



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT MELALUI  
BURSA KERJA ONLINE  
PADA KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**CITRA ANNISA**

**0706283544**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**UNIVERSITAS INDONESIA**

**DEPOK**

**DESEMBER 2011**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT MELALUI  
BURSA KERJA ONLINE  
PADA KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi**

**Oleh:**

**CITRA ANNISA**

**0706283544**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
UNIVERSITAS INDONESIA  
DEPOK  
DESEMBER 2011**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri,  
dan semata sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Citra Annisa

NPM : 0706283544

Tanda Tangan :



Tanggal : 9 Januari 2012

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Citra Annisa

NPM : 0706283544

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT MELALUI BURSA KERJA  
ONLINE PADA KEMENTRIAN TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI

**Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Adminstrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.**

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing :

Drs. Bulizuar Buyung, M.M

*Bulizuar Buyung*  
(.....)

Penguji :

Drs. Lisman Manurung, M.Si,Ph.D

*Lisman Manurung*  
(.....)

Ketua Sidang :

Drs. Kusnar Budi, M.Buss

*Kusnar Budi*  
(.....)

Sekretaris Sidang :

Desy Hariyati, S.Sos

*Desy Hariyati*  
(.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 9 Januari 2012

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat-Nyalah skripsi dengan judul “Implementasi *E-Government* Melalui Bursa Kerja Online di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi” ini dapat peneliti selesaikan. Peneliti skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dari pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini, yaitu:

- (1) Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc., selaku Dekan FISIP UI;
- (2) Dr. Roy Valiant Salomo, M.Soc.Sc., selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
- (3) Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si., selaku Ketua Program Sarjana Reguler dan Kelas Pararel, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
- (4) Drs. Achmad Lutfi, M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
- (5) Drs. Bulizuar Buyung, M.M, selaku pembimbing skripsi, yang senantiasa memberikan masukan dan tidak bosan membimbing peneliti;
- (6) Drs. Lisman Manurung, M.Si,Ph.D, selaku penguji ahli skripsi, yang telah memberikan banyak ilmu kepada peneliti.
- (7) Drs. Kusnar Budi, M.Buss, selaku ketua sidang yang memberikan banyak masukan pada peneliti.
- (8) Desy Hariyati, S.Sos, selaku sekretaris sidang yang sabar memberkan saran dan masukan pada peneliti
- (9) Seluruh Dosen FISIP UI yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan berguna bagi peneliti sekarang dan nanti.
- (9) Seluruh pihak Bursa Kerja Online, Pak Tri, Mas Pandu, Mba Ajeng, Mba Sri, Pak Budi, Mba Mey, Mba Oline, Mba Vera, yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

- (10) Ayah dan Bunda tercinta, serta adik-adik tersayang: Imam, Jihad, Akbar, Fadhilah dan Ratu yang selalu mendukung, mendoakan dan bersama peneliti saat suka dan duka, penulis ucapkan Terima kasih banyak atas semuanya
- (11) Almarhum Opa dan Almarhumah Oma, Aunt Easy, Mak dang, Mak Oga, Angku, Pak Ab, Tante Yulia, Tante Uut, Tante Rini, Nadhira, Mabrur, Hani, Elsy, Icha, Alfaro yang selalu mendokan dan mendukung peneliti.
- (12) Keluarga Besar di Solok, Almarhum Ibuayah dan Abakayah, Pak Dang, Mak Wo Eti, Mak Wo Is, Pak wo, Uncu, dan sepupu-sepupu yang telah mendoakan peneliti.
- (13) Bunda Eva, Mak dang Delfian, Tante Rev, Mama Des, Om Mandala, Kak Pipit, yang telah mendoakan dan mendukung peneliti.
- (14) Seluruh sahabat, Hesty, Verli, Witza, Lusi, yang telah menemani hari-hari peneliti selama ini.
- (15) Orang-orang terdekat penulis yang memberikan banyak doa, motivasi dan semangat buat penulis.
- (16) Seluruh teman-teman Administrasi 2007, yang bombastis.
- (17) Semua teman-teman, dari TK, SD, MTSN, SMA yang sangat baik pada peneliti
- (18) Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti berharap kepada seluruh pihak untuk dapat memberikan masukan yang bermanfaat demi perbaikan penelitian ini di masa mendatang. Sekian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dalam memahami realita dan berpikir tentang masa depan *E-government* di Indonesia.

Depok, Desember 2011

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Citra Annisa  
NMP : 0706283544  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Departemen : Ilmu Administrasi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

*“IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT MELALUI BURSA KERJA ONLINE PADA  
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI ”*

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 9 Januari 2012

Yang menyatakan,



(Citra Annisa)

## ABSTRAK

Nama : Citra Annisa  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Judul : Implementasi E-Government Melalui Bursa Kerja Online  
Pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Penerapan *E-government* di Indonesia marak semenjak dikeluarkannya Inpres Nomor 3 Tahun 2003 yang mewajibkan seluruh instansi pemerintah untuk menerapkan *E-government*. Kementerian tenaga kerja dan transmigrasi menerapkan *E-government* dalam melayani masyarakat dalam pelayanan penempatan kerja dengan menghadirkan Bursa Kerja Online (BKOL) yang telah dikembangkan sejak tahun 2009 setelah adanya kerjasama pemerintah dengan Japan International Cooperation Agency (JICA) namun masih terdapat banyak kendala dalam pelaksanaannya. Peneliti tertarik melihat gambaran dan hambatan dalam implementasi *E-government* melalui bursa kerja online dilihat melalui empat indikator penentu keberhasilan implementasi. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengukur indikator penentu keberhasilan implementasi melalui keempat indikator tersebut dapat dilihat bahwa hubungan komunikasi antara pemerintah sudah baik, komunikasi pemerintah kepada perusahaan dan masyarakat masih belum baik, dari segi sumber daya dan disposisi masih kurang baik, dan struktur birokrasi sudah berjalan baik, serta masih terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan Bursa Kerja Online tersebut dalam mewujudkan pelayanan publik.

Kata kunci : Implementasi, E-Government, Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi, Struktur Birokrasi, Bursa Kerja Online, Pelayanan publik

## ABSRTACT

Name : Citra Annisa  
Study Program : Public Administration  
Title : Implementation of Electronic Government via The Online  
Job Market In The Ministry of Manpower and Transmigraton

The implementation of E-government in Indonesia exists since Indonesian government officialized Inpres No 3 in 2003 which forced all instantiation of governments to implement E-government. Ministry Of Manpower and Transmigration applied E-Government to public service especially to public employment system and present online job market since on 2009 after relationship with Japan International Cooperation Agency (JICA) but have many problem to apply this system. The researcher interests to know further about how far e-government implementation E-Government via online job market from four indicators how about implementation can be good governance. Researchers used a quantitative approach to measuring the critical success indicators of implementation through relationship of government to government is good in terms of communication, but communication government to business and citizens has not been good, in term of resources, disposition also has not been good, and bureaucratic structures has been good, and then there are still some obstacles in the implementation Online Job market is in realizing the public service.

Keywords : *E-Government, Communication, Resources, Dispotition, Bureaucratic Structure,, Online Job Market, Public Service.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Signifikansi Penelitian.....	14
1.5 Batasan Penelitian.....	15
1.6 Sistematika Penulisan.....	16
<b>BAB II KERANGKA TEORI.....</b>	<b>17</b>
2.1 Tinjauan Pustaka.....	17
2.2 Kerangka Teori.....	21
2.3 Operasional Konsep.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	44
3.2 Jenis Penelitian.....	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.4 Analisis Data.....	49
3.5 Narasumber.....	50
3.6 Penentuan Lokasi Penelitian.....	52
3.7 Proses Penelitian.....	52

3.8 Keterbatasan Penelitian.....	53
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>54</b>
4.1 Visi dan Misi Instansi.....	54
4.2 Struktur Organisasi Instansi.....	55
4.3 Program Pokok Instansi.....	59
4.4 Organisasi dan Manajemen Instansi.....	60
4.5 Bursa Kerja Online.....	61
<b>BAB V ANALISIS.....</b>	<b>75</b>
5.1 Implementas Layanan <i>E-Government</i> .....	75
5.3 Hambatan Dalam Implementas E-Government.....	105
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>111</b>
6.1 Simpulan.....	111
6.2 Saran.....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan sebuah fenomena yang mengharapkan terwujudnya efisien dan efektif di berbagai negara di dunia saat ini. Kemajuan teknologi, komunikasi dan transportasi telah menjadikan mobilitas orang, benda, dan informasi dapat dilakukan dengan cepat, tepat dan akurat serta mampu menjangkau wilayah secara luas dan tanpa batas. Bahkan telah terjadi Konvergensi teknologi antara teknologi komputer, elektronika, telekomunikasi dan penyiaran, dimana seakan-akan tidak mengenal batas-batas geografis nasional (Dimiyati,1997:28).

Kemajuan infomatika, komunikasi dan teknologi menuntut perubahan pada pola dan cara dilaksanakannya kegiatan di segala sektor, industri, perdagangan, terutama pemerintahan. Keterlibatan secara aktif dalam revolusi informasi, komunikasi dan teknologi akan menentukan masa depan kesejahteraan bangsa.

Dewasa ini penggunaan informasi, komunikasi dan teknologi (*Information, Communication and Technology/ICT*) telah berkembang luas, dimana tidak terbatas pada bidang-bidang industri dan perdagangan saja, namun juga bidang-bidang lainnya pertahanan, keamanan, pendidikan, sosial, tenaga kerja dan sebagainya. Penggunaan ICT sangat menguntungkan apabila dibandingkan dengan sistem manual dan cara tradisional. Sehingga banyak negara dan hampir seluruh negara di dunia telah menggunakan informasi, komunikasi, dan teknologi dalam melaksanakan berbagai sistem di Negeranya, terutama yang terkait dengan sistem pemerintahan.

Indonesia merupakan salah satu negara yang telah menggunakan internet dalam menyampaikan Informasi serta pelayanan dari pemerintah kepada masyarakat. Sehingga pola yang dahulu masih irasional dan tradisional sudah tidak dipakai lagi, dimana yang dahulunya segala sistem masih manual dan memerlukan waktu yang lama, serta proses yang panjang sudah diminimalisasi di Indonesia ini, Sekarang zaman serba cepat, perputaran waktu yang sangat singkat dan arus yang sangat canggih, pola

pikir manusia telah semakin canggih. Hal ini telah terlihat beberapa tahun terakhir, dimana pelayanan pemerintah berbasis internet mengalami pertumbuhan yang pesat.

Kecanggihan teknologi telah diaplikasikan ke berbagai bidang kehidupan, perekonomian, perindustrian, kesehatan, dan juga mencakup bidang pemerintahan lainnya, yang mendukung diterapkannya efektifitas dan efisiensi pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Upaya pemerintah dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) tidak lepas dari penggunaan teknologi, informasi dan komunikasi oleh pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dari segi konstitusi dan politik, pelayanan publik merupakan salah satu tujuan dibentuknya negara, yakni bagaimana mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakatnya. Dalam konteks Indonesia, tujuan dari dibentuknya pemerintahan negara dan juga daerah di Indonesia sebagaimana termaktub dalam pembukaan UUD 1945 diantaranya adalah untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Pelayanan publik merupakan konkritisasi pelayanan kepada warga negaranya (Prasojo, 2006:6).

Pelayanan Publik menjadi titik strategis dalam mengawali pengembangan *good governance* di Indonesia, ada beberapa pertimbangan yang menjadi alasan terkait hal tersebut, yaitu (Dwiyanto,2005:13) :

- a. Pelayanan publik selama ini menjadi ranah dimana negara yang diwakili oleh pemerintahan berinteraksi dengan lembaga-lembaga non-pemerintah. Dalam ranah ini terjadi pergumulan yang sangat intensif antara pemerintah dengan warganya.
- b. Pelayanan publik adalah ranah dimana berbagai aspek *good governance* dapat diartikulasikan secara relatif lebih mudah.
- c. Pelayanan publik melibatkan kepentingan semua unsur *governance*.

Pemerintah memiliki kewajiban memberikan pelayanan publik yang merata keseluruhan warga negara, sehingga dalam rangka melaksanakan kewajibannya itu, pemerintah berusaha memperbaiki pelayanannya, dengan menggunakan teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang mampu mengelola data dengan cepat, efektif dan efisien serta menghasilkan informasi yang tepat, cepat dan

akurat. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut pemerintah mengembangkan pelayanan berbasis elektronik (*E-government*).

Menurut PBB, *E-government* adalah Penggunaan TIK dan penerapannya oleh pemerintah untuk menyediakan informasi dan layanan publik kepada masyarakat. Tujuan dari *E-government* adalah menyediakan pengelolaan informasi pemerintahan yang efisien kepada segenap warga Negara, Pemberian layanan kepada masyarakat yang lebih baik, serta memberdayakan masyarakat melalui akses informasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan publik (Curtin, 2006)

Mengacu pada model penilaian implementasi *E-government* yang dapat mengukur mutu dan posisi Indonesia dibandingkan negara lain. Model penilaian kesiapan *E-government* menurut Dzhusupova (2010) dapat dilihat pada gambar berikut.



Salah satu ukuran keberhasilan penerapan teknologi informasi pada sektor pemerintahan adalah *E-Government Readiness Index* (EGRI) yang secara periodik dipublikasikan oleh PBB. EGRI menggunakan tiga kelompok parameter yaitu *Web Measure Index*, *Telecommunication Infrastructure Index* dan *Human Capital Index*. Komponen pertama berdasarkan hasil penilaian oleh para ahli tentunya yang ditunjuk oleh lembaga surveinya terhadap sejumlah website resmi dari pemerintah sebuah negara, termasuk juga website resmi pemerintah, presiden, kementerian, dll. Komponen kedua menggunakan 6 indikator, yaitu PCs/1000 persons; users/1000 persons; Telephone lines/1000 persons; On-line population; Mobile phones/1000 persons; and

TVs/1000 persons. Sumber data beberapa indikator tersebut bisa diakses di website “International Telecommunication Union”. Komponen terakhir menggunakan *Adult Literacy Index* dan *Gross Enrolment Index*.

Peringkat *E-government* pertama dunia tahun 2010 adalah Korea Selatan, yang diikuti oleh Amerika Serikat, Kanada, Inggris, dan Belanda. Indonesia hanya menempati posisi ke 109 dari 192 negara, atau merosot dibandingkan peringkat tahun 2008 pada posisi 106. Di lingkungan ASEAN pun Indonesia terpuruk di posisi ke 7 setelah Singapura, Malaysia, Brunei, Thailand, Filipina, dan Vietnam. Nilai indeks EGRI dan peringkat dunia tahun 2008 dan 2010 untuk anggota ASEAN dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Negara	Nilai Indeks		Peringkat Dunia	
		2010	2008	2010	2008
1.	Singapore	0.7476	0.7009	11	23
2.	Malaysia	0.6101	0.6033	32	34
3.	Brunei	0.4796	0.4637	68	87
4.	Thailand	0.4653	0.5031	76	64
5.	Philippines	0.4637	0.5001	78	66
6.	Vietnam	0.4454	0.4558	90	91
<b>7.</b>	<b>Indonesia</b>	<b>0.4026</b>	<b>0.4107</b>	<b>109</b>	<b>106</b>
8.	Cambodia	0.2878	0.2939	140	139
9.	Myanmar	0.2818	0.2922	141	141
10.	Laos	0.2637	0.2383	151	156
11.	Timor-Leste	0.2273	0.2432	162	155
<b>Rata-Rata Indeks ASEAN</b>		<b>0.4250</b>	<b>0.4290</b>		

Sumber: United Nations E-Government Survey 2010 (dolah)

Terlepas dari metodologi penilaian yang kadang menjadi perdebatan di kalangan akademis, posisi Indonesia tersebut cukup mengkhawatirkan. Keterpurukan tersebut menambah deretan keterpurukan lain untuk indikator lain di tingkat global seperti *World Competitiveness* dan *Global Information Technology Report*, atau pencapaian target *Millenium Development Goals* dan *Human Development Index*. Sebagai bahan perbandingan seberapa hebatnya "juara dunia" dalam implementasi

egovernment, berikut sedikit kutipan dari laporan *United Nations E-government Survey 2010*.

*The Republic of Korea's national portal is exceptional in its design and provision of features to its citizens. It is an integrated system allowing citizens easy access to government information and contains features for mobile alerts, forms, transactions and online consultation. For e-participation, users are connected to ePeople, a single online service that integrates the e-services of all government agencies..... "*

Kondisi Indonesia tersebut tidak harus menghalangi optimisme bahwa Indonesia bisa bangkit di dunia maya. Jumlah pengguna facebook yang nomor 2 di bawah Amerika Serikat dengan tingkat pertumbuhan tertinggi di dunia sebenarnya menunjukkan masyarakat Indonesia sudah melek internet. Semoga hal tersebut tidak hanya menempatkan Indonesia sebagai pasar yang luar biasa besar bagi para produsen atau provider teknologi. Intensitas penggunaan di tingkat individual merupakan indikator yang banyak digunakan dalam beberapa survey atau pemeringkatan di bidang ICT atau *E-government*. Kelompok pengguna lainnya adalah bisnis dan pemerintah. Masyarakat bisa memberikan kontribusi, walaupun saat ini jumlah PC per kapita atau pengguna internet per kapita di Indonesia masih rendah. Penggunaan ICT oleh pemerintah menjadi indikator utama dalam *E-government survey*, walaupun tetap melihat tingkat kesiapan individu dalam menggunakan layanan *E-government*.

Jika dicermati indikator penilaian EGRI, terlihat bahwa aspek kesiapan masyarakatnya pun menjadi salah satu penentu tingkat kesiapan *E-government* di sebuah negara. Melek ICT dan aspek pendidikan menunjukkan tingkat kesiapan dari sisi masyarakatnya. Melek ICT diukur dengan *ICT density* yang masuk pada komponen *Information Infrastructure Index*. Untuk aspek kesiapan infrastruktur ini, Indonesia memang menghadapi tantangan berat karena jumlah penduduk yang banyak dan wilayah yang luas. Namun tantangan tersebut bukan jadi alasan atau sekedar menghibur diri dengan keterpurukan dalam penerapan ICT untuk layanan publik. Kementerian Komunikasi dan Informasi menjadi ujung tombak dalam peningkatan cakupan dan mutu infrastruktur. *Roadmap E-government* sudah dibuat, buku putih

pengembangan TIK di Indonesia pun sudah diluncurkan. akuntabilitas publik dan transparansi menjadi keniscayaan di dunia yang serba digital, khususnya untuk sektor publik. Apalagi Indonesia pun sudah memberlakukan Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik.

Beberapa manfaat *E-government* antara lain adalah menurunkan biaya administrasi; meningkatkan kemampuan response terhadap berbagai permintaan dan pertanyaan tentang pelayanan publik baik dari sisi kecepatan maupun akurasi, dapat menyediakan akses pelayanan untuk semua aspek pada semua tingkatan; (4) memberikan asistensi kepada ekonomi lokal maupun secara nasional; sebagai sarana untuk menyalurkan umpan balik secara bebas, tanpa perlu rasa takut. Berbagai manfaat tersebut pada akhirnya diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pemerintahan secara umum.

Konsep *E-government* tersebut mulai dikenal sejak akhir tahun 1990, namun penggunaan komputer untuk membantu urusan pemerintahan sudah dikenal sejak lama. Dengan ditemukannya internet maka teknologi yang diterapkan dalam *E-government* semakin canggih dan berkembang. Perkembangan ini terlihat di berbagai bentuk aplikasi pelayanan, seperti e-readiness yang merupakan peran gabungan antara infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi, kemampuan pengguna, pelaku bisnis serta pemerintah dalam menggunakan ICT bagi kepentingan bersama. Selain itu bentuk lain dari aplikasi pelayanan berbasis teknologi adalah *e-procurement* yang merupakan bentuk aplikasi dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa oleh pemerintah yang dapat diakses tanpa terhalang oleh ruang dan waktu.

Beberapa negara maju maupun yang sedang berkembang melaksanakan pengembangan *E-government* sesuai dengan karakteristik negara masing-masing. Jarang ditemukan negara-negara tersebut melaksanakan tahapan yang sama. Penelitian Parayno (1999) di Philipina dan Kang (2000) menunjukkan bahwa ada negara yang mendahulukan perdagangan (*custom*) dan *e-procurement*, ada negara yang memprioritaskan pelayanan pendidikan, ada yang mendahulukan sektor kesehatan, dan ada pula yang mengutamakan kerjasama regional. Menurut Wescott (2001), dari berbagai langkah dan strategi yang dilaksanakan oleh negara-negara tersebut, secara

umum tahapan pelaksanaan *E-government* yang biasanya dipilih adalah (1) Membangun sistem e-mail dan jaringan; (2) Meningkatkan kemampuan organisasi dan publik dalam mengakses informasi; (3) Menciptakan komunikasi dua arah antar pemerintah dan masyarakat; (4) Memulai pertukaran value antar pemerintah dan masyarakat; dan (5) Menyiapkan portal yang informatif.

Beberapa konsep *E-government* di berbagai negara telah memasukkan tahapan demokrasi digital yang memungkinkan partisipasi masyarakat serta sistem penghitungan suara dilaksanakan melalui perangkat telematika seperti pemilihan wakil rakyat, pemilihan gubernur dan presiden. Pemanfaatan *E-government* untuk demokrasi membutuhkan waktu dan proses sosialisasi yang cukup lama untuk meyakinkan penduduk memberikan suaranya melalui sebuah mesin. Pelaksanaannya di beberapa negara maju sekalipun termasuk di Amerika Serikat sendiri, banyak mengalami hambatan dan kegagalan. Majalah Time Annual (2001) mempelesetkan semboyan negara bagian Florida setelah ricuhnya proses penghitungan komputer hasil pemilihan suara untuk menentukan presiden Amerika Serikat tahun 2000 yang lalu dengan, "*Welcome to Flori-duh, land of changing chads, butterfly ballots and undervotes!*". Meski demokrasi digital belum terlalu mendesak untuk dilaksanakan, langkah-langkah persiapan sudah selayaknya pula di ambil dengan mempertimbangkan tingkat pemanfaatan telematika yang sudah cukup tinggi pada proses proses PEMILU dan pemilihan Presiden dan Wakil Presiden tahun 2004 dan 2005 lalu.

Semangat menerapkan *E-government* di Indonesia diawali dengan lahirnya Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-government* yang menginstruksikan kepada seluruh pejabat terkait, baik pemerintah pusat, maupun pemerintah daerah, untuk mengembangkan *E-government* secara nasional.

Di lihat dari pelaksanaan aplikasi *E-government*, data dari Depkominfo (2005) menunjukkan bahwa hingga akhir tahun 2005 lalu Indonesia baru memiliki:

- (a) 564 domain go.id;
- (b) 295 website pemerintah pusat dan pemda;
- (c) 226 website telah mulai memberikan layanan publik melalui website;

(d) dan 198 website pemda masih dikelola secara aktif.

Beberapa pemerintah daerah (pemda) memperlihatkan kemajuan cukup berarti. Bahkan Pemkot Surabaya sudah mulai memanfaatkan egov untuk proses pengadaan barang dan jasa (e-procurement). Beberapa pemda lain juga berprestasi baik dalam pelaksanaan egov seperti: Pemprov DKI Jakarta, Pemprov DI Yogyakarta, Pemprov Jawa Timur, Pemprov Sulawesi Utara, Pemkot Yogyakarta, Pemkot Bogor, Pemkot Tarakan, Pemkab Kebumen, Pemkab. Kutai Timur, Pemkab. Kutai Kartanegara, Pemkab Bantul, Pemkab Malang.

Ada tiga penyebab *E-government* perlu dikembangkan (Indrajit,2002:7-8) :

1. Era globalisasi yang datang lebih cepat dari yang diperkirakan telah membuat isu-isu semacam demokratisasi, hak asasi manusia, hukum, transparansi, korupsi, *civil society*, *good corporate governance*, perdagangan bebas, pasar terbuka dan lain sebagainya menjadi hal-hal utama yang harus diperhatikan oleh setiap bangsa jika tidak ingin diasingkan dari pergaulan dunia. Dalam format ini pemerintahan harus mengadakan reposisi terhadap peranannya di dalam sebuah negara, dari yang bersifat internal dan fokus terhadap kebutuhan dalam negeri, menjadi lebih berorientasi kepada eksternal dan fokus bagaimana memposisikan masyarakat dan negaranya di dalam sebuah pergaulan global.
2. Kemajuan teknologi informasi terjadi sedemikian pesatnya sehingga data, informasi dan pengetahuan dapat diciptakan dengan sangat cepat dan dapat disebarkan keseluruh lapisan masyarakat diberbagai belahan dunia dalam hitungan detik. Hal ini berarti setiap individu di berbagai negara dapat saling berkomunikasi secara langsung kepada siapapun yang dikehendaki tanpa dibutuhkan perantara apapun.
3. Meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat di dunia tidak terlepas dari semakin membaiknya kinerja industri swasta dalam melakukan kegiatan ekonominya. Keintiman antara masyarakat (sebagai pelanggan) dengan pelaku ekonomi telah membuat terbentuknya standar pelayanan yang semakin baik dari waktu ke waktu. Percepatan peningkatan kinerja di sektor swasta ini tidak

diikuti dengan percepatan yang sama di sektor publik, sehingga masyarakat dapat melihat adanya kepincangan dalam standar kualitas pemberi pelayanan.

Dalam menunjang keberhasilan penerapan *E-government* tidak terlepas dari beberapa komponen-komponen penting, salah satunya mencakup sumber daya manusia, peran sumber daya manusia terhadap teknologi informasi merupakan sebuah faktor krusial. Dimana manusia merupakan Implementator *E-govenment*. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.

Indonesia merupakan negara yang memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang tidak sedikit, sehingga pemerintah berperan besar dalam mengurus aspek aspek yang penting di negara Indonesia terutama masalah sumber daya manusia, mengingat besarnya jumlah penduduk di Indonesia yang mencapai 234,2 Juta jiwa ([www.kompas.com](http://www.kompas.com)). Hal yang krusial terkait dengan sumber daya manusia yaitu bagaimana sumber daya manusia yang ada, dapat dikelola dan dikembangkan, sehingga terwujudnya tujuan bangsa Indonesia dengan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia.

Salah satu upaya mewujudkan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia tersebut, Melingkupi aspek terkait dengan lingkungan kerja, karena pekerjaan merupakan salah satu sumber utama mendapatkan penghasilan, yang nantinya penghasilan tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang yang berkaitan dengan kesejahteraan yang akan diperoleh oleh warga negara.

Sejak krisis ekonomi pada tahun 1997, jumlah penganggur di Republik Indonesia terus bertambah sehingga tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2005 mencapai 11,24%. Kemudian tingkat pengangguran menurun menjadi 9,8% pada tahun 2007 dan 8,5% pada february 2008. Mengingat dampak krisis keuangan global yang terjadi saat ini, maka dkhawatirkan jumlah pengangguran akan meningkat kembali. Tingkat pengangguran riil yaitu angka pengangguran terbuka dan angka setengah pengangguran (setengah pengagguran terpaksa) mencapai lebih dari 20% setiap tahu, yang berarti sekitar 1 orang diantara 5 orang berstatus penganggur.(menurut data Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI)

Banyak pengangguran yang ada saat ini berkisar di usia 15-24 tahun, dimana penganggur pada kalangan muda telah mencapai sekitar 4.56 juta orang, yang merupakan 48,6% dari jumlah seluruh penganggur sebanyak 9.43 juta pada februari 2008. Apabila ditambah dengan jumlah penganggur pada kalangan usia 25-29 tahun, jumlah penganggurnya mencapai sekitar 6.33 juta, yang merupakan 67.1% dari total pengangguran yang ada. (Sumber: BPS, “*Labor Force Situation in Indonesia*”, versi Februari 2008).

Kondisi yang dihadapi Indonesia saat ini yaitu masih tingginya tingkat pengangguran yang menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional, Badan Pusat Statistik pada bulan Februari tahun 2010, dimana masih ada sebanyak 8,59 juta orang dari 116 juta angkatan kerja di Indonesia. Keadaan Indonesia lainnya adalah masih rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja, yang juga berdampak kepada rendahnya produktivitas dan daya saing pekerja Indonesia. Hal ini mengakibatkan terbatasnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan layak di dalam maupun di luar negeri.

Mengingat kondisi tersebut, pemerintah Indonesia memposisikan penyelesaian masalah penempatan tenaga kerja sebagai salah satu tantangan terpenting dalam pemerintahan pada saat ini, sehingga target pengangguran terbuka pada tahun 2009 adalah sebesar 5,1%, sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (2004-2009).

Sebanyak 465 lembaga penempatan tenaga kerja publik berada di seluruh Indonesia (survey *Japan International Cooperation Agency (JICA)*). Tetapi lembaga tersebut tidak begitu dikenal dan kurang dipercaya, karena dianggap tidak berfungsi sebagai lembaga yang dapat menjembatani antara pemberi kerja dan pencari kerja secara efektif, sehingga tingkat penggunaannya rendah. Berdasarkan hasil survey melalui kuisisioner terhadap perusahaan jepang di Indonesia, banyak perusahaan melakukan rekrutmen tenaga kerja tidak melalui lembaga penempatan tenaga kerja, dalam hal ini dinas yang membidangi ketenagakerjaan setempat (selanjutnya disebut Dinas Tenaga Kerja, disingkat “Disnaker”), melainkan melalui caranya sendiri (rekrutmen langsung dari sekolah, pemasangan iklan di Koran, menggunakan jasa

pihak ketiga, dll), sehingga tingkat pemanfaatan pelayanan disnaker sangat rendah.(hasil survey *Japan International Cooperation Agency (JICA)*).

