

## IMPLEMENTASI *E-GOVERNMENT* PADA PLATFORM *KARIRHUB*

### *E-GOVERNMENT IMPLEMENTATION ON THE KARIRHUB PLATFORM*

Muhammad Eko Abrian Kusuma\*, Bambang Wardoyo

Prodi MSDM Politeknik Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan, Jakarta

\*Koresponden email: [abriankusuma@polteknaker.ac.id](mailto:abriankusuma@polteknaker.ac.id)

#### ABSTRAK

Platform *Karirhub* merupakan *E-Government* oleh Kementerian Ketenagakerjaan berupa layanan pencarian pekerjaan sebagai bagian dari sistem informasi pasar kerja (SIPK) yang mempertemukan antara pemberi kerja dan pencari kerja. *E-Government* ini sudah diluncurkan secara nasional, namun akses publik terhadap platform ini masih rendah. Oleh karena itu diperlukan suatu penelitian secara komprehensif untuk memetakan dan mendeskripsikan bagaimana implementasi *E-Government* bidang ketenagakerjaan pada platform *Karirhub* ini. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif yang diperoleh dari data primer dan data sekunder berdasarkan model implementasi Edward III. Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi belum secara optimum terimplementasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan agar *E-Government* pada platform *Karirhub* ini secara jaringan kelembagaan dapat mengkoordinasikan pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, pencarian, serta diseminasi informasi pasar kerja. Rekomendasi dari penelitian ini adalah dibutuhkannya pengembangan sistem dan unit infrastruktur IT yang memadai dan terpusat agar kendala teknis pada platform *karirhub* dapat teratasi, serta dibutuhkan regulasi yang secara teknis mengatur pengelolaan *E-Government* dalam suatu sistem informasi pasar kerja pada suatu institusi yang mensinergikan fungsi antar lembaga dalam mengontrol seluruh pengelolaan layanan ketenagakerjaan agar akses publik terhadap platform *Karirhub* dapat optimum.

**Kata kunci:** Implementasi *e-government*; ketenagakerjaan; *karirhub*

#### ABSTRACT

The *Karirhub* platform is an *E-Government* develop by Ministry of Manpower in the form of a job vacancy service as part of a labor market information system (LMIS) to bring together employers and job seekers. Even though this *E-Government* has been launched nationally, public access to this platform is still low. Therefore a comprehensive study is needed to map and describe how *E-Government* is implemented in the field of employment on the *Karirhub* Platform. This study uses a descriptive qualitative approach based on primary data in the field, secondary data based on the implementation model of Edward III. The research findings show that communication factors, resources, dispositions, and bureaucratic structures have not been optimally implemented by the Ministry of Manpower so that *E-Government* on the *Karirhub* platform as an institutional network can coordinate the collection, processing, storage, search, and dissemination of labor market information. The recommendations from this study are that it is necessary to develop adequate and centralized IT infrastructure systems and units so that technical obstacles on the *Karirhub* platform can be overcome, and regulations are needed that technically regulate the management of *E-Government* in a job market information system in an institution that synergizes functions between institutions. in controlling the entire management of employment services so that public access to the *Karirhub* platform can be optimal in quantity.

**Keywords:** *E-government* implementation; manpower; *karirhub*

#### PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan suatu isu prioritas dan kompleks yang mencakup berbagai aspek, berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Salah satu indikator dalam pengelolaan masalah ketenagakerjaan adalah pengangguran. Pengangguran sendiri merupakan sebuah kondisi dimana telah terjadi ketidakmampuan pasar kerja dalam menyerap angkatan kerja yang tersedia (Wijayanto dan Olde, 2017).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan agustus tahun 2022, jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 143,72 juta jiwa, dengan komposisi 8,43 juta jiwa yang menganggur dan 135,3 juta jiwa terkategori bekerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi pengangguran ini, seperti jumlah lapangan kerja yang tersedia lebih sedikit dari jumlah pencari kerja, kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar tenaga kerja, kurang efektifnya informasi pasar tenaga kerja bagi pencari kerja, serta adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan menutup atau mengurangi bidang usahanya (Suhandi *et al*, 2021).

Indonesia sendiri diprediksi akan menghadapi tantangan bonus demografi dengan indikator peningkatan jumlah angkatan kerja yang cukup tinggi seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk pada tahun 2020-2035 (Sutikno, *et al* 2020). Kondisi ini tentunya menghadirkan dualisme bagi pemerintah, pada satu sisi hal ini bisa menjadi berkah dalam memanfaatkan bonus demografi karena tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi. Disisi lain bisa menjadi bencana ketika pertumbuhan angkatan kerja ini justru menambah angka pengangguran akibat tenaga kerja tidak terserap secara penuh di pasar kerja (Sarmita, 2017; Soleh, 2017).

Dalam menghadapi kondisi tersebut, maka pemanfaatan angkatan kerja secara maksimal wajib dilakukan oleh pemerintah, jika tidak maka secara perlahan tapi pasti bertambahnya jumlah angkatan kerja yang tidak terserap/ pengangguran ini akan menjadi beban serta penghambat dalam dalam perekonomian dan pada akhirnya menjadi masalah multi dimensi (Adriani dan Yustini, 2021). Salah instrumen penting dalam mendukung pengambilan keputusan dan kebijakan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi ketenagakerjaan oleh pemerintah adalah berdasarkan Informasi Pasar Kerja atau IPK (Choudary, 2018).

