

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Pendahuluan

Dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, hak atas informasi merupakan hak yang dijamin secara konstitusional. Hal ini secara eksplisit tercantum dalam Pasal 28F Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi guna mengembangkan diri dan lingkungan sosialnya, serta memiliki hak untuk mencari, memperoleh, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan berbagai saluran yang tersedia. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa akses terhadap informasi bukan hanya menjadi sarana pengembangan individu, melainkan juga sebagai fondasi penting bagi kehidupan masyarakat yang demokratis.

Sebagai bentuk operasionalisasi dari amanat konstitusi tersebut, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Regulasi ini lahir atas dasar pertimbangan strategis yang tercantum dalam bagian pertimbangan. Pertama, informasi dipandang sebagai kebutuhan dasar manusia dalam rangka pengembangan pribadi dan lingkungan sosialnya serta menjadi komponen penting dalam mendukung ketahanan nasional. Kedua, hak memperoleh informasi dikategorikan sebagai bagian dari hak asasi manusia, di mana keterbukaan informasi merupakan elemen utama dalam sistem pemerintahan yang demokratis dan menjunjung tinggi prinsip kedaulatan rakyat.

Keterbukaan informasi pada masa sekarang sangatlah masif dan mudah untuk di akses oleh masyarakat. Dan dalam konteks para pencari kerja sangat terbantu dengan adanya internet mereka bisa mencari informasi tentang lowongan pekerjaan melalui

internet dan media sosial. Tetapi semua ini seperti dua bilah pisau yang bisa menguntungkan dan merugikan para pencari kerja tersebut.

Banyak oknum tertentu atau sebuah organisasi yang memanfaatkan para pencari kerja ini untuk diambil uangnya dengan iming-iming adanya lowongan pekerjaan di sebuah perusahaan dan bisa menyalurkan mereka dengan syarat membayar sejumlah uang dan akan langsung diterima di perusahaan tersebut seperti Fenomena yang terjadi di Kabupaten Bekasi. Berdasarkan pemberitaan Metro TV News, aparat kepolisian berhasil mengungkap kasus penipuan lowongan pekerjaan di wilayah Cikarang yang mengakibatkan sejumlah pencari kerja mengalami kerugian hingga puluhan juta rupiah setelah dijanjikan dapat bekerja di sebuah perusahaan. Kasus tersebut menunjukkan bahwa pencari kerja masih rentan menjadi korban penipuan akibat informasi lowongan pekerjaan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan (Metro TV News, 2025).

Pada kasus di atas para oknum ini memanfaatkan keterbatasan informasi yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut untuk mengambil keuntungan untuk dirinya sendiri. Dan masih banyak para pencari kerja ini menjadi korban dari para oknum-oknum ini termakan janji-janji manis yang diberikan oleh para oknum penyalur tenaga kerja ini dan berakhir ditipu dan uangnya pun diambil tetapi tidak diberikan pekerjaan yang dijanjikan di awal dengan berbagai alasan. Dari problematika yang dialami oleh para pencari kerja ini seharusnya para pemangku kebijakan atau lebih tepatnya pemerintah daerah harus hadir untuk dapat membantu para pencari kerja ini baik itu secara kebijakan dan program yang dibuat oleh pemerintah daerah atau dinas terkait.

Pada masa sekarang pekerjaan di bidang manufaktur sangatlah digandrungi oleh banyak masyarakat dan menjadi salah satu bidang yang banyak menyerap tenaga kerja di Kabupaten Bekasi. Kabupaten Bekasi memiliki lebih dari satu kawasan industri dan menjadi wilayah yang memiliki kawasan industri terbesar di Asia Tenggara ada kurang lebih 10 kawasan industri yang berada di Kabupaten Bekasi. Dan menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yang Berdasarkan data Kabupaten Bekasi Dalam Angka 2024, jumlah

penduduk Kabupaten Bekasi pada tahun 2023 tercatat sebanyak 3.237.420 jiwa. Dari jumlah tersebut, sebanyak 2.450.638 jiwa merupakan penduduk usia kerja atau berusia 15 tahun ke atas. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar populasi Kabupaten Bekasi berada dalam kelompok usia produktif yang memiliki potensi besar dalam pembangunan ekonomi daerah.

Namun demikian, dari total penduduk usia kerja tersebut, hanya 1.592.879 jiwa yang termasuk dalam kategori angkatan kerja. Angka ini terdiri dari 1.451.622 orang yang sudah bekerja dan 141.257 orang yang masih menganggur atau termasuk dalam kategori pengangguran terbuka. Tingginya jumlah pengangguran terbuka ini mencerminkan masih adanya kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja dan kesempatan kerja yang ada di Kabupaten Bekasi. Sementara itu, jumlah pencari kerja yang terdaftar secara resmi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi pada tahun 2023 berdasarkan dari data Badan Pusat Statistik yang di tulis dalam buku Kabupaten Bekasi Dalam Angka 2024 mencapai 31.396 orang. Angka ini mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, yang berjumlah 30.163 orang. Mayoritas dari mereka merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat, yaitu sebanyak 29.371 orang. Data ini menunjukkan bahwa pencari kerja di Kabupaten Bekasi sebagian besar berasal dari jenjang pendidikan menengah

Tabel 1. 1 Jumlah Penduduk Kabupaten Bekasi Tahun 2025

NO	URAIAN	NILAI	SATUAN
1	Jumlah Penduduk Kabupaten Bekasi	3.273.868	Jiwa
2	Jumlah Penduduk Kecamatan Tambun Selatan	427.718	Jiwa
3	Persentase Penduduk Tambun Selatan	13,06	%
4	Kepadatan Penduduk Tambun Selatan	9.923,85	Jiwa/km ²

5	Rasio Jenis Kelamin	103	Laki-laki per 100 perempuan
---	---------------------	-----	-----------------------------

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. Kabupaten Bekasi Dalam Angka 2025.

