

Implementasi *E-government* Melalui Platform SiapKerja Dalam Meningkatkan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Yang Berbasis Kompetensi Pada Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BPVP) Sidoarjo

[Implementation of *E-government* Through Platform SiapKerja In Improving Competency-Based Training And Career Development At the Vocational and Productivity Training Center (BPVP) Sidoarjo]

Fuadah Muthmainnah¹⁾, Ilmi Usrotin Choiriyah²⁾, Irtanto³⁾

¹⁾ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jawa Timur

*Email Penulis Korespondensi: fuadahmuthmainnah128@gmail.com, ilmiusrotin@umsida.ac.id, irtanto@rockedmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the factors that support and hinder the implementation of electronic management of the Sidoarjo Vocational and Productive Training Center (BPVP) and the implementation of competency programs in training and career development. The method used is a qualitative descriptive approach. The results showed that the communication indicators still showed obstacles, namely political goals were still not going well, so that the communication could not be conveyed properly, and the lack of human resources was also an obstacle in implementing the policy. In addition, the number of accounts registering on the SiapKerja platform is less than the current workforce. Due to the absence of provisions / SOPs that require job seekers to attend training and career development first, making the competence of job seekers with the demands of the labor market not in line.*

Keywords - Policy Implementation, *E-government*, Ready-to-work Platform, Training and Career Development Competency.

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi manajemen elektronik Balai Pelatihan Kejuruan dan Produktif (BPVP) Sidoarjo dan implementasi program kompetensi pada pelatihan dan pengembangan karir. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator komunikasi masih menunjukkan kendala yaitu tujuan politik masih belum berjalan dengan baik, sehingga komunikasinya tidak dapat tersampaikan dengan baik, dan kurangnya sumberdaya manusia juga menjadi penghambat dalam implementasi kebijakannya. Selain itu, kurang optimalnya jumlah akun yang mendaftar pada platform SiapKerja dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang ada saat ini. Dikarenakan masih belum adanya ketentuan/SOP yang mengharuskan para pencari kerja wajib mengikuti pelatihan dan pengembangan karir terlebih dahulu sehingga menjadikan kompetensi pencari kerja dengan tuntutan pasar tenaga kerja tidak sejalan.

Kata Kunci – Implementasi Kebijakan, *E-government*, Platform Siapkerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Basis Kompetensi.

I. PENDAHULUAN

Pada era digital saat ini, masyarakat diharapkan memberikan prioritas pada kemajuan teknologi informasi. Tingkat kemajuan Teknologi Informasi (TI) suatu negara sering dianggap sebagai indikator utama bagi perkembangannya. Salah satu pendekatan terhadap kebutuhan pelayanan publik adalah digitalisasi tugas pemerintahan. Tata Kelola, atau yang lebih dikenal sebagai *e-government*, merupakan suatu proses adaptasi struktur administrasi ke dalam era informasi. Di Indonesia, implementasi *e-government* didasarkan pada Inpres Nomor 3 Tahun 2003, yang menetapkan kebijakan dan strategi nasional terkait pengembangan *e-government*. Inpres tersebut memungkinkan masyarakat untuk mengakses informasi pemerintah dan layanan secara daring (Annisa, 2011). *E-government* muncul sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat akan pemerintahan yang akuntabel, transparan, efisien, dan efektif. Penting untuk dicatat bahwa *egovernment* bukan hanya sebatas situs web di internet, melainkan melibatkan fungsi yang sangat luas, mencakup proses dan struktur yang memfasilitasi interaksi elektronik antara pemerintah dan masyarakat.

Sebelumnya, di Indonesia, masalah ketenagakerjaan menjadi isu yang mendesak dan kompleks, melibatkan berbagai aspek. Definisi ketenagakerjaan yang dijelaskan dalam, Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003, merupakan “seluruh suatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu saat sebelum, sepanjang, serta setelah masa kerja”. Salah satu aspek krusial dalam penindakan permasalahan ketenagakerjaan merupakan tingkatan

pengangguran, yang menggambarkan keadaan di mana pasar kerja tidak sanggup meresap angkatan kerja yang ada (Kusuma dkk., 2023).

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 %
Tamatan SD ke bawah	3,02 %

Sumber: CNN Indonesia

Permasalahan tingkat pengangguran yang tinggi tetap menjadi perhatian utama dalam ranah sosial Indonesia. Khususnya, sebagian besar pengangguran berasal dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang seharusnya telah disiapkan untuk memasuki dunia kerja. 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. Secara keseluruhan, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia menunjukkan penurunan dari periode yang sama pada tahun-tahun sebelumnya, melibatkan semua kategori pendidikan [1].

Berdasarkan data 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 [2].

Sebagian aspek mempengaruhi suasana pengangguran, tercantum ketersediaan lapangan kerja yang kurang dari jumlah pencari kerja, ketidaksesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, keterbatasan data pasar tenaga kerja untuk pencari kerja, serta terbentuknya pemutusan ikatan kerja (PHK) sebab penutupan ataupun pengurangan kegiatan bisnis industri [3].

Dengan adanya tantangan transformasi digital yang dihadapi pemerintah [3], 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 diakses oleh warga, mulai dari pelatihan, sertifikat kemampuan, penempatan kerja, pelayanan serta pengaduan ikatan industrial serta pengawasan ketenagakerjaan secara digital.

