

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan fundamental dalam pembangunan ekonomi terutama di Indonesia. Negara dengan sumber daya manusia yang banyak sehingga menyebabkan setiap tahunnya jumlah pencari kerja terus meningkat setiap tahunnya. Jika pekerja tidak dapat memasuki pasar tenaga kerja, akan dianggap sebagai pengangguran dan dapat menimbulkan berbagai permasalahan ekonomi.

Pertumbuhan ekonomi menjadi salah satu faktor yang dapat mengatasi permasalahan kemiskinan dan ditandai dengan terjadinya peningkatan barang dan jasa yang diproduksi di masyarakat. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa kondisi kesejahteraan masyarakat semakin baik dengan menunjukkan semakin tingginya laju pertumbuhan ekonomi, maka akan menyebabkan tingkat produktivitas meningkat yang diikuti dengan peningkatan upah para tenaga kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pengangguran terbuka adalah penduduk usia kerja yang sedang tidak bekerja, sedang mencari pekerjaan, atau sedang mempersiapkan usaha baru (BPS, 2023). Tingginya angka pengangguran di suatu wilayah seringkali menjadi gejala tidak optimalnya daya serap pasar kerja terhadap angkatan kerja yang tersedia, serta menjadi cerminan adanya *mismatch* ataupun kesenjangan antara kualifikasi tenaga kerja dan kebutuhan pasar kerja.

Adanya kesenjangan antara kualifikasi tenaga kerja dan kebutuhan pasar kerja tidak hanya berdampak pada meningkatnya pengangguran di tingkat daerah, tetapi juga tercermin dalam dinamika ketenagakerjaan pada skala wilayah yang lebih luas. Ketidaksesuaian kompetensi ini menyebabkan sebagian angkatan kerja sulit terserap secara optimal, meskipun peluang kerja tersedia, sehingga memunculkan variasi tingkat pengangguran antarwilayah. Oleh karena itu, pentingnya menganalisis berbagai komponen dari permasalahan pengangguran yang kompleks yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Jawa Tengah sebagai gambaran umum kondisi pasar kerja regional serta sebagai konteks pembandingan bagi kondisi ketenagakerjaan di Kota Semarang.

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah 2025

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

Sumber: BPS Provinsi Jawa Tengah (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di beberapa kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2025, Kota Semarang tercatat memiliki nilai TPT tertinggi sebesar 5,65%. Angka tersebut menunjukkan bahwa Kota Semarang menghadapi permasalahan pengangguran yang relatif lebih besar dibandingkan wilayah lain yang tercantum dalam tabel, seperti Kabupaten

Banjarnegara (5,39%), Kabupaten Kebumen (4,95%), Kota Surakarta (4,50%), hingga Kabupaten Purworejo yang memiliki TPT terendah (3,72%).

Tingginya TPT di Kota Semarang menjadi indikasi bahwa pertumbuhan dan dinamika ekonomi perkotaan tidak selalu sejalan dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Sebagai ibu kota Provinsi Jawa Tengah, Kota Semarang berperan sebagai pusat pemerintahan, perdagangan, industri, dan jasa, yang seharusnya memiliki peluang kerja lebih besar dibandingkan wilayah kabupaten. Namun, tingginya tingkat pengangguran terbuka justru mencerminkan adanya persoalan struktural dalam pasar tenaga kerja, baik dari sisi penawaran maupun permintaan tenaga kerja.

Dalam konteks pembangunan daerah, tingginya TPT merupakan permasalahan penting karena dapat berdampak pada meningkatnya kerentanan sosial-ekonomi masyarakat, seperti penurunan pendapatan rumah tangga, meningkatnya beban ekonomi keluarga, serta potensi munculnya masalah sosial lainnya. Oleh karena itu, Kota Semarang menjadi wilayah yang relevan untuk dijadikan fokus penelitian, mengingat posisinya sebagai pusat pertumbuhan ekonomi sekaligus wilayah dengan tingkat pengangguran tertinggi di antara daerah yang tercantum pada tabel.

Oleh karena itu, analisis pada tingkat provinsi perlu diturunkan ke level yang lebih spesifik agar dapat menangkap dinamika ketenagakerjaan secara lebih mendalam. Kategori pengangguran terbatas oleh orang-orang atau penduduk yang sudah masuk usia kerja/produktif yang membutuhkan pekerjaan demi memenuhi kebutuhannya (Geraldo, 2024).

Pengangguran merupakan persoalan multidimensi yang menjadi gejala stabilitas ekonomi suatu daerah. Berdasarkan Berita Resmi Statistik (BRS) BPS Kota Semarang (2025), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Semarang masih menjadi tantangan serius bagi pemerintah daerah. Fenomena ini sejalan dengan target yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Semarang Tahun 2021-2026, yang menempatkan pengurangan angka pengangguran sebagai salah satu prioritas utama pembangunan manusia. Sebagai pusat ekonomi di Jawa Tengah, fluktuasi TPT di Semarang mencerminkan dinamika antara penawaran tenaga kerja dan daya serap pasar kerja lokal yang belum sepenuhnya sinkron.

Dalam konteks Kota Semarang, kondisi tersebut menjadi penting untuk dianalisis guna memahami faktor-faktor struktural maupun kontekstual yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2025 dengan menganalisis tingkat TPT Kota Semarang untuk melihat fenomena dan kondisi pengangguran serta tantangan ketenagakerjaan yang dihadapi di tingkat kota secara rinci disajikan oleh grafik di bawah ini:



Gambar 1. 1 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Semarang Tahun 2020-2024

Sumber: BPS Kota Semarang (2025)

Berdasarkan grafik Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Semarang Tahun 2020-2024 terlihat adanya tren penurunan pengangguran yang cukup signifikan selama periode pengamatan. Pada tahun 2020, TPT Kota Semarang berada pada level tertinggi, yaitu sekitar 9,57%, yang kemudian relatif stagnan pada tahun 2021 dengan angka sekitar 9,54%.

Kondisi ini mencerminkan dampak pandemi COVID-19 yang masih kuat terhadap pasar tenaga kerja. Selanjutnya, pada tahun 2022 terjadi penurunan TPT yang cukup tajam menjadi sekitar 7,60%, menandakan mulai pulihnya aktivitas ekonomi dan meningkatnya penyerapan tenaga kerja. Tren penurunan ini berlanjut pada tahun 2023 dengan TPT sebesar 5,90%, hingga mencapai sekitar 5,82% pada tahun 2024. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan perbaikan kondisi ketenagakerjaan di Kota Semarang pascapandemi, seiring dengan pemulihan ekonomi dan meningkatnya kesempatan kerja, sebagaimana dilaporkan oleh BPS Kota Semarang (2025).

Meskipun data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Semarang tahun 2020–2024 menunjukkan tren penurunan, fluktuasi yang terjadi selama periode tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan pengangguran belum sepenuhnya bersifat stabil dan struktural. Tingginya TPT pada tahun 2020–2021 mencerminkan kerentanan pasar tenaga kerja terhadap guncangan eksternal, sementara penurunan pada tahun-tahun berikutnya lebih banyak dipengaruhi oleh pemulihan ekonomi pascapandemi. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya intervensi kebijakan yang adaptif dan berbasis data, angka pengangguran berpotensi kembali meningkat ketika terjadi perlambatan ekonomi atau perubahan struktur kebutuhan tenaga

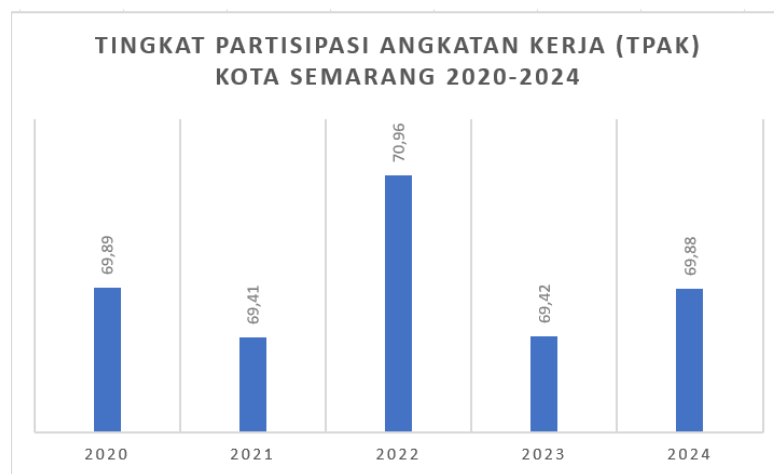
kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan yang tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga preventif dalam mengelola dinamika ketenagakerjaan di Kota Semarang.

Faktor penyebab tingginya TPT di Kota Semarang dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri, atau yang sering disebut sebagai *skill mismatch*, menjadi persoalan utama. Banyak pencari kerja yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan industri yang semakin menuntut penguasaan teknologi dan keahlian khusus (Suryani; 2020). Kedua, rendahnya akses terhadap pelatihan kerja dan sertifikasi juga menjadi kendala serius dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal (Putra; 2021). Ketiga, tantangan struktural seperti pertumbuhan penduduk usia kerja yang tidak diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja baru turut memperburuk situasi.

Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Semarang tidak dapat dilepaskan dari dinamika angkatan kerja yang terus berkembang seiring dengan peran kota ini sebagai pusat aktivitas ekonomi dan tujuan migrasi tenaga kerja. Selain dipengaruhi oleh keterbatasan penyerapan tenaga kerja dan ketidaksesuaian kualifikasi, tingkat pengangguran juga berkaitan erat dengan besarnya jumlah penduduk usia kerja yang aktif atau berpotensi masuk ke pasar kerja.

Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kondisi ketenagakerjaan di Kota Semarang, perlu dianalisis Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Perbandingan angkatan kerja dengan jumlah

seluruh penduduk usia kerja disebut dengan partisipasi angkatan kerja (BPS, 2024) yang menunjukkan seberapa besar partisipasi angkatan kerja dalam dunia kerja. Tingkat tersebut menunjukkan bahwa ada sedikit kesempatan kerja yang tersedia bagi penduduk usia kerja. Apabila tingkat TPAK tinggi, maka banyak kesempatan kerja yang tersedia (Setiawan, 2025).



Gambar 1. 2 Grafik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Sumber: BPS Kota Semarang (2025)

Berdasarkan grafik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Semarang tahun 2020–2024, terlihat bahwa partisipasi penduduk usia kerja dalam kegiatan ekonomi cenderung mengalami fluktuasi selama periode pengamatan. Pada tahun 2020, TPAK Kota Semarang tercatat sebesar 69,89%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 69,41%.

Penurunan ini menunjukkan dampak perlambatan aktivitas ekonomi yang menyebabkan sebagian penduduk usia kerja keluar dari pasar tenaga kerja. Selanjutnya, pada tahun 2022 terjadi peningkatan TPAK yang cukup signifikan hingga mencapai 70,96%, yang mengindikasikan membaiknya kondisi ekonomi serta meningkatnya minat dan kesempatan masyarakat untuk kembali berpartisipasi

dalam pasar kerja. Namun, pada tahun 2023 TPAK kembali menurun menjadi 69,42% sebelum meningkat lagi pada tahun 2024 menjadi 69,88%.

Fluktuasi TPAK tersebut mencerminkan dinamika partisipasi tenaga kerja yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, kesempatan kerja, serta faktor sosial dan demografis. Meskipun secara umum TPAK Kota Semarang berada pada kisaran yang relatif stabil, perubahan dari tahun ke tahun menunjukkan adanya kelompok penduduk usia kerja yang masih rentan terhadap perubahan situasi ekonomi.

Oleh karena itu, peningkatan kualitas kesempatan kerja dan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif menjadi penting untuk menjaga dan meningkatkan partisipasi angkatan kerja secara berkelanjutan. Data ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan TPAK perlu dilakukan seiring dengan strategi pengurangan pengangguran seperti pengoptimalan dalam menggunakan *Platform* digital yang difasilitasi oleh pemerintah daerahnya masing-masing agar pertumbuhan ekonomi daerah dapat didukung oleh partisipasi tenaga kerja yang optimal.



Gambar 1.3 Nilai Indeks Masyarakat Digital Indonesia Kota Semarang

Sumber: Buku IMDI (2025)

Berdasarkan data Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI), Kota Semarang memperoleh nilai sebesar 58,59 dengan kategori “Sangat Tinggi (*Very High*)”. Capaian ini menunjukkan bahwa Kota Semarang memiliki tingkat kesiapan digital yang kuat, baik dari aspek infrastruktur, akses internet, maupun kemampuan masyarakat dalam memanfaatkan teknologi digital.

Kondisi tersebut menjadi peluang strategis bagi pemerintah daerah dalam mengembangkan kebijakan berbasis digital, khususnya untuk menjawab permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran. Dalam konteks ini, keberadaan *Platform* digital khusus pencari kerja berpotensi menjadi solusi yang relevan karena dapat mempertemukan pencari kerja dan penyedia kerja secara lebih cepat, efisien, serta transparan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang meluncurkan *Platform* digital bernama SIKER yang dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *Platform* SIKER merupakan alat bantu digital dalam tata kelola ketenagakerjaan yang mempertemukan berbagai aktor seperti pemerintah (pusat dan daerah), dunia usaha, dan masyarakat sebagai pencari kerja. SIKER mencerminkan pergeseran fungsi birokrasi dari pelaksana teknis menjadi penghubung dalam sistem layanan publik yang terintegrasi dan partisipatif.

