

IMPLEMENTASI APLIKASI AREK SUROBOYO SIAP KERJO (ASSIK) PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KOTA SURABAYA

Jihan Salsabillah Anaqoh¹, Calvin Edo Wahyudi²

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

jihansalsabilahanaqoh@gmail.com¹, kalvinedo.adne@upnjatim.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Metode yang digunakan berjenis kualitatif dengan tujuan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teori yang digunakan merupakan teori dari Van Meter dan Van Horn tentang 6 (enam) indikator keberhasilan implementasi kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) standar dan sasaran kurang baik, (2) sumber daya kurang baik, (3) komunikasi kurang baik, (4) karakteristik agen pelaksana sudah baik, (5) kondisi sosial, ekonomi, dan politik sudah baik, (6) disposisi sudah baik. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya cukup baik.

Kata Kunci: **E-Government, Implementasi Kebijakan, Pelayanan Publik**

ABSTRACT

This study aims to describe the implementation of the Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) application at the Department of Industry and Labor in the City of Surabaya. The method used is qualitative with descriptive purposes. Data collection techniques used include observation, interviews, and documentation. The theory used is the theory of Van Meter and Van Horn about six indicators of successful policy implementation. The results of the study show that: (1) standards and objectives are not good; (2) resources are not good; (3) communication is not good; (4) the characteristics of implementing agents are good; (5) social, economic, and political conditions are good; and (6) the disposition is good. Based on the results of the study, it can be concluded that the implementation of the Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) application at the Surabaya City Industry and Labor Service is quite good.

Keywords: E-Government, Policy Implementation, Public Service

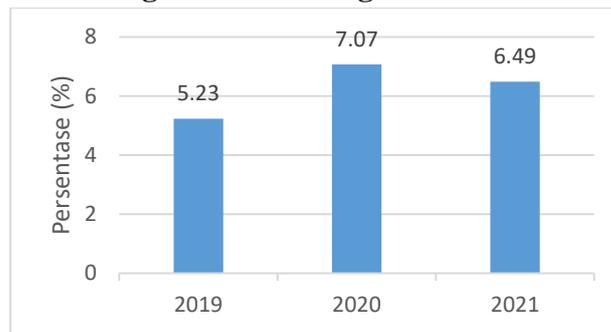
PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan menjadi salah satu sektor yang esensial bagi suatu negara. Menurut (Adam, 2017) tenaga kerja memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi melalui produktivitasnya yang berdampak pada peningkatan pendapatan negara. Peningkatan pendapatan negara dapat terjadi apabila tenaga kerja yang dimiliki memiliki kualitas yang unggul. Namun, perlu diseimbangkan juga dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Oleh sebab itu, sektor ketenagakerjaan perlu mendapatkan perhatian besar dalam mendorong kemajuan bagi suatu negara, tak terkecuali Indonesia.

Pada tahun 2020 kondisi ketenagakerjaan di Indonesia mengalami keterpurukan sebagai akibat adanya pandemi covid-19. Pandemi membuat seluruh kegiatan perekonomian terganggu, yang menyebabkan banyak

perusahaan memilih untuk gulung tikar. Akibatnya terjadi gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS tahun 2020, dari 2,8 juta pekerja dari berbagai sektor pekerjaan, sebanyak 749,4 ribu pekerja di PHK. Angka PHK yang tinggi menimbulkan banyak permasalahan sosial, salah satunya yaitu pengangguran (Lien & Juriana, 2022).

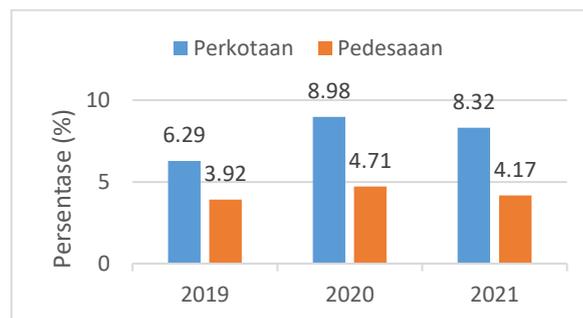
Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Secara Nasional Per Agustus 2019 – Agustus 2021



Sumber: Diolah Penulis, 2023

Adanya pandemi, menimbulkan peningkatan terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) secara nasional. Melalui grafik tersebut (Gambar 1) terlihat angka TPT dari 2019 ke 2020 mengalami peningkatan dari angka 5,23% menjadi 7,07%. Walaupun terjadi penurunan di tahun 2021 dengan mencatatkan angka sebesar 6,49%, pengangguran masih menjadi persoalan utama bagi berbagai daerah.

