

STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGELOLA LAYANAN INFORMASI PASAR KERJA DI KABUPATEN BEKASI

Intan Nur Aeni¹, Indra Aditya², Kariena Febriantini³

Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: intaannura@gmail.com¹

ABSTRAK

Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Bekasi menunjukkan belum optimalnya layanan informasi pasar kerja, yang dipengaruhi oleh rendahnya pelaporan lowongan dari perusahaan, kesenjangan informasi antara pencari dan pemberi kerja, serta meningkatnya angkatan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam mengelola layanan informasi pasar kerja, mengkaji efektivitas implementasinya, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis dengan teknik pattern matching. Melalui paradigma konstruktivisme sosial, studi ini mencoba menggali bagaimana makna, praktik, dan strategi layanan terbentuk melalui interaksi sosial antar pemangku kepentingan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi Dinas Ketenagakerjaan telah disusun selaras dengan kebijakan nasional dan daerah, dengan fokus pada integrasi layanan manual dan digital. Namun, implementasi masih terkendala keterbatasan sumber daya manusia, minimnya kolaborasi lintas sektor, serta rendahnya literasi digital pencari kerja. Inovasi seperti PasKerSquad dan pemanfaatan aplikasi SIP-Kerja memperluas jangkauan informasi, meskipun belum mampu mengatasi hambatan birokrasi dan rendahnya pelaporan lowongan dari sektor industri. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi terintegrasi berbasis kolaborasi untuk meningkatkan efektivitas layanan informasi pasar kerja di Kabupaten Bekasi.

Kata Kunci: *Strategi Pemerintah, Layanan Informasi, Pasar Kerja, Kabupaten Bekasi.*

ABSTRACT

The high unemployment rate in Bekasi Regency indicates that labor market information services are not yet optimal, which is influenced by low vacancy reporting from companies, information gaps between job seekers and employers, and an increasing workforce. This study aims to analyze the strategies of the Bekasi Regency Manpower Office in managing labor market information services, assess the effectiveness of their implementation, and identify supporting and inhibiting factors. This study uses a qualitative approach with a case study type, data obtained through observation, interviews, and documentation studies, then analyzed using pattern matching techniques. Through a social constructivism paradigm, this study

attempts to explore how the meaning, practices, and strategies of services are formed through social interactions between stakeholders. The results show that the Manpower Office's strategies have been developed in line with national and regional policies, with a focus on integrating manual and digital services. However, implementation is still hampered by limited human resources, a lack of cross-sector collaboration, and low digital literacy among job seekers. Innovations such as PasKerSquad and the use of the SIP-Kerja application have expanded the reach of information, although they have not been able to overcome bureaucratic barriers and low vacancy reporting from the industrial sector. This finding emphasizes the importance of an integrated, collaboration-based strategy to improve the effectiveness of labor market information services in Bekasi Regency.

Keywords: *Government Strategy, Information Services, Labor Market, Bekasi Regency.*

PENDAHULUAN

Isu mengenai ketenagakerjaan, khususnya terkait layanan informasi pasar kerja, telah menjadi fokus penting dalam berbagai kajian ilmu sosial dan politik. Berbagai penelitian telah menyoroti peran krusial layanan informasi pasar kerja dalam upaya penanggulangan pengangguran dan perluasan akses masyarakat terhadap peluang kerja. Namun demikian, penelitian-penelitian sebelumnya memiliki keterbatasan dalam konteks Kabupaten Bekasi. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Restetya & Lanin (2022) dan Dian Evaluvi (2019), fokus pada efektivitas sistem informasi dan penyebaran informasi lowongan kerja di wilayah lain, kurang memberikan perhatian pada karakteristik unik Kabupaten Bekasi yang memiliki industri manufaktur beragam dan pertumbuhan penduduk usia produktif yang pesat akibat urbanisasi. Perbedaan ini signifikan karena Kabupaten Bekasi memiliki

struktur ekonomi yang sangat berbeda dibandingkan dengan wilayah seperti Sumatera Barat dan Malang, yang mungkin lebih didominasi oleh sektor pertanian, pertambangan, dan pariwisata, dengan tingkat urbanisasi yang lebih rendah.

Sementara itu, Wulandari (2024) mengkaji strategi sosialisasi info kerja melalui *job fair* di Riau, yang terbatas dalam konteks Bekasi karena fokus pada satu metode penyebaran informasi dan perbedaan wilayah studi. Selain itu, penelitian Ervanto et al., (2022) meneliti implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi secara umum, namun berada pada level kebijakan yang luas dan tidak secara mendalam menganalisis strategi operasional Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam mengelola layanan informasi pasar kerja.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menganalisis secara mendalam strategi yang dirancang dan

diimplementasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam mengelola layanan informasi pasar kerja. Penelitian ini akan berfokus pada konteks Kabupaten Bekasi, dengan mempertimbangkan karakteristik industri manufaktur dan demografi wilayah tersebut, serta menganalisis berbagai strategi operasional yang digunakan oleh Dinas Ketenagakerjaan.

Pasar kerja, sebagai tempat bertemunya penawaran tenaga kerja (pencari kerja) dan permintaan tenaga kerja (perusahaan atau pemberi kerja), memiliki peran strategis dalam menyeimbangkan kebutuhan ekonomi dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Namun, dinamika pasar kerja sering kali menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal penyelarasan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri (Suroto, 1990).

Di wilayah seperti Kabupaten Bekasi, yang dikenal sebagai pusat kawasan industri di Indonesia, pasar kerja menawarkan peluang besar bagi pencari kerja. Ribuan perusahaan dari berbagai sektor beroperasi di daerah ini, menciptakan permintaan tenaga kerja yang terus meningkat setiap tahunnya. Namun, masalah ketenagakerjaan di tingkat lokal tetap menjadi perhatian serius. Salah satu isu utama adalah tingginya tingkat pengangguran di kalangan masyarakat lokal, meskipun terdapat banyak peluang kerja di sekitar mereka. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan

pasar tenaga kerja dan kapasitas tenaga kerja lokal, yang sering kali dipengaruhi oleh kurangnya keterampilan teknis, minimnya pelatihan kerja, serta keterbatasan informasi terkait lowongan kerja yang tersedia (Rochyadi, 2018).

Pasar kerja yang ideal seharusnya mampu memberikan informasi yang jelas, mudah diakses, dan relevan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam konteks ini, Layanan Informasi Pasar Kerja yang dikelola oleh Dinas Ketenagakerjaan memiliki peran sentral sebagai jembatan antara perusahaan dan pencari kerja. Sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi adalah meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dengan mengoptimalkan peran pencari kerja untuk bekerja di berbagai sektor perusahaan sehingga mengurangi pengangguran yang ada di Kabupaten Bekasi.

Namun upaya dalam mencapai tujuan tersebut tidaklah sederhana, pertumbuhan jumlah penduduk yang semakin tinggi membawa dampak jumlah angkatan kerja yang semakin tinggi pula sehingga jumlah orang yang mencari pekerjaan akan semakin banyak, pada akhirnya menimbulkan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai (Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, 2022).

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Bekasi

No	Tahun	Pengangguran (Orang)	Persen (%)
1	2020	2.865.678	11.54 %
2	2021	2.430.147	10.09 %
3	2022	197.147	10.31%
4	2023	141.257	8,87%

Sumber: BPS Kabupaten Bekasi dan Ringkasan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (RLPPD) Tahun 2023 Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bekasi dari tahun 2020 hingga 2023, dapat diamati adanya dinamika signifikan dalam jumlah maupun persentase pengangguran. Pada tahun 2020, jumlah pengangguran mencapai angka tertinggi, yakni sebesar 2.865.678 orang atau 11,54%, yang sangat mungkin disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19 yang menyebabkan banyak pemutusan hubungan kerja (PHK) dan melemahnya aktivitas ekonomi di berbagai sektor industri. Meski terjadi penurunan jumlah pengangguran pada tahun-tahun berikutnya, yakni menjadi 2.430.147 orang (10,09%) pada 2021 dan 197.147 orang (10,31%) pada 2022, terdapat ketidakwajaran dalam konsistensi data. Penurunan jumlah pengangguran dari 2021 ke 2022 sangat drastis, namun persentasenya justru meningkat, menunjukkan adanya kemungkinan perubahan metode perhitungan atau

perbedaan cakupan data yang belum dijelaskan secara rinci.

Pada tahun 2023, data menunjukkan perbaikan dengan penurunan angka pengangguran menjadi 141.257 orang atau 8,87%. Meskipun hal ini terlihat sebagai kemajuan positif, diperlukan analisis lebih dalam mengenai kontribusi dari strategi dan layanan yang telah dijalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, khususnya dalam hal pengelolaan layanan informasi pasar kerja.

Tabel 1.2 Distribusi Informasi Pasar Kerja Kabupaten Bekasi Tahun 2019

Pencari Kerja Terdaftar	Lowongan Kerja Terdaftar	Penempatan/ Pemenuhan Tenaga Kerja
11.809	1.203	15

Sumber: BPS Kabupaten Bekasi, 2019.