IPK sendiri menurut International Labour Organization (ILO) didefinisikan sebagai informasi tentang kecenderungan pasar kerja saat ini maupun dimasa mendatang tentang keterampilan yang dibutuhkan, serta ketersediaan kesempatan pengembangan keterampilan yang diperlukan (Kuhn, 2014). Dengan Informasi Pasar Kerja (IPK) yang komperhensif diharapkan pemerintah dapat memainkan peran pentingnya dalam hal penanggulangan pengangguran dan ketimpangan di pasar kerja. Karena saat ini kondisi ketenagakerjaan terus mengalami perubahan yang sangat dinamis, baik dari segi permintaan tenaga kerja akibat revolusi teknologi, jenis pekerjaan yang ditawarkan, keterampilan yang dibutuhkan, maupun tren industri (Graham *et al*, 2017).

Pada penelitian Betcherman (2017) disampaikan bahwa tren IPK yang dihimpun pada beberapa negara berkembang telah mengarah pada sebuah ekosistem digital yang saling terhubung dalam sebuah *E-Government* Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) yang dikelola secara terlembaga oleh negara melalui turunan regulasinya. Definisi SIPK sendiri menurut ILO adalah kesepakatan dan prosedur kelembagaan yang mengkoordinasikan pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, pencarian serta diseminasi informasi pasar

kerja. Dengan adanya SIPK diharapkan dapat mempermudah pengolahan informasi *big data* untuk pengambilan kebijakan ketenagakerjaan yang kompleks di suatu negara (Nomura *et al*, 2017).

Pada realitasnya berdasarkan studi yang dilakukan oleh Allen dan Kim (2014) dari ILO, IPK di Indonesia masih terdesentralisasi menjadi dua kategori yang umumnya digunakan untuk pengambilan kebijakan. Pertama data makro dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan data mikro yang berasal dari Kemnaker. BPS mendapatkan data melalui survei terkait usia angkatan kerja, jumlah pengangguran, karakteristik pekerja sektoral, jumlah upah rumah tangga, waktu kerja, status ketenagakerjaan, serta melaksanakan survei kepada badan usaha. Kemnaker mengkoleksi data tentang pencari kerja (pencaker), informasi kebutuhan tenaga kerja dan jabatan yang tersedia, layanan penempatan tenaga kerja secara digital maupun secara tatap muka oleh kantor layanan ketenagakerjaan publik atau swasta, serta memberikan fasilitas pendaftaran untuk mengumpulkan, mengklasifikasi, serta menyimpan informasi tentang pasar tenaga kerja.

Penelitian lanjutan dari Testaverde *et al* (2021) dari World Bank mengenai IPK di Indonesia untuk Kementerian Ketenagakerjaan RI, disampaikan bahwa transformasi digital melalui pengembangan *E-Government* SIPK yang terintegrasi menjadi hal yang sangat fundamental dalam pembangunan basis informasi pasar kerja. Karena implementasi *E-Government* SIPK di Indonesia saat ini kurang mempunyai penyediaan analisis yang mendalam tentang kondisi dinamika pasar kerja dalam hal permintaan dan penawaran guna membantu pembuat kebijakan. Sehingga perlu dilakukan upaya dan tindakan agar terdapat penyediaan informasi yang lebih baik tentang kondisi pasar kerja terkini yang mencakup tingkat posisi yang lowong, tingkat lowongan kerja dan rasio antara jumlah pengangguran dengan lowongan kerja.

Adanya tantangan transformasi digital yang dihadapi pemerintah (Mergel, 2019), dalam menyikapi kondisi tersebut Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) sebagai pihak yang bertanggung jawab atas bidang ketenagakerjaan tidak tinggal diam dan sangat menyadari urgensi kebutuhan *E-Government* Sistem Informasi Pasar Kerja. Sehingga pada tahun 2022 menteri ketenagakerjaan Dr. Ida Fauziyah, M.Si meluncurkan *E-Government* bidang ketenagakerjaan dengan *branding* SIAPKERJA. Dimana sistem ini merupakan *re-branding* dari *E-Government* sebelumnya yakni sistem informasi ketenagakerjaan atau SISNAKER

yang menggabungkan sistem informasi ketenagakerjaan dari seluruh proses layanan di bidang ketenagakerjaan mulai dari pelatihan, sertifikasi keahlian, penempatan tenaga kerja, pelayanan dan pengaduan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan secara digital (Setiawan, 2020).

