ANALISIS EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI *PLATFORM* SIKER SEBAGAI INOVASI PELAYANAN KETENAGAKERJAAN DI KOTA SEMARANG

Fisti Anindya Nitisara, Augustin Rina Herawati

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jalan dr. Antonius Suroyo Tembalang Semarang Kode Pos 50275
Telepon/Faksimile (024) 74605407
Laman: www.fisip.undip.ac.id
Email : fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This research analyzes the effectiveness of the SIKER Platform which recorded the highest Open Unemployment Rate (TPT) in Central Java at 5.65% in 2025. The study evaluates how digital innovation in labor services bridges the gap between job seekers and market demand. Using a qualitative descriptive approach, the study employs Sutrisno's effectiveness theory and George C. Edwards III's policy implementation framework. Data were collected through interviews with the Semarang City Manpower Office (Disnaker), HR representatives, and Platform users. The findings indicate that while SIKER serves as a vital digital information portal, its overall effectiveness is categorized as a supporting system rather than a primary driver for competency development. Users primarily perceive SIKER as a job vacancy site, often overlooking its career assessment and training features. Key implementation challenges include limited socialization reaching non-digital active communities, insufficient human resources for consistent data updates, and fragmented internal coordination between bureaucratic units. Despite a strong legal foundation through Semarang Mayor Regulation No. 20 of 2021, technical constraints and limited digital literacy among users persist. The research concludes that for SIKER to significantly impact unemployment, it requires better cross sectoral integration, enhanced resource allocation, and broader outreach strategies to transform the Platform into a comprehensive human resource development ecosystem.

Keywords: *Effectiveness, SIKER Platform, Unemployment*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis efektivitas implementasi *Platform* SIKER sebagai inovasi pelayanan ketenagakerjaan di Kota Semarang, yang mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Jawa Tengah sebesar 5,65% pada tahun 2025. Studi ini mengevaluasi bagaimana inovasi digital dalam layanan ketenagakerjaan menjembatani kesenjangan antara pencari kerja dan kebutuhan pasar. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini menerapkan teori efektivitas dari Sutrisno serta kerangka implementasi kebijakan George C. Edwards III. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, perwakilan HRD, dan pengguna *Platform*. Temuan menunjukkan bahwa meskipun SIKER berfungsi sebagai portal informasi digital yang vital, efektivitas keseluruhannya dikategorikan sebagai sistem pendukung (supporting system) dan bukan penggerak utama peningkatan kompetensi. Pengguna cenderung melihat SIKER hanya sebagai situs lowongan kerja, mengabaikan fitur asesmen karier dan pelatihan. Hambatan utama implementasi meliputi sosialisasi yang terbatas pada komunitas aktif digital, kurangnya sumber daya manusia untuk pembaruan data yang konsisten, serta koordinasi internal yang terfragmentasi antar unit birokrasi. Meskipun memiliki landasan hukum yang kuat melalui Peraturan Wali Kota Semarang No. 20 Tahun 2021, kendala teknis dan rendahnya literasi digital pengguna masih bertahan. Penelitian menyimpulkan bahwa agar SIKER berdampak signifikan terhadap pengangguran, diperlukan integrasi lintas sektoral yang lebih baik, alokasi sumber daya yang ditingkatkan, dan strategi jangkauan yang lebih luas untuk mengubah *Platform* menjadi ekosistem pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif.

Kata Kunci: Efektivitas, *Platform* SIKER, Pengangguran

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan fundamental dan multidimensional dalam pembangunan ekonomi, terutama di Indonesia yang memiliki karakteristik pertumbuhan angkatan kerja sangat pesat setiap tahunnya. Dalam dinamika ketenagakerjaan daerah, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sering kali menjadi indikator krusial untuk mengukur stabilitas ekonomi, daya serap pasar kerja, serta efektivitas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah. Kegagalan pasar tenaga kerja dalam menyerap arus pencari kerja baru tidak hanya memicu penurunan pendapatan rumah tangga, tetapi juga meningkatkan kerentanan sosial-ekonomi masyarakat perkotaan secara makro.

Dalam lingkup regional Provinsi Jawa Tengah, fenomena pengangguran perkotaan menunjukkan potret struktural yang anomalis. Kota Semarang, yang secara administratif berkedudukan sebagai ibu kota provinsi sekaligus pusat pemerintahan, perdagangan, industri, dan jasa, seharusnya memiliki kapasitas penyerapan tenaga kerja yang jauh lebih masif dibandingkan wilayah kabupaten sekitarnya.