Berdasarkan tabel 1.2 pada tahun 2019, distribusi informasi pasar kerja di Kabupaten Bekasi menunjukkan ketimpangan yang signifikan. Dari 11.809 pencari kerja yang terdaftar, hanya 1.203 lowongan kerja yang dilaporkan oleh perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan, dan hanya 15 orang yang berhasil ditempatkan. Hal ini mencerminkan rendahnya pelaporan lowongan kerja oleh perusahaan, dengan hanya sekitar 10,2% dari total pencari kerja yang memiliki akses informasi terhadap lowongan resmi.

Selain itu, tingkat penempatan tenaga kerja yang hanya 1,25% dari lowongan yang tersedia mengindikasikan ketidaksesuaian antara kualifikasi pencari kerja dan kebutuhan perusahaan atau kurangnya efektivitas sistem distribusi informasi. Masalah ini dapat disebabkan oleh lemahnya regulasi pelaporan lowongan kerja, kurangnya teknologi informasi yang terintegrasi, serta minimnya kerja sama antara pemerintah dan perusahaan.

Tabel 1.3 Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja	Persentase Bekerja Terhadap Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
2020	1.840.666	88,46%	64,23%
2021	1.953.408	89,91%	65,87%
2022	2.006.507	89,69%	65,41%
2023	1.592.879	91,13%	65,00%

Sumber: Olahan Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 1.3 menyajikan gambaran umum mengenai perkembangan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi dari tahun 2020 hingga 2023. Terdapat tiga indikator utama yang diamati, yaitu jumlah angkatan kerja, persentase penduduk yang bekerja terhadap angkatan kerja, dan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). Secara umum, jumlah angkatan kerja di Kabupaten Bekasi cenderung meningkat dari tahun ke tahun, kecuali pada tahun 2023 yang mengalami penurunan. Peningkatan jumlah angkatan kerja ini

mengindikasikan adanya pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja di wilayah tersebut.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi telah menyusun strategi dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan melalui layanan informasi pasar kerja. Layanan ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja serta memperluas kesempatan kerja di wilayah Kabupaten Bekasi. Dalam pelaksanaannya, layanan ini memiliki sasaran utama yaitu peningkatan daya saing tenaga kerja dan iklim ketenagakerjaan, yang diukur melalui indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

Strategi yang diterapkan dalam layanan ini berfokus pada peningkatan pelayanan informasi pasar kerja berbasis teknologi dan data yang akurat. Untuk mendukung implementasi strategi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan menetapkan tiga arah kebijakan utama. Pertama, penyiapan sumber daya manusia yang kompeten dalam penyampaian informasi pasar kerja kepada pencari kerja maupun pemberi kerja. Kedua, penguatan sarana dan prasarana guna memastikan informasi pasar kerja dapat tersampaikan secara efektif. Ketiga, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap efektivitas layanan informasi pasar kerja guna memastikan layanan ini berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten

Bekasi telah mengimplementasikan layanan informasi pasar kerja melalui dua pendekatan utama, yaitu secara manual dan digital. Pelayanan manual mencakup penyediaan informasi langsung di kantor Dinas Ketenagakerjaan atau melalui kegiatan seperti bursa kerja yang melibatkan masyarakat secara langsung. Sementara itu, dalam ranah digital, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi mengembangkan platform berbasis *website* bernama SIP-Kerja Kabupaten Bekasi. *Platform* ini bertujuan untuk mempermudah masyarakat, khususnya pencari kerja, dalam mengakses informasi pasar kerja, seperti lowongan pekerjaan. SIP-Kerja juga dirancang untuk menghubungkan para pencari kerja dengan perusahaan di wilayah Kabupaten Bekasi secara efisien dan transparan. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan juga memanfaatkan media sosial, seperti *platform* Instagram ([@informasipasarkerjakabbekasi](#)), untuk memberikan informasi secara cepat dan relevan. Melalui ([@informasipasarkerjakabbekasi](#)), Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi rutin membagikan lowongan kerja terkini.

Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Nur Hidayah menuturkan bahwa sistem pelayanan Informasi Pasar Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menghadapi beberapa kendala, di antaranya:

1. Terdapat kesenjangan informasi antara kebutuhan pemberi kerja dan pencari kerja. Banyak perusahaan kesulitan menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sementara pencari kerja juga kesulitan memperoleh informasi tentang kesempatan kerja.
2. Beberapa perusahaan lebih familiar dengan portal layanan kerja swasta daripada portal resmi yang disediakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, seperti Karirhub. Hal ini menyebabkan informasi tidak tersalurkan dengan efektif.
3. Pertumbuhan angkatan kerja yang terus meningkat setiap tahunnya juga menjadi tantangan tersendiri. Hal ini memerlukan peningkatan kapasitas sistem informasi untuk menampung dan mengelola data yang semakin besar.
4. Rekrutmen penerimaan calon tenaga kerja yang tidak terbuka (Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023-2026).

Melihat permasalahan terkait informasi pasar kerja, salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di Kabupaten Bekasi adalah belum optimalnya sistem pelayanan informasi pasar kerja. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), Kabupaten Bekasi memiliki tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang cukup tinggi dibandingkan daerah lainnya, meskipun wilayah ini

merupakan salah satu pusat kawasan industri terbesar di Indonesia. Masalah pada layanan informasi pasar kerja menyebabkan peluang kerja yang tersedia tidak terserap secara maksimal oleh tenaga kerja lokal. Hal ini diperburuk oleh rendahnya keterampilan dan pengalaman para pencari kerja, sehingga banyak lowongan kerja di sektor industri tidak dapat diisi.

Pengembangan layanan informasi pasar kerja di Kabupaten Bekasi sangat penting untuk mengurangi pengangguran, meningkatkan akses terhadap informasi pekerjaan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Upaya ini memberikan peluang yang lebih besar bagi seluruh lapisan masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka.

Penelitian ini mengadopsi paradigma konstruktivisme sosial sebagai kerangka filosofis untuk memahami pengelolaan layanan informasi pasar kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Paradigma konstruktivisme sosial menekankan bahwa realitas sosial, termasuk fenomena seperti pasar kerja dan layanan informasinya, tidaklah objektif dan *given*, melainkan dibangun secara sosial melalui interaksi dan interpretasi individu serta kelompok. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berfokus pada deskripsi strategi yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi,

tetapi juga pada bagaimana makna terkait layanan informasi pasar kerja dinegosiasikan, praktik-praktik layanan dibentuk, dan strategi layanan berevolusi melalui interaksi sosial di antara para pemangku kepentingan.

Para pemangku kepentingan ini meliputi Dinas Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara layanan, pencari kerja sebagai pengguna, perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja, serta aktor-aktor lain yang terlibat dalam ekosistem pasar kerja di Kabupaten Bekasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana pemahaman bersama tentang layanan informasi pasar kerja dibangun, bagaimana praktik-praktik operasional layanan terbentuk, dan bagaimana strategi layanan berkembang sebagai hasil dari interaksi yang terus menerus antara berbagai pihak yang berkepentingan.

Berangkat dari permasalahan yang telah dikemukakan di atas, serta adanya korelasi antara masalah yang dipaparkan dengan studi yang peneliti tempuh yakni ilmu pemerintahan, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk mengangkat permasalahan ini sebagai bahan penelitian dengan judul “Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengelola Layanan Informasi Pasar Kerja di Kabupaten Bekasi”. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dirasa mampu menjadi bahan refrensi bagi instansi pemerintahan daerah dalam menghadapi permasalahan mengenai Ketenagakerjaan.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Strategi Pemerintah

Strategi merupakan sebuah cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan memperhatikan keseluruhan langkah-langkah (kebijaksanaan) dengan perhitungan yang pasti guna mencapai suatu tujuan untuk mengatasi suatu permasalahan dimana dalam strategi itu terdapat metode dan teknik (Rusdiananingtyas, 2006). Pengertian pemerintah atau dalam istilah Inggris “*government*” merupakan sebuah lembaga atau badan-badan publik yang mempunyai fungsi melakukan upaya untuk mencapai tujuan negara (Nawawi, 2015).

Dalam hal keorganisasian pemerintah maka strategi dapat dirumuskan sesuai yang didefinisikan oleh Charles Hofer, Higgins (1985) yaitu *Enterprise Strategy* yang berkaitan dengan respons masyarakat. Setiap organisasi mempunyai hubungan dengan masyarakat. Masyarakat adalah kelompok yang berada di luar organisasi yang tidak dapat dikontrol. Dari berbagi pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa strategi pemerintah adalah cara atau langkah-langkah yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi yang dalam hal ini adalah pemerintah kabupaten/kota untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan demi kemajuan suatu kabupaten/kota yang sedang dipimpinnya sehingga tercapailah masyarakat yang sejahtera.

Pemerintahan Daerah

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang dimaksud dengan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantu dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kewenangan pemerintahan daerah berkaitan dengan pembagian kekuasaan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang terpolakan pada sistem pemerintahan negara federal dan kesatuan. Indonesia menganut sistem pemerintahan dengan bentuk negara kesatuan, tinjauan pemerintahan negara kesatuan berformat dalam dua sendi utama, yaitu sistem pemerintahan yang bersifat sentralistik dan desentralistik. Kedua sifat ini menciptakan suatu hubungan antara pemerintahan pusat dengan pemerintahan daerah, yang berkaitan dengan bentuk, susunan, serta pembagian kekuasaan yang ada pada negaranya (Santoso, 2015).