Dengan adanya kebijakan Perwal No. 20 Tahun 2021 tentang Aplikasi Sistem Informasi Kerja Terbuka dan Terpadu (“APIK KERJAKU” yang digantikan ke “SIKER”) serta SK Nomor 560/1926/VIII/2022 tentang Pembentukan Tim IT Pengembangan Inovasi ATM bagi pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, akselerasi pengurangan pengangguran melalui *Platform* SIKER dilakukan secara terintegrasi. Upaya ini mencakup peningkatan kompetensi pencari kerja, penyusunan grand design pelayanan ketenagakerjaan, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, penyediaan informasi kebutuhan kualifikasi tenaga kerja sesuai kebutuhan dunia usaha, pelayanan penempatan tenaga kerja, serta pembinaan hubungan industrial.

Tujuan dari *Platform* tersebut adalah memudahkan pencari kerja dengan membuat Kartu AK1 (Kartu Kuning) secara daring, yang merupakan syarat utama dalam proses pencarian kerja. Proses pendaftarannya cepat, hanya memerlukan beberapa dokumen seperti KTP, ijazah terakhir, dan sertifikat kompetensi jika ada. Portal ini pun menyediakan informasi lowongan kerja yang *ter-update* dan terverifikasi dari berbagai perusahaan di Semarang dan sekitarnya.

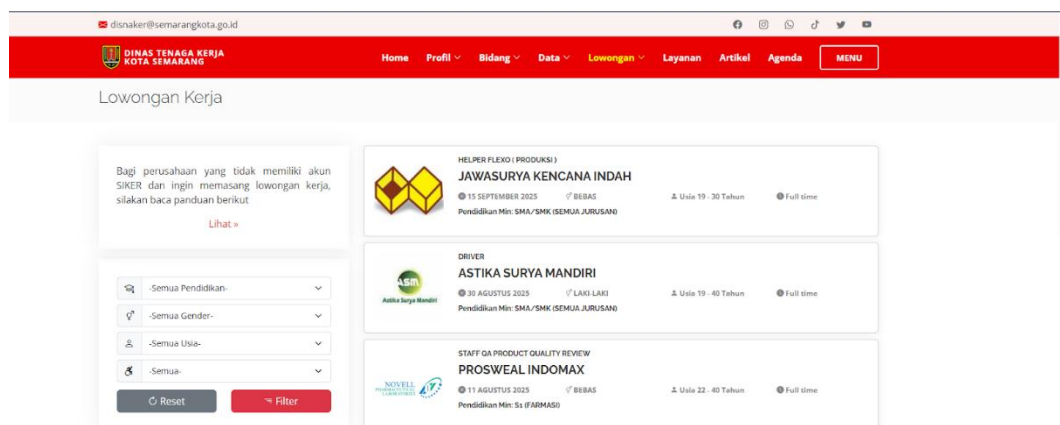
Fitur yang tersedia dalam SIKER yaitu adanya pelatihan berbasis kompetensi melalui Balai Latihan Kerja (BLK) untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja lokal. SIKER juga terintegrasi dengan berbagai aplikasi tambahan seperti SIAPKerja yang dikelola langsung oleh Kemnaker, dan E-Makaryo (pelayanan dokumen ketenagakerjaan khusus penerbitan Kartu Pencari Kerja/AK-1). Integrasi tersebut menunjukkan bahwa SIKER tidak hanya berperan sebagai media informasi lowongan kerja, tetapi juga sebagai sistem layanan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif dan terkoordinasi.

Peluncuran *Platform* ini bertujuan untuk mempermudah akses informasi lowongan kerja, mempercepat proses penyaluran tenaga kerja, serta meningkatkan efektivitas pelayanan ketenagakerjaan berbasis digital. Inisiatif tersebut mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam mengintegrasikan teknologi informasi sebagai bagian dari strategi penanggulangan pengangguran.

Di sisi lain, Kota Semarang juga memiliki tingkat kesiapan digital yang tergolong tinggi, sebagaimana tercermin dalam capaian Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) dengan kategori “Sangat Tinggi”. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara infrastruktur dan kapasitas digital, Kota Semarang memiliki potensi

besar untuk mengoptimalkan pemanfaatan *Platform* seperti SIKER. Namun demikian, efektivitas implementasi dan pemanfaatan SIKER dalam menekan angka pengangguran masih perlu dikaji secara empiris. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk menganalisis sejauh mana *Platform* digital ketenagakerjaan tersebut mampu berkontribusi terhadap upaya penurunan tingkat pengangguran di Kota Semarang.

Kebijakan ini sejalan dengan fungsi SIKER sebagai sistem layanan ketenagakerjaan berbasis digital, yang tidak hanya memfasilitasi pencarian kerja, tetapi juga menyediakan akses ke pelatihan berbasis kompetensi melalui Balai Latihan Kerja (BLK) untuk memperkuat keterampilan dan daya saing pencari kerja. Dengan demikian, berita ini mendukung argumentasi bahwa inisiatif seperti SIKER merupakan bagian dari pendekatan komprehensif pemerintah Kota Semarang dalam menghadapi permasalahan pengangguran, sekaligus menunjukkan bahwa efektivitas *Platform* digital tersebut relevan dalam penelitian ini.



Gambar 1. 4 Tampilan Utama *Platform* SIKER Kota Semarang

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

Pemerintah Kota Semarang melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) mengupayakan dengan meluncurkan inovasi dalam pelayanan ketenagakerjaan yaitu kehadiran SIKER yang bertujuan untuk mempertemukan pencari kerja dengan peluang kerja dan pelatihan yang relevan. SIKER tidak hanya menyediakan informasi lowongan kerja, tetapi juga dirancang untuk mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi, serta layanan konsultasi karir.

Sebagai dasar hukum kelembagaan, pelaksanaan *Platform* SIKER dikuatkan oleh Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 20 Tahun 2021 tentang Aplikasi Sistem Informasi Pasar Kerja Terbuka dan Terpadu (Apik Kerjaku) dengan mengamanatkan bahwa rangka akselerasi pengurangan angka pengangguran dan perluasan kesempatan kerja secara terpadu di Kota Semarang, dipandang perlu untuk menyediakan data ketenagakerjaan yang berbasis teknologi informasi seperti SIKER (JDIH Semarang, 2021).

Pemberian nama SIKER telah melewati beberapa kali penggantian nama oleh Wali Kota Semarang yang berbeda. Terdapat perubahan nama menjadi Apik Kerjaku, yang tetap mengusung semangat digitalisasi pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan. Perubahan nomenklatur tersebut mencerminkan adanya dinamika kebijakan dan penyesuaian strategi pemerintah daerah dalam mengoptimalkan layanan ketenagakerjaan berbasis teknologi sebelum akhirnya dikenal dengan nama SIKER seperti saat ini.

Sebagai langkah strategis dalam menekan angka pengangguran, Pemerintah Kota Semarang melalui Dinas Tenaga Kerja meluncurkan *Platform* digital SIKER (Sistem Informasi Kerja). Secara legal, inovasi ini berpijak pada Peraturan Wali

Kota Semarang Nomor 20 Tahun 2021 tentang Sistem Informasi Kerja (Apik Kerjaku). *Platform* ini dirancang sebagai jembatan digital yang mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan pemberi kerja secara transparan, efektif, dan efisien, sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan berbasis elektronik (*e-government*).

Permasalahan lain yang muncul di lapangan adalah fenomena *mismatch* atau ketidaksesuaian kualifikasi tenaga kerja. Khoiruddin et al. (2024) membagi ketidaksesuaian ini dalam dua dimensi, yaitu vertikal (tingkat pendidikan) dan horizontal (bidang pendidikan). Ketidaksesuaian ini mengakibatkan rendahnya daya serap tenaga kerja meskipun lowongan pekerjaan tersedia. Selain itu, hambatan implementasi juga dipengaruhi oleh rendahnya literasi digital di beberapa segmen masyarakat. Indah dan Setyowati (2022) mengidentifikasi bahwa kendala teknis dalam integrasi data serta rendahnya tingkat kepercayaan pengguna terhadap sistem digital turut memengaruhi efektivitas *Platform* SIKER dalam mencapai target kinerjanya.

Selain kendala teknis dan implementatif, tantangan lain yang turut memengaruhi efektivitas *Platform* digital seperti SIKER adalah tingkat literasi digital masyarakat. Studi oleh Wijaya (2021) menunjukkan bahwa keberhasilan *Platform* digital sangat ditentukan oleh tingkat kepercayaan pengguna terhadap sistem tersebut, serta adanya persepsi manfaat yang tinggi dalam penggunaannya. Oleh karena itu, jika SIKER belum mampu memberikan dampak nyata yang dirasakan langsung oleh masyarakat pencari kerja, maka potensi penggunaannya akan terus rendah meskipun secara teknologi sudah tersedia.

Kota Semarang perlu dipetakan secara detail agar pelatihan yang diberikan melalui SIKER bisa disesuaikan dengan kebutuhan aktual. Jika tidak, maka akan terjadi ketimpangan antara jenis pelatihan yang disediakan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di lapangan, yang akhirnya akan memperburuk fenomena *mismatch* (ketidaksesuaian) yang telah disebutkan sebelumnya (Nugroho; 2022). Sebagai daerah dengan tingkat urbanisasi yang cukup tinggi, Kota Semarang menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Urbanisasi yang pesat menyebabkan masuknya penduduk usia kerja dari daerah lain ke kota ini, yang kemudian menambah jumlah pencari kerja (Harsono; 2018). Namun, tidak seimbang pertumbuhan lapangan kerja dengan jumlah angkatan kerja menyebabkan tingkat pengangguran tetap tinggi. Fenomena ini diperparah oleh ketidaksesuaian antara pendidikan formal dengan kebutuhan pasar kerja, dimana banyak lulusan perguruan tinggi yang belum memiliki keterampilan yang relevan dengan dunia industri (Wulandari; 2020).

Penelitian ini akan membedah implementasi SIKER dengan menggunakan Teori Efektivitas Sutrisno (2007) yang mencakup 5 (lima) gejala utama yaitu pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Fokus pada seluruh gejala ini sejak awal sangat krusial agar penelitian tidak terjebak pada analisis teknis semata, melainkan mampu membedah dampak nyata SIKER terhadap penurunan angka pengangguran di Kota Semarang.

Pertama, gejala pemahaman program. Efektivitas SIKER dimulai dari sejauh mana para pemangku kepentingan, baik pencari kerja maupun perusahaan, memahami fungsi dan prosedur *Platform* tersebut. Fakta di lapangan menunjukkan

bahwa rendahnya literasi digital dan kurangnya sosialisasi menyebabkan fitur-fitur penting dalam SIKER belum dimanfaatkan secara optimal (Indah & Setyowati, 2022). Tanpa pemahaman yang mendalam, transformasi digital hanya akan menjadi formalitas administratif tanpa nilai guna.

Kedua, gejala tepat sasaran. Sebuah *Platform* dikatakan efektif jika mampu menjangkau kelompok masyarakat yang benar-benar membutuhkan, termasuk lulusan baru dan kelompok rentan. Berdasarkan Renja (Rencana Kerja) Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, masih terdapat gap dalam distribusi informasi lowongan kerja yang belum merata ke seluruh lapisan masyarakat. Hal ini menjadi titik kritis dalam penelitian untuk melihat apakah SIKER benar-benar menjadi solusi bagi pencari kerja yang membutuhkan atau hanya menguntungkan segmen tertentu saja.

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

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, 2024

Gambar 1. 5 Dokumen Renja (Rencana Kerja) Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2024

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

Meskipun *Platform* SIKER telah diimplementasikan sebagai instrumen transformasi digital dalam pelayanan ketenagakerjaan, efektivitas penempatan

tenaga kerja di Kota Semarang masih menunjukkan kesenjangan yang signifikan antara target yang ditetapkan dengan realisasi di lapangan. Berdasarkan data Renja (Rencana Kerja) Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2024, pada sasaran strategis 'Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja', gejala persentase pencari kerja yang ditempatkan memiliki target sebesar 68%. Namun, realisasi yang tercapai hanya sebesar 50,05%, sehingga terdapat kesenjangan (gap) sebesar 17,95%. Dengan capaian yang hanya menyentuh angka 73,60% dari target tahunan tersebut, terlihat bahwa optimalisasi SIKER sebagai media perantara pasar kerja belum sepenuhnya mampu mendorong penyerapan tenaga kerja secara masif. Kondisi ini mempertegas adanya permasalahan dalam efektivitas program, di mana ketersediaan teknologi belum berbanding lurus dengan pemenuhan target kinerja penempatan tenaga kerja di Kota Semarang.

Ketiga, gejala tepat waktu. Dalam pasar kerja yang dinamis, kecepatan pertukaran informasi adalah kunci. SIKER bertujuan untuk mempercepat proses rekrutmen dan penyaluran tenaga kerja. Namun, kendala teknis dan sinkronisasi data yang sering terjadi mengakibatkan proses penempatan tenaga kerja seringkali mengalami penundaan. Gejala ini akan digunakan untuk menguji responsivitas sistem dalam memproses kebutuhan pasar kerja secara *real-time*.

Keempat, gejala tercapainya tujuan. Gejala ini merupakan muara dari seluruh proses implementasi. Tujuan akhir SIKER adalah pengurangan angka pengangguran secara signifikan di Kota Semarang. Realitanya, penyerapan tenaga kerja melalui *Platform* ini masih menghadapi tantangan besar akibat ketidaksesuaian kompetensi dan rendahnya retensi pengguna. Melalui gejala ini,

penelitian akan memberikan penilaian objektif apakah SIKER telah mencapai *output* dan *outcome* yang diharapkan atau masih terjebak pada capaian teknis semata.