Berdasarkan data dari Kabupaten Bekasi Dalam Angka 2025, jumlah penduduk Kabupaten Bekasi pada tahun 2024 mencapai 3.273.868 jiwa. Kecamatan Tambun Selatan tercatat sebagai wilayah dengan jumlah penduduk terbanyak, yakni 427.718 jiwa atau sekitar 13,06% dari total penduduk. Selain itu, tingkat kepadatan penduduk di Tambun Selatan juga menjadi yang tertinggi, yaitu mencapai 9.923,85 jiwa/km². Rasio jenis kelamin di Kabupaten Bekasi sebesar 103, menunjukkan bahwa terdapat lebih banyak laki-laki dibanding perempuan. Hal ini menandakan potensi besar terhadap kebutuhan lapangan kerja dan layanan ketenagakerjaan yang memadai.

Tabel 1. 2 Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Tahun 2025

NO	Uraian	Jumlah
1	Penduduk Usia Kerja (15 Tahun ke Atas)	2.488.109 jiwa
2	Angkatan Kerja	1.619.896 jiwa
3	Penduduk Bekerja	1.477.078 jiwa
4	Pengangguran Terbuka	142.818 jiwa
5	Bukan Angkatan Kerja	868.213 jiwa
6	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	65,11%
7	Buruh/Karyawan/Pegawai	848.611 jiwa
8	Pekerja Mandiri (<i>Own Account Worker</i>)	349.346 jiwa
9	Pekerja Keluarga Tidak Dibayar	78.602 jiwa
10	Pekerja Bebas	63.992 jiwa
11	Pencari Kerja Terdaftar	36.419 orang
12	Pencari Kerja Lulusan SMA/Sederajat	33.910 orang
13	Pencari Kerja Lulusan Diploma	728 orang

14	Pencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi	953 orang
----	--	-----------

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. Kabupaten Bekasi Dalam Angka 2025, (2025).

Berdasarkan tabel diatas dari sisi ketenagakerjaan, jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) di Kabupaten Bekasi pada tahun 2024 mencapai 2.488.109 jiwa. Dari jumlah tersebut, sebanyak 1.619.896 jiwa termasuk dalam kategori angkatan kerja, yang terdiri dari 1.477.078 jiwa penduduk yang bekerja dan 142.818 jiwa pengangguran terbuka yang masih mencari pekerjaan. Sementara itu, terdapat 868.213 jiwa yang tergolong sebagai bukan angkatan kerja, yakni mereka yang masih bersekolah, mengurus rumah tangga, atau tidak aktif dalam kegiatan ekonomi. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Bekasi berada pada angka 65,11%, yang berarti sekitar sepertiga dari penduduk usia kerja belum tergabung dalam pasar kerja formal.

Struktur pekerjaan di Kabupaten Bekasi didominasi oleh pekerja berstatus buruh/karyawan/pegawai, yaitu sebanyak 848.611 jiwa, diikuti oleh pekerja mandiri (*own account worker*) sebanyak 349.346 jiwa. Selain itu, terdapat pula pekerja keluarga yang tidak dibayar sebanyak 78.602 jiwa, serta pekerja bebas sebanyak 63.992 jiwa. Sebaran status pekerjaan ini menunjukkan masih banyaknya masyarakat yang menggantungkan hidup pada sektor informal, serta belum terhubung dengan sistem ketenagakerjaan formal yang menjamin kepastian kerja dan hak pekerja.

Dari sisi pencari kerja, data tahun 2024 menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi mencapai 36.419 orang, dengan mayoritas merupakan lulusan SMA/ sederajat sebanyak 33.910 orang. Sementara itu, jumlah pencari kerja lulusan perguruan tinggi tercatat sebesar 953 orang, dan dari jenjang diploma sebanyak 728 orang. Bila dilihat dari banyaknya kawasan industri yang berada di Kabupaten Bekasi dan dengan jumlah penduduk 3 juta jiwa kabupaten

Bekasi bisa dibilang adalah salah satu wilayah di provinsi Jawa Barat yang memiliki kontribusi besar untuk provinsi Jawa Barat di sektor perekonomian.

Dari sekian banyaknya perusahaan manufaktur yang berada di Kabupaten Bekasi dari berbagai bidang industri bukan berarti masyarakat dapat dengan mudah masuk ke perusahaan-perusahaan tersebut ada berbagai proses yang harus di lalui oleh para calon pekerja antaranya mencari informasi tentang lowongan yang ada di perusahaan tersebut baik secara spesifik pekerjaan dan jabatan, kedua mulai mengirimkan surat lamaran kerja yang berisi data diri para calon pekerja tersebut bisa melalui *online* ataupun datang langsung ke perusahaan tersebut, lalu setelah melalui tahap tersebut para pencari kerja akan di panggil untuk melakukan beberapa tes untuk melihat apakah para pencari kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan dan spesifikasi dari perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan tersebut atau tidak.

Kata *lowongan* berasal dari kata *lowong* yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti kosong, atau terluangnya suatu jabatan atau posisi sehingga dapat ditempati oleh orang lain. Dengan demikian, lowongan pekerjaan dapat diartikan sebagai tersedianya suatu posisi atau jabatan yang masih kosong pada sebuah instansi, lembaga, atau perusahaan yang memungkinkan ditempati oleh seseorang yang memiliki kualifikasi dan persyaratan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan dari posisi atau jabatan yang kosong tersebut. Dalam Perpres no. 57 tahun 2023 pasal 2 ayat 1 s/d 5 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan, menjelaskan lowongan pekerjaan adalah mempertemukan calon tenaga kerja dengan pemberi kerja untuk menciptakan kesesuaian bakat dan kebutuhan dari calon tenaga kerja dengan pemberi kerja .