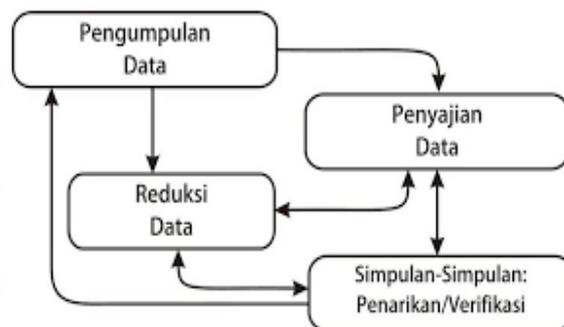
Adapun salah bentuk layanan ketenagakerjaan yang baru dan terintegrasi dalam ekosistem Sistem Informasi Pasar Kerja adalah platform lowongan kerja dengan nama *Karirhub*. Platform ini sendiri merupakan salah bagian *E-Government* bidang ketenagakerjaan yang berfungsi agar masyarakat dapat dengan mudah mengakses informasi lowongan kerja yang mempertemukan antara pemberi kerja/perusahaan dengan individu pencari kerja. Salah satu tujuan jangka panjang dengan adanya *E-Government* pada platform lowongan kerja ini adalah dapat membantu serta mendukung peran pemerintah dalam menyediakan *big data* dan informasi yang akurat tentang kebutuhan tenaga kerja, peluang lapangan kerja, dan tren industri, yang pada akhirnya data dari *E-Government* ini memungkinkan pemerintah dan lembaga terkait untuk merumuskan kebijakan yang tepat dalam mengembangkan sumber daya manusia dan memenuhi kebutuhan pasar kerja guna mendukung perencanaan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif dan efektif (Bachtiar *et al*, 2022; Koutsimpogiorgos *et al*, 2020; Henrekson, 2020)

Meskipun secara nasional *E-Government* SIPK pada platform *Karirhub* pada pertengahan tahun 2022 telah diluncurkan oleh Kemnaker, namun berdasarkan observasi peneliti jumlah akun yang mendaftar pada platform ini masih belum optimal jika dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang ada saat ini. Oleh karena itu diperlukan sebuah penelitian untuk mengetahui lebih jauh bagaimana model implementasi yang telah dilakukan pemerintah dalam hal ini Kemnaker dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan di era digital dalam menghasilkan Informasi Pasar Kerja (IPK) melalui implementasi Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) menggunakan platform *Karirhub*. Setelah dilakukannya hasil analisis model implementasi, penulis menyimpulkan apa saja faktor kelebihan dan kekurangan dalam pengimplementasian SIPK ini sebagai bahan perbaikan bagi pengambil kebijakan.

**METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif-deskriptif. Penelitian kualitatif digunakan karena peneliti melakukan penelitian yang menggali dan memahami makna

pada sejumlah individu atau kelompok orang yang berasal dari suatu masalah sosial secara alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci (Creswell, 2016). Analisis dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisa data yang didapatkan melalui analisis fenomena masalah secara sistematis fakta atau karakteristik subjek tertentu berdasar realitas dan cekatan. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer secara triangulasi (gabungan) yang diperoleh langsung dari informan kunci di lapangan meliputi data dan informasi terkait opini, hasil observasi, atau kejadian melalui wawancara secara mendalam kepada informan kunci yang dilengkapi dengan alat bantu seperti pedoman wawancara, alat tulis dan alat dokumentasi. Selain itu peneliti juga melakukan pengumpulan data secara sekunder melalui studi literatur yang diunduh/ diakses dari sejumlah database elektronik (Sugiyono, 2020).



**Gambar 1.** Analisis Data Penelitian Kualitatif

Penjelasan diagram diatas diawali dengan pengumpulan data yaitu proses dilakukannya pengumpulan informasi data primer dari obesrvsi peneliti mengenai fenomena yang ada mengenai implementasi kebijakan *E-goverrment* sistem informasi pasar kerja pada platform *Karirhub*, peneliti melakukan wawancara dengan sejumlah informan kunci pengambil kebijakan implementasi di Kemnaker dalam hal ini satuan kerja dibawah kordinasi Sekertaris Jendral yaitu Unit Pusat Pasar Kerja, yang secara gabungan peneliti melakukan triangulasi dengan melakukan wawancara kepada fungsional Pengantar Kerja yang bertanggung jawab dalam implementasi kebijakan SIPK *Karirhub* pada *pilot project* anjungan SIAPKERJA di Balai Latihan Kerja, dan secara acak peneliti juga melakukan wawancara kepada segmen pengguna *E-Government Karirhub* untuk menggali informasi dalam hal ini Disnaker kabupaten/ kota, perusahaan pemberi kerja, serta calon pekerja.

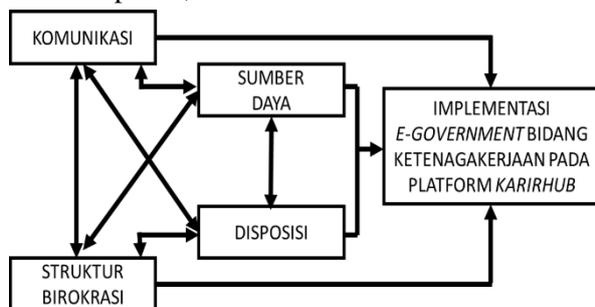
Selain itu peneliti juga melakukan pengumpulan data secara sekunder melalui studi literatur pada bahan pustaka yang diunduh/ diakses dari

jumlah database elektronik melalui google scholar, bahan kajian dan paparan teknis Platform *Karirhub*, serta rekaman *streaming official* pada portal video Youtube Kementerian Ketenagakerjaan dan Unit Pasar Kerja. Jika data telah terkumpul maka data disajikan untuk selanjutnya dilakukan analisis menggunakan teori model Implementasi Edward III berupa reduksi data sehingga dapat dilakukan penarikan kesimpulan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) berupaya memberikan kemudahan bagi pencari kerja untuk mengakses informasi terkait lapangan pekerjaan untuk memperluas kesempatan kerja (Ginting, 2021). Salah satu upaya tersebut adalah dengan membuat *E-Government* Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) melalui platform *Karirhub* sebagai bentuk upaya dalam menutup kesenjangan informasi, sehingga dapat memperluas akses informasi pasar kerja di Indonesia di tengah gencarnya digitalisasi yang beririsan dengan pergeseran kebutuhan keterampilan dan fleksibilitas pasar kerja. Agar Sistem Informasi Pasar Kerja pada platform *Karirhub* menjadi kesepakatan dan prosedur kelembagaan yang mengkoordinasikan pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, pencarian serta diseminasi informasi pasar kerja memperbaiki kondisi angkatan kerja maka perlu kolaborasi dan sinergi antar pemangku kepentingan seperti pemerintah daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan, dunia usaha dan dunia industri, pasar kerja, institusi pendidikan, asosiasi industri, *civil society organization* (CSO), dan sebagainya.