Dengan mempertegas gejala-gejala diatas sejak awal, penelitian tidak hanya akan menggambarkan fenomena SIKER secara deskriptif, tetapi akan memberikan evaluasi mendalam mengenai akar penyebab mengapa penyediaan *Platform* ini belum mampu menekan angka pengangguran secara efektif. Ketidaktercapaian target tersebut menuntut adanya evaluasi mendalam mengenai sejauh mana sebuah program mencapai sasaran organisasinya. Steers (1985) menekankan bahwa efektivitas organisasi harus diukur dari kemampuan sistem dalam mengonversi sumber daya menjadi hasil nyata yang bermanfaat bagi publik.

Terlebih, kesiapan pemerintah daerah dalam memberikan dukungan teknis dan kebijakan yang mendorong sinergi antar pemangku kepentingan sangat menentukan efektivitas program ini (Yuliani; 2021). Penting juga dicatat bahwa digitalisasi layanan ketenagakerjaan tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya penguatan ekosistem ketenagakerjaan yang meliputi peran dunia usaha, lembaga pelatihan, serta kebijakan yang responsif terhadap dinamika pasar kerja lokal dan nasional (Kemenaker; 2023).

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di era digital, konsep *lifelong learning* atau pembelajaran sepanjang hayat juga menjadi penting. Dengan adanya *Platform* digital seperti SIKER, pencari kerja tidak hanya mendapatkan pekerjaan, tetapi juga dapat terus mengembangkan keterampilan mereka secara berkelanjutan sesuai perubahan kebutuhan pasar kerja yang cepat (UNESCO;

2022). Pemerintah perlu memastikan bahwa program pelatihan yang ditawarkan bersertifikat dan diakui secara resmi agar dapat meningkatkan kredibilitas serta daya saing tenaga kerja (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; 2021).

Dalam implementasi SIKER, terdapat kesenjangan (*gap*) antara ketersediaan *Platform* dengan realita di lapangan. Berdasarkan Renja (Rencana Kerja) Perubahan Disnaker Kota Semarang, meskipun jumlah pengguna dan perusahaan yang terdaftar terus meningkat, penyerapan tenaga kerja melalui sistem ini belum optimal dalam menurunkan TPT secara signifikan. Fenomena *mismatch* (ketidaksesuaian kualifikasi) dan keterbatasan literasi digital bagi sebagian pencari kerja menjadi hambatan utama. Adanya kendala teknis dan administratif dalam sinkronisasi data lowongan kerja menunjukkan bahwa kehadiran SIKER belum sepenuhnya menjamin kemudahan akses bagi seluruh lapisan masyarakat yang disebabkan karena adanya faktor penghambat efektivitas layanan SIKER. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian yang akan dijawab adalah **“Mengapa Penyediaan Platform SIKER belum efektif dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kota Semarang?”**

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat beberapa permasalahan utama yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu:

1. Kota Semarang masih menghadapi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang signifikan, yang dipicu oleh ketidaksesuaian (*mismatch*) antara kualifikasi pendidikan pencari kerja dengan kebutuhan riil industri lokal.

2. Adanya kesenjangan nyata pada gejala penempatan tenaga kerja, di mana berdasarkan data Renja (Rencana Kerja) Perubahan 2024, realisasi penempatan hanya mencapai 50,05% dari target sebesar 68%.
3. Kurangnya integrasi yang sistematis antara *Platform* SIKER dengan program pelatihan berbasis kompetensi (sertifikasi), yang mengakibatkan layanan digital ini belum mampu secara efektif menutup celah kompetensi (*skill gap*) pencari kerja.

1.3 RUMUSAN MASALAH

Dari identifikasi masalah di atas, rumusan masalah yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana efektivitas implementasi layanan digital SIKER oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi layanan digital SIKER oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang?

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis efektivitas implementasi layanan digital SIKER oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.
2. Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasi layanan digital SIKER oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

1.5 KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik dari sisi pengembangan ilmu pengetahuan maupun implementasi praktis dalam konteks layanan ketenagakerjaan berbasis digital di Kota Semarang.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah literatur dan kajian akademik mengenai inovasi layanan ketenagakerjaan yang memanfaatkan teknologi digital. Temuan dan analisis dalam penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pemahaman bagaimana *Platform* digital, seperti SIKER, dapat berperan dalam mengatasi permasalahan pengangguran di tingkat kota. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian lanjutan yang mengkaji integrasi teknologi informasi dalam pelayanan publik ketenagakerjaan dan peningkatan keterampilan pencari kerja.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang: Disnaker dapat merancang dan mengimplementasikan kebijakan serta program pelatihan dan sertifikasi yang lebih sesuai dengan kebutuhan pencari kerja. dapat membantu dalam pengembangan layanan digital yang lebih terintegrasi, responsif, dan mampu meningkatkan daya serap tenaga kerja di Kota Semarang secara signifikan.

- b. Bagi Mitra Perusahaan: Dapat meningkatkan bantuan kepada pencari kerja untuk terus memasukkan informasi lowongan kerja ke dalam *Platform* SIKER.
- c. Bagi Masyarakat: Dapat memberikan manfaat kepada pencari kerja dengan memanfaatkan *Platform* SIKER sebagai wadah/sarana yang difasilitasi oleh pemerintah dalam memperoleh pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan pelamar kerja.
- d. Bagi Peneliti lainnya: menjadi referensi dan bahan kajian dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan inovasi pelayanan publik, khususnya di bidang ketenagakerjaan berbasis digital. Selain itu, penelitian ini juga dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel, metode, maupun lokasi penelitian yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

1.6 KAJIAN TEORI

1.6.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu (*State of Art*) sebagai tolak ukur dan acuan dalam menyelesaikan identifikasi permasalahan serta memberikan rekomendasi penelitian. Fungsi penelitian terdahulu bagi peneliti untuk menentukan langkah-langkah sistematis dalam menyusun penelitian dari sisi landasan teori maupun konsep. Berikut tabel penelitian terdahulu sebagai referensi serta acuan peneliti:

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Sebelumnya (Judul, Peneliti, Tahun)	Tujuan Penelitian	Fokus Penelitian	Landasan Teori	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Efektivitas Pelayanan Aplikasi SIAPKerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Studi: Pelayanan Penempatan Sebelum Bekerja)	Mengetahui efektivitas pelayanan aplikasi SIAPKerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam pelayanan penempatan sebelum bekerja.	Penelitian berfokus pada efektivitas pelayanan aplikasi SIAPKerja dalam mendukung proses penempatan tenaga kerja sebelum bekerja, khususnya terkait ketepatan waktu pelayanan, ketepatan sasaran	Teori Efektivitas Edy Sutrisno (2007)	Kualitatif deskriptif	Pelayanan SIAPKerja belum sepenuhnya efektif pada ketepatan waktu karena belum adanya SOP khusus dan keterbatasan sumber daya. Namun ketepatan sasaran program berjalan cukup baik.

	Adriani Resti Adiningsih (2024)		program, dan mekanisme pelayanan calon pekerja migran.			
2	Implementasi Program Gerbang Hebat dalam Menanggulangi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Semarang Fitria Adi Utarini (2023)	Mengetahui implementasi Program Gerbang Hebat dalam menanggulangi tingkat pengangguran terbuka serta hambatan pelaksanaannya.	Penelitian berfokus pada implementasi kebijakan pemerintah daerah dalam mengurangi pengangguran melalui program pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja dengan melihat aspek komunikasi, sumber daya, dan pelaksanaan program.	Teori Van Meter dan Van Horn	Kualitatif deskriptif	Implementasi belum berjalan optimal karena hambatan komunikasi dan sumber daya manusia.
3	Analisis Efektivitas Penyebaran Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Media Digital Asosiasi Human Resources pada PT Lifestyle Retreats Indonesia	Menganalisis efektivitas penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital.	Penelitian berfokus pada efektivitas penggunaan media digital sebagai sarana penyebaran informasi lowongan pekerjaan dari perspektif komunikasi organisasi dan	Teori Efektivitas Komunikasi Andre Hardjana (2000)	Kuantitatif	Media digital efektif dalam penyebaran informasi lowongan pekerjaan, terutama website HHRMA.

	Ni Komang Sasih Kirana Ratri (2024)		jangkauan informasi kepada pencari kerja.			
4	Analisis Pelayanan Pembuatan Kartu AK 1 pada Calon Tenaga Kerja ke Sektor Perbankan Syariah di Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu. Nurrahmi (2025)	Mengetahui pelayanan pembuatan kartu AK 1 pada calon tenaga kerja.	Penelitian berfokus pada kualitas pelayanan publik dalam proses pembuatan kartu pencari kerja (AK 1), meliputi kecepatan pelayanan, kemampuan petugas, fasilitas, serta kemudahan akses layanan.	Teori Pelayanan Publik Wahab (2017)	Kualitatif deskriptif	Pelayanan cukup baik dalam kecepatan dan responsivitas, namun terdapat kendala fasilitas dan akses layanan online.
5	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan Jumlah Penduduk terhadap Pengangguran di Jawa Barat Periode 2021-2023 Amey Rahayu et al. (2025)	Menganalisis pengaruh faktor pendidikan, upah minimum, dan jumlah penduduk terhadap pengangguran.	Penelitian berfokus pada faktor-faktor makroekonomi yang memengaruhi tingkat pengangguran, seperti pendidikan, upah minimum, dan jumlah penduduk, bukan pada efektivitas program atau layanan ketenagakerjaan.	Teori Kependudukan Malthus dan Teori Pengangguran Keynes	Deskriptif kualitatif	Pendidikan dan jumlah penduduk memiliki pengaruh terhadap tingkat pengangguran.

6	<p>Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Generasi Z</p> <p>Fadhilah Mutiara Lasinta (2024)</p>	<p>Menganalisis pengaruh hard skill, soft skill, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.</p>	<p>Penelitian berfokus pada faktor internal pencari kerja dalam meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja, terutama kompetensi individu dan pengalaman kerja.</p>	<p>Teori Manajemen SDM</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Soft skill dan pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.</p>
7	<p>Efektivitas Pelatihan Kerja dalam Upaya Mengurangi Pengangguran (UPTD BLK Kabupaten Tanjung Jabung Barat)</p> <p>Indra Andika Saputra et al. (2024)</p>	<p>Mengetahui efektivitas pelatihan kerja dalam mengurangi pengangguran.</p>	<p>Penelitian berfokus pada efektivitas program pelatihan kerja sebagai instrumen pemerintah dalam meningkatkan keterampilan masyarakat dan membantu pengurangan pengangguran.</p>	<p>Teori Evaluasi Efektivitas Bloom, Hastings, dan Madaus (1971)</p>	<p>Kualitatif deskriptif</p>	<p>Program pelatihan cukup efektif karena peserta memperoleh pekerjaan atau membuka usaha.</p>

8	<p>Analisis Kritis Efektivitas Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Angka Pengangguran Kota Cimahi</p> <p>Antika et al. (2022)</p>	<p>Menganalisis efektivitas program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.</p>	<p>Penelitian berfokus pada evaluasi efektivitas program pelatihan tenaga kerja menggunakan gejala ketepatan sasaran, sosialisasi, tujuan program, dan pemantauan program.</p>	<p>Teori Efektivitas Program Duncan (1989)</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Program berjalan baik dan membantu masyarakat memperoleh keterampilan kerja.</p>
9	<p>Analisis Efektivitas Bursa Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Bojonegoro Tahun 2016-2018</p> <p>Ciciana Liffa & Yudhistira Adi Seputra (2021)</p>	<p>Mengetahui efektivitas bursa kerja dalam mengurangi pengangguran.</p>	<p>Penelitian berfokus pada efektivitas bursa kerja/<i>job fair</i> sebagai media mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja dalam mengurangi pengangguran daerah.</p>	<p>Teori Efektivitas Mahmudi</p>	<p>Kualitatif deskriptif</p>	<p>Bursa kerja berjalan efektif dalam mempertemukan pencari kerja dan perusahaan.</p>

10	Efektivitas Aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSIK) Nur Melywuni & Diana Hertati (2023)	Mengetahui efektivitas aplikasi ASSIK sebagai layanan ketenagakerjaan digital.	Penelitian berfokus pada efektivitas aplikasi layanan ketenagakerjaan digital pemerintah daerah berdasarkan gejala pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, pencapaian tujuan, dan perubahan nyata.	Teori Efektivitas Sutrisno (2007)	Kualitatif	Aplikasi ASSIK efektif berdasarkan gejala pemahaman program, sasaran, waktu, tujuan, dan perubahan nyata.
----	--	--	---	-----------------------------------	------------	---

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dalam kajian layanan digital ketenagakerjaan, khususnya dalam menelaah efektivitas *Platform* SIKER sebagai strategi pengurangan pengangguran di Kota Semarang. Berbeda dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Adiningsih (2024) yang hanya menyoroti aspek efektivitas administratif SIAPKerja pada lingkup nasional dan terbatas pada pelayanan penempatan sebelum bekerja, penelitian ini lebih komprehensif dan kontekstual, dengan fokus pada evaluasi dampak strategis SIAPKerja dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di tingkat kota.

Penelitian ini juga menghadirkan perspektif yang berbeda dari penelitian mengenai Program Gerbang Hebat oleh Utarini (2023) yang hanya menekankan pada hambatan implementasi program pemerintah. Dalam penelitian ini, SIKER dilihat sebagai *Platform* digital yang mengintegrasikan informasi kerja, pelatihan, sertifikasi, dan pemberdayaan pencari kerja, dengan pengujian terhadap efektivitas aktualnya dalam menghadapi *mismatch* (ketidaksesuaian) keterampilan dan dinamika pasar kerja lokal.