Layanan Ketenagakerjaan

Menurut Djumadi (2008), layanan ketenagakerjaan adalah segala upaya dan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dan pihak terkait untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja secara efektif, efisien, dan berdaya guna. Layanan ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai jembatan

antara pencari kerja dan pemberi kerja, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional. Layanan ini mencakup informasi pasar kerja, pelatihan, konseling, penyuluhan, serta penempatan tenaga kerja, baik di dalam maupun luar negeri. Pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan ini juga menjadi semakin penting, terutama untuk meningkatkan aksesibilitas, transparansi, dan efisiensi dalam penyampaian informasi serta pelayanan ketenagakerjaan.

Sistem Informasi Pasar Kerja

Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi Pasar Kerja adalah suatu sistem informasi yang disusun secara mutakhir dan berkelanjutan yang berisi informasi mengenai struktur, karakteristik, persediaan, dan kebutuhan tenaga kerja baik di dalam maupun luar negeri. Selain itu, Sistem Informasi Pasar Kerja juga memuat informasi mengenai kondisi antara yang dapat menjadi faktor pendukung maupun penghambat tercapainya keseimbangan pasar kerja. Tujuan utama dari Sistem Informasi Pasar Kerja adalah untuk menyediakan data yang akurat dan terkini guna mempermudah pencocokan antara tenaga kerja yang tersedia dan kebutuhan dunia kerja, sehingga dapat mendorong efisiensi dan efektivitas dalam kebijakan

ketenagakerjaan serta pengambilan keputusan oleh berbagai pemangku kepentingan.

Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) juga menjadi dasar bagi pengembangan layanan informasi pasar kerja digital, termasuk integrasi dengan *platform* daring, penyusunan peta okupasi dan kebutuhan kompetensi kerja, serta penyebaran informasi lowongan kerja dan pelatihan. Dengan sistem ini, diharapkan pemerintah dapat menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang berbasis data, memfasilitasi perencanaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar, serta membantu pencari kerja dan pemberi kerja bertemu secara lebih efektif. Peran Sistem Informasi Pasar Kerja semakin penting di tengah dinamika pasar kerja yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan demografis yang cepat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, khususnya *instrumental case study*. Studi kasus ialah suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut (Moleong, 2007). Dalam konteks penelitian ini, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten

Bekasi tidak hanya menjadi objek penelitian, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen untuk memahami dinamika pengelolaan layanan informasi pasar kerja dan dampaknya terhadap tenaga kerja lokal. Pendekatan *instrumental case study* dipilih karena penelitian ini tidak hanya berfokus pada detail spesifik Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, tetapi juga menggunakan temuan dari kasus ini untuk memberikan wawasan umum tentang isu yang lebih luas, yaitu efektivitas pengelolaan layanan informasi pasar kerja di tengah tingginya kebutuhan tenaga kerja di kawasan industri. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur dengan lima informan yang dipilih menggunakan *purposive sampling* meliputi pejabat dinas, pencari kerja, perwakilan industri, dan serikat pekerja serta studi dokumentasi terhadap laporan tahunan Dinas Ketenagakerjaan, Rencana Strategis Tahun 2023–2026, kebijakan daerah terkait ketenagakerjaan, serta data statistik dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. Peneliti juga menelaah publikasi lain seperti hasil penelitian terdahulu, artikel berita daring, serta informasi dari situs web resmi pemerintah. Analisis data menggunakan teknik *pattern matching* sebagaimana dijelaskan Yin (2018), yaitu membandingkan pola empiris hasil temuan lapangan dengan pola teoritis yang disusun berdasarkan lima

dimensi strategi Geoff Mulgan. Proses analisis berlangsung secara sistematis melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan untuk memberikan makna terhadap fenomena yang diteliti. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi temuan dan *member checking*, memastikan bahwa data yang diperoleh kredibel dan diakui kebenarannya oleh para informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Data *Pattern Matching* Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam Mengelola Layanan Informasi Pasar Kerja

Dimensi Strategi	Teori Strategi	Temuan Empiris di lapangan	Kesesuaian (<i>Pattern Match</i>)	Ketidaksesuaian (<i>Pattern Mismatch</i>)
Tujuan	Strategi harus memiliki tujuan yang jelas, terukur, nasional (Pemerintah No. 5/2024, Kepmendagri 2023). Rencana harus jelas mengarah pada peningkatan daya saing tenaga kerja.	Tujuan normatif mengacu pada regulasi nasional (Pemerintah No. 5/2024, Kepmendagri 2023). Rencana harus jelas mengarah pada peningkatan daya saing tenaga kerja.	• Tujuan terdokumentasi dengan baik dan sesuai kebijakan nasional. • Kolaborasi dengan perusahaan memperkuat arah tujuan.	• Tidak ditemukan indikator kinerja kuantitatif implementasi karena kapasitas kelembagaan terbatas (SDM, koordinasi internal).
Lingkungan	Strategi harus responsif terhadap faktor internal dan eksternal.	Adaptasi terhadap digitalisasi (SIP-Kerja, Instagram) dan pembangunan Bidang IPK. Namun, partisipasi perusahaan dalam Karthub masih rendah, sumber daya manusia pengantar kerja terbatas.	• Struktur organisasi disesuaikan dengan kebutuhan strategi. • Respons cepat terhadap pandemi dan transformasi digital.	• Partisipasi perusahaan dalam Karthub masih rendah. • Keterbatasan sumber daya manusia internal dalam layanan personal. • Ketidaksihlian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan industri.
Pengarahannya	Strategi memerlukan arahan yang jelas dan konsisten, melibatkan aktor internal dan eksternal.	Ada regulasi dan <i>workshop</i> pengarahannya kepada perusahaan, NISIP, serikat pekerja dan sebagian pencari kerja belum diikutkan dalam perencanaan.	• Perusahaan merencanakan arahan efektif melalui <i>workshop</i> dan kontak langsung. • Adanya kanal komunikasi digital.	• Serikat pekerja tidak diikutkan secara aktif. • Sosialisasi informasi belum menjangkau seluruh lapisan masyarakat.
Tindakan	Strategi harus divisualkan dalam tindakan nyata dan terukur di lapangan.	Penerapan jemput bola (PaikSquad), <i>for</i> , sosialisasi, pelatihan, dan penggunaan media sosial. Integrasi dengan Karthub dan SiagKerja berjalan baik.	• Banyak tindakan konkret (<i>job for</i> , sosialisasi, pelatihan). • Digitalisasi informasi berjalan dengan baik. • Kolaborasi dengan industri mengurangi biaya rekrutmen.	• Rendahnya literasi digital menjadi kendala akses. • Masih ditemukan <i>mismatch</i> antara informasi lowongan dan kapasitas pencari kerja.
Pembelajaran	Strategi publik harus berorientasi pada proses belajar dari pengalaman secara berkelanjutan.	Evaluasi melalui Karthub, Survei IKM, dan masukan dari perusahaan. Namun, respon sistem pusat lambat, keterlibatan pencari kerja dan serikat pekerja belum maksimal.	• Adanya pemantauan berbasis data (Karthub). • Perubahan mengoptimasi kehadiran sistem informasi untuk audit.	• Survei IKM belum spesifik untuk layanan IPK. • Masukan dari pencari kerja tidak terintegrasi dalam perbaikan sistem. • Terbatasnya otomasi Dinas dalam pengelolaan sistem pusat.

Sumber: Olahan Peneliti, 2025.

Penjodohan pola (*Pattern Matching*) pada Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengelola Layanan Informasi Pasar Kerja di Kabupaten Bekasi

1. Dimensi Tujuan

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa institusi ini memiliki tujuan yang jelas dan terarah dalam pengelolaan layanan informasi pasar kerja, yang merujuk pada regulasi nasional. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip yang dikemukakan oleh Geoff Mulgan (2009) dalam dimensi tujuan strategi, yang menekankan bahwa strategi publik harus dibangun atas dasar misi yang jelas, terukur, dan ditopang oleh kapasitas kelembagaan yang memadai untuk mencapainya.

Dalam konteks ini, Dinas Ketenagakerjaan telah mengadopsi kebijakan nasional seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2024 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 sebagai acuan dalam perumusan tujuan strategis layanan informasi pasar kerja. Untuk menggali lebih jauh mengenai tujuan yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, maka dilakukan wawancara mendalam dengan pihak internal dinas yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan program informasi pasar kerja.

Penjelasan menunjukkan bahwa Keberadaan *platform* seperti Karirhub

menjadi instrumen utama dalam mewujudkan tujuan tersebut, yaitu memberikan kemudahan akses informasi pekerjaan secara digital baik bagi pencari kerja, perusahaan maupun masyarakat umum. Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2024 menekankan bahwa Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) tidak hanya berfungsi sebagai penyedia informasi, tetapi juga menjadi dasar untuk penyusunan perencanaan tenaga kerja, analisis pasar kerja, serta intelijensi pasar kerja. Fokus pada penyediaan data tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing jelas memperkuat arah pengembangan sumber daya manusia.