Namun, realita empiris menunjukkan kondisi yang sebaliknya. Berdasarkan data resmi Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah tahun 2025, Kota Semarang justru menempati posisi puncak dengan angka pengangguran tertinggi di Jawa Tengah.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah 2025

Kabupaten/Kota	TPT 2025 (%)
Kota Semarang	5,65
Kabupaten Banjarnegara	5,39
Kabupaten Kebumen	4,95
Kabupaten Purbalingga	4,83
Kota Surakarta	4,50
Kota Magelang	4,31
Kabupaten Purworejo	3,72

Sumber: BPS Provinsi Jawa Tengah (2025)

Data yang tersaji pada Tabel 1 menegaskan eksistensi ketimpangan penyerapan tenaga kerja yang signifikan antarwilayah di Provinsi Jawa Tengah. Sebagai sebuah anomali pembangunan, Kota Semarang yang memiliki konsentrasi industri dan investasi terbesar justru mencatatkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi mencapai 5,65%, melampaui wilayah kabupaten urban lainnya seperti Kabupaten Banjarnegara (5,39%) dan Kabupaten Kebumen (4,95%).

Fakta empiris ini memperlihatkan bahwa posisi Kota Semarang sebagai pusat pertumbuhan ekonomi regional tidak secara otomatis linier dengan kemampuannya dalam menciptakan lapangan kerja yang mampu menyerap seluruh suplai angkatan kerja lokal. Ketidakmampuan pasar kerja perkotaan dalam melakukan penyerapan tenaga kerja secara optimal ini

mengindikasikan adanya disonansi sektoral, di mana laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi didominasi oleh sektor padat modal dan teknologi tinggi yang membatasi akses bagi para pencari kerja dengan kualifikasi konvensional.

Tingginya angka TPT di Kota Semarang sebagaimana tersaji pada Tabel 1 menegaskan adanya persoalan struktural mendasar dalam pasar tenaga kerja lokal. Karakteristik perkotaan yang padat persaingan menuntut kualifikasi tenaga kerja yang adaptif.Namun, pertumbuhan ekonomi perkotaan nyata belum mampu mengonversi peluang kerja menjadi penyerapan tenaga kerja secara optimal akibat fenomena *mismatch*, baik secara vertikal maupun horizontal, antara suplai pencari kerja dengan permintaan aktual dunia industri lokal. Meskipun demikian, apabila ditarik secara longitudinal dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020-2024), pergerakan angka pengangguran di Kota Semarang sebenarnya menunjukkan tren pemulihan yang positif pasca-pandemi COVID-19.

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Semarang 2020-2024

Sumber: BPS Kota Semarang (2025)

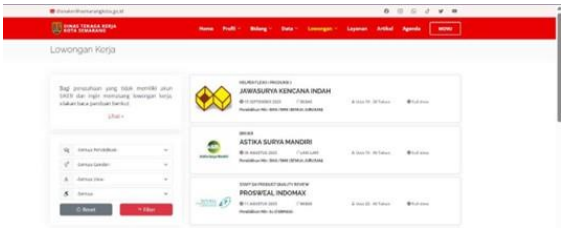
Tren penurunan pengangguran pada Gambar 1 mengindikasikan mulai pulihnya aktivitas ekonomi perkotaan seiring meningkatnya kesempatan kerja. Fluktuasi ini berkaitan erat dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Semarang yang juga dinamis (berkisar antara 69,41% hingga 70,96%), yang mengisyaratkan bahwa besarnya jumlah penduduk produktif yang masuk ke pasar kerja harus diimbangi dengan kebijakan intervensi ketenagakerjaan yang inklusif, preventif, dan berbasis data.

Pemerintah Kota Semarang memiliki modal strategis yang sangat kuat untuk melakukan inovasi layanan ketenagakerjaan berbasis digital. Berdasarkan Buku Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) tahun 2025, Kota Semarang meraih nilai kesiapan digital sebesar 58,59 dan masuk dalam kategori "Sangat Tinggi (*Very High*)". Menindaklanjuti potensi literasi digital yang kuat ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang meluncurkan *Platform* SIKER (Sistem Informasi Kerja) sebagai langkah reformasi birokrasi dan modernisasi pelayanan publik ketenagakerjaan (*e-government*).