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 non-berbayar, 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 nama-nama tertentu maupun di daerah-daerah tertentu yang pernah mengikuti pelatihan. (3) SertiHub yang lebih ke arah sertifikasi keahlian. Meskipun tidak bisa diakses langsung masuk ke SiapKerja, namun dari SiapKerja ini bisa langsung di hyperlink ke website BNPS (Badan Nasional Sertifikasi Profesi/lembaga sertifikasi). (4) BizHub yang pada dasarnya hampir sama dengan SkillHub yang berisikan pelatihan dan pendampingan yang lebih condong ke Kewirausahaan/pelatihan kerja mula (makro dan mikro) bagi para UMKM, ataupun masyarakat yang sudah memiliki usaha (pelatihan produktivitas) yang bisa dikembangkan lagi. Yang nantinya mereka akan menghitung *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* (*blended learning*) 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.

Salah bentuk layanan ketenagakerjaan yang baru serta terintegrasi dalam ekosistem Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) merupakan platform lowongan kerja dengan nama Siapkerja. Platform ini sendiri ialah salah bagian *e-government* bidang ketenagakerjaan yang berperan supaya warga bisa dengan gampang mengakses data lowongan kerja yang mempertemukan antara pemberi kerja/ industri dengan orang pencari kerja. Salah satu tujuan jangka panjang dengan terdapatnya *e-government* pada platform lowongan kerja ini merupakan bisa menolong dan menunjang kedudukan pemerintah dalam sediakan big informasi serta data yang akurat tentang kebutuhan tenaga kerja, kesempatan lapangan kerja, serta tren industri, yang pada kesimpulannya informasi dari *e-government* ini membolehkan pemerintah serta lembaga terpaut buat merumuskan kebijakan yang pas dalam meningkatkan sumber energi manusia serta penuhi kebutuhan pasar kerja guna menunjang perencanaan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif serta efisien [3].

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terdapat penekanan yang signifikan pada peningkatan mutu tenaga kerja berdasarkan kompetensi. Salah satu implementasinya dapat ditemui pada inisiatif Peningkatan Keterampilan Pekerja dan Produktivitas yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) Sidoarjo. Sebagai lembaga pemerintah pusat yang berfokus pada Pelatihan Vokasi, BLK Sidoarjo telah berdiri sejak tahun 2018 dan aktif beroperasi sejak tahun 2019. Komitmennya adalah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan menyelenggarakan pelatihan secara GRATIS bagi semua kalangan yang memenuhi syarat dan telah melewati seleksi pendaftaran. Mulai tahun 2020, BLK Sidoarjo juga membuka peluang bagi penyandang disabilitas, dengan didukung oleh tenaga pelatih dan infrastruktur yang memadai di lingkungan BLK Sidoarjo [4]. Di BPVP Sidoarjo memiliki 12 lembaga kejuruan yaitu:

Tabel 1.2

Lembaga Kejuruan Di BPVP Sidoarjo

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

Sumber: Kemnaker, Kelembagaan BPVP Sidoarjo, 2023

Dari beberapa kejuruan yang paling unggul adalah ‘Garmen Apparel’. Dan standar perkelas dari masing-masing kejuruan adalah 16 siswa yang terdiri dari laki-laki maupun perempuan, jumlah data ini terhitung dari tahun awal BLK Sidoarjo membuka pelatihan di tahun 2019 hingga saat ini tahun 2022. Dari masing-masing siswa tersebut mereka telah melewati masa pendaftaran-tes-seleksi-hingga pengumuman. Namun memang dari data pengumuman yang tertera tersebut ada beberapa siswa yang masuk di data cadangan penerimaan lolos seleksi. Hal ini disebabkan apabila ada siswa yang mengundurkan diri dari pelatihan dan pengembangan karir di BLK Sidoarjo ini.

Tabel 1.3

Data Seleksi Peserta Pelatihan Di Tahun 2020-2022

2020		2021		2022	
Kejuruan	Jumlah	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	
Bisnis Manajemen	52

Refrigeration	
House Keeping	16
Room Attendent	12

Sumber: BPVP Sidoarjo

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.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, yang berarti bahwa dasar penelitian utamanya adalah wawancara dengan narasumber, yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan terkait rumusan masalah penelitian. Selain itu, data dikumpulkan dan fakta di lapangan dievaluasi, dengan penjelasan dari informan yang kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mencapai hasil dan kesimpulan [8].

Fokus utama penelitian ini adalah pada indikator implementasi menurut Teori George C. Edwards III [9] termasuk komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Penelitian juga mencakup identifikasi aspek pendukung dan penghambat dalam implementasi *e-government* [6]. Lokasi penelitian adalah di Jl. Raya Kebaron No. 1, Kel. Kebaron, Kec. Tulangan, Kab. Sidoarjo (BPVP Sidoarjo), karena Balai Latihan Kerja ini memiliki peran penting dalam mendukung pelatihan dan pengembangan karir para pencari kerja, serta memberikan wawasan tentang implementasi *e-government* di dunia pekerjaan.

Dalam pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan melibatkan beberapa informan: 1) Staff BPVP Sidoarjo bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama, 2) Siswa yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi, dan 3) Dua pencari kerja. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, serta riset literatur. Analisis data dilakukan sesuai dengan tahapan yang diusulkan oleh (Miles dan Huberman, (2015: 246-253)), yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks ini, pelaksanaan kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu: (1) Komunikasi, (2) Sumber Daya, (3) Disposisi, dan (4) Struktur Birokrasi. Oleh karena itu, keempat variabel tersebut akan diuraikan untuk menjelaskan pelaksanaan *e-government* melalui Platform Siapkerja yang bertujuan meningkatkan karir berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Sidoarjo.

