

# IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT MELALUI PLATFORM SIAPKERJA DALAM MENINGKATKAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR YANG BERBASIS KOMPETENSI PADA BALAI PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BPVP) SIDOARJO

Oleh:

Fuadah Muthmainnah

Ilmi Usrotin Choiriyah, S.AP. M.AP. M.Pol.Sc.

Program Studi Administrasi Publik

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2025



# Pendahuluan

- Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,99 juta, setara dengan 5,83% dari jumlah penduduk usia kerja pada akhir Februari 2023.
- Tingkat pengangguran lulusan SMK mencapai 9,60%, mengalami penurunan signifikan dari data Februari 2022 (10,38%) dan 2021 (11,45%).
- Di samping itu, tingkat pengangguran lulusan SMA sebesar 7,69%, meskipun masih tinggi, namun mengalami penurunan dari Februari 2022 (8,35%) dan 2021 (8,55%).
- Sebaliknya, tingkat pengangguran yang paling rendah tercatat pada lulusan SD ke bawah, yakni 3,02%, yang dapat dijelaskan oleh jumlah penduduk usia kerja yang paling banyak berasal dari jenjang pendidikan tersebut.

- BPS, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Provinsi Jawa Timur sebesar 5,84% pada tahun 2020, menurun menjadi 5,74% pada tahun 2021 dan 5,49% pada tahun 2022. Selain itu, BPS juga mencatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Sidoarjo. Kabupaten yang sebesar 10,97% pada tahun 2020, menurun menjadi 10,87% pada tahun 2021 dan selanjutnya menjadi 8,80% pada tahun 2022 (BPS, 2022).

**Tabel 1.1**

**Data Pengangguran Per-Akhir Februari 2023**

Lulusan	Jumlah
SMK	9,60 %
SMA	7,69 %
Lulusan Diploma I/II/III	5,91 %
Lulusan Diploma IV, S1, S2, S3	5,52 %
SMP	5,41 %
Tamat SD ke bawah	3,02 %

*Sumber: CNN Indonesia*

# Pendahuluan

- Dengan adanya tantangan transformasi digital yang dihadapi pemerintah (Kusuma dkk., 2023), selaku pihak yang bertanggung jawab atas bidang ketenagakerjaan tidak tinggal diam serta sangat menyadari urgensi kebutuhan *e-government* Sistem Data Pasar Kerja.
- Sehingga pada tahun 2022 Menteri Ketenagakerjaan, yakni Dr. Ida Fauziyah, M.Si meluncurkan *e-government* bidang Ketenagakerjaan dengan branding Pelatihan Kemnaker (<http://pelatihan.kemnaker.go.id/>) Dimana sistem ini merupakan rebranding dari *e-government* sebelum-sebelumnya yakni sistem informasi ketenagakerjaan atau **SIAPKERJA** (Sistem Informasi Elektronik Ketenagakerjaan) (<http://siapkerja.kemnaker.go.id/>) yang mencampurkan sistem data ketenagakerjaan dari segala proses layanan di bidang ketenagakerjaan yang dapat di akses oleh warga, mulai dari pelatihan, sertifikat kemampuan, penempatan kerja, pelayanan serta pengaduan ikatan industrial serta pengawasan ketenagakerjaan secara digital.



# Platform SiapKerja

Di dalam platform **Siap Kerja** ini terdiri dari 4 sistem, mulai dari (1) **SkillHub** yang berisikan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pihak swasta baik yang berbayar maupun nonberayar, termasuk CPMI. Selain itu, platform SiapKerja ini bisa mendaftar untuk Prakerja (<http://prakerja.go.id/>).

(2) **KarirHub** yang merupakan platform jobportal yang sama dengan jobstreet (<https://www.jobstreet.co.id/>), jobsDB maupun jobportal lainnya. Di dalam KarirHub ini juga menyediakan banyak informasi lowongan pekerjaan, sehingga orang yang ingin melamar pekerjaan bisa membuka platform KarirHub. Selain itu, di dalam KarirHub juga menyediakan layanan bagi perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Dengan cara jobposting di dalam platform tersebut lalu bisa searching langsung/mengakses namanama tertentu maupun di daerah-daerah tertentu yang pernah mengikuti pelatihan.