Gambar 2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Secara Nasional Berdasarkan Wilayah Per Agustus 2019 – Agustus 2021



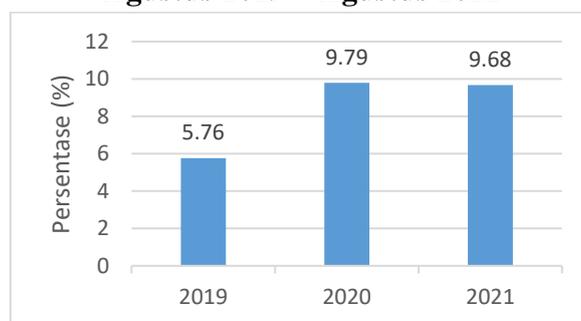
Sumber: Diolah Penulis, 2023

Jika melihat TPT berdasarkan wilayahnya (Gambar 2), perkotaan memiliki angka yang jauh lebih tinggi dari pedesaan di setiap tahunnya. Tentu saja hal ini telah menjadi rahasia umum, karena banyak orang yang memutuskan untuk mengadu nasib di perkotaan. Masalah inilah yang seringkali menjadi problematika utama di perkotaan. Melalui data ini, tidak dapat dipungkiri

bahwasanya perkotaan masih saja belum bisa terlepas dari permasalahan pengangguran.

Pengangguran di perkotaan umumnya terjadi pada kota-kota besar di Indonesia. Menurut Dumairy dalam (Faried & Sembiring, 2019) banyaknya jumlah penduduk membuat terhambatnya pembangunan dan memperkecil pendapatan perkapita hingga berdampak pada pengangguran. Salah satu kota besar yang tengah menghadapi masalah yang sama yaitu Kota Surabaya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistika Kota Surabaya, Kota Surabaya memiliki jumlah penduduk sebanyak 2.970.730 orang. Jumlah ini membuat Kota Surabaya menduduki peringkat ketiga sebagai kota atau kabupaten dengan penduduk terbanyak di Indonesia. Jumlah ini pula yang membuat Kota Surabaya masih dibayangi masalah pengangguran.

Gambar 3. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Surabaya Per Agustus 2019 – Agustus 2021



Sumber: Diolah Penulis, 2023

Pada tahun 2020, TPT Kota Surabaya mencatatkan angka sebesar 9,79%. Hal ini menunjukkan (Gambar 3) adanya peningkatan besar dari tahun 2019 yang hanya mencatatkan 5,76%. Sedangkan di tahun 2021 angka TPT mencatatkan angka sebesar 9,68% dan menunjukkan penurunan yang tipis dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, jika dibandingkan dengan TPT tahun 2019, angka ini terbilang masih tinggi. Tingginya angka TPT ini membuat Pemerintah Kota Surabaya berupaya untuk menekan angka pengangguran melalui inovasi pelayanan publik.

Inovasi pelayanan publik merupakan penemuan baru yang tercipta dari adanya gagasan atau ide kreatif sebagai usaha dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Salah satu bentuk inovasi pelayanan publik di masa modern ini adalah e-government (Ningsih, 2018). Pengembangan e-government di Indonesia didasarkan pada Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government. Adanya kebijakan tersebut menjadi langkah awal bagi Pemerintah Indonesia dalam memasuki dunia e-government. Selain pemerintah pusat, pemerintah daerah pun

ikut serta dalam mengembangkan e-government dalam menunjang pelayanan publiknya.

Salah satu kota yang menjadi pelopor dalam pengembangan e-government di Indonesia adalah Kota Surabaya. Kota Surabaya sudah mengembangkan e-government sejak tahun 2002. Aplikasi pertama yang dibuat yaitu e-procurement. Aplikasi ini bertujuan untuk mengawasi aktivitas pembangunan agar berjalan dengan baik sekaligus mencegah terjadinya penyelewengan dana yang dapat membuat proyek mangkrak. Selanjutnya, Kota Surabaya terus mengembangkan berbagai aplikasi dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas. Melalui berbagai aplikasi yang telah diluncurkan, Kota Surabaya dinobatkan sebagai kota terinovatif dalam Penganugerahan Innovative Government Award (IGA) yang diselenggarakan oleh Kementerian Dalam Negeri pada tahun 2021.

