

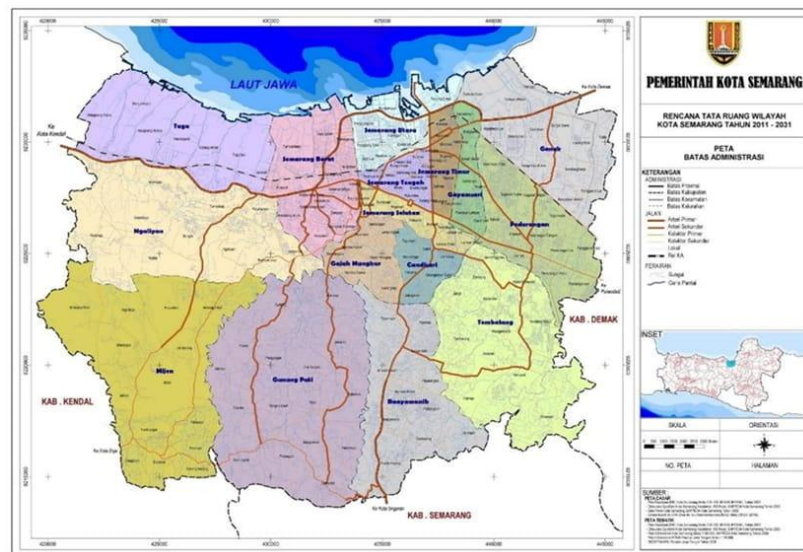
BAB II

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

2.1 Gambaran Umum Kota Semarang

2.1.1 Kondisi Geografis Kota Semarang

Salah satu kota yang peranannya dan memiliki sejarah penting yaitu Kota Semarang yang merupakan Ibu Kota Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Kota Semarang dikenal sebagai pusat mata pencaharian seperti di sektor perdagangan, industri, dan pariwisata di wilayah Jawa Tengah yang terletak di pesisir utara Pulau Jawa sehingga dikenal sebagai kota terbesar dan terpenting di Indonesia (ppid.semarang, 2025).



Gambar 2. 1 Peta Administrasi Kota Semarang 2011 - 2031

sumber: ppid.semarangkota.go.id (2025)

Dengan letak kota yang strategis dan berada di pertengahan Pulau Jawa, Kota Semarang terletak antara garis $6^{\circ}50'$ – $7^{\circ}10'$ Lintang Selatan dan garis $109^{\circ}35'$ – $110^{\circ}50'$ Bujur Timur. Lokasi yang strategis pada jalur

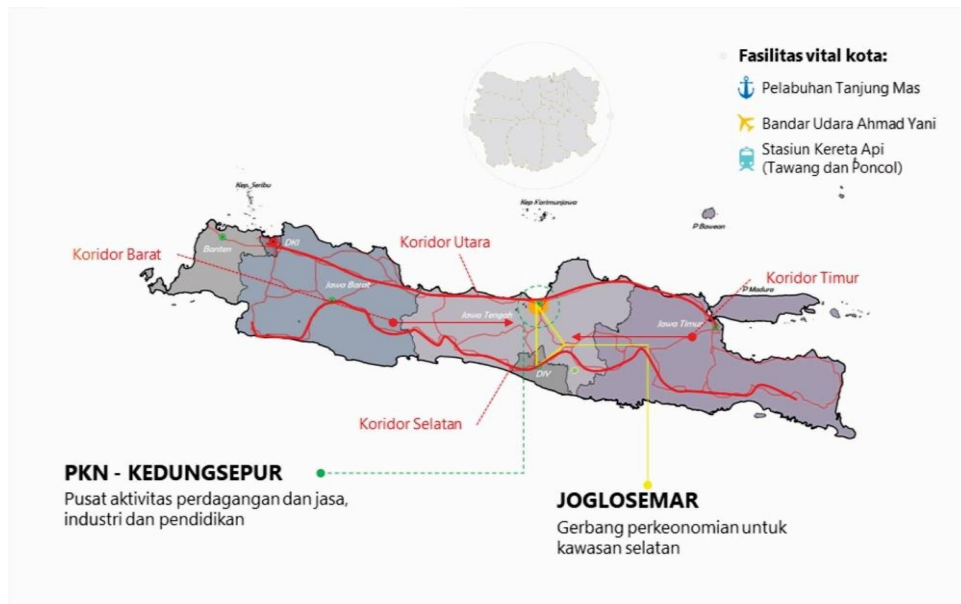
lalu lintas dalam sektor perekonomian, Kota Semarang memiliki peran sebagai pusat pemerintahan dan pusat ekonomi di Pulau Jawa Tengah.

Dari segi geografis, wilayah administrasi Kota Semarang membentang seluas 373,70 km², yang merupakan 1,15% dari total daratan Provinsi Jawa Tengah. Batas-batas wilayahnya meliputi:

- Sebelah Barat: Kabupaten Kendal
- Sebelah Timur: Kabupaten Demak
- Sebelah Selatan: Kabupaten Semarang
- Sebelah Utara: Laut Jawa

Secara administratif, kota ini terdiri dari 16 kecamatan yang terbagi lagi menjadi 177 kelurahan, di mana setiap kecamatan memiliki luas wilayahnya masing-masing.

Kota Semarang berfungsi sebagai gerbang pembangunan dan perekonomian untuk Jawa Tengah dan wilayah tengah Jawa. Posisi strategis ini didukung oleh kelengkapan infrastruktur transportasinya, mulai dari pelabuhan, pekerja internasional, terminal bus, hingga stasiun kereta api. Dengan sejumlah fasilitas transportasi yang cukup bervariasi, seperti Pelabuhan Tanjung Emas, Bandara Udara Internasional Ahmad Yani, Terminal Terboyo, dan Stasiun Kereta Api Tawang dan Poncol yang memperkuat lokasi dan wilayah Kota Semarang strategis untuk menjadi mata pencaharian utama.



