Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi
Volume. 4, Nomor. 4 November 2026
E-ISSN .: 2988-6880; P-ISSN .: 2988-7941, Hal. 126-141
DOI: https://doi.org/10.61132/rimba.v4i4.3001
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba

Penguatan *Link and Match* Ketenagakerjaan Melalui Revitalisasi Pelatihan Vokasi Berbasis Kebutuhan Dunia Usaha dan Industri di Kabupaten Muara Enim

Muhammad Haryono
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Kabupaten Muara Enim, Indonesia
**Penulis Korespondensi: hynoaltis@gmail.com*

Abstract. *The mismatch between workforce competencies and the needs of businesses and industries represents a labor policy challenge in Muara Enim Regency that requires stronger alignment between vocational training and labor market demands. This study aims to formulate a policy model for revitalizing vocational training to strengthen employment link and match based on industry needs. The research employs a descriptive qualitative policy analysis method through the synthesis of regional policy documents, official statistical publications, relevant labor and vocational training regulations, and scientific literature on link and match and workforce competency development. The synthesis process involves identifying problems, root causes, policy gaps, alternative interventions, and implementation requirements. The analysis identifies three key issues: the lack of systematic mapping of industry competency needs, suboptimal coordination among local government, businesses and industries, and training institutions, and the lack of integration among information on job seekers, vacancies, competencies, training programs, and job placements. This study proposes a policy model that connects workforce demand mapping, competency gap analysis, curriculum alignment, training and certification, apprenticeships, job matching, and employment outcome evaluation. Implementation is proposed in three stages over 2027–2029, comprising institutional consolidation and baseline establishment in 2027, implementation of priority programs in 2028, and outcome evaluation and policy refinement in 2029. The study's main limitation is the lack of fully verified and integrated local statistical data on competency requirements, training implementation, and employment placements. Therefore, the proposed model requires further validation using official data and implementation testing before it can be adopted as a regional policy.*

Keywords: *Labour Market Information; Link and Match; Muara Enim; Skills Mismatch; Vocational Training*.

Abstrak. Ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri merupakan tantangan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Muara Enim yang memerlukan penguatan keterkaitan antara pelatihan vokasi dan kebutuhan pasar kerja. Penelitian ini bertujuan merumuskan model kebijakan revitalisasi pelatihan vokasi untuk memperkuat *link and match* ketenagakerjaan berbasis kebutuhan industri. Metode penelitian menggunakan analisis kebijakan deskriptif-kualitatif melalui sintesis dokumen kebijakan daerah, publikasi statistik resmi, regulasi terkait ketenagakerjaan dan pelatihan vokasi, serta literatur ilmiah mengenai *link and match* dan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Sintesis dilakukan dengan mengidentifikasi masalah, akar masalah, kesenjangan kebijakan, alternatif intervensi, dan kebutuhan implementasi. Analisis menghasilkan tiga isu kunci, yaitu belum sistematisnya pemetaan kebutuhan kompetensi industri, belum optimalnya koordinasi pemerintah, dunia usaha dan industri, serta lembaga pelatihan, dan belum terintegrasinya informasi pencari kerja, lowongan, kompetensi, pelatihan, dan penempatan. Penelitian mengusulkan model kebijakan yang menghubungkan pemetaan kebutuhan tenaga kerja, analisis kesenjangan kompetensi, penyelarasan kurikulum, pelatihan dan sertifikasi, pemagangan, pencocokan kerja, serta evaluasi hasil penempatan. Implementasi dirancang bertahap pada 2027–2029, meliputi konsolidasi dan penetapan baseline pada 2027, pelaksanaan program prioritas pada 2028, serta evaluasi hasil dan penyempurnaan kebijakan pada 2029. Keterbatasan penelitian terletak pada belum terintegrasinya data statistik lokal mengenai kebutuhan kompetensi, realisasi pelatihan, dan penempatan kerja yang telah diverifikasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, model yang diusulkan masih memerlukan validasi melalui data resmi dan pengujian implementasi sebelum ditetapkan sebagai kebijakan daerah.

Kata kunci: Informasi Pasar Kerja; Kesenjangan Keterampilan; *Link and Match;* Muara Enim; Pelatihan Vokasi.

1. LATAR BELAKANG

Pembangunan ketenagakerjaan daerah tidak cukup diukur dari ketersediaan lowongan atau jumlah warga yang mengikuti pelatihan. Ukuran yang lebih substantif adalah kemampuan sistem ketenagakerjaan mempertemukan kebutuhan perusahaan dengan kompetensi pencari

Naskah Masuk: 21 Agustus 2026; Revisi: 14 September 2026; Diterima: 28 Oktober 2026; Terbit: 01 November 2026

kerja, serta memastikan bahwa proses pelatihan menghasilkan keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan (Maulina & Yoenanto, 2022). Ketika kebutuhan industri berubah lebih cepat daripada kurikulum dan kapasitas lembaga pelatihan, lowongan kerja dapat tetap tersedia bersamaan dengan pengangguran dan setengah pengangguran. Kondisi tersebut mencerminkan persoalan ketidakselarasan keterampilan (*skills mismatch*) dan lemahnya mekanisme pencocokan kerja (Iskandar, 2022).

Kajian internasional menekankan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan teknis-vokasional perlu berorientasi pada kebutuhan peserta didik dan perusahaan, didukung instruktur, fasilitas, pembiayaan, dan mekanisme penjaminan mutu yang memadai (UNESCO, 2023). Dalam konteks Indonesia, Farizal & Habibi, (2024) menyoroti perlunya reorientasi program pelatihan vokasi agar perencanaan pelatihan, kemitraan industri, pemagangan, dan penyerapan lulusan terhubung secara lebih kuat. Gugus et al., (2024) juga menemukan bahwa pendidikan vokasi dapat berkaitan dengan berkurangnya ketidaksesuaian vertikal antara pendidikan dan pekerjaan, sehingga relevansi kurikulum terhadap kebutuhan pasar kerja menjadi penting.