Setelah dinobatkan sebagai kota terinovatif, Kota Surabaya mengeluarkan kembali berbagai aplikasi melalui Surat Keputusan Walikota Nomor 427 Tahun 2021 tentang penetapan inovasi daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Dalam SK tersebut, terdapat nama-nama inovasi dari berbagai dinas di Kota Surabaya. Salah satunya adalah aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK).

Aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) merupakan salah satu inovasi berbasis e-government yang dikembangkan dan dikelola oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Pengembangan aplikasi didasarkan pada Peraturan Walikota Surabaya Nomor 76 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Pada peraturan ini dijelaskan bahwa Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja memiliki tugas dalam penyebarluasan informasi pasar kerja dan pelaksanaan kegiatan antarkerja. Sebagai implementasi dari kebijakan tersebut, dibuatlah aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) sebagai wadah pelaksanaan bursa kerja secara online.

Sebelum adanya aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK), Kota Surabaya menyelenggarakan job fair secara offline. Kegiatan tersebut dilaksanakan secara rutin 7 (tujuh) kali dalam setahun. Pada awalnya, job fair dilakukan secara manual dan belum terkomputerisasi. Seiring dengan berkembangnya teknologi, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya mengeluarkan aplikasi Virtual Job Suroboyo (VJ Suroboyo) dalam menunjang kegiatan job fair agar terkomputerisasi (Ersanti et al., 2020). Aplikasi ini berguna untuk menyimpan data diri dari para pencari yang akan berpartisipasi dalam kegiatan job fair. Masyarakat tidak perlu membawa berkas, cukup membawa barcode sebagai bukti telah melakukan registrasi pada website Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Barcode inilah yang digunakan untuk dapat masuk ke tempat diselenggarakannya job fair.

Namun, aplikasi Virtual Job Suroboyo (VJ Suroboyo) ini tidak banyak membantu kegiatan bursa kerja seiring dengan adanya pandemi yang melanda. Pandemi membuat seluruh kegiatan terpaksa dihentikan akibat adanya pembatasan sosial. Kegiatan-kegiatan tersebut salah satu diantaranya adalah job fair. Tidak adanya kegiatan job fair, maka penggunaan aplikasi VJ juga terhenti. Perlu bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk mengembangkan aplikasi yang mewadahi kegiatan bursa kerja secara online. Oleh karena itu, aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) diluncurkan dalam rangka menyelenggarakan kembali bursa kerja yang sebelumnya terhambat akibat pandemi.

Aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) merupakan aplikasi berbasis website link and match yang bertujuan untuk memudahkan masyarakat dalam mendapatkan informasi dan akses terhadap lowongan pekerjaan. Masyarakat tidak perlu lagi membawa berbagai macam berkas, cukup mengunjungi laman <https://disnaker.surabaya.go.id/assik> dan mengisi data diri serta dapat memiliki lowongan yang tersedia. Sejak awal peluncurannya, sudah terdapat 57 perusahaan dan 1436 lowongan kerja aktif yang sudah terdata. Melalui aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) ini diharapkan dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja sekaligus menurunkan angka pengangguran di Kota Surabaya.

Aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) baru diluncurkan pada tahun 2022. Sehingga, implementasinya tengah hangat digencarkan. Penting untuk mengetahui sejauh mana implementasi berjalan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dalam mendeskripsikannya, peneliti menggunakan teori dari Van Meter dan Van Horn tentang 6 (enam) indikator keberhasilan dalam implementasi kebijakan (Subarsono, 2021). Dengan begitu, akan didapatkan informasi baru yang dapat digunakan sebagai bahan pengembangan terhadap aplikasi agar pelayanannya semakin baik. Selain itu, belum terdapat penelitian yang membahas aplikasi tersebut. Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan informasi terkait pelayanan ketenagakerjaan di Kota Surabaya. Oleh sebab itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan deskriptif. Pendekatan ini dipilih berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan konsep penelitian. Konsep implementasi membahas tentang proses berjalannya suatu program. Hal ini sesuai dengan salah satu karakteristik dari penelitian kualitatif, yaitu menekankan pada proses (Sugiyono, 2017). Untuk mengetahui implementasi aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK),

peneliti menggunakan 3 (tiga) teknik pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan yaitu teori dari Miles dan Huberman (Huberman, 2014) tentang 4 (empat) tahapan analisis data yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi.

