

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV mengenai Implementasi Program Sipkerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, maka dapat disimpulkan bahwa Program Sipkerja telah berjalan sebagai salah satu bentuk pelayanan publik berbasis digital di bidang ketenagakerjaan. Program ini digunakan sebagai sarana penyampaian informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat, khususnya pencari kerja di Kabupaten Bekasi. Dalam pelaksanaannya, Sipkerja terhubung dengan Siapkerja dan KarirHub milik Kementerian Ketenagakerjaan, sehingga informasi lowongan pekerjaan yang ditampilkan berasal dari sistem ketenagakerjaan nasional dan kemudian dikelola serta diverifikasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.

Secara lebih jelas, kesimpulan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Implementasi Program Sipkerja dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat sudah berjalan cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya alur pengelolaan informasi lowongan pekerjaan yang berasal dari Siapkerja, kemudian masuk ke Sipkerja sesuai wilayah Kabupaten Bekasi. Informasi lowongan pekerjaan tersebut tidak langsung dipublikasikan, tetapi terlebih dahulu melalui proses pengecekan dan verifikasi oleh tim operasional. Verifikasi dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan yang membuka lowongan benar-benar terdaftar, memiliki admin perusahaan, dan informasi lowongan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Dengan demikian, Sipkerja tidak hanya berfungsi sebagai media penayangan informasi lowongan pekerjaan, tetapi juga sebagai sarana pelayanan informasi pasar kerja

yang berupaya menjaga validitas dan kepercayaan masyarakat terhadap informasi lowongan yang disampaikan.

2. Dukungan atau *support* dalam implementasi Program Sipkerja sudah terlihat dari adanya komitmen Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, khususnya Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas, dalam menyediakan informasi lowongan pekerjaan yang terpercaya bagi masyarakat. Dukungan tersebut ditunjukkan melalui arahan pimpinan kepada tim operasional agar informasi lowongan pekerjaan yang ditampilkan merupakan informasi yang telah terverifikasi. Selain itu, dukungan juga terlihat dari kerja sama dengan Kominfo, Kementerian Ketenagakerjaan, dan Diskominfosantik, serta adanya dukungan formal dari Kepala Dinas. Disnaker juga melakukan sosialisasi melalui kegiatan seperti Pasker Squad, *job fair*, *career day*, dan pendampingan kepada perusahaan. Namun, sosialisasi kepada pencari kerja masih perlu diperluas karena sebagian masyarakat masih mengetahui Sipkerja dari media sosial, teman, keluarga, atau pencarian internet, bukan dari sosialisasi langsung.
3. Kapasitas atau *capacity* dalam pengelolaan Program Sipkerja sudah tersedia, tetapi belum sepenuhnya optimal. Dari sisi sistem, Sipkerja telah terhubung dengan Siapkerja dan KarirHub. Dari sisi perangkat, pengelolaan Sipkerja didukung oleh komputer, laptop, jaringan internet, serta koordinasi dengan instansi teknis terkait *server* dan keamanan sistem. Dari sisi sumber daya manusia, sudah terdapat tim operasional yang menjalankan fungsi pengumpulan, verifikasi, dan publikasi informasi lowongan pekerjaan. Tim operasional juga mendapatkan pelatihan dari Kementerian Ketenagakerjaan melalui mekanisme *Training of Trainer*. Namun, kapasitas tersebut masih menghadapi beberapa hambatan, seperti keterbatasan jumlah sumber daya manusia, gangguan *server*, proses verifikasi yang memakan waktu, serta kebutuhan pengembangan fitur dan panduan penggunaan bagi pencari kerja.