Gambar 2. 2 Peta Konstelasi KEDUNGSEPUR dan JOGLOSEMAR

sumber: ppid.semarangkota.go.id (2025)

Dengan posisi strategis, Kota Semarang menempati dua kawasan utama yaitu sebagai bagian dari kawasan strategis nasional KEDUNGSEPUR dan segitiga pertumbuhan JOGLOSEMAR bersama Yogyakarta dan Solo. Perannya sebagai pusat perdagangan, jasa, industri, dan pendidikan ini menciptakan daya tarik besar, menarik banyak wisatawan untuk beraktivitas. Akibatnya, tumbuhlah sektor perdagangan dan jasa pun berkembang dan menjadi penggerak utama perekonomian sekaligus penyangga utama pembangunan kesejahteraan masyarakat Semarang. Selain itu, potensi Kota Semarang dalam menciptakan beragam lapangan kerja menjadikannya sebuah daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja, baik dari dalam maupun luar kota.

Tabel 2. 1 Luas Wilayah, Jumlah Penduduk, dan Kepadatan Penduduk di Kota Semarang (2023)

Kecamatan	Luas Wilayah	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Kepadatan Penduduk
Mijen	56,52	89.948	1.591
Gunung Pati	58,27	100.752	1.729
Banyumanik	29,74	143.433	4.823
Gajah Mungkur	9,34	56.350	6.031
Semarang Selatan	5,95	62.179	10.457
Candisari	6,4	75.614	11.820
Tembalang	39,47	198.862	5.038
Pedurungan	21,11	196.526	9.310
Genuk	25,98	132.473	5.099
Gayamsari	6,22	70.409	11.320
Semarang Timur	5,42	66.481	12.262
Semarang Utara	11,39	117.887	10.348
Semarang Tengah	5,17	55.213	10.672
Semarang Barat	21,68	149.326	6.889
Tugu	28,13	33.795	1.202
Ngaliyan	42,99	145.495	3.385
Kota Semarang	373,78	1.694.743	4.534

sumber: semarangkota.bps.go.id (2024)

Berdasarkan data luas wilayah, jumlah penduduk, dan kepadatan penduduk Kota Semarang tahun 2024, dapat dianalisis konteks spasial dan demografis yang relevan dengan penelitian "Analisis Efektivitas Implementasi *Platform* SIKER sebagai Inovasi Pelayanan Ketenagakerjaan di Kota Semarang".

Secara keseluruhan, Kota Semarang memiliki luas 373,78 km² dengan populasi 1.694.743 jiwa dan kepadatan rata-rata 4.534 jiwa/km². Namun, variasi antarkecamatan sangat signifikan, di mana kecamatan dengan luas kecil seperti Semarang Timur (5,42 km²) dan Candisari (6,4 km²) justru memiliki kepadatan tertinggi, masing-masing 12.262 jiwa/km² dan 11.820 jiwa/km². Sementara itu, kecamatan seperti Mijen dan Tugu memiliki kepadatan di bawah 1.600 jiwa/km². Dari sisi jumlah penduduk, Tembalang (198.862 jiwa) dan Pedurungan (196.526 jiwa) menjadi wilayah

dengan populasi terbesar, yang sekaligus berpotensi memiliki angkatan kerja dalam jumlah besar. Kepadatan yang tinggi di beberapa wilayah seperti Semarang Timur, Gayamsari, dan Candisari mengindikasikan tekanan pada pasar tenaga kerja lokal dan persaingan yang ketat untuk mendapatkan lapangan kerja.

Dalam kaitannya dengan efektivitas *Platform* SIKER, wilayah dengan kepadatan tinggi dan jumlah penduduk besar dapat menjadi sasaran prioritas untuk interintervensi kebijakan ketenagakerjaan berbasis digital. Kesenjangan kepadatan antarkecamatan juga menunjukkan perlunya pendekatan berbeda dalam penyebaran informasi lowongan dan pelatihan keterampilan, mengingat akses dan kebutuhan tiap wilayah mungkin berbeda. Selain itu, tingginya konsentrasi penduduk di kecamatan seperti Tembalang mengisyaratkan adanya populasi muda yang besar, yang kemungkinan merupakan pencari kerja pemula. *Platform* SIKER dapat dioptimalkan untuk menjembatani lulusan pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja di Semarang, terutama di sektor-sektor yang sedang berkembang. Dengan demikian, peta sebaran dan kepadatan penduduk ini memberikan acuan penting dalam mengevaluasi sejauh mana *Platform* digital seperti SIKER mampu menjangkau berbagai kelompok masyarakat, mengurangi *mismatch* (ketidaksesuaian) informasi lowongan, dan akhirnya menekan angka pengangguran di Kota Semarang.

2.1.2 Kondisi Demografis Kota Semarang

Berdasarkan data kependudukan Kota Semarang, kondisi demografis kota ini menunjukkan karakteristik yang unik dengan distribusi penduduk yang tidak merata di antara 16 kecamatan. Secara keseluruhan, Kota Semarang memiliki populasi sebanyak 1.694.743 jiwa yang mendiami wilayah seluas 373,78 km², menghasilkan kepadatan penduduk rata-rata sebesar 4.534 jiwa per km². Namun, variasi kepadatan antarkecamatan sangat signifikan, di mana Kecamatan Semarang Timur menjadi wilayah terpadat dengan kepadatan mencapai 12.262 jiwa per km², diikuti oleh Candisari (11.820 jiwa/km²) dan Gayamsari (11.320 jiwa/km²). Sementara itu, kecamatan dengan kepadatan terendah adalah Tugu (1.202 jiwa/km²) dan Mijen (1.591 jiwa/km²), mencerminkan pola permukiman yang lebih tersebar di wilayah pinggiran kota.

Dominasi sektor jasa membutuhkan *Platform* yang mampu mengakomodasi karakteristik lowongan di sektor tersier yang cenderung dinamis, membutuhkan *soft skills* spesifik, dan tersebar di berbagai subsektor seperti perdagangan, keuangan, pendidikan, dan layanan profesional. Kondisi demografis ini memiliki implikasi penting terhadap pasar tenaga kerja dan kebijakan ketenagakerjaan. Kepadatan penduduk yang tinggi di wilayah pusat kota berpotensi menciptakan tekanan pada pasar kerja lokal, sementara sebaran penduduk yang tidak merata memerlukan pendekatan berbeda dalam penyaluran program ketenagakerjaan. Dominasi sektor jasa dan manufaktur juga menuntut

kesiapan angkatan kerja dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan kedua sektor dominan tersebut.