Pada kegiatan wawancara, peneliti memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu atau disebut dengan purposive sampling. Pertimbangan tersebut berupa kapasitas pengetahuan akan informasi aplikasi ASSiK. Informasi tersebut tentu saja hanya dimiliki oleh pihak-pihak yang terlibat dalam pengembangan, pengelolaan, dan penggunaan aplikasi ASSiK. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai instansi yang mengelola aplikasi ASSiK dipilih menjadi tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Informan dalam penelitian ini meliputi pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, perusahaan dan pencaker yang menggunakan aplikasi ASSiK. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 hingga Februari 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Standar dan Sasaran

Dalam mengelola aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK), Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya berpedoman pada Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dalam perwali tersebut telah dijelaskan semua tugas dari masing-masing bidang di Disperinaker dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja memiliki tugas dalam penyelenggaraan kegiatan antarkerja yang meliputi penyebarluasan informasi pasar kerja dan rekrutmen. Menurut Wulandari et al. (2021) adanya kegiatan bursa kerja online melalui aplikasi atau website bertujuan untuk penyebarluasan informasi pasar kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Disperinaker membuat aplikasi ASSiK sebagai upaya mendorong penyebarluasan informasi pasar kerja sebagai bentuk pelaksanaan tugas dari perwali tersebut.

Selain itu, standar dalam menjalankan aplikasi ASSiK juga dimiliki oleh para pengguna melalui adanya fitur *manual guide*. Pada fitur tersebut tersedia 2 (dua) manual guide, yaitu untuk pencari kerja dan perusahaan. Manual guide ini berfungsi untuk memberikan pemahaman pada pengguna mengenai prosedur dan alur yang harus dilalui guna memanfaatkan aplikasi ASSiK sebagai wadah bursa kerja. Adanya manual guide tersebut membuat kegiatan bursa kerja menjadi lebih mudah. Jika membandingkannya dengan penelitian terdahulu terkait aplikasi VJ (Ersanti et al., 2020), aplikasi ASSiK jelas lebih memberikan kemudahan dalam kegiatan bursa kerja melalui sistem

murni online. Berbeda dengan aplikasi VJ yang hanya digunakan untuk registrasi dalam kegiatan job fair.

Namun, dalam menjalankan aplikasi ASSiK para pegawai dalam Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja belum memiliki SOP terkait dengan alur kerja. Padahal, SOP penting dimiliki oleh para pegawai sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugasnya. Tidak adanya SOP membuat para pegawai kurang memahami akan tugas dan alur kerja dalam menjalankan aplikasi ASSiK. Hal ini menunjukkan adanya kendala dalam implementasi aplikasi ASSiK yang dapat menghambat ketercapaian tujuan. Hal ini sejalan dengan teori dari (Tinggogoy, 2019) yang mengatakan bahwa implementasi kebijakan akan mencapai kegagalan apabila para pelaksana tidak mengetahui dan memahami terkait standar dari kebijakan yang tengah dijalankan.

Sementara itu, melalui aplikasi ASSiK Disperinaker berhasil melampaui target penempatan tenaga kerja di tahun 2022 yaitu sebanyak 7293 orang dari jumlah target awal sebanyak 7250 orang. Adanya penempatan tenaga kerja menunjukkan bahwa aplikasi ASSiK berhasil menghubungkan antara pencari dan perusahaan. Sehingga, aplikasi ASSiK berhasil mencapai tujuannya dalam mempermudah kegiatan bursa kerja.

Sumber Daya

Dalam menggerakkan aplikasi ASSiK, Disperinaker mengerahkan 28 pegawai dari Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja. Namun, jumlah ini masih kurang jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di Kota Surabaya. Sehingga, akan menyulitkan bagi para pegawai dalam tim verifikator untuk mengunjungi berbagai perusahaan dengan jumlah yang sedikit. Kurangnya jumlah pegawai membuat terhambatnya implementasi aplikasi ASSiK. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Wulandari et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kurangnya sumber daya manusia berdampak pada terhambatnya pelayanan pada bursa kerja secara online.