Menurut BPPS tahun 2026, Kabupaten Muara Enim membutuhkan kebijakan ketenagakerjaan yang selaras dengan dinamika ekonomi, investasi, dan kebutuhan industri. Berdasarkan BPS Kabupaten Muara Enim (2025), jumlah angkatan kerja pada Agustus 2025 mencapai 335,7 ribu orang, dengan 321,8 ribu orang bekerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,13 persen. Sementara itu, data badan usaha dan tenaga kerja Pemerintah Kabupaten Muara Enim yang mencakup kondisi 2024 dapat digunakan untuk memetakan sektor usaha dan penyerapan tenaga kerja.

Dalam konteks tersebut, terdapat tiga persoalan yang perlu mendapat perhatian, yaitu kesesuaian kompetensi tenaga kerja lokal dengan kebutuhan perusahaan, pelatihan vokasi dan Job Fair yang perlu lebih berorientasi pada permintaan aktual, serta integrasi data pencari kerja, lowongan, pelatihan, dan penempatan yang belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan verifikasi data terbaru dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim mengenai lowongan, kompetensi yang dibutuhkan, peserta pelatihan, dan realisasi penempatan agar perencanaan program dan anggaran ketenagakerjaan lebih tepat sasaran.

Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya memperkuat kesesuaian kompetensi tenaga kerja lokal dengan kebutuhan dunia usaha dan industri di Kabupaten Muara Enim. Meskipun pemerintah daerah telah menyelenggarakan berbagai pelatihan vokasi, belum tersedia bukti terintegrasi yang memadai untuk memastikan kesesuaian program dengan kebutuhan aktual perusahaan serta efektivitasnya terhadap penempatan dan keberlanjutan kerja

lulusan. Penelitian Wulandari (2025) menekankan pentingnya evaluasi pendidikan vokasi dan keselarasan kurikulum dengan kebutuhan industri, sedangkan Pohan et al., (2023) mengkaji implementasi *link and match* melalui kemitraan industri, praktik kerja, dan sertifikasi kompetensi. Sementara itu, Khomsah (2025) membahas penguatan program *link and match* 8+i dalam pendidikan vokasi. Ketiga penelitian tersebut memberikan landasan konseptual, tetapi belum secara khusus mengintegrasikan pemetaan kebutuhan kompetensi, revitalisasi pelatihan, sertifikasi, pemagangan, dan penempatan kerja dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk merumuskan model penguatan *link and match* berbasis kebutuhan industri dengan memverifikasi data resmi dan mengevaluasi keterkaitan antara program pelatihan dan hasil ketenagakerjaan.

Atas dasar itu, penelitian ini bertujuan: (1) menjelaskan akar masalah *link and match* ketenagakerjaan di Kabupaten Muara Enim; (2) menyusun alternatif kebijakan dan memilih intervensi yang paling relevan; serta (3) merumuskan model revitalisasi pelatihan vokasi dan tahapan implementasi 2027–2029. Kontribusi terletak pada penggabungan pelatihan berbasis permintaan dengan informasi pasar kerja, keterlibatan industri, pemagangan, dan pengukuran penempatan sebagai satu siklus kebijakan.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori modal manusia dan pelatihan berbasis kebutuhan

Teori modal manusia memandang pendidikan dan pelatihan sebagai investasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, produktivitas, dan kapasitas memperoleh pekerjaan (Hasyim et al., 2025). Namun, manfaat investasi pelatihan bergantung pada relevansi kompetensi yang dibentuk dengan pekerjaan yang tersedia. Karena itu, jumlah peserta dan kelulusan pelatihan merupakan ukuran aktivitas, bukan bukti memadai bahwa pelatihan telah menghasilkan dampak ketenagakerjaan. Evaluasi perlu mencakup sertifikasi, penempatan, keberlanjutan kerja, dan kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi (Wardhana et al., 2025).

UNESCO (2023) menekankan pentingnya sistem TVET yang responsif terhadap kebutuhan perusahaan, menyediakan keterampilan dasar dan teknis, menjaga mutu, serta menggunakan bukti untuk menetapkan prioritas. Prinsip ini mendukung pergeseran dari pendekatan supply driven program ditentukan terutama oleh kapasitas lembaga ke demand driven, yaitu program disusun berdasarkan kebutuhan kompetensi yang teridentifikasi dari dunia usaha dan industri.

Skills mismatch dan pencocokan kerja

Skills mismatch mengacu pada ketidaksesuaian antara keterampilan atau tingkat kualifikasi yang dimiliki pekerja dan yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Sabrina et al., 2026). Ketidaksesuaian dapat muncul karena kompetensi teknis belum memenuhi standar jabatan, distribusi keterampilan tidak sesuai lokasi pekerjaan, informasi lowongan tidak menjangkau pencari kerja, atau waktu kelulusan tidak selaras dengan waktu rekrutmen. Dengan demikian, pelatihan saja tidak cukup jika tidak disertai informasi pasar kerja dan mekanisme penempatan (Setiyana & Oktora, 2024).

Penelitian Gugus et al.,(2024) menunjukkan relevansi pendidikan vokasi dalam mengurangi vertical mismatch bagi kaum muda di Indonesia, sementara kajian Farizal & Habibi (2024) menekankan persoalan tata kelola dan penyerapan lulusan pelatihan. Dua temuan tersebut memperkuat argumen bahwa desain pelatihan harus menggabungkan standar kompetensi, praktik kerja, pengakuan kompetensi, serta hubungan langsung dengan pemberi kerja.