Dinas Tenaga Kerja memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan serta meningkatkan daya saing ekonomi secara keseluruhan. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, maka akses terhadap

pekerjaan dan kehidupan yang layak merupakan hak dasar yang harus dijamin. Sejalan dengan hal tersebut, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 menetapkan ketentuan mengenai Penempatan Tenaga Kerja. Regulasi ini bertujuan membangun sistem penempatan kerja yang efisien, efektif, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan, dalam skala dalam negeri. Peraturan ini dirancang untuk memastikan bahwa pencari kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensi mereka dan kebutuhan pasar tenaga kerja, dengan tetap menjunjung tinggi hak asasi manusia serta prinsip keadilan dan kesetaraan.

Sementara itu, dalam peraturan daerah kabupaten Bekasi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan pasal 24. Dijelaskan tentang perluasan kesempatan kerja dimana bentuk kebijakan yang dibuat oleh pemerintah daerah untuk menciptakan dan memperbanyak lapangan pekerjaan baru baik di sektor formal maupun di sektor informal. Perluasan kesempatan kerja mencakup berbagai macam program yang bertujuan untuk mengurangi Pengangguran, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dan memperluas akses masyarakat terhadap peluang ekonomi. Pertumbuhan ekonomi menjadi indikator utama dalam mengevaluasi kinerja ekonomi suatu negara atau wilayah, khususnya saat mengkaji hasil pembangunan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi terjadi ketika produksi barang dan jasa meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Aktivitas ekonomi ini mencerminkan peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Sektor ketenagakerjaan memiliki kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, terutama dalam konteks upaya pemerintah mengurangi kemiskinan dan mengatasi pengangguran. Pengangguran merupakan masalah kompleks dengan dampak besar terhadap perekonomian. Kenaikan angka pengangguran dapat menghambat kemampuan individu untuk memperoleh pendapatan, yang berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan masyarakat.

SIPKERJA atau Sistem Informasi Pasar Kerja merupakan sebuah layanan digital berbasis web yang dikembangkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Platform ini dirancang sebagai sarana resmi pemerintah daerah untuk menyediakan

informasi ketenagakerjaan secara terbuka, cepat, dan efisien kepada masyarakat. Melalui Sipkerja, pencari kerja dapat mengakses berbagai informasi lowongan pekerjaan yang tersedia di wilayah Kabupaten Bekasi, baik dari perusahaan dalam negeri maupun luar daerah, secara daring. Alamat *website* resmi sipkerja dapat diakses melalui <https://disnaker.bekasikab.go.id/sipkerja>. Pengembangan Sipkerja pertama kali dilaksanakan pada bulan Oktober 2023, bertepatan dengan kegiatan bursa kerja atau job fair virtual yang diselenggarakan di Hotel Holiday Inn dan diresmikan oleh Pj. Bupati Bekasi, Dani Ramdan. Inovasi ini merupakan bagian dari upaya transformasi digital yang dijalankan oleh Pemerintah Kabupaten Bekasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Sebagai daerah dengan karakteristik kawasan industri padat karya, Kabupaten Bekasi dihadapkan pada tantangan kompleks dalam penempatan tenaga kerja dan upaya pengurangan angka pengangguran. Tingginya jumlah penduduk usia produktif dan pencari kerja, ditambah dengan terbatasnya akses terhadap informasi lowongan kerja yang valid, mendorong perlunya sebuah sistem informasi ketenagakerjaan yang efisien dan transparan.

Dalam menjawab tantangan tersebut, Sipkerja hadir sebagai solusi inovatif berbasis teknologi informasi yang bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara pencari kerja dan penyedia kerja. Melalui platform ini, informasi lowongan pekerjaan dapat disampaikan secara terbuka, cepat, dan akurat. Hal ini memungkinkan masyarakat, khususnya pencari kerja, untuk memperoleh informasi yang sah dan menghindari potensi penipuan lowongan kerja yang marak terjadi di media sosial dan internet.

Menurut Indrajit (2016), *e-Government* merupakan penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah untuk mentransformasi hubungan antara pemerintah dengan masyarakat, dunia usaha, dan antar instansi pemerintah. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan mutu pelayanan publik, memperluas akses terhadap informasi, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam proses

pemerintahan. Lebih jauh, Indrajit (2016) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan *e-Government*, pemerintah tidak hanya berperan sebagai penyimpan informasi, tetapi juga sebagai penyedia informasi secara transparan kepada publik melalui berbagai kanal digital, termasuk *website* yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja.

Dalam penerapannya, keberhasilan *e-Government* tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem digital, tetapi juga oleh adanya dukungan, kapasitas, dan manfaat yang dirasakan oleh masyarakat. Indrajit menjelaskan bahwa terdapat tiga elemen penting dalam keberhasilan penerapan *e-Government*, yaitu *support*, *capacity*, dan *value*. *Support* berkaitan dengan dukungan dan komitmen pemerintah dalam menjalankan layanan digital. *Capacity* berkaitan dengan kemampuan organisasi, sumber daya manusia, infrastruktur, serta sistem yang digunakan. Sementara itu, *value* berkaitan dengan manfaat yang dirasakan oleh pengguna layanan, baik masyarakat maupun pihak lain yang berkepentingan.

Dalam konteks tersebut, Sipkerja menjadi representasi nyata dari penerapan prinsip *e-Government* di bidang ketenagakerjaan pada tingkat daerah. Sipkerja ini tidak hanya berfungsi sebagai kanal informasi lowongan kerja, tetapi juga sebagai wujud komitmen pemerintah Kabupaten Bekasi dalam menghadirkan layanan publik yang inklusif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat pencari kerja maupun dunia usaha.