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah pencari kerja yang terdaftar per September 2007 adalah sebesar 2.36 juta orang, sementara itu jumlah pencari kerja per Februari 2007 menurut data statistic BPS adalah sebesar 10.55 juta orang. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa tingkat penggunaan pelayanan Disnaker masih cukup rendah. Saat ini, pencari kerja yang ingin memperoleh informasi lowongan kerja masih bergantung pada jalur informal, seperti sekolah dan teman. Dengan demikian informasi yang diperoleh tidak merata dan berbeda, sebagai akibat kondisi dan posisi pencari kerja yang tidak memiliki kesempatan yang adil dalam memperoleh informasi mengenai lowongan kerja.

Berkaitan dengan pelayanan penempatan tenaga kerja, seharusnya pelayanan diberi secara adil, namun dalam hal tersebut belum sepenuhnya terwujud berkaitan dengan kesenjangan permintaan tenaga kerja dan tingkat layanan di Disnaker di antar daerah. Berdasarkan kondisi tersebut, dalam rangka pertumbuhan ekonomi dan perluasan peluang kerja dengan perbaikan iklim penempatan tenaga kerja termasuk pengurangan pengangguran, maka Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi diharapkan menghasilkan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja yang adil dan tidak diskriminatif.

Kondisi ketenagakerjaan saat ini selain tingginya jumlah penganggur dengan jumlah dan karakteristik yang berbeda antara satu kabupaten/kota dengan lainnya berdampak pada tingginya mobilitas tenaga kerja. Masalah pengangguran merupakan masalah nasional yang perlu diselesaikan secara terpadu baik di pusat, provinsi dan kabupaten/kota serta secara lintas sektoral. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkat pelayanan penempatan tenaga kerja yakni mempersingkat proses pertemuan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja. Tujuan dari pelayanan penempatan adalah mengurangi pengangguran, khususnya pengangguran friksional.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, pelayanan masyarakat dapat lebih responsive dan optimal dengan memanfaatkan jaringan inter-konektivitas modern. Oleh karenanya pelayanan penempatan tenaga kerja telah dikembangkan

melalui bursa kerja online. Pencari kerja dan pengguna tenaga kerja dapat melakukan akses langsung secara transparan, cepat, efisien dan efektif.

Dengan semakin kompleksnya permasalahan dibidang penempatan tenaga kerja, pelaksanaan kegiatan Bursa Kerja Online sebagai salah satu kegiatan pelayanan yang difasilitasi oleh pemerintah, memerlukan suatu pengembangan yang berkesinambungan dengan memanfaatkan teknologi terkini, hal tersebut dilakukan dengan harapan dapat meningkatkan pelayanan serta memudahkan penggunaan Bursa Kerja Online oleh pencari kerja maupun perusahaan.

Bursa kerja online diharapkan dapat memberikan manfaat yang optimal dan bermuara pada kepuasan public. Selain itu dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas laporan informasi pasar kerja yang up to date dan akurat yang bersumber dari kabupaten/kota sangat diperlukan dalam penyusunan kebijakan dan program yang lebih tepat.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan kabupaten/kota untuk meningkatkan kualitas pelayanan penempatan tenaga kerja kepada masyarakat, maka pemanfaatan teknologi informasi merupakan hal yang sangat tepat karena dapat mempercepat proses pertemuan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja. Dengan tersedianya [www.infokerja.depnaker.go.id](http://www.infokerja.depnaker.go.id) maka jangkauan fasilitasi penempatan tenaga kerja sangat luas dan mendunia, serta tanpa batas ruang dan waktu.

Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan instansi pemerintah yang mengurus masalah ketenagakerjaan termasuk transmigrasi, dimana pemerintah berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Salah satu program pemerintah adalah melayani masyarakat dan memberikan informasi terkait dunia kerja, dalam melaksanakan tugasnya Kementrian Tenaga Kerja dituntut untuk cepat, dimana sesuai dengan kehidupan manusia saat ini yang selalu bergerak dengan cepat dalam menghadapi persaingan membuat teknologi menjadi andalan untuk mampu menguasai orang lain atau bahkan menguasai dunia ini. Terlebih pada era abad canggih ini, sehingga pola pikir manusia menjadi semakin kreatif sehingga bermunculan banyak inovasi-inovasi baru yang lebih kreatif dan menjanjikan.

Dalam rangka menghadapi tantangan terhadap inovasi teknologi yang banyak dikembangkan untuk mendukung efektivitas dan efisiensi, maka Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai bentuk “*Pelayan Publik*” yang merupakan hakikat utama pemerintahan. Agar pelayanan publik yang bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan pada warga negara atau publik dengan menjangkau seluruh kalangan masyarakat tanpa terkecuali dapat terwujud maka muncul lah pengaplikasian teknologi yang dinamakan dengan *electronic government (E-government)* atau pemerintahan elektronik, salah satu implementasi dari *E-government* tersebut yaitu melalui Bursa kerja Online yang merupakan Bursa Kerja berbasis website yang memanfaatkan teknologi informasi dan sebagai bentukantisipasi dari semakin berkurangnya jumlah pengantar kerja di Pusat dan Daerah, hal inilah yang merupakan salah satu peran penting dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Indonesia.

Jadi tujuan yang ingin dicapai dengan implementasi *E-Government* adalah untuk menciptakan customer online dan bukan in-line. *E-Government* yang bertujuan memberikan pelayanan tanpa adanya intervensi pegawai institusi publik dan sistem antrian yang panjang hanya untuk mendapatkan suatu pelayanan yang sederhana. Selain itu *E-government* yang di implementasikan melalui bursa kerja online dalam pelayanan penempatan kerja kepada masyarakat dapat mendukung *good governance* . penggunaan teknologi online pada bursa kerja ini nantinya diharapkan dapat mempermudah masyarakat untuk mengakses informasi dapat mengurangi korupsi dengan cara meningkatkan transparansi dan akuntabilitas publik. *E-government* melalui bursa kerja online ini dapat memperluas partisipasi publik dimana masyarakat dimungkinkan untuk terlibat aktif dalam kelancaran peran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengatasi masalah pengangguran di Indonesia, adapun konsep yang nantinya akan digunakan adalah menciptakan interaksi yang ramah, nyaman, transparan, dan murah antara pemerintah dan masyarakat.

## 1.2. Pokok Permasalahan

Pelayanan penempatan kerja kepada masyarakat merupakan tugas dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dalam hal ini adalah subdit bursa kerja, untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik, maka dalam pelaksanaannya di gunakan sistem yang berbasis internet dengan menerapkan konsep *E-government* agar pelayanan penempatan kerja oleh pemerintah lebih efektif dan efisien, adil dan merata untuk seluruh warga negara Indonesia. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah salah satu instansi pemerintah pusat yang menerapkan *E-government* untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu penerapan *E-government* yaitu melalui Bursa Kerja Online (BKOL) mencakup aspek hubungan antara pemerintah dengan instansi pemerintah lain, antara pemerintah dengan dunia usaha, serta antara pemerintah dengan masyarakat. Untuk itu, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gambaran implementasi *E-government* melalui Bursa Kerja Online serta hambatan-hambatan yang dihadapi oleh subdit Bursa Kerja Online Direktorat Pengembangan Pasar Kerja, Dirjen BINAPENTA, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Indonesia?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Menggambarkan implementasi *E-government* Melalui Bursa Kerja Online Oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Mengetahui Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Implementasi *E-government* di Bursa kerja Online Dirjen Binapenta Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat akademis

Penelitian ini memiliki manfaat akademis karena bermaksud menyumbang pemahaman ilmiah dalam implementasi teori *E-government* dalam pelaksanaan Bursa Kerja Online. Pengertian dari ilmiah antara lain adalah mengenai definisi, klasifikasi, pelaksanaan *E-government* dalam mencapai efektifitas dan efisiensi.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi berbagai pihak. Bagi peneliti sendiri dan mahasiswa lainnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan nantinya, dalam pelaksanaan *E-government*. penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun pemerintah lain di Indonesia sebagai masukan bagi pembangunan dan pengembangan *E-government* agar lebih baik

### 1.5. Batasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memberikan batasan sebagai berikut:

- a) Dalam hal implementasi, peneliti hanya melihat pada model implementasi dalam menggambarkan hambatan pelaksanaan bursa kerja online.
- b) Pembahasan yang bersifat teknis menyangkut spesifikasi perangkat dan sebagainya tidak diuraikan secara detail hanya gambaran umum saja, karena sudah masuk ke kajian Sistem Informasi.
- c) Masyarakat yang menjadi narasumber hanya yang pernah mengakses website bursa kerja online saja

### 1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penulisan, peneliti membaginya dalam beberapa BAB. Adapun sistematika penulisan penelitian, yaitu :

#### BAB 1 Pendahuluan

Pada bagian ini dipaparkan mengenai latar belakang dari tema besar penelitian permasalahan yang diangkat melalui penelitian ini, serta batasan dari penelitian yang dilakukan. Selain itu, pada bab ini pula penulis memaparkan tujuan dan manfaat yang diharapkan oleh penulis. Kemudian pada bagian akhir dari bab ini, penulis melengkapi paparan sebelumnya dengan sistematika dari yang digunakan dalam penulisan ini.

#### BAB 2 Kerangka Pemikiran

Berisikan penelitian terdahulu yang memiliki relevan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian menggunakan sebagai acuan atau pemetaan penelitian. Pada bagian ini peneliti juga memaparkan mengenai teori-teori yang peneliti gunakan.

#### BAB 3 Metode Penelitian

Pada bagian ini, yaitu mengenai metode penelitian. Peneliti memberikan penjelasan tentang bagaimana metode penelitian yang peneliti gunakan serta alasan pemilihan metode tersebut.

#### BAB 4 Gambaran Umum

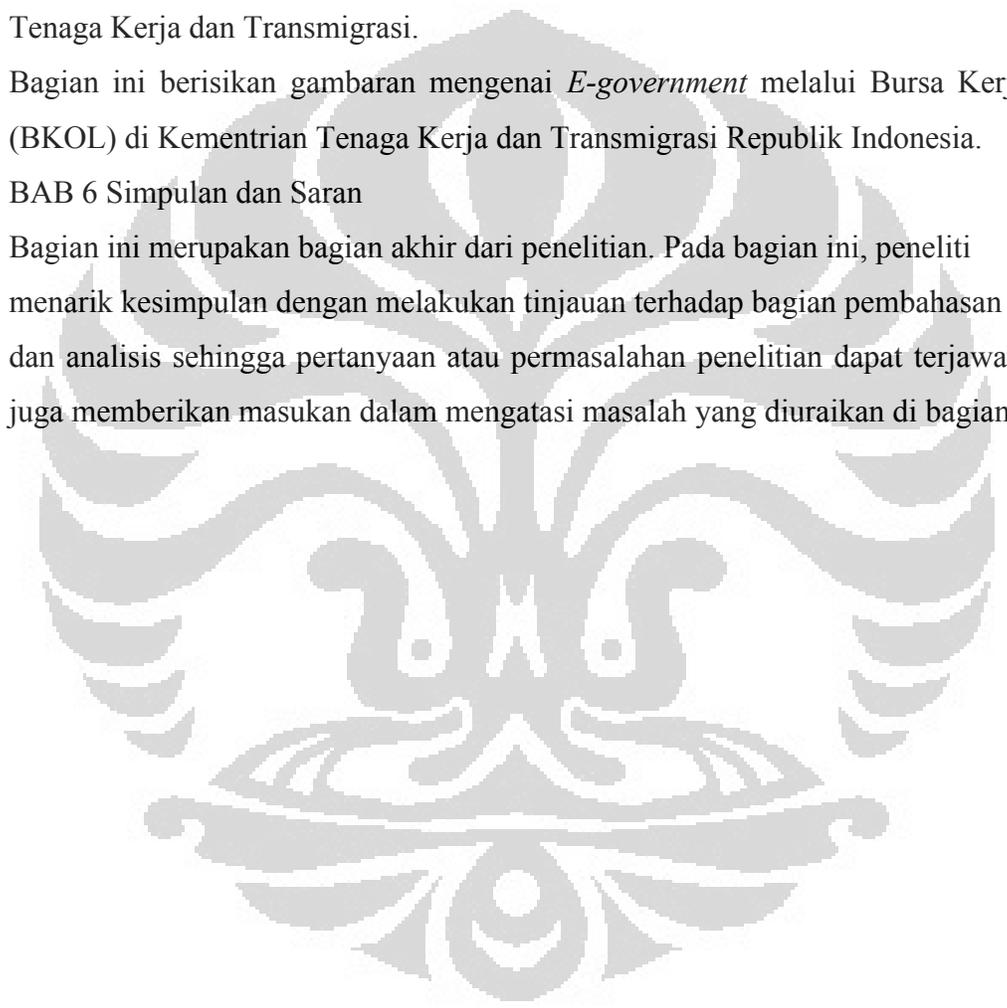
Pada bagian ini peneliti menggambarkan secara umum gambaran penelitian.

#### BAB 5 Implementasi *E-Government* Melalui Bursa Kerja Online pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Bagian ini berisikan gambaran mengenai *E-government* melalui Bursa Kerja Online (BKOL) di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

#### BAB 6 Simpulan dan Saran

Bagian ini merupakan bagian akhir dari penelitian. Pada bagian ini, peneliti menarik kesimpulan dengan melakukan tinjauan terhadap bagian pembahasan dan analisis sehingga pertanyaan atau permasalahan penelitian dapat terjawab. Peneliti juga memberikan masukan dalam mengatasi masalah yang diuraikan di bagian saran.



## BAB 2 KERANGKA TEORI

### 2.1. Tinjauan Pustaka

Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk meneliti implementasi *E-government*. Peneliti memperhatikan dan menganalisis beberapa penelitian yang terkait dengan topik *electronic government*. Peneliti memilih tiga penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *E-government* yaitu penelitian dari Lia Amalia Solihat, Muhammad Husni, dan Wahyu Mahendra.

Penelitian yang pertama yaitu penelitian Lia Amalia Solihat: "Peranan *E-government* dalam mendukung Transparansi BUMN: Studi Kasus BUMN Online pada Kementerian Negara BUMN RI". Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peranan *E-government* melalui BUMN Online dimana pada penelitian ini juga digambarkan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan BUMN Online di Kementerian Negara BUMN RI. Lia Amalia Solihat menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengambilan data studi lapangan dan studi pustaka. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil yaitu implementasi BUMN Online mampu memenuhi kebutuhan yang dirasakan, baik oleh Kementerian Negara BUMN maupun oleh publik yang berkaitan dengan transparansi informasi. Hasil lain yang diperoleh yaitu terdapat kendala dalam pengembangan BUMN Online dalam hal kurangnya dukungan dari pejabat teknis Kementerian BUMN dan manajemen BUMN atas keberadaan BUMN online tersebut. Kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah dalam hal pendekatan yang digunakan di mana pendekatan penelitian ini adalah kualitatif, padahal akan lebih tampak apabila dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan berlandaskan pada teori transparansi. Dalam hal pengumpulan data, peneliti hanya mewawancarai dua responden dari kalangan masyarakat padahal masyarakat merupakan faktor penting dalam penilaian sebuah transparansi. Meskipun demikian, pembahasan dalam penelitian ini sudah cukup baik dari segi analisis.

Penelitian yang kedua yaitu "Analisis Penerapan *Electronic Government* di Provinsi DKI Jakarta" oleh Muhammad Husni. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penerapan *E-government* di Provinsi DKI Jakarta berdasarkan

aspek kompleksitas dan manfaat *E-government*, dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan ketidakberhasilan penerapan *E-government* di Provinsi DKI Jakarta. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data studi kepustakaan dan penelitian lapangan dengan wawancara mendalam. Kesimpulan penelitian ini adalah berdasarkan aspek kompleksitas dan manfaat *E-government*, dimana Provinsi DKI Jakarta telah menerapkan *e-government* dengan cukup baik; penerapan *e-government* di Provinsi DKI Jakarta telah sampai pada level dimana *stakeholder* dapat berinteraksi melalui media internet; dan DKI Jakarta memiliki kelebihan dalam hal pendanaan infrastruktur *e-government*. Penelitian ini memiliki kelemahan dalam hal metode, yaitu peneliti menggunakan pendekatan kualitatif tetapi peneliti menganalisis berdasarkan teori yang digunakan sehingga bertolak belakang dengan esensi pendekatan kualitatif itu sendiri. Meski demikian, pembahasan yang diberikan sudah cukup baik.

Penelitian ketiga yaitu "Implementasi *Electronic Government* Pemerintahan Kota Depok" oleh Wahyu Mahendra. Penelitian ini bertujuan untuk Memberikan gambaran mengenai implementasi *E-government* Pemerintah Kota Depok serta hambatan-hambatan dalam hal implementasi *E-government*. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data studi kepustakaan dan penelitian lapangan dengan wawancara mendalam serta observasi. Kesimpulan penelitian ini adalah Implementasi *E-government* di Kota Depok dilihat dari 10 indikator dimana hanya 7 indikator yang berpredikat baik, 2 indikator belum baik, dan 1 indikator tidak dapat diukur. Hambatan yang dialami dalam implementasi *E-government* terdiri dari: sosialisasi bagi pegawai yang kurang, masih dipeliharanya budaya tradisional, posisi Diskominfo yang kurang strategis, produk kebijakan yang belum jelas, menjadikan instansi yang *nomaden* sebagai *excuse*, beban biaya VPN yang mahal, dan anggaran belum diprioritaskan dengan baik. Kelemahan penelitian ini adalah, peneliti tidak mewawancarai pihak public yaitu masyarakat Depok sendiri sebagai tujuan dari *E-government* di kota Depok, terutama dikarenakan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Namun secara umum pembahasan penelitian ini telah baik dan detail.

Ketiga penelitian di atas, memiliki keterkaitan dengan penelitian ini yaitu membahas mengenai *E-government*. Kesamaan aspek antara ketiga penelitian tersebut dengan yang akan peneliti lakukan yaitu sama-sama berfokus pada aspek implementasi. Penelitian yang ketiga juga sama-sama membahas mengenai aspek analisis *E-government* suatu wilayah. Pada penelitian ini, peneliti juga akan melihat kendala dan hambatan yang terdapat melalui Bursa Kerja Online, peneliti tidak memfokuskan pada implementasi dari teori hubungan antara pemerintah, swasta dan masyarakat (G2G, G2B, dan G2C).

Penelitian-penelitian tersebut dapat digambarkan dengan singkat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Matrik Tinjauan Pustaka

Indikator	Lia Amalia Solihat	Muhammad Husni	Wahyu Mahendra	Citra annisa
Judul	Peranan <i>E-government</i> dalam mendukung Transparansi BUMN: Studi Kasus BUMN Online pada Kementerian Negara BUMN RI	Analisis Penerapan <i>Electronic Government</i> di Provinsi DKI Jakarta	Implementasi <i>Electronic Government</i> Pemerintahan Kota Depok	Implementasi <i>E-government</i> Melalui Bursa Kerja Online di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI
Tujuan	1. Menggambarkan peranan <i>E-government</i> (BUMN online) dalam Mendukung transparansi informasi BUMN 2. Menggambarkan berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program BUMN online di Kementerian Negara BUMN	1. Mengidentifikasi Penerapan <i>E-government</i> di Provinsi DKI Jakarta berdasarkan aspek kompleksitas dan manfaat <i>E-government</i> . 2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan ketidakberhasilan penerapan <i>E-government</i> di Provinsi DKI Jakarta	Memberikan gambaran mengenai implementasi <i>E-government</i> Pemerintah Kota Depok serta hambatan-hambatan dalam hal implementasi <i>E-government</i> .	menggambarkan implementasi <i>E-government</i> Melalui Bursa Kerja Online Oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

	RI			
Pendekatan	Kualitatif	Kualitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
Jenis penelitian	Deskriptif	Deskriptif	Deskriptif	Deskriptif
Teknik pengumpulan data	Studi lapangan dan studi pustaka	Studi lapangan dan studi pustaka	Studi pustaka, wawancara mendalam, dan observasi	Studi pustaka, wawancara mendalam, dan observasi
Hasil penelitian	<p>1. Implementasi BUMN <i>online</i> mampu memenuhi kebutuhan yang dirasakan, baik oleh Kementerian BUMN, BUMN, maupun oleh publik berkaitan dengan transparansi informasi.</p> <p>2. Adanya kendala dalam pengembangan BUMN <i>online</i> dalam hal kurangnya dukungan dari pejabat teknis Kementerian BUMN dan Manajemen BUMN atas keberadaan BUMN <i>online</i></p>	<p>1. Berdasarkan aspek kompleksitas dan manfaat <i>e-government</i>, Provinsi DKI Jakarta telah menerapkan <i>E-government</i> dengan cukup baik;</p> <p>2. Penerapan <i>E-government</i> di Provinsi DKI Jakarta telah sampai pada level di mana <i>stakeholder</i> dapat berinteraksi melalui media internet;</p> <p>3. DKI Jakarta memiliki kelebihan dalam hal pendanaan infrastruktur <i>E-government</i></p>	<p>Implementasi <i>E-government</i> di Kota Depok dilihat dari 10 indikator hanya 7 yang berpredikat baik, 2 belum baik, dan 1 tidak dapat diukur.</p> <p>Hambatan yang dialami dalam implementasi <i>E-government</i> terdiri dari sosialisasi bagi pegawai yang kurang, masih dipeliharanya budaya tradisional, posisi Diskominfo yang kurang strategis, produk kebijakan yang belum jelas, menjadikan instansi yang <i>nomaden</i> sebagai <i>excuse</i>, beban biaya VPN yang mahal, dan anggaran belum diprioritaskan dengan baik</p>	<p>Hasil penelitian ini akan menggambarkan bagaimana implementasi <i>E-government</i> melalui bursa kerja online pada Kementerian tenaga kerja dan transmigrasi, apakah pelaksanaannya baik atau belum beserta kendala yang dihadapi.</p>

## 2.2. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan bagian penting dalam penelitian kuantitatif mengingat penelitian kuantitatif harus melandaskan pada teori sehingga teori yang peneliti uraikan di bawah ini hanya teori yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Teori yang tidak memiliki relevansi dengan penelitian ini maka sebisa mungkin akan peneliti kurangi atau bahkan peneliti hindari. Dalam hal implementasi, peneliti menggunakan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi, menurut Edward III karena peneliti melihat pada faktor yang mempengaruhi Implementasi dalam penerapan E-Government. Beberapa konsep tersebut yaitu:

### 2.2.1. Kebijakan Publik

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai implementasi kebijakan publik, terlebih dahulu peneliti memberikan definisi-definisi dari beberapa pakar. Frederich (1963) memberikan definisi kebijakan publik sebagai *“a proposed course of action of a person, group or government within a given environment providing obstacles and opportunities which the policy was proposed to utilize and overcome in an effort to reach a goal or realize an objective or purpose”* (Smith, 2003:8).

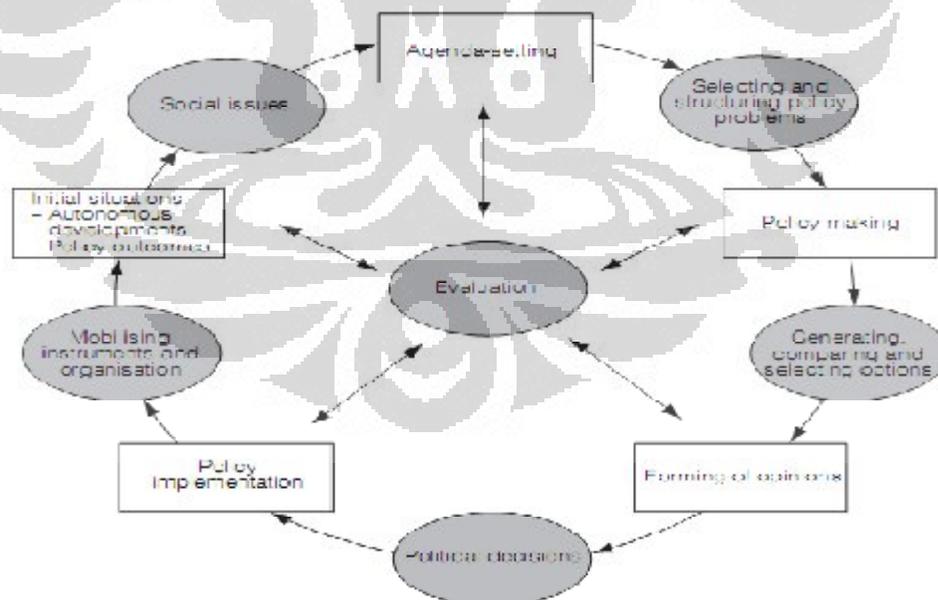
Definisi yang ringkas dikemukakan oleh Dye (1976), yaitu *“what governments choose to do or choose not to do”* (Krane, 2005:78).

Pada pengertian lain, kebijakan publik mengacu pada tindakan tertentu yang memiliki suatu tujuan yang ditetapkan oleh pejabat publik dan mengikat warga negaranya (Krane,2005:78). Ketiga definisi ini mengandung makna yang sama yaitu kebijakan publik dibuat oleh pemerintah. Kembali ke Smith, kebijakan publik terdiri dari dua macam yaitu kebijakan vertikal dan kebijakan horizontal. Kebijakan vertikal yaitu kebijakan secara umum yang dibuat oleh institusi yang berwenang untuk membuat dan melaksanakannya. Di tingkat regional, kebijakan ini sering dikenal dengan formulasi dari kebijakan pusat seperti kebijakan strategis. Sementara itu, kebijakan horizontal merupakan kebijakan yang dibuat oleh dua atau lebih institusi yang masing-masing memiliki kewenangan untuk membuat atau melaksanakannya. Kebijakan horizontal ini terdiri dari tiga jenis yaitu *sectoral policy* yang mengacu pada satu sektor, *multi-sectoral* yang melibatkan lebih dari satu sektor, dan *integrated*, di mana suatu

kelompok bekerja bersama menentukan suatu kebijakan untuk mengatasi sebuah permasalahan bersama atas suatu akar masalah atau gejala. Jenis kebijakan yang terakhir ini lebih kompleks dibandingkan dengan yang pertama dan kedua (Smith, 2003:11-12).

### 2.2.2. Siklus Kebijakan Publik

Kebijakan publik memiliki siklus yang saling berkelanjutan. Dunn (1994) menyebutkan bahwa tahapan dalam siklus kebijakan publik terdiri dari (1) perumusan masalah, (2) *forecasting*, (3) rekomendasi kebijakan, (4) monitoring kebijakan, dan (5) evaluasi kebijakan (Indiahono, 2009:20). Hal ini berbeda dengan Dunn, May, and Wildavsky (1978) yang menyebutkan bahwa siklus kebijakan terdiri dari (1) *agenda setting*, (2) *issue analysis*, (3) *implementation*, (4) *evaluation*, dan (5) *termination*. Brewer dan deLeon (1983) juga memberikan definisi yang sejenis yaitu siklus/proses kebijakan terdiri dari (1) *initiation*, (2) *estimation*, (3) *selection*, (4) *implementation*, (5) *evaluation*, dan (6) *termination* (deLeon and Vogenbeck, 2007:513). Untuk lebih jelasnya, berikut visualisasi dari model siklus kebijakan menurut Crabbé and Leroy (2008, p.3):



**Gambar 2.1 Model Siklus Kebijakan**

Sumber: Crabbé and Leroy, 2008

Penjelasan singkat dari gambar di atas yaitu permasalahan yang menjadi masalah kebijakan masuk ke dalam *agenda setting*. Pada *agenda setting*, permasalahan tersebut dipilih dan ditata agar terstruktur. Selanjutnya, masalah tersebut dibawa ke tahapan pembuatan kebijakan di mana pada tahap ini pilihan-pilihan kebijakan dihasilkan, dibandingkan satu sama lain, dan dipilih yang terbaik. Pada *forming of opinions*, alternatif yang dipilih tersebut masuk ke dalam proses politik di mana ada tarik menarik antara tekanan sosial dan politik sehingga harus dicapai keseimbangan. Keseimbangan kepentingan ini menghasilkan keputusan politik sehingga kebijakan tersebut diformalkan dan diimplementasikan. Pada implementasi kebijakan terdapat mobilisasi instrument seperti SDM dan anggaran dan organisasi guna melaksanakan kebijakan tersebut. Kebijakan tersebut menghasilkan dampak dan mempengaruhi pengembangan masyarakat secara mandiri sehingga diharapkan dapat menyelesaikan suatu isu-isu sosial (Crabbé and Leroy, 2008:3-5).