(3) **SertiHub** yang lebih ke arah sertifikasi keahliaan. Meskipun tidak bisa diakses langsung masuk ke SiapKerja, namun dari SiapKerja ini bisa langsung di hiperlink ke website BNPS (Badan Nasional Sertifikasi Profesi/lembaga sertifikasi).

(4) **BizHub** yang pada dasarnya hampir sama dengan SkillHub yang berisisikan pelatihan dan pendampingan yang lebih condong ke Kewirausahaan/pelatihan kerja mula (makro dan mikro) bagi para UMKM, ataupun masyarakat yang sudah memiliki usaha (pelatihan prouktivitas) yang bisa dikembangkan lagi. Yang nantinya mereka akan mengitung profit and loss, dll, dan juga ada pendamping pasca-pelatihan.

(5) **TalentHub** yang merupakan akun baru dari Kemnaker khusus untuk generasi milenial yang dinilai untuk mengembangkan tallentnya atau yang sudah memiliki tallentnya untuk bisa dikembangkan.

Dari beberapa pelatihan tersebut ada 2 macam pelatihan yakni pelatihan online dan offline. Untuk pelatihan online disini tidak sepenuhnya online (bladedraining) yaitu ketika mempelajari secara teori maka dilakukan secara online, kemudian ketika pada waktunya harus praktek maka harus dilakukan secara praktek/offline datang ke Balai Pelatihan/Workshop yang diikuti. Pusat pasar kerja merupakan bagian dari Kementerian Ketenagakerjaan, yang bertugas untuk mem-branding/ memperkenalkan ke seluruh masyarakat yang berguna tidak hanya untuk mendaftar pelatihan tetapi untuk menyelenggarakan JobFair di Kab/Kota yang berkerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan setempat. JOBFair ini juga bisa diakses melalui online/offline (hybride). Melalui KarirHub ataupun SkillHub.

# Permasalahan

Meskipun secara nasional e-government SIPK (Sistem Informasi Pasar Kerja) pada platform SiapKerja pada pertengahan tahun 2022 sudah diluncurkan oleh Kemnaker, tetapi bersumber pada observasi periset jumlah akun yang mendaftar pada platform ini masih belum maksimal bila dibanding dengan jumlah angkatan kerja yang terdapat dikala ini. Sebab, masih banyak orang yang tidak mengetahui mengenai pelatihan dan pengembangan karir, terlebih melalui platform SiapKerja. Dan juga sering terkendala NIK yang double dikarenakan si pendaftar sudah pernah mendaftarkan dirinya di SIPK lainnya. Selain itu, belum adanya ketentuan/SOP yang mengharuskan pencaker wajib mengikuti pelatihan dan pengembangan karir terlebih dahulu. Serta, Kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar tenaga kerja. Namun, permasalahan yang utama adalah ketika ada siswa BLK yang berkebutuhan khusus (misalnya: disabilitas tuna rungu ataupun tuna netra) mengikuti pelatihan mereka membawa translator sendiri.

Tabel 2. Lembaga Kejuruan Di BPVP Sidoarjo

## Lembaga Kejuruan

Processing	Teknik Otomotif
Industri Kreatif	Teknik Listrik
Pariwisata	Teknik Elektronika
Bisnis dan	Refrigeration
Manajemen	
Teknik	Teknologi Informasi
Manufaktur	Dan Komunikasi
Teknik Las	Garmen Apparel

Sumber: Kemnaker, Kelembagaan BPVP Sidoarjo, 2023



Tabel 3. Data Seleksi Peserta Pelatihan di Tahun 2020-2022

Kejuruan	Jumlah	2021		2022	
		Kejuruan	Jumlah	Kejuruan	Jumlah
TIK	106	TIK	131	TIK	119
LAS	115	LAS	57	LAS	80
Garment	167	Garment	161	Garment	94
Otomotif	38	Otomotif	16	Otomotif	83
Manufaktur	29	Manufaktur	92	Manufaktur	71
Elektronika	11	Elektronika	16	Listrik	26
		AC/	16	AC/	28
		Refrigeration		Refrigeration	
		Bisnis Manajemen	52	House Keeping	16
				Room Attendant	12