Strategi pengelolaan layanan informasi pasar kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi secara normatif dirumuskan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2023–2026. Dalam dokumen tersebut, dinyatakan bahwa tujuan umum dinas adalah “meningkatkan daya saing dan kesempatan kerja.” Dalam kerangka tersebut, layanan informasi pasar kerja (IPK) menjadi salah satu pilar penting, dengan penekanan pada peningkatan kualitas informasi ketenagakerjaan, penguatan kapabilitas tenaga kerja lokal, dan perluasan akses terhadap lowongan kerja, khususnya di kawasan industri. Strategi ini diterjemahkan ke dalam sejumlah program, termasuk Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja *Online*, *Job Fair*, dan Pelayanan

Antarkerja. Dalam perspektif Mulgan, arah strategis ini telah menunjukkan adanya visi kelembagaan yang cukup jelas dan terstruktur.

Namun demikian, jika dianalisis lebih lanjut dengan pendekatan Geoff Mulgan, terdapat kesenjangan antara kejelasan tujuan di atas kertas dan kapasitas kelembagaan dalam implementasinya di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi ini belum sepenuhnya mencerminkan capaian sebagaimana direncanakan dalam Renstra. Secara formal, Dinas telah meluncurkan *platform* digital seperti SIP-Kerja, yang terhubung dengan Karirhub dan SiapKerja, sebagai bentuk adaptasi terhadap digitalisasi layanan publik. Tujuannya adalah menyediakan informasi lowongan kerja secara *realtime*, terverifikasi, dan mudah diakses oleh masyarakat luas. Akan tetapi, temuan di lapangan memperlihatkan adanya kesenjangan antara desain strategi dan implementasi aktual. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tujuan telah ditetapkan, penyampaian dan internalisasi tujuan tersebut ke dalam praktik layanan publik belum berjalan optimal.

Dalam pandangan Mulgan, sebuah tujuan strategi juga harus terukur. Namun, tidak ditemukan indikator kuantitatif yang jelas dari Dinas Ketenagakerjaan terkait sejauh mana target pemanfaatan layanan informasi pasar kerja oleh masyarakat, baik dari sisi jumlah pengguna SIP-Kerja, jumlah

lowongan kerja yang berhasil dipenuhi, maupun tingkat keberhasilan penempatan tenaga kerja melalui *platform* tersebut. Ketidakhadiran indikator kinerja yang konkret ini membuat evaluasi terhadap pencapaian tujuan menjadi lemah dan sulit diukur secara objektif. Kapasitas kelembagaan yang seharusnya menjadi penopang strategi juga belum maksimal. Beberapa kendala yang teridentifikasi antara lain minimnya tenaga pengantar kerja, rendahnya literasi digital masyarakat, dan kurangnya koordinasi lintas bidang dalam internal Dinas. Padahal, Mulgan menekankan bahwa keberhasilan strategi publik sangat bergantung pada kemampuan institusi untuk secara konsisten melaksanakan misi yang telah ditetapkan melalui sumber daya manusia, teknologi, dan manajemen yang memadai.

Keselarasan antara tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dan mitra perusahaan juga tercermin dalam bentuk kerja sama strategis dalam layanan informasi pasar kerja. Komitmen ini menunjukkan bahwa perusahaan turut serta dalam mendukung upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan daya serap tenaga kerja lokal dan memberdayakan masyarakat di sekitar kawasan industri. Pihak swasta memandang penting keberadaan layanan informasi pasar kerja sebagai jembatan yang efektif untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan sekaligus berkontribusi terhadap pembangunan

sosial ekonomi masyarakat setempat. Sinergi ini menjadi bukti bahwa implementasi informasi pasar kerja tidak hanya bermanfaat bagi pemerintah daerah, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi dunia usaha dalam mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan teknik analisis *pattern matching*, dapat disimpulkan bahwa dimensi tujuan strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi memiliki kecocokan (*pattern match*) tinggi pada aspek normatif, seperti kejelasan visi dan keselarasan regulatif. Namun, terdapat ketidaksesuaian (*pattern mismatch*) signifikan pada aspek implementasi, keterukuran, dan kapasitas kelembagaan, yang mengindikasikan adanya gap antara perumusan tujuan dan realisasi di lapangan. Untuk memperkuat dimensi tujuan dalam strategi publik, Dinas perlu memperjelas indikator capaian, memperluas sosialisasi ke masyarakat, dan meningkatkan koordinasi internal serta penguatan sumber daya manusia, agar misi strategis tidak hanya berhenti sebagai perencanaan, tetapi benar-benar terwujud dalam pelayanan publik yang nyata, terukur, dan berdampak.

2. Dimensi Lingkungan

Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam mengelola layanan informasi pasar kerja tidak dapat dipisahkan dari pengaruh lingkungan strategis yang membentuk arah, peluang, serta tantangan

implementasinya. Dalam perspektif teori strategi, dimensi lingkungan mencakup faktor internal dan eksternal yang harus direspons oleh institusi publik agar strategi tetap relevan dan efektif.

Dari sisi lingkungan internal, terdapat konsistensi antara struktur kelembagaan dan arah strategi yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023-2026. Pembentukan Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas (IPK) sejak 2015 merupakan respon kelembagaan terhadap desentralisasi urusan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014. Ini menunjukkan adanya (*pattern match*) antara tuntutan regulatif dan struktur internal organisasi. Namun, berdasarkan hasil observasi di lapangan, kendala signifikan muncul pada aspek sumber daya manusia, khususnya dalam fungsi “pengantar kerja” yang belum berjalan optimal. Program-program seperti konseling karier, pemetaan minat dan bakat, dan simulasi wawancara belum mampu dilakukan secara menyeluruh akibat keterbatasan jumlah dan kapasitas personel. Ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian (*pattern mismatch*) antara kebutuhan strategis dalam pemberdayaan pencari kerja dan kemampuan teknis pelaksana di lapangan. Layanan yang seharusnya bersifat personal dan transformatif justru lebih banyak bersifat administratif.

Sementara itu, dari sisi lingkungan eksternal, Dinas menunjukkan adaptasi yang cukup progresif terhadap dinamika teknologi dan dampak pandemi. Transisi dari metode penyampaian informasi secara konvensional ke sistem digital melalui SIP-Kerja (<https://sip-kerja.bekasikab.go.id/>) dan media sosial ([@informasipasarkerjakabbekasi](https://www.instagram.com/informasipasarkerjakabbekasi)) merupakan langkah strategis yang sesuai dengan perubahan perilaku masyarakat dan kebutuhan pasar kerja digital. Namun, efektivitas implementasi sistem digital ini sangat dipengaruhi oleh partisipasi perusahaan dan kualitas integrasi data.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, dapat dianalisis bahwa implementasi kebijakan wajib lapor lowongan kerja oleh perusahaan di Kabupaten Bekasi masih menunjukkan kinerja yang jauh dari optimal. Meskipun secara normatif Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 telah mengatur kewajiban setiap perusahaan untuk melaporkan informasi lowongan kerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan nasional, kenyataannya tingkat kepatuhan perusahaan masih sangat rendah. Data terkini menunjukkan bahwa dari puluhan ribu perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bekasi, hanya sekitar 1.893 perusahaan yang terdaftar dalam sistem Karirhub. Jumlah ini sangat kecil jika dibandingkan dengan total populasi perusahaan di kawasan industri terbesar nasional tersebut. Menurut data Pemerintah Daerah

Provinsi Jawa Barat, terdapat lebih dari 7.600 pabrik yang tersebar di Kabupaten Bekasi. Ketimpangan ini mengindikasikan adanya gap antara kebijakan nasional yang mendorong integrasi sistem informasi pasar kerja dengan realitas di tingkat lokal. Rendahnya partisipasi perusahaan dalam sistem Karirhub tidak hanya disebabkan oleh kendala teknis atau minimnya literasi digital di kalangan pelaku usaha, tetapi juga mencerminkan lemahnya daya paksa regulasi serta minimnya insentif konkret bagi perusahaan untuk berkontribusi dalam sistem layanan informasi pasar kerja milik pemerintah.

Kondisi tersebut memperlihatkan adanya ketidaksesuaian (*pattern mismatch*) antara tujuan normatif kebijakan dan pelaksanaan implementatifnya. Kebijakan nasional telah mengatur sistem yang terstruktur dan berbasis teknologi informasi, namun pada tataran lokal, belum disertai dengan dukungan kelembagaan yang memadai, kontrol regulatif yang tegas, dan pendekatan kolaboratif yang mampu mendorong keterlibatan aktif dari pelaku industri.