Secara legal formal, operasionalisasi SIKER berpijak pada Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 20 Tahun 2021 tentang Aplikasi Sistem Informasi Pasar Kerja

Terbuka dan Terpadu ("APIK KERJAKU" yang bertransformasi menjadi "SIKER"). *Platform* ini dirancang sebagai ekosistem digital terpadu yang memfasilitasi pembuatan Kartu AK-1 (Kartu Kuning) secara daring, penyediaan informasi lowongan kerja yang terverifikasi, integrasi pelatihan kerja Balai Latihan Kerja (BLK), hingga layanan hubungan industrial.

Gambar 1.2 Tampilan Utama *Platform* SIKER Kota Semarang



Sumber: disnaker.semarangkota.go.id (2026)

Sebagai jembatan digital yang mempertemukan pencari kerja dengan mitra perusahaan secara mandiri (Gambar 2), SIKER diharapkan mampu melakukan otomatisasi job matching untuk mengikis skill gap dan mempercepat proses rekrutmen.

Namun dalam realita implementasinya, kehadiran teknologi ini belum berbanding lurus dengan pemenuhan target kinerja penempatan tenaga kerja formal daerah. Berdasarkan Dokumen Rencana Kerja (Renja) Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2024, efektivitas penempatan tenaga kerja formal justru menunjukkan kesenjangan (*gap*) yang melebar.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2024

TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR	TARGET RENSTRA						REALISASI						PROYEKSI
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024 Tw II	2025	2026	2023
Tujuan: Menurunkan pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	9,30 %	9,00 %	8,60 %	8,00 %	7,10 %	6,20 %	9,54 %	7,6 %	5,99 %	5,99 %	5,43 %	5,01 %	7,0 %
	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,95 %	70,04 %	70,10 %	70,15 %	70,20 %	70,25 %	69,41 %	70,90 %	69,42 %	69,42 %	71,25 %	71,50 %	71,00 %
Sasaran 1: Meningkatnya kualitas kinerja pelayanan perangkat daerah	Nilai AKIP	0,00	70,00	71,00	72,00	73,00	74,00	0,00	71,91	83,45	83,45	83,74	84,07	76,65
Sasaran 2: Meningkatnya keterampilan tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi	75,00 %	76,00 %	77,00 %	78,00 %	79,00 %	80,00 %	68,14 %	72,74 %	74,94 %	74,94 %	79,00 %	80,00 %	77,00 %
Sasaran 3: Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	62,00 %	64,00 %	66,00 %	68,00 %	70,00 %	72,00 %	91,60 %	97,33 %	50,05 %	50,05 %	98,00 %	98,25 %	97,5 %
Sasaran 4: Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial dan perlindungan terhadap tenaga kerja	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)	52,00 %	54,00 %	56,00 %	58,00 %	60,00 %	62,00 %	53,71 %	61,11 %	75,00 %	75,00 %	60,00 %	62,00 %	56,00 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, 2024

Sumber: disnaker.semarangkota.go.id (2024)

Kesenjangan performa pada Tabel 2 menunjukkan secara jelas bahwa realisasi penempatan pencari kerja formal hanya menyentuh angka 50,05% dari target tahunan yang ditetapkan sebesar 68%. Kegagalan capaian ini menimbulkan sebuah kesenjangan implementasi (*implementation gap*) yang signifikan, yaitu sebesar 17,95%. Realita empiris tersebut membuktikan bahwa ketersediaan *Platform* digital SIKER belum mampu mendorong penyerapan tenaga kerja secara masif akibat terhambat oleh berbagai kendala operasional, seperti stagnasi pembaruan data lowongan, kendala teknis berupa identity block, keterbatasan alokasi anggaran pemeliharaan, serta pola koordinasi lintas bidang birokrasi yang masih berjalan secara parsial dan sektoral.

Ketidaktercapaian target kinerja ini menuntut adanya evaluasi mendalam mengenai kualitas pelaksanaan program ketenagakerjaan daerah. Steers (1985) menekankan bahwa efektivitas organisasi

tidak boleh dinilai dari kemewahan sistem teknisnya semata, melainkan dari kemampuan sistem tersebut dalam mengonversi sumber daya menjadi hasil nyata (*outcome*) yang bermanfaat bagi publik.