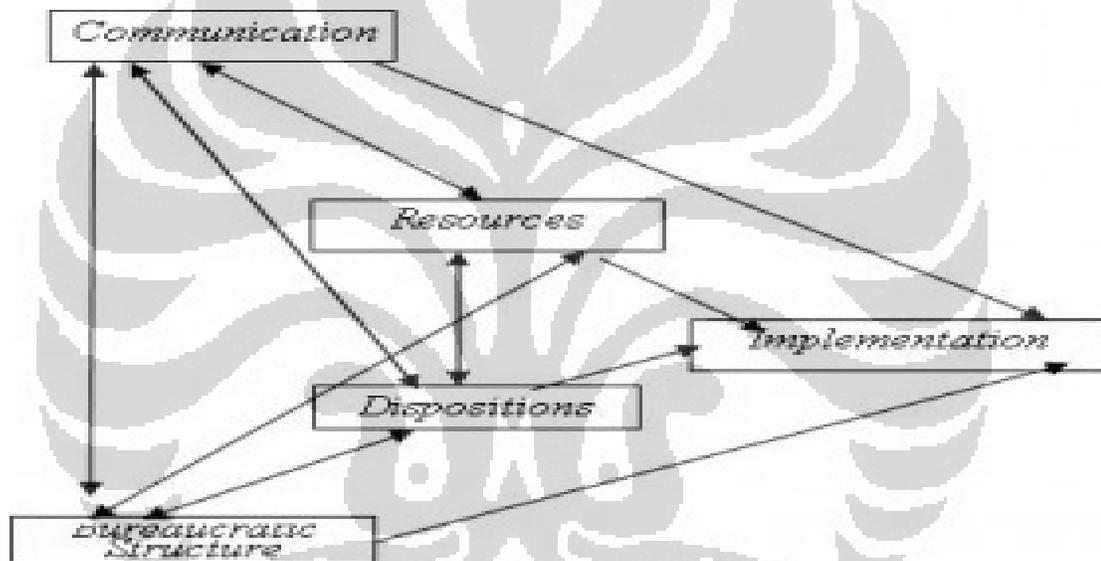
### **2.2.3. Implementasi Kebijakan Publik**

Studi implementasi kebijakan publik merupakan usaha untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik serta variabel-variabel yang mempengaruhinya. Implementasi kebijakan merupakan proses atau tahapan yang penting dalam sebuah siklus kebijakan. Bagaimanapun, sebuah kebijakan yang telah dihasilkan apabila tidak dilaksanakan maka akan sia-sia atau tidak dapat mengatasi suatu permasalahan. Implementasi juga penting karena menentukan berhasil atau tidaknya suatu kebijakan dibuat guna memecahkan suatu masalah. Menurut Grindle, implementasi kebijakan ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Studi ini melihat adanya tugas dimensi analisis dalam organisasi, yaitu tujuan, pelaksanaan, tugas dan kaitan organisasi dengan lingkungan. Ide dasar Grindle adalah bahwa kebijakan ditransformasikan menjadi program-program aksi maupun proyek individual dengan biaya yang telah disediakan maka implementasi kebijakan dapat dilakukan (Wibawa, 1991:22).

O'Toole (2000) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai apa yang berkembang antara pembentukan sebuah maksud yang jelas pada bagian pemerintah

untuk melakukan sesuatu, atau untuk berhenti melakukan sesuatu, dan dampak akhir dalam serangkaian tindakan (Bowman, 2003: 209).

Menurut George C. Edwards III ada empat variabel dalam kebijakan publik yaitu: Komunikasi (Communications), Sumber Daya (resources), Sikap (dispositions atau attitudes) dan Struktur Birokrasi (bureaucratic structure). Keempat faktor di atas harus dilaksanakan secara simultan karena antara satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat. Yang nantinya menjadi syarat agar implementasi kebijakan dapat berhasil. Berikut diagram empat variabel tersebut:



**Gambar 2.2 Diagram Dampak langsung dan tidak langsung Implementasi**  
**Sumber : George III Edward, Implementing public policy, 1980**

Berdasarkan diagram tersebut dapat digambarkan Faktor –faktor yang berpengaruh dalam implementasi suatu kebijakan menurut George C. Edwards III sebagai berikut :

### 1. Komunikasi

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu

dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkannya. Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan harus diterima oleh semua personel dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan. Jika para aktor pembuat kebijakan telah melihat ketidakjelasan spesifikasi kebijakan sebenarnya mereka tidak mengerti apa sesungguhnya yang akan diarahkan. Para implemetor kebijakan bingung dengan apa yang akan mereka lakukan sehingga jika dipaksakan tidak akan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak cukupnya komunikasi kepada para implementor secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan.

Menurut Agustino (2006:157); "komunikasi merupakan salah-satu variabel penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik". Implementasi yang efektif akan terlaksana, jika para pembuat keputusan mengetahui mengenai apa yang akan mereka kerjakan. Informasi yang diketahui para pengambil keputusan hanya bisa didapat melalui komunikasi yang baik. Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi. Edward III dalam Agustino (2006:157-158) mengemukakan tiga variabel tersebut yaitu:

1. Transmisi. Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi, sehingga apa yang diharapkan tertidori di tengah jalan.

2. Kejelasan. Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (*street-level-bureaucrats*) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu/mendua.
3. Konsistensi. Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

## 2. Sumberdaya

Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim. Jika personel yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana. Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program. Ketidakmampuan pelaksana program ini disebabkan karena kebijakan konservasi energi merupakan hal yang baru bagi mereka dimana dalam melaksanakan program ini membutuhkan kemampuan yang khusus, paling tidak mereka harus menguasai teknik-teknik kelistrikan.

Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan kebijakan. Ada dua bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data pendukung kepetuhan kepada peraturan

pemerintah dan undang-undang. Kenyataan dilapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pelaksana dilapangan. Kekurangan informasi/pengetahuan bagaimana melaksanakan kebijakan memiliki konsekuensi langsung seperti pelaksana tidak bertanggungjawab, atau pelaksana tidak ada di tempat kerja sehingga menimbulkan inefisien. Implementasi kebijakan membutuhkan kepatuhan organisasi dan individu terhadap peraturan pemerintah yang ada

Sumberdaya lain yang juga penting adalah kewenangan untuk menentukan bagaimana program dilakukan, kewenangan untuk membelanjakan/mengatur keuangan, baik penyediaan uang, pengadaan staf, maupun pengadaan supervisor. Fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan/program harus terpenuhi seperti kantor, peralatan, serta dana yang mencukupi. Tanpa fasilitas ini mustahil program dapat berjalan.

Syarat berjalannya suatu organisasi adalah kepemilikan terhadap sumberdaya (*resources*). Seorang ahli dalam bidang sumberdaya, Schermerchorn, Jr (1994:14) mengelompokkan sumberdaya ke dalam: "*Information, Material, Equipment, Facilities, Money, People*". Sementara Hodge (1996:14) mengelompokkan sumberdaya ke dalam: "*Human resources, Material resources, Financial resources and Information resources*". Pengelompokkan ini diturunkan pada pengkategorikan yang lebih spesifik yaitu sumberdaya manusia ke dalam: "*Human resources- can be classified in a variety of ways; labors, engineers, accountants, faculty, nurses, etc*". Sumberdaya material dikategorikan ke dalam: "*Material resources-equipment, building, facilities, material, office, supplies, etc*". Sumberdaya finansial digolongkan menjadi: "*Financial resources-cash on hand, debt financing, owner`s investment, sale reveue, etc*". Serta sumber daya informasi dibagi menjadi: "*Data resources-historical, projective, cost, revenue, manpower data etc*".

Edwards III (1980:11) mengkategorikan sumber daya organisasi terdiri dari : "*Staff, information, authority, facilities; building, equipment, land and supplies*". Edward III (1980:1) mengemukakan bahwa sumberdaya tersebut dapat diukur dari aspek kecukupannya yang didalamnya tersirat kesesuaian dan kejelasan; "*Insufficient*

*resources will mean that laws will not be enforced, services will not be provided and reasonable regulation will not be developed “.*

“Sumber daya diposisikan sebagai *input* dalam organisasi sebagai suatu sistem yang mempunyai implikasi yang bersifat ekonomis dan teknologis. Secara ekonomis, sumber daya bertalian dengan biaya atau pengorbanan langsung yang dikeluarkan oleh organisasi yang merefleksikan nilai atau kegunaan potensial dalam transformasinya ke dalam *output*. Sedang secara teknologis, sumberdaya bertalian dengan kemampuan transformasi dari organisasi”. (Tachjan, 2006:135)

Menurut Edward III dalam Agustino (2006:158-159), sumberdaya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Indikator-indikator yang digunakan untuk melihat sejauhmana sumberdaya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari:

1. Staf. Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai (*street-level bureaucrats*). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah-satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya. Penambahan jumlah staf dan *implementor* saja tidak cukup menyelesaikan persoalan implementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan.
2. Informasi. Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.
3. Wewenang. Pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang tidak ada, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak dilegitimasi, sehingga dapat menggagalkan implementasi

kebijakan publik. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersedia, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam implementasi kebijakan; tetapi di sisi lain, efektivitas akan menyusut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau kelompoknya.

4. Fasilitas. Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

### **3. Disposisi atau Sikap**

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implementor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Ada tiga bentuk sikap/respon implementor terhadap kebijakan ; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program.

Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah Menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama, suku, jenis kelamin dan karakteristik demografi yang lain. Disamping itu penyediaan

dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program.

Menurut Edward III dalam Wianrno (2005:142-143) mengemukakan ”kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah-satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif”. Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal. Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi kendala yang serius.

Bentuk penolakan dapat bermacam-macam seperti yang dikemukakan Edward III tentang ”zona ketidakacuhan” dimana para pelaksana kebijakan melalui keleluasaanya (diskresi) dengan cara yang halus menghambat implementasi kebijakan dengan cara mengacuhkan, menunda dan tindakan penghambatan lainnya.

Menurut pendapat Van Metter dan Van Horn dalam Agustinus (2006:162):

”sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat *top down* yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan”.

Faktor-faktor yang menjadi perhatian Edward III dalam Agustinus (2006:159-160) mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari:

1. Pengangkatan birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat

yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.

2. Insentif merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

#### **4. Struktur Birokrasi**

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan. Van Horn dan Van Meter menunjukkan beberapa unsur yang mungkin berpengaruh terhadap suatu organisasi dalam implementasi kebijakan, yaitu : (Brynard:2005:4)

- a. Kompetensi dan ukuran staf suatu badan;
- b. Tingkat pengawasan hirarkhis terhadap keputusan-keputusan sub unit dan proses-proses dalam badan pelaksana;
- c. Sumber-sumber politik suatu organisasi (misalnya dukungan di antara anggota legislatif dan eksekutif)
- d. Vitalitas suatu organisasi;
- e. Tingkat komunikasi “terbuka”, yaitu jaringan kerja komunikasi horizontal maupun vertikal secara bebas serta tingkat kebebasan yang secara relatif tinggi dalam komunikasi dengan individu-individu di luar organisasi;

f. Kaitan formal dan informal suatu badan dengan badan pembuat keputusan atau pelaksana keputusan.

Struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji implementasi kebijakan publik. Menurut Edwards III dalam Winarno (2005:150) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: "*Standard Operational Procedure* (SOP) dan fragmentasi".

"*Standard operational procedure* (SOP) merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas" (Winarno, 2005:150). Ukuran dasar SOP atau prosedur kerja ini biasa digunakan untuk menanggulangi keadaan-keadaan umum diberbagai sektor publik dan swasta. Dengan menggunakan SOP, para pelaksana dapat mengoptimalkan waktu yang tersedia dan dapat berfungsi untuk menyeragamkan tindakan-tindakan pejabat dalam organisasi yang kompleks dan tersebar luas, sehingga dapat menimbulkan fleksibilitas yang besar dan kesamaan yang besar dalam penerapan peraturan. Berdasarkan hasil penelitian Edward III yang dirangkum oleh Winarno (2005:152) menjelaskan bahwa: "SOP sangat mungkin dapat menjadi kendala bagi implementasi kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja baru atau tipe-tipe personil baru untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan. Dengan begitu, semakin besar kebijakan membutuhkan perubahan dalam cara-cara yang lazim dalam suatu organisasi, semakin besar pula probabilitas SOP menghambat implementasi". "Namun demikian, di samping menghambat implementasi kebijakan SOP juga mempunyai manfaat. Organisasi-organisasi dengan prosedur-prosedur perencanaan yang luwes dan kontrol yang besar atas program yang bersifat fleksibel mungkin lebih dapat menyesuaikan tanggung jawab yang baru daripada birokrasi-birokrasi tanpa mempunyai ciri-ciri seperti ini".

Sifat kedua dari struktur birokrasi yang berpengaruh dalam pelaksanaan kebijakan adalah fragmentasi. Edward III dalam Winarno (2005:155) menjelaskan bahwa "fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi". Pada umumnya,

semakin besar koordinasi yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, semakin berkurang kemungkinan keberhasilan program atau kebijakan.

Fragmentasi mengakibatkan pandangan-pandangan yang sempit dari banyak lembaga birokrasi. Hal ini akan menimbulkan konsekuensi pokok yang merugikan bagi keberhasilan implementasi kebijakan. Berikut hambatan-hambatan yang terjadi dalam fragmentasi birokrasi berhubungan dengan implementasi kebijakan publik (Budi Winarno, 2005:153-154):

"*Pertama*, tidak ada otoritas yang kuat dalam implementasi kebijakan karena terpecahnya fungsi-fungsi tertentu ke dalam lembaga atau badan yang berbeda-beda. Di samping itu, masing-masing badan mempunyai yurisdiksi yang terbatas atas suatu bidang, maka tugas-tugas yang penting mungkin akan terlantarkan dalam berbagai agenda birokrasi yang menumpuk".

"*Kedua*, pandangan yang sempit dari badan yang mungkin juga akan menghambat perubahan. Jika suatu badan mempunyai fleksibilitas yang rendah dalam misi-misinya, maka badan itu akan berusaha mempertahankan esensinya dan besar kemungkinan akan menentang kebijakan-kebijakan baru yang membutuhkan perubahan".

Bila sumberdaya cukup untuk melaksanakan suatu kebijakan dan para implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, implementasi masih gagal apabila struktur birokrasi yang ada menghalangi koordinasi yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan. Kebijakan yang kompleks membutuhkan kerjasama banyak orang, serta pemborosan sumberdaya akan mempengaruhi hasil implementasi. Perubahan yang dilakukan tentunya akan mempengaruhi individu dan secara umum akan mempengaruhi sistem dalam birokrasi.

Implementasi kebijakan menurut Lester and Stewart (Lester and Stewart, 1996: 97-98) dapat dilihat dari proses, *output*, dan *outcomes*. Dalam hal proses, implementasi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang diarahkan agar peraturan yang ada dapat menghasilkan suatu efek. Dalam hal *output*, implementasi dapat dipahami sebagai sejauh mana tujuan suatu program didukung, seperti tingkatan pengeluaran

yang dikomitmenkan untuk sebuah program atau jumlah pelanggaran yang diterbitkan agar ada kepatuhan terhadap petunjuk pelaksanaan suatu program. Dalam hal *outcomes*, dapat dipahami bahwa hasil implementasi menyiratkan bahwa telah ada beberapa perubahan yang terukur pada masalah yang lebih besar yang telah ditangani oleh program tersebut, hukum publik, atau keputusan pengadilan. Sementara itu, van Meter dan van Horn memberikan definisi dari implementasi kebijakan sebagai *"Policy implementation encompasses those actions by public or private individuals (or groups) that are directed at the achievement of objectives set forth in prior policy decisions"* (Brynard, 2005:4). Maksud dari pernyataan tersebut yaitu implementasi kebijakan merupakan tindakan dari aktor pemerintah atau swasta yang diarahkan pada pencapaian suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, implementasi lebih melihat pada tindakan daripada melihat dampak dari kebijakan tersebut.

#### **2.2.4. Electronic Government**

*Electronic Government* atau yang biasa dikenal dengan sebutan *E-government* memiliki banyak definisi, definisi mengenai e-government tersebut dikemukakan oleh para ahli ataupun oleh suatu institusi. Beberapa definisi mengenai *e-E*, antara lain:

(1) World Bank (2004), yang memberikan definisi terhadap *E-government* sebagai berikut:

*"E-government refers to the use by government agencies of information technologies that have the ability to transform relations with citizens, businesses, and other arms of government. These technologies can serve a variety of different ends: better delivery of government services to citizens, improved interactions with business and industry, citizen empowerment through access to information, or more efficient government management. The resulting benefits can be less corruption, increased transparency, greater convenience, revenue growth, and/or cost reductions."*

*E-government* mengacu pada penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah yang memiliki kemampuan untuk mengubah hubungan dengan warga negara, bisnis, dan unit lain dari pemerintah. Teknologi yang digunakan ini dapat melayani sebuah keragaman yang berbeda yaitu pemberian pelayanan pada warga

negara yang lebih baik, meningkatkan interaksi dengan dunia bisnis dan industri, pemberdayaan masyarakat melalui akses terhadap informasi, atau manajemen pemerintah yang lebih efisien. Hasil yang didapat yaitu korupsi yang berkurang, transparansi yang meningkat, kenyamanan yang lebih besar, peningkatan penerimaan negara, dan/atau pengurangan biaya. (Grönlund, 2008:3652).

Secara garis besar definisi dari World Bank mengenai *e-government* adalah penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah (seperti : Wide Area Network, Internet dan mobile computing) yang memungkinkan pemerintah untuk mentransformasikan hubungan dengan masyarakat, dunia bisnis dan pihak yang berkepentingan.( www.worldbank.org).

(2) Menurut James S.L. Yong

Yong (2003) mendefinisikan *E-government* sebagai berikut:

*“...E-government as the government’s use of technology, in particular, webbased Internet applications to enhance access and delivery of government services to citizens, business partners, employees and other government entities.*

Dimana *E-government* merupakan penggunaan teknologi oleh pemerintah khususnya penggunaan aplikasi berbasis *web* untuk meningkatkan akses dan pemberian layanan pemerintah kepada warga negara, mitra bisnis, pegawai atau karyawan, dan badan pemerintah lainnya.

(3) Lee and Hong, Gupta and Jana, Evans, Basu, Gandhi and Cross, Burn et al , and Stoltzfus.

Mereka mendefinisikan *E-government* sebagai:

*“ ..E-government is about the transformation of internal and external processes of government using information and communication technologies to provide efficient and user focused services to citizens, businesses and other stakeholders.*

Dimana *E-government* merupakan perubahan pada proses internal dan eksternal pemerintah dengan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi untuk menyediakan pelayanan pada warga negara, bisnis, dan pemegang kepentingan, yang efisien dan focus pada pelanggan (Weerakkody and Dhillon, 2009:1).

(4) Jonna Järveläinen, et.al. (2009:107), yang mendefinisikan *e-government* sebagai berikut:

“ *E-government is often perceived as a channel for government to offer information intensive public services in electronic form (e-government sering dipahami sebagai sebuah jalan bagi pemerintah untuk memberikan informasi yang intensif atas pelayanan publik dalam bentuk elektronik).*”

(5) The Government of New Zealand (Bovaird, 2005:19)

Yang definisikan *E-government* sebagai berikut:

“...*a way for governments to use the new technologies to provide people with more convenient access to government information and services, to improve the quality of the services and to provide greater opportunities to participate in our democratic institutions and processes*”

*E-government* merupakan sebuah cara bagi pemerintah untuk menggunakan teknologi baru untuk melayani masyarakat akses terhadap informasi dan pelayanan pemerintah dengan nyaman, untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan untuk menyediakan kesempatan yang lebih besar dalam berpartisipasi pada proses dan institusi demokratis.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik satu benang merah yaitu bahwa *E-government* merupakan penggunaan teknologi informasi untuk menunjang tugas-tugas pemerintahan guna meningkatkan pelayanan publik yang efektif dan efisien. *E-government* secara umum memiliki tiga bentuk relasi, namun ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa *E-government* meliputi empat aspek (Ezz, 2008:3722). Dikarenakan sebagian besar para ahli menyebutkan bahwa *E-government* terdiri dari tiga aspek, maka pada penelitian ini peneliti hanya akan menguraikan ketiga aspek tersebut yang terkait dengan system Bursa Kerja Online (BKOL), yaitu:

(1) *Government to Citizens (G2C)*

Relasi ini fokus pada pelayanan *online* di mana pemerintah bekerja untuk warga negaranya (Guo and Lu, 2005:216). G2C merupakan sektor pelayanan yang fokus pada kemampuan pemerintah dan warga negara untuk bertukar informasi satu sama lain dalam sebuah bentuk elektronik yang efisien. (Evans dan Yen 2007:50)

## (2) *Government to Business (G2B)*

Relasi ini mengacu pada penyediaan pelayanan informasi bagi kalangan bisnis (Guo and Lu, 2005:216). Sektor ini fokus pada transaksi antara pemerintah dan pebisnis dengan tujuan untuk mengurangi biaya dan mengumpulkan informasi yang lebih akurat. Tujuan dari jenis pelayanan ini yaitu untuk memudahkan pemerintah membeli sesuatu, membayar tagihan, dan melakukan bisnis dengan biaya yang lebih efektif, dan juga untuk membantu dalam memperoleh data untuk menganalisis atau untuk membantu dalam pembuatan keputusan (Evans and Yen, 2007:50).

## (3) *Government to Governments (G2G)*

Relasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pelayanan ketika melakukan pertukaran informasi antara pemerintah lokal dan pusat. Manfaat dari sektor ini yaitu peningkatan kemampuan dalam hal pendeteksi tindak kriminal, sistem respon terhadap tindakan darurat, penegakan hukum, dan keamanan wilayah. Sebagai contoh, di Amerika Serikat terdapat koordinasi antara pemerintah lokal, negara bagian, dan federal dalam informasi pemberitahuan adanya bencana (Evans and Yen, 2007:50).

Dengan demikian dapat dilihat bahwa konsep dari *E-government* mampu menciptakan interaksi yang ramah, nyaman, transparan dan murah antara pemerintah dan masyarakat (G2C-Government to Citizens), pemerintah dan perusahaan bisnis (G2B-Government to Business enterprises) dan hubungan antar pemerintah (G2G-Government to Governments -inter-agency relationship-).

Pada Intinya *E-government* adalah penggunaan teknologi informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara pemerintah dan pihak-pihak lain. Penggunaan teknologi informasi ni kemudian menghasilkan hubungan bentuk baru seperti yang telah dijabarkan di atas, yaitu : G2G (*Government to Government*), G2B (*Government to Business*), dan G2C (*Government to Citizens*) (Indrajit, 2002:41).

### 1. *Government to Government (G2G)*

Di era globalisasi ini terdapat kebutuhan bagi negara-negara untuk saling berkomunikasi secara lebih intens dar hari ke hari. Kebutuhan untuk berinteraksi antar satu sama lain tidak hanya berkisar pada hal-hal yang berkaitan dengan masalah dplomatis semata, namun lebih jauh lag untuk

memperlancar kerjasama antar Negara dan kerjasama antar entiti-entiti Negara (masyarakat, industri, perusahaan,dll).

## 2. *Government to Business (G2B)*

Salah satu tugas utama dari sebuah pemerintahan adalah untuk membentuk sebuah lingkungan bisnis yang kondusif agar roda perekonomian sebuah Negara dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dalam melakukan aktivitas sehari-harnya, entity bisnis semacam perusahaan swasta membutuhkan banyak sekali data dan informasi yang dimiliki pemerintah. Diperlukannya hubungan yang baik antar pemerintah dan kalangan bisnis disamping bertujuan untuk memperlancar para praktisi bisnis dalam memperlancar roda perusahaannya, namun juga banyak hal yang dapat menguntungkan pemerintah apabila tercipta hubungan interaksi yang baik dan efektif dengan industri swasta.

## 3. *Government to Citizens (G2C)*

Tipe G2C ini merupakan aplikasi E-Government yang paling umum dimana pemerintah membangun dan menerapkan berbagai portofolio teknologi informasi dengan tujuan utama untuk memperbaiki hubungan interaksi dengan masyarakat. Dengan kata lain tujuan utama aplikasi G2C ini adalah untuk mendekatkan pemerintah dengan rakyatnya melalui kanal-kanal akses yang beragam agar masyarakat dapat dengan mudah menjangkau pemerintah untuk pemenuhan berbagai kebutuhan pelayanan sehari-hari

### **2.2.7. Manfaat E-Government**

*E-government* memiliki banyak manfaat dalam menunjang efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Ada tiga dimensi dalam melihat manfaat dari penerapan *E-government*, yaitu dimensi, ekonomi, sosial, dan pemerintahan. (Misuraca, 2007:57-58)

#### (1) Dimensi ekonomi

Dalam hal ekonomi, manfaat *E-government* di antaranya yaitu mengurangi biaya transaksi untuk kapasitas yang lebih baik dengan target pelayanan, peningkatan cakupan dan kualitas penyampaian pelayanan, meningkatkan kapasitas respon dalam mengatasi permasalahan isu-isu kemiskinan dan meningkatkan pendapatan.

## (2) Dimensi sosial

Dalam hal sosial, manfaat *E-government* cukup beragam mulai dari penciptaan lapangan kerja di sektor ketiga, peningkatan sistem pendidikan dan kesehatan, penargetan yang lebih baik atas pelayanan pemerintah, peningkatan kapasitas dalam penyediaan keselamatan dan keamanan. Pada banyak kasus manfaat-manfaat ini dapat dievaluasi dalam istilah-istilah politik dan dapat dikuantifikasi dalam istilah keuangan.

## (3) Dimensi pemerintahan

Dalam hal pemerintahan, manfaat *E-government* dapat meningkatkan tercapainya *good governance* dalam hal peningkatan keterbukaan, transparansi, akuntabel atau demokratis dibandingkan pemerintahan yang konvensional. *E-government* juga dapat meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga dapat mengokohkan sistem demokrasi yang ada.

Ada beberapa tantangan dan sekaligus peluang dari keberadaan *E-government* :

1. efisiensi : efisiensi bisa terjadi dalam berbagai bentuk. Beberapa proyek dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan konsistensi hasil dengan melakukan standarisasi otomatisasi tugas. Lebih lanjut, efisiensi juga terjadi pada sisi pembiayaan dan minimalisasi lapisan-lapisan proses di dalam organisasi dengan re-engineering dan mengefisienkan prosedur operasi. Tentu saja waktu juga menjadi lebih efisien, terutama pada tugas-tugas yang berulang. Manfaatnya adalah pegawai pemerintah dapat memperoleh kesempatan untuk menambah ilmu dan kecakapan mereka.
2. peningkatan layanan dan lahirnya layanan baru : akan ditemui peningkatan kualitas, rentang jangkauan dan aksesibilitas pada setiap layanan yang diberikan pemerintah. Dalam upaya memperbaiki efisiensi, layanan harus ditingkatkan dengan cara, seperti, transaksi yang lebih cepat, akuntabilitas yang semakin baik, dan proses-proses kerja yang lebih baik. Dari *E-government* juga akan memicu lahirnya layanan baru : seiring dengan kemungkinan untuk mengkombinasikan layanan yang sudah ada, dapat sekaligus dikreasikan bagaimana memajukan iklim usaha dan sekaligus meningkatkan interaksi antar warga.

3. peningkatan partisipasi warga dalam pemerintahan : hal ini terjadi dengan cara menghubungkan setiap orang yang berada dalam wilayah kendali, sedemikian hingga mereka dapat mengirim dan menerima segala informasi dengan mudah. Hal tersebut akan membentuk komunitas-komunitas di masyarakat berdasarkan kemampuan profesional mereka, hobi atau kebiasaan yang sama, hingga yang *concern* secara khusus di bidang politik.

5. tranparansi : setiap warga, tanpa batas wilayah, dapat dengan mudah mengakses informasi akurat tentang kinerja pemerintah.

### **2.2.8. Implementasi E-Government**

Dalam prakteknya, *E-government* adalah penggunaan internet untuk melaksanakan urusan pemerintah dan penyediaan pelayanan publik yang lebih baik dan cara yang berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Secara ringkas tujuan yang ingin dicapai dengan implementasi *E-government* adalah untuk menciptakan customer online dan bukan in-line. *E-government* bertujuan memberikan pelayanan tanpa adanya intervensi pegawai institusi publik dan sistem antrian yang panjang hanya untuk mendapatkan suatu pelayanan yang sederhana. Selain itu *E-government* juga bertujuan untuk mendukung *good governance*. Penggunaan teknologi yang mempermudah masyarakat untuk mengakses informasi dapat mengurangi korupsi dengan cara meningkatkan transparansi dan akuntabilitas lembaga publik. *E-government* dapat memperluas partisipasi publik dimana masyarakat dimungkinkan untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan/kebijakan oleh pemerintah. *E-government* juga diharapkan dapat memperbaiki produktifitas dan efisiensi birokrasi serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

### **2.2.9. Best Practise Implementasi E-Government Negara Maju**

Banyak Negara-negara yang telah berhasil menerapkan *e-government*, keberhasilan tersebut dapat menjadi refleksi bagi pembangunan *e-government* di Negara lainnya, terutama di Negara Indonesia. Jerman merupakan salah satu Negara maju yang telah berhasil menerapkan *e-governement*, terutama terkait masalah pelayanan informasi kerja atau bursa kerja, yang merupakan topic utama yang diangkat

dalam penelitian ini. Jerman memiliki banyak layanan terkait dengan *e-government*, *arbeitsagentur.de* merupakan salah satu situs pemerintahan Jerman yang menyediakan pelayanan pemerintah kepada masyarakat dan swasta terkait lowongan pekerjaan. Pengembangan *e-government* ini di Jerman dikoordinasikan oleh Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) melalui apa yang dinamakan BundOnline 2005, di bawah bendera BundOnline 2005, tujuan yang ambisiusnya adalah menawarkan semua layanan pemerintahan secara online pada 2005. Dan hal itu, hampir semua tercapai. Termasuk komponen dasar berupa ruang virtual untuk surat-menyurat yang saat ini masih dalam tahap pengembangan di bawah koordinasi BSI.