A. Komunikasi

Pentingnya komunikasi sebagai sarana efektif dalam meraih keberhasilan implementasi dapat terlihat melalui kemampuannya untuk meminimalkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan kebijakan. Edward III menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi yang memengaruhi kualitas komunikasi, yakni transmisi, kejelasan, dan konsistensi informasi.

a) Transmisi

Dalam penyampaian informasi juga harus dilakukan antara si pelaksana kebijakan dengan kelompok sasaran agar mencapai tujuan yang diharapkan. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama) sebagai berikut :

“dalam pemberian informasi pelatihan dan pengembangan karir di BPVP Sidoarjo itu biasanya dilakukan dengan cara sosialisasi langsung dan gak langsung, kayak misalnya penyebaran informasi melalui social media, gunanya itu agar masyarakat khususnya para pencari kerja (pencaker) bisa tau tentang platform SiapKerja ini terlebih-lebih lagi pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi, kalau sosialisasi langsung itu ditujukan agar para pencaker maupun perusahaan bisa secara langsung dapat berkomunikasi dengan BPVP Sidoarjo. Hal ini dilakukan dengan cara adanya kegiatan jobfair dan juga kerjasama antar UPT maupun industri yang diselenggarakan oleh BPVP Sidoarjo, terus pegawai bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama bisa ngasih penjelasan

mengenai prosedur, syarat-syarat dan hal lain yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi ini.” (Wawancara, 27 Oktober 2023)

Penyebaran informasi dilakukan melalui dua cara, yaitu sosialisasi dan koordinasi. Sosialisasi mengenai pelaksanaan *e-government* melalui platform SiapKerja untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sosialisasi langsung melibatkan pertemuan langsung antara staf BPVP Sidoarjo dan masyarakat melalui kegiatan seperti jobfair atau workshop. Sementara itu, sosialisasi tidak langsung melibatkan penyebaran informasi melalui media social instagram. Pendekatan ini diambil untuk memastikan bahwa masyarakat, terutama pencari kerja, dapat mendapatkan informasi tentang platform SiapKerja dan manfaat pelatihan serta pengembangan karir berbasis kompetensi. Karena di postingan instagram juga diberitahukan terkait dengan informasi pelatihan maupun informasi lowongan kerja. Selain itu, sosial media ini juga sering diakses oleh masyarakat jadi bisa lebih efektif dan efisien dalam mencari informasi pelatihan dan lowongan kerja yang di bagikan oleh instagram BPVP Sidoarjo.

b) Kejelasan

Mengenai kejelasan informasi dalam komunikasi berpedoman pada aturan atau regulasi yang berlaku seperti Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri dan regulasi lainnya yang mengatur implementasi *e-government* melalui platform SiapKerja dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi pada BPVP Sidoarjo, yang mana menurut Kementerian Ketenagakerjaan regulasi tersebut sudah jelas dan dapat dipahami dalam melaksanakan kebijakan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama) sebagai berikut :

“Untuk kejelasan penyampaian informasi terkait dengan pendaftaran peserta pelatihan bisa dilakukan dengan 2 metode yaa yaitu yang pertama dengan langsung mendaftarkan diri melalui platform SiapKerja dengan langsung memilih pelatihan dan balai pelatihan, dan yang kedua yaitu bisa langsung datang ke Balai Latihan Kerja (BLK) Sidoarjo dengan dibantu mendaftar oleh pegawai bagian operator pendaftaran dan membawa berkas-berkas pendaftaran yang dibutuhkan. Tapi tergantung dari kalian memilih yang mana sih ya... Dan mengenai platform SiapKerja ini memuat dari 4-5 sistem, seperti SkillHub, KarirHub, SertiHub, BizHub, dan juga ada system baru yaitu TalentHub khusus bagi generasi milenial yang sudah memiliki talenta dan ingin mengembangkan bakatnya.” (Wawancara, 27 Oktober 2023)

Selain itu, manfaat yang didapatkan ketika mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi serta pemberitahuan informasi pengumuman lolos seleksi juga dituturkan oleh Sdr. Alam (siswa yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi) bahwa :

“saat saya sosialisasi dalam kegiatan workshop juga dijelaskan terkait manfaat mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi ini, kan karena sudah bersertifikasi juga dari BNSP. Jadi nanti sertifikatnya bisa digunakan sebagai lampiran tambahan pada berkas lamaran kerja. Karena kan nanti dapat 2 sertifikat, yang satu dari BLK Sidoarjo yang satunya dari BNSP itu tadi. Terus untuk pengumuman lolosnya sih katanya bakal di share di Instagram BPVP Sidoarjo yaa.. sama kayak nanti dapat pesan langsung di WhattsApp gitu sih..” (Wawancara, 28 Oktober 2023)

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa Informasi yang didapatkan oleh masyarakat yang pernah mengikuti kegiatan JobFair itu adalah tentang manfaat mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi jadi sudah bersertifikasi dari BNSP dan juga penjelasan tentang tata cara pendaftaran melalui platform SiapKerja, mulai dari tahap pendaftaran-seleksi-hingga pengumuman. Maka dari itu, diperlukan adanya media yang tepat, terutama media social dalam memberikan informasi kepada masyarakat khususnya para pencari kerja (pencaker) bahwa dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo agar dapat bersaing di pasar dunia kerja.