4. Nilai manfaat atau *value* Program Sipkerja sudah dirasakan oleh pemerintah, pencari kerja, dan pemberi kerja. Bagi pemerintah, Sipkerja menjadi media resmi untuk menyampaikan informasi pasar kerja secara digital. Bagi pencari kerja, Sipkerja memberikan kemudahan dalam memperoleh informasi lowongan pekerjaan yang lebih resmi, valid, gratis, dan dapat diakses tanpa harus datang langsung ke perusahaan. Sipkerja juga membantu pencari kerja menghindari informasi lowongan yang tidak jelas atau berpotensi merugikan. Bagi perusahaan, Sipkerja membantu menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan tanpa biaya tambahan dan dapat menjangkau pencari kerja lokal di Kabupaten Bekasi. Dengan demikian, Sipkerja memiliki nilai manfaat dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan keterjangkauan informasi lowongan pekerjaan.
5. Hambatan dalam implementasi Program Sipkerja meliputi hambatan teknis, sumber daya manusia, koordinasi dengan perusahaan, serta pemanfaatan oleh masyarakat. Hambatan teknis berkaitan dengan server yang terkadang mengalami pemeliharaan atau pembaruan sehingga layanan tidak dapat diakses sementara. Hambatan sumber daya manusia terlihat dari keterbatasan jumlah anggota pengelola, sedangkan hambatan koordinasi muncul karena masih terdapat perusahaan yang belum memahami kewajiban pelaporan lowongan pekerjaan melalui sistem pemerintah. Dari sisi masyarakat, masih terdapat pencari kerja yang belum mengetahui Sipkerja atau belum memahami cara menggunakannya. Selain itu, pencari kerja juga mengharapkan adanya pengembangan fitur seperti filter lowongan, status lamaran, notifikasi, dan panduan penggunaan yang lebih jelas.
6. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam mengatasi hambatan implementasi Sipkerja meliputi komunikasi dengan instansi terkait ketika terjadi gangguan server, koordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Kominfo, dan Diskominfoantik, pembagian tugas secara

rolling antar anggota tim, serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan. Dalam mengatasi hambatan koordinasi dengan perusahaan, Disnaker melakukan komunikasi dan sosialisasi melalui kunjungan langsung, Zoom Meeting, *email*, *job fair*, dan *career day*. Sementara itu, untuk memperluas pengetahuan masyarakat mengenai Sipkerja, Bidang Informasi Pasar Kerja melakukan sosialisasi melalui Pasker Squad yang diarahkan sampai tingkat kecamatan dan desa. Upaya tersebut menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi berusaha menjaga agar Sipkerja tetap berjalan dan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi Program Sipkerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi sudah berjalan cukup baik sebagai bentuk pelayanan informasi lowongan pekerjaan berbasis *e-Government*. Hal tersebut terlihat dari adanya dukungan organisasi, kapasitas pengelolaan, dan nilai manfaat yang dirasakan oleh pencari kerja maupun pemberi kerja. Namun, implementasi Sipkerja masih memerlukan penguatan dalam aspek sosialisasi, kapasitas sumber daya manusia, stabilitas sistem, pengembangan fitur layanan, serta edukasi pengguna agar manfaat program ini dapat dirasakan secara lebih luas dan optimal oleh masyarakat Kabupaten Bekasi.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian mengenai Implementasi Program Sipkerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan masukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya maupun perbaikan pelaksanaan Program Sipkerja. Rekomendasi ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu rekomendasi akademik dan rekomendasi praktis.

5.2.1 Rekomendasi Akademik

Penelitian mengenai Implementasi Program Sipkerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian

selanjutnya, khususnya dalam kajian Ilmu Pemerintahan, pelayanan publik digital, *e-Government*, dan pelayanan ketenagakerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi layanan digital pemerintah tidak hanya berkaitan dengan keberadaan website atau aplikasi, tetapi juga berkaitan dengan dukungan organisasi, kapasitas sumber daya, proses verifikasi, koordinasi dengan pemberi kerja, serta manfaat yang dirasakan oleh pencari kerja.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan teori atau konsep yang berbeda agar menghasilkan sudut pandang analisis yang lebih luas. Selain menggunakan teori *e-Government* dari Indrajit, penelitian selanjutnya dapat menggunakan teori implementasi kebijakan, teori kualitas pelayanan publik, teori kepuasan pengguna, *Technology Acceptance Model*, atau teori *digital governance*. Penggunaan teori yang berbeda dapat memperkaya analisis terhadap pelaksanaan Sipkerja, terutama dalam melihat penerimaan pengguna, kualitas sistem, dan efektivitas layanan digital.

Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode yang berbeda, misalnya metode kuantitatif atau metode campuran. Melalui metode kuantitatif, peneliti dapat mengukur tingkat kepuasan pengguna, kualitas website, kemudahan akses, kepercayaan pencari kerja, atau efektivitas Sipkerja dalam membantu pencari kerja memperoleh informasi lowongan pekerjaan. Sementara itu, metode campuran dapat digunakan untuk menggabungkan data wawancara dengan data statistik penggunaan Sipkerja, jumlah perusahaan yang melaporkan lowongan, jumlah lowongan yang ditayangkan, serta jumlah pencari kerja yang mengakses layanan tersebut.

Selain itu, penelitian berikutnya dapat memperluas informan penelitian. Penelitian ini telah melibatkan pihak pemerintah, perusahaan, dan pencari kerja, namun penelitian selanjutnya dapat menambahkan informan dari Diskominfoantik, Kementerian Ketenagakerjaan, pihak kecamatan atau desa yang terlibat dalam Pasker Squad, serta lebih banyak perusahaan dari berbagai sektor industri di Kabupaten

Bekasi. Dengan informan yang lebih luas, penelitian berikutnya dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai koordinasi antarinstansi dalam pengelolaan Sipkerja.

Penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji secara lebih khusus mengenai efektivitas sosialisasi Sipkerja melalui Pasker Squad. Hal ini penting karena hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat pencari kerja yang belum mengetahui Sipkerja atau belum memahami cara penggunaannya. Dengan meneliti Pasker Squad secara lebih mendalam, penelitian berikutnya dapat melihat sejauh mana kegiatan tersebut mampu memperluas informasi pasar kerja sampai tingkat kecamatan dan desa.

Selain itu, penelitian berikutnya dapat membandingkan Sipkerja dengan platform layanan ketenagakerjaan lain seperti Siapkerja, KarirHub, Jobstreet, LinkedIn, atau platform lowongan kerja lokal lainnya. Perbandingan tersebut dapat memberikan pemahaman mengenai kelebihan dan kekurangan Sipkerja dari sisi fitur, aksesibilitas, kepercayaan pengguna, jangkauan informasi, dan manfaat bagi pencari kerja maupun pemberi kerja.

5.2.2 Rekomendasi Praktis

Secara praktis, peneliti memberikan beberapa rekomendasi kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan implementasi Program Sipkerja, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas, tim operasional Sipkerja, perusahaan sebagai pemberi kerja, serta pencari kerja sebagai pengguna layanan.

Pertama, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, khususnya Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas, diharapkan dapat memperluas sosialisasi Sipkerja kepada masyarakat. Sosialisasi tidak hanya dilakukan melalui media sosial, tetapi juga melalui sekolah, kecamatan, desa, *job fair*, *career day*, kegiatan Botram, dan Pasker Squad. Sosialisasi tersebut sebaiknya tidak hanya

memperkenalkan keberadaan Sipkerja, tetapi juga menjelaskan cara penggunaan, cara melihat lowongan, cara mendaftar, serta cara melamar pekerjaan melalui sistem.

Kedua, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi diharapkan dapat menyediakan panduan penggunaan Sipkerja yang mudah dipahami oleh pencari kerja. Panduan tersebut dapat berbentuk video tutorial, poster, infografis, menu bantuan di *website*, atau buku panduan singkat. Panduan ini penting terutama bagi pencari kerja baru, lulusan sekolah, dan masyarakat yang belum terbiasa menggunakan layanan digital.

Ketiga, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi perlu terus memperkuat koordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Kominfo, dan Diskominfosantik dalam pengelolaan *server*, keamanan sistem, dan sinkronisasi data. Hal ini diperlukan agar Sipkerja tetap stabil, aman dari gangguan, dan dapat diakses oleh masyarakat secara berkelanjutan. Penguatan sistem juga perlu dilakukan untuk mengurangi kendala seperti *server* lambat, *server down*, atau gangguan ketika ada pembaruan sistem.