Tata kelola kolaboratif dan informasi pasar kerja

Link and match membutuhkan pembagian peran yang jelas antara pemerintah daerah, lembaga pelatihan, satuan pendidikan vokasi, perusahaan, lembaga sertifikasi, dan pencari kerja (Rahmawati et al., 2026). Perusahaan menyediakan informasi kebutuhan tenaga kerja dan standar pekerjaan; pemerintah mengoordinasikan perencanaan dan data; lembaga pelatihan merancang pembelajaran; lembaga sertifikasi memastikan pengakuan kompetensi; sedangkan pencari kerja berpartisipasi dalam proses peningkatan keterampilan dan penempatan. Kolaborasi ini perlu berlangsung secara berkala, bukan hanya pada saat Job Fair.

Informasi pasar kerja menjadi infrastruktur tata kelola karena membantu menghubungkan sisi penawaran tenaga kerja profil, keterampilan, sertifikasi, pengalaman, dan lokasi dengan sisi permintaan jabatan, jumlah kebutuhan, kompetensi, lokasi, dan status pemenuhan lowongan. Sistem digital bukan tujuan akhir. Nilainya terletak pada data yang mutakhir, standar yang konsisten, tata kelola akses yang sah, dan penggunaan data dalam keputusan pelatihan serta penempatan (Nurdin et al., 2026).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kebijakan deskriptif-kualitatif. Bahan utama analisis adalah dokumen *policy paper* yang diberikan, yang memuat identifikasi masalah, analisis USG, akar masalah, alternatif kebijakan, rancangan implementasi, target,

serta indikator. Bahan tersebut disintesiskan dengan literatur ilmiah yang relevan dan regulasi ketenagakerjaan untuk memperkuat kerangka konseptual dan kelayakan rekomendasi.

Tahapan analisis meliputi: (1) mengidentifikasi isu dan masalah prioritas; (2) menelusuri hubungan antara penyebab kelembagaan, kurikulum, instruktur, data, dan penempatan; (3) membandingkan alternatif kebijakan menurut kelayakan teknis, ekonomi, kelembagaan-politik, dan administrasi sebagaimana tercantum dalam dokumen sumber; (4) menyusun model intervensi terpadu; dan (5) merumuskan tahapan implementasi serta indikator evaluasi.

Angka lokal seperti proporsi penduduk berpendidikan SD sebesar 39 persen dan TPT 4,13 persen diperlakukan sebagai angka yang tercantum dalam dokumen awal, bukan sebagai data yang telah diverifikasi secara independen. Sebelum dijadikan baseline resmi, angka tersebut perlu dicocokkan dengan publikasi BPS Kabupaten Muara Enim, data Sakernas, dan dokumen perencanaan daerah pada tahun rujukan yang tepat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diagnosis masalah dan akar penyebab

Rendahnya kesesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri

Dokumen sumber menempatkan rendahnya kesesuaian kompetensi tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri sebagai masalah prioritas. Hasil analisis Urgency, Seriousness, Growth (USG) menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 12, diikuti integrasi informasi pasar kerja dengan skor 11, serta optimalisasi pelatihan vokasi dan Job Fair dengan skor 10. Urutan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja perlu menjadi prioritas intervensi, tetapi tidak dapat dilaksanakan secara terpisah dari perbaikan tata kelola informasi dan penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan industri.

Permasalahan tersebut dapat dijelaskan melalui konsep skills mismatch, yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kompetensi yang dipersyaratkan oleh pekerjaan (Syukur et al., 2026). Ketidaksesuaian ini tidak hanya berkaitan dengan rendahnya tingkat keterampilan, tetapi juga mencakup perbedaan bidang kompetensi, tingkat kualifikasi, penguasaan teknologi, sertifikasi, dan pengalaman kerja. Dengan demikian, tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan belum tentu memenuhi kebutuhan perusahaan apabila materi pelatihan tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang tersedia.

Kajian Ariefianto et al., (2026) mengidentifikasi kesenjangan *link and match* dalam empat dimensi, yaitu kualitas kompetensi, keseimbangan jumlah tenaga kerja, distribusi geografis keterampilan, serta kesesuaian waktu antara ketersediaan lulusan dan kebutuhan

industri. Temuan tersebut menunjukkan bahwa persoalan ketenagakerjaan tidak cukup diselesaikan dengan menambah jumlah peserta pelatihan, tetapi membutuhkan sistem yang mampu menyelaraskan jenis, jumlah, lokasi, dan waktu penyediaan tenaga kerja dengan permintaan Perusahaan.

Dalam konteks Kabupaten Muara Enim, pendekatan tersebut mengharuskan pemerintah daerah memetakan kebutuhan kompetensi berdasarkan sektor usaha, jenis jabatan, skala perusahaan, serta rencana pengembangan kegiatan ekonomi. Hasil pemetaan selanjutnya digunakan untuk menentukan jenis pelatihan, kuota peserta, standar kompetensi, sertifikasi, dan pola pemagangan. Dengan cara ini, pelatihan vokasi bergeser dari pendekatan berbasis ketersediaan program menjadi pendekatan berbasis permintaan tenaga kerja (*demand-driven training*).

Belum sistematisnya pemetaan kebutuhan kompetensi perusahaan

Perencanaan pelatihan yang tidak didukung data permintaan tenaga kerja berisiko menghasilkan program yang tidak sesuai dengan kebutuhan aktual perusahaan. Pemerintah dan lembaga pelatihan dapat menyelenggarakan kelas berdasarkan ketersediaan instruktur, peralatan, anggaran, atau program rutin, sementara kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan justru belum terakomodasi (Wulandari, 2025).

Pemetaan kebutuhan perusahaan setidaknya perlu mencakup jenis jabatan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, persyaratan pendidikan, kompetensi teknis, keterampilan digital, sertifikasi, pengalaman kerja, serta perkiraan waktu rekrutmen. Informasi tersebut juga perlu membedakan kebutuhan tenaga kerja baru dengan kebutuhan peningkatan kompetensi pekerja yang telah bekerja (Ginting & Kamarni, 2024). Pembedaan ini penting karena keduanya membutuhkan desain intervensi yang berbeda: pelatihan prakerja bagi pencari kerja dan pelatihan peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja yang sudah bekerja.