Sumber: BPVP Sidoarjo, 2023

# Penelitian Terdahulu

**Annisa (2011)**

“Implementasi E-government Melalui Bursa Kerja Online Di Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi”

Penelitian ini mengindikasikan adanya ketidaksepahaman dalam komunikasi antara industri dan masyarakat. Meskipun struktur birokrasinya dianggap berjalan baik, namun aspek sumber daya dan disposisi dinilai kurang memadai. Terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan Bursa Kerja Online yang mempengaruhi pelayanan publik. Hasil penelitian ini juga mencerminkan bahwa komunikasi terkait sosialisasi di lapangan belum konsisten karena keterbatasan pelaksana kebijakan dan kelompok sasaran.

**Kusuma Dkk. (2023)**

“Implementasi E-government Pada Platform Karirhub”

Meskipun platform ini telah diluncurkan secara nasional, akses publik terhadap platform ini masih terbatas karena komunikasi yang kurang optimal, operasional sehari-hari, struktur organisasi, dan aspek-aspek lain yang belum diimplementasikan secara efektif oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Serupa dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menyoroti perlunya pengembangan sistem dan infrastruktur TI yang kuat serta regulasi teknologi untuk mendukung *e-government*.

# Penelitian Terdahulu

**Sepni Dkk., (2022)**

“Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Di Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung.”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program ini telah berhasil memenuhi kebutuhan kelompok sasaran dan sumber daya manusia memiliki kualifikasi yang baik. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan komunikasi antara pemerintah dan Dewan Pengupahan Bandar Lampung. Persamaan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah penggunaan metode penelitian kualitatif tipe deskriptif.

**Ardiyanti (2021)**

“Implementasi program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan”

Implementasinya belum optimal karena kendala seperti kurangnya tenaga instruktur, tidak adanya balai latihan kerja, dan keterbatasan anggaran. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pembahasan masalah terkait kurangnya tenaga instruktur dan keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan pelatihan kerja.



# Rumusan Masalah



Bagaimana implementasi *e-government* melalui platform SiapKerja dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Sidoarjo ?

Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi *e-government* ?

# Metode

## Metode Penelitian

Deskriptif Kualitatif

## Fokus Penelitian

Mencakup identifikasi pada aspek pendukung dan penghambat dalam implementasi *e-government*

## Lokasi Penelitian

Jl. Raya Kebaron No. 1 Kel. Kebaron, Kec. Tulangan, Kab. Sidoarjo

## Teknik Analisis Data

Pengumpulan Data, Reduksi Data, Penyajian Data, Dan Penarikan Kesimpulan

## Teknik Penentuan Informan

*Purposive sampling*, dengan melibatkan : 1) Staff BPVP Sidoarjo bagian Pengantar Ahli Pertama, 2) Siswa yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi, 3) Pencari Kerja

## Teknik Pengumpulan Data

Wawancara, Observasi, Dokumentasi

## Jenis dan Sumber Data

Data Primer dan Data Sekunder



# Hasil Dan Pembahasan

Menurut George C. Edwards III pelaksanaan kebijakan dipengaruhi oleh 4 (empat) variabel, yaitu:

- (1) Komunikasi**, dengan tiga dimensi yang memengaruhinya yakni transmisi, kejelasan, dan konsistensi informasi.
- (2) Sumber Daya**, meliputi: staff pelaksana, informasi, kewenangan, serta fasilitas yang diperlukan.
- (3) Disposisi**, mencakup: efek disposisi, staffing birokrasi, serta intensif.
- (4) Struktur Birokrasi**, mendefinisikan terkait: fragmentasi dan *Standar Operational Procedure (SOP)*.