Analisis kritis terhadap temuan lapangan juga mengungkap bahwa banyak perusahaan masih mengandalkan jalur rekrutmen informal atau Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), yang dianggap lebih fleksibel dibanding sistem resmi yang cenderung birokratis. Kritik tajam dari pihak serikat pekerja FSPMI mempertegas adanya

ketidaksesuaian antara fungsi ideal dinas sebagai fasilitator informasi pasar kerja dengan persepsi dan kebutuhan riil dari pencari kerja dan pelaku industri. Ketika fungsi strategis dinas belum mampu menjamin distribusi informasi yang merata dan akurat, serta belum mengintegrasikan sistem dengan efisiensi yang diharapkan perusahaan, maka kredibilitas institusi publik dalam mengelola pasar kerja menjadi dipertanyakan.

Meski demikian, terdapat inisiatif positif yang patut diapresiasi, seperti penyelenggaraan pelatihan pengisian KarirHub bagi perusahaan, pelibatan dinas dalam *job fair* sekolah melalui Bursa Kerja Khusus (BKK), serta *workshop* pengenalan dunia kerja untuk siswa. Ini merupakan bentuk respon strategis terhadap tantangan lingkungan eksternal, khususnya ketidaksesuaian antara profil pencari kerja dan kebutuhan industri. Namun, tantangan masih muncul dalam bentuk rendahnya disiplin dan keterampilan pencari kerja muda, serta ketidaksesuaian kualifikasi terhadap standar industri, yang sebagian besar telah terdampak oleh otomatisasi dan peningkatan standar kompetensi. Situasi ini memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan perusahaan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja. Dalam konteks ini, Bursa Kerja Khusus (BKK) di sekolah-sekolah memang telah menjadi mitra strategis Dinas Ketenagakerjaan. Namun, kapasitas mereka juga terbatas dalam membekali

calon tenaga kerja dengan *soft skill* dan pemahaman dunia kerja yang memadai.

Dalam konteks ini, analisis *pattern matching* memperlihatkan bahwa terdapat kecocokan sebagian (*partial fit*) antara strategi yang dirumuskan dalam Renstra dengan realitas implementasi di lapangan. Dinas telah merespons tantangan lingkungan melalui digitalisasi layanan dan pembangunan kemitraan lintas sektor, tetapi belum mampu memastikan penyebaran informasi dan keterlibatan aktor aktor kunci secara merata. Partisipasi perusahaan rendah, kualitas layanan digital belum optimal, dan literasi teknologi di kalangan pencari kerja masih menjadi hambatan besar. Akibatnya, potensi lingkungan eksternal yang kaya akan peluang industri belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk memperkuat pasar kerja lokal.

Berdasarkan analisis terhadap dimensi lingkungan mengungkap bahwa strategi pengelolaan layanan informasi pasar kerja di Kabupaten Bekasi berada di persimpangan antara kesiapan struktural dan tantangan adaptif. Keberadaan struktur organisasi dan regulasi menjadi kekuatan, namun rendahnya kapasitas sumber daya manusia dan belum optimalnya integrasi dengan aktor eksternal melemahkan efektivitas strategi.

Dalam paradigma konstruktivisme sosial, keberhasilan strategi tidak hanya bergantung pada logika kebijakan dari atas, tetapi juga pada bagaimana para

aktor di lingkungan sekitar memaknai, merespon, dan berpartisipasi dalam strategi tersebut. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan perlu memperkuat kapasitas internal, membangun sistem koordinasi yang responsif, dan mengembangkan pendekatan kolaboratif yang inklusif agar dapat menjawab dinamika lingkungan kerja secara lebih adaptif dan transformatif.

3. Dimensi Pengarahan

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, terdapat pola yang menunjukkan kesesuaian (*pattern match*) antara arah kebijakan formal dengan beberapa bentuk implementasi di tingkat lokal. Arah pimpinan dituangkan dalam kebijakan daerah seperti Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja, yang menjadi dasar dalam menyusun program kerja layanan informasi pasar kerja.

Namun, jika di analisis melalui paradigma konstruktivisme yang menekankan pemaknaan subjektif aktor-aktor lokal, ditemukan pula ketidaksesuaian (*pattern mismatch*) yang mencerminkan adanya kesenjangan antara arah strategis dengan partisipasi nyata dari aktor-aktor kunci. Meskipun terdapat pengarahannya terstruktur dari pimpinan dinas, pelaksanaannya belum sepenuhnya

menyentuh kelompok strategis seperti serikat pekerja.

Hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) tidak dilibatkan dalam perencanaan ataupun sosialisasi layanan informasi pasar kerja. Ini mengindikasikan bahwa koordinasi dengan pemangku kepentingan non-pemerintah masih bersifat sektoral, terbatas pada isu hubungan industrial semata, bukan pada penguatan kolaborasi informasi pasar kerja. Padahal, serikat pekerja memiliki potensi besar dalam menjembatani informasi ke komunitas buruh dan memperluas jangkauan layanan.

Selanjutnya, hasil observasi dilapangan, pengalaman pencari kerja juga menunjukkan bahwa meskipun Dinas telah mengembangkan berbagai kanal komunikasi baik konvensional maupun digital seperti SIP-Kerja dan Instagram namun penyebaran informasi belum merata dan tidak semua kelompok masyarakat mengetahui atau mampu mengaksesnya. Salah satu informan pencari kerja pada saat diwawancarai pada hari Kamis, 13 Maret 2025 mengakui bahwa ia baru mengetahui keberadaan SIP-Kerja dari teman, bukan dari sosialisasi langsung oleh Dinas. Hal ini menunjukkan adanya kelemahan dalam pengarahannya komunikasi publik dan strategi literasi digital. Kurangnya arahan yang sistematis mengenai cara menggunakan *platform*, serta minimnya bimbingan dalam bentuk edukasi komunitas

pencari kerja, menyebabkan layanan tersebut belum mampu menjangkau kelompok pencari kerja yang kurang aktif secara digital.

Di sisi lain, koordinasi dengan perusahaan menunjukkan hasil yang lebih positif. Dinas Ketenagakerjaan telah menyediakan pengarahan yang terstruktur dan efektif melalui kegiatan *workshop* dan komunikasi langsung. Perusahaan juga merasa dilibatkan secara langsung dalam perencanaan dan pengembangan layanan informasi pasar kerja yang difasilitasi oleh Dinas. Keterlibatan perusahaan tidak hanya sebatas penerima tenaga kerja, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam upaya menekan angka pengangguran. Hal ini menunjukkan bahwa pengarahan di tingkat *business stakeholder* telah berjalan dengan baik, namun belum menjangkau seluruh elemen masyarakat tenaga kerja secara adil dan merata.

Dengan demikian, dimensi pengarahan dalam strategi layanan informasi pasar kerja di Kabupaten Bekasi menunjukkan dualisme realisasi, di satu sisi terdapat upaya pengarahan yang kuat secara struktural dan formal, namun di sisi lain masih terjadi fragmentasi komunikasi dengan komunitas pencari kerja dan aktor non-pemerintah. Dalam paradigma konstruktivisme, pemaknaan terhadap kebijakan dipengaruhi oleh interaksi sosial dan pengalaman nyata di lapangan. Maka, efektivitas pengarahan bukan hanya dinilai dari tersedianya regulasi dan media informasi, tetapi dari

sejauh mana arahan tersebut mampu menjembatani pemahaman, mendorong partisipasi, dan membentuk kolaborasi lintas aktor dalam ekosistem ketenagakerjaan lokal.

4. Dimensi Tindakan

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten telah melakukan sejumlah pendekatan konkret yang mencerminkan respons terhadap kebutuhan masyarakat dan dunia usaha. Langkah ini merupakan bagian penting dari implementasi kebijakan ketenagakerjaan daerah yang industri terhadap tantangan ketidaksesuaian informasi dan keterbatasan akses pencari kerja terhadap peluang kerja yang tersedia.

Pendekatan ini mencerminkan adanya kesesuaian (*pattern match*) antara arahan strategis dengan aktivitas di lapangan, terutama dalam penerapan model jemput bola, melalui pendekatan paradigma konstruktivisme sosial, dinas tidak hanya dipahami sebagai pelaksanaan kebijakan, tetapi sebagai proses interaktif yang dibentuk melalui komunikasi, persepsi, dan pengalaman para pemangku kepentingan yang terlibat.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tidak hanya mengandalkan pendekatan administratif, tetapi juga proaktif dalam menjangkau pihak perusahaan secara langsung. Strategi jemput bola dilakukan untuk memperkuat relasi dengan perusahaan,

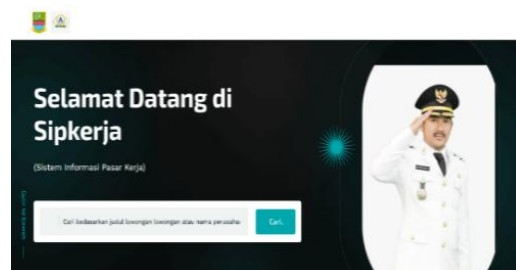
mendata langsung kebutuhan tenaga kerja, dan mensosialisasikan aplikasi SiapKerja secara langsung. Pendekatan ini dinilai efektif dalam menjawab tantangan rendahnya pelaporan lowongan secara digital, serta memperkecil jarak antara kebutuhan industri dan suplai tenaga kerja lokal. Tindakan semacam ini menunjukkan bentuk pendekatan aktif dari birokrasi lokal terhadap kondisi riil yang ada di lapangan.