Penelitian Farizal & Habibi (2024) menekankan pentingnya reorientasi program pengembangan pelatihan vokasi nasional. Artikel tersebut relevan untuk memperkuat argumentasi bahwa program pelatihan perlu diarahkan pada kebutuhan pasar kerja dan tidak hanya berorientasi pada penyelenggaraan kegiatan.

Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Muara Enim perlu mengembangkan mekanisme training needs analysis yang dilakukan secara berkala bersama perusahaan, asosiasi usaha, lembaga pelatihan, dan perangkat daerah terkait. Hasil analisis harus menjadi dasar penetapan prioritas program pelatihan, penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, penyediaan instruktur, serta pengadaan peralatan praktik. Evaluasi program juga perlu menggunakan indikator hasil, seperti tingkat kelulusan sertifikasi, kesesuaian pekerjaan

dengan kompetensi, tingkat penempatan kerja, dan keberlanjutan pekerjaan setelah penempatan.

Lemahnya pelembagaan tata kelola kolaboratif link and match

Akar masalah selanjutnya adalah koordinasi *link and match* yang belum terlembaga secara kuat. Perangkat daerah, lembaga pelatihan kerja, satuan pendidikan vokasi, perusahaan, asosiasi industri, dan pencari kerja memiliki data, kepentingan, serta agenda yang berbeda. Tanpa mekanisme koordinasi yang teratur, kebutuhan kompetensi perusahaan tidak selalu diterjemahkan menjadi program pelatihan, sedangkan informasi mengenai lulusan dan pencari kerja tidak selalu sampai kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Tata kelola kolaboratif (*collaborative governance*) menawarkan pendekatan untuk mengatasi persoalan tersebut melalui keterlibatan aktor pemerintah dan nonpemerintah dalam perumusan keputusan, pelaksanaan program, dan evaluasi hasil. Kolaborasi tidak cukup diwujudkan melalui nota kesepahaman atau kegiatan seremonial, tetapi harus menghasilkan pembagian peran, komitmen sumber daya, mekanisme pertukaran informasi, dan pertanggungjawaban yang jelas.

Adelia (2026) dalam penelitian mengenai kerja sama pada program *link and match* di SMK Krian 2 Sidoarjo, menyoroti pentingnya memahami proses kolaborasi pada tingkat institusi, bukan hanya menghitung jumlah dokumen kerja sama. Sementara itu, penelitian Rosadi et al., (2024) menyoroti kondisi awal kolaborasi, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif, dialog, kepercayaan, dan pemahaman bersama sebagai unsur penting implementasi kebijakan *link and match*.

Berdasarkan perspektif tersebut, Kabupaten Muara Enim memerlukan forum koordinasi ketenagakerjaan yang mempertemukan pemerintah daerah, perusahaan, lembaga pelatihan, satuan pendidikan vokasi, dan perwakilan pencari kerja. Forum ini perlu memiliki mandat operasional, agenda pertemuan berkala, serta mekanisme tindak lanjut yang terukur. Fungsi utamanya meliputi penyepakatan prioritas kompetensi, validasi data kebutuhan tenaga kerja, peninjauan kurikulum, penyediaan tempat praktik dan pemagangan, serta pemantauan penempatan lulusan.

Kelembagaan kolaboratif tersebut juga perlu mengembangkan komitmen perusahaan untuk memberikan informasi kebutuhan tenaga kerja secara berkala dan berpartisipasi dalam proses pelatihan. Sebagai imbal balik, perusahaan memperoleh akses terhadap calon tenaga kerja yang kompetensinya telah dipersiapkan sesuai dengan standar pekerjaan. Dengan demikian, kolaborasi menghasilkan manfaat timbal balik, bukan sekadar pemenuhan kewajiban administratif.

Fragmentasi informasi pasar kerja dan belum optimalnya pencocokan tenaga kerja

Akar masalah keempat adalah fragmentasi informasi pasar kerja. Data pencari kerja, lowongan pekerjaan, kompetensi lulusan, sertifikasi, riwayat pelatihan, dan hasil penempatan sering kali berada dalam sistem atau lembaga yang berbeda. Apabila informasi tersebut tidak terhubung, pemerintah akan kesulitan mengetahui kompetensi yang tersedia, perusahaan menghadapi kendala menemukan kandidat yang sesuai, dan pencari kerja tidak memperoleh informasi lowongan yang relevan secara tepat waktu (Novelia, 2025).

Kondisi ini memperbesar risiko job mismatch dan memperlambat proses pencocokan kerja (job matching). Pencocokan yang hanya berdasarkan tingkat pendidikan atau jenis pekerjaan secara umum belum tentu mampu mengidentifikasi kesesuaian kompetensi secara memadai. Oleh karena itu, sistem informasi pasar kerja perlu menghubungkan profil pencari kerja dengan persyaratan jabatan, keterampilan teknis, sertifikasi, pengalaman, lokasi kerja, serta waktu ketersediaan tenaga kerja.

Penelitian Wahyudi et al., (2026) menawarkan konsep integrasi data sepanjang siklus ketenagakerjaan, mulai dari pendidikan, registrasi pencari kerja, pelatihan atau pemagangan, penempatan, hingga pascapenempatan. Meskipun bukan publikasi terbaru, kajian tersebut menyediakan landasan konseptual yang relevan untuk mengembangkan sistem informasi pasar kerja terpadu.

Untuk konteks Kabupaten Muara Enim, integrasi informasi dapat dikembangkan dengan menghubungkan basis data pencari kerja, hasil pelatihan, sertifikasi kompetensi, lowongan perusahaan, dan hasil penempatan. Sistem tersebut perlu memiliki prosedur pemutakhiran data, standar pengisian informasi, pembagian tanggung jawab antarinstansi, serta perlindungan data pribadi. Informasi agregat mengenai kebutuhan kompetensi juga dapat digunakan sebagai dasar perencanaan pelatihan tahunan.