Saat ini, Sipkerja juga telah terintegrasi dalam aplikasi BekasiKab atau Bebunge, sebuah platform digital milik Pemerintah Kabupaten Bekasi yang dikelola oleh Diskominfosantik sebagai bagian dari penguatan sistem *e-government*. Inisiatif ini sejalan dengan prinsip-prinsip reformasi birokrasi dan keterbukaan informasi publik yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, serta akuntabilitas pelayanan publik.

Kehadiran Sipkerja diharapkan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan klasik dalam sektor ketenagakerjaan, yaitu keterbatasan akses informasi dan distribusi

tenaga kerja yang tidak merata, khususnya di wilayah-wilayah dengan konsentrasi industri tinggi seperti Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hasil pra-observasi yang dilakukan pada tanggal 15 September 2025 oleh peneliti dengan mewawancarai Kepala Bidang Informasi Pasar Kerja, Bapak Amran, serta staf bidang yang juga menjadi pencetus sistem, Bapak Richi, ditemukan beberapa temuan awal yang memperkuat urgensi penelitian ini. Pertama, diketahui bahwa sistem Sipkerja telah terintegrasi dengan aplikasi nasional milik Kementerian Ketenagakerjaan, yakni platform SIAPKERJA dan KarirHub, serta telah bekerja sama dengan 770 pemberi kerja di wilayah Kabupaten Bekasi dan sudah berlangsung selama kurun waktu lima tahun.

Tabel 1. 3 Jumlah perusahaan terdaftar periode 2023 - 2025

No	Tahun	Jumlah perusahaan terdaftar	Keterangan
1	2023	382	
2	2024	349	
3	2025	39	s.d tanggal 22 Oktober 2025
Total		770	

Sumber data berdasarkan SIAPKERJA Kementerian Ketenagakerjaan dan SIPKERJA Dinas Ketenagakerjaan

Hal ini menunjukkan bahwa Sipkerja memiliki peran signifikan dalam ekosistem ketenagakerjaan daerah.

Kedua, berdasarkan penjelasan Richi selaku Ketua Tim Operasional menjelaskan statistik penggunaan Sipkerja mengalami peningkatan setiap tahunnya, menunjukkan bahwa pemanfaatan layanan ini oleh masyarakat terus bertumbuh.

Tabel 1. 4 Jumlah pencari kerja terdaftar periode tahun 2023 - 2025

NO	TAHUN	JUMLAH PENCARI KERJA TERDAFTAR
1	2023	18.976 Orang
2	2024	15.991 Orang
3	2025	22.727 Orang
total		57.694 Orang

Sumber data berdasarkan SIAPKERJA Kementerian Ketenagakerjaan dan SIPKERJA Dinas Ketenagakerjaan RI yang diakses pada tanggal 30 Agustus 2025

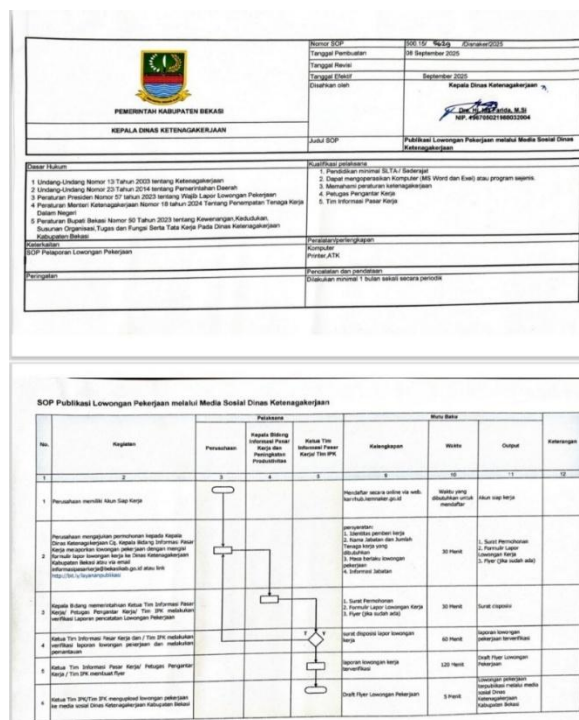
Berdasarkan data di atas dilihat indeks dari tahun 2023 s/d 2025 (tanggal 30 Agustus) terlihat dinamis setiap tahunnya, Richi selaku Ketua Tim Operasional Sipkerja menjelaskan bahwa data ini berdasarkan dari akun pencari kerja yang terdaftar di karirhub dan siapkerja yang berasal dari warga kabupaten Bekasi yang berdasarkan dari Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan Richi Ketua Tim Operasional Sipkerja juga menjelaskan mengapa data ini bersifat dinamis karena data ini berasal dari para pencari kerja yang melakukan *login* ke akun mereka dan mengakses ke *website* karirhub langsung ataupun melalui Sipkerja.

bapak Richi juga menambahkan setiap pencari kerja yang sudah di terima bekerja akan ditanyakan sudah bekerja oleh sistem dan ketika seseorang pencari kerja tidak melakukan verifikasi atau *login* ke karirhub selama enam bulan maka sistem akan menyatakan seseorang itu sudah bekerja.

Ketua Tim Operasional Sipkerja Richi juga menjelaskan bahwa *website* Sipkerja ini jembatan dari *website* dan aplikasi yang dibuat oleh kementerian ketenagakerjaan yang bernama SiapKerja dan KarirHub yang dimana *website* Sipkerja ini diciptakan untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan yang

berdasarkan lowongan pekerjaan dari *website* dan aplikasi dari SiapKerja dan KarirHub. Program Sipkerja juga memiliki platform lain sebagai tempat untuk

membagikan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat khususnya untuk masyarakat kabupaten Bekasi dan informasi ini diberikan ke masyarakat melalui media sosial milik bidang Informasi Pasar Kerja dan terlihat sudah 47 ribu lebih pengikut dan 700 lebih postingan di akun media sosial Instagram milik bidang Informasi Pasar Kerja yang memposting tentang informasi lowongan pekerjaan yang berada di daerah kabupaten Bekasi dan juga pemagangan ke luar negeri. Dan Richi selaku Ketua Tim Operasional Sipkerja menambahkan bahwa lowongan pekerjaan yang berada di instagram itu berasal dari karirhub dan dari luar karirhub. Dalam memposting sebuah informasi lowongan pekerjaan disnaker memiliki standar operasional yang menjadi acuan untuk tim operasional menilai bahwa informasi lowongan pekerjaan yang di berikan oleh pemberi kerja ini sesuai dengan standar yang berlaku atau tidak.