Pada implementasi *E-Government* pada platform *Karirhub*, peneliti menggunakan model yang dikembangkan oleh Edward III (1980), dikutip dari Amrozi (2022) mengenai syarat dan faktor agar implementasi kebijakan publik dapat berhasil terdiri dari faktor komunikasi, faktor sumber daya, faktor disposisi, dan faktor struktur birokrasi.

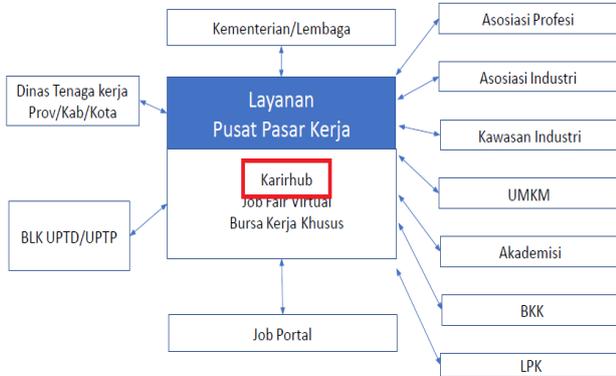


**Gambar 2.** Model Implementasi *E-Government* SIPK Pada Platform *Karirhub*

Faktor yang pertama dalam implementasi *E-Government* pada platform *Karirhub* adalah komunikasi. Implementasi akan berjalan efektif ketika personel yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu (Pereira, 2015). Faktor komunikasi sendiri memiliki dua dimensi yang pertama komunikasi internal, yang kedua komunikasi eksternal (Amrozi, 2022). Pada komunikasi secara internal peneliti mendapati bahwa *E-Government* Sistem Informasi Pasar Tenaga Kerja (SIPK) pada platform *Karirhub* yang diimplementasikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) pada dasarnya merupakan turunan strategi yang senantiasa dikomunikasikan secara internal merujuk pada 9 lompatan besar Kemnaker. Dimana salah satunya adalah *Link and Match* ketenagakerjaan melalui pembentukan ekosistem digital SIAPKERJA yang ditandai dengan pembentukan unit kerja baru di bawah sekretaris jenderal dengan nama Pusat Pasar Kerja berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2021 tentang Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Tugas Koordinator Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Pada komunikasi secara eksternal, berdasarkan wawancara peneliti kepada tim humas pada unit pasar kerja, diketahui bahwa pada tahun 2022 unit pasar kerja menyelenggarakan kegiatan dengan fokus pertama pada program penguatan jejaring kerjasama *supply* data ketenagakerjaan kepada dinas ketenagakerjaan daerah, badan usaha swasta, *career development center* lembaga pendidikan, *job portal*, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Bursa Kerja Khusus (BKK), Balai Latihan Kerja (BLK), dan pihak terkait lainnya. Fokus komunikasi eksternal kedua yaitu penyelenggaraan rapat koordinasi informasi pemberi kerja dimana kegiatan ini dilaksanakan agar diperoleh kebutuhan informasi terkait permintaan/*demand* tenaga kerja dari asosiasi pengusaha, penyelenggara kawasan industry, praktisi SDM, dan pelaku usaha menengah/ kecil/ mikro. Ketiga penyelenggaraan *Job Fair Virtual* dimana layanan ini mempertemukan pencari kerja (pencaker) dengan pemberi kerja secara virtual melalui akun SIAPKERJA dan kemudian diarahkan pada platform *Karirhub* yang kegiatannya dilaksanakan di berbagai lokasi dengan mengundang kepala daerah, kadisnaker, dan unsur badan usaha sebagai narasumber. Keempat penyelenggaraan layanan

anjudan SIAPKERJA di kawasan industri, hal ini agar mendekatkan perusahaan pemberi kerja di kawasan industri memanfaatkan layanan dalam pencarian kandidat saat membutuhkan tenaga kerja.