Dalam hal pengertian *e-government* sendiri, yang menarik dari Jerman adalah pemahaman bahwa *e-government* bukanlah sekadar proyek implementasi teknologi informasi. Tapi merupakan bagian dari modernisasi layanan publik pada tiap tingkatan administratif pemerintahan. Sehingga, inisiatif semisal Deutschland Online maupun inisiatif yang terkait dengan perubahan birokrasi, hal itu terkait dengan *e-government*. Hal itu dapat dimengerti, karena tantangan terberat dalam implementasi *e-government* adalah mengubah kultur birokrasi industri ke birokrasi era informasi, serta melayani publik dan bukan dilayani.

*E-government* di Jerman melalui layanan sejenis bursa kerja, atau yang disebut *Jobborse* oleh masyarakat Jerman merupakan pelayanan yang diberikan oleh Badan Ketenagakerjaan Federal Jerman.

Keberhasilan pelaksanaan *e-government* ditunjang oleh banyak hal, kejelasan visi dan tujuan jangka panjang serta adanya komitmen dari lembaga tinggi pemerintahan (Chua, 2006:23). Faktor lain yang menunjang keberhasilan *e-government* di Negara Jerman yaitu enam fase perencanaan yang menjadi perhatian pemerintah Jerman, yaitu: inisialisasi, strategi, analisis, desain pada high level, implementasi dan tes, serta pengenalan dan awal pengoperasian. Keenam fase tersebut merupakan titik awal untuk mengenalkan *e-government* kepada publik di Jerman.

Dari beberapa fase tersebut, yang menarik diperhatikan adalah fase strategi karena merupakan definisi dari tujuan *e-government* bagi publik. Setelah didefinisikan, pada fase ini kemudian ditentukan layanan apa saja yang mungkin diimplementasikan

secara online. Setelah diidentifikasi, kemudian ditentukan prioritas, kemudian ditentukan strategi implementasinya, seperti merencanakan sumberdaya manusia, finansial dan membuat guidelines.

Dalam fase realisasi dan tes beberapa aktivitas yang dilakukan meliputi persiapan pembuatan *software* dan adaptasi. Kemudian dilakukan *procurement* dan instalasi *software* dan *hardware*. Setelah itu dilakukan manajemen perubahan, dokumentasi hingga persiapan untuk pengetesan. Sebelum layanan *e-government* digunakan, dilakukan pengujian lebih dulu memperhatikan keamanan pada situs tersebut, sehingga kemudian bisa digunakan.

Mengenai masalah keamanan, hal itu akan terkait dengan proteksi pertukaran data yang menyangkut kerahasiaan, integritas dan keaslian. Aspek-aspek itu sangat penting dalam aplikasi *e-government* oleh pemerintahan Jerman dan merupakan kondisi realistis yang patut menjadi perhatian karena layanan *e-government* tidak berjalan dalam ruang hampa. Setelah semua itu, baru kemudian didapat kesimpulan oleh pemerintahan Jerman apakah layanan *e-government* yang akan dipublikasikan ke masyarakat dapat dipakai atau tidak.

### **2.3 Operasionalisasi Konsep**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori Implementasi dari George C. Edward III dengan mengombinasikan teori dari *E-government* yang dilihat melalui tiga aspek relasi *E-government*. Teori implementasi dari George C. Edward III peneliti gunakan sebagai dasar untuk mengamati implementasi kebijakan, di mana digunakan empat faktor penentu dalam keberhasilan suatu implementasi kebijakan.

Berangkat dari definisi tersebut maka peneliti mengamati implementasi berdasar hasil dari tindakan yang dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan *E-government*. Untuk melihat hasil apakah pelaksanaan *E-government* sudah baik atau buruk, peneliti menggunakan empat faktor dari Edward III dalam melihat gambaran implementasi *E-Government* melalui Bursa Kerja Online pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan demikian, indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur implementasi *E-government* pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu tertera pada tabel berikut:

Konsep	Variabel	Kategori	Indikator	Sub Indikator
Implementasi E-Government	Implementasi E-Government	Baik Buruk	Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transmisi (cara penyampaian informasi)</li> <li>2. Kejelasan informasi</li> <li>3. Konsistensi</li> </ol>
			Sumber daya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki staf yang cukup dan memiliki keahlian</li> <li>2. Informasi yang memadai dan relevan</li> <li>3. Adanya kewenangan</li> <li>4. Terdapat fasilitas (sarana dan prasarana)</li> </ol>
			Disposisi/Sikap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat penyamaan pandangan kebijakan</li> <li>2. Terdapat insentif bagi pelaksana kebijakan</li> </ol>
			Struktur birokrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat fragmentasi</li> <li>2. Terdapat hierarki</li> </ol>

Sumber: diolah oleh peneliti

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan elemen yang penting dalam menjaga sebuah reliabilitas dan validitas hasil penelitian. Metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Umumnya, tujuan penelitian adalah memecahkan masalah. Dan langkah langkah yang ditempuh dalam sebuah penelitian harus relevan dengan masalah yang dirumuskan.

#### **3.1. Pendekatan penelitian**

Dalam penelitian ini, pendekatan yang peneliti gunakan yaitu pendekatan kuantitatif karena dalam melakukan penelitian, peneliti berangkat dari teori-teori yang mendukung dan ini sesuai dengan ciri-ciri pendekatan kuantitatif menurut Prasetyo dan Jannah (2008 : 31-32) yaitu dalam hal metodologi, pendekatan kuantitatif bersifat deduktif dan nomotetik. Deduktif berarti pola pemikiran yang dikembangkan di dalam penelitian didasarkan pada pola yang umum atau universal untuk kemudian mengarah pada pola yang lebih sempit atau spesifik. Nomotetik berarti dalam melihat keterkaitan antara suatu gejala sosial dengan gejala sosial yang lain, difokuskan kepada beberapa faktor atau gejala yang krusial saja, dengan mengesampingkan gejala atau faktor sosial lain. Peneliti menggunakan pola umum ke khusus di mana berawal dari sebuah teori yaitu teori *e-government* yang nantinya mengarah pada pola yang spesifik yaitu implementasi *e-government* melalui Bursa Kerja Online pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Selain itu, peneliti bersifat bebas nilai atau objektif dalam memandang suatu gejala dan hanya melihat faktor-faktor yang krusial yang berkaitan dengan teori yang peneliti gunakan.

#### **3.2. Jenis penelitian**

Jenis penelitian dikategorikan berdasarkan empat klasifikasi (Prasetyo,2008:38), yaitu berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dimensi waktu, dan berdasarkan teknik pengumpulan data.

- a) Jenis Penelitian berdasarkan tujuan penelitian.

Berdasarkan jenis tujuan penelitian, penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Neuman penelitian deskriptif yaitu (Neuman, 2000: 30);  
*“Descriptive research present a picture of specific details situation, social setting, or relationship. The outcome of a descriptive study is a detailed picture of the subject.”*

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha menggambarkan sedetail mungkin suatu hal dari data yang ada. Penelitian ini tidak terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi arti dari data itu. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dimana peneliti berusaha menggambarkan realitas yang terjadi berdasarkan fakta aktual yang dapat di lapangan. Dalam penelitian ini, jenis penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena sosial yang terjadi dalam implementasi e-government melalui bursa kerja online di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Erna Widodo dan Mukhtar (Widodo,2000: 15) mengungkapkan metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada saat tertentu.

Oleh karena itu, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif. Hal ini disebabkan karena penelitian dalam membahas permasalahan, penelitian ini menggunakan data-data yang didapat dengan cara memaparkan sedetail mungkin. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti menggambarkan mengenai implementasi *E-government* melalui Bursa Kerja Online di Kemenakertrans dan menentukan hambatan yang timbul pada pelaksanaan Bursa Kerja Online di Kemenakertrans.

b) Jenis Penelitian berdasarkan manfaat penelitian.

Berdasarkan manfaatnya penelitian ini merupakan penelitian murni. Menurut Neuman, penelitian murni memperluas pengetahuan dasar mengenai sesuatu (Neuman, 2000: 21);

*“Basic research advance fundamental knowledge about the social world. It focuses on refuting or supporting theories that explain how the social world operates, what makes things happen, why social relations are a certain way, and why society changes.”*

Menurut Nazir ciri- ciri penelitian murni yaitu (Moh Nazir, 2003: 26);

- a. Pencarian terhadap sesuatu karena ada perhatian dan keingin tahuan terhadap hasil suatu aktivitas.
- b. Penelitian dasar dikerjakan tanpa memikirkan ujung praktis atau titik terapan. Hasil dari penelitian dasar adalah pengetahuan umum dan pengertian-pengertian tentang alam serta hukum – hukum.
- c. Pengetahuan umum ini merupakan alat untuk memecahkan masalah- masalah praktis, walaupun ia tidak memberikan jawaban yang menyeluruh untuk tiap masalah tersebut.

Penelitian murni lebih banyak digunakan dilingkungan akademis dan biasanya dilakukan kerangka pengembangan ilmu pengetahuan (Jannah, 2005: 3). Penelitian ini dilakukan dalam kerangka akademis dan lebih ditunjukan bagi pemenuhan kebutuhan peneliti. Oleh karena itu, pernyataan penelitian murni secara sekilas tidak menjawab secara konkret permasalahan yang ada dilapangan, melainkan menyediakan landasan berpikir penelitian praktis untuk memecahkan masalah.

c) Jenis Penelitian Berdasarkan Dimensi Waktu.

Berdasarkan dimensi waktu penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* Babbie yaitu (Babbie, 1995: 100);

*“many research projects are designed to study some phenomenon by taking a cross section of it at one time and analyzing that cross section of it at one time and analyzing that sectional carefully.”*

Penelitian ini akan dilakukan dalam satu waktu tertentu saja, sehingga berdasarkan dimensi waktu jenis penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional* karena penelitian ini hanya dilakukan pada satu waktu tertentu saja dan tidak melakukan perbandingan. Hal ini senada dengan pendapat Prasetyo dan Jannah (Prasetyo,2008:45), “Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu. Penelitian ini hanya digunakan dalam waktu yang tertentu, dan tidak akan dilakukan penelitian lain di waktu yang berbeda untuk diperbandingkan”.

d) Jenis penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data

Berdasarkan teknik pengumpulan data maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dimana peneliti menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumen sebagai instrumen pengumpulan data.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Neuman berpendapat bahwa data kualitatif adalah data yang bersifat empiris, data tersebut dapat berupa dokumentasi dari kejadian-kejadian nyata, rekaman dari intonasi, mengamati perilaku yang spesifik dan kesan-kesan visual (Neuman, 2000: 146). Peneliti ini menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu:

1. Studi Kepustakaan (Library research)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literature. Creswell menjelaskan mengenai tiga macam penggunaan literatur dalam penelitian yaitu (Creswell, 1994: 10) :

*a. The Literature is used to “frame” the problem in the introduction to the study,or*

*b. The literature is presented in separate section as a”review of the literature”,or*

*c. The literature is presented in the study at the end, it becomes as a basis for comparing and contrasting findings of the qualitative*

Pada penelitian ini menggunakan ketiga macam literatur tersebut dalam rangka pengumpulan data. Tiga macam penggunaan literatur dalam penelitian yaitu penggunaan literatur ditunjukkan sebagai pembatasan permasalahan dalam penelitian awal atau, literatur digunakan sebagai bagian yang terpisah sebagai tinjauan pustaka atau, literatur digunakan dalam meneliti yang pada akhirnya menjadi sebuah dasar dalam membandingkan dan membedakan dari penelitian.

Studi kepustakaan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menelaah dan mempelajari sumber pustaka seperti buku, literatur skripsi atau tesis, jurnal, majalah dan *website* Kemenakertrans, terutama website Bursa Kerja Online (BKOL). Tujuan dari studi kepustakaan adalah untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data utama dan membantu dalam membentuk kerangka teori yang dapat menentukan arah dan tujuan penelitian.

## 2. Wawancara mendalam

Data Primer dan sekunder dapat diperoleh melalui wawancara secara mendalam (*in dept interview*). Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara mendalam kepada beberapa narasumber terkait dengan permasalahan penelitian. Peneliti akan menggunakan pertanyaan terbuka dan melakukan *one by one interview key informant*. Peneliti tidak membatasi pilihan jawaban narasumber, sehingga narasumber dalam penelitian ini dapat menjawab secara bebas dan lengkap sesuai pendapatnya. Dari wawancara ini akan dihasilkan data yang berupa data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk tulisan deskriptif yang menggambarkan mengenai jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan.

## 3. Observasi

Susetyo dan Kumara (2008) menyatakan bahwa observasi merupakan “*metode pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan sengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala objek yang diteliti*” (<http://fajarpsy.staff.ugm.ac.id>).

Pada penelitian ini, peneliti mengamati hal-hal yang berkaitan dengan indikator penelitian yang peneliti gunakan, baik secara umum pada organisasi Bursa Kerja KEMENAKERTRANS maupun secara khusus pada situs Bursa Kerja Online.

### 3.4. Analisis Data

Menurut Susan Stainback sebagaimana yang dikutip Sugiyono menyatakan bahwa analisis data adalah (Sugiyono, 2000: 88);

*“Data analysis is critical to the qualitative research process. It is to recognition, study, and understanding of interrelationship and concept in your data that hypotheses and assertions can be developed and evaluated.”*

Menurut Sugiono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintensa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Menurut Bogdan dan Biklen yang dikutip oleh Irawan, menyatakan bahwa analisis data kualitatif adalah (Irawan, 2006: 73):

*“...proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip interview, catatan lapangan, dan bahan – bahan lain yang Anda dapatkan, yang kesemuanya itu Anda kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman Anda terhadap suatu fenomena dan membantu Anda kepada orang lain.”*

Matthew B.Miles dan A. Michle Huberman berpendapat analisis data kualitatif merupakan upaya yang berkelanjutan, berulang-ulang dan terus-menerus yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Rohidi, 1992: 16). Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan – catatan tertulis dilapangan (Rohidi, 1992: 17). Penyajian data sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Setelah mereduksi data dan

penyajian data tahapan terakhir yaitu penarikan kesimpulan yang merupakan hanya sebagian dari konfigurasi yang utuh (Rohidi, 1992: 19).

Berdasarkan pemaparan beberapa teori di atas, peneliti dalam penelitian ini memilih teknik analisis data yaitu analisis data kualitatif. Proses analisis data kualitatif dalam penelitian ini dimulai dari menelaah data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan penelitian, catatan lapangan, dan dokumentasi yang terkait dengan Implementasi *E-government* melalui Bursa Kerja Online (BKOL), yang selanjutnya dilakukan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Setiap data yang ditelaah tersebut harus diketahui maksud serta maknanya, kemudian dihubungkan dengan masalah penelitian. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk kutipan - kutipan langsung atau penjelasan dari hasil wawancara dengan informan penelitian. Dalam analisis data karena dilakukan tahapan reduksi data maka peneliti tidak menggambarkan semua temuan yang didapat dari lapangan, melainkan hanya data yang menurut peneliti penting dan dapat membantu memecahkan masalah penelitian untuk dibagikan kepada pembaca.

### **3.5. Narasumber atau Informan**

Narasumber atau informan adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan luas dan mendalam mengenai masalah penelitian. Informan berfungsi untuk membantu menjangkau sebanyak-banyaknya data dan informasi yang akan bermanfaat bagi bahan analisis. Pemilihan informan (*key informant*) pada penelitian difokuskan pada representasi atas masalah yang diteliti (Bugin, 2003: 53). Informan harus benar-benar melalui pemilihan yang selektif. Menurut Neuman, informan memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Seseorang yang mengetahui dengan baik budaya daerahnya dan menyaksikan kejadian kejadian di tempatnya,
2. Terlibat secara mendalam dengan kegiatan yang ada di tempat penelitian.
3. Anggota masyarakat yang dapat meluangkan waktu karena penelitian lapangan membutuhkan waktu yang cukup lama dengan intensitas yang tinggi.

4. Non-analitis, Syarat informan yang baik adalah orang yang mengetahui dengan baik situasi ditempatnya tanpa berpretensi menganalisa kejadian (Ibid:126)

Berdasarkan keterangan Neuman diatas, kriteria seseorang dapat dijadikan narasumber yang baik yakni bahwa narasumber tersebut harus mengenal cukup baik kebudayaan dan memiliki posisi sebagai saksi mata terhadap kejadian yang terjadi, narasumber tersebut merupakan seseorang yang terlihat langsung dalam kejadian, narasumber tersebut dapat menghabiskan waktu bersama dengan peneliti dan seorang narasumber yang baik adalah seorang yang tidak bersifat analitis yang mengenal cukup baik dan menggunakan teori kebudayaan asli maupun nilai-nilai pragmatis.

Berdasarkan acuan kriteria diatas, maka wawancara akan dilakukan kepada pihak-pihak yang terkait, dalam penelitian ini pihak yang menjadi narasumber dan informan adalah :

1. Tri Ariyanto, SE, M.Si, sebagai kepala seksi pengembangan Bursa Kerja. Merupakan narasumber yang memiliki pengalaman yang cukup lama di bidang bursa kerja, dengan latar pendidikan yang bagus, dan berperan penting dalam pelaksanaan bursa kerja online pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Pandu Isdiyanto, ST, Pranata Komputer bursa kerja. Merupakan narasumber yang memiliki latar belakang pendidikan yang berhubungan langsung dengan system online pada bursa kerja, dan memiliki pengalaman dan berperan besar melaksanakan Bursa Kerja online
3. Boy Robert, TKS BKOL kota Depok. Merupakan narasumber yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, yang telah mendapatkan banyak pengarahan dan bimbingan teknis dalam pelayanan penempatan kerja melalui Bursa Kerja Online.
4. Yulia Rahmita, SE, HRD Le Meridien Jakarta. Merupakan Narasumber atau informan yang memiliki pengalaman yang telah lama di Bidang HRD, dengan banyak pengetahuan mengena system penerimaan pegawai dan informasi ketenagakerjaan di Perusahaan.

5. Masyarakat yang telah mengakses website bursa kerja online, yang merupakan informan yang telah melihat langsung serta merasakan pelayanan penempatan kerja melalui Bursa Kerja Online yang di sediakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
6. Dan beberapa pihak lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini

### **3.6. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan focus pada subdi Bursa Kerja, Direktorat Pengembangan Pasar Kerja dibawah Dirjen BINAPENTA. Lokasi penelitian terletak di Jalan Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan

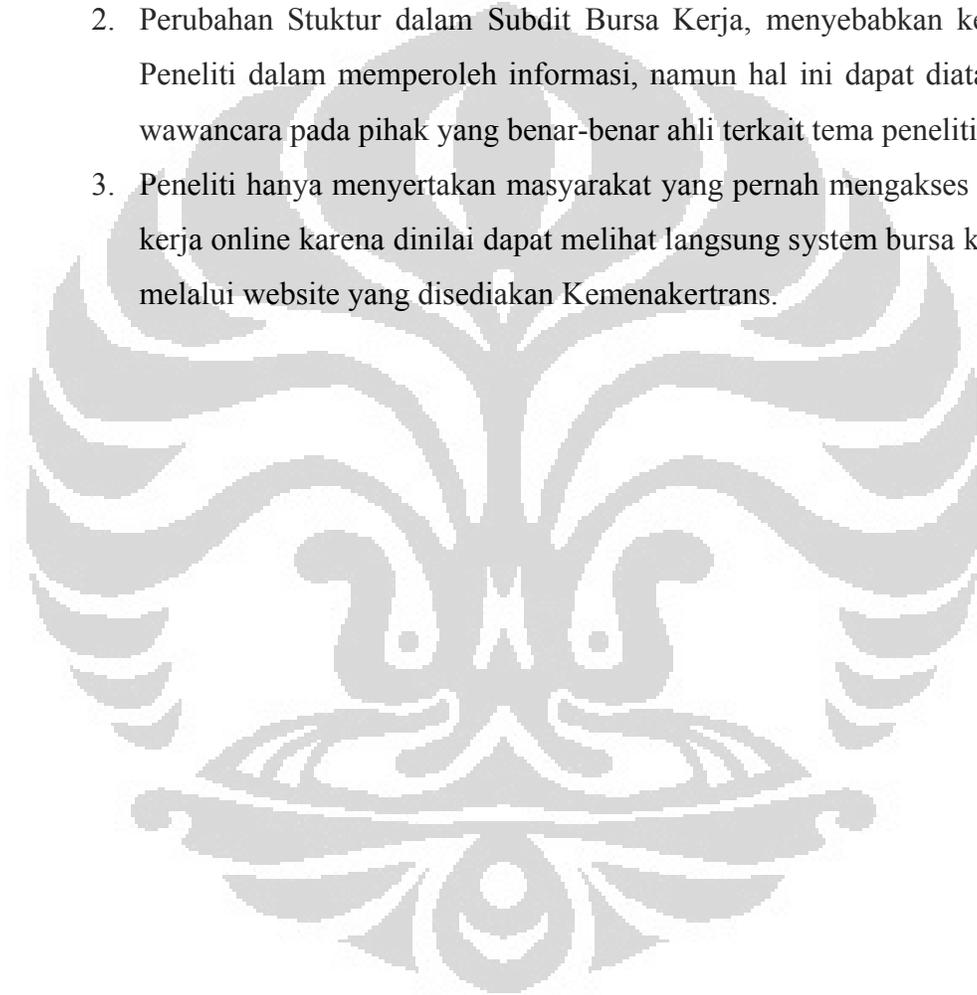
### **3.7. Proses Penelitian**

Proses penelitian menurut Nueman (2007: 10) terdiri dari tujuh tahapan yang *select topic* (menentukan topik), *fokus question* (menentukan fokus permasalahan), *design study* (menentukan bagaimana penelitian dilakukan), *collect data* (mengumpulkan data di lapangan) *analyze data* (menganalisis data), *Intererpret data* (menginterpretasikan data), and *inform others* (menuliskan ke dalam laporan). Setelah menentukan topik mengenai implementasi *E-government* melalui Bursa Kerja Online di Kemenakertrans, peneliti selanjutnya menentukan permasalahan yang terkait yaitu bagaimana implementasinya dikaitkan dengan teori yang relevan dan hambatannya, Peneliti kemudian membuat rencana penelitian atau *research design* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode kualitatif. Setelah rencana penelitian tersebut disetujui maka peneliti mengumpulkan data di subdit Bursa Kerja Kemenakertrans, baik melalui wawancara mendalam observasi, maupun studi dokumen. Data yang telah terkumpul tersebut selanjutnya peneliti menguraikan dalam bentuk laporan tertulis yang berdasarkan dari hasil data yang ditemukan di lapangan.

### 3.8. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian Dalam melakukan penelitian, peneliti mengalami keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti tidak mendapatkan rincian Anggaran yang digunakan untuk operasional *E-government* secara detail, keterbatasan ini dapat diatasi dengan gambaran anggaran secara umum.
2. Perubahan Struktur dalam Subdit Bursa Kerja, menyebabkan keterbatasan Peneliti dalam memperoleh informasi, namun hal ini dapat diatasi melalui wawancara pada pihak yang benar-benar ahli terkait tema penelitian ini.
3. Peneliti hanya menyertakan masyarakat yang pernah mengakses situs bursa kerja online karena dinilai dapat melihat langsung system bursa kerja online melalui website yang disediakan Kemenakertrans.



## BAB 4 GAMBARAN UMUM

Pada bagian ini, peneliti menguraikan temuan di lapangan berupa gambaran umum *E-government* melalui Bursa Kerja Online (BKOL) pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta hasil pengamatan yang dikaitkan dengan teori pemikiran yang peneliti gunakan.

### 4.1 Visi dan Misi Instansi

Visi :

Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera.

Misi :

1. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja
2. Peningkatan kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi
3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi
4. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan
5. Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah dan
6. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.

Visi dan Misi Direktorat Pengembangan Pasar Kerja:

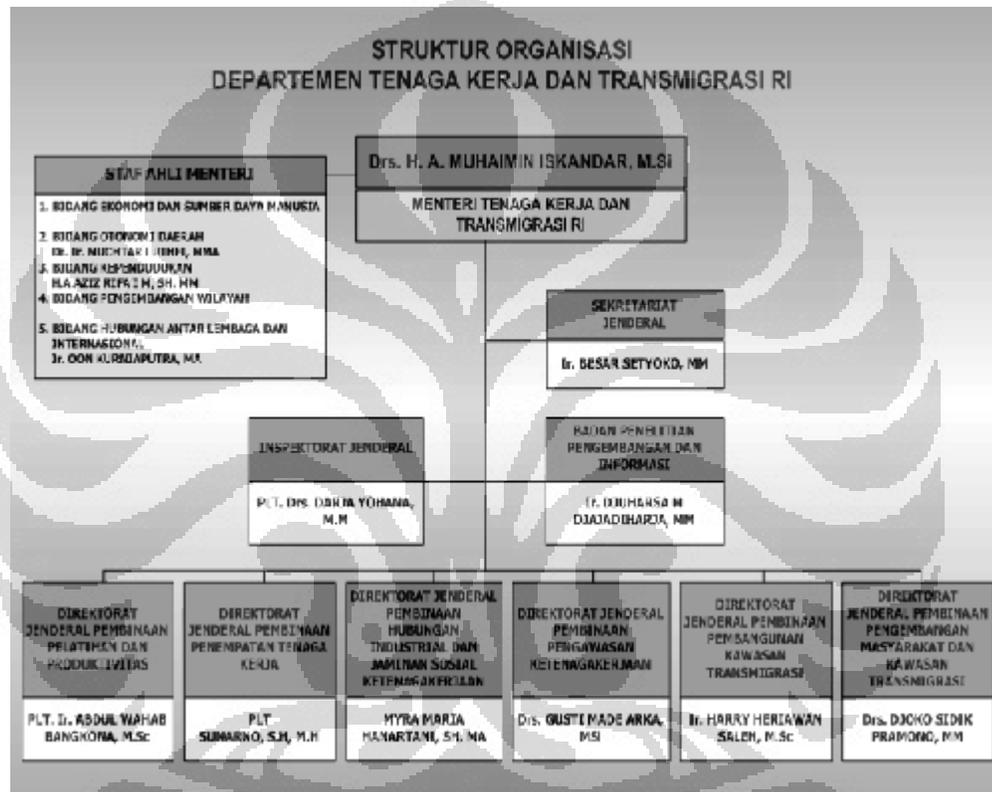
Visi : Terwujudnya pelayanan pasar kerja yang dinamis dan optimal

Misi :

1. Mengembangkan pelayanan informasi pasar kerja yang dinamis dan aktual

2. Mengoptimalkan pelayanan kepada para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja melalui bursa kerja
3. Meningkatkan pelayanan kegiatan analisis jabatan sebagai dasar penyusunan kebutuhan tenaga kerja dan pengorganisasian.
4. Mengoptimalkan analisis pasar kerja dalam dan luar negeri

#### 4.2 Struktur Organisasi Instansi



Sumber : [depnakertrans.go.id](http://depnakertrans.go.id)

Struktur organisasi diatas merupakan struktur organisasi secara garis besar di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dimana terkait dengan sistem bursa kerja online, dilaksanakan di bawah Direktorat Jendral Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja (DITJEN BINAPENTA).

## **GAMBARAN DITJEN BINAPENTA**

Visi DITJEN BINAPENTA :

" Terwujudnya pelayanan penempatan tenaga kerja yang optimal."

Misi DITJEN BINAPENTA :

- Menyempurnakan peraturan perundangan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja,
- Mengembangkan informasi pasar kerja dan meningkatkan peranan bursa kerja,
- Mengembangkan fungsi perantara kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan,
- Memfasilitasi penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri,
- Mengendalikan penggunaan tenaga kerja asing,
- Mengembangkan model perluasan kesempatan kerja ,
- Aplikasi model perluasan kesempatan kerja.

Tugas DITJEN BINAPENTA:

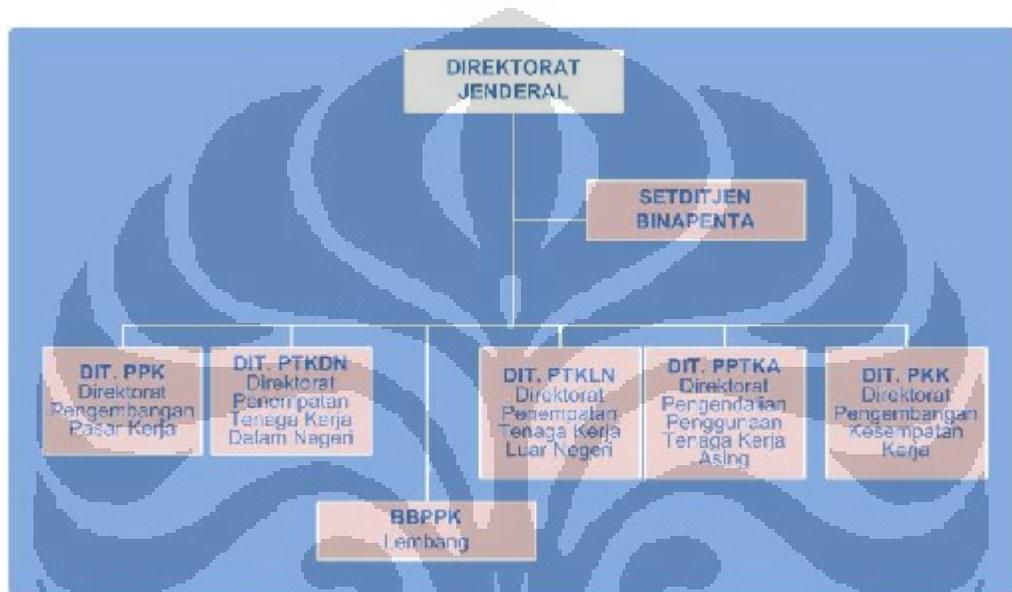
"Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan tenaga kerja"

Fungsi DITJEN BINAPENTA:

- Penyiapan perumusan kebijakan di bidang pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dsalam dan luar negeri, pengembangan kesempatan kerja dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
- Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, pengembangan kesempatan kerja dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing ;
- Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria, dan prosedur di bidang pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan laur negeri, pengembangan kesempatan kerja & pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;

- Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, pengembangan kesempatan kerja dan pengendalian tenaga kerja asing (TKA) ;
- Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal.

