

# Coordination Actors in the Implementation of the Thematic Bureaucratic Reform Action Plan for the Job Fair Program in Sidoarjo Regency

## [Koordinasi Aktor dalam Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik pada Program Job Fair di Kabupaten Sidoarjo]

Iva Dwi Herawati<sup>1</sup>, Isnaini Rodiyah<sup>\*,2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [isnainirodiyah@umsida.ac.id](mailto:isnainirodiyah@umsida.ac.id)

**Abstract.** *Impactful Bureaucratic Reform (RB) positions employment provision as one of its national priorities, including in Kabupaten Sidoarjo. Dinas Tenaga Kerja have a strategic role by formulating and carrying out an action plan aimed at strengthening workforce capacity, expanding job opportunities, and reducing open unemployment. This study aims to analyze and describe inter-actor coordination in the implementation of this action plan, as well as to analyze the extent to which the Job Fair Program contributes to increasing job placement and expanding employment opportunities, examining how the Dinas Tenaga Kerja action plan is implemented to support employment provision efforts and how it contributes to achieving Impactful Bureaucratic Reform. The findings show that, on the dimension of unity of action, coordination has only been realized at the planning stage and has yet to carry through to implementation, largely because jobseeker and labor-market data across agencies remain unconsolidated; on the communication dimension, activity reporting is still one directional, with no discussion forum or follow up mechanism; on the on the task division dimension, roles among regional agencies have been arranged in a tiered structure but do not yet involve all units relevant to the unemployment target; and on the discipline dimension, weak adherence to timelines and the absence of an institutionalized oversight mechanism have contributed to the decline in the Thematic Bureaucratic Reform Index. This study aims to identify the existing conditions of action and plan implementation, outline the factors hindering it, and formulate relevant strengthening strategies. It is hoped that these findings can serve as a basis for improving the governance of the Dinas Tenaga Kerja action plan, so that the implementation of Impactful Bureaucratic Reform is not merely administrative but delivers a real contribution to reducing the open unemployment rate and improving community welfare in Kabupaten Sidoarjo.*

**Keywords** - Impactful Bureaucratic Reform, Action Plan ,employment, Job Fair

**Abstrak.** *Reformasi Birokrasi (RB) Berdampak menempatkan penyediaan lapangan pekerjaan sebagai salah satu agenda strategis nasional, termasuk di Kabupaten Sidoarjo. Dinas Tenaga Kerja memiliki peran strategis melalui penyusunan dan implementasi rencana aksi yang berfokus pada peningkatan kapasitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana koordinasi yang dilakukan oleh berbagai aktor dalam pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik melalui Program Job Fair di Kabupaten Sidoarjo, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Penelitian ini berupaya menggambarkan peran masing-masing aktor, mekanisme komunikasi, pembagian tugas, serta komitmen dalam pelaksanaan program, sehingga dapat diketahui sejauh mana koordinasi tersebut mendukung keberhasilan Program Job Fair dalam meningkatkan kesempatan kerja dan mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dimensi kesatuan tindakan, koordinasi baru terwujud pada tahap perencanaan namun belum terintegrasi pada tahap pelaksanaan akibat belum tersatukannya data pencari kerja dan tenaga kerja antar instansi; pada dimensi komunikasi, pelaporan pelaksanaan kegiatan masih bersifat satu arah tanpa forum diskusi maupun tindak lanjut; pada dimensi pembagian kerja, pembagian peran antar Perangkat Daerah telah tersusun berjenjang namun belum melibatkan seluruh unit yang relevan dengan sasaran penurunan pengangguran; dan pada dimensi disiplin, lemahnya ketaatan waktu serta ketiadaan mekanisme pengawasan berkala turut berkontribusi terhadap penurunan Indeks Reformasi Birokrasi Tematik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi eksisting implementasi rencana aksi, menguraikan faktor penghambat, dan merumuskan strategi penguatan yang relevan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar perbaikan tata kelola rencana aksi Dinas Tenaga Kerja agar implementasi RB Berdampak tidak hanya bersifat administratif, tetapi mampu memberikan kontribusi nyata dalam menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Sidoarjo.*

**Kata Kunci** - Reformasi Birokrasi Berdampak; Rencana Aksi; Ketenagakerjaan; Job Fair

## I. PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi merupakan agenda strategis nasional yang bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, bersih, efektif, dan berorientasi pada hasil [13]. Dalam perkembangannya, Reformasi Birokrasi tidak lagi sebagai upaya penataan administrasi, dan struktur organisasi, melainkan sebagai instrumen untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan publik benar-benar menghasilkan dampak nyata bagi kesejahteraan masyarakat [13]. Oleh karena itu, sejak tahun 2023 pemerintah mengembangkan pendekatan Reformasi Birokrasi menjadi Reformasi Birokrasi Tematik, yang mengarahkan fokus reformasi pada penyelesaian persoalan strategis nasional, salah satunya adalah penyediaan lapangan pekerjaan. Permasalahan lapangan pekerjaan dan pengangguran bersifat kompleks serta melibatkan berbagai sektor, sehingga tidak dapat diselesaikan hanya melalui satu program atau oleh satu instansi. Pengangguran merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh banyak daerah di Indonesia, termasuk Kabupaten Sidoarjo. Teori pengangguran menjelaskan bahwa pengangguran tidak hanya dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah kesempatan kerja, tetapi juga oleh ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja, perubahan struktur ekonomi, serta rendahnya kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks ini, Reformasi Birokrasi menjadi sangat relevan karena kualitas birokrasi menentukan seberapa efektif negara dalam merancang, mengoordinasikan, dan melaksanakan kebijakan penyediaan lapangan pekerjaan. Birokrasi yang lamban dan berorientasi administratif akan menghasilkan program yang tumpang tindih, tidak tepat sasaran, dan kurang berdampak. Sebaliknya, birokrasi yang kolaboratif, dan berorientasi *outcome* akan mampu memastikan bahwa berbagai intervensi pemerintah telah menasar pencari kerja dan kelompok penganggur. Dengan demikian, pada rencana aksi Reformasi Birokrasi Tematik isu penyediaan lapangan pekerjaan menuntut perubahan cara kerja birokrasi, dari orientasi *output* menuju orientasi *outcome*, serta dari pengelolaan program berbasis rutinitas menuju pengelolaan kebijakan berbasis data dan dampak [13]. Dalam kerangka inilah, rencana aksi penyediaan lapangan pekerjaan di tingkat daerah khususnya di Kabupaten Sidoarjo menjadi instrumen utama untuk mengintegrasikan seluruh program dan sumber daya birokrasi agar bergerak secara sinergis dalam menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka(TPT).