Optimalisasi Job Fair harus menjadi bagian dari sistem tersebut. Keberhasilan kegiatan tidak cukup diukur dari jumlah pengunjung, perusahaan peserta, atau lowongan yang diumumkan. Indikator yang lebih substantif mencakup jumlah pelamar yang memenuhi persyaratan, jumlah peserta yang dipanggil untuk seleksi lanjutan, jumlah yang diterima bekerja, waktu tunggu hingga penempatan, serta keberlanjutan pekerjaan setelah beberapa bulan. Dengan demikian, Job Fair berfungsi sebagai bagian dari mekanisme pencocokan kerja yang berkelanjutan, bukan sekadar acara perekrutan sesaat.

Tabel 1. Matriks Akar Masalah, Bukti, Intervensi, Penanggung Jawab, Dan Risiko.

Akar masalah	Bukti empiris dan kebutuhan verifikasi	Alternatif intervensi	Instansi/mitra penanggung jawab	Risiko dan mitigasi
Kesenjangan kompetensi tenaga kerja	Skor USG kualitas tenaga kerja tertinggi (12).	Pemetaan kompetensi dan pelatihan berbasis kebutuhan industri.	Disnakertrans, BLK, perusahaan, SMK.	Kompetensi tidak relevan; validasi kurikulum bersama industri.
Pemetaan kebutuhan perusahaan belum sistematis	Data jabatan, kualifikasi, dan kebutuhan rekrutmen belum terhimpun optimal.	Training needs analysis berkala dan penyelarasan kurikulum.	Disnakertrans, perusahaan, BLK/LKP, asosiasi usaha.	Data berubah; pembaruan kebutuhan secara berkala.
Tata kelola kolaboratif belum kuat	Koordinasi dan pembagian peran antarpemangku kepentingan belum optimal.	Memperkuat forum koordinasi, komitmen industri, dan pemantauan bersama.	Pemerintah daerah, industri, lembaga pelatihan, SMK.	Koordinasi administratif; tetapkan target dan tindak lanjut.
Fragmentasi informasi pasar kerja	Data pencari kerja, lowongan, kompetensi, dan penempatan tersebar.	Integrasi basis data dan sistem pencocokan tenaga kerja.	Disnakertrans, Diskominfo, perusahaan, lembaga pelatihan.	Data tidak akurat; standardisasi, pembaruan, dan perlindungan data.

Akar masalah tersebut menunjukkan bahwa revitalisasi pelatihan vokasi perlu dilakukan melalui pendekatan sistemik. Peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai prioritas dengan skor USG 12 harus didukung integrasi informasi pasar kerja dengan skor 11 serta optimalisasi pelatihan vokasi dan Job Fair dengan skor 10. Ketiga prioritas tersebut saling berkaitan dan tidak seharusnya dilaksanakan sebagai program yang berdiri sendiri.

Revitalisasi dapat diarahkan pada empat langkah kebijakan. Pertama, melakukan pemetaan kebutuhan tenaga kerja dan kesenjangan kompetensi secara berkala bersama perusahaan. Kedua, menyesuaikan kurikulum, praktik kerja, sertifikasi, dan metode pelatihan dengan standar kompetensi jabatan yang dibutuhkan. Ketiga, membangun tata kelola kolaboratif yang memastikan adanya pembagian peran dan komitmen nyata antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan industri. Keempat, mengintegrasikan layanan informasi pasar kerja dengan proses rekrutmen dan pemantauan pascapenempatan.

Pendekatan ini sejalan dengan tinjauan sistematis yang dikemukakan oleh Astuti, (2025) yang merekomendasikan pergeseran dari pendekatan penyediaan pelatihan yang berorientasi pada kapasitas lembaga menuju pendekatan yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja, didukung kolaborasi multipihak dan pembelajaran berbasis tempat kerja.

Dengan demikian, ukuran keberhasilan revitalisasi bukan hanya meningkatnya jumlah peserta yang mengikuti pelatihan, melainkan meningkatnya kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, efektivitas penempatan, dan keberlanjutan pekerjaan. Bagi Kabupaten Muara Enim, orientasi tersebut memungkinkan kebijakan ketenagakerjaan bergerak dari

pendekatan administratif menuju pengelolaan berbasis kebutuhan, data, kolaborasi, dan hasil yang terukur.

Perbandingan alternatif kebijakan

Dokumen sumber mengidentifikasi tiga alternatif. Pertama, revitalisasi pelatihan vokasi berbasis kebutuhan industri, yang mencakup pemetaan kompetensi, penyesuaian kurikulum, peningkatan instruktur, sertifikasi, pemagangan, dan kemitraan. Kedua, pengembangan sistem informasi pasar kerja terintegrasi. Ketiga, penguatan forum atau kelembagaan *link and match*. Penilaian dalam dokumen memberi skor 34 pada alternatif pertama, 30 pada alternatif kedua, dan 26 pada alternatif ketiga.

Tabel 2. Perbandingan Alternatif Kebijakan.

Alternatif	Teknis	Ekonomi	Politik/kelembagaan	Administrasi / total
Revitalisasi pelatihan vokasi	9	8	8	9 / 34
Sistem informasi pasar kerja	8	7	7	8 / 30
Penguatan *link and match*	7	6	6	7 / 26

Berdasarkan skor tersebut, revitalisasi pelatihan vokasi dipilih sebagai intervensi utama. Namun, alternatif ini tidak tepat dijalankan secara terpisah dari sistem informasi dan forum koordinasi. Keduanya merupakan prasyarat agar pelatihan memiliki sasaran yang jelas dan menghasilkan penempatan. Dengan demikian, desain yang direkomendasikan adalah revitalisasi pelatihan sebagai poros kebijakan yang ditopang oleh pemetaan kebutuhan, tata kelola kolaboratif, dan sistem informasi pasar kerja.