Struktur Organisasi DITJEN BINAPENTA :



Sumber: binapenta.go.id

Ditjen Binapenta membawahi beberapa direktorat, salah satunya Direktorat Pengembangan Pasar Kerja (DIT PPK), dimana memiliki 4 subdit, salah satunya yaitu subdit Bursa kerja, subdit bursa kerja inilah yang melakukan praktek langsung terkait dengan sistem bursa kerja Online. Untuk lebih jelas, berikut ini adalah gambaran organisasi Direktorat Pengembangan Pasar Kerja.

### **GAMBARAN ORGANISASI DIT PPK**

Visi Dit PPK:

" Terwujudnya pelayanan kerja yang dinamis dan optimal "

#### Misi Dit PPK:

- Mengembangkan pelayanan informasi pasar kerja yang dinamis dan aktual ;
- Mengoptimalisasikan pelayanan kepada para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja melalui bursa kerja ;
- Meningkatkan pelayanan kegiatan analisis jabatan sebagai dasar penyusunan kebutuhan tenaga kerja dan pengorganisasian ;
- mengoptimalkan analisis pasar kerja dalam dan luar negeri .

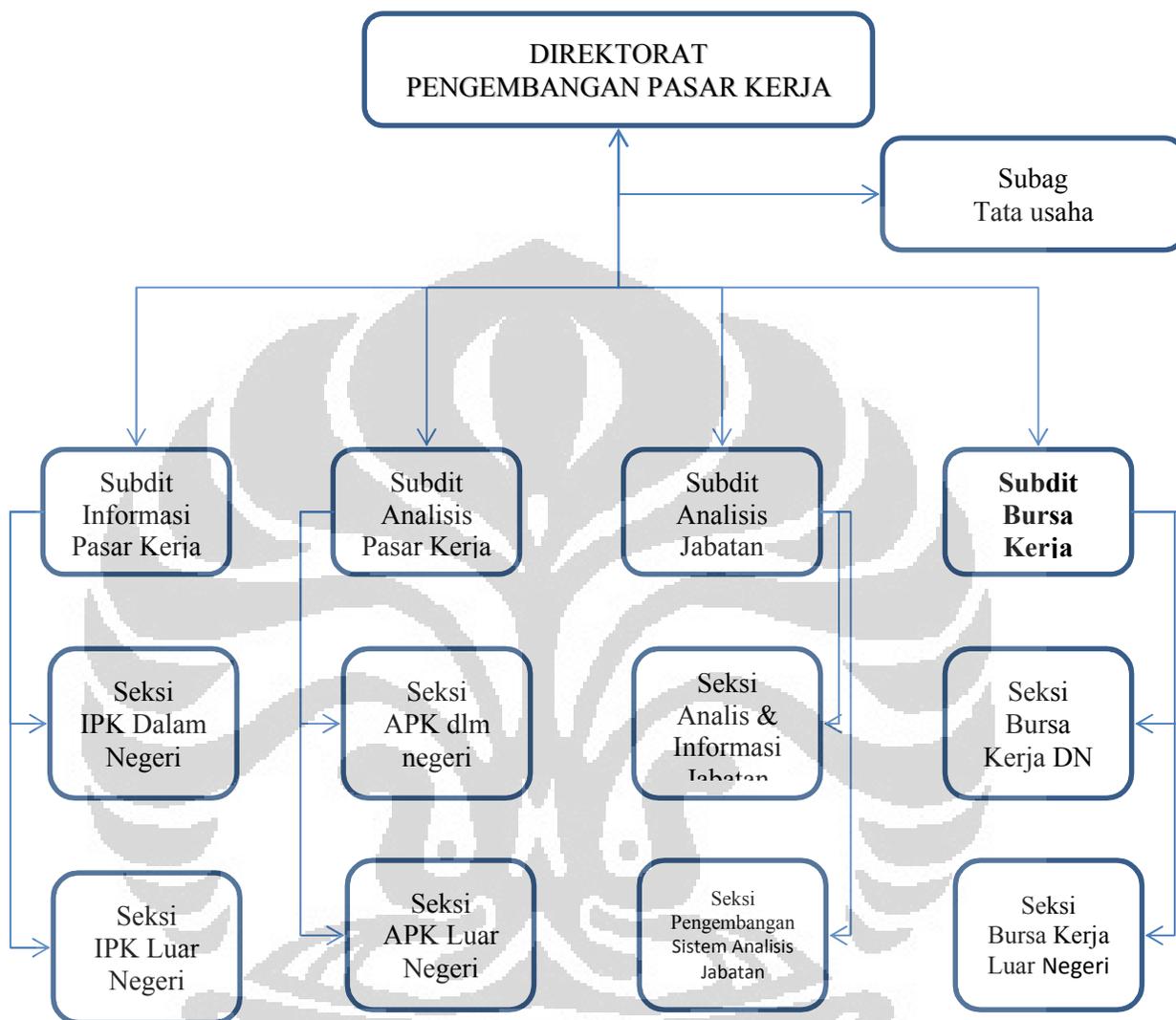
#### Tugas Dit PPK:

"Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, standarisasi dan bimbingan teknis serta evaluasi pelaksanaan di bidang informasi pasar kerja, analisis pasar kerja, bursa kerja dan analisis jabatan".

#### Fungsi Dit PPK:

- Penyiapan perumusan kebijakan di bidang informasi pasar kerja, analisis pasar kerja, bursa kerja dan analisis jabatan;
- Penyusunan standar, norma , pedoman , kriteria dan prosedur di bidang informasi pasar kerja, analisis pasar kerja, bursa kerja dan analisis jabatan ;
- Pemberian bimbingan teknis di bidang informasi pasar kerja, analisis pasar kerja, bursa kerja dan analisis jabatan ;
- Evaluasi pelaksanaan di bidang informasi pasar kerja, analisis pasar kerja, bursa kerja dan analisis jabatan ;
- Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat

Stuktur organisasi Dit PPK:



### 4.3 Program Pokok Instansi

Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, standarisasi dan bimbingan teknis serta evaluasi pelaksanaan dibidang Informasi Pasar Kerja, Analisis Pasar Kerja, Bursa Kerja dan Analisis Jabatan.

Sasaran : Terselenggaranya pelayanan pasar kerja kepada masyarakat pencari kerja dan pengguna tenaga kerja di Kabupaten/Kota, Propinsi, Nasional dan Internasional.

#### 4.4 Organisasi dan Manajemen Instansi

Arah Kebijakan Pengembangan Pasar Kerja:

1. Mengembangkan sistem pasar kerja yang fleksibel dan dinamis.
2. Mengembangkan infrastruktur pelayanan pasar kerja.
3. Menyempurnakan program pengembangan pasar kerja.
4. Meningkatkan koordinasi dengan lembaga terkait di bidang informasi pasar kerja, analisis pasar kerja dan analisis jabatan.
5. Meningkatkan kerjasama antara lembaga bursa kerja dengan pengguna tenaga kerja.
6. Menganalisis dinamika pasar kerja lokal, regional, nasional dan Internasional.

PROGRAM PENGEMBANGAN PASAR KERJA:

1. Penyebarluasan Informasi pasar kerja, meliputi :
  - i. Pemanduan Informasi Pasar Kerja
  - ii. Evaluasi dan pelaporan Informasi Pasar Kerja nasional dan Internasional
  - iii. Bimtek;
  - iv. Buku statistik IPK
  - v. Peta Supply Tenaga Kerja
2. Pemberdayaan Bursa Kerja, meliputi:
  - a. **Pengembangan Bursa Kerja Online**
  - b. Pameran Bursa Kerja (Job Fair).
  - c. Konsultasi teknis Lembaga Bursa Kerja dan Perusahaan
  - d. TOT pelaksana Bursa Kerja Pemerintah
  - e. Bimtek Lembaga Bursa Kerja
  - f. Monitoring dan evaluasi Lembaga Bursa Kerja
3. Pengembangan Analisis Jabatan, meliputi:
  - a. Bimtek Analisis Jabatan bagi Pengguna Tenaga Kerja
  - b. Bimtek evaluasi jabatan bagi Pengguna Tenaga Kerja
  - c. Penyusunan spesifikasi jabatan bagi penyandang cacat
  - d. Penyusunan informasi jabatan Tenaga Kerja Asing
  - e. Penyusunan KJI baru berdasarkan ISCO 08

- f. Penyusunan Informasi Jabatan untuk TKI di dalam dan luar negeri
- 4. Analisis Pasar Kerja, meliputi :
  - a. Penyiapan bahan analisis pasar kerja
  - b. Pemanduan analisis pasar kerja
  - c. Analisis dinamika pasar kerja
  - d. Evaluasi pelaporan Analisa Pasar Kerja.

#### **4.5 BURSA KERJA ONLINE**

Bursa kerja online memberikan informasi kepada pencari kerja dan pemberi kerja mengenai lowongan kerja, kapan saja, dimana saja dan siapa saja dan mudah dalam melakukan pendaftaran/registrasi serta mudah dalam melihatnya. Dalam prakteknya di Indonesia sedang berlangsung pengembangan Public Employment Service (PES), Tujuan PES adalah mempercepat proses pelayanan penempatan tenaga kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja sehingga pencari kerja memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi kerja yang dibutuhkan.

PES merupakan proyek kerja sama antara pemerintah Indonesia dan Jepang yang telah dimulai pada September tahun 2009. proyek ini diadakan berdasarkan rekomendasi hasil penelitian tahun 2009 yang telah dilaksanakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Japan International Cooperation Agency tahun 2007-2009.

Adapun rekomendasi yang didapat adalah sebagai berikut:

- (1) peningkatan pelayanan kepada pencari kerja
- (2) peningkatan pelayanan kepada pemberi kerja
- (3) efisiensi pelayanan
- (4) peningkatan kemudahan kepada pengguna, peningkatan ketampilan, keahlian dan motivasi petugas.

Untuk dapat melaksanakan rekomendasi tersebut, proyek ini melakukan kerjasama dengan dinas kabupaten/kota. Hal yang pertama kali dilakukan dalam proyek ini adalah membuat model lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja public

(*public employment service*). Model dibuat berdasarkan pada kebutuhan pencari kerja dan pemberi kerja yang memanfaatkan pelayanan dinas tenaga kerja kabupaten/kota untuk memenuhi kebutuhannya.

Model tersebut dibuat untuk dipergunakan di seluruh dinas tenaga kerja provinsi dan dinas tenaga kerja kabupaten / kota dalam meningkatkan system pelayanan penempatan. Untuk itu, dalam proyek yang sedang dibangun ini, model tersebut selalu dimonitoring dan dievaluasi guna mencapai proses kesempurnaan. Proyek ini selalu melakukan perbaikan dalam segala hal dengan harapan pelayanan dinas kabupaten/kota dapat menjadi lebih baik. Oleh karena itu, tujuan dari proyek ini adalah untuk memberikan kesempatan kerja yang layak, adil dan setara tanpa diskriminasi sehingga penurunan pengangguran dapat terwujud dengan optimal.

Proyek kerjasama antara Kemenakertrans dan JICA (*Japan International Cooperation Agency*)

Memperbaiki pelayanan kerjasama antara pusat/provinsi/kabupaten/kota

1. meningkatkan pelayanan
2. memperbaiki dan meningkatkan efisiensi
3. menggunakan Informasi Pasar Kerja/IPK

Bursa kerja memegang peranan penting dalam pengembangan pasar kerja karena secara langsung membantu proses pertemuan para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja. Bursa kerja dapat mempersingkat proses penempatan tenaga kerja, para pencari kerja dapat segera memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, bakat dan minatnya sedangkan para pengguna tenaga kerja dapat segera menemukan tenaga kerja yang tepat, yang dilakukan melalui Bursa Kerja Online.

Antar kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya baik untuk sementara waktu maupun tetap dan baik dalam hubungan kerja maupun usaha mandiri serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Bursa kerja adalah lembaga yang menjalankan fungsi penempatan untuk mempertemukan/memfasilitas pertemuan antara pencari kerja (pencaker) dan pengguna

tenaga kerja (pengusaha). Bursa kerja online adalah bursa kerja yang memanfaatkan teknologi informasi dalam mempertemukan/memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja (pencaker) dan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja (pengusaha) dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui website <http://www.infokerja.depnakertrans.go.id>

Lowongan pekerjaan adalah pekerjaan yang belum ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakan, terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknik berproduksi atau karena ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya sehingga harus diisi. Pencari kerja adalah tenaga kerja yang menganggur maupun yang masih bekerja yang mendaftarkan diri pada bursa kerja baik pemerintah maupun swasta untuk mencari pekerjaan.

Pengguna tenaga kerja/pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengantar kerja adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan antar kerja, meliputi pelayanan, konsultasi, penempatan, perijinan dan informasi instansi pemerintah/swasta serta unit-unit lainnya.

Informasi pasar kerja adalah kegiatan yang memberikan keterangan mengenai kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan yang berhubungan dengan pasar kerja. Matching adalah proses pencocokan data pencari kerja dengan data syarat jabatan guna pemenuhan lowongan pekerjaan. Pemanggilan adalah kegiatan mendatangkan calon tenaga kerja yang datanya sesuai dengan criteria untuk mengisi lowongan yang tersedia. Pengumpulan informasi lowongan kerja ke perusahaan (job canvassing) adalah kegiatan untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan di perusahaan di wilayah kerja instansi yang membidangi ketenagakerjaan, dilakukan secara rutin oleh seorang pengantar kerja. Informasi tersebut selanjutnya akan diinformasikan kepada pencari kerja.

### **Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja**

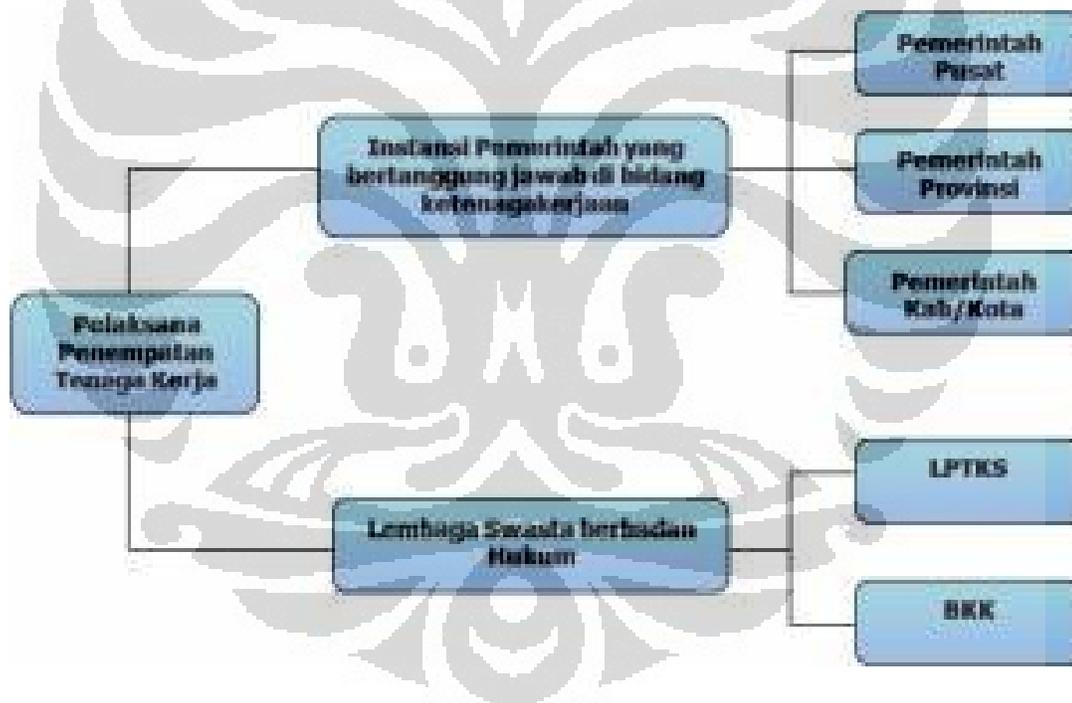
Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (sesuai permenakertrans R.I No. 07/Men/IV/2008)

## I. PENEMPATAN TENAGA KERJA

Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.

## II. PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA

### A. Pelaksana



### INSTANSI PEMERINTAH

Fungsi dan Tugas Pemerintah Pusat :

Merumuskan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN; Merumuskan kebijakan dan pemberian SIP; Pemberian SPP lintas provinsi; Merumuskan kebijakan dan pemberian ijin pendirian LPTKS lintas provinsi; Merumuskan kebijakan dan pemberian ijin pendirian LPTKS; Pencarian dan penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan di luar negeri; Menyusun sistem dan penyebarluasan IPK skala nasional; Menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja secara nasional; Pelayanan informasi pasar kerja skala nasional; Pembinaan dan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala nasional; Melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala nasional; Merumuskan kebijakan dan melaksanakan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;

*Fungsi dan Tugas Pemerintah Provinsi :*

Pemberian ijin dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta skala provinsi; Pemberian SPP lintas kabupaten/kota skala provinsi; Pembinaan pengantar kerja dan petugas antar kerja skala provinsi; Supervisi dan pengendalian pelaksanaan antar kerja skala provinsi; Penyebarluasan lowongan kerja kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota di wilayah kerjanya; Bertindak sebagai pusat kliring permintaan dan penawaran tenaga kerja dari/kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota wilayah kerjanya; Mengolah dan menganalisa hasil kegiatan antar kerja skala provinsi; Pelayanan informasi pasar kerja skala provinsi; Pembinaan dan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala provinsi; Menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala provinsi; Menyusun sistem dan penyebarluasan IPK skala provinsi; Melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala provinsi; Pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

*Fungsi dan Tugas Pemerintah Kabupaten/Kota :*

Pelayanan IPK skala kabupaten/kota; Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala kabupaten/kota; Pelayanan penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN; Pelayanan perijinan dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta skala kabupaten/kota; Pembinaan pelaksanaan bursa kerja di lembaga satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pelatihan; Menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala kabupaten/kota; Melaksanakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja; Melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala kabupaten/kota; Pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;

#### LEMBAGA PENEMPATAN TENAGA KERJA SWASTA (LPTKS)

Persyaratan memperoleh ijin LPTKS :

Copy akte pendirian dan/atau akte perubahan badan hukum yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang; Copy surat keterangan domisili perusahaan; Copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP); Copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 yang masih berlaku; Copy anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak dibidang jasa penempatan tenaga kerja; Copy sertifikat hak kepemilikan tanah berikut bangunan kantor atau perjanjian kontrak minimal 5 (lima) tahun yang dikuatkan dengan akte notaris; Bagan struktur organisasi dan personil; Rencana kerja lembaga penempatan tenaga kerja minimal 1 (satu) tahun; Pas foto pimpinan perusahaan berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar; Rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan.

Permohonan Ijin LPTKS ditujukan kepada :

Direktur Jenderal untuk yang berskala nasional; Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi untuk yang berskala provinsi; atau Instansi yang

bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota untuk skala kabupaten/kota.

Ijin LPTKS diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun. Permohonan perpanjangan surat ijin usaha LPTKS diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhir masa berlakunya. Dalam hal LPTKS tidak memperpanjang surat ijin usahanya, maka LPTKS yang bersangkutan wajib mengembalikan surat ijin tersebut kepada Direktur Jenderal atau kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Perpanjangan Ijin LPTKS :

Copy surat ijin LPTKS yang masih berlaku; Bukti penyampaian laporan kepada Direktur Jenderal atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dalam bentuk rekapitulasi penempatan; Rencana penempatan tenaga kerja yang akan datang sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun; Copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor, atau bukti surat perjanjian sewa kantor/kerjasama dalam waktu 5 (lima) tahun; Pas foto penanggung jawab berwarna dengan ukuran 4 x 6 sebanyak 3 (tiga) lembar.

Biaya Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja :

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dilarang memungut biaya Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

(Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang R.I No. 13 Tahun 2003)

LPTKS dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu

(Sesuai keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor: Kep.230/MEN/2003).

### BURSA KERJA KHUSUS (BKK)

Bursa Kerja Khusus adalah pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan di lembaga satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan pelatihan. Pelayanan dilakukan bagi para lulusan, para siswa yang putus sekolah dan siswa masih aktif. BKK harus menyampaikan laopran kegiatan penempatan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

### PAMERAN KESEMPATAN KERJA (JOB FAIR)



Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja oleh Swasta wajib mendapatkan rekomendasi dari Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Syarat-syarat penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) :

Penyelenggara kegiatan berbadan hukum Peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja; Melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana

penempatan dari pemberi kerja; dan Tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

Kewajiban penyelenggara pemberi kesempatan kerja (Job Fair):

a. Melaporkan hasil penempatan langsung setelah selesai penyelenggaraan dan hasil penempatan setelah paling lama 3 (tiga) bulan;

Menjaga ketertiban umum

#### A. Fungsi dan Tugas Pelaksana Penempatan

Pelaksana penempatan tenaga kerja bertugas memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk menemukan dan memiliki pekerjaan yang produktif sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya yang memberikan penghidupan yang layak sesuai harkat kemanusiaan dan kepada pemberi kerja yang berbentuk badan usaha atau perorangan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat jabatan yang diperlukan.

Sistem penempatan tenaga kerja ditinjau dari pendekatan fungsi mencakup pelaksanaan 3 macam fungsi :

##### 1. Pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK)

Pelayanan informasi pasar kerja (IPK) dimanfaatkan untuk pelayanan kepada instansi pemerintah, lembaga kemasyarakatan/non pemerintah, badan usaha dan masyarakat lainnya. Kegiatan IPK meliputi : Mengumpulkan data informasi yang berasal dari : hasil kegiatan antar kerja disnaker kab/kota berupa data pencari kerja dan lowongan pekerjaan, hasil kunjungan ke perusahaan untuk memperoleh data lowongan kerja, laporan dari pemberi kerja perusahaan. Kegiatan Pelaksanaan IPK

Mengumpulkan dan meneliti data hasil antar kerja (data pencari kerja, lowongan kerja, penempatan tenaga kerja), mengatur dan menyusun data dalam kelompok umur, jenis kelamin, jabatan, tingkat pendidikan, dan sektor lapangan usaha.

Cara menyebarluaskan IPK: Melalui papan pengumuman, pameran bursa kesempatan kerja (job fair), slide melalui bioskop, Buletin berita pasar kerja, radio, media elektronik, lisan, dan bursa kerja online (BKOL).

Cara menyajikan IPK: Data hasil kegiatan antar kerja disajikan dalam bentuk Laporan IPK/IIIa.

Pelaporan: Setiap bulan Laporan IPK/IIIa dilaporkan oleh disnaker kab/kota kepada disnaker Provinsi, selanjutnya disnaker Provinsi mengirim kepada Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Depnakertrans R.I.

## 2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (PBJ)

Pelayanan PBJ dilakukan kepada pencari kerja yang akan memasuki pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, selain itu pelayanan PBJ dilakukan untuk siswa SMU/SMK, Mahasiswa, penyandang cacat, pemuda, wanita dan lansia. PBJ merupakan langkah awal dalam sistem penempatan tenaga kerja sebagai upaya untuk menanggulangi kesenjangan antara permintaan tenaga kerja/ kesempatan kerja dengan persediaan tenaga kerja. Dengan PBJ masyarakat umum akan mengetahui dan menyadari adanya kesenjangan antara peluang kerja dan kondisi pencari kerja, persyaratan kerja dan kualifikasi tenaga kerja yang ada, pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan serta latar belakang pendidikan yang dipersyaratkan.

Ruang lingkup PBJ : Penyuluhan dan bimbingan bagi siswa SMU/SMK dalam rangka penjurusan bidang studi untuk memilih bidang studi lanjutan di tingkat perguruan; Penyuluhan dan bimbingan bagi siswa SMU/SMK yang tidak ingin melanjutkan pendidikan tetapi akan memasuki pasar kerja; Penyuluhan dan bimbingan kepada

pencari kerja yang akan mencari pekerjaan baru; Pemilihan materi, saran dan prasarana PBJ; Pemilihan metode yang tepat untuk pelaksanaan PBJ.

### 1. Perantaraan Kerja

Pelayanan perantaraan kerja dilakukan untuk menyalurkan pencari kerja kepada pekerjaan dalam hubungan kerja.

Tugas Perantaraan kerja meliputi :

Melaksanakan pelayanan kepada pencari kerja; Melaksanakan pelayanan kepada pemberi kerja; Melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan; Melakukan pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan; Melaksanakan penempatan tenaga kerja; Melaksanakan tindak lanjut penempatan tenaga kerja; Membuat dan melaporkan penempatan tenaga kerja secara berkala.

### B. Petugas Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan oleh pengantar kerja. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan wajib memiliki Pejabat Fungsional Pengantar Kerja. Apabila tidak ada pejabat Fungsional Pengantar Kerja, maka pelayanan dilakukan oleh petugas antar kerja. LPTKS dan Bursa Kerja Khusus harus memiliki kemampuan teknis dibidang Penempatan Tenaga Kerja.

## III. MEKANISME PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

### A. Pelayanan Kepada Pencari Kerja

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan secara Manual atau Daring (*Online System*). Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja harus terintegrasi dalam satu sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional. Pencari kerja yang akan bekerja didalam atau ke luar negeri wajib dilayani oleh Pengantar Kerja di disnaker kab/kota.

Pelayanan yang diberikan kepada pencari kerja antara lain :

### 1. Pendaftaran Pencari Kerja Baru

Syarat pendaftaran pencari kerja :

- a. Fas foto berwarna ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar;

Memperlihatkan Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku; Copy ijazah pendidikan terakhir bagi yang memiliki; Copy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki; dan Copy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.

Pencari kerja yang telah mendaftar akan diberikan *Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I)*. Pengantar kerja wajib melakukan pengisian *data pencari kerja (AK/II)* melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat dan kemampuannya.

### 2. Pendaftaran ulang

Kartu AK/I berlaku selama 2 (dua) tahun dengan keharusan melapor selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran bagi pencari kerja yang belum mendapat pekerjaan. Pencari kerja yang telah mendapatkan pekerjaan wajib melaporkan bahwa yang bersangkutan telah diterima bekerja kepada disnaker kab/kota.

Proses daftar ulang :

Pengantar Kerja Menerima Kartu AK/I dari pencari kerja; Meneliti kartu AK/I untuk mengetahui status AK/II masih hidup atau sudah dihapuskan; Mengambil Kartu AK/II yang masih hidup dari file/bak bergerak atau AK/II yang telah dihapuskan dari file/bak mati untuk dihidupkan kembali; Menyerahkan Kartu AK/II kepada Pengantar Kerja/Petugas Antar Kerja; Menyimpan kembali kartu AK/II ke dalam file/bak bergerak.

## B. Pelayanan Kepada Pemberi Kerja

- Pemberi kerja wajib menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Informasi lowongan pekerjaan memuat :
  - a. Jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan; b. Jenis pekerjaan, jabatan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan, keahlian, pengalaman kerja dan syarat-syarat lain yang diperlukan.
- Pengantar Kerja/petugas antar kerja mencatat Informasi lowongan pekerjaan ke dalam *daftar isian permintaan tenaga kerja ( AK/ III)* dan menerbitkan bukti lapor lowongan pekerjaan.
- Informasi lowongan pekerjaan (AK/III) pemenuhannya diisi dari data pencari kerja yang terdaftar (AK/II)
- Pencari kerja yang memenuhi persyaratan jabatan yang dibutuhkan dilakukan pemanggilan dengan menggunakan *kartu antar kerja/kartu panggilan kepada pencari kerja (AK/IV)*.
- Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kab/kota mengirimkan calon tenaga kerja kepada pemberi kerja dengan menggunakan *Kartu antar kerja/Surat Pengantar calon tenaga kerja (AK/V)*.
- Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kab/kota bersama-sama dengan pemberi kerja melakukan seleksi calon tenaga kerja sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.