Dalam konteks global, isu ketenagakerjaan juga menjadi agenda utama dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya Tujuan 8 (*Decent Work and Economic Growth*) yang menargetkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif serta perluasan kesempatan kerja yang layak bagi seluruh penduduk usia produktif pada level internasional. Dalam mencapai tujuan SDGs tersebut, maka pemerintah daerah dituntut untuk tidak hanya menurunkan angka pengangguran, tetapi juga memastikan peningkatan kualitas hidup masyarakat melalui perluasan akses terhadap pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan pemberdayaan ekonomi. Dengan demikian, kebijakan penyediaan lapangan pekerjaan di daerah harus selaras dengan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan yang menekankan inklusivitas, keadilan sosial, dan keberlanjutan. Sejalan dengan agenda SDGs tersebut, penurunan pengangguran menjadi salah satu komponen utama pada Reformasi Birokrasi (RB) Tematik yang dimulai pada tahun 2023 dan berlanjut hingga 2025 sebagai bagian dari upaya percepatan pencapaian program agenda strategis nasional. RB Tematik tidak lagi berorientasi semata pada perbaikan administratif, tetapi diarahkan untuk menghasilkan dampak konkret yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat, termasuk dalam pengurangan pengangguran. Oleh karena itu, setiap pemerintah daerah diharuskan menyusun rencana aksi yang akuntabel, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, analisis kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Sidoarjo menjadi penting sebagai dasar penyusunan kebijakan dan rencana aksi penyediaan lapangan pekerjaan yang selaras dengan kebijakan RB Tematik dan SDGs. Berikut disajikan tabel Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Sidoarjo mulai tahun 2021 berdasarkan data Badan Pusat Statistik Nasional.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Sidoarjo 2021-2025

| Tahun | Tingkat Pengangguran<br>Terbuka | Peringkat di<br>Jawa Timur |
|-------|---------------------------------|----------------------------|
| 2025  | 5,75                            | 1 dari 38                  |
| 2024  | 6,49                            | 1 dari 38                  |
| 2023  | 8,05                            | 1 dari 38                  |
| 2022  | 8,80                            | 1 dari 38                  |

Sumber: Website BPS, 2026

Berdasarkan data statistik diatas diketahui bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Sidoarjo telah mengalami penurunan, akan tetapi koordinasi lintas sektor masih perlu ditingkatkan lagi, agar setiap program yang telah disusun pada rencana aksi dapat berjalan dengan baik dan dampaknya dapat dirasakan langsung oleh pencari kerja. Berbanding terbalik dengan penurunan TPT tersebut, nilai Indeks Reformasi Birokrasi justru mengalami penurunan pada tahun 2025 dibandingkan tahun sebelumnya. Berikut adalah rekap penilaian RB dengan komponen tematik sebagai penunjang mulai tahun 2023 – 2025 sebagai berikut.

**Tabel 2.** Rekapitulasi nilai indeks RB Kabupaten Sidoarjo

| Penilaian         | Bobot | 2023  | 2024  | 2025  |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| <b>RB General</b> | 100   | 65,86 | 74,67 | 74,89 |
| <b>RB Tematik</b> | 20    | 9,52  | 12,31 | 10,73 |
| <b>Indeks RB</b>  | 120   | 75,38 | 86,98 | 85,62 |
| <b>Kategori</b>   |       | BB    | A-    | A-    |

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Refromasi Birokrasi Kabupaten Sidoarjo, 2026

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Reformasi Birokrasi yang dikeluarkan oleh Kementrian PAN RB, menunjukkan bahwa peningkatan nilai Indeks Reformasi Birokrasi (RB) Kabupaten Sidoarjo dari tahun 2023 hingga 2025 mengalami perbaikan dalam tata kelola pemerintahan daerah, terutama pada aspek RB General. Kenaikan nilai Indeks RB dari 75,38 pada tahun 2023 menjadi 86,98 pada tahun 2024, sedangkan pada tahun 2025 Indeks RB mengalami penurunan sebesar 1,58 point pada komponen RB Tematik. Dalam komponen RB Tematik, penyusunan rencana aksi yang terdiri dari permasalahan, rencana aksi, target dan perangkat daerah pelaksana, hal ini yang menjadi tujuan keberhasilan implementasi program dan kegiatan yang melibatkan berbagai perangkat daerah dan pemangku kepentingan. Program pelatihan kerja dan Job Fair bukan hanya kegiatan teknis Dinas Tenaga Kerja, melainkan intervensi kebijakan yang membutuhkan keterpaduan antara data pencari kerja dan penganggur, perencanaan kegiatan, penyediaan anggaran, serta keterlibatan dunia usaha dan lembaga pelatihan. Pada tahap pendataan dan penentuan sasaran, fungsi koordinasi lintas sektor menjadi sangat penting. Dinas Sosial sebagai pengelola data masyarakat rentan, serta Bappeda sebagai koordinator perencanaan dalam mengidentifikasi angkatan kerja usia produktif yang menganggur dan pencari kerja yang membutuhkan intervensi peningkatan kompetensi. Selanjutnya, pada tahap perencanaan program dan penyusunan rencana aksi, koordinasi lintas sektor berfungsi untuk memastikan bahwa pelatihan kerja dan Job Fair sebagai salah satu program dalam penurunan pengangguran.

Pada tahap pelaksanaan Job Fair di Kabupaten Sidoarjo, koordinasi lintas sektor memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa kegiatan tersebut benar-benar berkontribusi terhadap penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Job Fair seharusnya tidak hanya diposisikan sebagai kegiatan temu kerja antara pencari kerja dan perusahaan, tetapi sebagai instrumen kebijakan ketenagakerjaan yang berbasis data. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja perlu mengintegrasikan data pencari kerja peserta Job Fair dengan data kebutuhan tenaga kerja dari dunia usaha dan industri. Tanpa integrasi tersebut, Job Fair cenderung menjadi kegiatan seremonial yang berorientasi pada jumlah peserta dan perusahaan, bukan pada keberhasilan penempatan tenaga kerja. Sebagai gambaran, pelaksanaan Job Fair di Kabupaten Sidoarjo melibatkan 32 perusahaan, namun target peserta yang ditetapkan hanya mengacu pada pemenuhan kuota lowongan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan tersebut, bukan pada jumlah pelamar yang benar-benar akan diterima bekerja. Tidak ada kepastian bahwa seluruh pelamar yang mendaftar akan diterima oleh seluruh perusahaan yang terlibat, dan tidak terdapat target jumlah pelamar yang diterima sebagai tolok ukur keberhasilan program. Selain itu, hingga saat ini belum ada mekanisme monitoring pasca penerimaan pegawai untuk memastikan apakah peserta yang mendaftar benar-benar diterima dan dipekerjakan oleh perusahaan pengguna. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah penurunan tersebut benar-benar mengurangi kesenjangan Sidoarjo dengan wilayah sekitarnya, perlu dilakukan perbandingan TPT Sidoarjo dengan rata-rata TPT Provinsi Jawa Timur.