Selain itu, terkait dengan manfaat yang didapatkan, tata cara pendaftaran peserta pelatihan, serta kejuruan apasaja yang ada di BPVP Sidoarjo sudah cukup baik, dengan penjelasan dari beberapa narasumber/informan. Seperti manfaat yang didapatkan yaitu selain mendapatkan fasilitas khusus dan uang, juga mendapatkan sertifikat yang berguna sebagai tambahan berkas dalam melamar pekerjaan. Terutama sertifikat dari BNSP, yang benar-benar dapat menunjang berkas dalam melamar pekerjaan. Selain itu, untuk pengumuman lolos seleksi akan di informasikan melalui media sosial Instagram BPVP Sidoarjo ataupun pesan langsung melalui WhattsApp pribadi masing-masing peserta yang lolos.

c) Konsistensi

Untuk mencapai keberhasilan implementasi kebijakan, informasi yang diberikan harus konsisten dan tidak boleh berubah. Konsistensi dalam proses komunikasi sangat diperlukan agar kebijakan yang diambil tidak menimbulkan simpang siur yang dapat membingungkan pelaksana, kelompok sasaran, dan pihak lainnya. Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama) menjelaskan bahwa :

“terkait dengan konsistensi pemberian informasi melalui sosialisasi secara langsung melalui kegiatan JobFair, kita juga mengadakan kunjungan dari sekolah kejuruan serta kunjungan ke industri yang bekerjasama dengan BLK Sidoarjo ini. Jadi kita nanti bisa tau terkait dengan peralatan maupun kinerja pertahap dari masing-masing kejuruan dan formasi dari pekerjaan tersebut. Terkait dengan jadwal kunjungan ini dilakukan 3 bulan sekali dan pada saat kunjungan kita juga mengajak siswa pelatihan. Agar mengerti juga bagaimana dengan industri disana.” (Wawancara, 27 Oktober 2023)

Sdr/i. Didin (siswi baru lulus yang sedang mencari kerja), ia juga mengatakan bahwa:

“sosialisasi ini tu kayaknya emang udah dilakukan oleh pihak-pihak terkait sih yaa..., namun sayangnya, sosialisasi ini tidak rutin dilakukan kan ya..., jadi saya yang dari lulusan SMA gatau kalau ada pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi ini, terlebih lagi platform SiapKerja itu.. makanya ga heran juga kalau masih banyak masyarakat yang belum tau terkait dengan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi ini terlebih lagi platform SiapKerja” (Wawancara, 28 Oktober 2023)

Konsistensi dalam penyebaran informasi belum dilakukan secara konsisten dan menyebar, hanya terfokus pada sekolah kejuruan dan industri yang terikat kerjasama saja. Terkait dengan kunjungan ini guna agar nantinya dapat mengetahui bagaimana dengan peralatan maupun kinerja pertahap dari masing-masing kejuruan dan formasi dari pekerjaan tersebut. Selain itu, terkait dengan jadwal kunjungannya tidak mesti dilakukan setiap bulannya dan pada saat kunjungan juga mengajak para siswa pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Annisa (2011) yang berjudul “Implementasi *E-government* Melalui Bursa Kerja Online Pada Kemetrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi” menjelaskan bahwa hubungan komunikasi antara pemerintah sudah baik, namun komunikasi antar pemerintah kepada perusahaan dan masyarakat masih belum baik. Maka, hasil penelitian di lapangan bahwa ada persamaan dalam teori implementasi kebijakan yang digunakan yaitu teori menurut Goerge C. Edward III dengan variabel 4 indikator yang salah satunya adalah komunikasi.

B. Sumber Daya

Sumberdaya merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan publik. Tanpa adanya dukungan yang memadai baik dari segi kualitas, maupun kuantitas, suatu kebijakan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Sumberdaya yang dimaksud yaitu meliputi: staff pelaksana, informasi, kewenangan, serta fasilitas yang diperlukan.

a) Staff Pelaksana

Keberhasilan suatu kebijakan sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Aspek kuantitas mengacu pada kesesuaian jumlah pelaksana kebijakan dengan tugas atau beban kerja yang harus diemban. Sementara itu, aspek kualitas atau keahlian menunjukkan bahwa para pelaksana kebijakan harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang mereka jalankan, sehingga pelaksanaan kebijakan dapat mencapai hasil yang optimal.

Dalam konteks Implementasi *e-government* melalui platform SiapKerja untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo, staff di BPVP Sidoarjo (Alfaritdzi dkk., 2023) wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga peran yang dilakukan, yaitu: 1 mencakup:

- a. Kepala BLK Sidoarjo
- b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- c. Sub Koordinator Penyelenggaraan dan Pemberdayaan
- d. Kelompok Jabatan Fungsional
- e. Sub Koordinator Program dan Evaluasi
- f. Instruktur Pelatihan dari Masing-Masing Kejuruan

Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama) menjelaskan bahwa :

“staff inti di BPVP Sidoarjo ini ada 4 orang pegawai inti yang menangani program-program yang ada di BPVP Sidoarjo ini, dan sisanya masuk kedalam bagian kelompok jabatan fungsional yang berkerja di kantor BPVP Sidoarjo. Selain itu juga ada beberapa instruktur pelatihan dari masing-masing kejuruan. Namun, terkait dengan staff pegawai memang dirasa belum cukup yaa.. soalnya masih ada beberapa pegawai yang merangkap 2 jabatan yakni sebagai instruktur maupun sebagai pegawai yang tergabung dalam kelompok jabatan fungsional. Juga terlebih lagi waktu ada pendaftaran yang mengharuskan di pendaftar mengakses platform SiapKerja. Nah, pada saat itulah tidak adanya operator khusus yang menangani platform SiapKerja ini, jadi solusi dari kami biasanya siapa pegawai yang sudah tidak ada kerjaan ikut membantu mengarahkan pendaftaran yang melalui platform SiapKerja ini.” (Wawancara, 27 Oktober 2023).