Selain itu, penelitian ini menyatukan pendekatan multidimensional: mengkaji keterhubungan antara teknologi digital, kesiapan SDM, ekosistem pelatihan, serta faktor kebijakan daerah, yang belum banyak disentuh dalam penelitian lain. Penelitian ini juga memperhatikan faktor psikologis dan sosial pencari kerja, serta tanggapan pengguna terhadap kebermanfaatan *Platform*, suatu pendekatan evaluatif yang lebih menyeluruh dibandingkan studi sebelumnya yang cenderung terfokus pada gejala teknis atau administratif semata.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa kajian mengenai efektivitas program ketenagakerjaan telah banyak dilakukan, baik melalui pendekatan pelayanan publik, program pelatihan kerja, maupun pemanfaatan aplikasi digital ketenagakerjaan. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada implementasi program pemerintah, kualitas pelayanan administrasi, serta efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji efektivitas *platform digital* pencarian kerja sebagai media penghubung antara pencari kerja dan penyedia lapangan pekerjaan pada tingkat pemerintah daerah masih terbatas.

Selain itu, penelitian mengenai aplikasi ketenagakerjaan digital seperti ASSIK dan SIAPKerja lebih banyak menilai aspek pelayanan aplikasi secara umum, belum secara spesifik melihat bagaimana efektivitas *platform* tersebut dalam mendukung proses pencarian kerja, kemudahan akses informasi lowongan, serta pencapaian tujuan layanan ketenagakerjaan bagi masyarakat. Oleh karena itu, penelitian mengenai efektivitas platform SIKER di Kota Semarang dilakukan untuk mengisi celah penelitian tersebut dengan menganalisis sejauh mana *platform* tersebut mampu memberikan pelayanan informasi dan mempertemukan pencari kerja dengan peluang kerja secara efektif. Melalui pendekatan ini, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru secara teoretis maupun praktis, dalam menyusun strategi pengembangan layanan digital ketenagakerjaan yang lebih responsif, inklusif, dan berdampak langsung terhadap penurunan angka pengangguran di wilayah perkotaan.

1.6.2 Administrasi Publik

Administrasi publik adalah suatu proses penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai kebijakan serta pelayanan publik guna mencapai tujuan negara dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Administrasi publik sebagai tinjauan teori yang memberikan perspektif yang berbeda mengenai bagaimana organisasi publik seharusnya beroperasi dan berinteraksi dengan masyarakat (Rodiyah, 2025).

Menurut Waldo (1984), administrasi publik adalah organisasi dan manajemen manusia serta berbagai sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan pemerintahan. Administrasi publik tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pengelolaan organisasi, tetapi juga memiliki dimensi politik dan nilai-nilai publik karena berkaitan dengan kepentingan masyarakat luas.

Pada 1980-an, teori administrasi publik mulai mengadopsi konsep sektor swasta melalui pendekatan *New Public Management* (NPM). NPM menekankan prinsip manajemen seperti orientasi hasil, desentralisasi, dan efisiensi biaya dalam pelayanan publik. Pendekatan ini mengutamakan responsivitas, fleksibilitas, serta kinerja pemerintah, dengan memandang masyarakat sebagai pelanggan. Namun, NPM juga dikritik karena terlalu berfokus pada efisiensi dan kurang memperhatikan nilai-nilai publik.

Dalam analisis efektivitas *Platform SIKER*, pendekatan ini relevan karena keberhasilannya bergantung pada kolaborasi antara pemerintah sebagai pengelola sistem, perusahaan sebagai penyedia lowongan, dan masyarakat sebagai pengguna.

Kolaborasi tersebut menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas layanan, kepercayaan, serta efektivitas pemanfaatan *Platform*.

Seiring perkembangan digital, muncul teori *Digital Governance* dan *Smart Governance* yang mengintegrasikan teknologi dalam pelayanan publik. Pendekatan ini bertujuan meningkatkan transparansi, efisiensi, dan partisipasi masyarakat melalui layanan yang lebih cepat, responsif, dan mudah diakses. Dengan demikian, teori administrasi publik terus berkembang untuk menjawab kebutuhan masyarakat dan meningkatkan kualitas pemerintahan.

1.6.3 Paradigma Administrasi Publik

Paradigma menjabarkan konsep yang diterapkan oleh beberapa ahli untuk memaparkan situasi dan kondisi perkembangan suatu sudut pandang ilmu pengetahuan dengan tujuan menganalisis peristiwa sosial yang berkembang di masyarakat. Perkembangan administrasi publik dapat dilihat melalui enam paradigma utama, yaitu Administrasi Publik Klasik (1900–1926), Prinsip-Prinsip Administrasi (1927–1937), Administrasi Publik sebagai Ilmu Politik (1950–1970), Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi (1956–1970), *New Public Administration* (1970–1980), dan *New Public Management* (1980–1990), dan *Governance* (1990 – sekarang).

Paradigma pertama (1900–1926), yaitu dikotomi politik dan administrasi, menekankan pemisahan antara politik sebagai pembuat kebijakan dan administrasi sebagai pelaksana yang netral. Tokoh seperti Frank J. Goodnow dan Leonard D. White memandang administrasi hanya menjalankan keputusan politik dengan fokus pada birokrasi pemerintahan.

Paradigma kedua (1927–1937), yaitu prinsip-prinsip administrasi, menekankan fungsi manajemen melalui konsep POSDCORB (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, dan Budgeting) yang dianggap sebagai prinsip universal. Sementara itu, paradigma ketiga (1950–1970) memandang administrasi publik sebagai bagian dari ilmu politik, yang menolak pemisahan tegas antara politik dan administrasi serta mengakui bahwa keputusan administratif tidak bersifat netral.

Paradigma keempat (1956–1970) memandang administrasi publik sebagai ilmu administrasi yang menekankan perilaku organisasi, analisis manajemen, serta penggunaan metode kuantitatif dan teknologi modern, dengan orientasi yang fleksibel antara administrasi dan kebijakan publik. Paradigma kelima (1970–sekarang) menegaskan administrasi publik sebagai bidang otonom yang berfokus pada pengelolaan kebijakan, pelayanan publik, serta nilai keadilan sosial dan akuntabilitas birokrasi, yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh teori manajemen swasta maupun politik tradisional.

Paradigma keenam (1990-sekarang) adalah paradigma *governance* yang menekankan kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil dalam penyelenggaraan pemerintahan, di mana pelayanan publik bukan hanya urusan birokrasi tetapi hasil interaksi berbagai aktor dan jaringan, dengan pemerintah berperan sebagai fasilitator.

Relevansi penelitian analisis efektivitas *Platform SIKER* di Kota Semarang dengan paradigma *New Public Management* (NPM) dapat dilihat dari tuntutan peningkatan kinerja, efisiensi, dan orientasi hasil dalam pelayanan publik,

khususnya di bidang ketenagakerjaan. Permasalahan tingkat pengangguran yang masih serta adanya *mismatch* antara permintaan dan penawaran tenaga kerja menunjukkan bahwa layanan pasar kerja belum berjalan optimal, baik dalam hal penyediaan informasi maupun penyaluran tenaga kerja.

Dalam perspektif NPM, pemerintah dituntut untuk mengelola pelayanan publik secara lebih profesional dengan menekankan pada *output* dan *outcome* yang terukur. *Platform* SIKER sebagai inovasi digital merupakan bentuk modernisasi layanan ketenagakerjaan yang bertujuan meningkatkan efisiensi biaya, mempercepat akses informasi lowongan kerja, serta meningkatkan kualitas job matching antara pencari kerja dan perusahaan. Oleh karena itu, efektivitas SIKER dapat dianalisis melalui gejala kinerja seperti kemudahan akses, kecepatan layanan, tingkat pemanfaatan oleh pengguna, serta keberhasilan penempatan tenaga kerja.

1.6.4 Kebijakan Publik

Kebijakan publik dapat dipahami sebagai inti dari proses penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada pemecahan masalah masyarakat dan pencapaian tujuan pembangunan. Kebijakan publik berlandaskan prinsip pertukaran rasional, di mana pemerintah berperan sebagai penyedia layanan dan masyarakat sebagai pengguna yang memiliki preferensi tertentu (Didik J. Rahbini, 2002). Pendekatan ini menekankan bahwa keberhasilan kebijakan sangat ditentukan oleh kemampuan pemerintah dalam merespons kebutuhan nyata masyarakat, serta adanya mekanisme pertukaran yang efektif dan setara.

Menurut Thomas R. Dye (2013), kebijakan publik adalah “*whatever governments choose to do or not to do*”, yaitu segala sesuatu yang diputuskan (atau

tidak diputuskan) oleh pemerintah dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada di masyarakat. Sementara itu, James E. Anderson (2003) mendefinisikan kebijakan publik sebagai *“a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern”*, yakni suatu tindakan yang memiliki tujuan tertentu yang ditempuh oleh pemerintah untuk menghadapi persoalan tertentu.

Dalam perspektif administrasi publik, kebijakan publik tidak hanya sebatas keputusan pemerintah, tetapi juga mencakup seluruh proses kebijakan, mulai dari perumusan, implementasi, hingga evaluasi. Hal ini menegaskan bahwa kebijakan publik adalah bagian integral dari fungsi administrasi publik, di mana pemerintah bertugas sebagai pengambil keputusan, pelaksana, sekaligus evaluator terhadap setiap kebijakan yang berdampak pada kehidupan masyarakat.

Proses kebijakan publik merupakan rangkaian tahapan yang dilakukan pemerintah dalam merespons permasalahan publik melalui penyusunan hingga penilaian terhadap suatu kebijakan.

1. Tahap pertama yaitu formulasi kebijakan, merupakan proses perumusan alternatif kebijakan yang dilakukan untuk menentukan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat. Pada tahap ini, pemerintah melakukan identifikasi masalah, penyusunan agenda kebijakan, analisis berbagai alternatif, hingga penetapan kebijakan yang dianggap paling sesuai untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Tahap kedua adalah implementasi kebijakan, yaitu proses pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan melalui tindakan nyata oleh aktor-aktor

kebijakan, baik pemerintah maupun pihak terkait lainnya. Tahap implementasi mencakup penyediaan sumber daya, koordinasi antarorganisasi, serta pelaksanaan program agar tujuan kebijakan dapat tercapai sesuai dengan perencanaan.

3. Tahap terakhir yaitu evaluasi kebijakan, merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan dan hasil kebijakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan, efektivitas, serta dampak yang dihasilkan. Melalui evaluasi, pemerintah dapat mengidentifikasi kekurangan maupun keberhasilan kebijakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan atau pengembangan kebijakan di masa mendatang. Dengan demikian, ketiga tahapan tersebut saling berkaitan dalam memastikan kebijakan publik mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk menjawab tantangan tersebut, pemerintah meluncurkan *Platform SIKER* sebagai wujud kebijakan publik yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Melalui program ini, peserta diberikan berbagai pelatihan dengan dukungan dana dari pemerintah, sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan industri. *Platform SIKER* juga membantu memperluas akses informasi tentang peluang kerja, mempertemukan tenaga kerja dengan perusahaan, serta memberikan sertifikasi kompetensi yang meningkatkan daya saing peserta.

1.6.5 Implementasi Kebijakan

Implementasi merupakan tahap pelaksanaan atau penerapan suatu rencana yang telah disusun secara matang untuk mencapai tujuan tertentu. Secara

etimologis, implementasi berasal dari bahasa Inggris *to implement* yang berarti melaksanakan atau menerapkan. Menurut Pressman dan Wildavsky dalam Londa dan Dengo (2017), implementasi diartikan sebagai penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu (*to provide the means of carrying out*) serta memberikan dampak atau akibat terhadap suatu kebijakan (*to give practical effect to*). Dengan demikian, implementasi kebijakan dapat dipahami sebagai proses pelaksanaan keputusan kebijakan melalui tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun lembaga pemerintah atau swasta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahab, 2008).

Dalam administrasi publik, implementasi kebijakan menjadi tahapan penting karena menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan setelah dirumuskan. Edwards III (1980 dalam Mulyadi, 2014) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Komunikasi berkaitan dengan penyampaian informasi kebijakan secara jelas, akurat, dan konsisten kepada pelaksana kebijakan. Sementara itu, sumber daya mencakup ketersediaan sumber daya manusia maupun finansial yang diperlukan agar kebijakan dapat berjalan secara efektif dan mencapai sasaran yang ditentukan.

Selain komunikasi dan sumber daya, faktor disposisi dan struktur birokrasi juga berperan penting dalam implementasi kebijakan. Disposisi berkaitan dengan sikap, komitmen, serta karakteristik pelaksana kebijakan dalam menjalankan program sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun struktur birokrasi mencakup mekanisme pelaksanaan dan prosedur kerja yang menjadi pedoman

implementasi, seperti standar operasional prosedur (SOP). Keempat faktor tersebut saling berkaitan dalam menentukan efektivitas implementasi kebijakan, sehingga keberhasilan suatu kebijakan tidak hanya bergantung pada kualitas perumusannya, tetapi juga pada kesiapan dan kemampuan pelaksana dalam menerapkannya di lapangan.