Gambar 4.3 Program Pasker Squad (Pasukan Pasar Kerja)

Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah pembentukan PasKerSquad (Pasukan Pasar Kerja Kabupaten Bekasi), yaitu tim khusus yang bertugas secara aktif menyebarluaskan informasi pasar kerja langsung ke masyarakat. Saat ini, kegiatan sosialisasi yang dilakukan PasKerSquad telah menjangkau empat kecamatan, yaitu Muara Gembong, Cikarang Pusat, Tambun Selatan, dan Setu. Strategi ini menekankan pendekatan komunikasi langsung yang partisipatif dan humanis, terutama

untuk menjangkau wilayah dengan akses digital yang masih terbatas.



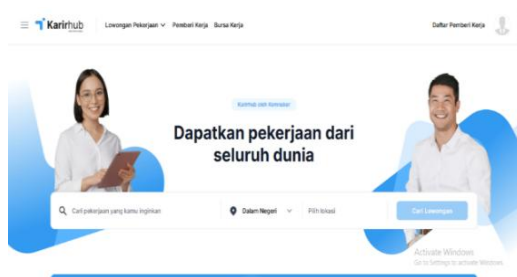
Gambar 4.4 Sistem Informasi Pasar Kerja Kabupaten Bekasi

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi juga mengembangkan *platform* digital SIP-Kerja yang terintegrasi dengan Karirhub dan SiapKerja milik Kementerian Ketenagakerjaan. *Platform* ini dirancang untuk memudahkan pencari kerja dalam mengakses informasi lowongan pekerjaan secara realtime. Sistem ini terintegrasi secara lokal dan memberikan informasi khusus pada lowongan yang tersedia di wilayah Kabupaten Bekasi.



Gambar 4.5 Media Sosial Layanan Informasi Pasar Kerja

Upaya integrasi informasi pasar kerja ini turut diperkuat melalui optimalisasi media sosial, khususnya akun Instagram resmi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Dengan jumlah pengikut yang telah melebihi 40 ribu *followers*, akun tersebut menjadi salah satu kanal komunikasi yang efektif dalam menjangkau generasi muda dan pengguna aktif media sosial. Hal ini menunjukkan bahwa strategi digitalisasi informasi tidak hanya dilakukan melalui *platform* formal, tetapi juga melalui media sosial yang lebih dekat dengan keseharian masyarakat.



Gambar 4.6 Admin Kabupaten Bekasi aplikasi *karirhub.kemnaker.go.id*.

Dinas juga mengambil peran penting dalam pengelolaan akun Kabupaten Bekasi dalam aplikasi nasional *KarirHub.kemnaker.go.id*, yang merupakan bagian dari layanan informasi pasar kerja milik Kementerian Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan integrasi antara kebijakan lokal dan nasional dalam mendukung penyebaran informasi pasar kerja secara komprehensif.



Gambar 4.7 Pelaksanaan *Job Fair*

Strategi penyelenggaraan *Job Fair* secara rutin menjadi salah satu pendekatan klasik yang tetap relevan, karena mampu mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dengan perusahaan. Dalam konteks dinamika pasar kerja yang terus berkembang, *Job Fair* berfungsi sebagai jembatan interaksi dua arah yang tidak hanya memberikan peluang kerja secara langsung, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk melakukan seleksi awal dan promosi profil institusi secara tatap muka. Bagi pencari kerja, kehadiran fisik dalam *Job Fair* memberikan akses informasi yang lebih luas, pengalaman interaksi personal, serta kesempatan untuk memperoleh wawasan mengenai kebutuhan dan kualifikasi yang dicari oleh perusahaan. Pendekatan ini tetap signifikan, terutama bagi kelompok masyarakat yang belum terbiasa atau belum memiliki akses optimal terhadap platform digital pencarian kerja.



Gambar 4.8 Berkolaborasi dengan Anjungan Siap Kerja MM2100

Kegiatan ini juga diperluas melalui kolaborasi dengan Anjungan Siap Kerja di Kawasan MM2100, yang menjadi titik sentral penyebaran informasi ketenagakerjaan di wilayah industri. Anjungan Siap Kerja ini berperan sebagai pusat informasi yang menyediakan berbagai layanan terkait kesempatan kerja, pelatihan, dan pengembangan keterampilan bagi pekerja maupun pencari kerja. Dengan adanya kolaborasi ini, penyebaran informasi ketenagakerjaan di Kawasan Industri MM2100 menjadi lebih terstruktur dan mudah diakses oleh masyarakat yang berada di sekitar daerah tersebut, serta memberikan dukungan langsung kepada pencari kerja yang ingin mengakses peluang karir di sektor industri.



Gambar 4.9 Program Sekolah Siap Kerja

Kegiatan ini merupakan bagian dari strategis untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan sekolah menengah, khususnya SMK. Tidak hanya itu, Dinas Ketenagakerjaan juga menjalin kerja sama dengan Pusat Pasar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI dalam menyasar calon tenaga kerja. Kolaborasi ini bertujuan untuk memberikan pembekalan, pelatihan, serta akses informasi pasar kerja secara langsung kepada para siswa, sehingga mereka memiliki bekal keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh dunia kerja.



Gambar 4.10 Penguatan Kelembagaan Bursa Kerja Khusus

Kegiatan Penguatan Kelembagaan Bursa Kerja Khusus (BKK) yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Kegiatan ini dihadiri oleh berbagai perwakilan dari sekolah menengah kejuruan (SMK), instansi pemerintah, dan mitra dunia usaha dan masyarakat atau pencari kerja. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk memperkuat peran dan fungsi Bursa Kerja Khusus sebagai jembatan antara lulusan sekolah dengan dunia kerja,

serta meningkatkan kapasitas Bursa Kerja Khusus dalam memberikan layanan informasi pasar kerja, pelatihan keterampilan, dan fasilitasi penempatan kerja. Melalui forum ini, Dinas Ketenagakerjaan mendorong sinergi antara sekolah dan *stakeholder* ketenagakerjaan agar Bursa Kerja Khusus dapat beroperasi lebih optimal dan adaptif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berkembang.



Gambar 4.11 Kegiatan Berkolaborasi Terus Melayani (BOTRAM)

Strategi berbasis komunitas juga diimplementasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan, salah satunya melalui keterlibatan dalam kegiatan sosial seperti giat “Botram”. Kegiatan ini menjadi sarana layanan informasi kerja yang menggunakan pendekatan informal dan partisipatif, dengan turun langsung ke masyarakat. Melalui pendekatan ini, informasi mengenai lowongan kerja, pelatihan, serta program pemerintah disampaikan secara langsung dan lebih membumi, sehingga menjangkau kelompok

masyarakat yang mungkin belum terakses oleh media digital atau saluran resmi lainnya.



Gambar 4.12 Sosialisasi Bersama Perusahaan dan Pencari Kerja

Kegiatan sosialisasi yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, bekerja sama dengan Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan serta Pusat Pasar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Kegiatan ini diikuti oleh para perwakilan perusahaan serta para pencari kerja dari berbagai wilayah di Kabupaten Bekasi. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk memperkenalkan dan menyosialisasikan Sistem Informasi Ketenagakerjaan, khususnya Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (SiapKerja) dan Karirhub, sebagai sarana digital yang mengintegrasikan layanan pasar kerja nasional. Sistem ini dirancang untuk mempermudah pencocokan antara kebutuhan tenaga kerja dengan profil kompetensi para pencari kerja, secara cepat, transparan, dan berbasis data.

Sebagai puncak dari berbagai strategi ini, pada hari kamis, 20 Maret 2025 telah ditandatangani nota kesepakatan

antara Pemerintah Kabupaten Bekasi dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI mengenai sinergitas data ketenagakerjaan. Tujuan dari kerja sama ini adalah untuk mewujudkan informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi, mendukung kebijakan satu data nasional, serta meningkatkan efektivitas pelayanan ketenagakerjaan, dalam rangka menurunkan angka pengangguran secara berkelanjutan.

Dari berbagai strategi tersebut dapat diidentifikasi bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tidak hanya mengandalkan satu metode saja, tetapi menerapkan pendekatan multikanal dan kolaboratif yang menysasar berbagai segmen masyarakat, mulai dari pencari kerja usia produktif, pelajar, hingga masyarakat umum. Strategi ini mencerminkan responsivitas pemerintah daerah dalam menjawab tantangan distribusi informasi di era digital, serta sistematis untuk menjembatani kesenjangan antara ketersediaan dan kebutuhan tenaga kerja.

Dari sisi perusahaan, terdapat indikasi bahwa kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan telah berdampak positif, mengindikasikan adanya relasi timbal balik antara pemerintah daerah dan sektor swasta. Partisipasi aktif perusahaan seperti PT. Toso Industry Indonesia tidak terlepas dari yang diinisiasi oleh Dinas Ketenagakerjaan. Pemberian

penghargaan juga menjadi bentuk insentif yang dapat mendorong perusahaan lain untuk lebih terlibat dalam pelaporan lowongan kerja.