Tambahan lagi dari beliau yaitu:

“selain itu,, terkait dengan instruktur di kelas yang mendampingi siswa yang berkebutuhan khusus juga tidak ada, jadi kita menyarankan agar mereka membawa translator sendiri bagi yang berkebutuhan khusus disabilitas tuna rungu ataupun tuna netra.” (Wawancara, 27 Oktober 2023).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti di atas diketahui bahwa staff di BPVP Sidoarjo masih kurang memadai, dikarenakan masih ada staff yang merangkap 2 jabatan. Selain itu, juga kekurangan staff bagian operator khusus yang menangani platform SiapKerja dan instruktur kejuruan. Dan permasalahan terkait dengan staff yang paling utama adalah kurangnya staff yang menangani siswa disabilitas (tuna rungu dan tuna netra) di kelas waktu pelatihan berlangsung, yang akhirnya siswa disabilitas tersebut membawa translator sendiri.

b) Informasi

Ketersediaan informasi yang cukup bagi para pelaksana akan sangat mendukung keberlangsungan program atau kebijakan. Keterbatasan informasi juga akan berdampak pada berhasil atau tidaknya sebuah kebijakan. Dari hasil wawancara, Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama) menjelaskan bahwa:

“informasi terkait dengan manfaat dan juga benefit mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi, sudah kita sampaikan melalui kegiatan jobfair yaa... jadi nanti dapat fasilitas dari BPVP Sidoarjo, kayak misalkan seragam, ATK, sepatu safety, uang transport dan uang makan juga. Dan uang tersebut akan diberikan ketika selesai mengikuti uji kompetensi nah jadi setelah uji kompetensi baru dapat sertifikat dari BLK Sidoarjo dan juga dari BNSP. Selain itu, terkait dengan kejuruan di BPVP Sidoarjo ini dalam setiap tahunnya memiliki berbagai kejuruan yang dibagi dalam beberapa tahap.” (Wawancara, 27 Oktober 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa informasi tentang pelaksanaan implementasi *e-government* melalui platform SiapKerja untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo sudah mencapai tingkat yang memadai sebagai referensi bagi pelaksanaan kebijakan. Fakta ini diperkuat dengan adanya penyebaran informasi melalui kegiatan sosialisasi yang telah diadakan oleh BPVP Sidoarjo, khususnya melalui jobfair. Dalam acara tersebut, dijelaskan secara rinci mengenai berbagai aspek, seperti kejuruan yang tersedia, manfaat dan keuntungan yang diperoleh, serta fasilitas apa saja yang dapat diakses oleh peserta selama maupun setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo.

c) Kewenangan

Kewenangan bagi setiap para pelaksana harus memiliki kekuatan yang sah dalam melaksanakan kebijakan. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama) bahwa:

“Sebenarnya yang memiliki wewenang dalam memberikan pengarahan di kelas saat pelatihan adalah si instruktur sendiri. Namun, apabila ada kekurangan anggota dari instruktur maka dalam pelaksanaannya saya juga membantu. Intinya kita disini saling bekerjasama lah ya.. karena kan juga kekurangan tenaga kerja juga. Namun pada dasarnya kita bekerja sesuai dengan tupoksinya sendiri kok..” (Wawancara, 27 Oktober 2023)

Selain itu, beliau juga menjelaskan bahwa:

“misalkan ada beberapa instruktur yang berhalangan maka staff yang pernah mengikuti diklat kepegawaian bisa menggantikan mengajar di kelas. untuk mekanisme pengawasannya, misalnya dalam kegiatan mengajar di kelas. Nahh... si instruktur ini tidak hanya absen aja yaa.., tetapi mereka harus juga mengisi logbook sesuai dengan JP-nya yaitu 40-45 menit.” (Wawancara, 27 Oktober 2023)

Hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa yang memberikan kewenangan dalam memberikan materi di kelas adalah instruktur kejuruan itu sendiri. Selain itu, dalam mekanisme pengawasannya, apabila dalam kegiatan mengajar di kelas, instruktur tidak hanya absen saja tetapi mereka juga harus mengisi logbook sesuai dengan JP-nya yaitu 40-45 menit. Jadi agar sesuai dengan tupoksinya masing-masing pegawai.

d) Fasilitas

Fasilitas sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan implementasi kebijakan, karena apabila fasilitas pendukung berupa sarana dan prasarana tidak tersedia, maka implementasi kebijakan tidak dapat dilaksanakan dan juga tidak akan berhasil. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama), bahwa :

“ohya terkait dengan fasilitas yang ada di BPVP Sidoarjo ini, selain kita menyesuaikan dengan perusahaan industry, kita juga melakukan pembaruan terkait dengan kejuruan. Agar kita tidak monoton dan tidak ketinggalan dengan kejuruan baru yang dapat bersaing dengan dunia pasar kerja. Selain itu, kita terus menerus melakukan pembangunan dan penambahan gedung serta ruang-ruang baru agar memadai dalam kegiatan pelatihan ini. Jadi, terkait fasilitas yang ada di BPVP Sidoarjo ini, kita rasa sudah menunjang sih yaa...” (Wawancara, 27 Oktober 2023).

Sdr. Alam (siswa yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi) juga mengatakan bahwa:

“Kalau untuk sarana dan prasarana saya kira sudah cukup memadai ya... dan cukup menunjang juga. Karena ini tuh bisa dibuktikan dengan adanya MESS bagi siswanya yang domisilinya jauh dari BPVP Sidoarjo. Yaa.. meskipun MESSnya berada satu lokasi dengan aula. Selain itu, fasilitas penunjang dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan karir seperti alat-alatnya dirasa juga sudah memadai sih... seperti yang sudah dijelaskan sama bu Alma tadi.” (Wawancara, 28 Oktober 2023).

