yakni Pemecahan Masalah, Dasar Kewirausahaan, dan Kompetensi Digital. Berdasarkan karakteristik skill serta proses pembentukannya, dapat dipetakan bahwa Kompetensi Digital memiliki periode pembentukan yang dapat dilakukan dalam jangka pendek melalui pelatihan-pelatihan singkat, *short course*, atau *workshop*. Kompetensi Digital banyak melibatkan penguasaan *tools* serta update informasi tentang perkembangan teknologi informasi di dunia kerja.

Sedangkan dimensi Dasar Kewirausahaan dapat menjadi prioritas program jangka panjang dan menengah, mengingat karakteristik pembentukan skill set kewirausahaan membutuhkan waktu yang berkelanjutan. Skill set kewirausahaan sebagaimana dipetakan dalam kajian ini tidak hanya bersifat pengetahuan, melainkan juga kemampuan praktik di dunit nyata seperti keterampilan di bidang produksi produk, pemasaran, pengelolaan keuangan, dan seterusnya. Oleh karena itu pembentukannya tidak hanya mengandalkan pelatihan-pelatihan singkat, melainkan juga dalam bentuk pendidikan dalam periode yang terus menerus misalnya dari tingkat pendidikan dasar dan menengah.

Terakhir, pada dimensi Pemecahan Masalah juga menjadi prioritas program jangka Panjang dan menengah. Sebagaimana dimensi Dasar Kewirausahaan, dimensi Pemecahan Masalah juga tidak hanya tentang wawasan teoritis bagaimana memecahkan masalah, melainkan juga kemampuan praktik dalam memahami, menganalisa, dan menghasilkan inovasi pemecahan masalah. Dimensi ini termasuk dalam kategori *soft skill* yang harus dibentuk sejak masa pendidikan dini, dasar, dan menengah.

BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan

Kajian ini menunjukkan bahwa angkatan kerja Kabupaten Purworejo membutuhkan penguatan skill set yang mendesak untuk meningkatkan *employability*-nya. Skill set dengan kesenjangan paling tinggi antara lain Kemampuan Pemecahan Masalah, Kompetensi Digital, dan Kemampuan Dasar Bisnis atau Kewirausahaan.

Subskill dalam Kemampuan Pemecahan Masalah yang perlu ditingkatkan antara lain: kemampuan mengidentifikasi masalah, kemampuan mengembangkan alternatif solusi masalah, kemampuan menentukan solusi yang efektif, serta kemampuan menghasilkan inovasi dalam pekerjaannya.

Subskill dalam Kompetensi Digital yang perlu ditingkatkan antara lain: penguasaan teknologi informasi di dunia kerja, penguasaan teknologi informasi untuk kerja tim atau kolaborasi, kemampuan mengupdate informasi perkembangan teknologi informasi, serta kemampuan terkait keamanan data atau *data security*.

Terakhir, subskill dalam Kemampuan Dasar Bisnis atau Kewirausahaan yang perlu ditingkatkan antara lain: kemampuan berpikir kreatif, kemampuan membaca peluang bisnis, serta keterampilan-keterampilan dasar wirausaha dalam mengelola produk, pasar, pemasaran, dan keuangan.

2. Rekomendasi Kebijakan

Strategi penguatan *employability* angkatan kerja Kabupaten Purworejo yang direkomendasikan antara lain sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 8. Rekomendasi ini dispesifikkan pada 3 (tiga) perangkat daerah utama yang secara langsung menjadi aktor kunci dalam pengembangan *employability* angkatan kerja di Kabupaten Purworejo. Rekomendasi yang disusun dalam laporan ini masih dapat dievaluasi dan dikembangkan lagi sesuai dengan perkembangan asumsi-asumsi perencanaan pembangunan daerah yang terkini.

Rekomendasi Kebijakan Penguatan *Employability* untuk Peningkatan Daya Saing Angkatan Kerja Kabupaten Purworejo