Gambar 1.1 SOP publikasi lowongan pekerjaan melalui media sosial Bidang Informasi Pasar Kerja

SOP diatas adalah berisi tentang prosedur publikasi lowongan pekerjaan yang meliputi serangkaian tahapan mulai dari awal penerimaan informasi lowongan pekerjaan, verifikasi, dan validasi data dilakukan oleh petugas pelaksana dari dinas tenaga kerja agar informasi tentang adanya lowongan pekerjaan akurat dan bisa dipertanggungjawabkan. Setelah itu dilakukan penyusunan dan persiapan konten yang sesuai standar, dan disusul dengan penjadwalan dan penayangan di media sosial milik bidang Informasi Pasar Kerja.

Ketua Tim Operasional Sipkerja Richi juga menambahkan Sipkerja ini memberikan informasi lowongan pekerjaan yang bertempat di daerah kabupaten Bekasi dan sekitarnya yang diharapkan memudahkan masyarakat kabupaten Bekasi untuk mencari informasi lowongan pekerjaan di daerah kabupaten Bekasi dan sekitarnya. Dan berikut data lowongan pekerjaan yang berada di Kabupaten Bekasi pertahun 2023 sampai dengan 2025 (31 Agustus).

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa jumlah kuota lowongan pekerjaan yang dipublikasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi selama tahun 2023 mencapai 7.757 lowongan pekerjaan. Jika dilihat berdasarkan setiap bulan, jumlah kuota lowongan pekerjaan mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Pada awal tahun, tepatnya bulan Januari, jumlah kuota lowongan pekerjaan tercatat sebanyak 1.610 lowongan, kemudian mengalami peningkatan pada bulan Februari menjadi 2.722 lowongan yang merupakan jumlah tertinggi sepanjang tahun 2023. Selanjutnya, pada bulan Maret jumlah kuota lowongan pekerjaan kembali mengalami penurunan menjadi 1.237 lowongan.

Memasuki bulan April hingga September, jumlah kuota lowongan pekerjaan mengalami penurunan yang cukup drastis. Pada bulan April tercatat sebanyak 46 lowongan, bulan Mei sebanyak 114 lowongan, bulan Juni hanya 24 lowongan yang menjadi jumlah terendah selama tahun 2023, kemudian meningkat sedikit pada bulan

Juli sebanyak 58 lowongan dan Agustus sebanyak 175 lowongan, sebelum kembali menurun pada bulan September menjadi 56 lowongan.

Pada triwulan terakhir tahun 2023 terlihat adanya peningkatan kembali terhadap jumlah kuota lowongan pekerjaan. Bulan Oktober mencatat 1.086 lowongan pekerjaan, kemudian kembali menurun pada bulan November menjadi 546 lowongan dan bulan Desember sebanyak 83 lowongan pekerjaan. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2023 jumlah kuota lowongan pekerjaan mengalami perubahan yang cukup dinamis, ditandai dengan adanya peningkatan yang cukup tinggi pada awal tahun, penurunan pada pertengahan tahun, serta peningkatan kembali menjelang akhir tahun sebelum kembali mengalami penurunan pada bulan Desember.

Tabel 1. 5 Kouta lowongan pekerjaan tahun 2023

NO	BULAN	KUOTA LOWONGAN
1	JANUARI	1.610
2	FEBRUARI	2.722
3	MARET	1.237
4	APRIL	46
5	MEI	114
6	JUNI	24
7	JULI	58
8	AGUSTUS	175
9	SEPTEMBER	56
10	OKTOBER	1.086
11	NOVEMBER	546
12	DESEMBER	83
JUMLAH LOWONGAN		7.757

Sumber data berdasarkan SIAPKERJA Kementerian Ketenagakerjaan dan SIPKERJA Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan Tabel 1.6, jumlah kuota lowongan pekerjaan pada tahun 2024 tercatat sebanyak 1.981 lowongan. Dibandingkan dengan tahun 2023, jumlah tersebut mengalami penurunan yang cukup besar. Kuota lowongan pekerjaan tertinggi pada tahun 2024 terjadi pada bulan November dengan 651 lowongan, diikuti bulan Agustus sebanyak 312 lowongan dan bulan Juni sebanyak 287 lowongan. Sementara itu, jumlah kuota terendah terdapat pada bulan Februari yang hanya mencapai 14 lowongan. Secara keseluruhan, data pada tahun 2024 menunjukkan bahwa kuota lowongan pekerjaan cenderung berada pada jumlah yang relatif rendah hampir di setiap bulan, meskipun terdapat peningkatan pada beberapa periode tertentu.