Berdasarkan hasil wawancara, terungkap bahwa fasilitas yang tersedia di BPVP Sidoarjo telah memadai. Hal ini terbukti dengan kesamaan fasilitas industri di BPVP Sidoarjo dengan industri terkait, meskipun tidak sepenuhnya sama. Selain itu, adanya MESS di sekitar aula BPVP Sidoarjo memberikan fasilitas bagi siswa yang berasal dari tempat tinggal yang jauh. Proses pembangunan gedung baru dan penambahan fasilitas serta peralatan kerja untuk kelas pelatihan juga telah dilakukan untuk meningkatkan kesesuaian dengan industri pasar kerja.

Data menunjukkan bahwa dukungan yang ada sudah cukup, walaupun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Ardiyanti (2021) mengenai implementasi program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. Kedua penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja belum optimal, terutama dalam aspek komunikasi dan sumber daya. Dinda Ardiyanti menemukan beberapa kendala, seperti kekurangan instruktur, belum adanya Balai Latihan Kerja, dan keterbatasan anggaran. Data dari BPVP Sidoarjo juga menunjukkan kesamaan, terutama terkait kekurangan instruktur, yang disebabkan oleh beberapa staf yang memiliki tanggung jawab ganda. Meski demikian, fasilitas di BPVP Sidoarjo dianggap memadai dengan adanya penambahan fasilitas di beberapa kelas kejuruan serta pembangunan gedung baru yang sedang berjalan.

Dalam hal ini, sumber data menunjukkan bahwa sudah adanya dukungan yang cukup, meskipun masih ada beberapa aspek yang belum sepenuhnya mendukung. Temuan penelitian ini terkait dengan hasil penelitian Ardiyanti (2021) tentang implementasi program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. Kedua penelitian menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan kerja belum optimal, terutama dalam aspek komunikasi dan sumber daya. Ardiyanti (2021) mengidentifikasi beberapa kendala, seperti kurangnya tenaga instruktur, belum tersedianya Balai Latihan Kerja, dan keterbatasan anggaran. Adapun data lapangan di BPVP Sidoarjo juga menunjukkan kesamaan, khususnya terkait kurangnya tenaga instruktur. Hal ini disebabkan beberapa staf pegawai memiliki tanggung jawab ganda. Meskipun begitu, fasilitas di BPVP Sidoarjo dinilai mendukung, dengan adanya penambahan fasilitas di beberapa kelas kejuruan dan proses pembangunan gedung baru.

C. Disposisi

Dalam hal ini, disposisi bermakna bahwa pelaksana kebijakan tidak hanya memahami dan mengetahui apa saja tupoksinya tetapi juga memiliki kemauan dan komitmen untuk melaksanakan program atau kebijakannya. Dijelaskan sebagaimana berikut :

a) Efek Disposisi

Efek dari disposisi ini mencakup tingkat kepatuhan para pelaksana dalam menerapkan kebijakan. Oleh karena itu, ketika personel tidak melaksanakan kebijakan sesuai dengan yang diinginkan oleh pejabat tinggi, hal ini dapat

mengakibatkan hambatan-hambatan yang signifikan terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama), bahwa :

“disini kita memberikan fasilitas dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karir terlebih yang berbasis kompetensi. Ini merupakan suatu kebijakan dari Menteri Ketenagakerjaan, ibu Dr. Hj. Ida Fauziyah, M.Si . agar masyarakat khususnya para pencari kerja dapat mengembangkan dirinya sebelum memasuki dunia kerja dan agar dapat bersaing di pasar dunia kerja. Jadi untuk memberikan dukungan atas kebijakan yang telah dibuat ini, kita pihak penyelenggara pelatihan memberikan kuesioner bagi yang sudah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo ini.” (Wawancara, 27 Oktober 2023).

Tambahan juga dari beliau bahwa:

“pengisian survey kepuasan ini guna menjadi evaluasi bagi kita pihak BPVP Sidoarjo. Dan nantinya untuk memperbaiki apabila dirasa para siswa pelatihan merasa kurang puas terhadap pelatihan maupun fasilitas yang ada di BPVP Sidoarjo ini.” (Wawancara, 27 Oktober 2023)

Dari hasil wawancara diatas disebutkan bahwa BPVP Sidoarjo sudah menjalankan kebijakan yang telah dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan, yakni Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Sidoarjo (BPVP Sidoarjo) dengan baik dan didukung dengan hasil survey kepuasan masyarakat. Yang gunanya menjadi evaluasi bagi pihak BPVP Sidoarjo dan untuk memperbaiki apabila dirasa para siswa pelatihan merasa kurang puas terhadap pelatihan maupun fasilitas yang ada di BPVP Sidoarjo.

b) Staffing Birokrasi

Staffing di dalam birokrasi berkaitan dengan penempatan para pelaksana pada posisi-posisi tertentu yang sesuai dengan pembagian tugas yang disesuaikan dengan personil. Oleh karena itu, penempatan staf dalam birokrasi seharusnya mempertimbangkan kemampuan, kapabilitas, dan kompetensi individu tersebut. Selain itu, pengaturan birokrasi juga berfokus pada proses ‘pembentukan’ sistem pelayanan publik yang optimal dan penilaian kinerja personil dalam menjalankan tugasnya.

Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama), menjelaskan bahwa :

“komitmen pegawai terutama pegawai yang menangani platform SiapKerja maupun pegawai bagian sub penyelenggaraan dan pemberdayaan program pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo ini sudah bagus dan profesionalisme, cuman perlu ada peningkatan dalam kemampuan mereka agar dapat seimbang dengan teknologi di zaman sekarang. Selain itu juga, diharuskan memiliki komitmen agar para pegawai melakukan pekerjaan tidak hanya sekedar bekerja saja tetapi juga agar sesuai dengan SOP pegawai. Khususnya, bagi pegawai di bagian sub penyelenggaraan dan pemberdayaan, yang memiliki tanggung jawab dalam pembinaan dan memberikan arahan pelatihan, diperlukan pemahaman yang mendalam terhadap informasi yang disampaikan oleh pelaksana kebijakan”. (Wawancara, 27 Oktober 2023)

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa staff pegawai perlu menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap program pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi. Hal ini diperlukan karena perlu adanya peningkatan dalam profesionalisme kerja mereka agar dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi zaman sekarang, dan juga harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku.

c) Intensif

Intensif merupakan sikap atasan yang membuat kebijakan yang mempengaruhi tindakan para pelaksana. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pengetahuan para pelaksana.

Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama), menjelaskan bahwa :

“iyaa betul jadi terkait dengan pemberian intensif disini kita berikan kok, namun apabila mereka (siswa pelatihan) sudah menyelesaikan masa pelatihannya tersebut dan sudah mengikuti uji kompetensi yang diadakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesional (BNSP). Nahh intensif tersebut diberikan pada saat sertifikat dari BLK sudah selesai yaitu kurang lebih sekitar 2 minggu setelah pelatihan selesai yakni sebesar Rp. 800.000,- . Dan juga untuk intensif yang dari BNSP itu sendiri diberikan ketika sertifikat dari BNSP tadi sudah jadi dan udah selesai, soalnya kan nunggunya lama yaa.. karna juga dari pusat di Jakarta sana.. dan untuk jumlahnya kurang lebih sekitar Rp. 500.000,- . nah tetapi untuk intensifnya ada yang diberikan secara langsung dan ada yang di transfer ke rekening masing-masing siswanya.” (Wawancara, 27 Oktober 2023)

Tambahan juga dari beliau bahwa:

“ohyaa.. dan juga apabila selesai mengikuti pelatihan kan para siswa tadi kita minta untuk mengisi survey kepuasan masyarakat (SKM) dan setiap siswa yang mengisi akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 50.000,- . jadi yaa selain kita memberikan benefit seperti fasilitas dan sertifikat sebagai penunjang kita juga memberikan insentif. Karna kan program ini merupakan kebijakan dari Kementerian Ketenagakerjaan. Selain itu, dan pemberian insentif ini diharapkan agar siswa yang mengikuti pelatihan agar tetap semangat dan agar dapat mengikuti uji kompetensi dengan hasil yang sangat baik.” (Wawancara, 27 Oktober 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam pelatihan dan pengembangan karir berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo, hubungan antara kepegawaian dan siswa pelatihan melibatkan pemberian insentif. Insentif ini, seperti uang makan dan uang transport sebagai pengantar kerja, secara langsung diserahkan oleh pegawai BPVP Sidoarjo setelah siswa menyelesaikan pelatihan dan mengikuti uji kompetensi dari BNSP. Jadi, insentif yang diterima sesuai dengan durasi pelatihan dan merupakan tanggung jawab BPVP Sidoarjo. Hal ini bertujuan untuk memotivasi siswa agar tetap semangat dalam mengikuti uji kompetensi, yang juga berkontribusi pada hasil yang optimal. Pemberian insentif ini dijadwalkan untuk memastikan pelaksanaan implementasi *e-government* berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Sertifikat yang diperoleh siswa dapat digunakan sebagai pelengkap saat melamar pekerjaan (Alfaritdizi dkk., 2023) wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga peran yang dilakukan, yaitu:

Maka, disposisi dalam implementasi *e-government* ini dapat dikategorikan Sudah Cukup Baik. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian sebelumnya berjudul “Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Mewujudkan Pekerja Yang Berkualitas Tahun 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)” (Sepni dkk., 2022), yang menyatakan bahwa disposisi yang dilakukan oleh pelaksana program sudah cukup baik. Data lapangan menunjukkan bahwa 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

Struktur birokrasi memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi program, karena struktur ini mendefinisikan peran dan tanggung jawab dalam menjalankan kebijakan. Fragmentasi dan *standar operational procedure* (SOP) merupakan dua indikator utama yang digunakan untuk menilai struktur birokrasi.

a) *Standar Operational Procedure* (SOP)

Standar Operational Procedure (SOP) menjadi bagian penting dalam implementasi kebijakan karena menjadi pedoman atau acuan dalam melakukan kegiatan. SOP berisi tahapan-tahapan sistematis yang harus dilakukan, dengan adanya SOP maka akan memudahkan pelaksana kebijakan. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama) sebagai berikut :

“Dengan adanya kebijakan dari Menteri Ketenagakerjaan yang telah mendukung adanya kegiatan pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi di BPVP Sidoarjo ini, maka si pencaker harus termotivasi agar dapat mengembangkan dirinya sebelum ia masuk ke dunia kerja. Namun, dari beberapa perusahaan memang masih belum ada SOP terkait dengan wajibnya pencaker harus mengikuti pelatihan dan pengembangan karir dulu sebelum melamar pekerjaan di suatu perusahaan yang dituju.” (Wawancara, 27 Oktober 2023).