**Tabel 3.** Perbandingan TPT Kabupaten Sidoarjo dengan Provinsi Jawa Timur dan Peringkatnya di Antara 38 Kabupaten/Kota Tahun 2021-2025

| Tahun       | TPT Kab. Sidoarjo (%) | TPT Jawa Timur(%) | Selisih (poin) | Peringkat di Jatim |
|-------------|-----------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| <b>2021</b> | 10,87                 | 5,74              | +5,13          | 1 dari 38          |
| <b>2022</b> | 8,80                  | 5,49              | +3,31          | 1 dari 38          |

|             |      |      |       |           |
|-------------|------|------|-------|-----------|
| <b>2023</b> | 8,05 | 4,88 | +3,17 | 1 dari 38 |
| <b>2024</b> | 6,49 | 4,19 | +2,30 | 1 dari 38 |
| <b>2025</b> | 5,75 | 3,88 | +1,87 | 1 dari 38 |

Sumber: Website BPS, 2026

Data di atas memperlihatkan adanya kesenjangan yang menjadi persoalan mendasar dalam penelitian ini. Selama kurun waktu 2021 hingga 2025, Kabupaten Sidoarjo secara konsisten menempati posisi TPT tertinggi di antara seluruh 38 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur. Kondisi ini menunjukkan bahwa tren penurunan TPT di Kabupaten Sidoarjo belum cukup untuk menggeser posisi Sidoarjo sebagai daerah dengan tingkat pengangguran tertinggi di Jawa Timur. Gap inilah yang menjadi titik tolak permasalahan penelitian ini, yaitu mengapa Program Job Fair dalam Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik yang telah dilaksanakan secara berkelanjutan sejak 2023 belum mampu menurunkan TPT Sidoarjo hingga sejajar atau di bawah rata-rata provinsi. Fenomena ini mengindikasikan adanya persoalan pada aspek koordinasi lintas sektor dalam pelaksanaan rencana aksi, yang menjadi fokus utama kajian dalam penelitian ini. Pelaksanaan Job Fair yang masih menghadapi tantangan dalam hal efektivitas penyerapan tenaga kerja. Salah satu penyebab utamanya adalah lemahnya koordinasi lintas sektor, terutama dalam menghubungkan hasil Job Fair dengan sistem monitoring pasca kegiatan. Akibatnya, pemerintah daerah belum memiliki data yang memadai mengenai berapa banyak peserta Job Fair yang benar-benar memperoleh pekerjaan setelah kegiatan berlangsung.

Berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa koordinasi merupakan faktor utama efektivitas kebijakan publik, baik dalam konteks perencanaan, pelaksanaan program, maupun pencapaian kinerja organisasi. Diantaranya, pada penelitian (Deden Wahyu, 2021) tentang Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) di Kota Tasikmalaya membuktikan bahwa koordinasi memiliki kontribusi 25,9% terhadap efektivitas kerja, dengan dimensi yang paling berpengaruh adalah komunikasi dan kesatuan tindakan [17]. Artinya, keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik sangat dipengaruhi oleh sejauh mana unit pelaksana mampu mengkomunikasikan rencana kerja, membagi peran, menyelaraskan tindakan, dan bertanggung jawab secara kolektif. Dalam konteks Program Job Fair dan pelatihan kerja, temuan ini mengimplikasikan bahwa tanpa komunikasi yang kuat antara Dinas Tenaga Kerja, Bappeda, dan Dinas Sosial, maka proses pendataan peserta, penentuan kompetensi, dan penempatan kerja akan berjalan terpisah-pisah dan tidak menghasilkan dampak penurunan pengangguran. Selain itu, Sejalan dengan hal tersebut, penelitian (Rodiyah dkk, 2022) tentang koordinasi aktor dalam implementasi pengembangan pariwisata Pulau Lusi di Desa Kedungpandan Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa koordinasi antar aktor kebijakan yang efektif dilihat dari delapan indikator, yaitu komunikasi, koordinasi, kontinuitas perencanaan, kompetensi partisipan, kesepakatan, kelembagaan, tata kerja yang jelas, serta informasi pimpinan [12]. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa ketidakhadiran salah satu aktor kebijakan, dalam hal ini Pemerintah Desa Kedungpandan, dalam koordinasi dapat menurunkan kepercayaan antar aktor dan menghambat pengembangan program. Temuan ini memperkuat relevansi indikator koordinasi terhadap keberhasilan program lintas sektor, termasuk dalam konteks rencana aksi RB Tematik penyediaan lapangan pekerjaan melalui Program Job Fair di Kabupaten Sidoarjo.

Dari sisi teori, data empiris tersebut sejalan dengan pandangan Hasibuan yang menyatakan bahwa koordinasi merupakan proses yang mengarahkan, mengintegrasikan, dan menyatukan berbagai unsur dalam organisasi agar tujuan bersama dapat tercapai secara harmonis [2]. Artinya, koordinasi tidak hanya berfungsi sebagai penghubung antar unit kerja, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa setiap program, data, dan sumber daya bergerak ke arah tujuan yang sama. Lebih lanjut, Hasibuan menegaskan bahwa efektivitas koordinasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu: (1) kesatuan tindakan, (2) komunikasi yang efektif, (3) pembagian kerja yang jelas, dan (4) disiplin dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas [3].

Keempat indikator tersebut menjadi prasyarat agar koordinasi tidak berhenti pada tataran formal, tetapi benar-benar terimplementasi dalam pelaksanaan kebijakan. Dalam konteks kebijakan publik, khususnya penyediaan lapangan pekerjaan, tujuan organisasi adalah menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka, sehingga unsur-unsur yang harus disatukan mencakup data pencari kerja, program pelatihan kerja, dukungan dunia usaha, anggaran daerah, serta sistem monitoring dan evaluasi. Jika dikaitkan dengan indikator koordinasi Hasibuan, maka kesatuan tindakan tercermin pada keselarasan program lintas perangkat daerah, komunikasi efektif terlihat dari pertukaran data dan informasi yang berkelanjutan, pembagian kerja tercermin dari kejelasan peran masing-masing perangkat daerah, dan disiplin pelaksanaan tercermin dari konsistensi dalam menindaklanjuti hasil program hingga tahap *outcome* [3]. Apabila unsur-unsur tersebut tidak dikoordinasikan dengan baik, maka kebijakan akan berjalan secara terpisah-pisah dan tidak mampu menghasilkan dampak yang signifikan. Kondisi ini sejalan dengan berbagai penelitian, termasuk jurnal “Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas Penyusunan RKPD” yang menunjukkan bahwa koordinasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas perencanaan pembangunan daerah. Hal ini menegaskan

bahwa semakin baik koordinasi antar perangkat daerah maka semakin efektif pula dokumen perencanaan dalam mengarahkan program pembangunan.

Dalam konteks Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik, fungsi rencana aksi memiliki kemiripan dengan RKPD sebagai alat konsolidasi kebijakan lintas sektor. Oleh karena itu, penguatan koordinasi sebagaimana dirumuskan oleh Hasibuan menjadi kunci agar program seperti pelatihan kerja dan Job Fair benar-benar terintegrasi dan mendukung penyediaan lapangan pekerjaan [3]. Kebaharuan penelitian ini terletak pada perpaduan antara teori koordinasi dan kerangka Reformasi Birokrasi Tematik yang berorientasi dampak sosial, serta pada objek kajian implementasi yang bersifat tematik dan lintas sektor. Penelitian-penelitian terdahulu umumnya menempatkan koordinasi sebagai variabel yang memengaruhi kinerja organisasi, efektivitas perencanaan (RKPD), atau kinerja pegawai, sebagaimana terlihat pada studi Rochaeni dan Somantri tentang RKPD, Deden Wahyu tentang pemungutan PBB, maupun Nainggolan dkk. tentang kinerja pegawai. Fokus penelitian tersebut masih berada pada efektivitas internal organisasi dan belum secara spesifik mengaitkan koordinasi dengan pencapaian dampak kebijakan publik, khususnya dalam konteks penyediaan lapangan pekerjaan. Jika Hasibuan menekankan koordinasi sebagai proses penyatuan unsur-unsur organisasi menekankan pentingnya koordinasi dalam kondisi saling ketergantungan antar unit, maka penelitian ini menempatkan koordinasi sebagai mekanisme strategis untuk menyatukan data ketenagakerjaan, perencanaan program, pelaksanaan pelatihan, keterlibatan dunia usaha, serta monitoring *outcome* dalam satu kerangka rencana aksi. Dengan kata lain, koordinasi tidak hanya diukur sebagai praktik manajerial, tetapi sebagai alat pengungkit (*leverage*) Reformasi Birokrasi Berdampak. Pembeda utama juga terletak pada objek kajian, yaitu Program Job Fair dan pelatihan kerja sebagai instrumen kebijakan dalam rencana aksi RB Tematik penyediaan lapangan pekerjaan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang meneliti koordinasi pada fungsi-fungsi administratif (perencanaan, pemungutan pajak, atau kinerja pegawai), pembaruan koordinasi juga perlu diarahkan pada komunikasi kebijakan yang efektif dan berbasis data.