Kesenjangan antara desain ideal regulasi dengan realitas empiris di lapangan inilah yang melatarbelakangi urgensi riset ini. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis secara komprehensif akar penyebab belum efektifnya penyediaan *Platform* SIKER dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kota Semarang melalui Teori Efektivitas Program Edy Sutrisno (2007) serta kerangka Implementasi Kebijakan George C. Edwards III (1980).

KAJIAN TEORI

a. Efektivitas

Efektivitas merupakan konsep yang merujuk pada tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, efektivitas diartikan sebagai kesesuaian antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian, suatu kegiatan dapat dikatakan efektif apabila mampu mencapai sasaran secara optimal sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

Penilaian efektivitas program berfokus pada hubungan antara hasil yang diharapkan (*output*) dengan dampak nyata yang ditimbulkan (*outcome*). Berdasarkan Teori Efektivitas Program dari Edy Sutrisno (2007), pengukuran keberhasilan suatu program publik diukur melalui lima gejala utama secara komprehensif:

1. **Pemahaman Program:** Menilai sejauh mana program tersebut dapat diketahui, dikenali, dan dipahami alur petunjuk teknisnya secara merata, baik oleh aparatur pelaksana maupun oleh kelompok sasaran masyarakat.
2. **Ketepatan Sasaran:** Menilai kesesuaian antara kelompok penerima manfaat yang memanfaatkan program dengan target ideal yang telah ditetapkan sejak awal perancangan kebijakan.
3. **Ketepatan Waktu:** Menilai kecepatan, ketepatan respons sistem, serta konsistensi waktu pelaksanaan program dalam memenuhi kebutuhan kelompok sasaran secara real-time.
4. **Tercapainya Tujuan:** Menilai kesesuaian antara hasil nyata yang diperoleh dari pelaksanaan program dengan tujuan ideal yang telah diamanatkan oleh regulasi.
5. **Perubahan Nyata:** Menilai dampak atau transformasi konkret yang terjadi pada kondisi sosial-ekonomi maupun psikologis kelompok sasaran setelah program tersebut diimplementasikan.

b. Faktor yang Memengaruhi Implementasi Kebijakan

Keberhasilan atau kegagalan dari

pencapaian efektivitas program dalam birokrasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh variabel internal pelaksanaan kebijakan. Guna menganalisis faktor-faktor tersebut, digunakan Teori Implementasi Kebijakan dari George C. Edwards III (1980) yang membagi faktor penentu keberhasilan ke dalam empat variabel utama yang saling berkaitan:

1. **Komunikasi:** Keberhasilan implementasi mensyaratkan agar tujuan dan informasi kebijakan ditransmisikan secara jelas, akurat, dan konsisten kepada pelaksana kebijakan dan kelompok sasaran guna menghindari terjadinya distorsi pelaksanaan di lapangan.
2. **Sumber Daya:** Ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten secara kuantitas dan kualitas, kecukupan finansial atau anggaran operasional, serta stabilitas infrastruktur fasilitas teknologi yang mendukung kelancaran pelaksanaan program.
3. **Disposisi:** Sikap, komitmen, responsivitas, profesionalitas, serta inisiatif dari para aparatur pelaksana kebijakan dalam menjalankan program dan menindaklanjuti keluhan pengguna secara proaktif.
4. **Struktur Birokrasi:** Kejelasan prosedur operasional standar (SOP) sebagai pedoman kerja pelaksana serta kedalaman koordinasi fungsional antarunit organisasi agar pelaksanaan program tidak berjalan secara sektoral dan terfragmentasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif berlandaskan filsafat postpositivisme untuk menggambarkan secara mendalam dan sistematis efektivitas *Platform* digital SIKER dalam mengurangi pengangguran di Kota Semarang. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama (*human instrument*) untuk mengumpulkan data kualitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Subjek penelitian dipilih secara *purposive sampling*, meliputi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang (Bidang Penempatan, Pelatihan, dan Informasi Pasar Kerja), masyarakat pengguna layanan, serta mitra perusahaan. Data tersebut dikumpulkan langsung di lapangan melalui tiga kombinasi teknik, yaitu observasi interaksi pengguna pada *Platform*, wawancara semiterstruktur bersama para informan, dan dokumentasi laporan resmi serta statistik terkait guna memperoleh informasi yang komprehensif, akurat, dan lengkap.

