BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Agile Governance* dalam Pelayanan Ketenagakerjaan Melalui Aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, maka berikut Kesimpulan yang dapat diambil:

1. *Value Proposition* dan *Agility Shift*

Transformasi gaya kerja lama Disperinaker Kota Surabaya ke cara kerja baru yang lebih terbuka, adaptif, dan responsif tercapai melalui strategi Disperinaker Kota Surabaya dalam mengatasi permasalahan dalam pelayanan ketenagakerjaan. Strategi tersebut diwujudkan dengan peluncuran Aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) sebagai media bursa kerja secara online, dengan *link and match* memudahkan pencari kerja mengakses informasi lowongan pekerjaan online dimana saja, tanpa perlu membawa banyak berkas, dan dapat menghemat biaya transportasi. Aplikasi telah menjadi wadah efektif dalam menjembatani *supply and demand* di pasar tenaga kerja Kota Surabaya secara lebih efisien dan terukur. Secara keseluruhan kinerja Disperinaker Kota Surabaya dapat dikatakan sudah *agile* dalam kriteria *value proposition* dan *agility shift*.

2. Karakter Pemimpin yang Siap akan Perubahan

Pimpinan Disperinaker Kota Surabaya berkomitmen memberikan pembaharuan pelayanan ketenagakerjaan yang berkualitas melalui

peluncuran inovasi berbasis teknologi yakni Aplikasi ASSiK sebagai wadah penyelenggaraan bursa kerja skala kota yang dilengkapi adanya kanal pengaduan, tidak diperlukannya alokasi dana khusus untuk pengembangan aplikasi, melakukan kolaborasi antar perangkat daerah atau lintas dinas, memberikan fasilitas komputer dan wifi untuk pegawai pengelola ASSiK. Namun berdasarkan hasil penelitian Disperinaker Kota Surabaya belum optimal dalam menerakan agilitas birokrasi pada karakter pimpinan yang siap akan perubahan. Masih diperlukan adanya penambahan jumlah pegawai agar pegawai tidak memperoleh beban kerja ganda, dan perlu disusunnya SOP pegawai dalam menjalankan ASSiK agar pegawai memiliki pedoman dan terarah dalam menjalankan aplikasi.

3. *Citizen-centric Approach*

Disperinaker Kota Surabaya dalam penerapanan *agile governance* pada kriteria *citizen-centric approach* dalam pelayanan ketenagakerjaan melalui ASSiK masih belum optimal. Masih terdapat hambatan terkait belum adanya kerjasama dinas dengan pemangku kepentingan dalam menyusun standar pelayanan ketenagakerjaan melalui ASSiK. Belum adanya regulasi khusus yang mewajibkan perusahaan-perusahaan di Kota Surabaya bergabung dan membuka lowongan pada aplikasi. Kemudian sosialisasi Aplikasi ASSiK masih belum maksimal ditunjukkan banyaknya pencari kerja yang tidak mengetahui adanya pelaksanaan sosialisasi di kecamatan dan terbatasnya pemahaman pencari kerja terkait ASSiK. Perlu dilakukan evaluasi dalam pelaksanaan sosialisasi ASSiK baik secara offline maupun online, sosialisasi

online dengan mengoptimalkan saluran YouTube agar lebih maksimal menjangkau pencari kerja. Selanjutnya pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri sebagai bentuk dukungan pemerintah meningkatkan kompetensi dan daya saing pencari kerja belum terlaksana dengan optimal. Pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja tersebut sebagai wujud nyata menjembatani kesenjangan kompetensi pencari kerja dan kualifikasi lowongan kerja yang tersedia. Informasi pelatihan lebih aktif dibagikan lewat Instagram, namun belum sepenuhnya menjangkau pencari kerja. Terkait kepuasan pencari kerja, pencari kerja mengaku cukup puas terhadap ASSiK, karena masih ditemui permasalahan server lemot yang menghambat pencari kerja memanfaatkan aplikasi secara optimal.

4. Investasi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil penelitian kinerja Disperinaker Kota Surabaya dapat dikatakan sudah *agile* pada kriteria investasi sumber daya manusia. Disperinaker Kota Surabaya telah menyediakan sumber daya yang kompeten, dan telah melaksanakan berbagai kegiatan peningkatan kemampuan digital untuk pegawai pengelola ASSiK agar profesionalisme pegawai meningkat dan memiliki kemampuan teknologi yang memadai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, berikut peneliti sampaikan bentuk saran yang berkaitan dengan penelitian:

1. Dibutuhkannya penambahan jumlah pegawai Bidang PPTK dalam mengoperasikan ASSiK agar ASSiK dapat lebih maksimal memberikan

pelayanan ketenagakerjaan yang berkualitas melalui bursa kerja online. Keterbatasan jumlah pegawai mengakibatkan pegawai harus memperoleh beban kerja ganda yang hambat pelaksanaan ASSiK. Kemudian Disperinaker Kota Surabaya khususnya Bidang PPTK perlu menyusun SOP pegawai dalam menjalankan ASSiK yang nantinya disetujui oleh kepala dinas. Dengan adanya SOP maka ada pedoman baku pegawai dalam menjalankan ASSiK, meminimalisasi kesalahan, mempercepat alih pengetahuan antar pegawai, menjaga konsistensi dan kualitas, serta akuntabilitas, dan efisiensi birokrasi.

2. Diperlukannya kerjasama Disperinaker Kota Surabaya dengan masyarakat dan perusahaan dalam menyusun standar pelayanan ketenagakerjaan melalui ASSiK, Pemerintah Kota Surabaya perlu membuat peraturan daerah yang mengatur jika perusahaan yang ada di Kota Surabaya wajib bergabung dan membuka lowongan kerjanya di ASSiK, sehingga jumlah lowongan kerja yang tersedia di ASSiK meningkat signifikan, dan memperbesar peluang kerja bagi masyarakat. Perlunya peningkatan sosialisasi Aplikasi ASSiK baik secara offline maupun online dengan pengoptimalan media sosial agar dapat menjangkau lebih banyak pencari kerja. Pemerintah Kota Surabaya melalui Disperinaker sebagai fasilitator perlu berperan aktif mengadakan pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri, yang menjadi jembatan antara kesenjangan kompetensi pencari kerja dan kualifikasi lowongan yang tersedia, dan dapat diintegrasikan melalui Aplikasi ASSiK. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah kota bersama dinas dapat menjalin kerja sama atau MoU dengan sektor industri guna menyusun pelatihan yang tepat sasaran. Hal ini sekaligus

dapat menjadi solusi jangka panjang dalam mengurangi pengangguran terbuka dan meningkatkan efektivitas prinsip *link and match* di ASSiK. Selanjutnya dinas juga perlu senantiasa melakukan peningkatan sitem/server ASSiK, memperbaiki *bug* dan *error* agar pencari kerja tidak terhambat dalam menggunakan aplikasi dan dapat memanfaatkan dengan optimal.