## IV. PELAKSANAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan

A. Penempatan tenaga kerja lokal (AKL) B. Penempatan tenaga kerja antar daerah (AKAD)

LPTKS dan/atau pemberi kerja yang akan menempatkan tenaga kerja AKAD harus memiliki Surat Persetujuan Penempatan (SPP) yang diterbitkan oleh :

Disnaker Kabupaten/Kota à penempatan TK dalam Kabupaten/Kota  
 Disnaker Provinsi à penempatan TK lintas kabupaten/Kota dalam satu Prov.  
 Dirjen Binapenta à penempatan TK lintas provinsi

*Syarat mengajukan SPP AKAD :*

Surat Permintaan dan rencana kebutuhan tenaga kerja dari pemberi kerja; Rancangan Perjanjian Kerja antara calon tenaga kerja dengan pemberi kerja; Perjanjian penempatan tenaga kerja antara calon tenaga kerja dengan LPTKS; Rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/kota daerah penerima bagi penempatan tenaga kerja. C. Penempatan tenaga kerja antar Negara (AKAN)

Penempatan tenaga kerja AKAN dilaksanakan berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan Permenakertrans R.I Nomor PER.22/MEN/XII/2008 tentang Pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

## V. PELAPORAN

- Pelaporan dibuat berjenjang dan Hirarkhis.
- Pelaporan meliputi :Pencari kerja terdaftar; Lowongan terdaftar; Pencari kerja yang telah ditempatkan; Penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja
- .- Laporan dibuat dan disampaikan setiap bulan.

## BAB 5

### IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT MELALUI BURSA KERJA ONLINE PADA KEMENAKERTRANS

#### 5.1 Implementasi Layanan *E-Government*

Penggunaan informasi, teknologi, dan komunikasi dalam suatu instansi publik bertujuan agar terwujudnya efektifitas, efisiensi atau meningkatnya kinerja instansi secara keseluruhan. Betapapun teknologi informasi memang sangat menunjang untuk melakukan pengolahan data, terutama data yang bersifat interaktif, rutin, dan dapat diotomasi dengan menggunakan perangkat komputer. Dalam interaksi antara instansi pemerintah, pemerintah dengan swasta, dan pemerintah dengan masyarakat sebagai pengguna layanan, teknologi, informasi juga akan mengurangi biaya administrasi, relasi dan interaksi untuk mekanisme pelayanan publik sehari-hari. Hal ini tentu saja menjadi peluang bagi pemerintah untuk mendapatkan sumber pendapatan baru dari interaksi tersebut, misalnya dalam pelayanan perpajakan, akan sangat membantu dengan digunakannya teknologi, informasi dan komunikasi. Hal tersebut tidak kalah penting bahwa *E-government* secara keseluruhan akan meningkatkan relasi yang baik antara pemerintah, perusahaan dan masyarakat, sehingga dapat meningkatkan transparansi, kontrol, akuntabilitas, efektifitas, dan efisiensi para penyelenggara pemerintah serta menciptakan lingkungan tata pemerintahan baru yang mampu menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi sebagai akibat dari kecenderungan perubahan global. Melalui *E-government*, masyarakat juga akan dapat semakin mudah berinteraksi dengan pemerintah, yang dapat menciptakan mekanisme kebijakan dan pelayanan publik yang terbuka dan demokratis.

##### 5.1.1. Komunikasi

Dalam hal ini akan dilihat apakah dari sisi komunikasi, implementasi *E-government* melalui Bursa Kerja Online pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah baik atau buruk. Dalam relasi pola hubungan antara pemerintah pusat, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan pemerintah daerah yaitu disnaker kab/kota, dimana dapat dilihat bahwa *pertama*, transmisi,

penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi, sehingga apa yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan. Namun terkait dengan system bursa kerja online hal yang menjadi salah pengertian (miskomunikasi) tidak ditemukan, karena hubungan pusat dan daerah dengan adanya sistem yang *online* atau dengan bantuan internet maka pertukaran data antar instansi bukan lagi hal yang sulit dan memakan waktu lama. Atas manfaat yang nyata inilah maka pola layanan ini lahir dan dimanfaatkan oleh pihak pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Hal tersebut seperti penuturan salah seorang narasumber berikut ini:

*“Bursa Kerja Online sendiri yang memiliki hubungan yang terintegrasi di seluruh Indonesia sehingga membutuhkan koordinasi yang cepat dan pertukaran data yang cepat dan murah. Meski demikian, keberadaan fasilitas yang mendukung interaksi government to government belum sepenuhnya diterapkan dalam pelaksanaan Bursa Kerja Online ini mengingat beberapa kendala seperti belum terhubung dengan baik antara BKOL daerah satu dengan yang lainnya, dan website yang tidak hanya terintegrasi satu website pusat saja”* (wawancara dengan bapak Tri Ariyanto, kepala seksi Bursa Kerja)

Hal ini juga ditambahkan oleh narasumber lain:

*“aplikasi yang berbentuk pola hubungan antara Pemerintah pusat dengan pemerintah daerah sudah ada, namun belum berkembang, komunikasi masih dilakukan via surat, telepon”*(wawancara dengan bapak pandu, pranata computer bursa kerja).

Jadi dari segi transmisi data, hubungan pusat dan daerah tidak ada masalah, tidak terdapat pertentangan antara pelaksana kebijakan dengan perintah yang dikeluarkan oleh pembuat kebijakan. Dimana pertentangan seperti ini akan mengakibatkan distorsi dan hambatan yang langsung dalam komunikasi kebijakan.

*Kedua*, kejelasan, yaitu komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (*street-level-bureaucrats*) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak

ambigu/mendua. Dalam Bursa Kerja Online, sudah ditetapkannya Permentakartrans No. PER.07/MEN/IV/2008 tentang system penempatan tenaga kerja, dalam peraturan tersebut menetapkan tugas dan fungsi lembaga penempatan tenaga kerja publik di setiap tingkatan, baik itu pusat, propinsi dan kab/kota. Sehingga dengan aturan ini diperjelas bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja dilakukan oleh Disnaker kab/kota (daerah) yang meliputi informasi pasar kerja, pembinaan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk menyeragamkan pelayanan tenaga kerja inilah Kemenakertrans (pusat) menetapkan format-format yang jelas yang akan digunakan dalam pelayanan penempatan pekerjaan Bursa Kerja Online. Hal ini sesuai dengan penjelasan salah seorang narasumber dari pihak pusat :

*“ ya kita memberikan bimbingan teknis pada TKS, yang ada di disnaker, kalau perlu kita langsung tugas lapangan kesana, melihat langsung trus juga mengajarkan ilmu yang kita punya ke sana, jadi khan enak, hubungan kita baik dengan mereka disana, sehingga apa kan jadi jelas”* (wawancara dengan bapak Tri Ariyanto, Bursa Kerja Online)

Penjelasan ini juga diperkuat oleh pihak TKS, yang berada di daerah, yaitu:

*“ kalo kita kerja ya sesuai dengna bimbingan teknis yang udah dijelaskan, ya itu udah ada langkah-langkahnya, ya buat ngebimbing kita, jadinya ya sesuai dengan standar yang udah jelas aja.”*(wawancara TKS kota depok).

Hal ini dapat menggambarkan bagaimna adanya kejelasan dalam komunikasi antara pemerintah pusat dengan daerah dalam pelayanan bursa kerja online tersebut. Sehingga tidak ditemukannya kendala dalam hal kejelasan, dimana Menurut Winarno (2005:128) faktor-faktor yang mendorong ketidakjelasan informasi dalam implementasi kebijakan publik biasanya karena kompleksitas kebijakan, kurangnya konsensus mengenai tujuan-tujuan kebijakan publik, adanya masalah-masalah dalam memulai kebijakan yang baru serta adanya kecenderungan menghindari pertanggungjawaban kebijakan. Namun masalah ini sudah diatasi dengan baik oleh pihak Kemenakertrans, dengan kebijakan yang jelas, baik itu tujuannya, dan pelaksanaannya.

*Ketiga, Konsistensi.* Dimana perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

Pada Bursa Kerja Online ini, pemerintah pusat dan daerah telah berkoordinasi dengan baik. Pemerintah pusat memberikan fungsi, tugas dan susunan pedoman pada disnaker di daerah, dalam pelayanan bursa kerja online, pihak disnaker kab/kota memiliki tupoksi yang telah ditetapkan Kemenakertrans, dimana hasil tersebut akan disampaikan dalam bentuk pelaporan kepada Kemenakertrans, sekjen depnakertrans, Dirjen Binapenta, Kepala puslitbang Ketenagakerjaan, Direktur Pengembangan pasar kerja. sehingga komunikasi telah berjalan dengan baik, telah tercipta iklim yang kondusif yang mendorong dan memfasilitasi pelaksanaan antar kerja kepada masyarakat yang sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

Pola hubungan antara Pemerintah dengan Perusahaan, atau Pemberi kerja merupakan suatu hubungan yang penting, yang memungkinkan koordinasi yang tepat dalam mencapai sasaran- sasaran yang menjadi tujuan dilaksanakan Bursa Kerja Online, yaitu memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat, terutama pencari kerja. Dalam hubungan ini, pemerintah pusat tidak memiliki hubungan langsung dengan pihak *Business*, namun yang berhubungan langsung adalah pemerintah daerah, dinas tenaga kerja yang ada di daerah memiliki komunikasi langsung dengan pihak swasta atau pemberi kerja di daerah tersebut.

Dilihat dari faktor penentu keberhasilan implementasi yang ada, maka dapat di analisis, bahwa hubungan antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap dunia usaha atau perusahaan yaitu hanya tergambar dari komunikasi saja, karena indicator disposisi, sumberdaya, dan struktur birokrasi tidak bisa dilihat atau di ukur melalui hubungan antara pemerintah dengan pihak swasta, karena jelas bahwa tidak ada disposisi, struktur birokrasi maupun sumberdaya yang tergambar dari hubungan pemerintah kepada perusahaan, maka keberhasilan implementasi hanya dilihat melalui indikator komunikasi saja.

Komunikasi antara pemerintah ke perusahaan secara langsung antara perusahaan dengan pemerintah pusat dalam hal ini yang diteliti adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak ada, karena hubungan perusahaan adalah langsung kepada disnaker kab/kota setempat, hal ini diamati peneliti selama berada di tempat penelitian dimana kehadiran perusahaan untuk melaporkan lowongan pekerjaan yang disediakan di perusahaannya ditolak dengan halus oleh pihak Kemenakertrans, dengan menjelaskan bahwa perusahaan dapat melapor ke disnaker kab/kota setempat.

Salah satu manfaat system online adalah terwujudnya efisiensi dan efektifitas dalam pelayanan publik. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh salah seorang akademisi Fakultas Ilmu Komputer UI bahwa tujuan dasar dari *E-government* itu adalah:

*“salah satunya adalah efisiensi sebenarnya. E-government itu adalah efisiensi, yang tadinya bekerja dilakukan secara manual, nah sekarang dengan adanya system akan menjadi lebih mudah, selain itu juga efektifitas, artinya tingkat kesalahannya jauh lebih kecil daripada dengan manual. Dan ketiga juga transparansi, apalagi sekarang aplikasi banyak yang berbasis web, bisa dilihat semua orang, seperti e-procurement, kalau dahuluan tidak tahu siapa pemenang siapa, sekarang dengan adanya e-procurement semua orang tahu, kenapa dia menang, kenapa dia kalah, jadi kan lebih transparan.jadi itu pentingnya e-government”*.

Dalam komunikasi ini, maka disediakan situs online agar pihak swasta sebagai pemberi kerja dapat menginput data sendiri melalui system online. Seperti yang terlihat pada situs bursa kerja online dengan alamat [infokerja.depnakertrans.go.id](http://infokerja.depnakertrans.go.id). yang dapat dilihat bagaimana perusahaan dapat login kedalam situs tersebut dan berinteraksi dengan pemerintah.

Dimana perusahaan melaporkan berapa orang yang dibutuhkan di perusahaannya, dan jumlah pekerja yang telah diterimanya. Sehingga data tersebut dapat melihat bagaimana peningkatan atau penurunan angka pengangguran di Indonesia. Dengan demikian hubungan antara Bursa Kerja Online pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan pihak perusahaan tidak langsung, namun

melalui dinas, dan akses langsung melalui website yang disediakan, yang nantinya di aktivasi oleh admin dari dinas setempat. Pemerintah Pusat hanya Berkoordinasi langsung dengan pemerintah daerah sebagai pengantar kerja. Hal ini sesuai dengan penuturan bapak Tri Ariyanto, SE, M.Si sebagai kepala Seksi pengembangan Bursa Kerja Online

*“Jadi gini, yang namanya online system itu dengan menggunakan jaringan internet, ya khan? Alamatnya infokerja.depnakertrans.go.id, ya khan? Sebenarnya baik pencaker, maupun pemberi kerja bisa menginput data di perusahaannya maupun di rumah, maupun di warnet, setelah mereka mengisi, ya khan? Ya khan?, setelah mereka mengisi, nanti di aktivasi oleh petugas admin, yaitu dari dinas, naker, bukan hanya TKS, yang hanya pelengkap saja, tetapi petugas pns nya dinas, yang sudah pernah ikut BIMTEKnya bursa kerja online. Tapi dengan berdasarkan program kemenakertrans dengan JICA itu ada namanya PES, dianjurkan untuk datang ke dinas oleh si pencaker, karena apa? Nanti dibantu oleh petugas kita,petugas admin, operator gitulah ya, operator itu adalah pengantar kerja.hubungan langsungnya itu pada petugas kita yang ada di daerah, berkoordinasi dengan pusat”* (wawancara dengan Bapak Tri Ariyanto, kepala seksi Bursa Kerja).

Pihak perusahaan diwajibkan melaporkan informasi lowongan kerja yang ada di perusahaannya kepada pemerintah. System online ini memudahkan perusahaan dalam berkomunikasi dengan pemerintah. Namun pada prakteknya masih terdapat perusahaan yang tidak menggunakan infokerja.depnakertrans.go.id. hal ini seperti yang dituturkan pihak Le Meridien Jakarta :

*“Hotel Le Meridien Jakarta yang tergabung dalam International chain hotel”STARWOOD” mempunyai policy jika ada vacancy/lowongan harus di berikan kesempatan dahulu kepada pihak internal, karyawan hotel Le Meridien sendiri yang mungkin ingin pindah ke bagian lain sesuai dengan lowongan yang ada. Jika dari internal Le Meridien tidak ada, kesempatan selanjutnya diberikan kepada sister company yang tergabung dalam starwood (hotel Sheraton, Westin,st. Regis,W,dll). Jadi pihak kami memang jarang*

*menginformasikannya ke disnaker setempat”(wawancara dengan Ibu Yulia Rahmita , HRD Manager Le Meridien Hotel).*

Perusahaan-perusahaan di Indonesia masih cenderung membuka situs tersendiri dalam mengabarkan informasi lowongan pekerjaan di tempatnya, hal ini sesuai dengan penuturan:

*“... Kita juga punya HR facebook untuk wilayah south east asia yang di organize oleh HR Regional di Kuala Lumpur. Setiap vacancy yang ada akan kita informasikan kepada regional office dan akan mereka posting. Selain itu vacancy juga kita share ke asosiasi HR hotel di Jakarta melalui email. Tentu cara manual masih dipakai, seperti lamaran lewat pos or yang diantar langsung ke hotel dan kita menyimpannya dalam bank data” (wawancara dengan Ibu Yulia Rahmita, manager HRD Le Meridien Hotel).*

Setiap perusahaan di Indonesia diwajibkan melaporkan beberapa orang yang dibutuhkan di perusahaannya dan jumlah pekerja yang telah diterimanya, sehingga data tersebut dapat melihat bagaimana peningkatan atau penurunan angka pengangguran di Indonesia, yang akan ditindak lanjuti oleh pemerintah pusat, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertugas memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran di Indonesia, hal ini sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan, hal ini sesuai dengan keterangan salah satu narasumber:

*“si pemberi kerja itu wajib menyampaikan informrasi lowongan pekerjaannya ke sini, ya seperti perusahaan apa ya?kalau di depok mungkin rumah sakit HERMINA, coba saja mba tanyakan kesana”(wawancara dengan Bapak Boy Robert, TKS Kota Depok).*

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa hubungan pemerintah dengan perusahaan, masih belum terlihat baik, dimana masih ada perusahaan yang tidak melaporkan kepada pemerintah, dan pemerintah sendiri tidak tegas dalam menindaklanjut hal tersebut, hal ini mengakibatkan bursa kerja online tidak berjalan dengan maksimal, karena masalah komunikasi merupakan hal yang paling penting

dalam implementasi *E-government* melalui bursa kerja online. Pada website yang disediakan juga telah disediakan fitur untuk login pemberi kerja (perusahaan) sehingga dapat meng-input langsung lowongan yang disediakan kedalam website pemerintah, dan pihak pemerintah bisa memverifikasi data yang ada, namun ini masih dalam tahap pengembangan, link-link yang tersedia masih kosong, sehingga masih dilakukan dengan cara manual. Melihat banyaknya urusan yang harus dilakukan perusahaan dan masih berbelit-belitnya urusan dipemerintahan, maka berkemungkinan besar terdapatnya banyak perusahaan yang masih belum melaporkan informasi pekerjaan di perusahaannya kepada pemerintah, hal ini lah yang harus menjadi perhatian pemerintah kedepannya.

Komunikasi antara Pemerintah dengan swasta, *pertama* dalam hal transmisi, masih terdapat miskomunikasi, dimana perusahaan masih belum mendapatkan pemahaman akan pentingnya pelaporan informasi kerja dari perusahaan, hal ini disebabkan banyak faktor, baik dari sosialisasi pemerintah yang masih kurang, maupun pemahaman dan kesadaran perusahaan mengupdate informasi juga masih rendah. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang berbasis computer dan internet merupakan budaya baru, akses informasi yang mudah dan cepat dapat memperjelas layanan informasi, namun dalam pengembangan onlinennya system bursa kerja online masih tergolong baru, sehingga meskipun *content* di dalamnya dibuat dengan memenuhi kriteria-kriteria cepat, mudah dan akurat. Cepat maksudnya para pengguna dapat dengan cepat memperoleh data dan informasi tersebut dapat disajikan segera tanpa harus menunggu proses *loading data* yang lama atau system yang rumit. Kriteria mudah berkaitan dengan proses pencarian data dan informasi yang sebisa mungkin mudah dilakukan oleh pengguna layanan (*user friendly*).

Dikarenakan bursa kerja online masih baru, sampai saat ini system online yang bertujuan mempermudah pemberi kerja dalam bursa kerja online, masih belum baik, sehingga masih digunakannya budaya manual dengan datang langsung ke disnaker kab/kota, sehingga dapat di katakana hubungan komunikasi antara pemerintah ke perusahaan belum baik.

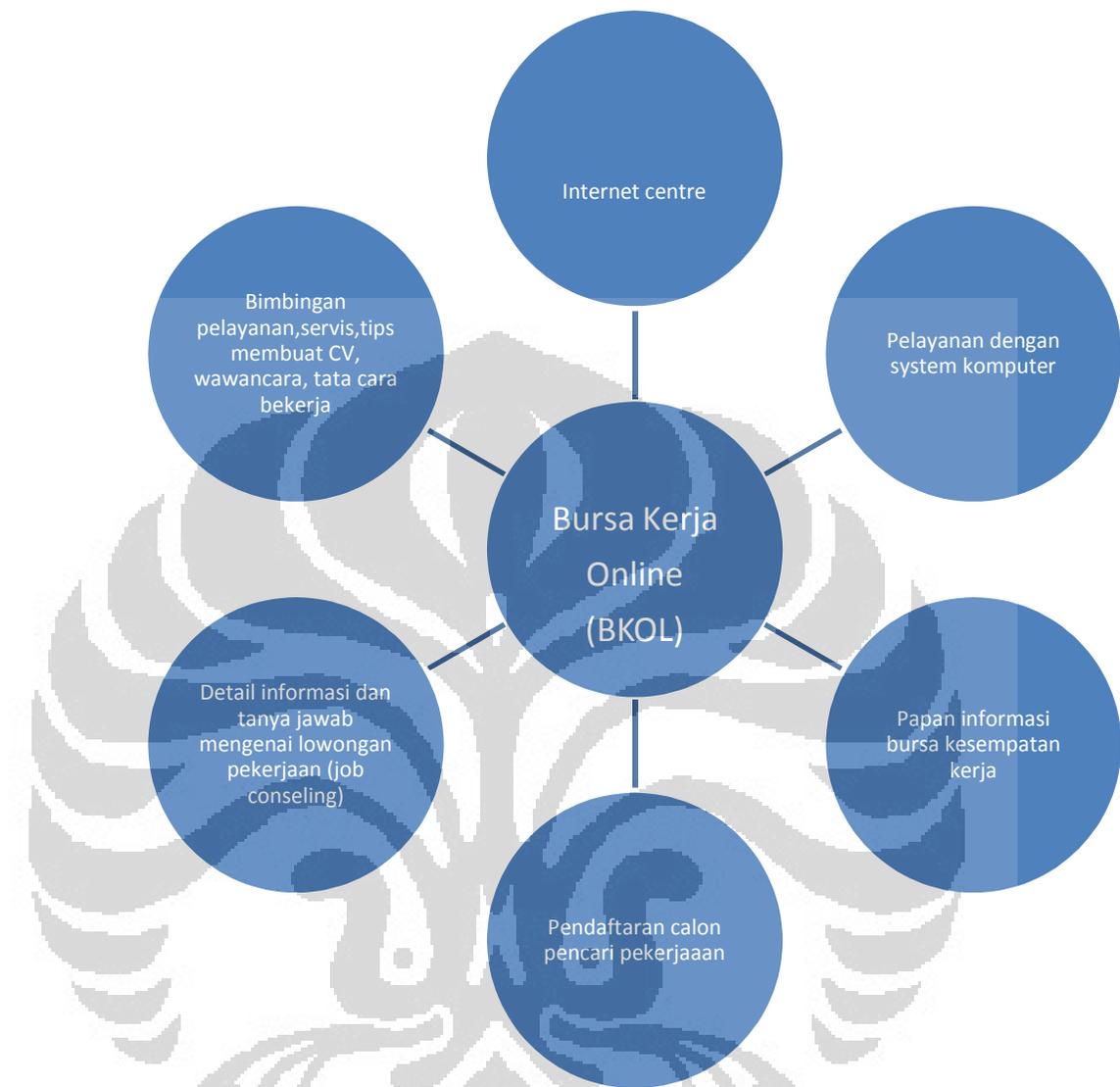
Jadi komunikasi dalam implementasi *E-government* sudah baik, sesuai dengan teori yang ada bahwa komunikasi yang baik menuntut proses pengorganisasian komunikasi yang jelas ke semua tahap tadi. Jika terdapat pertentangan dari pelaksana, maka kebijakan tersebut akan diabaikan dan terdistorsi. Untuk itu, Winarno (2005:129) menyimpulkan: "semakin banyak lapisan atau aktor pelaksana yang terlibat dalam implementasi kebijakan, semakin besar kemungkinan hambatan dan distorsi yang dihadapi".

Dalam mengelola komunikasi yang baik perlu dibangun dan dikembangkan saluran-saluran komunikasi yang baik. Semakin baik pengembangan saluran-saluran komunikasi yang dibangun, maka semakin tinggi probabilitas perintah-perintah tersebut diteruskan secara benar.

Hakikat keberadaan pemerintah terutama pemerintah pusat yaitu untuk memberikan pelayanan kepada warga negaranya. Dalam hal pelayanan tidak bicara mengenai kuantitas melainkan juga kualitas yang diberikan. Untuk itu diperlukan suatu layanan yang mendukung pemberian layanan kepada masyarakat yang berkualitas, yaitu yang cepat, mudah, dan praktis, dengan mengandalkan teknologi. Andalan terhadap teknologi atau yang dikenal dengan *E-government* ini juga merambah pada hubungan antara pemerintah dengan masyarakat yang dikenal dengan *government to citizens*.

Keberhasilan Implementasi pemerintah kepada masyarakat, ini juga dilihat hanya dari faktor komunikasi, indikator lain tidak ditemukan dalam hubungan antara pemerintah dengan masyarakat, karena disposisi, komunikasi, sumber daya, tidak terlihat dalam hubungan pemerintah dengan masyarakat.

Pada Bursa Kerja Online oleh Kementrian Tenaga Kerja sendiri, komunikasi dapat dianalisis melalui pola interaksi G2C yang ditunjukkan dengan beberapa layanan yang sudah *online* yaitu melalui website [infokerja.depnakertrans.go.id](http://infokerja.depnakertrans.go.id), situs ini dapat diakses dimanapun, kapanpun, dan oleh siapapun. Pelayanan ini sudah merambah pada efisien dan efektifitas, serta transparansi informasi yang sesuai dengan tujuan *E-Government*.



Gambar 1: Skema pelayanan Bursa Kerja Online (BKOL)

Pada skema tersebut dapat dilihat dalam bursa kerja online, terdapat detail informasi dan tanya jawab mengenai lowongan pekerjaan (*job conseling*), dengan menggunakan internet service, yang merupakan pelayanan menggunakan computer, dimana para pencari kerja dapat mengirimkan secara online cv, dan data-data yang disyaratkan dalam lowongan kerja, selanjutnya pengumuman wawancara kerja dari para pemberi kerja, yang diumumkan secara online, kemudian tata kerja diperusahaan tersebut. Para pemberi kerja dapat menginput data secara online dengan system komputerisasi. Bursa kerja online tersebut memuat papan informasi kerja yang

ditawarkan perusahaan sebagai pemberi kerja, dan informasi dari kualifikasi para pencari kerja dari masyarakat, serta pengumuman lowongan pekerjaan yang telah mendapatkan pekerja sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan (*job matching*)

Wujud nyata dari aplikasi *E-government* yang telah umum dilaksanakan dan diatur pelaksanaannya adalah pembuatan situs web pemerintah. Situs web pemerintah daerah merupakan salah satu strategi didalam melaksanakan pengembangan *E-government* secara sistematis melalui tahapan yang realistis dan terukur. Situs web pemerintah merupakan tingkat pertama dalam pengembangan *E-government* di Indonesia yang memiliki sasaran agar masyarakat Indonesia dapat dengan mudah memperoleh akses kepada informasi dan layanan pemerintah, serta ikut berpartisipasi di dalam pengembangan demokrasi di Indonesia dengan menggunakan media internet (Buku panduan Kominfo, 2002, 3)

Dari aplikasi tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan e-government di Indonesia dilaksanakan melalui 4 (empat) tingkatan, yaitu :

- a. Tingkat 1 merupakan tingkat Persiapan berupa pembuatan situs web sebagai media informasi dan komunikasi pada setiap lembaga serta sosialisasi situs web untuk internal dan publik.
- b. Tingkat 2 merupakan tingkat Pematangan yang berupa Pembuatan situs web informasi publik yang bersifat interaktif dan Pembuatan antar muka keterhubungan dengan lembaga lain.
- c. Tingkat 3, tingkat Pemantapan yang berisi Pembuatan situs web yang bersifat transaksi pelayanan publik dan Pembuatan interoperabilitas aplikasi dan data dengan lembaga lain.
- d. Tingkat 4 adalah tingkat Pemanfaatan yang berisi Pembuatan aplikasi untuk pelayanan yang *bersifat Government to Government (G2G), Government to Business (G2B), Government to Consumers (G2C)*.

Pada situs web pemerintah ada sejumlah kriteria yang ditetapkan oleh Kementerian Komunikasi dan Informasi Republik Indonesia (Kominfo) dalam buku panduan penyelenggaraan situs web pemerintah. Kriteria yang diberikan merupakan gambaran ciri-ciri kunci bentuk dasar situs web pemerintah yang terdiri dari :

1. Fungsi, aksesibilitas, kegunaan ; Isi informasi situs web pemerintah berorientasi pada keperluan masyarakat, yaitu menyediakan informasi dan pelayanan yang diinginkan oleh masyarakat. Pada kriteria ini ditekankan adanya anti diskriminasi bagi pengguna, artinya situs web pemerintah dapat dibuka tanpamembedakan fasilitas dan kemampuan komputer yang dimiliki oleh pengguna. Disain situs web pemerintah adalah profesional, menarik, dan berguna. Berita atau artikel yang ditujukan kepada masyarakat sebaiknya disajikan secara jelas, dan mudah dimengerti.

2. Bekerjasama ; Situs web pemerintah harus saling bekerjasama untuk menyatukan visi dan misi pemerintah. Semua dokumen pemerintah yang penting harus memiliki URL (Uniform Resource Locator) yang tetap, sehingga mesin pencari (search engine) dapat menghubungkan kepada informasi yang diinginkan secara langsung.

3. Isi yang Efektif ; Masyarakat pengguna harus mengetahui bahwa informasi tertentu akan tersedia pada situs-situs pemerintah manapun. Pengguna memiliki hak untuk mengharapkan isi dari suatu situs web pemerintah adalah data terbaru dan tepat, serta mengharapkan berita dan materi baru selalu diketengahkan.

4. Komunikasi Dua Arah ; komunikasi yang disediakan pada situs web pemerintah dalam bentuk dua arah (interaktif). Situs web pemerintah harus memberikan kesempatan pengguna untuk menghubungi pihak-pihak berwenang, menjelaskan pandangan mereka, atau membuat daftar pertanyaan mereka sendiri.

Evaluasi Kesuksesan ; Situs-situs web pemerintah harus memiliki sistem untuk mengevaluasi kesuksesan, dan menentukan apakah situs webnya memenuhi kebutuhan penggunanya. Artinya Situs-situs web pemerintah harus mengumpulkan, minimal, statistik angka pengguna, pengunjung, jumlah halaman, permintaan yang sukses dan tidak sukses, halaman yang sering dikunjungi dan jarang dikunjungi, halaman rujukan utama. Informasi tambahan mengenai siapa yang menggunakan situs ini, tingkat transfer data. Evaluasi empat bulanan sangatlah direkomendasikan.