Proses analisis dan interpretasi data dilakukan secara sistematis mengikuti model interaktif Miles dan Huberman (dalam Creswell, 2020) melalui empat tahapan utama: pengumpulan data (*data collection*), kondensasi data (*data condensation*) untuk menyeleksi informasi

relevan, penyajian data (*data display*) dalam bentuk narasi deskriptif atau tabel, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Untuk menjamin validitas, objektivitas, dan kredibilitas temuan di lapangan, peneliti menerapkan teknik keabsahan data berupa triangulasi berlapis. Triangulasi ini mengintegrasikan triangulasi sumber (membandingkan konsistensi informasi dari berbagai narasumber) dan triangulasi teknik (menyandingkan hasil transkrip wawancara dengan catatan observasi lapangan serta bukti dokumen resmi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Efektivitas Program (Perspektif Sutrisno)

Implementasi *Platform* Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SIKER) di Kota Semarang menunjukkan dinamika efektivitas yang beragam berdasarkan lima dimensi teori Sutrisno (2007).

a) Pemahaman Program

Dimensi pemahaman program diukur melalui kriteria tingkat pemahaman pengguna terhadap tujuan dan manfaat SIKER, kemampuan pengguna memahami fungsi fitur SIKER (asesmen karier, pelatihan, dan lowongan kerja), serta ketersediaan informasi atau sosialisasi program yang mudah dipahami pengguna. Secara kelembagaan internal, *Platform* SIKER telah dipahami dengan baik sebagai turunan kebijakan pusat (Permenaker) untuk memfasilitasi layanan kartu AK1, informasi lowongan, dan pelatihan. Namun, terdapat disparitas pemahaman yang reduktif di tingkat masyarakat, di mana pengguna cenderung hanya menganggap SIKER sebagai portal lowongan kerja parsial tanpa memanfaatkan fitur substantif lainnya seperti asesmen karier. Kesenjangan ini diperparah oleh rendahnya literasi digital pengguna yang kerap memicu kesalahan sistem akibat mengabaikan instruksi teknis.

b) Ketepatan Sasaran

Evaluasi dimensi ini didasarkan pada kesesuaian sasaran program dengan kelompok pengguna (usia kerja, pendidikan, dan status pekerjaan), tingkat partisipasi pengguna yang membutuhkan layanan ketenagakerjaan, serta keterjangkauan akses layanan bagi masyarakat. *Platform* SIKER telah berhasil mencapai target jangkauan demografis secara makro, yaitu penduduk usia produktif antara 17–40 tahun (didominasi lulusan SMA/SMK). Strategi desentralisasi melalui pemberian akun admin kepada 16 kecamatan dan 177 kelurahan di Kota Semarang terbukti efektif mendekatkan akses layanan. Meski demikian, inklusivitas informasinya belum optimal dalam memenuhi kebutuhan riil pengguna karena pembaruan data sistem yang lambat.

c) Ketepatan Waktu

Aspek ketepatan waktu ditinjau melalui ketepatan waktu pelayanan digital

(pendaftaran, pelatihan, sertifikasi, dan informasi lowongan), kecepatan respons sistem terhadap pembaruan data dan informasi layanan, serta konsistensi pelaksanaan program sesuai jadwal yang ditentukan. Dimensi ini menjadi hambatan operasional yang signifikan. Terjadi stagnasi pembaruan informasi lowongan kerja sejak Oktober 2025 akibat keterbatasan operator dan personel yang cuti. Selain itu, kecepatan layanan administrasi verifikasi bersifat fluktuatif dan melambat saat volume permohonan tinggi (seperti saat *Job Fair* atau *Job Placement Recruitment*). Penjadwalan pelatihan pun tidak memiliki konsistensi waktu karena sangat bergantung pada ketersediaan dan penyesuaian anggaran daerah.

d) Tercapainya Tujuan Program

Dimensi ini dianalisis melalui kriteria kesesuaian hasil layanan SIKER dengan tujuan peningkatan kompetensi dan penempatan kerja, peningkatan kemampuan pengguna setelah mengikuti layanan pendukung SIKER, serta keberhasilan pengguna memperoleh pekerjaan melalui *Platform* SIKER. SIKER mencatat keberhasilan signifikan dalam aspek modernisasi pelayanan publik dan legalitas dokumen melalui transformasi Dokumen Tanda Elektronik (DTE) yang dilengkapi verifikasi *QR Code*. Namun, tujuan substantif untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing belum tercapai maksimal karena materi pelatihan belum terintegrasi dengan standar kualifikasi industri. *Platform* ini juga belum menjadi instrumen utama dalam penempatan kerja disebabkan fitur penilaian kualifikasi tenaga kerja yang dianggap sangat terbatas oleh mitra perusahaan.