Tabel 1. 6 Kouta lowongan pekerjaan tahun 2024

NO	BULAN	KUOTA LOWONGAN
1	JANUARI	147
2	FEBRUARI	14
3	MARET	65
4	APRIL	227
5	MEI	61
6	JUNI	287
7	JULI	74
8	AGUSTUS	312
9	SEPTEMBER	53
10	OKTOBER	59
11	NOVEMBER	651
12	DESEMBER	31
JUMLAH		1981

Sumber data berdasarkan SIAPKERJA Kementerian Ketenagakerjaan dan SIPKERJA Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan Tabel 1.7, jumlah kuota lowongan pekerjaan pada tahun 2025 hingga bulan Agustus tercatat sebanyak 4.689 lowongan. Kuota lowongan pekerjaan tertinggi terjadi pada bulan Mei dengan jumlah 2.856 lowongan, yang merupakan jumlah terbesar dibandingkan bulan-bulan lainnya pada tahun tersebut. Selanjutnya, bulan Agustus mencatat 820 lowongan, sedangkan jumlah kuota terendah terdapat pada bulan Juni sebanyak 52 lowongan. Data tersebut menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2025 hingga bulan Agustus terjadi fluktuasi jumlah kuota lowongan pekerjaan, dengan peningkatan yang sangat signifikan pada bulan Mei sebelum kembali mengalami penurunan pada bulan-bulan berikutnya.

Tabel 1. 7 Kouta lowongan pekerjaan tahun 2025

NO	BULAN	KUOTA LOWONGAN
1	JANUARI	279
2	FEBRUARI	127
3	MARET	185
4	APRIL	201
5	MEI	2856
6	JUNI	52
7	JULI	169
8	AGUSTUS	820
JUMLAH		4689

Sumber data berdasarkan SIAPKERJA Kementerian Ketenagakerjaan dan SIPKERJA Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan data yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa Kabupaten Bekasi memiliki jumlah pencari kerja yang relatif tinggi dan terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Di sisi lain, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan melalui pemanfaatan teknologi informasi dengan meluncurkan *website* Sipkerja sebagai media penyedia informasi lowongan pekerjaan bagi masyarakat. Kehadiran Sipkerja diharapkan mampu mempermudah pencari kerja dalam memperoleh informasi lowongan pekerjaan secara cepat, mudah, dan terintegrasi, sekaligus membantu perusahaan dalam menyampaikan kebutuhan tenaga kerja kepada masyarakat.

Selain itu, berdasarkan data kuota lowongan pekerjaan yang dipublikasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi selama periode tahun 2023 hingga tahun 2025, terlihat bahwa jumlah kuota lowongan pekerjaan mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa informasi lowongan pekerjaan

terus diperbarui sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan sistem informasi seperti Sipkerja menjadi semakin penting sebagai media yang mampu menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara efektif kepada masyarakat.

Namun demikian, keberhasilan implementasi Sipkerja tidak hanya ditentukan oleh tersedianya *website* sebagai media pelayanan informasi lowongan pekerjaan. Keberhasilan tersebut juga dipengaruhi oleh berbagai aspek yang mendukung penyelenggaraan layanan berbasis elektronik, seperti dukungan pemerintah dalam memperkenalkan layanan kepada masyarakat, kapasitas pengelolaan sistem, serta manfaat yang dirasakan oleh pengguna layanan. Dengan kata lain, keberadaan sebuah sistem informasi belum tentu menjamin bahwa sistem tersebut telah diimplementasikan secara optimal apabila masih terdapat berbagai aspek yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraannya.

Berdasarkan praobservasi dan juga observasi yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa aspek yang perlu dikaji lebih mendalam dalam implementasi Sipkerja. Pertama, tingkat pemanfaatan Sipkerja oleh masyarakat masih perlu dikaji untuk mengetahui sejauh mana layanan tersebut telah dikenal dan dimanfaatkan oleh pencari kerja sebagai media memperoleh informasi lowongan pekerjaan. Kedua, pengelolaan sistem juga menjadi aspek yang penting untuk diteliti, mengingat layanan berbasis digital memerlukan pemeliharaan sistem secara berkelanjutan, termasuk dalam menjaga stabilitas akses dan keamanan *website* agar pelayanan dapat berjalan secara optimal.

Ketiga, kapasitas sumber daya manusia pengelola menjadi faktor yang tidak kalah penting karena pengelolaan layanan digital membutuhkan kemampuan teknis, koordinasi antar pengelola, serta proses verifikasi terhadap informasi lowongan pekerjaan yang dipublikasikan. Keempat, dari sisi pengguna, kemampuan masyarakat dalam memanfaatkan layanan digital juga perlu diperhatikan karena perbedaan tingkat

literasi digital dapat memengaruhi kemudahan masyarakat dalam mengakses serta memanfaatkan informasi lowongan pekerjaan yang tersedia melalui Sipkerja.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan layanan digital tidak secara otomatis menjamin keberhasilan pelayanan publik. Suatu layanan *e-Government* memerlukan dukungan organisasi, kesiapan kapasitas, serta nilai manfaat yang dapat dirasakan oleh pengguna. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teori *e-Government* Richardus Eko Indrajit sebagai teori utama untuk menganalisis implementasi Program Sipkerja. Teori ini dipilih karena mampu menjelaskan pelaksanaan layanan digital pemerintah melalui tiga elemen utama, yaitu *support*, *capacity*, dan *value*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis implementasi Program Sipkerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat. Penelitian ini tidak hanya melihat Sipkerja sebagai media informasi digital, tetapi juga sebagai bentuk pelayanan *e-Government* di bidang ketenagakerjaan. Dengan menggunakan teori Richardus Eko Indrajit, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai dukungan, kapasitas, dan manfaat Program Sipkerja, serta hambatan dan upaya yang dilakukan dalam pelaksanaannya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut

1. Bagaimana implementasi Sipkerja yang diluncurkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada pencari kerja serta menjadi media bagi pemberi kerja untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan berdasarkan indikator *Support*, *Capacity*, dan *Value* ?