Model kebijakan yang diusulkan

Model kebijakan membentuk siklus yang berulang: (1) pemetaan kebutuhan tenaga kerja industri; (2) pemetaan profil dan kompetensi pencari kerja; (3) analisis kesenjangan keterampilan; (4) penyusunan atau penyesuaian kurikulum; (5) pelatihan dan asesmen; (6) sertifikasi kompetensi; (7) pemagangan atau on-the-job training; (8) job matching dan penempatan; serta (9) pelacakan hasil dan pembaruan kebutuhan kompetensi. Hasil penempatan dan umpan balik perusahaan digunakan untuk memperbaiki program periode berikutnya.

Model ini mengubah ukuran keberhasilan dari input menuju hasil. Jumlah peserta, kelas, dan anggaran tetap penting sebagai indikator pelaksanaan, tetapi bukan indikator utama efektivitas. Indikator yang lebih dekat dengan tujuan kebijakan adalah persentase lulusan yang bekerja, waktu tunggu memperoleh pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi, tingkat kelulusan sertifikasi, keberlanjutan kerja, serta kepuasan perusahaan terhadap lulusan.

Komponen operasional kebijakan

Pemetaan kebutuhan kompetensi industri

Pemetaan dilakukan secara berkala melalui survei perusahaan, konsultasi asosiasi usaha, data lowongan, dan proyeksi investasi yang dapat diverifikasi. Data minimum mencakup jabatan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, keterampilan teknis dan nonteknis, kualifikasi, sertifikasi, pengalaman, lokasi, rentang waktu rekrutmen, dan kemungkinan penyediaan tempat pemagangan. Hasilnya disusun sebagai peta kompetensi prioritas yang diperbarui setidaknya setiap tahun.

Revitalisasi pelatihan vokasi

Kurikulum perlu disusun bersama pengguna lulusan dan ditinjau berdasarkan standar kompetensi serta teknologi kerja yang berlaku. Penguatan mutu meliputi peningkatan kompetensi instruktur, penggunaan praktisi industri, asesmen berbasis unjuk kerja, perbaikan peralatan secara bertahap, serta akses pada sertifikasi. Peserta terlebih dahulu menjalani asesmen awal agar dapat diarahkan ke pelatihan dasar, peningkatan keterampilan, sertifikasi, atau pengalaman kerja sesuai kebutuhannya.

Kemitraan industri dan pemagangan

Perusahaan dilibatkan sejak pemetaan kebutuhan hingga evaluasi lulusan, bukan hanya pada tahap perekrutan. Bentuk kemitraan dapat berupa penyusunan kurikulum, instruktur tamu, penyediaan peralatan praktik, pemagangan, asesmen, sertifikasi, wawancara, dan penempatan. Kesepakatan kerja sama perlu menjelaskan kontribusi para pihak, standar keselamatan, pendampingan peserta, perlindungan peserta magang, dan mekanisme pelaporan.

Informasi pasar kerja dan job matching

Pengembangan sistem informasi sebaiknya dilakukan bertahap dan memanfaatkan sistem yang sudah tersedia apabila memungkinkan. Sistem perlu menyajikan profil pencari kerja, kompetensi, sertifikat, pengalaman, lowongan, standar jabatan, status proses rekrutmen, dan hasil penempatan. Pengelolaan data harus memperhatikan akurasi, pembaruan, keamanan, pembatasan akses, dan ketentuan perlindungan data. Job Fair kemudian menjadi salah satu kanal dari proses pencocokan kerja berkelanjutan, bukan kegiatan yang berdiri sendiri.

Strategi implementasi 2027–2029

Strategi implementasi tahun 2027–2029 disusun sebagai tahapan pelaksanaan penguatan *link and match* ketenagakerjaan di Kabupaten Muara Enim, mulai dari pemetaan kebutuhan industri, revitalisasi pelatihan vokasi, hingga evaluasi hasil dan dampak program. Strategi ini mencakup prioritas kegiatan, kebutuhan sumber daya, pendanaan potensial, serta

indikator keberhasilan untuk memastikan pelaksanaan program berjalan terarah, terukur, dan berkelanjutan.

Tabel 3. Strategi implementasi 2027–2029.

Tahap	Fokus	Kegiatan prioritas	Keluaran utama
2027: Konsolidasi dan pemetaan	Membangun baseline dan tata kelola	Membentuk forum koordinasi; memetakan kebutuhan perusahaan dan profil pencari kerja; melakukan skills-gap analysis; mengevaluasi program pelatihan; menetapkan kompetensi prioritas.	Database awal supply-demand; peta kompetensi; baseline indikator; desain program dan sistem informasi.
2028: Implementasi dan integrasi	Menjalankan pelatihan prioritas	Menyelaraskan kurikulum; meningkatkan kapasitas instruktur; memperluas sertifikasi dan pemagangan; menghubungkan data lowongan dan pencari kerja; memantau penempatan.	Program pelatihan berbasis demand; kemitraan aktif; peserta tersertifikasi; mekanisme job matching.
2029: Penguatan dan evaluasi	Meningkatkan mutu dan keberlanjutan	Menilai placement rate dan kesesuaian kerja; memperbarui kurikulum; memperluas kemitraan; memperbaiki sistem data; menetapkan program periode berikutnya.	Evaluasi berbasis outcome; sistem yang lebih terintegrasi; rekomendasi dan rencana tindak lanjut.

Pembagian peran dan indikator kinerja

Bappeda mengintegrasikan kebijakan ke dalam perencanaan pembangunan dan mengoordinasikan lintas perangkat daerah. Dinas yang menangani ketenagakerjaan mengelola pemetaan pasar kerja, pelatihan, penempatan, dan monitoring sesuai kewenangan. BLK dan lembaga pelatihan menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi; lembaga pendidikan vokasi menyelaraskan proses pembelajaran; perusahaan menyediakan informasi kebutuhan, praktik kerja, dan peluang rekrutmen; lembaga sertifikasi melaksanakan sertifikasi sesuai standar; pemerintah provinsi mendukung sinkronisasi lintas kewenangan; dan pencari kerja mengikuti proses asesmen, pelatihan, sertifikasi, serta pencocokan kerja.