Tindakan-tindakan yang telah dijalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, seperti sosialisasi aplikasi SiapKerja, penyelenggaraan *job fair*, serta strategi jempot bola, tampaknya memberikan dampak positif terhadap peningkatan partisipasi perusahaan dalam pelaporan lowongan kerja. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa strategi penyebaran informasi berbasis digital dan sosial media telah berhasil memperluas jangkauan layanan informasi pasar kerja. Semakin banyaknya perusahaan dan pencari kerja yang menggunakan *platform* ini menjadi keberhasilan dalam mengatasi kesenjangan informasi antara dua pihak tersebut. Efektivitas ini juga diperkuat oleh adanya kecepatan respon dari pihak Dinas Ketenagakerjaan dalam menindaklanjuti permohonan penyebaran informasi lowongan kerja. Selain itu, perusahaan merasakan manfaat langsung dari layanan yang disediakan oleh Dinas Ketenagakerjaan, terutama dari sisi efisiensi biaya. Dalam hal ini, Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai fasilitator yang mempertemukan kebutuhan pasar kerja tanpa membebani biaya tambahan kepada pelaku usaha. Sementara dalam hal pelatihan, keterlibatan Dinas Ketenagakerjaan dinilai cukup aktif, meskipun dalam proses rekrutmen

tenaga kerja secara langsung, keterlibatan dinas bersifat terbatas.

Dalam hal mekanisme pelaporan lowongan kerja, prosesnya dinilai cukup cepat dan efisien. Kecepatan ini merupakan aspek penting dalam dinamika ketenagakerjaan, karena memperkecil jeda waktu antara kebutuhan perusahaan dan ketersediaan tenaga kerja. Mekanisme yang sederhana, cepat, dan responsif ini menjadi modal penting dalam menciptakan layanan publik yang efektif.

Dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang semakin kompleks, seperti pertumbuhan angkatan kerja dan kebutuhan industri yang dinamis, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi telah memanfaatkan kemajuan teknologi informasi melalui aplikasi Kurirhub.

Dinas Ketenagakerjaan tidak hanya bermanfaat secara administratif, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang aman dan terpercaya. Dengan adanya data yang terintegrasi dan mudah diakses, potensi penyalahgunaan informasi oleh pihak yang tidak bertanggung jawab dapat diminimalisasi.

Secara keseluruhan, pendekatan yang diambil oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam penyediaan layanan informasi pasar kerja telah merefleksikan prinsip-prinsip *good governance*, khususnya dalam dimensi efisiensi, transparansi,

dan akuntabilitas. Strategi tersebut ditandai dengan pemanfaatan berbagai *platform* digital seperti SIP-Kerja, serta media sosial seperti Instagram, yang memungkinkan penyebaran informasi lowongan kerja secara cepat dan luas.

Pada dimensi ini, dapat diidentifikasi (*matching pattern*) antara tindakan dinas dengan elemen teori Mulgan, khususnya pada aspek pemanfaatan perangkat birokrasi modern. Keberadaan berbagai *platform* digital dapat dikategorikan sebagai bentuk pemanfaatan *tools of government* untuk menjembatani kesenjangan informasi antara pencari kerja dan dunia industri. Dengan demikian, langkah ini memenuhi elemen strategi berbasis tindakan (*action-oriented strategy*) sebagaimana ditekankan Mulgan. Lebih lanjut, dalam aspek “kesesuaian strategi dengan kebutuhan sasaran kebijakan” yang juga merupakan dimensi penting dalam kerangka Mulgan, strategi Dinas menunjukkan (*partial matching pattern*).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pencari kerja, distribusi informasi melalui *platform* digital dinilai cukup efektif dalam menjangkau target sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa aspek *tactical deployment* dari strategi telah menyasar kanal komunikasi yang sesuai dengan karakteristik masyarakat digital masa kini.

Namun demikian, ditemukan pula sejumlah (*mismatching pattern*), terutama dalam hal pengalaman

pengguna (*user experience*) dan efektivitas informasi yang diterima. Antarmuka aplikasi yang kurang ramah pengguna serta rendahnya tingkat literasi digital menjadi tantangan signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan belum sepenuhnya mempertimbangkan kapasitas aktual penerima manfaat. Selain itu, permasalahan klasik seperti ketidaksesuaian antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan industri serta ketatnya persaingan kerja belum sepenuhnya disentuh oleh strategi yang bersifat informatif ini.

Dalam kerangka teori Mulgan, temuan tersebut menandakan perlunya pergeseran dari pendekatan transaksional (penyampaian informasi) ke pendekatan transformasional (pengembangan kapasitas). Dengan kata lain, untuk mencapai *stronger pattern alignment*, Dinas perlu melengkapi strategi informasi pasar kerja dengan intervensi tambahan yang berorientasi pada penguatan kapasitas pencari kerja. Intervensi tersebut dapat berupa program pelatihan dan peningkatan keterampilan kerja sesuai kebutuhan pasar, pendampingan intensif bagi pencari kerja yang kesulitan mengakses *platform* digital, program literasi digital untuk kelompok masyarakat yang memiliki keterbatasan teknologi dan kolaborasi aktif dengan sektor industri dalam merancang program pemagangan atau pelatihan kerja berbasis kebutuhan.

Langkah-langkah ini tidak hanya mendukung prinsip *empowerment* dalam *good governance*, tetapi juga memperkuat *proses embedding strategy into institutional action*, sebagaimana dijelaskan oleh Mulgan, yakni bagaimana strategi dijalankan secara konkret dan berkelanjutan oleh institusi pemerintahan.

5. Dimensi Pembelajaran

Kecocokan strategi dalam dimensi pembelajaran organisasi tercermin dari berbagai upaya evaluatif yang dilakukan terhadap program layanan informasi pasar kerja, khususnya melalui penggunaan data statistik, masukan dari pencari kerja dan perusahaan, serta penyesuaian terhadap kebijakan nasional. Pendekatan ini mencerminkan adanya (*pattern match*) antara prinsip strategis pembelajaran dalam teori Mulgan dan pelaksanaan di lapangan yang mulai mengarah pada siklus pembaruan kebijakan berbasis data dan pengalaman.

Namun, dapat di analisis dalam paradigma konstruktivisme sosial, proses pembelajaran tidak hanya dipahami sebagai kegiatan birokratis-formal, tetapi sebagai hasil dari interaksi, persepsi, dan penilaian aktor-aktor lokal terhadap kebijakan yang dijalankan. Dari sisi pemerintah daerah, evaluasi berbasis sistem digital seperti Kurirhub telah dilakukan untuk memantau kinerja penempatan tenaga kerja. Meskipun tercatat 1.893 perusahaan dan 10.837 pencari kerja

telah terdaftar, namun data penempatan kerja masih sangat terbatas dengan jumlah hanya 111 orang yang terdaftar, dan belum semua perusahaan aktif melaporkan penempatan tenaga kerja. Ini menunjukkan adanya (*pattern mismatch*) antara kapasitas sistem digital yang telah dibangun dengan tingkat partisipasi aktor-aktor lokal, khususnya perusahaan.

Dari sisi perusahaan, pembelajaran terlihat dalam bentuk monitoring, serta adanya audit berkala yang mendorong perusahaan untuk lebih tertib dalam pelaporan lowongan kerja. Perusahaan seperti PT. Toso Industry Indonesia mengakui bahwa keberadaan sistem digital mempermudah proses administratif, terutama saat audit. Namun, terdapat kendala struktural yang menghambat responsivitas sistem, yaitu bahwa pengelolaan fitur aplikasi sepenuhnya berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan, bukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Akibatnya, masukan dari perusahaan tidak segera dapat ditindaklanjuti, yang menunjukkan adanya keterbatasan otonomi daerah dalam pengelolaan sistem digital pusat.

Dari perspektif pencari kerja, hasil observasi dilapangan sebagaimana yang diungkapkan oleh Pencari Kerja pada hari Kamis, 13 Maret 2025 menunjukkan bahwa akses terhadap informasi sudah lebih terbuka melalui *platform* digital dan media sosial. Akan tetapi, banyak dari mereka yang belum mendapatkan pekerjaan yang sesuai

karena adanya *mismatch* antara kualifikasi pribadi dan spesifikasi lowongan, ditambah lagi dengan rendahnya literasi digital dan budaya membaca informasi secara cermat. Kritik dari pencari kerja mengenai kurangnya variasi lowongan dan ketidakrelevanan informasi mengindikasikan bahwa meskipun saluran komunikasi tersedia, namun kontennya belum sepenuhnya menjawab kebutuhan kelompok sasaran. Hal ini mencerminkan pembelajaran yang belum terakumulasi secara maksimal dalam bentuk perbaikan konten dan strategi distribusi informasi.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, dari aktor serikat pekerja seperti informan SP1 pada hari Kamis, 13 Maret 2025, muncul kritik tajam terhadap pendekatan birokrasi dinas yang dinilai terlalu normatif dan tidak responsif terhadap hasil. Kritik ini menyoroti bahwa dinas terlalu berorientasi pada pemenuhan prosedur administratif dan kurang menaruh perhatian pada dampak nyata bagi pencari kerja. Dalam perspektif teori Mulgan, kritik ini menyoroti kegagalan strategi dalam menginternalisasi pembelajaran sebagai dasar perbaikan struktural dan peningkatan kinerja institusional. Bahkan, ketiadaan *political will* di tingkat lokal dipandang sebagai penghambat utama dalam reformasi pelayanan publik ketenagakerjaan yang seharusnya adaptif, cepat, dan berdampak langsung.