Selain itu, Sdr. Alam (pencaker yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi, juga menjelaskan bahwa :

“Mungkin apabila sudah dibelakukannya SOP dalam mengembangkan dirinya melalui pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi ini melalui platform SiapKerja ini, pasti para pencaker lain akan banyak yang mengetahui terkait kebijakan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan ini.” (Wawancara, 28 Oktober 2023)

Maka, dapat diketahui bahwa dalam *standar operating prosedur* (SOP) sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan suatu kebijakan. Namun, dari beberapa perusahaan memang masih belum ada SOP terkait dengan wajibnya pencaker harus mengikuti pelatihan dan pengembangan karir dulu sebelum melamar pekerjaan di suatu perusahaan yang

dituju. Maka dari itu, diperlukannya kebijakan baru terkait dengan SOP bagi para perusahaan agar para pencari kerja dapat diterima oleh perusahaan tersebut dengan menggunakan lampiran berkas penunjang lamaran yaitu sertifikat pelatihan yang berbasis kompetensi.

b) Fragmentasi

Fragmentasi, atau pembagian tanggung jawab dalam implementasi program atau kebijakan, merupakan strategi penting untuk memastikan pelaksanaan yang lebih terarah dan terfokus. Dengan mendistribusikan tanggung jawab kepada berbagai pihak, organisasi dapat memfokuskan upaya mereka pada tugas-tugas spesifik, meningkatkan efisiensi dan efektivitas program. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Alma (selaku staff BPVP bagian Pengantar Kerja Ahli Pertama) sebagai berikut :

“emmm.. di BPVP Sidoarjo ini kita selalu koordinasi kok, apalagi pas kayak ada kegiatan jobfair gitu. Jadi nanti pas di lapangan dalam pelaksanaannya biar lancar, kita juga mengkoordinasikan tupoksi dari masing-masing perbagian maupun ke sub bagian. Nah, dalam pelaksanaan kita selalu kumpul dan kita koordinasikan dulu atau mungkin ada apa-apa kita koordinasi lewat WA dulu gitu. Selain itu, kita juga adakan evaluasi bersama setelah kegiatan. Supaya pelaksanaan kegiatan selanjutnya tetap terkontrol dengan baik juga.” (Wawancara, 27 Oktober 2023)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa koordinasi pembagian tanggung jawab dalam penyelenggaraan job fair telah dilakukan dengan efektif, terutama dalam penerapan tupoksi yang telah diberikan kepada setiap pegawai. Selain itu, rutin dilakukan evaluasi bersama setelah pelaksanaan kegiatan, bertujuan untuk memastikan pengendalian yang baik terhadap setiap kegiatan yang telah dilaksanakan.

Maka, dari penelitian terdahulu yang berjudul Implementasi *E-government* Pada Platform KarirHub oleh (Kusuma dkk., 2023) 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 sama-sama setiap perusahaan belum memiliki SOP dalam diwajibkannya harus mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang berbasis kompetensi sebelum memasuki dunia pasar kerja.

Faktor Pendukung Dalam Implementasi *E-government*

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 Penghambat Dalam Implementasi *E-government*

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*

VII. SIMPULAN

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 pelaksanaannya, agar sarana dan prasaranya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penulisan penelitian ini. Terutama kepada keluarga yang memberikan dukungan selama proses penelitian, dan penghargaan khusus disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan finansial melalui program MBKM ISS-PKKM serta Badan Riset dan Inovasi Daerah Jawa Timur yang memberikan bimbingan dan dukungan dalam menyelesaikan penulisan ini. Selain itu, terima kasih kepada para narasumber yang telah memberikan izin wawancara, membantu melengkapi informasi, memberikan data, dan menjadi informan penting dalam menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] CNN Indonesia, "Pengangguran di RI Terbanyak Lulusan SMK," CNN Indonesia. [Online]. Available: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230505130917-92-945695/pengangguran-di-ri-terbanyak-lulusan-smk>
- [2] BPS, "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (Persen), 2020-2022." [Online]. Available: <https://jatim.bps.go.id/indicator/6/54/2/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-menurut-kabupaten-kota.html>
- [3] M. E. A. Kusuma, B. Wardoyo, P. M. Politeknik Ketenagakerjaan, and K. K. Jakarta, "IMPLEMENTASI *E-GOVERNMENT* PADA PLATFORM KARIRHUB *E-GOVERNMENT* IMPLEMENTATION ON THE KARIRHUB PLATFORM," 2023. [Online]. Available: <https://jkp.ejournal.unri.ac.idhttps://jkp.ejournal.unri.ac.id>
- [4] "BPVP Sidoarjo." [Online]. Available: <https://kelembagaan.kemnaker.go.id/home/companies/9e2e1d3f-644b-4e6f-9ba6-9884e9db0f3b/profiles>
- [5] Citra Annisa, "IMPLEMENTASI *E-GOVERNMENT* MELALUI BURSA KERJA ONLINE PADA KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI," 2011.
- [6] F. Sepni, E. Budi Sulistio, and D. Faedlulloh, "Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Mewujudkan Pekerja Yang Berkualitas Tahun 2020 (Studi Pada Balai Latihan Kerja Kota Bandar Lampung)," *J. Kebijak. Dan Birokrasi Pelayanan Publik*, 2022.
- [7] A. S. Dinda Ardiyanti, "Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan," *JIAP*, vol. 7, no. 2, p. 153, 2021, doi: 10.25299/jiap.2021.vol7(2).7437.
- [8] Sugiyono, "Analisis Data Kualitatif," *Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung*, p. 180, 2016, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>
- [9] B. A. B. Ii and A. D. Teori, "Implementasi Kebijakan Van Meter," *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., pp. 5–24, 1967, [Online]. Available: <http://eprints.umm.ac.id/35898/3/jiptumpp-gdl-aanwidiast-47496-3-babii.pdf>

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.