# Hasil Dan Pembahasan

## A. Komunikasi

Penyebab Komunikasi pada implementasi *e-government* melalui platform SiapKerja dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi pada BPVP Sidoarjo termasuk dalam kategori masih belum cukup baik adalah karena sosialisasi secara langsung kepada pelaksana kebijakan dan kelompok sasaran masih kurang atau terbatas. Hal ini disebabkan karena sosialisasi yang dilakukan dengan kegiatan workshop masih belum merata, pasalnya hanya dilakukan di sekolah-sekolah kejuruan dan juga di kegiatan workshop lainnya seperti jobfair. Maka, untuk implementasi yang lebih baik maka diperlukan sosialisasi yang lebih sering, baik kepada pelaksana kebijakan maupun kelompok sasaran.

## B. Sumber Daya

Penyebab Komunikasi pada implementasi *e-government* melalui platform SiapKerja dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi pada BPVP Sidoarjo termasuk dalam kategori masih belum cukup baik adalah karena sosialisasi secara langsung kepada pelaksana kebijakan dan kelompok sasaran masih kurang atau terbatas. Hal ini disebabkan karena sosialisasi yang dilakukan dengan kegiatan workshop masih belum merata, pasalnya hanya dilakukan di sekolah-sekolah kejuruan dan juga di kegiatan workshop lainnya seperti jobfair. Maka, untuk implementasi yang lebih baik maka diperlukan sosialisasi yang lebih sering, baik kepada pelaksana kebijakan maupun kelompok sasaran.



# Hasil Dan Pembahasan

## C. Disposisi

Disposition dalam implementasi *e-government* ini dapat dikategorikan Sudah Cukup Baik. Sebab, pelaksanaan *e-government* melalui platform SiapKerja di BPVP Sidoarjo telah mencerminkan sikap positif para pelaksana, yang secara efektif menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Hasil survei kepuasan masyarakat juga memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tersebut. Selain itu, adanya komitmen dan tanggung jawab dari setiap pegawai terhadap program pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi merupakan faktor penting, seiring dengan kebutuhan peningkatan profesionalisme untuk menjawab tantangan teknologi di era saat ini. Pemberian insentif juga telah dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan.



## D. Struktur Birokrasi

Data menunjukkan bahwa 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. Namun, para peneliti menemukan bahwa banyak pemerintah daerah yang tidak menyadari hal ini. Maka, dari sumber data penelitian diketahui bahwa terdapat persamaan dengan penelitian terdahulu yakni samasama setiap perusahaan belum memiliki SOP dalam diwajibkannya harus mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi sebelum memasuki dunia pasar kerja.

# Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat

## • Faktor Pendukung

Pertama-tama, keberadaan dasar hukum yang mengatur pelaksanaan program pelatihan kerja, seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan program e-government melalui platform SiapKerja untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BPVP) Sidoarjo. Dukungan dari pihak eksternal dan lembaga terkait juga menjadi faktor penting untuk menunjang program kebijakan SiapKerja serta memberikan fasilitas bagi Balai Latihan Kerja, sementara kejelasan informasi akan mendukung kelancaran program pelatihan.

Dalam penyebaran informasi, penting untuk menjaga komunikasi yang baik antara pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan sasaran kebijakan menjadi kunci keberhasilan implementasi kebijakan yang dapat dilakukan melalui sosialisasi seperti workshop atau job fair. Ketersediaan staf dan fasilitas yang memadai juga merupakan faktor pendukung dalam berhasilnya program pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo. Selain itu, keberadaan struktur birokrasi yang jelas dan kebijakan terkait Standar Prosedur Operasional (SOP) dapat memberikan dukungan struktural bagi organisasi sesuai dengan kebijakan yang telah diimplementasikan.



# Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat

## • Faktor Penghambat

Implementasi kebijakan selalu melibatkan risiko kegagalan, dan dalam konteks ini, beberapa faktor menjadi penghambat dalam penerapan *e-government* di BPVP Sidoarjo. Salah satu kendala utama adalah kurangnya jumlah staf pelaksana yang berkualifikasi dan profesional di bidang instruktur pelatihan, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh BPVP Sidoarjo. Fasilitas di BPVP Sidoarjo juga masih kurang memadai dan perlu dioptimalkan agar dapat mendukung kebutuhan pasar kerja industri. Hal ini mengakibatkan kebijakan pelaksanaan program menjadi kurang efektif.