Tabel 2. 2 Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan di Kota Semarang 2023

Lapangan Pekerjaan Sakernas	Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan di Kota Semarang (Jiwa)
	2023
Pertanian	19,558
Manufaktur	229,286
Jasa-jasa	624,514
Jumlah semua sektor	873,358

Sumber: SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional)

semarangkota.bps.go.id (2025)

Berdasarkan data Sakernas tahun 2023, struktur ketenagakerjaan Kota Semarang menunjukkan dominasi absolut sektor jasa-jasa yang menyerap 624.514 tenaga kerja (71,5% dari total penduduk bekerja), diikuti oleh sektor manufaktur dengan 229.286 pekerja (26,2%), sementara sektor pertanian hanya menyumbang 19.558 pekerja (2,2%). Komposisi ini mengonfirmasi transformasi struktural Kota Semarang menuju ekonomi berbasis jasa dan industri. Transformasi struktural ini juga mengisyaratkan bahwa pengangguran di Kota Semarang kemungkinan besar terkonsentrasi pada pencari kerja yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan sektor jasa dan manufaktur, sehingga kehadiran *Platform SIKER* diharapkan dapat menjembatani kesenjangan kompetensi ini melalui mekanisme pelatihan dan penempatan kerja yang terintegrasi.

Tabel 2. 3 Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan di Kota Semarang 2024

No.	Status Pekerjaan	Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan di Kota Semarang (Jiwa)		
		Laki laki	Perempuan	Jumlah
		2024	2024	2024
1	Berusaha sendiri	95350	86791	182326
2	Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak	27307	24282	51589
3	Berusaha dibantu buruh tetap/dibayar	24681	11157	35838
4	Buruh/karyawan/pegawai	324760	219889	544649
5	Pekerja bebas di pertanian & non pertanian	17498	6074	23572
6	Pekerja keluarga/tidak dibayar	21618	31905	53523
Jumlah Semua Status		511399	380098	891497

Sumber: SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional)

semarangkota.bps.go.id (2025)

Berdasarkan tabel “Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan di Kota Semarang Tahun 2024” (Sumber: SAKERNAS, 2025), jumlah total penduduk bekerja di Kota Semarang pada tahun 2024 tercatat sebanyak 891.497 jiwa, yang terdiri dari 511.399 laki-laki dan 380.098 perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa partisipasi kerja laki-laki masih lebih dominan dibandingkan perempuan dalam struktur ketenagakerjaan Kota Semarang. Apabila dilihat berdasarkan status pekerjaan, kategori dengan jumlah tertinggi adalah buruh/karyawan/pegawai, yaitu sebanyak 544.649 jiwa, terdiri dari 324.760 laki-laki dan 219.889 perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa struktur ketenagakerjaan di Kota Semarang masih didominasi oleh pekerja formal yang bekerja sebagai buruh atau pegawai pada suatu instansi maupun perusahaan. Dominasi kategori ini mengindikasikan bahwa sektor formal memiliki peran yang sangat signifikan dalam menyerap tenaga kerja di Kota

Semarang. Kategori kedua dengan jumlah cukup besar adalah berusaha dibantu buruh tetap/dibayar, yaitu sebanyak 35.838 jiwa, yang terdiri dari 24.681 laki-laki dan 11.157 perempuan. Data ini menunjukkan adanya aktivitas kewirausahaan yang telah berkembang pada skala usaha yang lebih mapan karena melibatkan tenaga kerja tetap atau dibayar. Namun demikian, jumlahnya masih jauh lebih kecil dibandingkan kategori buruh/karyawan/pegawai.

Sementara itu, kategori berusaha sendiri tercatat sebanyak 182.326 jiwa, dengan rincian 95.350 laki-laki dan 86.791 perempuan. Angka ini menunjukkan bahwa sektor usaha mandiri juga memiliki kontribusi yang cukup besar dalam struktur ketenagakerjaan. Tingginya jumlah pekerja yang berusaha sendiri mengindikasikan adanya dinamika sektor informal maupun usaha mikro yang cukup berkembang di Kota Semarang. Pada kategori berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar, jumlah penduduk bekerja tercatat sebanyak 51.589 jiwa, yang terdiri dari 27.307 laki-laki dan 24.282 perempuan. Kategori ini umumnya merepresentasikan usaha berskala kecil yang masih mengandalkan tenaga kerja tidak tetap atau tenaga kerja keluarga. Kategori pekerja bebas di pertanian dan non pertanian menunjukkan jumlah sebesar 23.572 jiwa, dengan rincian 17.498 laki-laki dan 6.074 perempuan. Angka ini relatif lebih kecil dibandingkan kategori lainnya, yang dapat mengindikasikan bahwa karakteristik wilayah Kota Semarang sebagai wilayah perkotaan menyebabkan sektor pertanian bukan menjadi sektor dominan dalam penyerapan tenaga kerja. Terakhir, kategori dengan jumlah paling kecil adalah pekerja keluarga/tidak dibayar, yaitu sebanyak 5.523 jiwa, terdiri dari 2.618 laki-laki dan 3.190 perempuan. Data ini menunjukkan

bahwa masih terdapat sebagian kecil penduduk yang bekerja tanpa menerima upah, yang umumnya terjadi pada usaha keluarga berskala mikro.

Secara keseluruhan, struktur penduduk bekerja di Kota Semarang tahun 2024 menunjukkan dominasi sektor formal, khususnya buruh/karyawan/pegawai, dengan peran signifikan sektor usaha mandiri dan kewirausahaan. Komposisi ini menjadi gejala penting dalam menganalisis efektivitas *Platform SIKER*, karena sistem informasi ketenagakerjaan yang efektif seharusnya mampu mendukung peningkatan akses terhadap pekerjaan formal, memperluas kesempatan kerja, serta memperbaiki distribusi informasi pasar kerja guna menekan angka pengangguran di Kota Semarang. Dalam konteks penelitian yang berjudul “Analisis Efektivitas Implementasi *Platform SIKER* sebagai Inovasi Pelayanan Ketenagakerjaan di Kota Semarang”, data penduduk bekerja menurut status pekerjaan tahun 2024 menjadi gejala awal untuk memahami struktur ketenagakerjaan daerah. Jumlah penduduk bekerja yang mencapai 891.497 jiwa menunjukkan bahwa pasar kerja di Kota Semarang memiliki daya serap tenaga kerja yang cukup besar. Namun demikian, distribusi berdasarkan status pekerjaan memperlihatkan pola tertentu yang relevan untuk dianalisis dalam perspektif efektivitas kebijakan dan sistem informasi ketenagakerjaan.