1.6.6 Kinerja Kebijakan Publik

Suatu implementasi kebijakan perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerjanya untuk mengetahui tingkat keberhasilan maupun kegagalan suatu kebijakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012:105), pengukuran kinerja implementasi kebijakan dibedakan menjadi dua aspek, yaitu:

1. *Policy Output*

Policy output merupakan pengukuran terhadap hasil langsung dari implementasi kebijakan yang diterima dan dirasakan oleh kelompok sasaran sebagai akibat dari pelaksanaan suatu kebijakan. Gejala kinerja *policy output* menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012) meliputi:

a. Akses

Gejala akses digunakan untuk mengetahui sejauh mana kelompok sasaran dapat memperoleh layanan atau manfaat dari suatu kebijakan dengan mudah. Selain itu, akses juga berkaitan dengan kemudahan masyarakat dalam memperoleh informasi maupun menyampaikan keluhan kepada pelaksana kebijakan.

b. Cakupan (*Coverage*)

Gejala cakupan digunakan untuk mengukur seberapa besar kelompok sasaran yang telah memperoleh manfaat atau pelayanan dari kebijakan yang diimplementasikan. Semakin luas cakupan penerima manfaat, maka semakin baik pelaksanaan suatu kebijakan.

c. Frekuensi

Frekuensi digunakan untuk mengukur seberapa sering kelompok sasaran memperoleh layanan atau manfaat yang diberikan melalui suatu kebijakan. Tingkat frekuensi yang tinggi menunjukkan bahwa kebijakan berjalan secara berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

d. Bias

Gejala bias digunakan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kebijakan telah diberikan kepada kelompok sasaran yang tepat atau justru terjadi penyimpangan dengan memberikan manfaat kepada pihak yang tidak sesuai dengan kriteria penerima kebijakan.

e. Ketepatan Layanan (*Service Delivery*)

Gejala ketepatan layanan digunakan untuk menilai kesesuaian waktu dan proses pemberian layanan dalam implementasi kebijakan. Ketepatan pelayanan menjadi penting karena keterlambatan dalam pelaksanaan kebijakan dapat memengaruhi pencapaian tujuan program.

f. Akuntabilitas

Gejala akuntabilitas digunakan untuk menilai tanggung jawab pelaksana kebijakan dalam menjalankan tugasnya serta memastikan bahwa hasil

pelaksanaan kebijakan dapat dipertanggungjawabkan kepada kelompok sasaran.

g. Kesesuaian Program dengan Kebutuhan

Gejala ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil atau manfaat yang diberikan melalui suatu kebijakan telah sesuai dengan kebutuhan kelompok sasaran.

2. *Policy Outcome*

Policy outcome merupakan pengukuran terhadap hasil atau dampak yang ditimbulkan dari implementasi suatu kebijakan. Pengukuran ini berkaitan dengan perubahan kondisi kelompok sasaran setelah kebijakan dilaksanakan, yaitu perubahan dari kondisi awal menuju kondisi yang lebih baik sesuai dengan tujuan kebijakan. Dengan demikian, *policy outcome* digunakan untuk melihat sejauh mana suatu kebijakan mampu memberikan dampak nyata bagi masyarakat penerima manfaat.

1.6.7 Efektivitas

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

- a. Terdapat efek (pengaruh, akibat, dampak)
- b. Ampuh

c. Mampu menghasilkan hasil yang bermanfaat (tindakan, usaha)

Program merupakan seperangkat kegiatan yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan tertentu, pencapaian tujuan tersebut berkaitan dengan efektivitas. Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang dicapai. Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif suatu program/ kegiatan.

Menurut Sutrisno (2007), efektivitas program diukur dari lima gejala: pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pemahaman program: Sejauh mana program dipahami dengan mudah oleh pihak-pihak yang terlibat sehingga pelaksanaannya berjalan efektif.
2. Ketepatan sasaran: Apakah program yang dijalankan sudah tepat sasaran sesuai dengan yang telah ditetapkan di awal.
3. Ketepatan waktu: Program berjalan sesuai dengan kurun waktu yang telah ditargetkan.
4. Tercapainya tujuan: Semua tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.
5. Perubahan nyata: Terdapat dampak atau perubahan konkret yang terjadi akibat pelaksanaan program.

Selain Teori Sutrisno, Campbell (1989) juga memandang efektivitas sebagai tingkat keberhasilan organisasi atau program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga

mempertimbangkan kesesuaian antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang diperoleh. Gejala yang diteliti yaitu keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output, pencapaian tujuan menyeluruh.

Makmur (2011) juga menjelaskan bahwa efektivitas program dipengaruhi oleh ketepatan dalam berbagai aspek pelaksanaan. Program dianggap efektif apabila dirancang dan dilaksanakan dengan perencanaan yang tepat, penggunaan sumber daya yang sesuai, metode yang benar, serta mampu mencapai sasaran yang telah ditentukan. Berbeda dengan Budiani (2007) yang menekankan efektivitas program pada aspek pelaksanaan program, khususnya bagaimana program diterima oleh kelompok sasaran. Efektivitas dapat dilihat dari ketepatan penerima manfaat, keberhasilan penyampaian informasi program, ketercapaian tujuan, serta proses pengawasan selama pelaksanaan program.

1.6.8 Faktor yang Memengaruhi Implementasi Kebijakan

Menurut Syauckani dkk (2004: 295) implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, Pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan kegiatan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan tersebut. Ketiga, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan secara kongkrit ke masyarakat.

Berdasarkan pandangan tersebut diketahui bahwa proses implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan publik dapat direalisasikan sebagai hasil kegiatan pemerintah.

Sedangkan menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier dalam Wahab (2005 : 65) menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Syukur dalam Surmayadi (2005: 79) mengemukakan ada tiga unsur penting dalam proses implementasi yaitu: (1) adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan (2) target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan (3) unsur pelaksana (*Implementor*) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor, dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Untuk memperkaya pemahaman kita tentang berbagai variabel yang terlibat didalam implementasi, maka dari itu dalam Penelitian ini menggunakan teori George C. Edwards III karena memberikan kerangka analisis yang jelas dan operasional melalui 4 (empat) variabel utama: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Teori ini lebih sesuai dibandingkan teori lain karena fokus pada faktor internal pelaksanaan kebijakan, yang relevan untuk menilai efektivitas implementasi layanan digital SIKER oleh pemerintah daerah. Pendekatannya praktis dan aplikatif, terutama dalam konteks administrasi publik modern berbasis teknologi.

Dalam pandangan Edwards III, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni: (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi, dan (4) struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut juga saling berhubungan satu sama lain.

1. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan dan tujuan kebijakan dapat ditransmisikan secara tepat kepada kelompok sasaran. Ketidakjelasan tujuan akan memicu distorsi pelaksanaan bahkan resistensi dari *target group*.

2. Sumber daya

Meskipun kebijakan dikomunikasikan dengan jelas, tanpa sumber daya yang memadai, baik SDM maupun dana, implementasi tidak akan efektif. Tanpa

dukungan sumber daya, kebijakan hanya menjadi dokumen tanpa tindakan nyata.

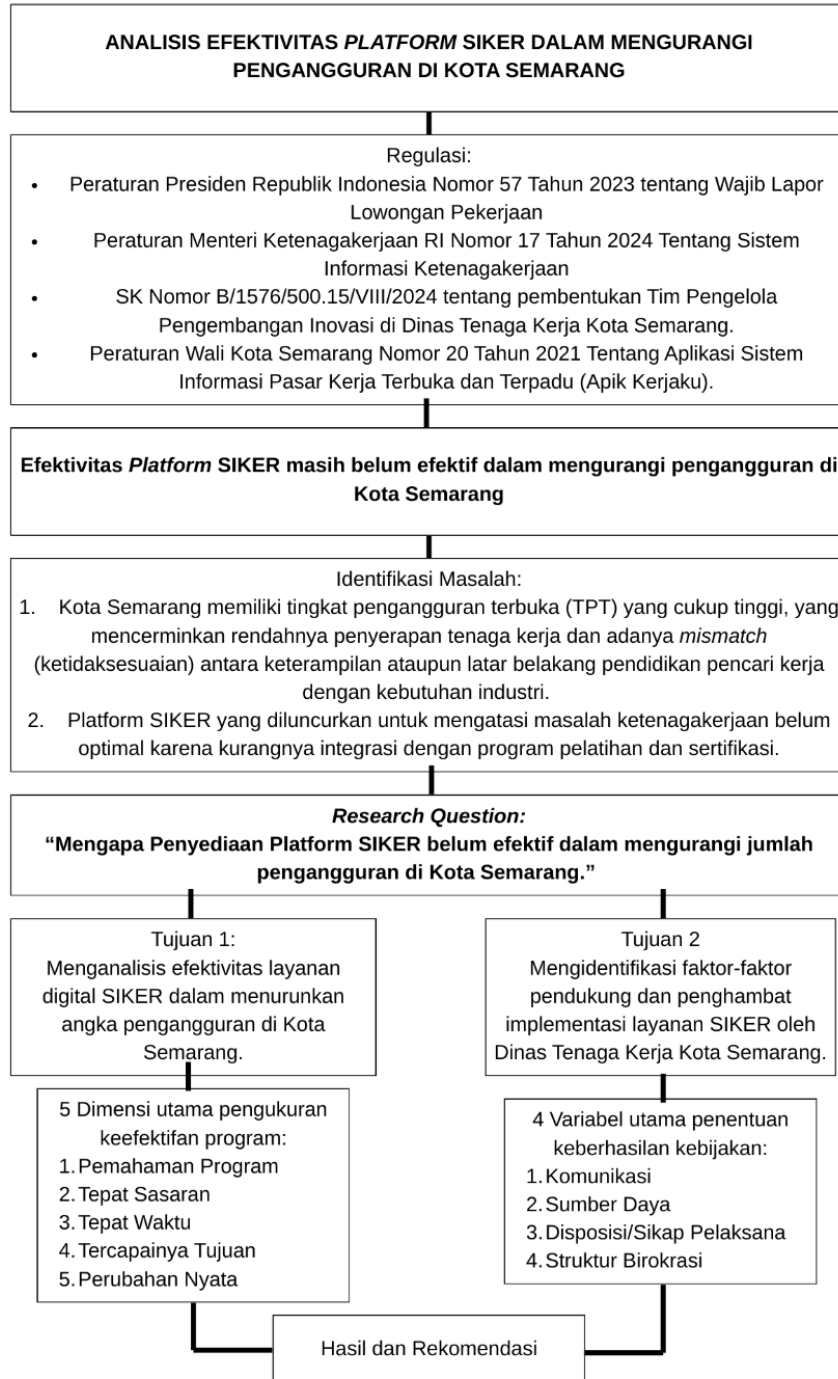
3. Disposisi

Disposisi adalah sikap dan karakter implementor. Jika implementor memiliki disposisi yang baik, ia akan melaksanakan kebijakan sesuai harapan. Namun, perbedaan sikap atau rendahnya komitmen dan integritas dapat menghambat implementasi. Kasus korupsi di negara berkembang, termasuk Indonesia, mencerminkan lemahnya komitmen aparat dalam menjalankan program pembangunan.

4. Struktur birokrasi

Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap implementasi kebijakan. SOP berperan sebagai pedoman kerja, namun struktur yang terlalu panjang dapat melemahkan pengawasan, sehingga membuat organisasi menjadi kurang fleksibel.

1.7 Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. 6 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

1.8 Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep adalah proses mendefinisikan variabel penelitian secara spesifik dan terukur berdasarkan karakteristik yang dapat diamati, sehingga memungkinkan peneliti melakukan observasi secara cermat. Proses ini mengubah konsep abstrak menjadi gejala empiris yang menghubungkan teori dengan fakta, sehingga memudahkan pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi, serta membatasi ruang lingkup penelitian agar dapat diuji secara ilmiah.

1.8.1 Efektivitas Layanan Digital SIKER

Pada penelitian ini, dimensi utama yang digunakan berdasarkan teori Efektivitas layanan digital *SIKER* merupakan tolak ukur keberhasilan sistem layanan ketenagakerjaan berbasis digital yang diterapkan Pemerintah Kota Semarang dalam menjembatani pencari kerja dengan peluang kerja dan pelatihan. Konsep ini merujuk pada teori efektivitas dari Steers, Drucker, Mahmudi, hingga Emerson, yang menekankan pada pencapaian tujuan, produktivitas, efisiensi, relevansi program, serta kepuasan pengguna. Layanan *SIKER* dianggap efektif jika mampu menghasilkan *output* berupa penurunan pengangguran secara signifikan, dan *outcome* berupa peningkatan kualitas SDM serta daya saing pencari kerja.

1.8.1.1 Pemahaman Program

Pemahaman program merujuk pada sejauh mana pengguna *SIKER* mampu mengetahui, mengenali, dan memahami tujuan utama serta manfaat yang ditawarkan oleh *Platform* tersebut. Tingkat pemahaman ini dapat dilihat dari apakah pengguna menyadari bahwa *SIKER* tidak hanya sebagai portal lowongan kerja, tetapi juga sebagai sarana pengembangan

kompetensi melalui asesmen karier dan pelatihan. Selain itu, pemahaman juga tercermin dari kemampuan pengguna dalam menjelaskan fungsi setiap fitur yang tersedia, seperti bagaimana asesmen karier membantu mengenali potensi diri, bagaimana pelatihan meningkatkan keterampilan, serta bagaimana fitur lowongan kerja menghubungkan pengguna dengan perusahaan.