Urgensi penelitian tentang pengaruh koordinasi terhadap efektivitas Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik Penyediaan lapangan pekerjaan melalui Program Job Fair di Kabupaten Sidoarjo muncul dari kenyataan bahwa pelaksanaan RB Tematik di banyak daerah, termasuk Sidoarjo, masih lebih menonjolkan pencapaian administratif berupa terlaksananya program dan kegiatan, dibandingkan dengan pencapaian dampak nyata berupa penurunan pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Program pelatihan kerja dan Job Fair memang telah dilaksanakan, namun belum terdapat mekanisme yang kuat untuk memastikan bahwa peserta berasal dari kelompok penganggur atau setengah menganggur, memperoleh pekerjaan, atau mengalami peningkatan pendapatan setelah mengikuti program. Kondisi ini menunjukkan adanya persoalan pada aspek koordinasi lintas sektor, terutama dalam integrasi data sasaran, penyelarasan perencanaan, pelibatan dunia usaha, serta monitoring dan evaluasi pascapelaksanaan kegiatan. Mengingat penyediaan lapangan pekerjaan merupakan isu lintas sektor yang membutuhkan keterpaduan kebijakan, maka lemahnya koordinasi berpotensi membuat rencana aksi RB Tematik kehilangan daya ungkitnya sebagai instrumen Reformasi Birokrasi Berdampak. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk secara mendalam mendeskripsikan dan menganalisis peran koordinasi dalam keseluruhan siklus pelaksanaan rencana aksi, mulai dari pendataan peserta, penyusunan program pelatihan dan Job Fair, pelaksanaan kegiatan, hingga pemantauan hasilnya. Penelitian ini juga bertujuan untuk menilai sejauh mana koordinasi lintas perangkat daerah dan pemangku kepentingan memengaruhi efektivitas rencana aksi dalam menghasilkan *outcome* penyediaan lapangan pekerjaan, bukan sekadar *output* kegiatan. Dengan menganalisis hubungan antara koordinasi dan efektivitas rencana aksi, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi titik-titik lemah dalam tata kelola RB Tematik di Kabupaten Sidoarjo serta memberikan dasar yang kuat bagi perumusan rekomendasi kebijakan untuk memperkuat integrasi, kolaborasi, dan orientasi dampak dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik penyediaan lapangan pekerjaan.

Berdasarkan gambaran permasalahan yang dijelaskan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan Koordinasi Aktor dalam Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik Penyediaan lapangan pekerjaan melalui Program Job Fair di Kabupaten Sidoarjo. Pada penelitian ini ditemukan bahwa pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik penyediaan lapangan pekerjaan belum menunjukkan keterkaitan yang kuat antara intervensi program dan dampak kebijakan yang diharapkan. Kondisi ini tercermin dari capaian Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang belum selaras dengan target kebijakan, di mana capaian TPT mencapai 112,70 persen dari target sebesar 6,480 poin. Capaian tersebut menunjukkan bahwa pengangguran masih berada di atas sasaran yang ditetapkan, sehingga mengindikasikan bahwa intervensi ketenagakerjaan, termasuk pelatihan kerja dan Job Fair, belum berkontribusi optimal terhadap penurunan pengangguran. Situasi tersebut menunjukkan bahwa koordinasi lintas sektor belum bekerja secara efektif. Ketidaksesuaian antara data peserta pelatihan dengan data pencari kerja mencerminkan lemahnya koordinasi antara perangkat daerah pengelola data ketenagakerjaan dengan Dinas Tenaga Kerja sebagai pelaksana program. Akibatnya, standar dan sasaran kebijakan penyediaan lapangan pekerjaan tidak diterjemahkan secara konsisten dalam proses penetapan peserta, sehingga program pelatihan dan Job Fair tidak secara spesifik menyasar kelompok penganggur dan setengah menganggur yang menjadi target utama rencana aksi tematik.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Creswell menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau kelompok dianggap berasal dari masalah sosial [1]. Penelitian kualitatif melakukan pengumpulan data sesuai dengan kondisi lapangan, melalui sumber data primer, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

Teknik penentuan informan yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu agar informan yang dipilih benar-benar memiliki pengetahuan dan yang relevan dengan fokus penelitian [7]. Beberapa informan yang dipilih dalam penelitian ini diupayakan dapat merepresentasikan keterwakilan tiga klaster lokus penelitian. Pada klaster perangkat daerah selaku koordinator, dipilih informan pada bidang perencanaan, pengendalian dan evaluasi, serta penelitian dan pengembangan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Pada klaster perangkat daerah selaku pengampu program kegiatan, dipilih informan dari Dinas Tenaga Kerja, sedangkan untuk melengkapi keakuratan data rencana aksi penyediaan lapangan pekerjaan, dipilih pula informan tambahan dari Bagian Organisasi selaku pengampu Reformasi Birokrasi Kabupaten Sidoarjo.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer, yaitu wawancara langsung dengan perangkat daerah selaku koordinator tema penyediaan lapangan pekerjaan, yakni Penelaah Teknis Kebijakan selaku penyusun program kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja. Untuk melengkapi hasil penelitian, peneliti juga menggunakan data sekunder yang berasal dari Bappeda Kabupaten Sidoarjo selaku pengampu indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025. Adapun dokumen pendukung yang digunakan meliputi Laporan Hasil Evaluasi (LHE) RB Tematik Tahun 2025.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña [4], yang terdiri atas tiga tahapan, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap kondensasi data, data mentah hasil pelaksanaan Job Fair diklasifikasikan, seperti data survei kepuasan peserta Job Fair. Kondensasi data ini membantu menganalisis seberapa antusias peserta terhadap kegiatan Job Fair dan efektivitas peserta dalam penempatan kerja. Pada tahap penyajian data, data disajikan dalam bentuk grafik dan narasi deskriptif untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai efektivitas kegiatan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan; pada tahap ini disimpulkan bahwa kegiatan Job Fair memberikan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja, namun tingkat efektivitasnya masih dapat ditingkatkan karena masih terdapat ketidaksesuaian kompetensi antara pencari kerja dan kebutuhan perusahaan.