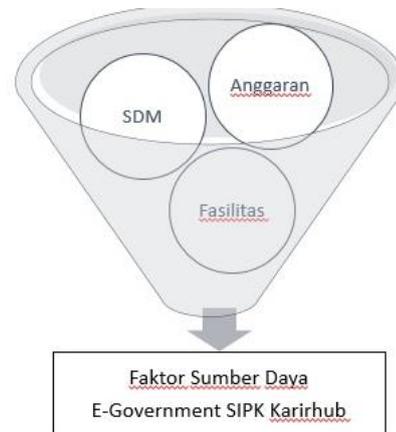


**Gambar 3.** Model Komunikasi E-Government SIPK Pada Platform Karirhub

Faktor kedua dalam implementasi E-Government SIPK pada platform Karirhub adalah sumber daya. Suatu implementasi kebijakan akan menjadi optimal ketika organisasi pengelola E-Government mampu mengelola sumber daya secara maksimal (Yang, 2015). Sumber daya sendiri terbagi menjadi beberapa kategori yaitu: sumber daya finansial/anggaran, sumber daya manusia (SDM), serta sumberdaya fasilitas/infrastruktur (Masram, 2018). Berdasarkan temuan peneliti pada sumber daya anggaran, unit pasar kerja dibawah koordinasi sekretariat jenderal yang dalam hal ini membidangi SIPK Karirhub memperoleh alokasi anggaran (PAGU) tahun 2022 sebanyak 56,04 Milyar Rupiah. Selanjutnya dalam segi sumber daya manusia, berdasarkan Permenaker No. 1 Tahun 2021 tentang OTK, Unit Pasar Kerja dipimpin oleh kepala yang terdiri atas bagian tata usaha, dan kelompok jabatan fungsional di kantor pusat dengan total 86 personel yang mayoritas adalah ASN dan tenaga penunjang dengan kategori usia muda yang memiliki dedikasi dan literasi digital yang baik.

Selain itu untuk menunjang sumberdaya layanan fungsi SIPK pada platform Karirhub, hasil observasi peneliti terdapat personil dengan fungsi krusial seperti pengantar kerja, fungsi call center, fungsi Costumer Service, humas, IT, dan lainnya. Serta terdapat personil-personil yang saling bersinergi pada unit layanan anjudan Kios SIAPKERJA di daerah/ kawasan industri/ Balai Latihan Kerja. Dalam segi sumber daya fasilitas, berdasarkan hasil wawancara dan data sekunder diketahui bahwa pada tanggal 29 Desember 2021 Menaker Dr. Ida Fauziyah meresmikan Gedung Pusat Pasar Kerja yang beralamat di Jalan Gatot

Subroto Kav. 44, Kuningan, Jakarta Selatan yang dalam kesempatan itu, beliau menyampaikan harapannya agar gedung tersebut bisa menjadi tempat yang nyaman bagi seluruh personel pusat pasar kerja, para pencari kerja, pemberi kerja, serta stakeholder pasar kerja. Dalam hal sumberdaya infrastruktur untuk mendukung aplikasi SIPK Karirhub, berdasarkan observasi peneliti pada salah satu Balai Latihan Kerja telah terjadi penyempurnaan dan transformasi Kios 3 in 1 menjadi standarisasi kios SIAPKERJA yang merupakan branding baru dari Kemnaker dengan penyempurnaan pelayanan SIPK Kerirhub.



**Gambar 4.** Faktor Sumber Daya E-Government SIPK Pada Platform Karirhub

Faktor ketiga dalam implementasi E-Government SIPK pada platform Karirhub adalah disposisi. Disposisi menurut Edward III dalam Nugroho (2021) didefinisikan sebagai sebuah karakteristik kesediaan dari para pemangku kepentingan kebijakan publik agar kesepakatan dan keinginan secara bersama pada suatu program dapat tercapai dan berhasil. Disposisi dalam konteks ini terkait dengan keputusan dan pendelegasian arahan dari pengambil kebijakan kepada pihak terkait baik secara internal atau eksternal penerima layanan (Woods, 2006).

Secara internal berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan seorang staff ahli Kemnaker, diketahui bahwa alasan mengapa unit Pasar Kerja yang tergolong baru ini dibawah koordinasi struktur sekretaris jenderal, hal ini sebagai wujud komitmen Kemnaker untuk dapat mengakselerasi program satu data ketenagakerjaan melalui peningkatan koordinasi, sinergi, dan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan yang terkait dalam upaya mewujudkan sistem informasi pasar kerja nasional yang handal. Hal ini tentu selaras dengan penelitian dari Manshur (2021) yang menyatakan pentingnya akselerasi urgensi

pelembagaan, embiasaan dan pembudayaan di seluruh instansi pemerintahan dalam program satu data Indonesia yang terintegrasi secara nasional.

Hasil disposisi internal lain, berdasarkan temuan peneliti melalui wawancara kepada fungsional pengantar kerja di salah satu BLK yang merupakan unit teknis Kemnaker dibawah koordinasi Dirjen Binalatvoktas, terkonfirmasi bahwa peran mereka turut bertransformasi seiring perubahan *branding* pelayanan dari sebelumnya Kios 3 in 1 menjadi Kios SIAPKERJA. Salah satu fungsi yang telah berubah yaitu jika dahulu peserta pelatihan mendaftar secara manual dengan mengisi *form*, saat ini peserta pelatihan mendaftar secara digital melalui akun SIAPKERJA, dan ketika telah selesai pelatihan ketika mereka ingin mencari lowongan pekerjaan, peran pengantar kerja saat ini adalah mengarahkan mereka untuk dapat menuju platform *Karirhub*. Begitupun dengan mitra industri yang ingin mencari talenta hasil dari pelatihan di BLK, pengantar kerja mengarahkan kepada perusahaan agar mereka dapat memposting lowongan pekerjaan di platform *Karirhub*.