Stakeholder	Kondisi Existing	Sasaran	Rekomendasi
1. Bappedalitbang	<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan pembangunan daerah belum berbasis data aktual kemampuan angkatan kerja (<i>employability</i>). Baru mengembangkan survei <i>employability</i> dan sistem informasi angkatan kerja untuk penguatan daya saing angkatan kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan pembangunan dan kebijakan berbasis evidence ketenagakerjaan. Memastikan sistem informasi angkatan kerja yang telah dikembangkan dapat diimplementasikan sesuai tujuannya dan memberikan nilai tambah dalam perencanaan pembangunan daerah. 	<ul style="list-style-type: none"> Mengawal implementasi sistem informasi yang telah dikembangkan agar digunakan oleh user-user terkait. Melaksanakan kajian untuk mereview, mengevaluasi dan menyempurnakan sistem informasi angkatan kerja Kabupaten Purworejo. Mengkoordinasi pelaksanaan survei <i>employability</i> secara berkelanjutan pemutakhiran data. Menyusun dan melaksanakan survei <i>employability</i> pada industri/pengguna angkatan kerja untuk mengevaluasi daya saing angkatan kerja dengan perspektif yang komprehensif. Memantau secara berkala data yang terkumpul, dan membuat kajiannya untuk dasar perencanaan dan evaluasi bersama, terutama dengan Dinas Perindustrian, Transmigrasi, dan Ketenagakerjaan, dan Dinas Pendidikan.
2. Dinas Perindustrian, Transmigrasi, dan Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Aplikasi dan sistem informasi existing mengikuti dari Kementerian Ketenagakerjaan yang sifatnya sebagai provider pelatihan skill serta informasi lowongan pekerjaan. Perencanaan ketenagakerjaan belum memiliki tools pemetaan kemampuan kerja aktual dari data primer angkatan kerja Kabupaten Purworejo. Upaya peningkatan kompetensi angkatan kerja belum terintegrasi mengarah pada satu standar skill set sesuai kebutuhan stakeholder lapangan kerja di Kabupaten Purworejo. Standarisasi mengikuti 	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki perencanaan ketenagakerjaan yang berbasis data aktual kemampuan kerja angkatan kerja lokal (Kabupaten Purworejo). Memiliki peta aktual <i>employability</i> dan daya saing tenaga kerja yang lebih komprehensif. Tetap melaksanakan dan memfasilitasi pelatihan yang disediakan Kementerian Ketenagakerjaan, BNSP, 	<ul style="list-style-type: none"> Bersama Bappedalitbang melaksanakan sosialisasi dan bimbingan teknis untuk implementasi survei <i>employability</i> dengan sistem informasi yang telah dikembangkan. Membuat program pelatihan jangka pendek (periode satu tahun atau beberapa bulan) untuk pengembangan Kompetensi Digital serta Dasar Kewirausahaan, termasuk standar pelatihan, modul, serta mekanisme pelaksanaannya. Bersama Bappedalitbang dan Dinas Pendidikan, mengevaluasi muatan pelajaran sekolah untuk meningkatkan kemampuan Pemecahan Masalah dan Dasar Kewirausahaan. Berkolaborasi dengan praktisi, akademisi, dan peneliti dalam mengembangkan peta jalan

	<p>norma umum Kementerian Ketenagakerjaan, BNSP, dan instansi pusat terkait lainnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memperkuat relasi dengan industri dan ketaatan industri terhadap peraturan perundang-undangan. 	<p>dan instansi pusat lainnya, namun memperkuat dengan ciri khas sesuai kebutuhan aktual angkatan kerja Kabupaten Purworejo.</p>	<p>pengembangan <i>employability</i> angkatan kerja Kabupaten Purworejo, serta modul, standar, dan mekanisme pelaksana pelatihan angkatan kerja untuk peningkatan Kompetensi Digital, Dasar Kewirausahaan, dan Kemampuan Pemecahan Masalah.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bersama Bappedalitbang menyusun dan mengembangkan survei <i>employability</i> angkatan kerja dari perspektif pemberi kerja sehingga dapat memiliki data yang komprehensif tentang daya saing angkatan kerja Kabupaten Purworejo. • Memberikan arahan kepada seluruh industri/dunia usaha untuk mendukung pelaksanaan survei <i>employability</i> angkatan kerja dari perspektif pemberi kerja/dunia usaha.
3. Dinas Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan Kurikulum Merdeka berbasis inisiatif tiap satuan pendidikan dan guru penggerak, berdasarkan kondisi siswa. • Tenaga pendidik dan satuan pendidikan bisa memiliki arah yang tidak seragam tentang kebutuhan angkatan kerja Kabupaten Purworejo, baik jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menyempurnakan penerapan kurikulum yang ada dengan melibatkan mata pelajaran yang berorientasi pengembangan <i>employability</i> sesuai kondisi angkatan kerja Kabupaten Purworejo. • Pelaksanaan pembelajaran dan pendidikan yang terintegrasi dalam rangka pembentukan SDM Kabupaten Purworejo yang berdaya saing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bersama Bappedalitbang meninjau ulang peta jalan pembentukan SDM Kabupaten Purworejo yang berdaya saing, serta memasukkan dimensi <i>employability</i> dalam pertimbangan penyusunan kurikulum serta muatan lokal. • Mulai mengenalkan dan mengimplementasikan survei <i>employability</i> dalam sistem informasi angkatan kerja yang telah dibuat Bappedalitbang, khususnya pada satuan pendidikan menengah atas dan kejuruan. • Mereview dan menyempurnakan pembelajaran yang berorientasi Kemampuan Pemecahan Masalah, Kompetensi Digital, serta Dasar-dasar Kewirausahaan, sesuai tingkat satuan pendidikan. Salah satunya dengan memperbanyak pembelajaran berbasis pengalaman (<i>experiential learning</i>) dalam membangun kompetensi digital, pemecahan masalah, dan kewirausahaan.