e) Perubahan Nyata

Penilaian terhadap dimensi terakhir ini difokuskan pada kriteria perubahan kondisi pengguna setelah menggunakan SIKER, seperti peningkatan kepercayaan diri, kompetensi, atau peluang kerja, dampak layanan terhadap kesiapan kerja masyarakat, serta persepsi pengguna terhadap manfaat nyata yang diperoleh dari SIKER. Keberadaan *Platform* telah membawa perubahan paradigma dari administrasi dokumen fisik menjadi data digital sebagai sumber kebenaran (*single source of truth*). Birokrasi kemitraan juga menjadi lebih efisien karena perusahaan dapat mengunggah lowongan secara mandiri. Kendati demikian, dampak nyata terhadap penurunan angka pengangguran secara makro serta peningkatan kesiapan kerja pengguna secara sistematis belum terlihat signifikan, sehingga perubahan yang dihasilkan masih bersifat parsial pada level administratif.

B. Analisis Faktor Implementasi Kebijakan (Perspektif George C. Edwards III)

Keberhasilan atau kegagalan pencapaian efektivitas SIKER dipengaruhi secara struktural oleh faktor-faktor implementasi menurut teori George C. Edwards III (1980), yang meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

a) Komunikasi

Evaluasi terhadap dimensi komunikasi ditinjau melalui tiga kriteria utama, yaitu tingkat pemahaman masyarakat dan pencari kerja terhadap fungsi serta manfaat SIKER, efektivitas sosialisasi layanan SIKER oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, serta ketersediaan informasi lowongan kerja yang aktual dan relevan dalam *Platform*. Faktor komunikasi menjadi salah satu penghambat utama akibat pola sosialisasi SIKER yang bersifat insidental dan tidak rutin sejak tahun 2020. Akibatnya, distribusi informasi tidak merata dan belum mampu menjangkau kelompok masyarakat dengan literasi teknologi rendah. Muncul pula *implementation gap* berupa degradasi kredibilitas sistem karena informasi lowongan di *Platform* sering kali tidak aktual jika dibandingkan dengan publikasi di media sosial resmi Disnaker.

b) Sumber Daya

Keberlanjutan sistem digital sangat bergantung pada dimensi sumber daya yang diukur melalui ketersediaan sumber daya manusia pengelola layanan SIKER (operator/tenaga teknis), kualitas infrastruktur digital dalam mendukung operasional SIKER, serta ketersediaan anggaran untuk pemeliharaan dan pengembangan *Platform*. Keterbatasan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kendala utama, di mana hanya terdapat dua operator di bidang Informasi Pasar Kerja (IPK) yang memiliki otoritas mengelola data lowongan. Secara teknis, infrastruktur digital masih kerap mengalami gangguan aksesibilitas (*identity block*) dan kegagalan sistem saat pengiriman lamaran. Dukungan anggaran juga minim karena ketiadaan alokasi khusus untuk pemeliharaan dan pengembangan fitur inovatif. Namun, kebijakan sentralisasi keamanan data melalui migrasi server ke Diskominfo menjadi aspek pendukung yang memadai.

c) Disposisi Sikap Pelaksana

Aspek disposisi aparatur dianalisis berdasarkan tingkat komitmen pelaksana Disnaker Kota Semarang dalam mengoptimalkan layanan SIKER, inisiatif pelaksana dalam menangani kendala dan keluhan pengguna layanan, serta responsivitas dan profesionalitas pelaksana dalam menangani permasalahan teknis maupun pelayanan. Sikap pelaksana di lapangan cenderung reaktif dan berfokus pada tugas rutin, dengan komitmen yang masih rendah untuk melakukan evaluasi fitur secara mandiri atau pengembangan

sistem secara proaktif. Mekanisme penanganan keluhan pengguna juga belum terintegrasi secara tersentralisasi, sehingga respons terhadap umpan balik lambat dan memicu ketidakpastian. Rantai koordinasi birokrasi yang ekstensif antara Disnaker dan Diskominfo dalam resolusi masalah teknis turut memperpanjang durasi penanganan eror.

d) Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi dinilai melalui kriteria kejelasan prosedur operasional dalam pelaksanaan layanan SIKER, koordinasi antar unit kerja terkait (Dinas Tenaga Kerja, perusahaan, dan lembaga pelatihan), serta kesesuaian regulasi yang mendukung pelaksanaan dan pengembangan layanan digital SIKER. Dimensi ini memiliki landasan normatif dan legalitas yang sangat kuat melalui Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 20 Tahun 2021 serta efisiensi layanan *Business to Government* (B2G). Kendati dasar hukum dan SOP sudah memadai, efektivitas operasionalnya di lapangan terhambat oleh distribusi kompetensi pelaksana yang tidak merata, di mana pemahaman teknis mendalam hanya dikuasai oleh segelintir admin. Koordinasi antar-unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja pun masih berjalan secara tersegmentasi sektoral dan belum terintegrasi dalam satu alur kerja yang holistik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan indikator efektivitas Sutrisno, implementasi layanan digital SIKER oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat dikategorikan belum sepenuhnya efektif karena masih menghadapi berbagai kendala substansial pada kelima dimensinya.

Pada dimensi pemahaman program dan ketepatan sasaran, meskipun secara demografis telah menyasar kelompok target utama, pemanfaatannya belum optimal akibat rendahnya pemahaman fitur oleh masyarakat serta keterbatasan jangkauan terhadap penduduk yang minim literasi digital dan akses teknologi. Sementara itu, dari aspek ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata, digitalisasi ini memang telah mempermudah proses administrasi ketenagakerjaan secara positif. Namun, dampaknya terhadap peningkatan kesiapan kerja dan penurunan pengangguran secara makro masih sangat terbatas akibat adanya gangguan sistem, keterlambatan pembaruan informasi lowongan kerja, serta belum optimalnya integrasi *Platform* dengan layanan peningkatan kompetensi dan penempatan kerja.

Keberhasilan maupun hambatan dalam pencapaian efektivitas *Platform* SIKER tersebut secara struktural dipengaruhi oleh faktor-faktor

implementasi kebijakan menurut teori George C. Edwards III. Faktor pendukung utama dalam implementasi ini meliputi adanya landasan regulasi yang jelas dan kokoh, dukungan teknologi informasi, kemudahan akses layanan digital, serta keterlibatan aktif dari berbagai pihak terkait. Sebaliknya, faktor penghambat yang menjadi tantangan besar di lapangan mencakup proses komunikasi yang belum optimal akibat sosialisasi yang bersifat insidental dan inkonsistensi pembaruan data keterbatasan kuantitas sumber daya manusia, infrastruktur digital, beserta alokasi anggaran khusus disposisi pelaksana yang cenderung reaktif dengan inisiatif pengembangan sistem dan responsivitas yang masih rendah serta struktur birokrasi yang belum sepenuhnya terintegrasi sehingga koordinasi antarunit dan lintas instansi masih berjalan secara parsial-sektoral.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan perbaikan dalam meningkatkan efektivitas *Platform* SIKER dalam mengurangi pengangguran di Kota Semarang, yaitu sebagai berikut:

a) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu meningkatkan strategi sosialisasi dan edukasi penggunaan SIKER secara berkelanjutan, terutama untuk memperluas pemahaman pengguna terhadap seluruh fitur layanan, seperti asesmen karier dan pelatihan, bukan hanya fitur lowongan kerja.

b) Perlu dilakukan penguatan pengelolaan sistem melalui penyediaan sumber daya manusia khusus dan mekanisme pembaruan data secara berkala.

c) Diperlukan dukungan anggaran dan pengembangan infrastruktur digital secara berkelanjutan agar kendala teknis, inovasi fitur, dan optimalisasi layanan SIKER dapat berjalan lebih baik.

d) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu membangun mekanisme evaluasi berbasis pengguna (*user-oriented evaluation*) melalui pengelolaan keluhan dan masukan pengguna secara terintegrasi.

e) Pengembangan SIKER perlu diarahkan menjadi ekosistem ketenagakerjaan digital yang terintegrasi, dengan menghubungkan layanan pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan kebutuhan industri sehingga SIKER tidak hanya berfungsi sebagai administrasi AK1 tetapi juga mendukung proses penempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Z., & Suryani, E. (2020). Stigma sosial terhadap pelatihan kerja dan pengaruhnya terhadap partisipasi pencari kerja. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 5(2), 123-136.