Data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diklasifikasikan berdasarkan fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan matriks analisis untuk memperjelas hubungan antar temuan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, dengan membandingkan informasi antar perangkat daerah, Tim Penilai Internal, serta dokumen kebijakan. Proses analisis dilakukan secara iteratif untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan, sehingga hasil penelitian secara andal merefleksikan kondisi faktual koordinasi lintas sektor dalam pelaksanaan rencana aksi Reformasi Birokrasi Tematik penyediaan lapangan pekerjaan di Kabupaten Sidoarjo.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan hasil analisis koordinasi antar aktor dalam pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik Penyediaan lapangan pekerjaan melalui Program Job Fair di Kabupaten Sidoarjo. Koordinasi antar aktor dianalisis menggunakan teori koordinasi Hasibuan [3], yang menjelaskan bahwa koordinasi merupakan proses mengintegrasikan, menyelaraskan, dan menyatukan unsur-unsur manajemen serta pekerjaan antar unit kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan teori tersebut, koordinasi antar aktor dalam penelitian ini dianalisis melalui empat dimensi, yaitu kesatuan tindakan, komunikasi, pembagian kerja, dan disiplin. Setiap dimensi diuraikan melalui dua hingga tiga sub-indikator. Pembahasan tiap sub-indikator didukung data wawancara dari informan yang telah ditetapkan pada Bab II (Metode), yaitu Bappeda, Dinas Tenaga Kerja, dan Bagian Organisasi, serta dilengkapi data sekunder berupa dokumen Pohon Kinerja, Laporan Hasil Evaluasi (LHE) RB Tematik Tahun 2025, dan data capaian Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) serta Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Sidoarjo. Data primer dan data sekunder pada setiap sub-indikator selanjutnya didiskusikan dan diinterpretasikan oleh peneliti untuk menghasilkan simpulan yang disandingkan dengan teori Hasibuan (2011) dan penelitian terdahulu, guna menggambarkan bagaimana Bappeda selaku koordinator perencanaan, Dinas Tenaga Kerja selaku pelaksana program, dan Bagian Organisasi selaku pengampu Reformasi Birokrasi saling berkoordinasi dalam pelaksanaan rencana aksi.

### A. Dimensi Kesatuan Tindakan

Menurut Hasibuan, kesatuan tindakan merupakan upaya mengintegrasikan dan menyelaraskan seluruh unsur manajemen serta aktivitas antar unit kerja agar bergerak selaras dalam mencapai tujuan bersama [3]. Sebagai data

sekunder, arah kebijakan ini diamanatkan dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pada Periode Transisi, yang mengharapkan pemerintah daerah mampu mewujudkan keterpaduan arah kebijakan, harmonisasi program, dan penguatan sinergi lintas pemangku kepentingan agar penyediaan lapangan pekerjaan dan penurunan pengangguran menjadi lebih sistematis, efektif, dan berdampak nyata bagi masyarakat. Berikut adalah hasil pembahasan terkait Dimensi Kesatuan Tindakan, yang dibagi menjadi tiga sub indikator, yaitu keselarasan kegiatan, keserasian hasil dan pencegahan konflik. Keselarasan Kegiatan menggambarkan kondisi setiap organisasi yang terlibat tidak berjalan sendiri-sendiri atau saling bertentangan dalam pelaksanaan rencana aksi. Dokumen perencanaan tersebut tidak berlanjut pada tahap pelaksanaan. Ketika ditanya mengenai proses penyatuan data pencari kerja dari Dinas Sosial dengan data peserta Job Fair, Eva Kurnia selaku penelaah teknis kebijakan di Dinas Tenaga Kerja menjawab:

*“Tidak ada proses penyatuan data antara Dinas Sosial dengan Dinas Tenaga Kerja, seluruh data peserta pelatihan murni dari formulir pendaftaran Job Fair yang dibuka untuk umum” (Wawancara, 07 Juli 2026)*

Jika dibandingkan dengan data sekunder berupa Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2025, terlihat kesenjangan antara keselarasan formal pada tahap perencanaan dan keselarasan substantif pada tahap pelaksanaan. Forum penyusunan bersama menunjukkan adanya proses berjenjang yang melibatkan tiga OPD, tetapi ketiadaan integrasi data antara Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja menyebabkan Job Fair berjalan sebagai kegiatan terbuka untuk umum, bukan sebagai intervensi yang secara spesifik menyasar kelompok penganggur dan setengah menganggur sesuai arah kebijakan RB Tematik. Dengan demikian, keselarasan kegiatan sebagaimana dimaksud Hasibuan baru terwujud pada level dokumen perencanaan, dan belum sepenuhnya terwujud pada level operasional [3]. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rodiyah, Mursyidah, dan Riyadh (2022) yang menemukan bahwa koordinasi lintas OPD berbasis program sering kali telah berjalan baik secara formal dan administratif, namun masih menghadapi kendala pada tahap keterpaduan data antar instansi [12]. Sedangkan Keserasian hasil mengacu pada sejauh mana langkah kerja dari berbagai unit organisasi menghasilkan kontribusi yang sejalan satu sama lain dan saling mendukung. Data sekunder menunjukkan bahwa capaian Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 112,70 persen, sementara jika dibandingkan dengan data Kabupaten/ Kota se-jawa Timur, TPT di Kabupaten Sidoarjo menjapai 6,49 persen, jauh diatas rata-rata provinsi yang hanya sebesar 4,19 persen, hal ini menunjukkan bahwa angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo masih tinggi meskipun capaian indikator secara administratif telah terpenuhi.

**Tabel 4.** Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023-2025

| No | Indikator                          | Satuan | 2023    |           |         | 2024    |           |         | 2025    |           |         |
|----|------------------------------------|--------|---------|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|-----------|---------|
|    |                                    |        | Kinerja |           |         | Kinerja |           |         | Kinerja |           |         |
|    | Utama (IKU)                        |        | Target  | Realisasi | Capaian | Target  | Realisasi | Capaian | Target  | Realisasi | Capaian |
| 1  | Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | Persen | 10,090  | 8,050     | 125,34% | 7,960   | 6,490     | 122,65% | 6,480   | 5,750     | 112,70% |

Sumber: Dokumen LKPJ Kabupaten Sidoarjo, 2026

Analisa antara data primer dan data sekunder ini memperlihatkan bahwa hasil kerja antar unit belum sepenuhnya serasi, yaitu capaian TPT yang yang menurun menandakan perbaikan dalam penurunan pengangguran, akan tetapi tidak ada mekanisme yang menjamin keterkaitan antara peserta program dan kelompok sasaran kebijakan. Kondisi ini menegaskan bahwa keserasian hasil sebagaimana dimaksud Hasibuan belum tercapai [3], sejalan dengan temuan Wahyu bahwa efektivitas kerja lintas unit sangat ditentukan oleh keterhubungan sasaran, bukan semata-mata capaian output masing-masing unit [17]. Dinas Tenaga Kerja selaku pengampu program kegiatan Job Fair telah berupaya melalui berbagai cara agar tidak terjadi tumpang tindih maupun kesenjangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagai data sekunder, dokumen perencanaan formal Dinas Tenaga Kerja telah melalui mekanisme rewiu berjenjang, sebagaimana dijelaskan Jhoni Arwan Sulaksono selaku perencana ahli muda di Bappeda menjelaskan bahwa:

*“Pelaksanaan program kegiatan Job Fair sudah diatur dalam dokumen perencanaan berupa dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja lima tahunan, dokumen rencana kerja dan anggaran satu tahunan, sebagaimana telah dilakukan review oleh Inspektorat Daerah selaku evaluator internal.” (Wawancara, 09 Juli 2026)*

Hasil wawancara tersebut selaras dengan dokumen Reviu Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, yang menunjukkan bahwa pencegahan konflik telah diupayakan melalui jalur formal perencanaan dan pengawasan internal.



