

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan indikator efektivitas menurut Sutrisno, implementasi layanan digital SIKER oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat dikategorikan belum sepenuhnya efektif. Pada dimensi pemahaman program, masih ditemukan rendahnya pemahaman masyarakat terhadap fungsi dan fitur SIKER sehingga pemanfaatan layanan belum optimal. Pada dimensi ketepatan sasaran, SIKER telah menasar pencari kerja dan perusahaan sebagai kelompok sasaran utama, namun belum mampu menjangkau masyarakat yang memiliki keterbatasan akses teknologi dan literasi digital. Pada dimensi ketepatan waktu, layanan digital telah mempermudah proses administrasi ketenagakerjaan, tetapi masih ditemukan kendala berupa gangguan sistem, keterlambatan pembaruan informasi lowongan kerja, serta keterbatasan sumber daya pengelola.

Pada dimensi tercapainya tujuan program, SIKER telah menyediakan layanan informasi ketenagakerjaan dan administrasi secara digital, namun belum terintegrasi secara optimal dengan layanan peningkatan kompetensi dan penempatan kerja. Sementara itu, pada dimensi perubahan nyata, SIKER telah memberikan perubahan positif berupa kemudahan akses layanan dan informasi ketenagakerjaan, tetapi dampaknya terhadap peningkatan kesiapan kerja pengguna masih terbatas. Dengan demikian, implementasi layanan digital SIKER belum

sepenuhnya efektif dan masih memerlukan pengembangan pada aspek layanan, integrasi sistem, dan pemanfaatan oleh masyarakat.

Berdasarkan analisis implementasi kebijakan menurut George C. Edward III, faktor yang memengaruhi implementasi layanan digital SIKER terdiri atas faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung meliputi adanya dasar regulasi yang jelas, dukungan teknologi informasi, kemudahan akses layanan secara digital, serta keterlibatan berbagai pihak dalam penyelenggaraan layanan ketenagakerjaan. Adapun faktor penghambat meliputi komunikasi yang belum optimal akibat sosialisasi yang tidak berkelanjutan dan informasi yang belum selalu diperbarui secara konsisten; keterbatasan sumber daya manusia, infrastruktur digital, dan anggaran; disposisi pelaksana yang masih terkendala oleh rendahnya inisiatif pengembangan sistem dan responsivitas layanan; serta struktur birokrasi yang belum sepenuhnya terintegrasi sehingga koordinasi antarunit dan antarinstansi masih menjadi tantangan. Faktor-faktor tersebut menyebabkan implementasi layanan digital SIKER belum berjalan secara optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

## **4.2 SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan perbaikan dalam meningkatkan efektivitas *Platform* SIKER dalam mengurangi pengangguran di Kota Semarang, yaitu sebagai berikut:

1. **Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu meningkatkan strategi sosialisasi dan edukasi penggunaan SIKER secara berkelanjutan,** terutama untuk memperluas pemahaman pengguna terhadap seluruh fitur layanan, seperti asesmen karier dan pelatihan, bukan hanya fitur lowongan kerja. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu meningkatkan edukasi penggunaan SIKER melalui panduan digital, video tutorial, serta sosialisasi yang menjelaskan seluruh fitur layanan agar pengguna tidak hanya memanfaatkan fitur lowongan kerja.
2. **Perlu dilakukan penguatan pengelolaan sistem melalui penyediaan sumber daya manusia khusus dan mekanisme pembaruan data secara berkala,** terutama untuk memastikan informasi lowongan kerja tetap aktual serta meningkatkan respons layanan.
3. **Diperlukan dukungan anggaran dan pengembangan infrastruktur digital secara berkelanjutan** agar kendala teknis, inovasi fitur, dan optimalisasi layanan SIKER dapat berjalan lebih baik. Perlu dilakukan pengembangan fitur matching antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan agar SIKER dapat berperan lebih besar dalam proses penempatan tenaga kerja.
4. **Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu membangun mekanisme evaluasi berbasis pengguna (*user-oriented evaluation*)** melalui pengelolaan keluhan dan masukan pengguna secara terintegrasi. Perlu dibuat mekanisme layanan pengaduan terpadu dalam SIKER agar keluhan

pengguna dapat diterima, dipantau, dan ditindaklanjuti secara lebih cepat dan jelas.

5. **Pengembangan SIKER perlu diarahkan menjadi ekosistem ketenagakerjaan digital yang terintegrasi**, dengan menghubungkan layanan pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan kebutuhan industri sehingga SIKER tidak hanya berfungsi sebagai administrasi AK1 tetapi juga mendukung proses penempatan kerja. Dapat dilakukan dalam satu fitur khusus pelatihan dan mendapatkan sertifikasi kompetensi secara gratis menggunakan anggaran pendidikan.