Asosiasi Tenaga Kerja Digital Indonesia (ATKDI). (2023). *Survei adopsi teknologi AI pada Platform ketenagakerjaan digital*. Jakarta: ATKDI.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang. (2024). *Profil ketenagakerjaan dan pengangguran di Kota Semarang*. Semarang: BPS Kota Semarang.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang. (2024, April 22). *Luas Wilayah, Jumlah Penduduk, dan Kepadatan Penduduk, 2023*. Diakses pada 2 November 2025, dari https://semarangkota.bps.go.id/

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang. (2025, Juli 4). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), 2024*. Diakses pada 28 Januari 2026, dari https://semarangkota.bps.go.id/

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah. (2025, November 6). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah, 2025*. Diakses pada 17 Januari 2026, dari https://jateng.bps.go.id/

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

Dina, L. (2026, Januari 16). Masih Ada 50 Ribu Pengangguran di Kota Semarang. *Mata Semarang*. https://matasemarang.com/masih-ada-50-ribu-pengangguran-di-kota-semarang/2/

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. (2024). *Rencana Kerja (Renja) Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2024*. https://www.disnaker.semarangkota.go.id/

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. (2025). *Ketidakseimbangan demand-supply tenaga kerja menjadi tantangan pasar kerja di Indonesia*. Semarangkota.go.id. https://disnaker.semarangkota.go.id/

Harsono, D. (2018). Urbanisasi dan dampaknya terhadap pasar tenaga kerja di kota besar. *Jurnal Ekonomi Wilayah*, 12(1), 45-59.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker). (2023). *Strategi nasional pengembangan ketenagakerjaan berbasis digital*. Jakarta: Kemnaker.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker). (2025). *Panduan Program Pelatihan SIAPkerja*. KEMNAKER. https://panduan.kemnaker.go.id/

Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (Kominfo). (2024). *Laporan Indeks Masyarakat Digital Indonesia 2024*. Jakarta: Kominfo.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2021). *Kebijakan sertifikasi pelatihan kerja di Indonesia*. Jakarta: Kemendikbud.

Kusnadi, A. (2023). Kesenjangan digital dan akses layanan ketenagakerjaan. *Jurnal Teknologi Informasi dan Masyarakat*, 7(2), 99-112.

Lingkar Jateng. (2023, Maret 15). Angka pengangguran di Kota Semarang tinggi, banyak pekerja tak siap mental. *Lingkar Jateng*. https://lingkarjateng.id/

M Teguh Saefuddin, T. N. (2023). Teknik pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif pada metode penelitian. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 5962-5971. https://doi.org/10.23969/jp.v8i3.12005

Mardawani. (2020). *Praktis penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.

Martauli S, H., Andri, A., Apriansah, D., Kamaludin, K., & Juriani, T. (2022). Efektivitas pelaksanaan

pembangunan dan pemeliharaan jalan oleh Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional V di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 4(2), 115. https://doi.org/10.48093/jiask.v4i2.82

Moleong, L. J. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nana Sudjana. (1989). *Penelitian dan penilaian pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.

Nugroho, R. (2022). Mismatch antara pelatihan dan kebutuhan pasar kerja di Jawa Tengah. *Jurnal Pengembangan SDM*, 9(3), 150-165.

Nurhadi, T. (2022). Hambatan akses teknologi bagi pencari kerja di daerah urban. *Jurnal Teknologi dan Pembangunan*, 8(1), 44-58.

PPID Kota Semarang. (2025, Januari 15). *Profil Kota Semarang*. PPID Kota Semarang. https://ppid.semarangkota.go.id/

Wali Kota Semarang. (2021). *Peraturan Walikota Semarang Nomor 20 Tahun 2021 tentang Aplikasi Sistem Informasi Pasar Kerja Terbuka dan Terpadu (APIK KerjaKu)*. JDIH Kota Semarang. https://jdih.semarangkota.go.id/

Wijaya, B. (2021). Kepercayaan pengguna dan keberhasilan *Platform* digital. *Jurnal Teknologi Informasi dan Masyarakat*, 6(2), 88-100.

Wulandari, S. (2020). Kesenjangan pendidikan dan kebutuhan industri di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Pembangunan*, 8(3), 145-158.

Yuliani, N. (2021). Dukungan pemerintah daerah dalam pengembangan teknologi ketenagakerjaan. *Jurnal Kebijakan Publik dan Manajemen*, 9(4), 200-215.