Sumber: Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, 2026

**Gambar 1.** Dokumen BA Reviu Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024

Dokumen tersebut menunjukkan bahwa tumpang tindih dokumen anggaran dan kegiatan relatif dapat dihindari. Namun demikian, ditemukan pada dua sub-indikator sebelumnya, mekanisme formal tersebut belum menjangkau potensi kesenjangan pada level data sasaran antar instansi. Dengan kata lain, pencegahan konflik menurut Hasibuan telah berjalan pada aspek administratif dan prosedural, tetapi belum menjangkau aspek substantif berupa keterpaduan sasaran program. Dapat disimpulkan bahwa kedua temuan tersebut memperkuat gambaran bahwa proses perencanaan telah disusun secara formal dan melibatkan forum lintas Perangkat Daerah secara berjenjang.

## B. Dimensi Komunikasi

Menurut Hasibuan (2011), komunikasi merupakan salah satu dimensi utama dalam koordinasi yang berfungsi untuk menyampaikan informasi, menyamakan persepsi, serta membangun pemahaman bersama antarunit kerja agar pelaksanaan tugas berjalan secara selaras. Komunikasi yang efektif tidak hanya ditunjukkan melalui penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain, tetapi juga adanya umpan balik, diskusi, dan penyelesaian permasalahan secara bersama sehingga setiap aktor memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik penyediaan lapangan pekerjaan, komunikasi menjadi faktor penting karena melibatkan berbagai perangkat daerah yang memiliki peran berbeda, mulai dari penyusunan rencana aksi, pelaksanaan Program Job Fair, hingga monitoring dan evaluasi. Oleh karena itu, efektivitas komunikasi dapat dilihat dari intensitas forum koordinasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Admin RB kabupaten Sidoarjo bahwa:

*"Kurangnya waktu bertemu untuk koordinasi, dikarenakan rapat tim RB hanya dilakukan 2 kali dalam satu tahun, serta penyusunan rencana aksi masih dilakukan secara online melalui lembar kerja digital, sehingga tidak ada proses penyatuan sudut pandang yang intens."* (Wawancara, 07 Juli 2026).

Hasil wawancara berikut memperlihatkan bahwa Komunikasi antaraktor pada tahap penyusunan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik telah difasilitasi melalui forum rapat koordinasi yang melibatkan Bagian Organisasi, Bappeda, dan Dinas Tenaga Kerja. Berikut merupakan dokumentasi kegiatan rapat penyusunan rencana aksi RB Tematik.



Sumber: Dokumentasi Rapat, 2026

**Gambar 2.** Rapat Koordinasi Tim Reformasi Birokrasi Tematik dalam Penyusunan Rencana Aksi

Komunikasi antaraktor pada tahap penyusunan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik telah difasilitasi melalui forum rapat koordinasi yang melibatkan Bagian Organisasi, Bappeda, dan Dinas Tenaga Kerja. Forum tersebut berfungsi sebagai media penyampaian informasi mengenai tema Reformasi Birokrasi, identifikasi permasalahan daerah, penyusunan sasaran, indikator, serta penetapan rencana aksi yang akan dilaksanakan. Dengan demikian, komunikasi pada tahap perencanaan telah mampu membangun kesamaan arah kebijakan antarperangkat daerah. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa intensitas komunikasi masih terbatas karena rapat hanya dilaksanakan dua kali dalam satu tahun, sedangkan proses koordinasi lebih banyak dilakukan secara daring melalui lembar kerja digital. Kondisi tersebut menyebabkan komunikasi belum berlangsung secara intensif sehingga proses penyamaan persepsi dan pembahasan permasalahan lintas perangkat daerah masih belum optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa dimensi komunikasi menurut Hasibuan baru terpenuhi pada aspek penyampaian informasi, namun belum sepenuhnya mencerminkan komunikasi dua arah yang berkesinambungan.

Komunikasi dalam koordinasi tidak berhenti pada tahap penyusunan rencana aksi, tetapi harus berlanjut pada tahap pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program. Menurut Hasibuan, komunikasi yang efektif harus berlangsung secara berkesinambungan agar setiap pihak memperoleh informasi mengenai perkembangan pelaksanaan kegiatan, hambatan yang dihadapi, serta langkah perbaikan yang perlu dilakukan [3]. Dengan adanya komunikasi yang terus menerus, koordinasi antaraktor tidak hanya menghasilkan kesamaan persepsi pada tahap perencanaan, tetapi juga mampu memastikan bahwa pelaksanaan program tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik, komunikasi pada tahap monitoring dan evaluasi menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana Program Job Fair berkontribusi terhadap peningkatan penempatan tenaga kerja dan penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), sebagaimana dokumentasi kegiatan rapat monitoring dan evaluasi RB Tematik yang dilaksanakan di akhir tahun 2025.



Sumber: Dokumentasi Rapat Monitoring dan Evaluasi RB Tematik, 2026

**Gambar 3.** Rapat Koordinasi Monitoring, Evaluasi, dan Pendampingan Rencana Aksi RB Tematik Tahun 2025

Gambar diatas memperlihatkan bahwa komunikasi pada tahap monitoring dan evaluasi masih berorientasi pada penyampaian laporan pelaksanaan kegiatan. Sehingga informasi yang dibahas dalam forum koordinasi lebih banyak berkaitan dengan realisasi pelaksanaan Program Job Fair dan pemenuhan dokumen Reformasi Birokrasi, sedangkan monitoring terhadap jumlah peserta yang berhasil ditempatkan bekerja belum menjadi bagian dari pembahasan secara rutin. Berdasarkan hasil wawancara dengan Admin RB Kabupaten Sidoarjo, Ismail Wibiwicaksono menjelaskan bahwa:

*"Media yang digunakan dalam pelaporan pelaksanaan RB masih berupa pengisian Google Sheet saja."* (Wawancara, 07 Juli 2026).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi antaraktor belum mampu menghasilkan umpan balik yang mendukung pengambilan keputusan secara kolaboratif. Jika dikaitkan dengan teori Hasibuan, komunikasi yang efektif seharusnya tidak berhenti pada penyampaian informasi, tetapi mampu membangun koordinasi yang berkelanjutan melalui diskusi, evaluasi, dan tindak lanjut bersama.[3] Oleh karena itu, komunikasi dalam pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik penyediaan lapangan pekerjaan di Kabupaten Sidoarjo masih memerlukan penguatan agar tidak hanya menghasilkan laporan administratif, tetapi juga mendukung pencapaian outcome berupa penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