Tabel 4. Pembagian peran dan indikator kinerja.

No.	Aspek	Penjelasan Ringkas
1	Tahapan Pelaksanaan	2027: pemetaan kebutuhan industri dan baseline. 2028: pelaksanaan pelatihan vokasi, sertifikasi, pemagangan, dan penempatan. 2029: evaluasi hasil, keberlanjutan kerja, dan dampak program.
2	Sumber Daya dan Pendanaan	Sumber daya meliputi instruktur, analis pasar kerja, asesor, peralatan praktik, dan sistem informasi. Pendanaan potensial berasal dari APBD kabupaten/provinsi, APBN, serta kontribusi perusahaan dan CSR sesuai ketentuan.
3	Indikator Output	Mengukur jumlah perusahaan pemasok data, kompetensi yang dipetakan, program pelatihan, peserta, lulusan bersertifikat, peserta magang, dan perusahaan mitra. Verifikasi melalui laporan kegiatan, sertifikat, dan dokumen kerja sama.
4	Indikator Outcome	Mengukur lulusan yang bekerja, job placement rate, kesesuaian pekerjaan, waktu tunggu kerja, keberlanjutan kerja, dan kepuasan perusahaan melalui tracer study serta verifikasi perusahaan. Target 2029: lulusan bekerja ≥60%, penempatan ≥50%, kesesuaian kompetensi ≥80%, dan kepuasan perusahaan ≥85%.
5	Indikator Impact	Mengukur penurunan kesenjangan kompetensi, peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal, dan kontribusi terhadap penurunan TPT. Target usulan 2029:

No.	Aspek	Penjelasan Ringkas
		kesenjangan kompetensi turun 15% dan pekerja lokal pada sektor sasaran tumbuh 6% dibandingkan baseline 2026.
6	Monitoring dan Evaluasi	Monitoring dilakukan setiap triwulan, evaluasi capaian setiap tahun, dan evaluasi dampak pada akhir 2029 oleh Disnakertrans bersama Bappeda, industri, dan lembaga pelatihan.

Penguatan *link and match* ketenagakerjaan di Kabupaten Muara Enim dilaksanakan melalui peta jalan 2027–2029. Tahun 2027 difokuskan pada pemetaan kebutuhan industri dan penetapan baseline, tahun 2028 pada pelaksanaan pelatihan vokasi, sertifikasi, pemagangan, dan penempatan kerja, sedangkan tahun 2029 diarahkan pada evaluasi hasil dan dampak program. Pelaksanaan didukung oleh instruktur, analis pasar kerja, fasilitas pelatihan, serta pendanaan potensial dari APBD, APBN, dan kontribusi perusahaan sesuai ketentuan. Indikator output mencakup jumlah perusahaan mitra, kompetensi yang dipetakan, program pelatihan, peserta bersertifikat, dan peserta magang. Indikator outcome meliputi persentase lulusan yang bekerja, tingkat penempatan, kesesuaian kompetensi, waktu tunggu kerja, keberlanjutan kerja, dan kepuasan perusahaan. Sementara itu, indikator impact mencakup penurunan kesenjangan kompetensi, peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal, dan kontribusi terhadap penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Monitoring dilakukan setiap triwulan, evaluasi capaian setiap tahun, dan evaluasi dampak pada akhir 2029 oleh Disnakertrans bersama Bappeda, perusahaan, dan lembaga pelatihan. Seluruh target ditetapkan berdasarkan baseline dan data resmi yang telah diverifikasi agar pelaksanaan program terukur, tepat sasaran, dan akuntabel..

Risiko implementasi dan mitigasi

Risiko utama mencakup rendahnya partisipasi perusahaan, data kebutuhan yang cepat usang, keterbatasan instruktur dan fasilitas, anggaran yang tidak memadai, serta lulusan yang tidak terserap. Mitigasi dilakukan dengan membangun kemitraan yang memberi manfaat nyata bagi perusahaan, memperbarui data secara teratur, memprioritaskan kompetensi dengan permintaan terverifikasi, memanfaatkan fasilitas industri untuk praktik, serta mengaitkan evaluasi dan penganggaran dengan hasil penempatan. Sistem informasi harus dikembangkan secara proporsional terhadap kesiapan daerah dan tidak menjadi proyek teknologi yang terpisah dari keputusan operasional.

Kualitas data merupakan prasyarat lintas komponen. Pemerintah perlu menetapkan definisi yang konsisten untuk istilah tenaga kerja terlatih, lulusan tersertifikasi, penempatan, kesesuaian kompetensi, dan pekerja lokal. Pelacakan lulusan pada interval yang tetap misalnya enam dan dua belas bulan setelah pelatihan—akan membantu membedakan penempatan awal dari keberlanjutan pekerjaan. Hasil evaluasi sebaiknya dipublikasikan secara ringkas agar memperkuat akuntabilitas program

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Persoalan *link and match* ketenagakerjaan di Kabupaten Muara Enim mencakup kesenjangan kompetensi, relevansi pelatihan vokasi, koordinasi kelembagaan, dan integrasi informasi pasar kerja. Revitalisasi pelatihan vokasi berbasis kebutuhan industri diusulkan sebagai alternatif kebijakan melalui tahapan 2027–2029, meliputi pemetaan dan penetapan baseline, pelaksanaan pelatihan serta penempatan kerja, dan evaluasi hasil. Implementasinya memerlukan komitmen pemerintah dan industri, dukungan anggaran, kesiapan lembaga pelatihan, serta integrasi data ketenagakerjaan. Rekomendasi ini masih berupa usulan dan belum teruji melalui implementasi maupun evaluasi dampak. Selain itu, keterbatasan baseline terverifikasi mengharuskan seluruh data dan target kinerja divalidasi melalui sumber resmi sebelum ditetapkan sebagai komitmen kebijakan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, informasi, dan kontribusi dalam penyusunan karya ilmiah berjudul "Penguatan *Link and match* Ketenagakerjaan melalui Revitalisasi Pelatihan Vokasi Berbasis Kebutuhan Dunia Usaha dan Industri di Kabupaten Muara Enim." Semoga kajian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Muara Enim.