2.2 Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang

2.2.1 Profil Umum Instansi

Berdasarkan Peraturan Walikota Semarang No.100 Tahun 2021, Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang resmi ditetapkan sebagai salah satu perangkat daerah yang menjalankan tugas dan fungsi di bidang ketenagakerjaan. Dalam

perwal tersebut, keberadaan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ditetapkan secara hukum yang diatur mengenai kedudukan, organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerjanya.

Kedudukan Dinas Tenaga Kerja berperan sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi dibawah pimpinan Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok dari Dinas Tenaga Kerja adalah membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

2.2.2 Visi dan Misi

Maklumat Dinas Tenaga Kerja berbunyi “Kami Berjanji Akan Melayani Untuk Meraih Kepuasan dan Kesejahteraan”. Dengan visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Terwujudnya Iklim Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera.

b. Misi

- a) Meningkatkan keterampilan tenaga kerja;
- b) Meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan transmigrasi;
- c) Meningkatkan perlindungan tenaga kerja;
- d) Meningkatkan sarana pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

2.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi

a. Tugas Pokok

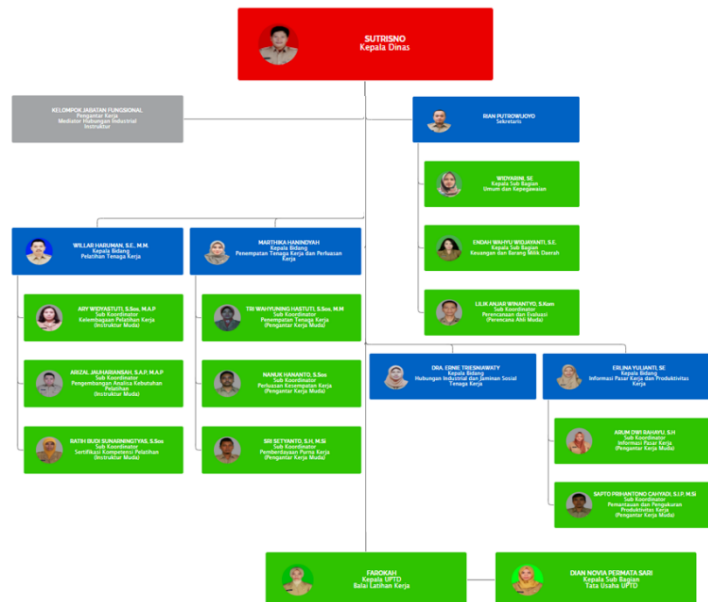
Dinas Tenaga Kerja bertugas memberikan dukungan kepada Walikota dalam menangani urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, baik yang merupakan kewenangan daerah maupun tugas pembantuan yang didelegasikan kepada daerah.

b. Fungsi

- a) Perumusan kebijakan Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja dan UPTD.
- b) Perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota;
- c) Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Kesekretariatan, Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;
- d) Penyelenggaraan manajemen kinerja pegawai Dinas; Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Kesekretariatan, Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;

- e) Penyelenggaraan kerja sama Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja dan UPTD;
- f) Penyelenggaraan kesekretariatan Dinas;
- g) Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;
- h) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;
- i) Penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan; dan
- j) Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.2.4 Struktur Organisasi



Gambar 2. 3 Diagram Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Sumber: disnaker.semarangkota.go.id (2025)

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagaimana dicantumkan dalam Peraturan Walikota Semarang Nomor 100 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, dan Sistem Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tertanggal 30 Desember 2021. (Perwal No. 100 Tahun 2021) sebagai berikut:

A. PIMPINAN

- a) Kepala Dinas: Sutrisno, Golongan: IV/c

B. UNIT SEKRETARIAT

- a) Kepala Sekretariat: Rian Putrowijoyo
- b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian: Widyarini, SE

c) Sub Bagian Keuangan dan Barang Milik Daerah: Endah Wahyu Widjayanti, S.E.

d) Sub Koordinator Perencanaan dan Evaluasi: Lilik Anjar Winantyo, S.Kom

C. BIDANG PELATIHAN TENAGA KERJA

a) Kepala Bidang: Willar Haruman, S.E., M.M.

b) Sub Koordinator Kelembagaan Pelatihan Kerja: Ary Widyastuti, S.Sos, M.A.P

c) Sub Koordinator Pengembangan Analisa Kebutuhan Pelatihan: Arizal Jauhariansah, S.A.P, M.A.P

d) Sub Koordinator Sertifikasi Kompetensi Pelatihan: Ratih Budi Sunarningtyas, S.Sos

D. BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

a) Kepala Bidang: Marthika Hanindyah

b) Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja: Tri Wahyuning Hastuti, S.Sos, M.M

c) Sub Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja: Nanuk Hananto, S.Sos

d) Sub Koordinator Pemberdayaan Purna Kerja: Sri Setyanto, S.H, M.Si

E. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

a) Kepala Bidang: Dra. Ernie Triesniawaty

F. BIDANG INFORMASI PASAR KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

- a) Kepala Bidang: Erlina Yulianti, SE
- b) Sub Koordinator Informasi Pasar Kerja: Arum Dwi Rahayu, S.H
- c) Sub Koordinator Pemantauan dan Pengukuran Produktivitas Kerja: Sapto Prihantono Cahyadi, S.I.P, M.Si

G. UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH (UPTD)

- a) Kepala UPTD Balai Latihan Kerja: Farokah
- b) Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD: Dian Novia Permata Sari

H. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

- a) Pengantar Kerja
- b) Mediator Hubungan Industrial
- c) Instruktur

Berdasarkan data kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, komposisi sumber daya manusia menunjukkan karakteristik yang seimbang dengan total 73 orang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dari jumlah tersebut, terdapat 30 orang pegawai laki-laki (41%) dan 43 orang pegawai perempuan (59%), yang mencerminkan representasi gender yang berimbang dalam struktur kelembagaan. Komposisi ini mengindikasikan adanya lingkungan kerja inklusif yang dapat mendukung berbagai perspektif dalam pengambilan kebijakan ketenagakerjaan di Kota Semarang.