6. Kemudahan Menemukan Situs ; pihak pemerintah harus mempromosikan situs webnya dan mendaftarkannya ke mesin pencari. Masyarakat pengguna mungkin tidak bisa menemukan suatu situs web pemerintah kecuali pengelola mempromosikannya dan memastikan bahwa mesin pencari mendaftarkannya.

Sertamensosialisaikannya melalui pemberitahuan lewat pers, Hubungan Masyarakat dan brosur.

7. Pelayanan yang diatur dengan baik ; Pihak pemerintah harus menggunakan sumber yang terpercaya; strategi yang jelas, tujuan, dan target pengguna; serta strategi pengembangan masa depan, termasuk langkah menuju pusat data yang dinamis dari media digital lainnya.

Hubungan *Government to Citizens* dapat dilihat secara nyata melalui website bursa kerja online, dimana pada awalnya website yang dibangun yaitu melalui situs infokerja.web.id , namun setelah adanya Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika No 28/PER/M.KOMINFO/9/2006, yang menjelaskan bahwa setiap domain situs harus menyertakan nama instansi yang mengelola, maka website tersebut di ganti dengan nama [www.infokerja.depnakertrans.go.id](http://www.infokerja.depnakertrans.go.id)

Hal ini senada dengan penuturan narasumber:

*“...Website yang beralamat [infokerja.depnakertrans.web.id](http://infokerja.depnakertrans.web.id) ini merupakan bentuk dari bursa kerja secara online. Depnakertrans tersebut merupakan alamat website yang mana mencari khas kan, situs tersebut milik kementrian tenaga kerja. sebelumnya beralamatkan [infokerja.web.id](http://infokerja.web.id) dan sekarang beralamatkan [infokerja.depnakertrans.go.id](http://infokerja.depnakertrans.go.id)”* (wawancara dengan Bapak Pandu, pranata Komputer bursa kerja).



Tampilan [www.infokerja.web.id](http://www.infokerja.web.id)

Pada gambar diatas bisa dilihat tampilan pencarian lowongan, dimana pencari (pencari kerja) terlebih dahulu mengisi kata kunci dan isian yang tersedia, kemudian klik cari lowongan. Yang nantinya user akan dapat memperoleh data lowongan kerja sesuai dengan klasifikasi yang dimilikinya. Namun situs ini belum maksimal, karena masih dalam tahap perbaikan.

Situs [infokerja.web.id](http://infokerja.web.id) ini sudah tidak berfungsi lagi karena masih banyak kekurangan, seperti, tidak updatenya data-data yang ada, masih mencakup beberapa provinsi saja, databasenya tidak lengkap dan untuk registrasinya harus manual terlebih dahulu, dan lain sebagainya. Sehingga adanya perbaikan dalam sistem bursa kerja online, dimana situs yang baru beralamatkan [infokerja.depnakertrans.go.id](http://infokerja.depnakertrans.go.id). Untuk mengetahui bagaimana website [www.infokerja.depnakertrans.go.id](http://www.infokerja.depnakertrans.go.id), berikut penjelasan terkait hal tersebut. Website yang beralamatkan [infokerja.depnakertrans.go.id](http://infokerja.depnakertrans.go.id) ini merupakan bentuk dari bursa kerja secara online. Depnakertrans tersebut merupakan alamat website yang mana mencari khas kan, situs tersebut milik kementerian tenaga kerja. Gambaran website tersebut adalah : Pada situs tersebut, pengunjung dapat mencari dan melihat lowongan pekerjaan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan para pencari kerja. Dimana fitur-fitur yang disediakan telah menyajikan informasi yang memudahkan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan pemerintah. Untuk lebih

mempermudah analisis peneliti, maka hubungan G2C ini dilihat melalui gambar tampilan website yang ada:



**login officer,admin,superadmin,admin propinsi tidak diletakkan di dalam web portal**

Gambar :tampilan login admin bursa kerja online

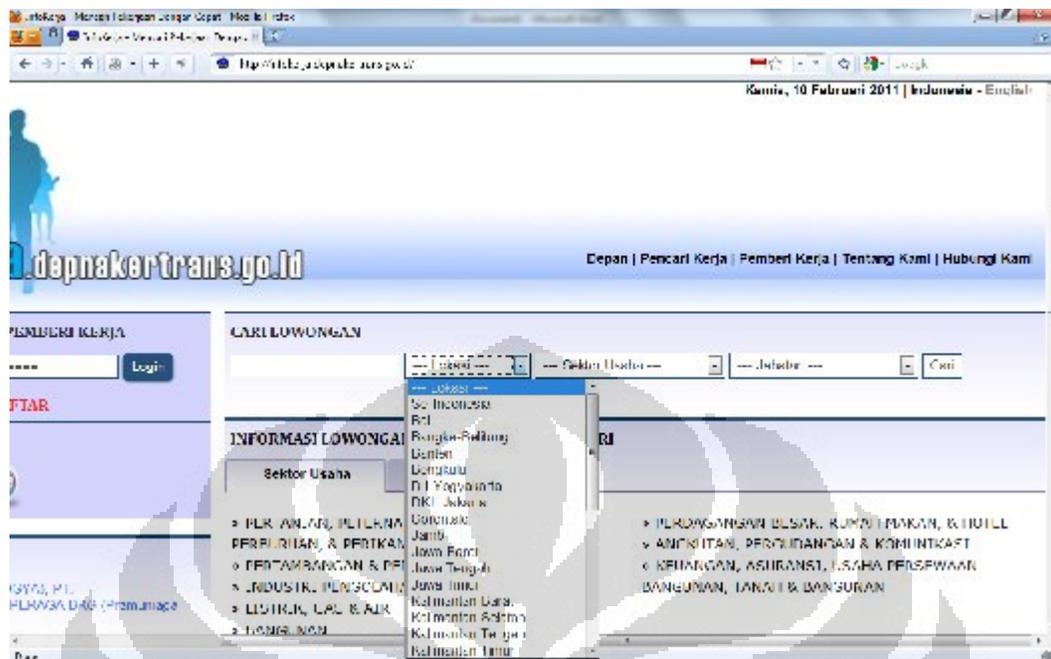
Pada site di atas dapat dilihat bahwa Kementerian Tenaga Kerja telah berusaha menyediakan layanan dengan menu menu yang sesuai dengan kebutuhan dan mewakili pelayanan kepada para pengunjung website, namun Sebaiknya dibuat web portal yang berguna untuk login officer,admin,super admin,admin propinsi.Dan tidak dicampur aduk dengan login user biasa atau user yang tidak memiliki *privilege*. Dengan sistem seperti ini akan cenderung memudahkan untuk terjadinya phising, karena web ini tidak memiliki standar keamanan. Bahkan selama penelitian, salah seorang masyarakat mengaku menemukan bahwa situs ini telah dihack, hal itu juga dilihat langsung oleh peneliti,

*“Kualitas saat ini mungkin belum bisa dikatakan memuaskan karena masih banyak informasi yang belum tersedia. security website juga masih sangat rentan oleh penyusup. coba aja buka..tadi sih kena hack”* (wawancara dengan masyarakat yang telah mengakses website)

*Security system* merupakan salah satu tolak ukur berhasil atau tidaknya system dalam E-government. Namun saat ini meskipun telah banyak instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang berinisiatif dalam mengembangkan pelayanan publik melalui jaringan komunikasi dan informasi dalam bentuk situs web, namun system

keamanan masih kurang diperhatikan, apalagi kecanggihan teknologi juga telah membuat banyak warga Negara yang telah menjadi seorang hacker, namun kepintaran itu justru disalurkan kedalam hal yang negative, untuk menanamkan *image* yang baik kepada masyarakat terhadap pembentukan jaringan informasi dan transaksi pelayanan publik yang memiliki kualitas yang memuaskan masyarakat serta dapat terjangkau di seluruh Indonesia, maka salah satu dari tolak ukur keberhasilan harusnya menjadi perhatian pemerintah, dengan melakukan pembentukan system yang kuat atau kerjasama dengan orang-orang IT yang sangat ahli, sehingga pengembangan system online dapat dilakukan dengan cepat dan sesuai dengan tujuan e-government.

pada situs website bursa kerja Online, fitur yang telah ditawarkan sudah mencakup wilayah-wilayah seluruh Indonesia, sehingga konsep adil dan merata dalam *good governance* dapat terlihat, meskipun secara teori sudah ada, namun pada prakteknya link-link tersebut masih berupa konsep saja, karena tidak dapat diakses, untuk itu agar tidak memakan waktu yang lama dan biaya yang semakin banyak, pemerintah pusat harus segera mempercepat proyek pengembangan yang memiliki masa depan yang bagus. Berbagai cara dapat dilakukan pemerintah, bisa saja kerja sama dengan para konsultan yang ahli, atau merekrut orang-orang yang belatar belakang system informasi atau teknik informatika yang handal dan berkompeten.



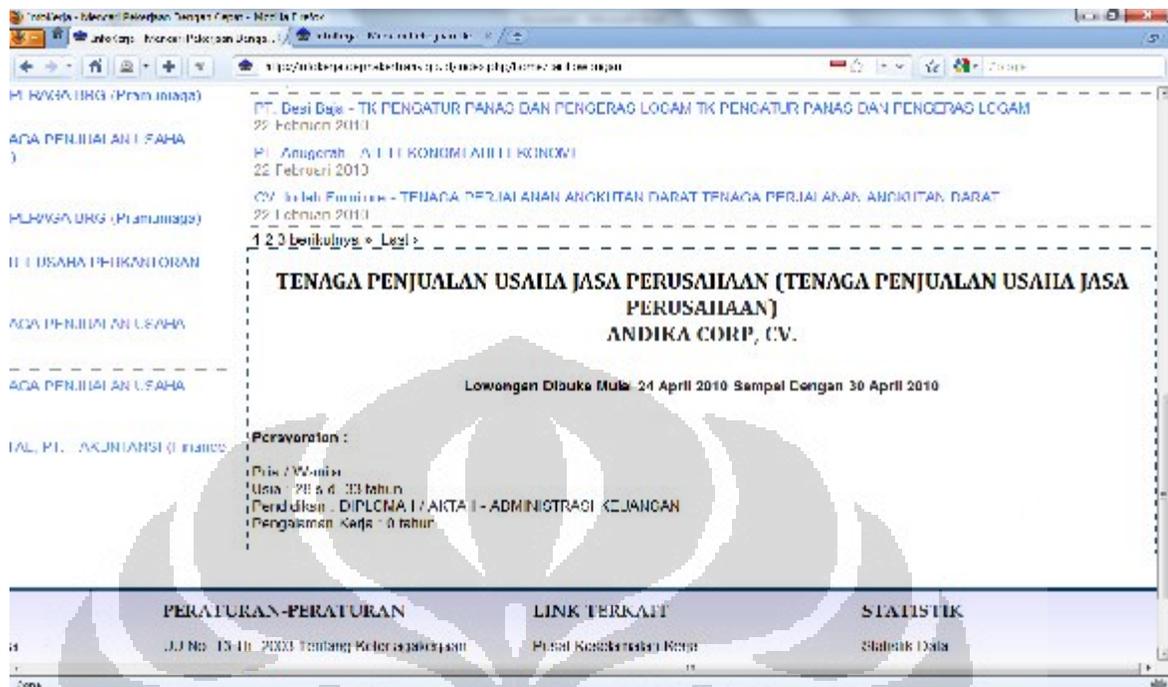
Gambar di atas memperlihatkan menu berdasarkan lokasi sudah mencakup 33 propinsi di Indonesia, selain itu pada menu selanjutnya terlihat adanya pilihan sector usaha, jika dibuka fitur tersebut maka dapat dilihat pilihan sector usaha sangat banyak sehingga pelamar pekerjaan bisa mencari pekerjaan yang bergerak tidak hanya di bidang industri saja. Namun menurut analisis peneliti pada website tersebut ada pilihan yang kurang benar ,yaitu pilihan ”Umbi-Umbian”, dan “Sayur Sayuran” karena pilihan itu bukan bidang pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan pikiran-pikiran negative masyarakat kepada pemerintah, meskipun justru dalam hal sepele, untuk itu ketelitian dan kejelian seorang oknum pemerintah sangat perlu dibuktikan, agar mengoreksi ulang hal-hal yang telah dilakukan terutama dalam pelayanan publik, agar pelayanan publik yang baik dapat terwujud, sehingga tidak terjadi *bad public service*. Selanjutnya peneliti menganalisis tampilan jabatan yang disediakan untuk para pencari kerja Menu pilihan jabatan sangat berguna dan banyak sekali variannya, sehingga user dapat mencari pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya. Namun data yang tersedia tidak memadai.



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data-data yang disediakan tidak update, sehingga hal ini berpengaruh besar pada kualitas website. Terdapat menu yang berisi lowongan terbaru, yang memudahkan user mendapatkan informasi lapangan kerja yang *up to date*. Tapi pada kenyataannya data yang ditampilkan tidak update, hal ini sesuai dengan penuturan salah seorang masyarakat

*“ kalau saya melihat situs itu, agak sedih karena menu-menanya sudah oke, namun datanya tidak ada, kosong saja, jadi percuma saja donk melihat lowongan disana, kalau pun ada, datanya itu itu saja, setiap saya buka, informasinya tidak berubah-berubah, benar-benar disayangkan karena websitenya kurang update ”*

Hal ini juga dirasakan langsung oleh peneliti ketika membuka situs tersebut, dimana datanya hanya wilayah tertentu saja, dan itupun tidak berubah-ubah setiap diakses, data yang dimunculkan masih data yang sama, sehingga kehadiran website tersebut belum memenuhi tujuan *e-government*. meskipun dalam undang-undang KIP no 14 tahun 2008 menjadi jawaban layanan informasi tentang keterbukaan informasi publik (UUKIP) sehingga masyarakat dijamin untuk dapat menggunakan memanfaatkan informasi publik. Namun apabila informasinya masih kurang, jaminan masyarakat dapat memanfaatkan informasi tersebut bisa dikatakan tidak terlihat.



Gambar diatas merupakan bagian terpenting dari situs [infokerja.depnakertrans.go.id](http://infokerja.depnakertrans.go.id) yaitu dapat terlihat tampilan mengenai lowongan kerja yang ada dan persyaratan yang dibutuhkan, namun dalam analisis saya yang menjadi kelemahan fatal dari website ini adalah tidak tercantumnya alamat jelas dari perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan. Sehingga user hanya mendapatkan iklan saja tidak dapat melamar pekerjaan karena tidak ada alamat yang jelas. Hal ini akan menyebabkan upaya pemerintah terhadap pelayanan bursa kerja online kepada masyarakat, akan menjadi kurang baik, masyarakat juga kurang mendapat informasi yang lengkap, dan perusahaan yang mencari tenaga kerja juga menjadi tidak optimal.

Dari analisis terhadap Government to Citizens tersebut, dapat dikatakan bahwa dari segi komunikasi hubungan antara pemerintah dengan masyarakat dalam hal bursa kerja online masih belum baik, dengan terdapatnya kendala-kendala dalam implementasi *E-government* pelayanan publik.

### 5.1.2 Sumber Daya

“Sumber daya diposisikan sebagai *input* dalam organisasi sebagai suatu sistem yang mempunyai implikasi yang bersifat ekonomis dan teknologis. Secara ekonomis, sumber daya bertalian dengan biaya atau pengorbanan langsung yang dikeluarkan oleh

organisasi yang merefleksikan nilai atau kegunaan potensial dalam transformasinya ke dalam *output*. Sedang secara teknologis, sumberdaya bertalian dengan kemampuan transformasi dari organisasi”. (Tachjan, 2006:135)

Dalam bursa kerja online, sumber daya yang dapat dilihat melalui yaitu:

#### **5.1.2.1 Staf**

Pembahasan tentang staf diarahkan pada pembahasan kualitas pegawai-pegawai yang akan terlibat dalam pembuatan maupun pelaksanaan kebijakan. Edward III mengatakan;

*“ We must evaluate the bureaucracy, not only in term of absolute numbers, but also in term of its capabilities to perform desired tasks.”*

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa menurut Edwards III pembahasan mengenai staff tidak hanya membicarakan besaran saja. Karena keberhasilan implementasi kebijakan juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan (kualitas) staff pelaksana. Berdasarkan hal tersebut, Edwards III menyarankan adanya dua besaran pokok dalam menganalisa *resources* yang dibutuhkan untuk implementasi kebijakan publik yaitu *size* dan *skills*.

*Pertama*, staf, atau pegawai, Sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan bursa kerjaonline. Tidak hanya modal dan prasarana, yang dapat mendukung kelancaran pelayanan bursa kerja online. Tetapi juga dibutuhkan personil yang mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan para pencari dan pengguna tenaga kerja yang datang ke Bursa Kerja Online.Selain itu, perlu memperhatikan jenjang karier, peningkatan kemampuan/pelatihan dan mutasi para pengantar kerja, dengan mengikuti system kepegawaian yang baik. dimana untuk kondisi pengantar kerja dan petuga antar kerja yang ada di Indonesia ini menurut data Kemenakertrans bulan oktober 2007, ada 1.206 orang (terdiri dari pengantar kerja 611 orang dan petugas antar kerja 595 orang). Masalah penempatan pengantar kerja ini tidak lagi dicampuri pemerintah pusat sejak otonomi daerah, sehingga pemerintah daerah yang tidak memahami pentingnya pengantar kerja tidak menempatkan pengantar kerja atau bahkan pengantar kerja di tempat lain. Informasi ini peneliti dapatkan memalui sumber data di Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri. Namun menurut

analisis peneliti, hal ini justru membantu kualitas sumber daya, sehingga yang memilih langsung adalah orang-orang yang berhubungan langsung dengan pengantar kerja, apabila hal ini ditangani pusat, akan menyebabkan kurang melihat langsung bagaimana kompetensi dan kapabilitas orang yang akan dipilih menjadi staf. Secara konseptual sumber daya manusia dalam bursa kerja online sudah memiliki standardisasi yang bagus, pada kenyataannya sumber daya manusia yang berperan juga sudah ada yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, hal ini dapat terlihat dari penjelasan salah seorang narasumber :

*“tadinya TKS ada tiga, yang satu mengundurkan diri, kalau saya dari jurusan manajemen, trus ada juga yang dari jurusan psikologi”* (wawancara dengan Boy Robert, TKS Kota Depok)

Namun narasumber juga menjelaskan kalau dalam rekrutmennya tidak dijelaskan spesifikasi jurusan yang dibutuhkan sebagai syarat menjadi seorang TKS, hal ini seperti penjelasan berikut:

*“latar belakang pendidikan untuk menjadi TKS ya sebaiknya yang berhubungan dengan internet, atau yang tau lah, tapi bisa semua jurusan sih mba”* (wawancara dengan Boy Robert, TKS Kota Depok)

Sumber daya manusia yang menjadi pengantar kerja, harus diperhatikan secara baik, mulai dari perekrutannya, pembinaannya, bimbingan kerja, serta penggajiannya, agar dapat memperlancar pekerjaannya yang menjadi pengantar kerja berkomunikasi langsung dengan masyarakat, yang nantinya akan menjadi gambaran langsung bagaimana pemerintah sebagai pelayan publik oleh masyarakat. Pada bursa kerja online, pengantar kerjanya sebagai sumber daya manusia yang penting dari pihak pemerintah masih merasa kurang puas dengan gaji yang mereka dapatkan, hal ini sesuai dengan penjelasan salah seorang narasumber :

*“ya apa ya? Itu mungkin masalah gajinya, saya hampir beberapa bulan telat dibayarkan, padahal kan kebutuhan setiap bulan tetap ada, dan juga jauh kalau harus ambil duitnya, harus ke bandung, karena yang ngasih kan orang propinsinya, belum lagi ongkos kesananya, ya mungkin itu karena anggarannya kali ya, trus juga tidak adanya seragam buat TKS, padahal seragam itu kan*

*bisa jadi identitas kita, jadi masyarakat tau, o ini yang TKS, gitu. Ya kemudian buat pelaksanaan bimbingan teknis nya juga sudah lumayan, tapi itu tadi kejelasan TKS ini mba, itu saja mungkin ya”* (wawancara dengan Boy Robert TKS Kota Depok).

Untuk mengatasi persoalan tersebut, hal ini menjadi perhatian pemerintah pusat, agar dapat mengawasi TKS di daerah kab/kota, baik dalam proses pekerjaan, maupun dalam penggajiannya, hal ini akan berdampak positif bagi pekerjaan yang dikerjakannya, dan menjadi motivasi tersendiri dalam melaksanakan pekerjaannya yang melayani masyarakat.

#### **5.1.2.2 Informasi**

Hal yang penting dibahas berkaitan dengan informasi sebagai yang berpengaruh terhadap sumber daya adalah informasi yang berkaitan dengan bagaimana kebijakan harus dilakukan. Informasi selanjutnya berkaitan dengan aturan atau ketentuan yang harus diketahui berkenaan dengan pelaksanaan kebijakan. Seperti yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya (sub bab komunikasi) bahwa pada dasarnya informasi yang disampaikan secara berjenjang baik dikalangan instansi pemerintahan yang terkait dengan implementasi E-government melalui Bursa Kerja Online pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

*Kedua*, Informasi, hubungan pusat dan daerah dalam bursa kerja online ini tidak memiliki mata rantai yang panjang, sehingga dari pusat, langsung ke propinsi dan langsung ke daerah, sehingga TKS sebagai pengantar kerja, tidak bertanggung jawab langsung kepada kepala daerah setempat, hal ini menyebabkan informasi yang ada akan lebih baik. Penjelasan ini juga dibenarkan oleh TKS kota depok bahwa TKS bertanggung jawab langsung pada propinsi, *“ya kita bertanggung jawab langsung ke propinsi, propinsi berhubungan langsung ke pusat..”*(wawancara dengan TKS kota Depok).

### 5.1.2.3 Wewenang

Wewenang, didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai hak dan kekuasaan untuk bertindak; kekuasaan membuat keputusan, memerintah dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2001, hal.1272). Kebijakan pendidikan gratis memiliki struktur pelaksana bertingkat. Artinya terdapat beberapa jenjang instansi yang saling berhubungan, baik hubungan pertanggung jawaban secara vertikal maupun hubungan koordinasi secara horizontal.

Selanjutnya yang menjadi tolak ukur sumber daya adalah *ketiga*, wewenang, dimana kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara baik. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang tidak ada, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak dilegitimasi, sehingga dapat menggagalkan implementasi kebijakan publik. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersedia, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam implementasi kebijakan; tetapi di sisi lain, efektivitas akan menyurut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau kelompoknya.

Pada pemerintah kepada pemerintah daerah, di bursa kerja online ini kewenangan diberikan melalui perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta standarisasi teknis di bidang pembinaan penempatan tenaga kerja. hal tersebut menurut analisis peneliti telah baik, kewenangan ini dapat menjadi penyiapan perumusan kebijakan di bidang pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, pengembangan kesempatan kerja dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing. Dan pemerintah daerah yang mendapat kewenangan, mendapatkan bimbingan teknis dan evaluasi bursa kerja online oleh Kemenakertrans.

### 5.1.2.4 Fasilitas

Wewenang, didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai hak dan kekuasaan untuk bertindak; kekuasaan membuat keputusan, memerintah dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan

Nasional, 2001, hal.1272). Kebijakan pendidikan gratis memiliki struktur pelaksana bertingkat. Artinya terdapat beberapa jenjang instansi yang saling berhubungan, baik hubungan pertanggung jawaban secara vertikal maupun hubungan koordinasi secara horizontal.

*Keempat*, fasilitas, merupakan faktor penting menentukan baik atau tidaknya hubungan pemerintah kepada pemerintah daerah. Fasilitas merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil. Pada bursa kerja online hubungan pemerintah pusat dan daerah telah difasilitasi dengan baik, email, surat menyurat, computer, telepon, dan media komunikasi yang dibutuhkan telah ada, dengan adanya system online maka hal ini dapat mempersingkat waktu, biaya dan tenaga dalam mentransfer data antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Sehingga setelah mengamati langsung sarana dan prasarana yang ada di bursa kerja online, peneliti dapat menganalisis bahwa fasilitas yang disediakan telah baik.

### **5.1.3 Disposisi**

Kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah-satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang baik". Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal. Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi kendala yang serius.

Disposisi dapat dikatakan baik atau tidak melalui *pertama*, pengangkatan birokrasi, dalam bursa kerja online ini, dapat dianalisis bahwa pengangkatan birokrasinya telah baik, dimana dengan adanya otonomi daerah, maka yang mengangkat adalah pihak daerah, namun tanggung jawab dan pengawasannya tetap dari pusat, sehingga orang-orang yang mengenal sangat budaya dan lingkungannya dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap lingkungannya, jadi kinerja dapat lebih

baik ketimbang orang-orang yang secara birokrasi di tempatkan di lingkungan yang baru dengan budaya yang baru, yang perlu penyesuaian dengan lingkungan kerjanya dalam waktu yang tidak singkat.

Namun disposisi ini cenderung dipahami oleh para pegawai yang diteliti sebagai sebuah memo dari atasan ke bawahan, yaitu surat atau catatan saja. Seperti yang di ungkapkan salah satu narasumber:

*“disposisi ya itu kan ke pimpinannya dulu, bertahap-tahap lah turun suratnya, trus paling stafnya lah yang jadi korban disposisi, ya disposisi itu kan semacam surat kecil gitu memerintahkan suatu pekerjaan, ya nama keren dari memo kan”*(wawancara dengan salah seorang staf Bursa Kerja Online).

Selain itu disposisi dapat dilihat dari, *kedua*, insentif, merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

Dalam bursa kerja online terkait hubungan pusat dan daerah, dimana insentif yang diberikan kepada TKS, sebagai pengantar kerja, adalah langsung oleh pemerintah pusat, jadi dititipkan ke propinsi, dimana para TKS yang bukan berstatus sebagai PNS langsung mengambil insentif yang didapatkannya ke propinsi setempat, menurut analisis penulis, insentif yang didapatkannya haruslah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan menjadi tanggung jawabnya, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan, namun melalui penelitian yang dilakukan, salah seorang TKS, mengaku gaji yang ia dapatkan tidak sesuai dengan harapan, dan hal ini akan menjadi faktor penting agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Untuk itu perlu koordinasi antara pusat dan daerah mengenai penetapan insentif, agar sesuai dengan harapan serta beban tugas yang dilakukan oleh orang-orang yang berada di daerah, hal ini guna mendorong pelaksanaan tugas agar dapat dijalankan dengan baik.

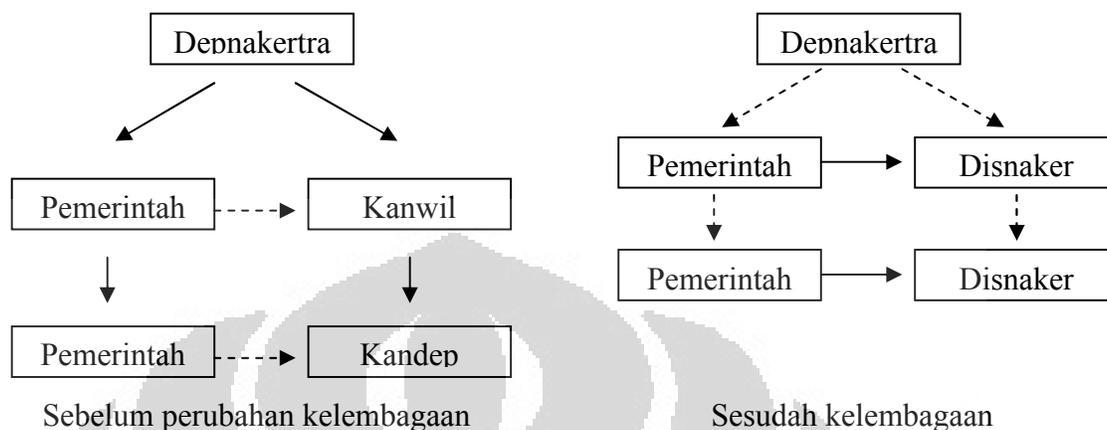
#### 5.1.4 Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi dalam Bursa Kerja Online, dapat diukur melalui SOP atau prosedur kerja dan fragmentasi, dimana fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi. Pada umumnya, semakin besar koordinasi yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, semakin berkurang kemungkinan keberhasilan program atau kebijakan. Hubungan pemerintah pusat dengan daerah merupakan bentuk koordinasi birokrasi dengan prosedur kerja dan tanggung jawab, dimana koordinasi berjalan dengan baik, maka akan menghasilkan komunikasi yang baik pula.

Dengan berlakunya UU No.22/1999 tentang otonomi Daerah dan UU No.25/1999 tentang perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah, sebagian besar kewenangan pemerintahan dilimpahkan pada pemerintah kab/kota kecuali bidang-bidang tertentu yaitu bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal serta agama. Dengan demikian, sebagian kantor wilayah dan kantor departemen diserap oleh organisasi pemerintah daerah (propinsi dan kab/kota), organisasi, penempatan SDM dan anggaran pun tertata ulang melalui kebijakan pemerintah daerah masing-masing.