Menurut (Muh Fikram et al., 2019) untuk menciptakan pelayanan yang berkualitas instansi harus memiliki pegawai dengan kompetensi dan keterampilan yang mumpuni di setiap bidang tugasnya. Sejalan dengan hal tersebut, para pegawai yang mengelola aplikasi ASSiK memiliki tugas yang disesuaikan dengan keterampilan masing-masing. Sebagai contoh pegawai yang bertindak sebagai programmer harus menguasai ilmu pemrograman, pegawai yang bertindak sebagai admin harus mengetahui cara menangani keluhan, dan pegawai yang bertindak sebagai verifikator di lapangan harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik. Diantara semua itu, pastinya seluruh pegawai harus memiliki pengetahuan terkait informasi pasar kerja.

Seperti yang diketahui bahwa aplikasi ASSiK merupakan aplikasi bursa kerja yang berbasis web. Sehingga untuk menjalankannya membutuhkan sarana dan prasarana dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan. Sarana

dan prasarana tersebut meliputi perangkat komputer dan *server local*. Server yang digunakan dalam pengoperasian aplikasi ASSiK dibagi menjadi 2 (dua), yaitu *server local* yang ada di Disperinaker dan server yang ada di Diskominfo Kota Surabaya. Server yang ada di Diskominfo berfungsi sebagai sistem keamanan satu atap bagi semua aplikasi yang ada di lingkup Pemerintah Kota Surabaya.

Sarana dan prasarana yang digunakan dalam aplikasi ASSiK perlu dipelihara dengan baik untuk menciptakan infrastruktur teknologi yang lebih baik. Menurut (Julianto et al., 2022) dalam menunjang pelayanan publik yang berbasis media teknologi, diperlukan infrastruktur teknologi yang memadai. Untuk menciptakan infrastruktur yang baik, Disperinaker melakukan *maintenance* ke perangkat dan server secara berkala setiap 3 (tiga) atau 6 (enam) bulan sekali. Pemeliharaan sarana dan prasarana dilakukan untuk meningkatkan kinerja aplikasi agar melancarkan kegiatan bursa kerja secara online.

Komunikasi

Menurut (Nainggolan et al., 2023) komunikasi penting dilakukan sebagai upaya penyampaian informasi kepada masyarakat tentang kebijakan yang tengah dijalankan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) perlu dikomunikasikan agar implementasinya berjalan dengan lancar. Disperinaker Kota Surabaya sebagai instansi pengelola aplikasi melakukan komunikasi dengan para pelaksana lainnya yang mencakup internal, eksternal, dan masyarakat. Untuk melancarkan implementasi aplikasi ASSiK, Disperinaker melakukan komunikasi internal dalam bentuk koordinasi terkait pelaksanaan tugas. Komunikasi dilakukan secara lisan maupun via *whatsapp group* melalui kegiatan briefing dan rapat evaluasi. Adanya komunikasi yang dibangun dengan baik melalui koordinasi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal berjalan dengan baik.

Selain komunikasi internal, Disperinaker juga melakukan komunikasi secara eksternal. Komunikasi eksternal ini menysasar berbagai perusahaan dan organisasi dalam rangka mendapatkan informasi yang dapat mendukung implementasi aplikasi ASSiK. Komunikasi eksternal dilakukan melalui kegiatan sosialisasi ke berbagai perusahaan untuk membagikan informasi seputar aplikasi ASSiK. Melalui kegiatan tersebut pula Disperinaker mendapatkan informasi lowongan pekerjaan yang dapat membantu para pencari. Perusahaan pun demikian, harus mengirimkan form wajib lapor lowongan (WLL) dan selalu melaporkan adanya penempatan di perusahaannya.

Selain itu, Disperinaker juga melakukan komunikasi dengan organisasi publik lainnya seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

(Dispendukcapil) Kota Surabaya serta Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Surabaya. Komunikasi tersebut bertujuan untuk mendapatkan informasi data kependudukan para pencaker dan menunjang sistem keamanan dalam aplikasi ASSiK. Melalui hal ini, dapat terlihat bahwa Dispernaker membangun komunikasi bersama pihak eksternal dengan baik. Sehingga, aplikasi ASSiK sebagai wadah pelaksanaan bursa kerja dapat berjalan baik dengan dukungan dari pihak-pihak tersebut.