Pada faktor disposisi secara eksternal, berdasarkan temuan peneliti dari wawancara, observasi dan data sekunder diketahui sistem informasi pasar kerja di Indonesia saat ini belum mampu menyajikan analisa mendalam perihal fluktuasi pasar dalam hal *supply* angkatan kerja dan *demand* oleh pemberi kerja secara optimum. Hal ini terjadi karena belum ada regulasi yang secara teknis mengatur pengelolaan sistem informasi dalam suatu institusi tidak hanya dalam pengembangan sistem dan unit infrastruktur IT yang memadai, namun juga tidak adanya *central project management organization* atau PMO yang mengontrol seluruh *project business* terkait pengelolaan *public employment services* atau PES (kios/ anjungan SIAPKERJA, CDC/ pusat karir, BKK dan lembaga *intermediary* sejenis) dan mengintegrasikan PES untuk melaksanakan 4 fungsi SIPK dengan program asuransi sosial (Bantuan sosial, JKP, JHT, JP, JKK, JK dan Jaminan Kesehatan, Pendidikan dll) secara terintegrasi untuk pelayanan yang lebih baik dan basis data administratif yang lebih akuntabel serta profesional dalam melayani perubahan pasar kerja.

Pada penelitian oleh Sorensen, *et al* (2016), tentang *roadmap* pengembangan sistem informasi pasar kerja (SIPK) dinyatakan, agar disposisi antar institusi maupun lembaga bisa optimum maka perlunya koordinasi lintas sektoral dan institusi agar bisa berjalan optimum. Temuan peneliti pada aspek disposisi dan peran sentral Kemnaker melalui platform *Karirhub* berfungsi sebagai *vocal point*

dalam menghasilkan/ mengolah/ memproduksi/ data dan informasi yang diterima dari entitas lain (sektor swasta/ perusahaan, pencari Kerja, data registrasi, BPS). Setelah itu data dan informasi diproses untuk menghasilkan informasi pasar kerja untuk tersedianya data ketenagakerjaan komprehensif terkait struktur tenaga kerja, karakteristik tenaga kerja, dan pengambilan kebijakan lain dalam mengawal dinamika ekonomi nasional.

Faktor keempat dalam implementasi *E-Government SIPK Karirhub* adalah struktur birokrasi. Struktur birokrasi sendiri didefinisikan sebagai bagan yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan (Purba *et al*, 2019). Menurut Edward III struktur organisasi berkaitan erat dengan bentuk organisasi yang penerapannya sesuai atau berhubungan dengan tujuan bersama yang ingin dicapai dengan mengorganisasikan pekerjaan secara teratur dengan pendelegasian tugas dan wewenang bertingkat secara efektif dan efisiensi (Habibie, 2019)

Berdasarkan UU No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan pemerintah bidang ketenagakerjaan menjadi urusan konkruen yang pelaksanaannya juga dibagi oleh pemerintah provinsi, kabupaten/kota. Sehingga dalam tataran teknis hal ini tentu saja membutuhkan kerjasama, kolaborasi maupun koordinasi yang baik antar pemerintah pusat dan pemerintah daerah agar bisa memaksimalkan implementasinya (Winiarti, 2019). Hasil studi literatur dan observasi peneliti mendapati beberapa fenomena dalam implementasi E-Government SIPK pada platform *Karirhub* belum optimal antara Kemnaker sebagai pemerintah Pusat dan Disnaker di Pemda dikarenakan masih belum standarnya platform data digital yang sama.

Temuan peneliti terkait belum sinkronya birokrasi yang ada terdapat pada fenomena ketenangan pencarian kerja, layanan ketenagakerjaan yang satu ini umumnya biasa diketahui “kartu kuning (AK1)”. Surat keterangan ini digunakan oleh pencari kerja untuk dapat melamar ke perusahaan/ institusi pemerintah yang dikeluarkan oleh dinas ketenagakerjaan (Prabowo, 2018). Pada praktiknya berdasarkan observasi di salah satu Pemda, Disnaker masih melayani hal ini namun diketahui bahwa tren jumlah pencari kerja terdaftar yang memanfaatkan layanan ketenagakerjaan (kartu kuning) mengalami penurunan pada beberapa waktu terakhir, dan hasil wawancara dengan para pencari kerja dan pemberi kerja dalam hal ini perusahaan dan lembaga pemerintah secara mayoritas sudah tidak mensyaratkan adanya kartu kuning tersebut.

Temuan lain peneliti terkait belum sinkronnya struktur birokrasi pusat daerah yaitu dalam *E-Government* bursa kerja Disnaker pemda masih menggunakan platform yang telah lama dikembangkan secara mandiri karena memang belum ada regulasi dan kewajiban dari pemerintah pusat untuk bermigrasi kepada platform *Karirhub*. Berdasarkan studi literatur, didapati bahwa fenomena masing-masing Disnaker di pemerintah daerah mayoritas memiliki platform bursa kerja digital (Annisa, 2012), namun dalam implementasi *E-Government* bursa kerja tersebut menunjukkan belum sepenuhnya berhasil menghadirkan pelayanan yang optimum bagi masyarakat (AW *et al.*, 2019) baik dari sisi kualitas informasi lowongan (Sinaga *et al.*, 2021), maupun fitur pengembangan pemanfaatan teknologi informasi dan infrastruktur (Shandi, 2020), serta keterbatasan anggaran dan SDM (Rossi, 2020).