2. Bagaimana hambatan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, pemberi kerja, dan pencari kerja dalam implementasi Sipkerja ?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, pemberi kerja, dan pencari kerja dalam mengatasi hambatan implementasi Sipkerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang dapat dicapai didalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis implementasi Sipkerja yang diluncurkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada pencari kerja serta menjadi media bagi pemberi kerja untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan berdasarkan indikator *Support*, *Capacity*, dan *Value*.
2. Untuk mengidentifikasi hambatan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, pemberi kerja, dan pencari kerja dalam implementasi Sipkerja sebagai media pelayanan informasi lowongan pekerjaan.
3. Untuk menganalisis upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, pemberi kerja, dan pencari kerja dalam mengatasi hambatan implementasi Sipkerja sebagai media pelayanan informasi lowongan pekerjaan.

1.4. Signifikansi Penelitian

1.4.1. Signifikansi Akademik

Berdasarkan hasil praobservasi dan data-data yang dikumpulkan peneliti tertarik Untuk mengangkat permasalahan terkait implementasi *website* Sipkerja ini yang diluncurkan oleh dinas ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi bidang informasi lowongan pekerjaan dalam memberikan pelayanan informasi terhadap masyarakat dalam mencari

pekerjaan. Adapun contoh referensi penelitian terdahulu yang menjadi rujukan peneliti atau yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, sebagai berikut :

Tabel 1. 8 Referensi penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Jenis Karya Tulis	Judul Penelitian	Metode	Hasil Utama
1	Sinaga, Buchori, & Kudus (2021)	MAKALAH	Efektivitas Pelayanan Bursa Kerja Online Melalui Aplikasi BIMMA di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung	Kualitatif deskriptif (observasi, wawancara, dokumentasi)	Aplikasi BIMMA meningkatkan akses masyarakat ke informasi lowongan kerja, namun terdapat kelemahan dalam pembaruan data lowongan secara berkala.
2	Rizki & Suciati (2022)	MAKALAH	Inovasi E-Government pada Dinas Tenaga Kerja Karawang: Studi Website Infoloker	Studi kasus, kualitatif	Website Infoloker meningkatkan partisipasi masyarakat, tetapi kurang pembaruan data dan interaktivitas sistem.
3	Martiazha & Kafabih (2023)	MAKALAH	Implementasi Aplikasi ASSIK dan Dampaknya terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kota Surabaya	Kuantitatif deskriptif (data sekunder)	Aplikasi ASSIK meningkatkan penyerapan tenaga kerja, tetapi belum merata karena keterbatasan

No	Nama Peneliti	Jenis Karya Tulis	Judul Penelitian	Metode	Hasil Utama
					akses teknologi dan informasi.
4	Febrianti, Yamardi, & Siddha (2025)	MAKALAH	Efektivitas Pelaksanaan Sistem Informasi Data Ketenagakerjaan dan Pelatihan Terintegrasi di Cimahi	Kualitatif deskriptif	Sistem belum optimal karena lemahnya koordinasi antarunit pemerintah daerah.
5	Audi (2023)	SKRIPSI	Peran E-Makaryo sebagai Media Bursa Kerja Online di Provinsi Jawa Tengah	Kualitatif (wawancara, observasi, literatur)	E-Makaryo memperluas informasi kerja, tetapi terkendala oleh sosialisasi dan literasi digital masyarakat.
6	Nurzahwa et al. (2024)	MAKALAH	Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi dalam Mengurangi Angka Pengangguran Menggunakan Website Sibakol	Kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif	Website Sibakol efektif selama pandemi, tapi terkendala pembaruan data, literasi digital, dan infrastruktur.
7	Gunawan et al. (2023)	MAKALAH	Identitas Digital Ketenagakerjaan pada Sistem Informasi Pasar Kerja di Indonesia: Sebuah Konsep	Konseptual-kualitatif (deskriptif-analitis)	Identitas digital penting untuk integrasi data, validasi, dan mendukung kebijakan berbasis data.

No	Nama Peneliti	Jenis Karya Tulis	Judul Penelitian	Metode	Hasil Utama
8	Wulandari & Wahyuni (2020)	MAKALAH	Analisis Kualitas Pelayanan Website SIMPADU-PMI di Jawa Timur	Kualitatif (SERVQUAL framework)	Website membantu administrasi TKI, tapi usability rendah akibat antarmuka tidak intuitif.
9	Mulyadi (2025)	SKRIPSI	Pengaruh Kualitas Website SIAPKERJA terhadap Kepuasan Pengguna di Jakarta Selatan	Kuantitatif (SEM)	Kualitas teknis sistem memengaruhi kepuasan pengguna secara signifikan.
10	Pratama & Mulayawan (2024)	MAKALAH	Optimalisasi Pelayanan Bursa Kerja Online Melalui New BIMMA Kota Bandung	Kualitatif (FGD dan analisis implementasi)	Perbaikan sistem BIMMA meningkatkan fitur dan responsivitas, tapi belum inklusif bagi semua lapisan masyarakat.

Berdasarkan berbagai studi yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat sejumlah persamaan yang cukup mencolok antara penelitian terdahulu dan penelitian ini. Pertama, hampir seluruh penelitian terdahulu memiliki fokus yang sama, yaitu pada transformasi digital dalam layanan ketenagakerjaan. Hal ini tercermin dari keberadaan berbagai platform digital seperti aplikasi BIMMA di Bandung, Info loker di Karawang, ASSIK di Surabaya, Sibakol di Jambi, dan SIAPKERJA di Jakarta Selatan. Seluruh platform tersebut bertujuan untuk memfasilitasi pencari kerja dalam mengakses informasi lowongan secara daring. Demikian pula halnya dengan Sipkerja, yang

dikembangkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi sebagai sarana penyampaian informasi ketenagakerjaan secara digital

Kedua, dari sisi pendekatan metodologis, mayoritas penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang juga digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam bagaimana suatu sistem bekerja, termasuk efektivitas, kendala, dan tanggapan dari para pengguna layanan. Ketiga, sebagian penelitian terdahulu juga telah mengaitkan pengembangan platform ketenagakerjaan digital dalam konteks e-Government, sebagaimana terlihat dalam studi yang dilakukan oleh Rizki & Suciati (2022), Martiazha & Kafabih (2023), dan Audi (2023). Hal ini memperkuat dasar teoritik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori e-Government dari R. Eko Indrajit (2016).