Aplikasi ASSiK bertujuan untuk mempermudah pencaker dalam kegiatan antarkerja. Sehingga, komunikasi penting dilakukan kepada masyarakat terutama para pencaker. Komunikasi dilakukan melalui kegiatan sosialisasi dalam rangka mengenalkan sekaligus mengajak masyarakat untuk mengimplementasikan aplikasi ASSiK. Sosialisasi aplikasi ASSiK diselenggarakan di 20 kecamatan dari 31 kecamatan yang ada di Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwasanya sosialisasi yang dilakukan belum merata. Pada penelitian (Nuraini & Prathama, 2022) sosialisasi yang tidak merata dan teratur dapat menyebabkan inkonsistensi informasi terhadap kebijakan dan berdampak pada timbulnya kendala dalam implementasinya. Sama halnya dengan penelitian tersebut, adanya ketidakmerataan sosialisasi menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh Disperinaker ke masyarakat masih kurang dalam mendorong implementasi aplikasi ASSiK.

Karakteristik Agen Pelaksana

Keberhasilan implementasi tidak hanya berguna sebagai penilaian terhadap sebuah kebijakan, namun juga menjadi pencapaian bagi lembaga pemerintahan yang melaksanakannya (Taufiqurrahman & Sukmana, 2023). Sejalan dengan hal tersebut, karakteristik dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya perlu dikaji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap keberhasilan implementasi. Karakteristik agen pelaksana meliputi struktur organisasi, norma-norma, dan pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi. Kepala Disperinaker menduduki puncak hierarki organisasi yang membawahi 5 (lima) bidang, salah satunya adalah Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja. Oleh karena itu, Kepala Disperinaker bertindak sebagai komando dalam implementasi aplikasi ASSiK. Komando dari Kepala Disperinaker berupa instruksi kepada seluruh pegawai dalam Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja untuk melaksanakan tugas-tugasnya agar target penempatan melalui aplikasi ASSiK dapat terealisasikan. Instruksi yang hanya ditujukan pada bidang tersebut didasarkan pada tugas dan wewenang serta tanggungjawabnya terhadap pelaksanaan kegiatan antarkerja. Adanya instruksi langsung dari Kepala Disperinaker menunjukkan bahwa struktur organisasi memudahkan pelaksanaan tugas karena rentang kendali yang kecil. Rentang kendali yang kecil ini

memudahkan pengawasan terhadap implementasi ASSiK, sehingga implementasinya berjalan dengan baik.

Dalam implementasi ASSiK, Disperinaker juga menerapkan norma-norma yang diberlakukan atas keputusan bersama. Disperinaker selalu menekankan untuk meningkatkan jumlah dan variasi dari lowongan pekerjaan yang ada di aplikasi ASSiK. Pelayanan yang dilakukan pun berdasarkan pada kecepatan dan responsivitas agar pengguna merasa terbantu dengan aplikasi ini. Selain itu, Disperinaker juga selalu memastikan bahwa lowongan yang ada di aplikasi dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan melalui kegiatan verifikasi. Sebelum diverifikasi, perusahaan tidak dapat memasang lowongannya. Adanya tahap verifikasi menunjukkan upaya Disperinaker dalam menyediakan lowongan pekerjaan yang terpercaya. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa norma-norma yang diterapkan dalam Disperinaker mendorong pelayanan yang baik dalam implementasi aplikasi ASSiK.

Untuk memberikan pelayanan yang optimal, Disperinaker melakukan pembagian tugas. Pembagian tugas yang ada dalam pengelolaan aplikasi ASSiK terdiri dari tim admin dan tim lapangan (verifikator). Kedua tim tersebut menunjukkan adanya pola hubungan yang ada telah dibangun dengan baik melalui koordinasi secara lisan maupun *by phone*. Terdapat kegiatan briefing dan evaluasi yang rutin dilakukan untuk menjelaskan alur kerja yang akan dijalankan. Sehingga, masing-masing pegawai memahami tugas yang didapatkan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik agen pelaksana yang meliputi struktur organisasi, norma-norma yang berlaku, dan pola hubungan dalam birokrasi sudah baik dalam mendukung implementasi aplikasi ASSiK.

Kondisi Sosial, Ekonomi, dan Politik

Menurut (Muh Fikram et al., 2019) dukungan dari masyarakat mendorong penggunaan sistem pelayanan yang lebih tinggi. Sejalan dengan teori tersebut, aplikasi ASSiK mendapatkan dukungan yang baik dari para pengguna sebagai wadah kegiatan antarkerja. Pengguna yang meliputi pencaker dan perusahaan mengungkapkan bahwa aplikasi ASSiK memudahkan mereka dalam melakukan kegiatan antarkerja. Dengan hasil yang baik tersebut membuat Disperinaker terus mengembangkan aplikasi ASSiK supaya implementasinya berlangsung konsisten.