Gejala ini juga mencakup efektivitas penyampaian informasi oleh penyelenggara *Platform*. Artinya, apakah sosialisasi yang dilakukan baik melalui media sosial, *website*, maupun kegiatan *offline* mampu menjangkau dan dipahami oleh pengguna. Informasi yang tersedia di dalam *Platform* juga harus disajikan secara jelas, sederhana, dan mudah diakses agar tidak menimbulkan kesalahpahaman. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pemahaman pengguna terhadap program, maka semakin besar kemungkinan mereka dapat memanfaatkan layanan SIKER secara optimal.

1.8.1.2 Tepat Sasaran

Tepat sasaran menunjukkan sejauh mana layanan SIKER benar-benar menjangkau kelompok yang menjadi target utama, yaitu masyarakat usia kerja yang membutuhkan akses terhadap informasi ketenagakerjaan dan peningkatan kompetensi. Kesesuaian ini dapat dianalisis berdasarkan karakteristik pengguna, seperti usia, tingkat pendidikan, serta status pekerjaan (misalnya pencari kerja, *fresh graduate*, atau pekerja yang ingin meningkatkan keterampilan).

Selain itu, gejala ini juga melihat tingkat partisipasi pengguna yang memang memiliki kebutuhan nyata terhadap layanan tersebut. Artinya, efektivitas program dapat dinilai dari apakah pengguna yang aktif di SIKER adalah mereka yang benar-benar membutuhkan pekerjaan atau peningkatan keterampilan, bukan sekadar pengguna pasif.

Aspek lain yang penting adalah keterjangkauan layanan, baik dari sisi geografis maupun akses teknologi. *Platform* yang efektif harus mampu menjangkau pengguna di berbagai daerah, termasuk wilayah yang memiliki keterbatasan akses informasi. Apabila SIKER dapat diakses secara luas dan digunakan oleh target yang tepat, maka program dapat dikatakan telah berjalan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.

1.8.1.3 Tepat Waktu

Tepat waktu berkaitan dengan kecepatan dan ketepatan layanan yang diberikan oleh SIKER dalam memenuhi kebutuhan pengguna. Dalam konteks layanan digital, hal ini mencakup proses pendaftaran yang tidak berbelit, jadwal pelatihan yang jelas dan dilaksanakan sesuai rencana, serta penerbitan sertifikat yang dilakukan tepat waktu setelah pengguna menyelesaikan pelatihan.

Selain itu, respons sistem juga menjadi gejala penting, seperti kecepatan dalam memperbarui data pengguna, mengunggah lowongan kerja terbaru, serta menampilkan hasil asesmen karier. Sistem yang lambat atau sering mengalami gangguan dapat menghambat pengalaman pengguna dan menurunkan tingkat kepercayaan terhadap *Platform*.

Konsistensi dalam pelaksanaan program juga menjadi bagian dari ketepatan waktu. Artinya, jadwal pelatihan dan kegiatan lainnya harus dilaksanakan sesuai dengan yang telah diinformasikan sebelumnya. Dengan layanan yang cepat, responsif, dan konsisten, pengguna akan merasa lebih terbantu dalam mengakses informasi dan meningkatkan kesiapan kerja mereka.

1.8.1.4 Tercapainya Tujuan Program

Gejala ini menilai sejauh mana tujuan utama dari layanan SIKER berhasil dicapai. Tujuan tersebut umumnya mencakup peningkatan kompetensi pengguna serta membantu mereka memperoleh pekerjaan yang sesuai. Kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan tujuan awal menjadi tolok ukur utama dalam menilai efektivitas program.

Peningkatan kemampuan pengguna dapat dilihat dari perubahan keterampilan setelah mengikuti pelatihan, baik secara teknis maupun non-teknis. Misalnya, pengguna menjadi lebih siap menghadapi proses rekrutmen, memiliki keterampilan baru, atau mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dunia kerja.

Selain itu, jumlah pengguna yang berhasil mendapatkan pekerjaan melalui *Platform* juga menjadi gejala penting. Semakin banyak pengguna yang terserap ke dunia kerja melalui SIKER, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan program. Data statistik penggunaan serta hasil wawancara pengguna dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai capaian ini.

1.8.1.5 Perubahan Nyata

Perubahan nyata merujuk pada dampak langsung yang dirasakan oleh pengguna setelah memanfaatkan layanan SIKER. Perubahan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial, seperti meningkatnya rasa percaya diri, motivasi kerja, serta kesiapan dalam menghadapi persaingan di dunia kerja.

Selain itu, gejala ini juga melihat apakah terjadi perubahan kondisi pengguna, seperti meningkatnya peluang mendapatkan pekerjaan atau adanya peningkatan kualitas pekerjaan yang diperoleh. Dampak ini menunjukkan bahwa layanan yang diberikan tidak hanya berhenti pada proses, tetapi benar-benar memberikan manfaat yang signifikan bagi pengguna.

Persepsi pengguna terhadap manfaat layanan juga menjadi bagian penting dalam menilai perubahan nyata. Jika pengguna merasa bahwa *SIKER* membantu mereka secara konkret dalam mempersiapkan diri dan memperoleh pekerjaan, maka program dapat dikatakan memberikan dampak yang positif. Data dari pengalaman langsung pengguna serta hasil survei kepuasan dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana perubahan ini terjadi.

Tabel berikut menggambarkan operasionalisasi konsep efektivitas layanan SIKER ke dalam fenomena, sub-fenomena, dan gejala yang dapat diamati:

Tabel 1. 3 Operasionalisasi Konsep Efektivitas (Sutrisno, 2007)

Fenomena	Sub-fenomena	Gejala	Lokus
Efektivitas Layanan SIKER dalam Meningkatkan Akses dan Kesiapan Kerja Pengguna	Pemahaman Program	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pemahaman pengguna terhadap tujuan dan manfaat SIKER. - Kemampuan pengguna menjelaskan fungsi fitur (asesmen karier, pelatihan, lowongan kerja). - Adanya sosialisasi atau informasi yang mudah dipahami di <i>Platform</i>. 	Pengguna SIKER
	Tepat Sasaran	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian sasaran program dengan kelompok pengguna (usia kerja, pendidikan, status pekerjaan). - Tingkat partisipasi pengguna yang benar-benar membutuhkan layanan ketenagakerjaan. - Keterjangkauan akses layanan di berbagai daerah. 	Data pengguna dan dokumentasi kegiatan di <i>Platform</i>
	Tepat Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan waktu layanan digital seperti pendaftaran, jadwal pelatihan, serta penerbitan sertifikat. - Respons sistem terhadap input pengguna (kecepatan <i>update</i> data, lowongan, dan hasil asesmen). 	Fitur pelatihan, asesmen karier, dan portal lowongan kerja pada SIKER.

	- Konsistensi waktu pelaksanaan program dan jadwal pelatihan.	
Tercapainya Tujuan Program	- Kesesuaian hasil layanan dengan tujuan utama SIKER (meningkatkan kompetensi dan penempatan kerja). - Adanya peningkatan kemampuan pengguna setelah mengikuti pelatihan. - Jumlah pengguna yang memperoleh pekerjaan melalui <i>Platform</i> .	Data statistik penggunaan SIKER dan hasil wawancara pengguna.
Perubahan Nyata	- Adanya perubahan perilaku atau kondisi pengguna setelah menggunakan SIKER, seperti meningkatnya kepercayaan diri, kompetensi, atau peluang kerja. - Dampak langsung terhadap kesiapan kerja masyarakat. - Persepsi pengguna terhadap manfaat nyata layanan.	Pengalaman langsung pengguna aktif SIKER dan hasil survey kepuasan.

Sumber: diolah oleh peneliti (2026)

1.8.2 Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Layanan Digital SIKER

Menurut George C. Edwards III (Subarsono, 2011), efektivitas implementasi kebijakan publik dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap pelaksana), dan struktur birokrasi. Keempat faktor ini menjadi acuan penting dalam menganalisis keberhasilan pelaksanaan suatu program atau layanan publik, termasuk dalam konteks layanan digital SIKER yang dikelola oleh pemerintah Kota Semarang.

Tabel 1. 4 Operasionalisasi Konsep Efektivitas Implementasi Kebijakan (George C.Edwards III, 1980)

No	Fenomena Utama	Sub-Fenomena	Gejala	Sub-Gejala
1	Komunikasi	Kurangnya sosialisasi	Tingkat pemahaman masyarakat dan pencari kerja terhadap fungsi dan manfaat SIKER	Banyaknya pencari kerja yang belum mengetahui adanya layanan SIKER atau salah memahami fungsi layanan tersebut
		Keterbatasan Jangkauan	Efektivitas sosialisasi layanan SIKER oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang	Sosialisasi masih terbatas pada kanal media sosial, belum menyentuh komunitas pencari kerja secara langsung
		Ketidaksesuaian Informasi	Ketersediaan informasi lowongan kerja yang aktual dan relevan di dalam <i>Platform</i>	Banyak lowongan yang tidak diperbarui atau tidak sesuai dengan kualifikasi pencari kerja

2	Sumber Daya	Keterbatasan SDM	Ketersediaan tenaga teknis atau operator yang mengelola layanan SIKER	Jumlah operator terbatas menyebabkan lambatnya pembaruan dan respon pengguna
		Kendala Teknis	Kualitas infrastruktur digital (<i>website/aplikasi SIKER</i>)	<i>Platform</i> sering mengalami gangguan akses, tampilan tidak ramah pengguna
		Keterbatasan Anggaran	Alokasi anggaran untuk pemeliharaan dan pengembangan <i>Platform</i>	Tidak adanya pembaruan sistem dalam jangka waktu lama karena keterbatasan anggaran
3	Disposisi (Sikap Pelaksana)	Minim Inovasi	Tingkat komitmen pegawai Disnakertrans Kota Semarang terhadap optimalisasi SIKER	Rendahnya inisiatif dalam memperbaiki fitur atau mengevaluasi kinerja sistem
		Ketidaktanggapan	Inisiatif pegawai dalam menangani keluhan pengguna layanan SIKER	Keluhan pengguna tidak tertangani dengan cepat atau tidak ada tindak lanjut
		Keterlambatan Penanganan	Tingkat kepedulian dan profesionalitas dalam merespons masalah teknis	Terjadi penundaan dalam penanganan error atau gangguan sistem

4	Struktur Birokrasi	Kurangnya Kompetensi	Kejelasan prosedur operasional layanan SIKER	Banyak pelaksana tidak memahami alur layanan digital yang berlaku
		Lemahnya Koordinasi	Koordinasi antar unit kerja (Dinas, perusahaan, lembaga pelatihan)	Tidak ada sistem koordinasi terpadu antar pihak yang terlibat dalam layanan SIKER
		Kekosongan Regulasi	Kesesuaian regulasi lokal dalam mendukung pemanfaatan layanan digital SIKER	Belum ada peraturan daerah khusus yang mendukung layanan berbasis digital untuk ketenagakerjaan

Sumber: diolah oleh peneliti (2026)

1.8.2.1 Kurangnya Sosialisasi

Kurangnya sosialisasi *Platform* SIKER menyebabkan informasi mengenai layanan ketenagakerjaan tidak tersebar secara merata kepada masyarakat, khususnya pencari kerja. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan angka pengangguran, karena banyak individu yang sebenarnya membutuhkan pekerjaan tidak mengetahui adanya fasilitas digital yang dapat membantu mereka mengakses informasi lowongan.

Dalam konteks perubahan lanskap pasar tenaga kerja yang semakin berbasis digital, minimnya sosialisasi juga memperlebar kesenjangan antara kebutuhan pasar kerja modern dengan kesiapan pencari kerja. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa ekosistem digital ketenagakerjaan yang diharapkan mampu mengintegrasikan berbagai layanan belum berjalan optimal, karena akses awal berupa informasi saja belum dapat dijangkau secara luas.

1.8.2.2 Keterbatasan Jangkauan

Keterbatasan jangkauan *Platform* SIKER, baik secara geografis maupun akses teknologi, menyebabkan tidak semua pencari kerja dapat memanfaatkan layanan secara optimal. Hal ini memperparah permasalahan pengangguran, karena peluang kerja yang tersedia hanya dinikmati oleh kelompok tertentu yang memiliki akses digital memadai. Di sisi lain, perubahan lanskap tenaga kerja yang menuntut literasi digital tinggi justru semakin mengelompokkan masyarakat yang tidak terjangkau oleh sistem ini. Kondisi ini juga mencerminkan bahwa ekosistem digital yang dibangun belum inklusif dan belum mampu mengakomodasi seluruh kepentingan tenaga kerja, khususnya pada tahap sebelum memasuki dunia kerja.

1.8.2.3 Ketidaksesuaian Informasi

Informasi lowongan kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi pencari kerja atau tidak diperbarui secara berkala menyebabkan terjadinya mismatch antara supply dan demand tenaga kerja. Hal ini berdampak pada meningkatnya angka pengangguran struktural, di mana pekerjaan tersedia tetapi tidak sesuai dengan kompetensi pencari kerja. Dalam konteks perubahan pasar kerja yang dinamis dan berbasis kompetensi, ketidaksesuaian informasi menjadi hambatan serius dalam menciptakan konektivitas yang efektif antara pencari kerja dan perusahaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa ekosistem digital yang ada belum mampu berfungsi sebagai sistem yang terintegrasi dan adaptif terhadap kebutuhan pasar kerja.