Tabel 8. Matrix Rekomendasi Kebijakan Penguatan *Employability* untuk Peningkatan Daya Saing Angkatan Kerja Kabupaten Purworejo

Referensi

- Adam, L. (2017). MEMBANGUN DAYA SAING TENAGA KERJA INDONESIA MELALUI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 11(2), 71–84. <https://doi.org/10.14203/JKI.V11I2.205>
- Blades, R., Fauth, B., & Gibb, J. (2012). Measuring *Employability Skills*. *A Rapid Review to Inform Development of Tools ...*, March. http://www.ncb.org.uk/media/579980/measuring_employability_skills_final_report_march2012.pdf
- Department of Local Government. (2012). *WORKFORCE PLANNING The Essentials*.
- Fitriana, S. N. (2023). *Menaker Bicara Pentingnya Pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja*. News.Detik.Com. <https://news.detik.com/berita/d-6714438/menaker-bicara-pentingnya-pengembangan-sistem-informasi-pasar-kerja>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept *employability*: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Harvey, L. (2010). *Quality in Higher Education Defining and Measuring Employability*. 7(August 2012), 37–41. <https://doi.org/10.1080/1353832012005999>
- International Labour Organization. (2013). *Towards a More Effective Labour Market Information System in India*. May.
- Kayas, O. G. (2023). Workplace surveillance: A systematic review, integrative framework, and research agenda. *Journal of Business Research*, 168(May 2022), 114212. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114212>
- Kemnaker RI. (n.d.). *PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MELALUI COLLECTIVE BARGAINING DI TEMPAT KERJA TAHUN 2021 LOKAKARYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MELALUI PKB SMK MITRA MANDIRI MM2100 CIBITUNG, 2-3 MARET 2021 A N K E T E N A G A K E R J A A N*.
- Ketels, C. H. M. (2006). Michael Porter's competitiveness framework - Recent learnings and new research priorities. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 6(2), 115–136. <https://doi.org/10.1007/S10842-006-9474-7/METRICS>
- Kleiman, F., Farias, R. D. S., Nogueira, N. J., Brito, T. B. D. O., Barbosa, M. M., Marasca Bertazzi, D. M., & Rego, R. S. M. H. P. (2023). New ways for monitoring the public workforce after the pandemic: The management and performance program in the Brazilian Federal Government. *ACM International Conference Proceeding Series*, 349–354. <https://doi.org/10.1145/3598469.3598508>
- Kucherov, D., & Zavyalova, E. (2012). HRD practices and talent management in the companies with the employer brand. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 86–104. <https://doi.org/10.1108/03090591211192647>
- Mediana. (2023). *Sistem Informasi Pasar Kerja dan Pelatihan Perlu Dikonsolidasikan*. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/06/17/selain-sistem-informasi-pasar-kerja-program-pelatihan-vokasional-juga-perlu-dikonsolidasikan>
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. McKinsey & Company, Inc. https://books.google.co.id/books?id=simZCd_YUC4C&lpg=PP1&pg=PP1#v=onepage&q&f=false
- Michie, J., & Sheehan, M. (2005). Business strategy, human resources, labour market flexibility and competitive advantage. *International Journal of Human Resource Management*, 16(3), 445–464. <https://doi.org/10.1080/0958519042000339598>
- Mohamad, R., & Niode, I. Y. (2020). Analisis Strategi Daya Saing (Competitive Advantage) Kopia Karanji Gorontalo. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1–