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki karakteristik yang komprehensif dan hierarkis dengan pembagian tugas berdasarkan bidang spesialisasi. Pola organisasi ini menggabungkan antara unit struktural dan unit fungsional, dimana unit struktural bertanggung jawab terhadap

aspek administratif dan manajerial, sementara unit fungsional fokus pada pelaksanaan teknis operasional. Kombinasi ini memungkinkan terciptanya sinergi antara perencanaan kebijakan dan implementasi program ketenagakerjaan, sekaligus memastikan cakupan layanan yang lengkap dan menyeluruh bagi masyarakat.

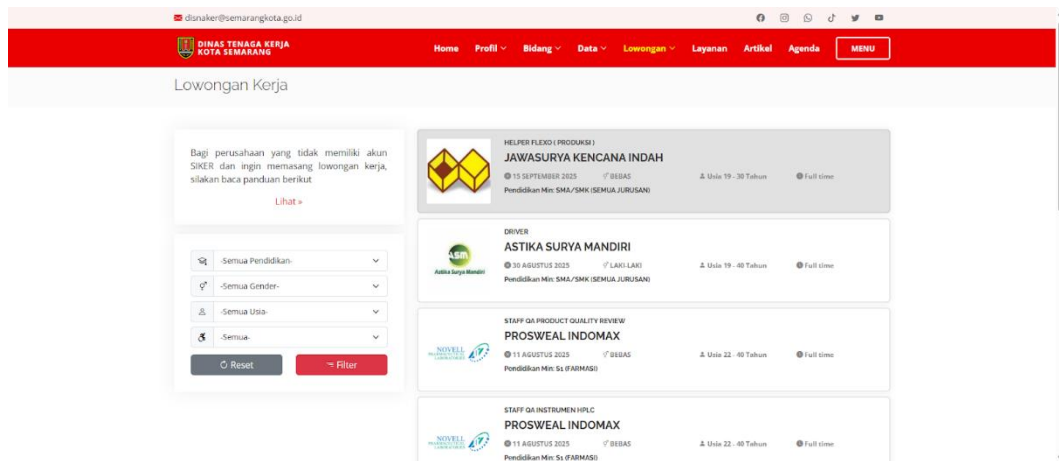
Dalam konteks efektivitas organisasi, struktur yang terspesialisasi ini memungkinkan penanganan isu ketenagakerjaan yang lebih fokus dan mendalam. Setiap bidang memiliki otoritas dan tanggung jawab jelas dalam menangani aspek spesifik seperti pelatihan, penempatan, hubungan industrial, dan informasi pasar kerja. Karakteristik struktur seperti ini sangat relevan dengan penelitian efektivitas *Platform SIKER*, karena memungkinkan koordinasi yang terintegrasi antara berbagai unit kerja dalam mendukung pengurangan pengangguran melalui pendekatan yang multidimensi dan terstruktur.

2.3 *Platform SIKER*

2.3.1 Gambaran Umum

SIKER merupakan ekosistem digital ketenagakerjaan yang diinisiasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai respons terhadap tantangan ketenagakerjaan di era digital. Keberadaan *Platform* ini merepresentasikan upaya sistematis pemerintah dalam mentransformasi layanan ketenagakerjaan konvensional menuju sistem terdigitalisasi. Sebagai sebuah ekosistem yang komprehensif, SIKER tidak hanya berfungsi sebagai portal informasi, tetapi juga menjadi wujud implementasi kebijakan strategis nasional dalam mempercepat penyerapan tenaga kerja

dan meningkatkan kualitas angkatan kerja Indonesia melalui integrasi layanan yang terpadu.



Gambar 2. 4 Tampilan Utama Platform SIKER

Sumber: disnaker.semarangkota.go.id (2024-2026)

Platform SIKER terintegrasi dengan berbagai layanan spesifik yang dirancang untuk menjawab kebutuhan primer ekosistem ketenagakerjaan. Struktur layanan tersebut mencakup Skillhub untuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan tenaga kerja, Karirhub sebagai portal penghubung antara pencari kerja dan penyedia lowongan pekerjaan, dan Sertihub yang mengelola sertifikasi kompetensi profesi tenaga kerja.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Aplikasi

SIKER dibangun dengan tujuan pekerja yaitu mempermudah ekosistem ketenagakerjaan Indonesia sekaligus meningkatkan kualitas tenaga kerja nasional. Kehadiran Platform ini diharapkan dapat mengatasi berbagai persoalan struktural seperti kesenjangan informasi antara pencari kerja dan pemberi kerja, rendahnya tingkat sertifikasi kompetensi, dan terbatasnya akses terhadap pelatihan keterampilan yang sesuai dengan

kebutuhan industri. Melalui integrasi layanan yang terpadu, *Platform* ini berpotensi menjadi katalisator dalam mempercepat proses penyaluran tenaga kerja dan peningkatan produktivitas kerja.

Kehadiran *Platform* SIKER diharapkan dapat menyederhanakan akses terhadap berbagai layanan ketenagakerjaan bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk masyarakat umum, perusahaan, kementerian, dan lembaga lainnya. Harapan ini sejalan dengan tujuan utama dari pengembangan *Platform* ini, yaitu:

1. Menciptakan dan memperkuat sebuah ekosistem digital di bidang ketenagakerjaan, sehingga masyarakat memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memanfaatkan berbagai layanan yang tersedia.
2. Memberikan kemudahan bagi semua pihak yang berkepentingan, seperti individu, instansi, badan usaha, dan kementerian/lembaga, dalam menggunakan setiap layanan ketenagakerjaan yang disediakan.
3. Menggunakan layanan tersistematis yang memungkinkan setiap layanan dapat terhubung dan bekerja sama secara terintegrasi, sekaligus mewujudkan sistem data yang terpusat dan terpadu.
4. Menerapkan sistem Single Sign On (SSO) pada seluruh layanannya, yang memungkinkan pengguna hanya perlu memiliki satu akun dan melakukan satu kali login untuk dapat mengakses semua fitur yang tersedia di dalam *Platform*.