1.8.2.4 Keterbatasan SDM

Keterbatasan sumber daya manusia dalam pengelolaan *Platform SIKER* berdampak pada rendahnya kualitas layanan yang diberikan. Minimnya jumlah dan kapasitas SDM menyebabkan pembaruan data, verifikasi informasi, serta respons terhadap pengguna menjadi tidak optimal. Hal ini berkontribusi pada meningkatnya pengangguran karena layanan tidak mampu menjembatani kebutuhan pencari kerja secara cepat dan tepat. Dalam menghadapi perubahan lanskap tenaga kerja yang serba cepat dan berbasis teknologi, keterbatasan SDM juga menghambat pengembangan sistem yang inovatif dan responsif. Dengan demikian, ekosistem digital yang diharapkan menjadi solusi komprehensif belum dapat diwujudkan secara maksimal.

1.8.2.5 Kendala Teknis

Kendala teknis seperti sistem yang sering mengalami gangguan dan fitur yang tidak berfungsi optimal dapat menghambat akses pengguna terhadap *Platform* SIKER. Hal ini berdampak pada menurunnya minat masyarakat dalam menggunakan layanan, sehingga peluang untuk mengurangi angka pengangguran menjadi tidak maksimal. Dalam konteks perubahan pasar tenaga kerja yang menuntut kecepatan dan kemudahan akses, kendala teknis menjadi hambatan utama dalam menciptakan layanan yang kompetitif. Selain itu, kondisi ini menunjukkan bahwa ekosistem digital ketenagakerjaan belum memiliki infrastruktur yang kuat dan berkelanjutan.

1.8.2.6 Keterbatasan Anggaran

Keterbatasan anggaran memengaruhi kemampuan Disnaker dalam mengembangkan dan memelihara *Platform* SIKER secara optimal. Hal ini berdampak pada terbatasnya inovasi, pengembangan fitur, serta perluasan jangkauan layanan. Akibatnya, *Platform* tidak mampu mengikuti perubahan lanskap pasar tenaga kerja yang semakin kompleks dan berbasis teknologi. Kondisi ini juga berkontribusi pada belum terbangunnya ekosistem digital yang terintegrasi, karena keterbatasan sumber daya menghambat pengembangan layanan yang mencakup seluruh siklus ketenagakerjaan, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja.

1.8.2.7 Minim Inovasi

Minimnya inovasi dalam pengembangan *Platform* SIKER menyebabkan layanan yang diberikan tidak berkembang sesuai dengan kebutuhan pengguna dan

dinamika pasar kerja. Hal ini berdampak pada rendahnya daya tarik *Platform*, sehingga pencari kerja lebih memilih menggunakan alternatif lain yang lebih modern dan responsif. Dalam konteks peningkatan pengangguran, kondisi ini menunjukkan bahwa *Platform* belum mampu menjadi solusi utama dalam penyerapan tenaga kerja. Selain itu, minimnya inovasi juga mencerminkan belum terbentuknya ekosistem digital yang adaptif dan mampu mengakomodasi berbagai kepentingan stakeholders secara berkelanjutan.

1.8.2.8 Ketidaktanggapan

Ketidaktanggapan pengelola terhadap keluhan atau kebutuhan pengguna menyebabkan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap *Platform* SIKER. Hal ini berdampak pada rendahnya tingkat penggunaan layanan, sehingga tujuan untuk menekan angka pengangguran menjadi tidak tercapai. Dalam perubahan lanskap tenaga kerja yang menuntut respons cepat dan layanan real-time, ketidaktanggapan menjadi gejala lemahnya kualitas pelayanan digital. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa ekosistem digital yang dibangun belum mampu memberikan pengalaman layanan yang responsif dan berorientasi pada pengguna.

1.8.2.9 Keterlambatan Penanganan

Keterlambatan dalam memperbarui data, memverifikasi perusahaan, maupun menangani permasalahan pengguna menyebabkan informasi yang tersedia menjadi tidak relevan. Hal ini berdampak pada terhambatnya proses pencarian kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan angka pengangguran. Dalam konteks pasar kerja yang bergerak cepat, keterlambatan penanganan

membuat *Platform* kehilangan relevansi. Hal ini juga menunjukkan bahwa sistem yang ada belum mampu mendukung ekosistem digital yang efisien dan terintegrasi.

1.8.2.10 Kurangnya Kompetensi

Kurangnya kompetensi pengelola dalam bidang teknologi dan manajemen layanan digital berdampak pada rendahnya kualitas pengembangan dan operasional *Platform*. Hal ini menghambat kemampuan SIKER dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lanskap pasar tenaga kerja yang semakin kompleks. Dampaknya, *Platform* tidak mampu berfungsi secara optimal dalam menekan angka pengangguran. Selain itu, kurangnya kompetensi juga menjadi gejala bahwa ekosistem digital yang diharapkan belum didukung oleh kapasitas sumber daya yang memadai.

1.8.2.11 Lemahnya Koordinasi

Lemahnya koordinasi antara Disnaker, perusahaan, dan pihak terkait lainnya menyebabkan data yang tersedia dalam *Platform* tidak terintegrasi dengan baik. Hal ini berdampak pada ketidakefisienan dalam penyampaian informasi dan penyaluran tenaga kerja, sehingga peluang untuk menekan angka pengangguran menjadi terhambat. Dalam konteks perubahan pasar kerja yang membutuhkan kolaborasi lintas sektor, lemahnya koordinasi menjadi kendala utama dalam membangun ekosistem digital yang komprehensif dan berkelanjutan.

1.8.2.12 Kekosongan Regulasi

Kekosongan regulasi yang secara khusus mengatur pengelolaan *Platform* SIKER menyebabkan tidak adanya standar yang jelas dalam operasional dan pengembangan layanan. Hal ini berdampak pada inkonsistensi dalam

penyelenggaraan layanan serta kurangnya arah dalam pengembangan inovasi. Dalam konteks peningkatan pengangguran dan perubahan lanskap pasar kerja, regulasi yang lemah menghambat upaya transformasi digital yang seharusnya mampu menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang terintegrasi. Akibatnya, *Platform* belum mampu mengakomodasi kepentingan tenaga kerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat secara menyeluruh.

1.9 Argumen Penelitian

Tingginya angka pengangguran terbuka (TPT) di Kota Semarang menandakan adanya persoalan struktural yang belum sepenuhnya teratasi, meskipun Pemerintah Kota telah meluncurkan *Platform* digital SIKER sebagai inovasi dalam pelayanan ketenagakerjaan. SIKER dirancang untuk menjembatani pencari kerja dengan pasar tenaga kerja melalui informasi lowongan, pelatihan, dan sertifikasi. Namun, belum terdapat bukti kuat bahwa kehadiran *Platform* ini secara langsung mampu menurunkan pengangguran secara signifikan.

Hal ini mengindikasikan bahwa teknologi digital saja tidak cukup menjamin efektivitas layanan publik, melainkan harus didukung oleh kesiapan sumber daya manusia, dukungan kebijakan, serta infrastruktur yang memadai (Wijaya, 2021; Prasetyo, 2022). Menurut Edward III (1980), keberhasilan implementasi suatu kebijakan sangat dipengaruhi oleh empat faktor utama: komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Jika keempat faktor ini tidak terpenuhi secara sinergis, maka layanan seperti SIKER berisiko mengalami *missmatch* antara desain kebijakan dan realitas pelaksanaannya.

Berdasarkan Indeks Masyarakat Digital Indonesia (Kominfo, 2024), meskipun keterampilan digital masyarakat tergolong tinggi (58,25 dari skala 100), aspek pemberdayaan dan penciptaan lapangan kerja masih rendah (25,66 dan 38,09). Ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi belum secara maksimal diarahkan untuk mendukung transformasi sosial-ekonomi, termasuk dalam hal penyerapan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Putri & Wulandari (2022), yang menegaskan bahwa motivasi, kesiapan psikologis, serta persepsi manfaat sangat memengaruhi partisipasi pencari kerja dalam memanfaatkan layanan digital.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara komprehensif efektivitas layanan digital SIKER, baik dari sisi input kebijakan, proses implementasi, hingga hasil yang dirasakan oleh masyarakat. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat keberhasilan *Platform* digital ketenagakerjaan, dengan mempertimbangkan dimensi teknologi, sumber daya manusia, kebijakan publik, dan aspek sosial-kultural masyarakat.

Dengan pendekatan ini, penelitian ini tidak hanya berkontribusi dalam pengembangan teori administrasi publik digital, tetapi juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif, inklusif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta dinamika pasar kerja lokal.

1.10 METODE PENELITIAN

1.10.1 Perspektif Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk memahami dan menggambarkan suatu fenomena secara mendalam berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memperoleh informasi yang komprehensif mengenai objek yang diteliti dengan menekankan pada makna, proses, dan pemahaman terhadap suatu fenomena sosial.

Menurut Sugiyono (2015:15), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Sementara itu, penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antarfenomena yang diteliti. Dengan demikian, pendekatan kualitatif deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti berdasarkan perspektif informan dan kondisi nyata di lapangan.

1.10.2 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan memahami suatu fenomena berdasarkan kondisi yang terjadi secara alamiah di lapangan. Penelitian ini tidak berfokus pada pengujian hipotesis maupun pengukuran hubungan antarvariabel secara statistik, melainkan pada upaya memahami makna, proses, serta realitas sosial yang dialami oleh subjek penelitian.

Menurut Moleong (2007), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan berbagai aspek lainnya secara holistik, kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks yang alamiah. Oleh karena itu, penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk menghasilkan gambaran yang sistematis, faktual, dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama (*human instrument*) yang secara langsung melakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Kehadiran peneliti di lapangan sangat penting untuk memperoleh data yang mendalam, melakukan klarifikasi terhadap informasi yang diperoleh, serta memahami fenomena penelitian sesuai dengan konteks yang sebenarnya. Dengan demikian, penelitian kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena secara komprehensif berdasarkan perspektif informan dan kondisi nyata yang ditemukan di lapangan.

1.10.3 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tujuan untuk memperoleh data yang mendalam dan relevan terkait efektivitas layanan digital SIKER dalam upaya mengurangi angka pengangguran di Kota Semarang. Oleh karena itu, subjek penelitian dipilih secara purposive (*purposive sampling*), yaitu individu atau kelompok yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam penggunaan maupun pengelolaan layanan digital SIKER. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini meliputi:

1. Pegawai dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, khususnya yang terlibat langsung dalam pengembangan, pengelolaan, dan evaluasi program SIKER (Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja).
2. Pengguna layanan SIKER, baik yang telah memperoleh manfaat seperti pelatihan, pendampingan, atau penempatan kerja, maupun yang masih dalam proses.
3. Mitra Perusahaan yang bekerja sama dengan pemerintah daerah melalui *Platform* SIKER.

Pemilihan subjek didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki informasi yang kaya, otentik, dan relevan mengenai praktik serta dampak dari implementasi layanan SIKER. Dengan keterlibatan mereka, peneliti dapat memperoleh data yang utuh dan alami mengenai strategi layanan digital, efektivitas pelaksanaannya, serta tantangan yang dihadapi di lapangan.

Subjek-subjek tersebut akan dijadikan informan dalam pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi langsung, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif tentang keberhasilan atau kendala layanan SIKER dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Semarang.

1.10.4 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif berupa informasi verbal dan naratif yang diperoleh dari wawancara mendalam, dokumentasi, dan observasi langsung di lapangan. Data tersebut bersifat deskriptif dan menggambarkan secara mendalam mengenai efektivitas implementasi layanan digital SIKER dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Semarang. Data yang dikumpulkan mencakup:

1. Pengalaman dan pandangan pengguna layanan SIKER.
2. Proses pelaksanaan program oleh pihak penyelenggara (Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang).
3. Bentuk kerja sama dengan mitra perusahaan.
4. Kendala dan keberhasilan yang dihadapi selama proses implementasi program.

1.10.5 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi secara faktual dan relevan mengenai fokus penelitian yang sedang dikaji. Dalam penelitian kualitatif, sumber data sangat menentukan kedalaman dan keutuhan informasi yang diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari dua jenis, yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui kegiatan wawancara, observasi, dan interaksi langsung di lapangan. Data ini bersifat orisinal karena belum diolah oleh pihak lain dan disajikan apa adanya dari sumber pertama (Sugiyono, 2017). Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh dari:

- a. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan layanan digital SIKER.
- b. Peserta atau pengguna layanan SIKER, khususnya mereka yang mengikuti pelatihan, bimbingan, atau proses penempatan kerja.
- c. Mitra kerja (lembaga pelatihan atau perusahaan) yang bekerja sama dalam implementasi program SIKER.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang tidak secara langsung diperoleh dari subjek penelitian, tetapi melalui perantara seperti dokumen tertulis, laporan resmi, artikel, serta literatur pendukung lainnya. Data ini berfungsi untuk memperkuat dan melengkapi informasi yang diperoleh dari sumber primer (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari:

- a. Dokumen internal Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang terkait program SIKER.
- b. Laporan capaian, data statistik pengangguran Kota Semarang, dan publikasi resmi lainnya.

- c. Literatur ilmiah, jurnal penelitian, artikel berita, dan referensi yang relevan dengan tema layanan ketenagakerjaan digital.

1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam proses penelitian karena data yang diperoleh akan menjadi dasar untuk menjawab rumusan masalah serta menarik kesimpulan. Tanpa teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti tidak akan memperoleh informasi yang akurat dan relevan. Menurut (Sugiyono, 2017) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, melalui berbagai sumber, dan dengan berbagai metode.

Pengumpulan data dapat berlangsung di lapangan, rumah responden, lembaga, atau tempat lain sesuai kebutuhan penelitian. Dari segi sumbernya, data dapat berasal dari sumber primer dan sekunder. Sementara dari segi teknik, metode pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, maupun kombinasi dari beberapa teknik tersebut.