Dalam menunjang kualitas layanan birokrasi, salah satu hal penting yang perlu ada yaitu *Standard Operating Procedures* (SOP). Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa informan, diketahui saat ini memang telah ada standar pelayanan minimal / SOP *Karirhub* yang dibuat sebagai petunjuk operasional penggunaan kepada penyelenggara layanan, para pencari kerja maupun pemberi kerja. Namun peneliti mendapati banyak pemerintah daerah yang belum mengetahui. Berdasarkan konfirmasi peneliti dengan pihak Kemnaker dalam hal unit pasar kerja, pada tahun 2022 mereka intens mengadakan model komunikasi eksternal melalui kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD), rapat kordinasi jejaring kerjasama data informasi pasar kerja, seminar/ lokakarya kepada perusahaan dan stakeholder yang ada sebagai upaya Kemnaker agar *E-Government* SIPK *Karirhub* secara struktur birokrasi dapat diakui dalam mengkordinasikan pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, pencarian, serta diseminasi informasi pasar kerja.

Namun ditengah berbagai upaya yang Kemnaker lakukan dalam implementasi *E-Government* SIPK pada platform *Karirhub*, secara triangulasi peneliti mendapati beberapa hal yang perlu menjadi perhatian. Pertama karena belum adanya regulasi dan SOP yang mewajibkan setiap pencari kerja dan pemberi kerja menggunakan SIPK pada platform *Karirhub* ini, sehingga banyak pencari kerja (pencaker) dan pemberi kerja dalam hal ini badan usaha/ perusahaan swasta, maupun badan usaha pemerintah BUMN yang belum seluruhnya mengetahui tentang platform *Karirhub* ini. Kedua perlunya pengembangan sistem dan unit infrastruktur IT yang memadai dalam hal pengembangan server

peningkatan kemudahan dalam hal *user experience*, karena sering sekali dialami kendala teknis oleh para pengguna layanan pada saat membuka halaman muka yang agak lambat yang membuat pengguna berpersepsi platform ini tidak berjalan maksimal. Ketiga perlunya pengkajian Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) sebagai prasyarat oleh pemberi kerja, hal ini diperlukan agar info lowongan pekerjaan yang diberikan bisa lebih banyak secara kuantitas, baik itu perusahaan maupun UMKM.

## KESIMPULAN

Keberhasilan implementasi *E-Government* bidang ketenagakerjaan pada platform *Karirhub* yang telah diluncurkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2022 dengan tujuan menjadi ekosistem digital yang mempertemukan antara pemberi kerja dan pencari kerja akan berjalan optimal ketika terdapat sebuah regulasi yang secara teknis mengatur pengelolaan sistem informasi pasar kerja (SIPK) dalam suatu institusi yang memiliki kewenangan sebagai *central project management organization* (PMO). PMO berperan dalam mengkontrol seluruh pemangku kepentingan terkait pengelolaan *public employment services* atau PES dalam hal ini Disnaker Pemda, Perusahaan, CDC, *Job portal*, BUMN, BKK, BLK, dsb sehingga berbagai kendala dalam implementasi dalam hal komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi yang ada saat ini bisa disingkirkan dalam suatu sistem infrastruktur teknologi informasi yang memadai dan handal guna mewujudkan akses informasi pasar kerja yang inklusif ditengah gencarnya digitalisasi yang beririsan dengan pergeseran kebutuhan keterampilan dan fleksibilitas pasar kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, D. & Yustini, T. 2021. Anticipating the demographic bonus from the perspective of human capital in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(6), 141-152 [DOI: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1377>]
- Allen, E. & Kim, K.B. 2014. Indonesia: Sistem Informasi dan Layanan Pasar Tenaga Kerja. Paparan Teknis Lokakarya Teknis tentang Proyeksi Ketenagakerjaan dan Informasi tentang Pasar Tenaga Kerja, Jakarta: ILO Research Paper.
- Amrozi, Y. & Cornelia, E. 2022. Implementasi *E-Government* Pelayanan Publik pada Aplikasi *E-Kios*, *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(3), 310-