Dalam hal bursa kerja online ini, pemerintah pusat berperan sebagai pengawas, pembina, penanggung jawab, koordinator, pendamping pemerintah kab/kota dalam hal ini tenaga kerja sarjana, pemerintah pusat menetapkan kebijakan tentang penugasan tenaga kerja sarjana dalam melayani bursa kerja online dan member arahan kepada penanggungjawab tentang pelaksanaan penugasan tenaga kerja sarjana, selain itu pemerintah pusat menetapkan rencana pelaksanaan kegiatan penugasan tenaga kerja sarjana dalam pelayanan bursa kerja online serta melakukan pembinaan, pengawasan dan bertanggung jawab dalam kegiatan bursa kerja online tersebut. Hal ini dapat tergambar melalui skema berikut ini:

### Perubahan kelembagaan pelayanan penempatan tenaga kerja



\* koordinator (garis titik) dan pembinaan & pengawasan (garis)

Perubahan tersebut merupakan perubahan UU Otonomi daerah yang telah dirubah terdapat kalimat “Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangannya” sedangkan kalimat sebelumnya “kewenangan Daerah mencakup kewenangan dalam seluruh bidang pemerintah (kecuali bidang tertentu”, hal tersebut adalah berdasarkan UU Otonomi daerah, dikarenakan melihat masalah yaitu melemahnya fungsi pemerintah pusat tadi, yang akhirnya UU bersangkutan akhirnya direvisi pada tahun 2004 ( dengan UU No.32/2004 dan No.33/2004).

Hal ini menunjukkan bahwa produk hukum yang merupakan bentuk kewenangan dapat mengatur fungsi dan tugas aspek-aspek pemerintahan, sehingga orang-orang yang menjalankannya dapat sesuai dengan kewenangan yang ada. Namun kewenangan yang ditetapkan sebagai kewenangan Pusat, dengan berlakunya UU Otonomi Daerah, kewenangan ditafsirkan sebagai kewenangan kab/kota sepenuhnya sehingga fungsi pembinaan pengawasan pusat dan propinsi kepada kab/kota melemah secara drastis. Tapi disisi lain Berkaitan dengan bidang ketenagakejaan, kantor wilayah dan kandep dijadikan Disnaker di masing-masing daerah. Bersamaan dengan itu, jabatan fungsional (pengantar kerja) dijadikan jabatan struktural atau jabatan lain dan personel yang belum memiliki pengetahuan dan pengalamanpun ditempatkan dibidang pelayanan penempatan tenaga kerja sehingga pelayanan dan administrasi menjadi kurang optimal.

Keadaan saat ini adalah dimana Pemerintah Pusat melakukan pembinaan dan koordinasi pada Disnaker Propinsi dan Kab/Kota melalui 6 fungsi dan cara yaitu (1) Perencanaan Kebijakan, (2) Penyusunan Pedoman, (3) Standardisasi, (4) Penyusunan Kriteria, (5) Pembinaan Teknis, 6) Monitoring dan Evaluasi. Pemerintah pusat memiliki kewenangannya dalam merencanakan kebijakan, menyusun program, dan pedoman yang akan menjadi standardisasi, penyusunan kriteria dan pembinaan teknis, serta monitoring dan evaluasi. Berkaitan dengan pembagian kewenangan dan tugas antara pusat dan daerah berdasarkan UU Otonomi Daerah, mengingat masalah melemahnya fungsi yang disebut tadi, UU bersangkutan akhirnya direvisi pada tahun 2004 (dengan UU No.32/2004 dan No.33/2004). Dalam perubahan UU Otonomi Daerah terdapat kalimat “Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya” yang merupakan revisi dari kalimat sebelumnya “Kewenangan Daerah mencakup kewenangan dalam seluruh bidang pemerintahan (kecuali bidang tertentu)” Dengan aturan tersebut setiap urusan pemerintahan ditentukan pembagiannya sesuai dengan kewajaran dan kelayakan dari aspek tertentu antara Pusat, Propinsi dan Daerah.

Kalimat “Daerah-daerah (propinsi, kab/kota) tidak mempunyai hubungan hierarki satu sama lain” dihapuskan dalam aturan baru sehingga terdapat fungsi pembinaan dan pengawasan tertentu oleh Pusat kepada Propinsi dan Propinsi kepada Daerah. Kemudian ditetapkan peraturan pemerintah No.38/2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kab/Kota. Dalam PP yang baru ini ditetapkan pembagian urusan pemerintahan antara pusat, propinsi dan kab/kota secara rinci. Dengan aturan ini diperjelas bahwa urusan pemerintahan daerah propinsi dan kab/kota (yang menjadi urusan wajib) adalah yang berkaitan dengan pelayanan dasar. PP ini menetapkan pula bahwa pemerintah daerah menetapkan peraturan daerah yang dijadikan dasar penyusunan organisasi dan tugas kerja perangkat daerah selambat-lambatnya dalam 1 tahun, sedangkan Pemerintah Pusat (menteri/kepala lembaga pemerintah) menetapkan norma, standar, prosedur dan kriteria selambat-lambatnya dalam waktu 2 tahun.

Terkait dengan urusan ketenagakerjaan, ditetapkan bahwa propinsi melaksanakan kebijakan pusat sedangkan kab/kota melaksanakan kebijakan pusat dan propinsi, juga pusat (dan propinsi) melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap kab/kota. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara pemerintah, dalam hal ini pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, dimana pemerintah pusat menjadi pengawas, koordinator terhadap pemerintah daerah. Dan pemerintah daerah kab/kota melaporkan apa yang dilakukan di daerah kepada pusat, kemudian pusat mengintegrasikan data-data yang ada di setiap daerah.

Dalam Bursa Kerja Online (BKOL), pemerintah daerah memiliki peran penting, dimana dengan adanya Tenaga Kerja Sarjana (TKS) yang menjadi pengantar kerja, yang berhubungan langsung dengan masyarakat yang mencari kerja, para pengantar kerja ini, menjadi fasilitator dalam melayani masyarakat yang membutuhkan informasi mengenai penempatan kerja, dan juga bisa tempat konsultasi yang dapat membantu masyarakat dalam mencari kerja yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan yang dimilikinya.

Pemerintah daerah kab/kota melaporkan data yang ada di lapangan kepada pemerintah pusat, yang data tersebut akan digabungkan oleh pemerintah pusat pada website bursa kerja online, [infokerja.depnakertrans.go.id](http://infokerja.depnakertrans.go.id). hal tersebut sesuai dengan keterangan salah seorang narasumber:

*“... ya disnaker yang di daerah itu sebenarnya sebagai pengantar kerja, artinya begitu, kerjanya ya ada yang manual atau juga ada yang online, ya harus tergabung secara nasional, itu pada prinsipnya, kalau buat depok sendiri ada website khusus dalam melayani penempatan kerja”*(wawancara dengan bapak Boy Robert, TKS kota Depok)

Tenaga kerja sarjana yang berada di disnaker kab/kota ini akan berhubungan langsung melayani masyarakat yang datang langsung ke disnaker tersebut, pelayanan yang diberikan bersifat adil dan merata, yang tujuannya membantu masyarakat yang memiliki pemahaman yang kurang dalam bursa kerja online, hal tersebut sesuai dengan penjelasan berikut

“..banyak sekali, kita mengadakan banyak sosialisasi, kerja sama dengan sekolah-sekolah dan beberapa perusahaan di kota setempat, ya kalau ada masyarakat yang datang langsung, nanti kita melakukan pengisian data pencari kerja itu namanya AK/II itu bisa dilakukan melalui wawancara langsung” (wawancara dengan Tenaga Kerja Sarjana kota Depok, Bapak Boy Robert).

Dari penjelasan diatas dapat terlihat bahwa hubungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah, sangat penting dalam melayani masyarakat dalam memperoleh pelayanan penempatan kerja, pemerintah pusat menjadi pembina, penanggungjawab, koordinator dalam pelaksanaan tenaga kerja sarjana yang berada di pemerintah daerah dalam pelayanan bursa kerja online. Pemerintah daerah (TKS) memiliki peran sebagai pengantar kerja yang berhubungan langsung dengan masyarakat, melakukan pendataan lowongan pekerjaan, melalui media komunikasi dan telekomunikasi atau langsung mencari lowongan pekerjaan ke Perusahaan, yang entry data lowongan pekerjaan, memberikan informasi lowongan pekerjaan dan membantu para pencari kerja dalam menginput data yang bersangkutan ke dalam bursa kerja online, serta memberikan informasi kepada pemberi kerja tentang ketersediaan tenaga kerja yang dibutuhkan melalui bursa kerja online.

Berdasarkan hasil analisis peneliti bursa kerja online belum bekerja secara ideal sesuai dengan konsep *E-government* yang ada, dimana pola hubungan antara tiga aspek, yaitu antara pemerintah, perusahaan dengan masyarakat masih belum berjalan secara maksimal, padahal apabila bursa kerja online dapat mengimplementasikan *E-government* dengan baik, dapat memperoleh banyak manfaat, antara lain:

1. Bagi Pemerintah (*Government*), dimana pemerintah dapat menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik khususnya dalam melayani penempatan kerja bagi masyarakat dan juga perusahaan, mewujudkan *Good Governance* yang transparansi, efektif dan efisien, dapat mempermudah komunikasi serta akses data antar instansi pemerinta, kepada perusahaan, dan masyarakat, yang dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya. Serta berpartisipasi dalam meningkatkan peringkat *E-government* Indonesia, baik tingkat ASEAN maupun tingkat dunia

2. Bagi perusahaan (*Business*), dimana bursa kerja online ini dapat membantu perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi yang ada, dapat mempermudah informasi lowongan kerja kepada masyarakat, dan juga dapat berpartisipasi langsung dalam membantu pemerintah melayani masyarakat, serta taat pada aturan Undang-Undang tentang wajib lapor perusahaan.
3. Bagi masyarakat (*Citizens*), dimana masyarakat dapat memperoleh informasi secara adil dan merata, kapan saja, dimana saja dengan menggunakan *online system*, yang lebih menghemat waktu, tenaga dan biaya, selain itu mengurangi angka pengangguran di Indonesia, serta dapat berkonsultasi langsung kepada pemerintah (*Job Konseling*) mengenai minat, bakat dan kemampuan yang dimiliki yang sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan.

## **5.2 Hambatan dalam Implementasi *E-Government* melalui Bursa Kerja Online pada Kemenakertrans**

Kehadiran teknologi informasi yang berbasis internet di institusi pemerintah ditandai dengan munculnya berbagai website di tiap-tiap instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah, dengan tampilan beragam dan menyediakan informasi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi dari institusi yang bersangkutan. Secara umum, beberapa institusi pemerintah yang melakukan *E-government*, besaran dan layanan mereka secara online masih terbatas dan dilakukan secara terpisah serta belum terintegrasi. Pelayanan *E-government* pada tingkat pemerintah daerah yang dilakukan melalui pelayanan satu atap (*SIMTAP*) sudah merupakan usaha ke arah government online yang cukup baik, walaupun belum sepenuhnya dilakukan secara online. Sebagian besar institusi pemerintahan baru pada tahapan transformasi sebagian aktivitas pemerintah yang dilakukan secara manual ke aktivitas yang dilakukan secara elektronik. Sebagian masih ada yang dilakukan secara manual sehubungan dengan sifat kerahasiaan dari dokumen yang dimiliki oleh institusi yang bersangkutan.

Ada beberapa hal yang menjadi hambatan atau tantangan dalam mengimplementasikan *E-government* di Indonesia. Tantangan utama dari

pengembangan e-government adalah kemampuan dan kesiapan manajemen serta para pelakunya bukan teknologi. Suksesnya terletak pada kerja sama yang erat antara tenaga profesional telematika dan para manajer dalam merencanakan dan menerapkan perubahan-perubahan dalam berbagai kegiatan dan praktek pemerintahan.

Tantangan berikutnya adalah adanya hambatan dalam mekanisme pasar yang memperlambat laju penetrasi prasarana jaringan informasi dan pemanfaatannya bagi kegiatan pemerintahan, bisnis, pelayanan publik, serta kegiatan masyarakat. Adanya daerah serta kelompok sosial yang sukar mendapatkan pelayanan jaringan informasi secara komersial merupakan tantangan yang juga harus dihadapi. Apabila tidak diatasi secara khusus maka dapat mengakibatkan timbulnya *digital divide*. Di samping itu, adanya kesenjangan yang menghambat terbentuknya kemitraan antara pemerintah dan sektor swasta untuk memobilisasi sumber daya yang diperlukan, termasuk permodalan ( budi.paume.itb.ac.id)

Selain hambatan-hambatan di atas masih ada dua hambatan lagi yaitu bahwa kultur berbagi belum ada : sharing informations kebanyakan masyarakat Indonesia masih “pelit” dan berada pada tataran trafik yang rendah. Selain itu kultur mendokumentasi belum lazim : budaya mendokumentasi hampir setiap kegiatan dan kesempatan juga belum merambah masyarakat padahal hal ini menjadi basis dari ISO 9000 dan standar software engineering

Berbagai kondisi dalam implementasi *E-government* di atas dipengaruhi oleh hal-hal yang membuat implementasi *E-government* tersebut ada yang kurang berjalan dengan optimal. Hal-hal berikut ini merupakan hambatan yang turut mewarnai setiap aktivitas implementasi *E-government* pada Bursa Kerja Online KEMENAKERTRANS, dan tentunya hambatan ini berdasar atas ketidakefektifan implementasi *E-government* tersebut. Hambatan tersebut antar lain yaitu:

### **5.2.1 Sosialisasi bagi masyarakat yang kurang**

Sosialisasi bagi masyarakat di seluruh Indonesia khususnya masyarakat di kota-kota besar, menurut pengamatan peneliti, masih kurang karena sebenarnya tiap disnaker di Kabupaten/Kota sudah memiliki TKS dan sarana prasarana untuk mensosialisasikan Bursa Kerja Online namun fasilitas ini tidak dimanfaatkan dengan

baik oleh masyarakat. Terlihat sedikit sekali masyarakat yang memanfaatkan atau menggunakan website [infokerja.depnakertrans.go.id](http://infokerja.depnakertrans.go.id) karena memang fasilitas situs ini masih sangat terbatas. Selain itu, dalam hal program juga masih kurang misalnya saja ketika website diakses, masih terdapat kesalahan dan terbatasnya informasi yang diberikan, sehingga sasaran yang diharapkan sulit dicapai. Bahkan salah seorang narasumber dari masyarakat mengaku lebih baik memanfaatkan website swasta yang jauh lebih baik.

*“ emang ada ya situs dari pemerintah? Saya biasanya cari lewat jobsdb.com atau ga jobstreetm.com. malah baru tau kalau pemerintah juga punya website lowongan kerja gitu ”* (wawancara dengan salah seorang masyarakat)

### **5.2.2 Masih Dipeliharanya Budaya Tradisional**

Budaya tradisional di sini dalam artian tidak mau atau malas memanfaatkan teknologi. Sebagai contoh, ketika peneliti sedang melakukan wawancara dengan seorang narasumber tampak terdapat beberapa orang yang meminta data dengan membawa *flash drive* masing-masing. Padahal, di gedung tersebut sudah memiliki fasilitas *hotspot* atau *wireless* tetapi mereka lebih senang meminta data dengan cara mendatangi langsung. Begitu juga dengan komunikasi kedaerah-daerah, masih banyak melalui surat, atau mendatangi langsung, padahal email dan webcam atau sarana online yang canggih sudah banyak tersedia.

### **5.2.3 Sumberdaya manusia (pegawai) yang kurang handal**

Para TKS yang bekerja melayani pemberi kerja dan pengantar kerja tidak memiliki latar belakang yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, tidak adanya persyaratan khusus latar belakang pendidikan pegawai menyebabkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya menjadi belum maksimal, padahal sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam implementasi *E-government* agar tujuan dan sasaran yang diharapkan tercapai dengan baik, hal ini terbukti, setelah peneliti melakukan wawancara kepada pihak pengantar kerja TKS disnaker kota depok yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

*“ tadinya TKS ada tiga, yang satu mengundurkan diri,...kalo saya dari jurusan manajemen, trus ada juga dari psikolog”* (wawancara dengan Boy Robert TKS Bursa Kerja Online kota Depok)

Masalah SDM ini, juga dijelaskan oleh narasumber lainnya,

*“operator yang pernah diBIMTEK an, dimutasi kan ketempat lain, pengantar kerja di mutasikan ketempat lain, itulah kendalanya,jadi kendalanya apa lagi? SDM nya,nah itu, secara ini SDM”* (wawancara dengan bapak Tri Ariyanto, kepala seksi pengembangan bursa kerja)

#### **5.2.4 Anggaran biaya yang dibutuhkan cukup besar**

Menurut tim JICA (Japan International Cooperation Agency) yang melakukan studi tentang peningkatan tenaga kerja di Indonesia “selama ini pusat dan daerah menyelenggarakan bursa kerja skala besar 1-2 kali setahun dalam rangka memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja. Namun bursa kerja skala besar membutuhkan biaya yang cukup besar dan terdapat beberapa keterbatasan. Oleh karena itu sulit mengakomodasi kebutuhan secara fleksibel, misalnya kebutuhan pemenuhan lowongan kerja dengan cepat atau menindaklanjuti lowongan yang tidak terpenuhi dengan menggumpulkan beberapa perusahaan dan pencari kerja yang dipilih sesuai dengan kebutuhan mereka.” Dengan demikian, terlihat bahwa butuh anggaran biaya yang besar dalam me-implementasikan e-government pada Bursa Kerja Online tersebut Hal ini juga sedana dengan keterangan salah satu narasumber

*“anggarannya lebih besar tentunya ya, dari pada yang biasanya belum online, kan harus mengadakan pelatihan ke daerah-daerah, anggaran tiket perjalanan dinasnya juga lebih besar, trus juga biaya perawatan computer dan masalah teknisnya itu”* (wawancara dengan pandu Isdiyanto, Pranata Komputer Bursa Kerja). Sesuai juga dengan penjelasan seorang narasumber, yaitu:

*“itulah kendala-kendala yang selama ini terjadi di BKOL, kalau aplikasi sudah dpersiapkan peralatan sudah disebar luaskan, tau kan jumlahnya kan, tahun ini 200 lokasi, peralatan sudah tersedia, hanya fasilitasnya yang belum tersedia, yaitu jaringan, mau mengadakan jaringan sendiri, anggaran kendalanya,*

*fasilitas, masih anggaran juga, akhirnya masih gabung dengan fasilitas pemda, yaitu melalui jaringan KPDE, nah itulah kendala-kendala yang saat ini terjadi”* (wawancara dengan pak Tri Ariyanto, kepala seksi Bursa Kerja)

### **5.2.5 Perbaikan citra public masyarakat terhadap pemerintah yang masih kurang**

Berdasarkan penelitian terhadap masyarakat yang peneliti lakukan secara tidak langsung, misalnya melalui obrolan sehari-hari. Ternyata hamper semua masyarakat yang diteliti tidak mengetahui adanya pelayanan penempatan tenaga kerja di Disnaker dan website yang disediakan Kemenakertrans. Dan pihak perusahaan banyak juga yang tidak tahu adanya pelayanan di Bursa Kerja Online, hal ini seperti keterangan pihak personalia RS HERMINA Kota Depok *“maaf mba, kalau mau cari kerja, bisa magang disini, kalau pelayanan lowongan kerja online pihak kami kurang tau tuh, coba tanya sama disnaker depok, mungkin ada. kami pernah kok nempelin di Disnaker Depok kalo buka lowongan kerja”* (wawancara dengan pihak HRD Hermina Depok)

Oleh sebab itu citra masyarakat yang masih negative terhadap pelayanan pemerintah ini, menyebabkan dimanfaatkan sarana dan prasarana yang diberikan pemerintah padahal upaya pemerintah untuk memberikan layanan kepada masyarakat sudah terus ditingkatkan, namun akibat segelintir oknum pemerintah yang menyalahi aturan, menyebabkan citra pemerintah dimata masyarakat masih cenderung negatif. Hal tersebut juga dijelaskan oleh salah seorang masyarakat sebagai narasumber

*“...dibandingkan dengan situs2 lowongan kerja seperti jobsdb.com, jobstreet.com dan situs2 lowongan kerja yang ada saat ini, www.infokerja.depnakertrans.go.id masih tertinggal dan terbukti belum menjadi situs pilihan masyarakat untuk mencari lowongan pekerjaan”* (wawancara dengan pihak masyarakat).

### **5.2.6 Jaringan Internet di Daerah yang Kurang Lancar**

Sistem online sangat memerlukan jaringan internet, sehingga kelancaran suatu jaringan internet sangat menentukan, namun dalam pelaksanaannya jaringan internet di daerah-daerah masih mengalami masalah, yang menghambat pelaksanaan sistem bursa kerja online ini. Seperti yang dijelaskan oleh seorang narasumber.

*“kendalanya, online system ini, menggunakan jaringan internet, ada beberapa lokasi tidak lancar, dalam melaksanakan BKOLnya, karena apa, ada jaringan mereka ini, menggunakan jaringan KPDE, apa istilahnya itu KPDE, saya lupa itu, mas pandu yang tau itu, Kantor Pelayanan oh Data Elektronik, yang direncanakan oleh pemda setempat, jadi jaringannya satu, dibagi dinas-dinas setempat, padahal standar dari BKOL adalah ruangnya ada, jaringannya ada, nah ini digabung sama dinas-dinas, ya lemot jadinya kan?hang mulu khan. Harusnya jaringan sendiri, speedy, broadband, gitu lho, sendiri gitu, ya ga usah dicampur-campur sama dinas lain, jadi khusus, itu untuk kendalanya”*(wawancara dengan bapak Tri Ariyanto, kepala seksi Bursa Kerja)

Beberapa hambatan di atas selama ini membuat implementasi *E-government* melalui Bursa Kerja Online pada KEMENAKERTRANS kurang berjalan dengan baik atau maksimal. Hambatan tersebut lebih kepada hambatan internal Pemerintah kepada masyarakat, meskipun ada hambatan eksternal seperti kurangnya wawasan masyarakat terhadap informasi baru, juga kurangnya rasa ingin memanfaatkan pelayanan yang diberikan pemerintah yang padahal sudah membaik. Sosialisasi sangat perlu ditingkatkan karena merupakan aspek yang penting untuk meminimalisasi hambatan di atas.

## BAB 6

### SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisikan simpulan dari penelitian ini dan saran yang peneliti berikan terkait hasil penelitian

#### 5.3 SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, dapat disimpulkan :

1. Dalam hal implementasi *E-government* melalui Bursa Kerja Online, dalam komunikasi antara pemerintah pusat ke pemerintah daerah sudah baik dengan pola hubungan yang bersifat langsung dan lancar, namun komunikasi antara pemerintah kepada perusahaan dan masyarakat masih buruk, dimana masih terdapat banyak miskomunikasi, sosialisasi yang masih kurang baik. Sumber daya yang ada dalam implementasi kebijakan ini masih kurang baik dari segi staf, kewenangan, informasi, fasilitas dalam mencapai tujuan *E-government* secara maksimal. Sedangkan dalam segi disposisi dalam pelaksanaan bursa kerja online masih buruk karena adanya masalah dalam insentif. Struktur birokrasi dalam implementasi *E-government* melalui bursa kerja online secara nyata berjalan baik dan tidak ditemukan kondisi yang menghambat pelayanan dalam penempatan pekerjaan melalui Bursa Kerja Online.
2. Hambatan yang selama ini dialami dalam implementasi *E-government* melalui bursa kerja online pada Kemenakertrans yang terdiri dari (1) Sosialisasi bagi masyarakat yang kurang (2) Masih Dipeliharanya Budaya Tradisional (3) Sumberdaya manusia (pegawai) yang kurang handal (4) Anggaran biaya yang dibutuhkan cukup besar (5) Anggaran biaya yang dibutuhkan cukup besar turut berkontribusi dalam menyumbang predikat belum baik pada implementasi *E-government* melalui bursa kerja online pada kementrian tenaga kerja dan transmigrasi tersebut.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran baik dari segi akademis maupun dari segi praktis.

1. Segi akademis, peneliti berharap seluruh pihak, khususnya para akademisi berpikir lebih jauh dan mendalam tentang apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan e-government di Indonesia terutama dalam pelayanan penempatan kerja agar lebih baik, melalui berbagai forum maupun terjun langsung dalam sosialisasi, serta membantu pelayanan pemerintah agar lebih optimal.
2. Segi praktis, saran kepada pemerintah (government), sebaiknya lebih meningkatkan interaksi, komunikasi dan relasi baik antar instansi pemerintah, perusahaan, serta sosialisasi kepada masyarakat, dalam hal website, kualitas informasi dan menu yang disediakan agar lebih diperbaiki, update database, keamanan system dan sosialisasi terkait bursa kerja online ini harus lebih digiatkan lagi, agar masyarakat Indonesia dapat memperoleh informasi yang akurat, adil dan merata

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Abidin, Said Zainal. 2004. *Kebijakan Publik*. Jakarta : Penerbit Pancur Siwah
- Agus Dwiyanto. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Bowman, Ann O'M. 2003. *Policy Implementation*, in Encyclopedia of Public Administration and Public Policy: First Update Supplement (Jack Rabin, ed., pp.209-212). Boca Raton, FL:Taylor & Francis Group
- Bugin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Chen, Yu-Che and Richard Knepper. 2005. *Digital Government Development Strategies: Lessons for Policy Makers from a Comparative Perspective*, in Electronic Government Strategis and Implementation (Wayne Huang, Keng Siau, and Kwok Kee Wei, eds. pp.394-420) USA: IDEA Group Publishing
- Crabbe, Ann and Pieter Leroy. 2008. *The Handbook of Enviromental Policy Evaluation*. London: Earthscan
- Creswell, John W. 1994. *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*. USA: SAGE Publikations
- Dye, Thomas R. 1992. *Understanding Public Policy*. New Jersey: Englewood Cliffs
- Depkominfo. 2005. *Peluang Indonesia Untuk Bangkit Melalui Implementasi E-Government*. Laguboti: Toba
- Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press
- Effendi, Sofyan. 2004. *Paradigma Pembangunan Kelembagaan Publik dan Reinventing Government*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara
- Eko Prasajo, Aditya Perdana, Nor Hiqmah. 2006. *Kinerja Pelayanan Publik Persepsi Masyarakat terhadap Kinerja Keterlibatan dan Partisipasi dalam Pelayanan Bidang Pendidikan, Kesehatan dan Kependudukan*. Jakarta: Yappika

- Hill, Michael. (ed). 1993. *The Policy Process: A Reader*. New York: Harvester Wheatsheaf
- Homburg, Vincent. 2008. *Understanding E-Government: Information Systems in Public Administration*.
- Indrajit, Richardus Eko. 2005. *e-Government in Action*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian kualitatif dan kuantitatif untuk Ilmu- Ilmu sosial*. Jakarta:Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI
- Islamy, Irfan. 1991. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kountur, Ronny. 2000. *Metode Penelitian*, Jakarta:PPM, CV Teruna Grafika
- Krane, Dale. 2005. *Democracy and Public Policy*, in encyclopedia of Public Administration and Public Policy (Jack Rabin, ed., pp.78-84). Boca Raton, FL: Taylor & Francis Group
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*, edisi revisi. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Neuman, William Lawrence. 2000. *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches*. USA:Allyn&Bacon
- Richardus Eko Indrajit. 2002. *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan System Pelayanan Public Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta:Penerbit Andi
- Smith, Bruce L. 2003. *Public policy and public participation: Engaging Citizens and Community in the Development of Public Policy*. Canada: PPH-Atlantic
- Sugiyono. 2000. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul.2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada
- William, Dunn. 1998. *Pengantar Analisi Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Winarno, Budi. 2005. *Kebijakan Publik, Teori, Analisis, dan Proses*. PT. Bumi aksara
- Karya Akademis**

Husni, Muhammad. 2006. *Analisis Penerapan Electronic Government di Provinsi DKI Jakarta*. Skripsi FISIP Universitas Indonesia

Pudyatmoko. 2008. *Upaya Meningkatkan Efektifitas Electronic Government pada Badan Meteorologi dan Geofisika*. Skripsi FISIP Universitas Indonesia

Solihat, Lia Amalia. 2006. *Peranan E-government dalam Mendukung Transparansi BUMN: Studi Kasus BUMN Online pada Kementrian Negara BUMN RI*. Skripsi FISIP Universitas Indonesia

Mahendra, Wahyu. 2010. *Implementasi Electronic Government Pemerintahan Kota Depok*. Skripsi FISIP Universitas Indonesia

### **Peraturan-peraturan**

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab VI tentang Penempatan Tenaga kerja

Republik Indonesia, Undang-undang R.I Nomor 4 tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan di Perusahaan

Republik Indonesia, Undang-undang R.I Nomor: 7 tahun 1981 tentang wajib laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201)

### **Internet:**

[www.infokerja.depnakertrans.go.id](http://www.infokerja.depnakertrans.go.id)

[www.jobdb.com](http://www.jobdb.com)

[www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id)

[www.zdnetasia.com](http://www.zdnetasia.com)

[www.binapenta.go.id](http://www.binapenta.go.id)

[www.jawapos.com](http://www.jawapos.com)

[www.aptel.depkominfo.go.id](http://www.aptel.depkominfo.go.id)

[www.egovonline.net](http://www.egovonline.net)

[www.ida.gov.sg](http://www.ida.gov.sg)

[www.indonesia.go.id](http://www.indonesia.go.id)

[www.depok.go.id](http://www.depok.go.id)

[www.radar.co.id](http://www.radar.co.id)

[www.setneg.go.id](http://www.setneg.go.id) diakses pada tanggal 3 Februari 2011 pukul 13.23 WIB

[www.kompas.com](http://www.kompas.com) diakses pada tanggal 5 Februari 2011 pukul 16.20 WIB

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) diakses pada tanggal 7 Februari 2011 pukul 14.07 WIB