14. <https://doi.org/10.37479/jkeb.v13i1.7062>
- Mujiati, H., & Sukadi. (2016). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Stok Obat Pada Apotek Arjowinangun. *Indonesian Jurnal on Computer Science*, 9330(2), 1–6.
- Neroorkar, S. (2022). A systematic review of measures of *employability*. *Education and Training*, 64(6), 844–867. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2020-0243>
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Jebm*, 18(1), 26–30.
- Ogedebe, P., & Jacob, B. P. (2012). *Prototyping : A Strategy to Use When User Lacks Data Processing Experience*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:6851479>
- Purnomo, D. (2017). Model Prototyping. *JIMP-Jurnal Informatika Merdeka Pasuruan*, 2(2), 54–61.
- Robinson, J. S., & Garton, B. L. (2008). an Assessment of the *Employability* Skills Needed By Graduates in the College of Agriculture, Food and Natural Resources At the University of Missouri. *Journal of Agricultural Education*, 49(4), 96–105. <https://doi.org/10.5032/jae.2008.04096>
- Scottish Executive Substance Misuse Division. (2009). *Effective Interventions Unit Evaluation Guide 9 - Evaluating employability programmes*.
- Setyohadi, Y., & Id, P. D. C. (2020). Pembangunan Ketenagakerjaan dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja (Studi Kasus Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja di Kota Surakarta). *Public Service and Governance Journal*, 1(01), 52–85. <https://doi.org/10.56444/PSGJ.V1I01.1415>
- Tayibnapi, A. Z., Wuryaningsih, L. E., & Gora, R. (2018). *Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competitive Human Resources*.
- Tomlinson, M. (2008). “The degree is not enough”: Students’ perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and *employability*. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49–61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>
- Wijayanto, H., & Ode, S. (2019). DINAMIKA PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.23960/ADMINISTRATIO.V10I1.82>
- World Economic Forum. (2020). The global competitiveness report: How countries are performing on the road to recovery. In *World Economic Forum*. www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf

LAMPIRAN

ANGKET SURVEI

Data umum responden

1. Nama (boleh inisial) :
2. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (pilih salah satu)
3. Tempat tinggal/domisili sesuai KTP
 - a. Kota/Kabupaten :
 - b. Kecamatan :
 - c. Desa/Kelurahan :
4. Tahun kelahiran :
5. Pendidikan terakhir (pilih salah satu)
 - a. Tidak bersekolah
 - b. SD/MI/ sederajat
 - c. SMP/MTs/ sederajat
 - d. SMA/SMK/MA/ sederajat
 - e. Diploma/ sederajat
 - f. S-1
 - g. S-2
 - h. S-3
6. Status pekerjaan saat ini (pilih salah satu)
 - a. Belum bekerja
 - b. Bekerja penuh waktu (full time)
 - c. Bekerja paruh waktu (part time)
 - d. Pensiun/tidak bekerja
7. Tempat bekerja (bagi yang berstatus bekerja penuh waktu/paruh waktu)
 - a. Instansi pemerintah (ASN/TNI/Polri)
 - b. Perusahaan pemerintah (BUMN/BUMD)
 - c. Perusahaan swasta/UMKM
 - d. Usaha sendiri/wiraswasta

Petunjuk pengisian

Berikan penilaian Anda sendiri, berdasarkan pengetahuan atau pengalaman yang Anda miliki saat ini, tentang masing-masing atribut di bawah ini. Pada masing-masing atribut, berikan penilaian tentang:

1. Seberapa penting atribut tersebut di dunia kerja (antara nilai 1-10 dimana 1 = Sangat Tidak Penting dan 10 = Sangat Penting).
2. Seberapa Anda sudah memiliki atribut tersebut saat ini (antara nilai 1-10 dimana 1 = Tidak Memiliki Sama Sekali dan 10 = Sudah Memiliki Sepenuhnya)

No	Atribut	Seberapa penting di dunia kerja (skala 1 = Sangat Tidak Penting, dan skala 10 = Sangat Penting)*										Seberapa sudah Anda miliki saat ini (skala 1 = Tidak Memiliki Sama Sekali, dan skala 10 = Memiliki Sepenuhnya)*									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Kemampuan pemecahan masalah																				
1	Mampu mengidentifikasi masalah dalam pekerjaan																				
2	Mampu mengusulkan alternatif solusi dari masalah																				
3	Mampu memberikan pemecahan masalah yang efektif																				
4	Mampu memberikan terobosan/inovasi bagi perusahaan																				
B	Kemampuan komunikasi																				
1	Mendengarkan orang lain (rekan/atasan/bawahan) dengan seksama																				
2	Mengkomunikasikan maksud dengan baik kepada orang lain secara personal (<i>one-to-one</i>)																				
3	Mengkomunikasikan maksud dengan baik kepada kelompok																				
4	Membangun hubungan baik dengan lingkungan kerja (bawahan, rekan, atasan)																				
C	Kemampuan pengendalian diri																				
1	Mampu memenuhi <i>deadline</i>																				
2	Merespon positif terhadap kritik																				
3	Bekerja dengan baik dalam situasi penuh tekanan																				
4	Mempertahankan sikap positif																				
5	Mampu bekerja secara mandiri/tidak tergantung pada orang lain																				
D	Kepemimpinan/ <i>leadership</i>																				
1	Mampu beradaptasi terhadap perubahan situasi																				