Implementasi ASSiK tidak hanya karena adanya keinginan untuk mempermudah pencaker mencari lowongan pekerjaan, namun juga meringankan beban biaya yang dikeluarkan oleh pencaker. Salah satu alasan dibuatnya aplikasi ASSiK yaitu agar pencaker tidak terbebani dengan biaya yang harus dikeluarkan. Biaya yang dimaksud meliputi biaya cetak berkas, amplop, dan transportasi. Dengan adanya aplikasi ASSiK pencaker hanya

perlu memasukkan berkas ke aplikasi dan tidak perlu lagi membawa berkas ke perusahaan langsung. Sehingga, dapat dikatakan bahwa Disperinaker berhasil membantu perekonomian masyarakat dalam kegiatan antarkerja melalui aplikasi ASSiK.

Sebelumnya telah diketahui bahwa Disperinaker menjalin hubungan dengan Dispendukcapil dan Diskominfo Kota Surabaya dalam menunjang data pencaker serta sistem keamanan aplikasi. Hubungan politik yang dibangun oleh Disperinaker tidak hanya pada lingkup Pemerintah Kota Surabaya saja, namun juga dari luar kota maupun provinsi. Salah satu instansi yang menjalin hubungan politik dengan Disperinaker adalah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palembang. Kegiatan politik yang dilakukan berupa adopsi terhadap aplikasi ASSiK untuk menunjang kegiatan bursa kerja di daerahnya. Selain Kota Palembang, Kota Semarang juga melakukan adopsi terhadap aplikasi ASSiK dan masih dalam tahap pengembangan. Adanya adopsi ini tidak hanya membangun hubungan yang baik antara Disperinaker Kota Surabaya dengan instansi lain, namun juga mendorong penerapan pelayanan ketenagakerjaan di berbagai daerah. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi ASSiK berhasil diimplementasikan dengan baik.

Disposisi

Van Meter dan Van Horn dalam (Subarsono, 2021) mengungkapkan bahwa disposisi meliputi 3 (tiga) pokok bahasan, yaitu respon, kognisi, dan intensitas disposisi. Respon yang diberikan oleh pegawai Disperinaker yaitu mendukung implementasi aplikasi ASSiK. Hal ini dikarenakan aplikasi ASSiK merupakan program dari Kepala Dinas dan telah diresmikan oleh Walikota Surabaya. Sehingga, seluruh pegawai Disperinaker wajib untuk mengimplementasikannya. Respon yang diberikan oleh pegawai Disperinaker tersebut yang mendorong implementasi aplikasi ASSiK.

Selain menunjukkan dukungan terhadap aplikasi ASSiK, para pegawai Disperinaker juga memahami akan urgensi dari aplikasi tersebut. Para pegawai paham bahwa aplikasi ASSiK dibuat sebagai wadah pelaksanaan kegiatan bursa kerja online di Kota Surabaya. Oleh karena itu, dalam menjalankannya para pegawai berupaya untuk meningkatkan pemahaman akan pengoperasian aplikasi ASSiK. Dalam upaya meningkatkan pemahaman pegawai terhadap pengoperasian aplikasi ASSiK, dilakukan *refreshing* atau *updating* kemampuan terhadap perubahan yang ada dalam aplikasi. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Julianto et al., 2022) yang menjelaskan bahwa pelatihan terhadap pembaharuan fitur penting dilakukan dalam meningkatkan pemahaman pegawai akan penggunaan aplikasi.

Para pegawai Disperinaker juga memahami bahwa aplikasi ASSiK dibuat untuk mendorong penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya. Sebagai

bentuk pemahamannya, Disperinaker selalu menekankan pada setiap perusahaan untuk memprioritaskan pencaker asal Surabaya. Selain menekankan penerimaan pegawai asal Surabaya ke perusahaan, Disperinaker juga selalu melakukan monitoring terhadap pengguna ASSiK ber-KTP Surabaya. Monitoring berfungsi untuk memberikan informasi terkait pelaksanaan job fair bagi pencaker yang belum bekerja. Adanya monitoring menunjukkan bahwa Disperinaker telah berupaya dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja asal Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman pegawai terhadap aplikasi sudah baik.