Slogan "akses layanan ketenagakerjaan dalam genggaman" yang diusung SIKER merefleksikan pendekatan inovatif dalam menyediakan layanan publik yang adaptif dengan perkembangan teknologi. Konsep *mobile-first* yang diimplementasikan memungkinkan aksesibilitas yang lebih luas bagi berbagai pemangku kepentingan, mulai dari pencari kerja, pekerja, hingga pelaku usaha. Pendekatan ini sangat relevan dengan kondisi masyarakat Indonesia yang semakin terkoneksi dengan internet, sekaligus menjawab kebutuhan akan fleksibilitas dan kecepatan akses informasi ketenagakerjaan di era digital.

2.3.3 Layanan Portal

Berdasarkan informasi pembaruan terbaru, *Platform* SIKER terus melakukan penyempurnaan untuk meningkatkan pengalaman pengguna dan memperluas jangkauan layanannya. Pembaruan ini mencakup perbaikan beberapa kendala teknis untuk memastikan kestabilan sistem, penambahan mekanisme lowongan eksternal yang memungkinkan integrasi yang lebih baik dengan lowongan dari berbagai sumber di luar *Platform*, dan pengenalan fitur *live updates* yang memberikan informasi secara langsung tentang status lamaran, notifikasi lowongan terbaru, dan pembaruan pelatihan. Penyempurnaan ini menunjukkan komitmen berkelanjutan dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan digital yang lebih responsif terhadap kebutuhan dinamis pasar tenaga kerja.

Platform SIKER menyediakan lima layanan inti, yaitu SkillHub, KarirHub, Sertifikasi, BizHub, dan TalentHub. SkillHub berfokus pada

peningkatan kompetensi pekerja melalui program pelatihan yang disesuaikan dengan minat pengguna. KarirHub berperan sebagai pusat informasi yang mempertemukan pencari kerja dengan berbagai peluang, mulai dari lowongan tetap hingga pekerjaan lepas (*freelance*), dan menyediakan panduan untuk merencanakan karier.

Layanan Sertifikasi hadir untuk memberikan pengakuan formal terhadap keahlian profesional di bidang tertentu. Sementara itu, BizHub dirancang khusus untuk mendukung pekerja mandiri (*self-employed*) dalam mengembangkan usaha dan menjangkau peluang kerja yang lebih luas. TalentHub berfungsi sebagai fasilitas yang mendukung pengembangan kewirausahaan dan menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja yang selaras dengan tuntutan industri.

2.3.4 Alur Pendaftaran AK 1 (Kartu Pencari Kerja) Melalui SIKER

KARTU AK 1

PEMERINTAH KOTA
DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK

KARTU TANDA BUKTI PENDAFTARAN PENCARI KERJA

No. Pendaftaran Pencari Kerja :

No. Induk Kependudukan :

Nama Lengkap :

Tempat/tgl. Lahir :

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Status : 1. Kawin 2. Belum Kawin

Agama : 1. Islam 2. Katolik 3. Protestan
4. Hindu 5. Budha 6. Lain-lain

Alamat :

Pencari Kerja

Gambar 2. 5 Tampilan Pendaftaran AK 1 (Kartu Pencari Kerja)

Sumber: Disnaker Kota Semarang (2026)

AK 1 atau yang lebih dikenal sebagai Kartu Pencari Kerja (sering disebut “Kartu Kuning”) merupakan dokumen resmi yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan sebagai bukti bahwa seseorang terdaftar sebagai

pencari kerja. Dokumen ini biasanya menjadi salah satu persyaratan administrasi dalam melamar pekerjaan, baik pada instansi pemerintah maupun perusahaan swasta terutama melamar melalui portal SIKER.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, pelayanan pembuatan AK 1 mengalami transformasi dari sistem manual (tatap muka) menjadi sistem berbasis daring (online). Di Kota Semarang, layanan ini difasilitasi melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SIKER) yang dapat diakses melalui portal resmi pemerintah daerah. Digitalisasi layanan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, akurasi data, serta mempermudah masyarakat dalam mengakses layanan publik tanpa harus datang langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja.

Penerapan sistem online ini juga sejalan dengan prinsip *e-government*, yaitu pemanfaatan teknologi informasi oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan adanya SIKER, proses pendaftaran AK 1 menjadi lebih sistematis, terdokumentasi dengan baik, serta dapat dipantau statusnya secara elektronik oleh pemohon.



Gambar 2. 6 Tahapan Pendaftaran AK 1 Melalui SIKER

Sumber: Disnaker Kota Semarang (2026)

Tahap pertama dalam proses pendaftaran AK 1 secara online adalah mengakses portal resmi SIKER melalui alamat *website* yang telah disediakan oleh Pemerintah Kota Semarang. Portal ini berfungsi sebagai gerbang utama bagi masyarakat untuk mengakses berbagai layanan ketenagakerjaan, termasuk pendaftaran AK 1.

Setelah memasuki halaman utama, pemohon diwajibkan untuk melakukan registrasi akun terlebih dahulu. Proses registrasi ini dilakukan dengan memilih menu “Daftar Kependudukan”. Pada tahap ini, sistem mengharuskan pemohon untuk mengisi data sesuai dengan yang tercantum pada Kartu Keluarga (KK). Ketentuan ini bersifat wajib dan tidak diperkenankan menggunakan data yang berbeda dari dokumen resmi kependudukan.

Kesesuaian data dengan Kartu Keluarga sangat penting karena sistem akan melakukan validasi terhadap Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan Nomor Kartu Keluarga (No. KK). Apabila data tidak sesuai, maka proses pendaftaran tidak dapat dilanjutkan. Setelah seluruh data kependudukan diisi dengan benar, pemohon menekan tombol “Simpan” untuk menyimpan data awal tersebut dalam sistem.