- 316 [DOI: <http://dx.doi.org/10.31258/jkp.v13i3.8015>]
- Annisa, C., (2012). Implementasi E-Government melalui bursa kerja online pada kementerian tenaga kerja dan transmigrasi. Depok, Universitas Indonesia.
- AW, A.M.F., Karim, M. & Ma'ruf, A. 2019. E-Service Dalam Bursa Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Kabupaten Gowa. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), pp.14-30 [DOI: <https://doi.org/10.26618/kjap.v5i1.2028>]
- Bachtiar, P. P., Aliski, A. S., Shakka, A., & Bima, L. 2022. Developing inclusive labor market information to optimize the implementation of the unemployment benefit. *Smeru Research*, No. 1/May/2022.
- Betcherman, G. 2019. Designing labor market regulations in developing countries. *IZA World of Labor* [DOI: <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.57.v2>]
- Choudary, S. P. 2018. The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being, ILO future of work research paper series, 3.
- Creswell, John W. 2016. *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta
- EDWARD III, G.C. 1980. Implementing public policy. congressional quarterly press.
- Ginting, M.L.B. 2021. Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah?. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), pp.150-159 [Doi: <http://dx.doi.org/10.47198/naker.v16i2.106>]
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. 2017. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. [DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>]
- Habibie, D. K. 2019. Citizen-Centric E-Government Pelayanan Publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(1), 1-8 [DOI: <http://dx.doi.org/10.31258/jkp.v10i1.7423>]
- Henrekson, M. 2020. How Labor Market Institutions Affect Job Creation and Productivity Growth–Updated. *How Labor Market Institutions Affect Job Creation and Productivity Growth–Updated*, *IZA World of Labor*, 1-10 [SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3516110>]
- Islami, M. J. (2021). Implementasi Satu Data Indonesia: Tantangan dan Critical Success Factors (CSFs). *Jurnal Komunika: Jurnal Komunikasi, Media Dan Informatika*, 10(1), 13-23 [DOI: <https://doi.org/10.31504/komunika.v10i1.3750>]
- Kuhn, P. The internet as a labor market matchmaker. *IZA World of Labor* 2014: 18 [DOI: <https://doi.org/10.15185/izawol.18>]
- Koutsimpogiorgos, N., Van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. 2020. Conceptualizing the gig economy and its regulatory problems. *Policy & Internet*, 12(4), 525-545 [DOI: <https://doi.org/10.1002/poi3.237>]
- Manshur, A. 2021. Satu Data, Big Data dan Analitika Data: Urgensi Pelembagaan, Pembiasaan dan Pembudayaan. *Bappenas Working Papers*, 4(1), pp.30-46 [DOI: <https://doi.org/10.47266/bwp.v4i1.82>]
- Masram, H., MM, M. P., & Mu'ah, M. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Mergel, I., Edelman, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government information quarterly*, 36(4), 101385 [DOI: <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>]
- Nomura, S., Imaizumi, S., Areias, A.C. and Yamauchi, F. 2017. Toward labor market policy 2.0: the potential for using online job-portal big data to inform labor market policies in India. *World Bank Policy Research Working Paper*, (7966). [SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2923517>]
- Nugroho, R. 2021. *Kebijakan Publik: Implementasi dan Pengendalian Kebijakan*. Elex Media Komputindo.
- Pereira, A. D. P. S., & Hakim, A. 2015. Implementasi Program Sistem Informasi Pasar Tenaga Kerja (Sistema Informasaun Merkadu Trabalhu). *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(2) [DOI: <https://doi.org/10.33366/jisip.v4i2.106>]
- Purba, J. F., Tarigan, U., Nasution, I., & Suharyanto, A. 2019. Implementasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dalam Pengurusan Kartu Tanda Penduduk Elektronik. *Perspektif*, 8(2), 77-83 [DOI: <https://doi.org/10.31289/perspektif.v8i2.2597>]
- Prabowo, A. D. C., Maksudi, B. I., & Salbiah, E. 2018. Kualitas Jasa Pelayanan Kartu Kuning

- (AK1) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 4(2), 66-76 [DOI: <https://doi.org/10.30997/jgs.v4i2.1274> ]
- Rossi A, Yuyun. 2020. E-Government Readiness: Penilaian Kesiapan Aktor Utama Penerapan E-Government di Indonesia E-Government Readiness: Main Actor Readiness Assessment for E- Government Application in Indonesia. *Jurnal IPTEK-KOM*, 22(1), 1-17 [DOI: <https://doi.org/10.33164/iptekkom.22.1.2020.1-17>]
- Sarmita, I. M. 2017. Refleksi kritis kondisi demografi Indonesia: antara bonus dan bencana demografi. *Media Komunikasi Geografi*,18(1) [DOI: <https://doi.org/10.23887/mkg.v18i1.10558>]
- Setiawan, Arif Budi., & Paulus, Insap Santoso. 2021. Analisis Search Engine Optimization (Seo) Pada Layanan Sistem Informasi Ketenagakerjaan. *Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 16 No. 2* [DOI: <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.104> ]
- Shandi, A. A. 2020. Pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang), Doctoral Disertasi, Universitas Subang.
- Sinaga, F.E., Buchori, A. and Kudus, I., 2021. Efektivitas Pelayanan Bursa Kerja Online Melalui Aplikasi BIMMA Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 12(2), pp.51-57 [DOI: <https://doi.org/10.24198/jane.v12i2.28683>]
- Soleh, A. 2017. Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), pp.83-92 [Retrieved <https://journal.upp.ac.id/index.php/cano/article/view/629>]
- Sorensen, Karen. & Jean, Michel Mas. 2016. A Roadmap for the Development of Labor Market Information System. FHI 360, US Agency for International Development, Washington, DC.
- Suhandi, S., Wiguna, W., & Quraysin, I. (2021). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 268-283 [DOI: <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.28>]
- Testaverde, M., Posadas, J., & Cho, I. 2021. Toward a world-class labor market information system for Indonesia: an assessment of the system managed by the Indonesian Ministry of Manpower. World Bank Research Publication, Washington DC.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, A. N. 2020. Bonus demografi di indonesia. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 421-439 [DOI: <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.285>]
- Wijayanto, H., & Olde, S. (2020). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 85-94 [DOI: <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.33>]
- Winiarti, N. W. 2019. Pelaksanaan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. *Acta Comitas: Jurnal Hukum Kenotariatan*, 4(1) [DOI: <https://doi.org/10.33366/jisip.v4i2.106>]
- Woods, J. F. & O'Leary, C. J. 2006. Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System. Upjohn Institute Technical Report No. 07-022. Kalamazoo, MI: W.E [DOI: <https://doi.org/10.17848/tr07-022> ]
- Yang, S. 2015. The public employment service in the Republic of Korea, ILO Working Papers 994901023402676, International Labour Organization