DAFTAR REFERENSI

Adelia, W. E. (2026). Analisis Kerja Sama Dalam Perspektif Collaborative Governance Pada Program *Link and match* Di Smk Krian 2 Sidoarjo Provinsi Jawa Timur. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, *6*(03), 164–180.

Ariefianto, L., Sartika, R. P., & Parada, N. (2026). Analyzing the *Link and match* Gap : A Comprehensive Review of Vocational Training Outcomes in Indonesia. *Journal of Nonformal Education*, *12*(1), 85–97.

Astuti, I. I. (2025). Kolaborasi Pelaksanaan Program *Link and match* antara Politeknik Industri Petrokimia Banten dengan Industri Petrokimia. *Dinamika Governance Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, *14*(04), 119–131.

Farizal, N., & Habibi, N. (2024). Analysis of the Reorientation of the National Vocational Training Development Program. *Jurnal Ketenagakerjaan*, *19*(1). https://doi.org/10.47198/naker.v19i1.355

Ginting, C. Y., & Kamarni, N. (2024). Qualification Mismatch Dan Dampaknya Terhadap Upah Pekerja Di Indonesia : Heckman Two Step Method. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *21*(2), 254–263.

Gugus, F. X., Putranto, F., Natalia, C., Kadek, N., & Pitriyani, D. (2024). Closing the Gap

Between Education and Labor Market Requirement : Do Vocational Education Matter ? *The Journal Of Indonesia Sustainable Development Planning*, *5*(3), 181–191. https://doi.org/10.46456/jisdep.v5i3.614

Hasyim, M. S., Ardelia, Z., Dini, S. K., Mardiyanto, D., & Masliardi, A. (2025). Model Analisis Kebutuhan Pelatihan Wirausaha Berbasis Triple Helix : Peran Perguruan Tinggi Vokasi Politeknik Ketenagakerjaan. *Edunomika*, *09*(03), 1–10.

Iskandar, A. G. (2022). Optimalisasi *Link and match* Melalui Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(3), 4773–4791.

Khomsah, N. L. (2025). Strengthening *Link and match* 8+i Program in Vocational Education. *Academia Open*, *10*(1), 1–18. https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.11076

Maulina, M., & Yoenanto, N. H. (2022). Optimalisasi *link and match* sebagai upaya relevansi SMK dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *10*(1), 28–37.

Novelia, M. (2025). Implementasi *Link and match* antara SMK dan Dunia Industri guna Mempersiapkan Lulusan Siap Kerja di Purwokerto. *IJAR : Indonesian Journal of Action Research*, *4*(2), 138–147.

Nurdin, N., Taufiq, M., & Karunia, R. L. (2026). Collaborative Governance and Effectiveness of Vocational Training and Graduate Job Placement : An Ansell and Gash Perspective. *J-Naker: Jurnal Ketenagakerjaan*, *21*(1), 68–83. https://doi.org/10.47198/naker.v21i1.712

Pohan, A. E., Nasution, F., & Mery, S. (2023). *Link and match* Program Implementation : A Case Study at Vocational High School 1 Batam. *Edcomtech: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, *8*(2), 89–101.

Rahmawati, Y., Pramesti, T. D., Khusen, M., & Oktarina, N. (2026). Relevansi Kurikulum terhadap Kebutuhan Dunia Kerja dan Implikasinya terhadap Employability Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan: A Systematic Literature Review. *ECODUCATION Economics & Education Journal*, *8*(2), 1022–1039.

Rosadi, I., Yulianingsih, W., Haq, M. S., & Anggraini, N. J. (2024). Implementasi *Link and match* Berbasis Ekosistem Vokasi antara SMK dan Dunia Usaha , Dunia Industri , serta Dunia Kerja. *Journal of Education Research*, *0738*(1), 283–288.

Sabrina, Y., Nurtanto, M., Utami, V., Putri, G., Prihantoro, C. R., Jakarta, U. N., & Jakarta, K. (2026). R eslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal R eslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. *R Eslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *8*(8), 1103–1116. https://doi.org/10.47476/reslaj.v8i8.12864

Setiyana, A., & Oktora, S. I. (2024). Analisis Horizontal Mismatch pada Tenaga Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan di Indonesia Analysis of Horizontal Mismatch Among Vocational School Graduates in Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, *19*(2), 109–124. https://doi.org/10.55980/jki.2024.5513

Syukur, B. A., Retriyansah, L., & Yulianto, M. H. (2026). Revitalizing Vocational Education in Indonesia : Implementation of *Link and match* Program and Its Impact on the Graduates Quality. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, *15*(3), 3759–3774.

UNESCO. (2023). *Building better formal TVET systems: Principles and practice in low- and middle-income countries*. UNESCO.

Wahyudi, H. A., Muhkti, P., Tantika, I., Amelia, R., Riski, A., & Dores, E. (2026). Pengaruh

Tingkat Upah dan Informasi Pasar Kerja terhadap Efektivitas Mekanisme Pasar Tenaga Kerja. *An-Najah: Journal of Islamic Economics*, *2*(1), 101–110.

Wardhana, M. A., Lestari, E., & Nikmah, M. (2025). Analysis of Factors Strengthening Human Capital Competitiveness in Indonesia ' s Industry through Workplace Learning Model based on Indonesian Qualification Framework. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *10*(2), 117–131.

Wulandari, H. T. (2025). Evaluasi Pendidikan Vokasi di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *PAEDAGOGIE*, *20*(2), 231–240. https://doi.org/10.31603/paedagogie.v20i2.15010