Selanjutnya, pemohon diminta untuk memasukkan Nomor KTP (NIK) dan Nomor KK sebagai bentuk verifikasi identitas. Sistem kemudian melakukan proses pengecekan (validasi) secara otomatis. Jika data valid, maka pemohon dapat melanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu pembuatan

akun dengan memasukkan alamat email aktif dan membuat kata sandi (password).

Email yang didaftarkan harus aktif karena sistem akan mengirimkan tautan verifikasi (*verification link*) ke alamat email tersebut. Pemohon wajib membuka pesan masuk (*inbox*) dan mengklik tautan verifikasi untuk mengaktifkan akun. Tanpa proses verifikasi ini, akun tidak dapat digunakan untuk login ke sistem.

PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA
KARTU TANDA BUKTI PENDAFTARAN PENCAIRI KERJA

No. Pendaftaran Pencari Kerja: 3 3 7 4 1 3 0 9 2 2 0 0 3 9 3 1 1
 No. Induk Kependudukan: 3 3 0 1 2 0 1 3 0 9 9 7 0 0 0 3 3

Keterangan:
 1. Berlaku nasional
 2. Bila ada perubahan data/keterangan lainnya akan telah melalui kebijakan harga melalui ke Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang paling lambat 1 (satu) minggu setelah tanggal pendaftaran.
 3. Apabila Pencari Kerja yang bersangkutan telah diterima bekerja maka Instansi/Pemakaian yang menerbitkan harus mengembalikan AKT ini ke Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.
 4. Kartu ini berlaku selama 2 (dua) tahun dengan ketentuan setiap 6 (enam) bulan sekali bagi Pencari Kerja yang mendapatkan Penempatan.

Lokasi	Tanggal Bekerja	Tanggal Pengantar Kerja/Pengantar Kerja (Catatan: Nomor dan NPI)
Kota	13.03.2023	
Kota	13.09.2023	
Kota	13.03.2024	

Diterima Penempatan :
 Tanggal Penempatan :

NAMA LENGKAP : ISTAHRI AZMI
TEMPAT/ANGKAL LAHIR : CLACAP / 13 SEPTEMBER 1997
JENIS KELAMIN : PERA
STATUS : BELUM KAWIN
AGAMA : ISLAM
DOMISILI : DESA KEBOGORAN RT 04 / RW 10 KEL. KAMU'YAN, KEC. BANTARESAI KABUPATEN CLACAP, JAWA TENGAH

PENDIDIKAN FORMAL
 1. D1 JURUSAN ILMU BELAJAR BELANG (IG22)
SETERAMPILAN

KECANA SABALEH
 NIP. 19700222200310017

Dokumen ini disediakan secara elektronik dengan menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (SSE) SIKER - DISNAKER KOTA SEMARANG

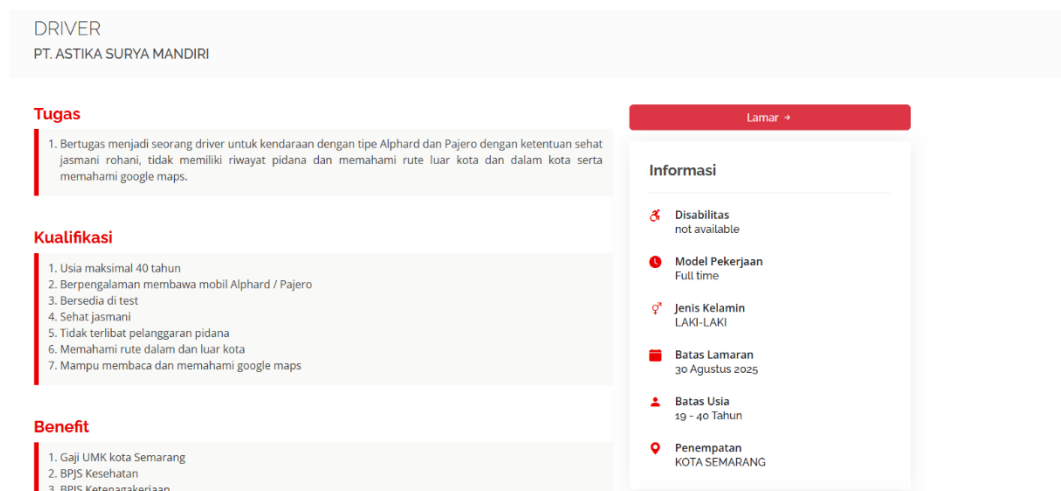
Gambar 2. 7 Pengunggahan Dokumen Pendukung

Sumber: Disnaker Kota Semarang (2026)

Setelah akun berhasil diverifikasi dan pemohon dapat masuk (login) ke dalam sistem, tahap selanjutnya adalah menyiapkan dan mengunggah dokumen pendukung. Dokumen yang wajib diunggah meliputi foto ijazah terakhir. Selain itu, apabila pemohon memiliki sertifikat keahlian atau sertifikat kompetensi, dokumen tersebut juga dapat diunggah sebagai dokumen pendukung tambahan.

Pengunggahan dokumen ini memiliki fungsi administratif dan verifikasi. Dari sisi administratif, dokumen menjadi bukti kualifikasi pendidikan dan kompetensi pemohon. Dari sisi verifikasi, dokumen digunakan oleh petugas Dinas Tenaga Kerja untuk memastikan kesesuaian data yang diinput dengan bukti fisik yang sah.

Dokumen yang diunggah harus memenuhi ketentuan teknis, seperti format file dan ukuran maksimum yang ditentukan oleh sistem. Apabila dokumen tidak terbaca atau tidak sesuai, maka permohonan dapat ditolak atau diminta untuk diperbaiki. Oleh karena itu, ketelitian dalam mengunggah dokumen menjadi faktor penting dalam kelancaran proses pendaftaran.



DRIVER
PT. ASTIKA SURYA MANDIRI

Tugas

1. Bertugas menjadi seorang driver untuk kendaraan dengan tipe Alphard dan Pajero dengan ketentuan sehat jasmani rohani, tidak memiliki riwayat pidana dan memahami rute luar kota dan dalam kota serta memahami google maps.