### C. Dimensi Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan (2011), pembagian kerja merupakan proses penetapan tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap unit atau individu sesuai dengan fungsi dan kompetensinya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai

secara efektif dan efisien. Pembagian kerja yang jelas akan menghindarkan terjadinya tumpang tindih tugas, memperkuat akuntabilitas, serta mempermudah koordinasi antarunit dalam melaksanakan program bersama. Dalam pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik penyediaan lapangan pekerjaan, pembagian kerja menjadi aspek yang penting karena melibatkan berbagai perangkat daerah yang memiliki peran berbeda, mulai dari perumusan kebijakan, penyusunan rencana aksi, pelaksanaan Program Job Fair, hingga monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan. Oleh karena itu, efektivitas pembagian kerja tidak hanya diukur dari keberadaan struktur organisasi atau tim pelaksana, tetapi juga dari kejelasan pembagian peran setiap perangkat daerah dalam mendukung pencapaian sasaran penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Sebagai bentuk pengaturan pembagian tugas tersebut, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo telah menetapkan tugas Tim Reformasi Birokrasi Tematik sebagaimana ditunjukkan pada SK Tim RB Nomor 100.3.3.2/563/438.1.1.3/2025 tentang Tim Reformasi Birokrasi Tematik Kabupaten Sidoarjo

**Tabel 5.** Tim Reformasi Birokrasi Tematik Kabupaten Sidoarjo

| Jabatan          | Perangkat Daerah                                                  |
|------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Pengarah         | Bupati Sidoarjo dan Wakil Bupati Sidoarjo                         |
| Penanggung Jawab | Sekretaris Daerah                                                 |
| Sekretaris       | Asisten Administrasi Umum                                         |
| Koordinator      | Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah<br>Kabupaten Sidoarjo |
| Anggota          | Sekretaris DPRD                                                   |
|                  | Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah                        |
|                  | Kepala Dinas Sosial                                               |
|                  | Kepala Dinas Perikanan                                            |
|                  | Dinas Pangan dan Pertanian                                        |
|                  | Kepala Dinas Tenaga Kerja                                         |
|                  | Kepala Dinas PPPA dan KB                                          |
| Evaluator        | Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa                            |
|                  | Auditor Irbn II Inspektorat Daerah                                |

Sumber: SK Tim Reformasi Birokrasi Tematik Kabupaten Sidoarjo, 2026

Analisis terhadap data primer dan data sekunder menunjukkan bahwa pembagian kerja dalam pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik telah diatur melalui struktur Tim Reformasi Birokrasi Tematik beserta pembagian peran masing-masing perangkat daerah. Bappeda berperan sebagai koordinator dalam menentukan permasalahan, sasaran, dan indikator kinerja, sedangkan Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab menyusun rencana aksi, target, jadwal pelaksanaan, dan anggaran program. Secara administratif, pembagian tugas tersebut telah memberikan kejelasan mengenai fungsi utama setiap perangkat daerah sehingga proses penyusunan rencana aksi dapat berjalan sesuai dengan tugas dan kewenangan masing-masing. Namun demikian, hasil wawancara dengan Admin Reformasi Birokrasi pada Bagian Organisasi menunjukkan bahwa Dinas Sosial sebagai perangkat daerah yang memiliki basis data masyarakat rentan dan penganggur belum dilibatkan dalam penyusunan rencana aksi Program Job Fair.

*"Pembagian peran dimulai dari Bappeda dalam menentukan permasalahan daerah yang selaras dengan permasalahan nasional (pengangguran). Dari permasalahan tersebut disusun sasaran dan indikator pemerintah daerah, kemudian Dinas Tenaga Kerja menentukan rencana aksi, target, waktu pelaksanaan, dan anggaran, sedangkan Dinas Sosial tidak terlibat dalam penyusunan rencana aksi Job Fair, sedangkan Dinas Sosial juga menyusun rencana aksi lain namun masih dalam satu tema ketenagakerjaan."*  
(Wawancara, 07 Juli 2026)

Kondisi ini mengakibatkan proses penentuan sasaran program belum didukung oleh integrasi data lintas perangkat daerah sehingga intervensi yang dilakukan belum sepenuhnya menyasar kelompok penganggur yang menjadi prioritas Reformasi Birokrasi Tematik. Jika dikaitkan dengan teori Hasibuan (2011), pembagian kerja yang efektif tidak hanya ditandai dengan adanya pembagian tugas secara formal, tetapi juga harus mampu menciptakan keterpaduan fungsi antarunit yang saling bergantung dalam mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini, pembagian tugas telah tersusun secara berjenjang, dan telah diikuti dengan pembagian tanggung jawab (1) Menetapkan kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, (2) Melaksanakan kebijakan Reformasi Birokrasi Tematik pada seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, (3) Memberikan masukan dan pertimbangan kepada Perangkat Daerah terkait pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, (4) Menyusun rencana aksi program dan kegiatan Reformasi Birokrasi Tematik, (5) Menciptakan birokrasi tangkas dan pelayanan publik berbasis digital (6) Memantau, mengevaluasi dan mengendalikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik pada seluruh perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, (7) Melaporkan hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Ketujuh tugas tersebut pada dasarnya menunjukkan adanya pembagian peran yang mencakup aspek kebijakan, pelaksanaan, perencanaan, digitalisasi, pengawasan, hingga pelaporan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik. Pertama, menetapkan kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik merupakan tugas yang berkaitan dengan pemberian arah dan landasan kebijakan agar pelaksanaan program di seluruh Perangkat Daerah memiliki tujuan dan sasaran yang sama. Dalam konteks penyediaan lapangan pekerjaan, kebijakan tersebut menjadi dasar bagi perangkat daerah dalam mengarahkan intervensi pada kelompok penganggur yang menjadi prioritas.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa dimensi pembagian kerja dalam pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik penyediaan lapangan pekerjaan di Kabupaten Sidoarjo telah terlaksana secara formal melalui pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Tematik dan pembagian tugas sesuai fungsi masing-masing perangkat daerah. Dengan demikian, tugas Tim Reformasi Birokrasi Tematik telah mencakup keseluruhan siklus pelaksanaan, mulai dari penetapan kebijakan, pelaksanaan, pemberian masukan, penyusunan rencana aksi, digitalisasi, monitoring dan evaluasi, hingga pelaporan. Namun, apabila dilihat lebih mendalam dari perspektif pembagian kerja Hasibuan (2011), uraian tugas tersebut masih bersifat makro dan belum secara eksplisit menetapkan siapa yang menjadi koordinator, pengelola, penyedia, serta penanggung jawab integrasi data ketenagakerjaan. Kondisi ini menyebabkan pembagian kerja secara formal telah tersedia, tetapi keterpaduan fungsi antaraktor belum sepenuhnya terbentuk. Dengan kata lain, persoalan yang ditemukan bukan terletak pada ketiadaan tugas, melainkan pada belum terperincinya distribusi tanggung jawab pada aspek yang membutuhkan kerja lintas perangkat daerah, khususnya integrasi data pencari kerja dan penganggur sebagai dasar penentuan sasaran intervensi RB Tematik.

## D. Dimensi Disiplin

Hasibuan menjelaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan setiap pihak untuk menaati aturan, prosedur, dan komitmen yang telah disepakati bersama, sehingga koordinasi dapat berjalan secara konsisten dan berkelanjutan [3]. Sebagai data sekunder, Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Sidoarjo pada komponen RB Tematik mengalami penurunan sebesar 1,58 poin pada tahun 2025 dibandingkan tahun 2024, sebagaimana telah disajikan pada Tabel 2. Kepatuhan pada waktu kerja ditetapkan dalam siklus perencanaan dan evaluasi. Sebagaimana wawancara pada Bagian Organisasi selaku koordinator pelaksanaan Reformasi Birokrasi menjelaskan faktor penyebab penurunan Indeks RB Tematik.

