



DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i5>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Optimalisasi Peran Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Dalam Penyerapan Tenaga Kerja

Frans Edward Silalahi<sup>1</sup>, Anton Kristian Manao<sup>2</sup>, Yonatan Syahlendra<sup>3</sup>, Martika Dini Syaputri<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya, Indonesia, [edwardfrans44@gmail.com](mailto:edwardfrans44@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya, Indonesia, [antonmanao02@gmail.com](mailto:antonmanao02@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya, Indonesia, [yonatansyah100@gmail.com](mailto:yonatansyah100@gmail.com)

<sup>4</sup>Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya, Indonesia, [dini@ukdc.ac.id](mailto:dini@ukdc.ac.id)

Corresponding Author: [edwardfrans44@gmail.com](mailto:edwardfrans44@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The Mayor of Surabaya Regulation Number 76 of 2021 concerning the Position, Organizational Structure, Duties, Functions, and Work Procedures of the Surabaya City Department of Industry and Manpower was established to fill the legal gap and optimize workforce absorption in Surabaya. One of its implementations is the development of the ASSiK Website as a digital instrument to provide labor market information, reduce unemployment rates, and offer broader access for the community in job searching. This study employs an empirical juridical method through interviews, and data analysis to understand the effectiveness of government policies in supporting workforce absorption and the public's level of awareness regarding the ASSiK Website. The research findings indicate that 75% of Surabaya's residents are unaware of the website's existence, despite the government's efforts in socialization. This finding shows that the information dissemination strategy is not yet effective. Optimal use of the ASSiK Website is expected to have a positive impact in reducing unemployment, increasing community welfare, and reducing crime rates which are often related to economic problems. Therefore, the Surabaya City Government needs to enhance its socialization and publication strategies, particularly by leveraging social media and various communication platforms more effectively, for job opportunities through online platforms.*

**Keyword:** *Labor, ASSiK Website, Socialization*

**Abstrak:** Peraturan Walikota Surabaya Nomor 76 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya ditetapkan untuk mengisi kekosongan hukum serta mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di Surabaya. Salah satu implementasinya adalah pengembangan Website ASSiK sebagai instrumen digital yang menyediakan informasi pasar kerja, menurunkan tingkat pengangguran, dan memberikan akses yang lebih luas bagi masyarakat dalam mencari pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris melalui wawancara, dan analisis data untuk memahami efektivitas kebijakan pemerintah dalam mendukung penyerapan tenaga kerja serta tingkat kesadaran masyarakat terhadap Website ASSiK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 75% masyarakat Surabaya belum mengetahui keberadaan

website ini, meskipun pemerintah telah melakukan upaya sosialisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi penyebaran informasi yang digunakan belum efektif. Pemanfaatan Website ASSiK secara optimal diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam mengurangi pengangguran, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta menekan angka kriminalitas yang seringkali berkaitan dengan masalah ekonomi. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Surabaya perlu meningkatkan strategi sosialisasi dan publikasi, terutama dengan memanfaatkan media sosial dan berbagai platform komunikasi secara lebih efektif, guna memperluas akses masyarakat terhadap peluang kerja melalui platform daring.

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja, Website ASSiK, Sosialisasi

## PENDAHULUAN

Setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dan memastikan kehidupannya terus berlangsung. Berdasarkan perspektif ekonomi, setiap individu memiliki kebutuhan dasar atau kebutuhan primer seperti: Pangan, sandang dan papan (Agus Zenal Mutaqin, 2018). Untuk dapat memenuhi hal tersebut, seseorang membutuhkan penghasilan/pendapatan yang biasanya diperoleh dari pekerjaan. Selain itu pekerjaan juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan standar hidup seseorang. Namun dewasa ini, untuk meningkatkan kesejahteraan dan standar hidup seseorang dibutuhkan *skills* yang menjadi kelebihan seseorang untuk mampu bersaing dengan yang lainnya karena jumlah penduduk yang semakin banyak.