Keberhasilan pengumpulan data sangat dipengaruhi oleh kemampuan peneliti dalam menghayati dan memahami situasi sosial yang menjadi fokus penelitian. Peneliti perlu mampu berinteraksi dengan subjek penelitian dan memahami konteks yang sedang diamati agar data yang diperoleh valid dan kredibel (Suharsimi Arikunto, 2022). Oleh karena itu, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi

- a. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek atau situasi sosial tertentu. Menurut

(Mardawani, 2020), observasi memiliki keunikan tersendiri karena tidak hanya terbatas pada perilaku manusia, tetapi juga dapat mencakup benda atau fenomena alam lainnya.

- b. Observasi dilakukan secara langsung terhadap penggunaan layanan digital SIKER oleh masyarakat Kota Semarang, khususnya pencari kerja yang menjadi sasaran utama program ini. Peneliti mengamati bagaimana interaksi pengguna dengan *Platform* digital, fitur-fitur yang sering digunakan, serta bagaimana respons pengguna terhadap layanan yang tersedia.
- c. Observasi dilakukan di lokasi-lokasi strategis, seperti kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, pusat informasi kerja, serta lingkungan masyarakat yang terdampak oleh program ini. Melalui observasi ini, peneliti dapat menangkap gambaran nyata mengenai pelaksanaan layanan SIKER dan partisipasi masyarakat dalam memanfaatkannya.

2. Wawancara

- a. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antara peneliti dan narasumber untuk mendapatkan informasi yang mendalam. Wawancara dilakukan secara tatap muka (*face to face*) dengan menggunakan panduan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya.
- b. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara semiterstruktur (*semi-structured interview*), yaitu bentuk wawancara yang memungkinkan

peneliti mengeksplorasi jawaban narasumber secara fleksibel namun tetap dalam kerangka pertanyaan yang telah disiapkan.

- c. Wawancara dilakukan secara semiterstruktur agar peneliti tetap memiliki pedoman pertanyaan, namun tetap fleksibel dalam menggali informasi tambahan. Responden dari kalangan pengguna adalah para pencari kerja yang telah menggunakan layanan SIKER, sedangkan dari pihak penyelenggara adalah petugas Dinas Tenaga Kerja atau pengelola layanan digital tersebut.

3. Dokumentasi

- a. Dokumentasi dilakukan untuk melengkapi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara. Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen resmi seperti laporan tahunan Dinas Tenaga Kerja, statistik pengguna SIKER, data pengangguran Kota Semarang dari BPS, serta informasi dari situs resmi layanan SIKER.
- b. Dokumentasi juga mencakup arsip foto, brosur program, dan materi promosi digital yang terkait. Data sekunder ini membantu peneliti dalam melakukan triangulasi data, serta memperkuat keabsahan hasil penelitian dengan sumber tertulis yang kredibel dan relevan.

1.10.7 Analisis dan Interpretasi Data

Menurut Miles dan Huberman, dalam Creswell (2020) proses analisis dan interpretasi data dilakukan secara sistematis menggunakan empat langkah utama, yaitu: pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Keempat tahap ini digunakan untuk memperoleh

pemahaman yang mendalam terkait efektivitas layanan digital SIKER dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran di Kota Semarang.

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data merupakan proses awal dalam riset ini, di mana peneliti secara sistematis menghimpun informasi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pengguna SIKER, observasi terhadap implementasi *Platform*, serta dokumentasi dari instansi terkait. Tujuan dari proses ini adalah untuk memperoleh data yang relevan guna menjawab rumusan masalah, menguji asumsi awal, serta mengevaluasi capaian program SIKER di lapangan.

2. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Tahap ini melibatkan proses penyederhanaan dan pemilihan data yang telah dikumpulkan. Peneliti menyeleksi data berdasarkan relevansi dengan tujuan penelitian, menyusun kategori dan tema, serta mengabstraksi informasi penting dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi. Data yang tidak relevan atau bersifat duplikat dieliminasi, sementara informasi utama dikelompokkan menjadi beberapa tema seperti akses terhadap informasi lowongan kerja, pelatihan keterampilan, tantangan penggunaan layanan, serta dampak SIKER terhadap peluang kerja.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Data yang telah dikondensasi kemudian disusun dalam bentuk naratif deskriptif, tabel, dan diagram untuk memperjelas hubungan antar variabel. Penyajian data ini memungkinkan peneliti dan pembaca untuk memahami

secara visual dan sistematis bagaimana *Platform* SIKER berkontribusi terhadap penurunan pengangguran. Melalui penyajian ini, pola-pola umum, kecenderungan penggunaan layanan, serta permasalahan dalam pelaksanaan program dapat terlihat dengan lebih jelas.

4. Triangulasi Data

Dalam riset kualitatif, keabsahan data bergantung pada seberapa akurat laporan peneliti dalam memotret realitas objektif di lapangan. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa kebenaran kualitatif tidak mutlak, melainkan bersifat relatif dan terikat konteks. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan metode triangulasi pemeriksaan silang lewat sumber, teknik, dan waktu berbeda untuk memperkuat kredibilitas temuan. Jenis triangulasi yang diadopsi adalah:

- a) **Triangulasi Sumber:** Membandingkan informasi dari beberapa narasumber yang berbeda demi melihat konsistensi gagasan atau data dari berbagai sudut pandang.
- b) **Triangulasi Teknik:** Menguji satu sumber data yang sama dengan metode pengumpulan yang variatif, seperti menyandingkan transkrip wawancara dengan catatan observasi atau bukti dokumen resmi.

Integrasi antara kedua jenis triangulasi ini diterapkan untuk mengoptimalkan mutu data dalam penelitian mengenai Analisis *Platform* SIKER dalam mengurangi pengangguran di Kota Semarang. Melalui

verifikasi berlapis dari pelbagai informan dan metode ini, validitas serta objektivitas hasil akhir riset dapat dipastikan dengan baik.

Tabel 1. 5 Tabulasi Coding Triangulasi Data Penelitian Teori Efektivitas Program (Sutrisno, 2007)

No.	Teori/Konsep	Indikator/Kriteria	Fokus Data yang Dikaji
1	Efektivitas Program (Sutrisno, 2007)	<p>Pemahaman Program</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pemahaman pengguna terhadap tujuan dan manfaat SIKER. - Kemampuan pengguna memahami fungsi fitur SIKER (asesmen karier, pelatihan, dan lowongan kerja). - Ketersediaan informasi atau sosialisasi program yang mudah dipahami pengguna. 	Menganalisis sejauh mana masyarakat pencari kerja, perusahaan, dan pelaksana program memahami keberadaan, tujuan, serta mekanisme penggunaan Platform SIKER sebagai layanan informasi ketenagakerjaan
2	Efektivitas Program (Sutrisno, 2007)	<p>Ketepatan Sasaran</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian sasaran program dengan kelompok pengguna (usia kerja, pendidikan, dan status pekerjaan). - Tingkat partisipasi pengguna yang membutuhkan layanan ketenagakerjaan. - Keterjangkauan akses layanan bagi masyarakat. 	Menganalisis kesesuaian sasaran pengguna Platform SIKER dengan tujuan program, terutama dalam menjangkau pencari kerja dan mempertemukan pencari kerja dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan
3	Efektivitas Program (Sutrisno, 2007)	<p>Ketepatan Waktu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan waktu pelayanan digital (pendaftaran, pelatihan, sertifikasi, dan informasi lowongan). - Kecepatan respons sistem terhadap pembaruan data dan informasi layanan. - Konsistensi pelaksanaan program sesuai jadwal yang ditentukan. 	Menganalisis kecepatan dan ketepatan pelayanan yang diberikan melalui Platform SIKER, termasuk pembaruan informasi lowongan kerja dan respons terhadap kebutuhan pengguna
4	Efektivitas Program (Sutrisno, 2007)	<p>Tercapainya Tujuan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian hasil layanan SIKER dengan tujuan peningkatan kompetensi dan penempatan kerja. - Peningkatan kemampuan pengguna setelah mengikuti layanan pendukung SIKER. - Keberhasilan pengguna memperoleh pekerjaan melalui platform SIKER. 	Menganalisis ketercapaian tujuan Platform SIKER dalam mendukung pengurangan pengangguran melalui peningkatan akses informasi kerja dan proses penempatan tenaga kerja
5	Efektivitas Program (Sutrisno, 2007)	<p>Perubahan Nyata</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perubahan kondisi pengguna setelah menggunakan SIKER, seperti peningkatan kepercayaan diri, kompetensi, atau peluang kerja. - Dampak layanan terhadap kesiapan kerja masyarakat. - Persepsi pengguna terhadap manfaat nyata yang diperoleh dari SIKER. 	Menganalisis dampak nyata keberadaan Platform SIKER terhadap pengguna, seperti peningkatan akses kerja, keberhasilan memperoleh pekerjaan, serta kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Tabel 1. 6 Tabulasi Coding Triangulasi Data Penelitian Teori Faktor mempengaruhi Implementasi Kebijakan (Edwards III, 1980)

No.	Teori/Konsep	Indikator/Kriteria	Fokus Data yang Dikaji
1	Implementasi Kebijakan (Edwards III, 1980)	<p>Komunikasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pemahaman masyarakat dan pencari kerja terhadap fungsi serta manfaat SIKER. - Efektivitas sosialisasi layanan SIKER oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. - Ketersediaan informasi lowongan kerja yang aktual dan relevan dalam platform. 	Menganalisis proses penyampaian informasi terkait Platform SIKER, sosialisasi program, koordinasi antar pelaksana, serta pemahaman pihak pengguna terhadap layanan
2	Implementasi Kebijakan (Edwards III, 1980)	<p>Sumber Daya</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ketersediaan sumber daya manusia pengelola layanan SIKER (operator/tenaga teknis). - Kualitas infrastruktur digital dalam mendukung operasional SIKER. - Ketersediaan anggaran untuk pemeliharaan dan pengembangan platform. 	Menganalisis ketersediaan sumber daya pendukung implementasi SIKER, meliputi sumber daya manusia, fasilitas teknologi, anggaran, serta dukungan infrastruktur
3	Implementasi Kebijakan (Edwards III, 1980)	<p>Disposisi/Sikap Pelaksana</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat komitmen pelaksana Disnaker Kota Semarang dalam mengoptimalkan layanan SIKER. - Inisiatif pelaksana dalam menangani kendala dan keluhan pengguna layanan. - Responsivitas dan profesionalitas pelaksana dalam menangani permasalahan teknis maupun pelayanan. 	Menganalisis komitmen, pemahaman, dan respons pelaksana dalam menjalankan Platform SIKER serta memberikan pelayanan kepada masyarakat
4	Implementasi Kebijakan (Edwards III, 1980)	<p>Struktur Birokrasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kejelasan prosedur operasional dalam pelaksanaan layanan SIKER. - Koordinasi antar unit kerja terkait (Dinas Tenaga Kerja, perusahaan, dan lembaga pelatihan). - Kesesuaian regulasi yang mendukung pelaksanaan dan pengembangan layanan digital SIKER. 	Menganalisis pembagian tugas, mekanisme koordinasi, standar operasional prosedur, serta struktur organisasi yang mendukung pelaksanaan Platform SIKER

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

1.10.8 Kualitas Data

Kualitas data dalam penelitian ini sangat penting untuk memastikan keakuratan, keandalan, dan kredibilitas hasil penelitian tentang efektivitas layanan

digital SIKER dalam mengurangi pengangguran di Kota Semarang. Beberapa aspek yang digunakan untuk menjaga kualitas data antara lain:

1. Integritas Pengumpulan Data

Integritas dalam pengumpulan data dijaga melalui pendekatan yang sistematis dan berulang. Peneliti tidak hanya melakukan wawancara, tetapi juga menggabungkannya dengan observasi lapangan dan telaah dokumen untuk membangun pemahaman yang holistik terhadap efektivitas layanan SIKER. Data dikumpulkan secara longitudinal selama periode tertentu agar mencerminkan dinamika yang berlangsung, bukan hanya potret sesaat.

2. Kedalaman Konteks (*Contextual Depth*)

Kualitas data kualitatif bergantung pada seberapa dalam peneliti menangkap konteks sosial, budaya, dan struktural dari fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggali lebih dari sekadar persepsi informan, namun juga memahami latar belakang sosial-ekonomi pencari kerja, pola interaksi mereka dengan teknologi digital, serta ekosistem kebijakan ketenagakerjaan di Kota Semarang.

3. Konsistensi Interpretatif (*Interpretive Consistency*)

Konsistensi dapat menafsirkan data menjadi gejala kualitas dalam analisis kualitatif. Peneliti berupaya menjaga keterpaduan antara narasi informan, temuan lapangan, dan kerangka teori yang digunakan. Proses pengodean terbuka dan tematik dilakukan dengan membandingkan satu sumber data dengan yang lain, memastikan bahwa interpretasi tidak mengandung bias atau generalisasi yang terlalu dini.

4. Keterbukaan Reflektif (*Reflexive Openness*)

Kualitas data juga dipengaruhi oleh sejauh mana peneliti bersikap reflektif terhadap proses penelitian. Penting dalam penelitian untuk mengevaluasi kemungkinan bias pribadi, posisi sosial peneliti, dan bagaimana hal-hal tersebut dapat memengaruhi hasil interpretasi. Proses ini dilakukan secara terus-menerus selama pengumpulan hingga analisis data.