*"Faktor penyebab turunnya nilai Indeks RB terbesar dipasok oleh komponen RB Tematik yaitu tema penyediaan lapangan pekerjaan dan peningkatan nilai investasi, hal ini seharusnya menjadi atensi Kabupaten Sidoarjo sejak awal karena pelaksanaan 2 tema tersebut sudah berjalan mulai dari tahun 2023. Upaya perbaikan yang dilakukan adalah dengan memperbaiki koordinasi dalam penyusunan rencana aksi dan proses monitoring dan evaluasi."* (Wawancara, 07 Juli 2026).

Analisa antara data penurunan indeks RB sebesar 1,58 poin dan penjelasan narasumber menunjukkan bahwa penurunan tersebut telah disadari sejak dini namun belum ditindaklanjuti secara tepat waktu mulai dari tahun 2023 hingga tahun 2025, sehingga akumulasi keterlambatan penanganan berpengaruh terhadap penurunan indeks. Kondisi ini menegaskan bahwa ketaatan waktu menurut Hasibuan belum sepenuhnya terpenuhi, sejalan dengan temuan Wahyu bahwa keterlambatan tindak lanjut evaluasi menjadi salah satu penyebab menurunnya efektivitas kerja lintas unit [17] Selaras dengan analisa yang menjelaskan ketaatan pada aturan yang berlaku, hal ini telah disepakati melalui rapat koordinasi. Berikut laporan monitoring pelaksanaan Job Fair/ Bursa Kerja.

**Tabel 6.** Monitoring Pelaksanaan Job Fair/ Bursa Kerja

| Rencana Aksi                          | Indikator                                                                      | Target  |          |           |          | Anggaran         | Koordinator |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-----------|----------|------------------|-------------|
|                                       |                                                                                | TW<br>I | TW<br>II | TW<br>III | TW<br>IV |                  |             |
| Menyelenggarakan Job Fair/Bursa Kerja | Jumlah Pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui Job Fair / Bursa Kerja |         |          | 625       |          | Rp522,826,500.00 | Disnaker    |

Sumber: Dokumen Monev RB Tematik, 2026

Implementasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik juga dapat dilihat dari dokumen monitoring dan evaluasi yang memuat target pelaksanaan Program Job Fair/Bursa Kerja. Keberadaan dokumen monitoring tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program telah direncanakan secara sistematis melalui penetapan indikator kinerja, target waktu, anggaran, dan penanggung jawab sehingga memudahkan proses pengendalian serta evaluasi pelaksanaan kegiatan. Jika dikaitkan dengan dimensi disiplin menurut Hasibuan, penyusunan dan pelaksanaan monitoring tersebut mencerminkan adanya kepatuhan perangkat daerah terhadap rencana kerja yang telah ditetapkan [3] Pelaksanaan Program Job Fair sesuai jadwal pada Triwulan I menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai target waktu yang telah disepakati. Disiplin dalam menaati jadwal pelaksanaan menjadi salah satu faktor yang mendukung kelancaran koordinasi antaraktor karena setiap tahapan kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa dokumen monitoring masih berfokus pada pencapaian *output*, yaitu jumlah pencari kerja yang memperoleh pekerjaan melalui Program Job Fair, dan belum dilengkapi dengan monitoring secara berkelanjutan terhadap keberlanjutan penempatan kerja maupun evaluasi dampak program terhadap penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Hal ini menunjukkan bahwa implementasi rencana aksi telah berjalan sesuai waktu yang ditetapkan, tetapi pengendalian pascapelaksanaan masih perlu diperkuat.

## VII. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis koordinasi antar aktor dalam pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik Penyediaan lapangan pekerjaan melalui Program Job Fair di Kabupaten Sidoarjo, menggunakan empat dimensi koordinasi menurut Hasibuan yaitu kesatuan tindakan, komunikasi, pembagian kerja, dan disiplin [3]. Berdasarkan hasil analisis data primer dan data sekunder, dapat disimpulkan bahwa koordinasi antar aktor telah berjalan secara formal dan administratif, namun belum sepenuhnya terwujud secara substantif pada tahap pelaksanaan.

Secara konseptual, semakin rendah nilai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), maka semakin baik implementasi kebijakan penyediaan lapangan pekerjaan di suatu daerah. Namun demikian, kondisi ini bertolak belakang dengan data BPS yang menunjukkan bahwa TPT Kabupaten Sidoarjo masih berada di atas rata-rata Provinsi Jawa Timur dan menduduki peringkat paling akhir dari 38 kabupaten/kota se-Jawa Timur. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa koordinasi lintas aktor dalam pelaksanaan rencana aksi Reformasi Birokrasi Tematik Penyediaan lapangan pekerjaan masih didominasi oleh orientasi *output* ketimbang *outcome*. Oleh karena itu, penguatan koordinasi ke depan perlu diarahkan pada tiga hal utama, yaitu integrasi data sasaran pengangguran antar Perangkat Daerah, penguatan forum komunikasi dua arah yang disertai mekanisme tindak lanjut, serta pembangunan sistem pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan, agar Program Job Fair tidak hanya memenuhi capaian administratif, tetapi juga memberikan dampak nyata terhadap penurunan TPT di Kabupaten Sidoarjo.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat tauhid dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian tentang “Koordinasi Aktor dalam Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Tematik Penyediaan lapangan pekerjaan melalui Program Job Fair di Kabupaten Sidoarjo” hingga selesai. Shalawat salam senantiasa tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Tidak hanya itu, penulis ingin berterima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam menyelesaikan penelitian ini khususnya keluarga serta Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tempat dimana saya melakukan penelitian ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada serta narasumber yang terlibat serta seluruh teman-teman yang memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] Creswell, J. W, *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications, 2018
- [2] Hasibuan, M. S. P, *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara, 2006
- [3] Hasibuan, M. S. P, *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi revisi). Bumi Aksara, 2011
- [4] Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- [5] Sen, A, *Development as Freedom*. Alfred A. Knopf, 1999
- [6] Nainggolan, M. U., Johannes, J., & Rosita, S. Pengaruh koordinasi terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 10(2), 341–356.
- [7] Patton, M. Q, *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). Sage Publications, 2022
- [8] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.
- [9] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- [10] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan PHK.
- [11] Rodiyah, I., Mursyidah, L., & Riyadh U.B., A. Coordination of actors in the implementation of Lusi Island tourism development in Kedungpandan Village, Jabon District, Sidoarjo Regency. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik (JKMP)*, 10(2), 40–47. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v10i2.1730>, 2022
- [12] Sugiyono, *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif R&D*. CV. Alfabeta, 2019
- [13] Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Periode Transisi Tahun 2025.
- [14] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [15] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- [16] Wahyu, D, Pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pemungut pajak bumi dan bangunan (PBB) di Unit Pelaksana Teknis Badan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6(1), 390–398, 2021
- [17] Rochaeni, A., & Somantri, B, Peran perencanaan dan koordinasi terhadap efektivitas penyusunan rencana kerja pembangunan daerah. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 8(3), 312–328, 2020

### **Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*