Intensitas tanggapan yang ditunjukkan oleh Disperinaker dalam mendukung aplikasi ASSiK adalah dengan bersikap terbuka akan berbagai kritik dan masukan yang diberikan oleh pengguna. Selain itu, Disperinaker juga menunjukkan dukungannya terhadap aplikasi ASSiK melalui pelayanan yang cepat dan responsif. Hal ini sesuai dengan teori dari (Wulandari et al., 2021) yang mengatakan bahwa petugas cenderung memperlihatkan antusiasme melalui sikap cepat tanggap dan responsif saat memberikan pelayanan dalam aplikasi bursa kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa disposisi Disperinaker dalam implementasi aplikasi ASSiK sudah baik.

SIMPULAN

Indikator standar dan sasaran dinilai kurang baik karena tidak adanya SOP untuk para pegawai pada Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja. Sementara itu, indikator sumber daya dinilai kurang baik karena kurangnya jumlah pegawai yang mengelola aplikasi. Sedangkan, indikator komunikasi dinilai kurang baik karena sosialisasi yang tidak merata ke masyarakat. Indikator lainnya seperti karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial, ekonomi, dan politik, serta disposisi dinilai sudah baik dalam implementasi aplikasi ASSiK. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya cukup baik.

Pada standar dan sasaran, kekurangannya terletak pada tidak adanya SOP bagi para pegawai. Oleh sebab itu, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya perlu menetapkan standar operasional prosedur (SOP) terkait alur kerja dalam menjalankan aplikasi aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK). Sementara itu pada sumber daya, kurangnya jumlah pegawai menjadi kendala dalam implementasi aplikasi. Oleh karena itu, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya perlu menambah jumlah pegawai, terutama dalam tim verifikator. Terakhir pada komunikasi, tidak meratanya sosialisasi membuat sebagian masyarakat tidak tahu akan aplikasi ASSiK. Oleh sebab itu, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya

perlu menyelenggarakan sosialisasi kembali ke kecamatan yang sebelumnya belum mendapatkan sosialisasi terkait aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK).

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, L. (2017). Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 11(2).
- Ersanti, N. A., Anggraeny, F. T., & Aditiawan, F. P. (2020). Analisis Penerapan Aplikasi VJ Suroboyo Pada Job Fair Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Jurnal Informatika Dan Sistem Informasi (JIFoSI)*, 1(2).
- Faried, A. I., & Sembiring, R. (2019). *Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan*. Yayasan Kita Menulis.
- Huberman, M. B. M. A. M. (2014). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. UI-Press.
<https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20399460>
- Julianto, A., Ismanto, S. U., & Sukarno, D. (2022). *E-Readiness Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Bursa Kerja Online Melalui Aplikasi Bimma (Bandung Integrated Manpower Management Applications) Department Of Public Administration , Faculty Of Social And Political Sciences PU*. 14(1).
<http://journal.unpad.ac.id/jane/article/view/41313>
- Lien, T. P., & Juriana, E. (2022). *Analisa Kebijakan Pemerintah Terkait Ancaman Pengangguran Pasca Kenaikan Inflasi di Indonesia*. 1(3).
- Muh Fikram, A. A., Karim, M., Ma, A., Ilmu Administrasi Negara, J., & Makassar, U. (2019). E-Service Dalam Bursa Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Kabupaten Gowa. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 14–30.
<https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/2028>
- Nainggolan, E. M., Mardiana, S., & Adam. (2023). Implementasi Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tentang Program Bela Pengadaan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 1–16.
- Ningsih, D. W. (2018). E-Government Melalui Government To Citizen “Monggo Lapor” Di Humas Pemerintah Kota Magelang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 02(02), 10–27.
- Nuraini, R. E., & Prathama, A. (2022). Implementasi Program Asuransi Usaha Tani Padi (Autp) Di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 401–412.
<https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.354>

- Subarsono, A. (2021). *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)* (Cetakan X). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Taufiqurrahman, M. A., & Sukmana, H. (2023). Implementasi Program Kios E-Pakladi Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 276–289.
- Tinggogoy, F. L. (2019). Implementasi Program Daerah Pemberdayaan Masyarakat Di Kelurahan Lolu Selatan Kecamatan Palu Timur, Kota Palu. *Jurnal Aspirasi*, 10(1).
- Wulandari, K., Hariani, D., & Sulandri, S. (2021). Analisis E-Service Bursa Kerja Online. *Journal of Public Policy and Management Review*, 10(2), 1–19.