Kendati demikian, terdapat upaya signifikan dari Dinas dalam mengembangkan model pembelajaran kelembagaan yang lebih progresif, seperti pembentukan PasKerSquad, pengintegrasian *website* SIP-Kerja serta aplikasi BEBunge. Kolaborasi ini melibatkan berbagai pihak strategis, termasuk Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Bekasi, Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, serta Pusat Pasar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI. Namun, integrasi semacam ini belum sepenuhnya optimal karena masih terkendala pada desentralisasi teknis dan perbedaan kapasitas antarlembaga.

Selain itu, meskipun hasil Survei Kepuasan Masyarakat (IKM) menunjukkan angka sebesar 89,20% dengan kategori “sangat baik,” evaluasi ini tidak secara spesifik mengukur layanan informasi pasar kerja, sehingga validitasnya sebagai tolok ukur program tersebut masih lemah. Ini menunjukkan adanya (*pattern mismatch*) dalam instrumen evaluasi dimana alat ukur tidak sesuai dengan objek yang ingin dievaluasi.

Secara keseluruhan, dimensi pembelajaran dalam implementasi program informasi pasar kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menunjukkan kemajuan dalam aspek kelembagaan dan teknologi, namun belum sepenuhnya disertai dengan sistem umpan balik yang kuat dan terstruktur. Evaluasi partisipatif,

baik dari perusahaan, pencari kerja, maupun serikat pekerja, masih bersifat parsial dan belum membentuk siklus pembelajaran yang sistematis. Dengan demikian, strategi pembelajaran ke depan perlu diperkuat melalui, (1) sistem monitoring yang menyoroti indikator spesifik layanan informasi pasar kerja; (2) pembentukan forum evaluasi lintas aktor; (3) peningkatan literasi pencari kerja melalui program edukatif; dan (4) penguatan political will untuk mendorong inovasi kelembagaan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat lokal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan layanan informasi pasar kerja di Kabupaten Bekasi telah diarahkan melalui berbagai upaya pengembangan layanan, baik secara manual maupun digital, namun implementasinya belum sepenuhnya mampu menjawab kompleksitas kebutuhan pasar kerja lokal. Upaya penyediaan informasi kerja telah memberikan dasar penting bagi peningkatan akses pencari kerja, tetapi efektivitasnya terhambat oleh rendahnya partisipasi perusahaan dalam pelaporan lowongan, keterbatasan kapasitas internal dinas, serta kerentanan pengguna dalam memanfaatkan *platform* digital. Kondisi ini memperlihatkan adanya jarak antara rancangan kebijakan dan realitas pelaksanaannya. Walaupun

inovasi seperti PasKerSquad dan pemanfaatan aplikasi SIP-Kerja menunjukkan orientasi dinas menuju layanan yang lebih adaptif dan inklusif, keterbatasan dukungan kelembagaan dan koordinasi lintas aktor menghambat optimalisasi hasil yang diharapkan. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa penguatan layanan informasi pasar kerja tidak hanya memerlukan pembaruan instrumen pelayanan, tetapi juga komitmen kolaboratif antar pemangku kepentingan serta peningkatan kapasitas ekosistem ketenagakerjaan secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih reflektif mengenai kesenjangan antara desain kebijakan dan praktik layanan, sekaligus membuka ruang bagi perumusan strategi lanjutan yang lebih responsif terhadap dinamika industri dan kebutuhan tenaga kerja lokal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

A. Pearce II, John dan Richard B. Robinson, Jr. 2008. *Manajemen Strategis* Edis.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Badan Pusat Statistik Indonesia.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi Dalam Angka 2024.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi.

Bowen, G. A. (2009) *Document Analysis as a Qualitative Research Method*. *Qualitative Research Journal*, 9, 27-40.

Creswell, W. (2007). *Qualitative Inquiry Research Design Choosing Among Five Approaches (Second Edition)*. Sage Publication.

Djumadi, 2008, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Geoff Mulgan (2009). *Strategi Pemerintah Dalam Mengembangkan Civic Culture Masyarakat Melayu Palembang: Suatu Kajian Tentang Program Palembang Emas*, Repository.Upi.Edu, [Http://Repository.Upi.Edu/Id/Eprint/37845](http://Repository.Upi.Edu/Id/Eprint/37845).

Geoff Mulgan, 2009. *The art of public strategi: mobilizing power and knowledge for the common good*, Oxford University Press.

H.Siswanto Sunarno, 2014, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 1.

Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

J. Moleong, Lexy. 2007 dalam Bogdan dan Taylor. (1989). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2021. *Metode Analisis Pasar Kerja dan Kebutuhan Pelatihan Kerja*.

Kustiati, 2021. *Metode Analisis Pasar Kerja dan Kebutuhan Pelatihan Kerja*. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan. Jakarta.

Nawawi, Z. (2015). *Manajemen Pemerintah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Pandji Santosa, (2021). Implementasi Strategi Organisasi Pemerintahan. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi Tahun 2022 (Periode 2023 – 2026).
- Simanjuntak, Payaman. 2001. Pengantar Ekonomi sumber Daya Manusia.LPFE UI. Jakarta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, (2022). Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris. Jakarta: Penerbit Publica Indonesia Utama.
- Suroto, 1990. Strategi Pembangunan Kesempatan Kerja. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Suryana Asep., Strategi Monitoring Dan Evaluasi (Monev) Sistem Penjaminan Mutu Internal Sekolah., Nasional, D. P. (2003). Sistem pendidikan nasional. Jakarta (ID): Depdiknas.
- Thomas Wheelen (2010), manajemen strategi adalah serangkaian keputusan manajerial dan berbagai kegiatan yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang Menurut Lasar (2008).
- William N Dunn, (2003), Pengantar Analisis Kebijakan Publik (terjemahan), Yogyakarta, Gajahmada University pres.
- Yin, R. K. (2009). “*Case Study Research: Design and Method*” (4rd ed.). California: Sage Publications, Inc.
- Yin, Robert K. 2011. *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The Guilford Press.
- Yin, Robert K. 2018. *Case Study Research Design and Methods*. SAGE Publications, Inc.

JURNAL/SKRIPSI

- Abbas, B. (2011). Prinsip Dasar Teknik Kultur Jaringan. Bandung: Alfabeta.
- Ayu Rahadiani, Azis Muslim. Strategi dan Dampak Kebijakan KUA dalam Menekan Angka Pernikahan Dini di Kecamatan Karang pawitan Kabupaten Garut.Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan (JPK). Vol.4, No.2.2023. Hlm 97.
- Charles Hofer,Higgins (1985). Strategi Pemerintah Dalam Mengembangkan *Civic Culture* Masyarakat Melayu Palembang:Suatu Kajian Tentang Program Palembang.Repository.Upi.Edu ,[Http://Repository.Upi.Edu/Id/Eprint /37845](http://Repository.Upi.Edu/Id/Eprint/37845).
- Ervanto, R. A., Tahir, I., & Lambelanova, R. (2022). Implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi. MEDIUM: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, 1(2), 338–355. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
- Evaluvi, Dian. 2019. Program Informasi Pasar Kerja Dalam Penyebaran Informasi Lowongan Kerja Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

- Husni, Muhammad. 2017. "Layanan Konseling Individual Remaja; Pendekatan Behavioralisme." *Al-Ibrah* 2(2):55–78.
- Mahfudz, L. (2012). Strategi Pemerintah Daerah Kabupaten Rojan Hilir untuk memperoleh Dana Alokasi Umum (DAU) Tahun 2009-2012. *Jom FISIP*, 2 (1).
- Meldona dan Siswanto. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja: Tinjauan Integratif*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Rahardjo, M. 2017. Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya.
- Restetya, D., & Lanin, D. (2022). Pengaruh efektivitas sistem informasi pasar kerja online terhadap kualitas pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Publisitas: Jurnal Pub*, 1(2), 137–142. <https://doi.org/10.24036/publicness.v1i2.8>.
- Rochyadi, M.M. (2018). Kebijakan Program Pembangunan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bekasi. PowerPoint Presentation.
- Rusdiananingtyas, E, dkk. (2006). Implementasi Strategi Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Pariwisata Berbasis Budaya Terkemuka. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(11), 1898–1904.
- Wulandari, NP (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam mensosialisasikan info kerja melalui *job fair* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). <https://repository.uin-suska.ac.id/xxxxx>.
- PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**
- Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 Tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang perluasan kesempatan kerja.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Sistem Informasi Pasar Kerja.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi Pasar Kerja.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024.
- Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- Peraturan Bupati Bekasi Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.
- Peraturan Bupati Bekasi Nomor 9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.