Keempat, tim operasional Sipkerja diharapkan dapat memperkuat mekanisme verifikasi informasi lowongan pekerjaan. Verifikasi kepada perusahaan perlu tetap dilakukan agar informasi yang ditampilkan di Sipkerja benar-benar valid dan dapat dipercaya. Namun, proses verifikasi juga perlu dibuat lebih efisien, misalnya melalui pemanfaatan Zoom Meeting, email resmi perusahaan, formulir verifikasi daring, atau jadwal verifikasi yang lebih teratur.

Kelima, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi diharapkan dapat menambah atau memperkuat sumber daya manusia yang mengelola Sipkerja. Keterbatasan jumlah anggota dapat memengaruhi kecepatan verifikasi, publikasi, dan tindak lanjut terhadap kendala yang muncul. Oleh karena itu, diperlukan pembagian tugas yang lebih jelas, pelatihan berkala, serta peningkatan kompetensi digital bagi anggota tim operasional.

Keenam, pengembangan fitur Sipkerja perlu terus dilakukan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pengguna. Beberapa fitur yang dapat dipertimbangkan antara lain filter lowongan berdasarkan pendidikan, lokasi, jenis pekerjaan, gaji, status kerja, dan tanggal terbaru. Selain itu, fitur status lamaran, riwayat lamaran, notifikasi email atau WhatsApp, serta panduan pengguna baru juga dapat membantu pencari kerja dalam memanfaatkan Sipkerja secara lebih mudah.

Ketujuh, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi diharapkan dapat meningkatkan monitoring dan evaluasi terhadap Program Sipkerja. Evaluasi tidak hanya dilakukan melalui laporan internal, tetapi juga melalui survei kepuasan masyarakat secara digital. Survei tersebut dapat digunakan untuk mengetahui pengalaman pencari kerja dan perusahaan dalam menggunakan Sipkerja, sehingga masukan dari pengguna dapat menjadi dasar pengembangan layanan.

Kedelapan, perusahaan sebagai pemberi kerja diharapkan lebih aktif melaporkan informasi lowongan pekerjaan melalui sistem pemerintah, khususnya Siapkerja yang terhubung dengan Sipkerja. Perusahaan juga diharapkan menyampaikan informasi lowongan secara lengkap, seperti posisi, kualifikasi, lokasi kerja, status kerja, batas pendaftaran, dan tahapan seleksi. Informasi yang lengkap akan membantu pencari kerja memahami lowongan dengan lebih baik dan mengurangi kesalahan dalam melamar pekerjaan.

Kesembilan, perusahaan juga diharapkan dapat memperbarui status lowongan apabila posisi sudah terisi atau proses rekrutmen telah selesai. Hal ini penting agar informasi yang ditampilkan tetap aktual dan tidak membingungkan pencari kerja. Dengan adanya pembaruan informasi dari perusahaan, Sipkerja dapat menjadi sumber informasi lowongan pekerjaan yang lebih akurat dan terpercaya.

Kesepuluh, pencari kerja diharapkan memanfaatkan Sipkerja sebagai salah satu sumber utama dalam mencari informasi lowongan pekerjaan resmi. Pencari kerja juga perlu membiasakan diri untuk memeriksa informasi lowongan melalui kanal resmi

pemerintah, seperti Sipkerja, Siapkerja, KarirHub, dan media sosial resmi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Hal ini penting agar pencari kerja dapat menghindari informasi lowongan yang tidak jelas atau berpotensi merugikan.

Berdasarkan rekomendasi tersebut, diharapkan Program Sipkerja dapat terus dikembangkan sebagai layanan informasi lowongan pekerjaan yang lebih optimal, mudah digunakan, aman, dan bermanfaat bagi masyarakat Kabupaten Bekasi. Penguatan sosialisasi, kapasitas sumber daya manusia, stabilitas sistem, fitur layanan, serta partisipasi perusahaan menjadi faktor penting agar Sipkerja dapat semakin berperan dalam mendukung pelayanan publik digital di bidang ketenagakerjaan.