Kurangnya optimalisasi jumlah akun yang mendaftar pada platform SiapKerja dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja saat ini juga menjadi kendala dalam implementasi *e-government*. Ketidakadaan ketentuan atau SOP yang mewajibkan pencari kerja untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir terlebih dahulu dapat menyebabkan ketidaksesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Rendahnya pengetahuan masyarakat, khususnya para pencari kerja, tentang pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi menjadi faktor penghambat dalam implementasi *e-government*. Disamping itu, kurangnya konsistensi dalam penyampaian informasi mengenai platform SiapKerja untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi juga berkontribusi sebagai kendala. Dukungan yang kurang dari pihak terkait, seperti instansi atau perusahaan yang belum mewajibkan atau menerima pelamar dengan sertifikat pendukung dari BNSP, juga dapat menjadi hambatan dalam implementasi *e-government*.



# Kesimpulan

Implementasi *e-government* melalui platform siapkerja dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi pada Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BPVP) Sidoarjo **dalam praktiknya, masih adanya beberapa kasus dimana penggunaan Platform SiapKerja belum mencapai jumlah akun yang optimal jika dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja saat ini.** Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor penghambat, seperti yang diidentifikasi oleh George C. Edward III, mencakup, komunikasi di antara staf BPVP Sidoarjo yang belum sepenuhnya sesuai dengan teori komunikasi Edward III. **Disebabkan masih terdapat kendala dalam proses penyampaian informasi kepada sasaran kebijakan yang mengakibatkan ketidakefektifan komunikasi, keterbatasan sumber daya di BPVP Sidoarjo, terutama dalam hal SDM yang belum memadai untuk melaksanakan proses yang diinginkan.** Peran pelaksana kebijakan dan pencari kerja sangat berperan penting dalam mendukung penerapan kebijakan pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi.

Dalam struktur birokrasi, **belum diterapkannya SOP yang mengatur kewajiban pencari kerja untuk menjalani pelatihan dan pengembangan karir sebelum melamar pekerjaan di industri tertentu.** Maka, guna meningkatkan implementasi *e-government* mengenai hambatan yang terjadi peneliti merekomendasikan supaya komunikasi dilakukan secara konsisten dan menyeluruh guna meningkatkan efektivitas komunikasi dengan pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, maupun sasaran kebijakan. Perlu adanya dukungan dari pihak eksternal dan lembaga terkait yang mendukung program kebijakan SiapKerja dan memfasilitasi BPVP Sidoarjo dalam pelaksanaanya, agar sarana dan prasaranya dapat dapat mendukung program pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi. Selain itu, **perlu adanya peningkatan birokrasi yang mendukung struktur organisasi dalam kebijakan yang diterapkan, terutama perlu diterapkannya SOP yang berlaku.**

# Referensi

Alfaritdzi, R. M., Prathama, A. (2023). *Peran Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) dalam Mengurangi Angka Pengangguran*. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(1), 111-118.

Annisa, C. (2011). *Implementasi E-Government Melalui Bursa Kerja Online Pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi*. Skripsi. Universitas Indonesia.

Ardiyanti, D., Sadad, A. (2021). *Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan*. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 153-164.

BPS. (2022). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (Persen), 2020- 2022*. Badan Pusat Statistik Jatim.

BPVP Sidoarjo. (2018). *Info Lembaga. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Sidoarjo* CNN Indonesia. (2023). *Pengangguran di RI Terbanyak Lulusan SMK*.

CNN Indonesia

Kusuma, M. E. A., Wardoyo, B. (2023). *Implementasi E-Government Pada Platform Karirhub E-Government Implementation On The Karirhub Platform*. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(2), 131-139.

Sepni, F., Sulistio, E. B., & Faedlulloh, D. (2022). *Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Mewujudkan Pekerja Yang Berkualitas Tahun 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)*. *ADMINISTRATIVA: Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 4(1), 125-140.

Sugiyono. (2016). *Analisis Data Kualitatif*. Penerbit Pustaka Ramadhan