Namun demikian, terdapat pula sejumlah perbedaan mendasar antara penelitian terdahulu dan penelitian mengenai Sipkerja. Dari sisi objek kajian, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sistem layanan ketenagakerjaan yang dikembangkan di tingkat kota atau provinsi, seperti di Bandung, Cimahi, Karawang, Surabaya, hingga Jambi. Sementara itu, penelitian ini mengambil konteks Kabupaten Bekasi, sebuah wilayah dengan karakteristik yang sangat berbeda karena memiliki kawasan industri terbesar di Asia Tenggara dan tingkat pengangguran yang tinggi. Hal ini menjadikan penelitian ini lebih spesifik dan kontekstual terhadap tantangan di daerah industri padat karya.

Dari sisi kerangka teori, sebagian besar penelitian sebelumnya tidak secara eksplisit menyebutkan teori utama yang digunakan atau hanya merujuk pada konsep umum mengenai pelayanan publik. Penelitian ini memiliki kekuatan tersendiri karena menggunakan grand theory dari R. Eko Indrajit (2016) secara menyeluruh, yang menekankan pentingnya Keterpaduan sistem, efisiensi, dan partisipasi publik dalam pengembangan layanan e-Government.

Perbedaan lainnya terletak pada integrasi layanan digital. Beberapa platform pada penelitian terdahulu belum terhubung langsung dengan sistem informasi pemerintah daerah lainnya. Sementara Sipkerja telah terintegrasi dalam aplikasi resmi Pemerintah Kabupaten Bekasi, yaitu BekasiKab, yang dikelola oleh Diskominfosantik. Integrasi ini menunjukkan komitmen Pemerintah Kabupaten Bekasi dalam membangun layanan ketenagakerjaan yang selaras dengan visi Indrajit tentang efisiensi dan konektivitas sistem digital pemerintahan.

Dari penelusuran terhadap berbagai studi tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang ingin diisi oleh penelitian ini. Pertama, minimnya penelitian yang secara spesifik mengkaji sistem informasi ketenagakerjaan digital di wilayah dengan konsentrasi industri tinggi, seperti Kabupaten Bekasi. Kedua, belum adanya penelitian yang menggunakan teori e-Government dari Indrajit secara mendalam sebagai landasan teoretik utama, padahal teori ini sangat relevan dalam konteks transformasi digital pelayanan publik.

Ketiga, banyak penelitian sebelumnya hanya berfokus pada sisi pengguna atau pengelola sistem secara teknis, tanpa memperhatikan mekanisme implementasi kebijakan, interaksi antar-aktor (*multi-stakeholder*), serta dinamika koordinasi lintas sektor. Penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji implementasi Sipkerja dari sudut pandang implementasi kebijakan publik berbasis teknologi, serta melihat keterlibatan berbagai aktor seperti Dinas Ketenagakerjaan dan Diskominfosantik.

Keempat, integrasi sistem informasi ketenagakerjaan dengan platform digital lokal, seperti aplikasi pemerintah daerah, masih jarang ditemukan dalam penelitian terdahulu. Penelitian Sipkerja memberikan kontribusi nyata dalam memahami bagaimana integrasi tersebut dapat diwujudkan untuk mendorong pelayanan ketenagakerjaan yang lebih responsif, inklusif, dan adaptif terhadap kebutuhan zaman.

Dengan demikian, analisis terhadap persamaan, perbedaan, dan kesenjangan ini memperkuat posisi penelitian Sipkerja sebagai studi yang unik, relevan, dan berkontribusi terhadap pengembangan literatur serta praktik pelayanan publik digital di tingkat daerah, khususnya dalam sektor ketenagakerjaan.

1.4.2. Signifikansi Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat kepada masyarakat atau mahasiswa untuk mengetahui tentang website Sipkerja ini yang diciptakan oleh dinas ketenagakerjaan bidang informasi lowongan pekerjaan kabupaten Bekasi ini.

1.5.SISTEMATIKA PENULISAN

Skripsi ini terdiri dari 5 bab, antara lain:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini menjelaskan dasar pemikiran penelitian, fenomena yang diteliti, serta alasan pentingnya penelitian mengenai implementasi Sipkerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.

2. BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini berisi teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian. Pembahasan dalam bab ini meliputi konsep implementasi, konsep ketenagakerjaan, pemanfaatan digital *e-Government* dalam dunia kerja, teori *e-Government* Richardus Eko Indrajit, kerangka pemikiran, dan definisi operasional. Teori Indrajit digunakan sebagai teori utama dalam menganalisis implementasi Program Sipkerja melalui elemen *support*, *capacity*, dan *value*.

3. BAB III METODOLOGI

Bab ini berisi paradigma penelitian, metode penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, teknik perekrutan informan, kriteria kualitas penelitian, otentisitas, tempat dan waktu penelitian, jadwal penelitian, serta keterbatasan penelitian.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan. Hasil penelitian disajikan berdasarkan temuan lapangan mengenai implementasi Program Sipkerja, dukungan dan kapasitas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, manfaat Sipkerja bagi pencari kerja dan pemberi kerja, serta hambatan dan upaya dalam pelaksanaannya. Pembahasan dilakukan dengan menghubungkan hasil penelitian dengan teori *e-Government* Richardus Eko Indrajit.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan disusun berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, sedangkan rekomendasi berisi saran akademik dan praktis yang ditujukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya serta perbaikan pelaksanaan Program Sipkerja.