Kualifikasi

1. Usia maksimal 40 tahun
2. Berpengalaman membawa mobil Alphard / Pajero
3. Bersedia di test
4. Sehat jasmani
5. Tidak terlibat pelanggaran pidana
6. Memahami rute dalam dan luar kota
7. Mampu membaca dan memahami google maps

Benefit

1. Gaji UMK kota Semarang
2. BPJS Kesehatan
3. BPJS Ketenakerjaan

Lamar +

Informasi

- Disabilitas not available
- Model Pekerjaan Full time
- Jenis Kelamin LAKI-LAKI
- Batas Lamaran 30 Agustus 2025
- Batas Usia 19 - 40 Tahun
- Penempatan KOTA SEMARANG

Gambar 2. 8 Pengisian Data Diri dan Profil Pencari Kerja
Sumber: Disnaker Kota Semarang (2026)

Tahapan berikutnya adalah pengisian data diri secara lengkap. Dalam tahap ini, pemohon diwajibkan untuk mengisi informasi pribadi secara rinci, meliputi:

- Data identitas (nama lengkap, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin).
- Alamat domisili.
- Tingkat pendidikan terakhir.
- Jurusan atau bidang keahlian.
- Pengalaman kerja (jika ada).
- Keterampilan tambahan.

Pengisian data ini bertujuan untuk membentuk profil pencari kerja yang komprehensif dalam sistem database Dinas Ketenagakerjaan. Data tersebut nantinya dapat digunakan sebagai dasar dalam proses penyaluran tenaga kerja atau pencocokan (*matching*) antara pencari kerja dan kebutuhan perusahaan.

Setelah seluruh data diisi dengan lengkap dan benar, pemohon diwajibkan untuk menekan tombol “Simpan”. Sistem biasanya akan menampilkan notifikasi bahwa data berhasil disimpan. Pada tahap ini, pemohon disarankan untuk melakukan pengecekan ulang terhadap seluruh data yang telah diinput guna menghindari kesalahan administrasi. Apabila seluruh tahapan pengisian data telah selesai, pemohon dapat melanjutkan ke tahap inti, yaitu pengajuan AK 1. Pada menu pengajuan, pemohon menekan tombol “Ajukan AK 1”.

Sebelum permohonan dikirim, sistem biasanya menampilkan ringkasan data sebagai bentuk konfirmasi akhir. Pemohon harus memastikan bahwa seluruh informasi yang tercantum sudah benar dan

sesuai dengan dokumen yang dimiliki. Jika telah yakin, pemohon dapat mengirimkan permohonan tersebut secara resmi melalui sistem.

Setelah pengajuan dikirim, data akan masuk ke dalam sistem administrasi Dinas Tenaga Kerja untuk diproses lebih lanjut oleh petugas. Pada tahap ini, pemohon hanya perlu menunggu proses verifikasi dan persetujuan.

Tahapan terakhir dalam alur pendaftaran AK 1 secara online adalah proses verifikasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja. Petugas akan memeriksa kelengkapan data, kesesuaian dokumen, serta validitas informasi yang telah diinput oleh pemohon.

Apabila seluruh persyaratan dinyatakan lengkap dan valid, maka permohonan akan disetujui dan AK 1 akan diterbitkan. Informasi mengenai status permohonan biasanya dikirimkan melalui email atau notifikasi sistem. Dalam beberapa kasus, pemberitahuan juga dapat dikirim melalui *WhatsApp* apabila nomor telepon telah dicantumkan.

Dengan diterbitkannya AK 1, maka pemohon secara resmi terdaftar sebagai pencari kerja pada database Dinas Tenaga Kerja. Dokumen ini dapat digunakan untuk melengkapi persyaratan administrasi dalam proses melamar pekerjaan.

2.3.5 Dasar Hukum Aplikasi

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2023 Tentang Wajib Lapori Lowongan Pekerjaan;
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 17 Tahun 2024 Tentang Sistem Informasi Ketenagakerjaan;
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2024 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.
6. SK Nomor B/1576/500.15/VIII/2024 tentang pembentukan Tim Pengelola Pengembangan Inovasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.
7. Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Aplikasi Sistem Informasi Pasar Kerja Terbuka dan Terpadu (Apik Kerjaku).

Keberadaan dan operasional *Platform* SIKER memiliki landasan hukum yang kuat dan komprehensif, dimulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum utama, hingga Undang-Undang Cipta Kerja yang mendorong penciptaan lapangan kerja. Landasan ini diperkuat oleh Peraturan Presiden tentang Wajib Lapori Lowongan Pekerjaan, yang memaksa pasar kerja formal untuk menyampaikan informasi lowongan, sehingga memperkaya sumber data *Platform* SIKER.

Dua peraturan menteri yang baru, yaitu Permenaker Nomor 17 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi Ketenagakerjaan dan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, menjadi fondasi hukum yang paling langsung bagi *Platform* ini. Permenaker No. 17/2024 secara khusus memberikan mandat untuk pengembangan sistem informasi yang terintegrasi, di mana SIKER berperan sebagai ujung tombak dalam menghubungkan pencari kerja dengan lowongan, sehingga efektivitasnya dalam konteks Kota Semarang menjadi sangat relevan untuk dikaji.

Di tingkat implementasi lokal, dasar hukum semakin mengerucut dengan terbitnya SK Nomor B/1576/500.15/VIII/2024 tentang Pembentukan Tim Pengelola Pengembangan Inovasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Aplikasi Sistem Informasi Pasar Kerja Terbuka dan Terpadu (Apik Kerjaku). Surat Keputusan ini menjadi bukti komitmen Pemerintah Kota Semarang dalam mengoptimalkan layanan ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya pemanfaatan *Platform* SIKER. Dengan adanya tim khusus ini, implementasi *Platform* tidak hanya sekadar mengikuti instruksi pusat, tetapi didorong untuk berinovasi sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan pasar kerja lokal Semarang.

Oleh karena itu, kerangka hukum dari level nasional hingga daerah ini menciptakan sebuah sistem yang memungkinkan *Platform* SIKER beroperasi dan diukur efektivitasnya. Skripsi ini menganalisis efektivitas

Platform tersebut di Kota Semarang pada dasarnya mengevaluasi sejauh mana seluruh rangkaian dasar hukum ini diterjemahkan menjadi hasil nyata dalam menekan angka pengangguran di wilayah tersebut.