Pertumbuhan penduduk yang setiap tahunnya terus bertambah banyak, memberikan dampak positif dan dampak negatif bagi setiap daerah/wilayah di Indonesia. Dampak positifnya adalah dengan jumlah penduduk yang bertambah banyak dapat menjadi subjek pembangunan, perekonomian apabila tenaga kerja yang tersedia juga banyak. Namun di sisi lain pertumbuhan penduduk yang terus meningkat juga memberikan dampak negatif yaitu persaingan kerja yang semakin ketat, menurunnya upah tenaga kerja, serta meningkatnya jumlah pengangguran.

Kota besar seperti Surabaya juga masih memiliki masalah dalam hal angka pengangguran, data terakhir oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023 tercatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebanyak 6,76 % (Mustofa, 2024). Angka tersebut dapat dikatakan cukup tinggi dikarenakan TPT pada provinsi Jawa Timur sendiri hanya sebesar 4,88 %. Hal ini cukup mengkhawatirkan karena kota Surabaya adalah salah satu kota yang berperan besar dalam hal ekonomi untuk provinsi Jawa Timur, tetapi tetap saja angka pengangguran masih tinggi. Masalah ini harus segera diselesaikan sebab populasi di kota Surabaya yang terus menanjak, sehingga perlu diimbangi dengan semakin luasnya lapangan pekerjaan di kota Surabaya (Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, 2021).

Sebagai pusat ekonomi dan keuangan di Jawa Timur diperlukan adanya sinergitas antar banyak pihak dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Surabaya (Dwi Martiazha & Abdullah Kafabih, 2023). Salah satunya tentu dari pihak swasta yang merupakan salah satu pasar tenaga kerja. Namun pemerintah juga tidak dapat menggantungkan tanggung jawab kepada pihak swasta untuk menyediakan lapangan pekerjaan. Pemerintah sebagai perpanjangan tangan negara kepada masyarakat yang berada dalam lingkup yang lebih kecil diharapkan juga berperan aktif dalam menyediakan lapangan pekerjaan. Pemerintah dapat bekerja sama dengan pihak swasta untuk menyediakan lapangan pekerjaan demi menekan angka pengangguran di kota Surabaya (Saleh et al., 2021).

Perekonomian pada sebuah kota dapat ditunjang dengan baik apabila para pencari kerja pada kota tersebut terserap dengan baik, karena pemanfaatan tenaga kerja yang dilakukan dengan baik maka akan membantu percepatan pembangunan. Namun pada sudut

pandangan yang lain membludaknya jumlah para pencari kerja yang tidak diimbangi oleh tersedianya lowongan kerja yang mencukupi juga mengakibatkan dampak negatif yaitu tingginya angka pengangguran. Efek dari tingginya angka pengangguran pada suatu kota mengakibatkan rendahnya kesejahteraan sosial, ketimpangan sosial, dan menurunnya aktivitas perekonomian, hal-hal tersebut tentu saja perlahan akan menimbulkan dampak yang masif pada masa yang akan datang (Robbi, 2022).

Wakil Ketua DPRD kota Surabaya AH Thony menyampaikan bahwa kota Surabaya harus mengantisipasi kendala tenaga kerja melalui pemetaan, hal ini berfungsi sebagai langkah mitigasi angka penangguran yang semakin meningkat. Menurut AH Thony, jangan terpaku pada sistem melainkan menggunakan semangat yang selama ini digencarkan oleh pemerintah kota Surabaya yakni *Smart City*. Penyelesaian masalah ketenagakerjaan harus selaras dengan semangat *Smart City* sehingga kota mengalami kemajuan pesat (Danica Adithiawarman, 2023).

Teori Manajemen Publik oleh Perry, J.L. and K.L. Kraemer (1983) merupakan paradigma baru untuk menawarkan pendekatan yang lebih realistis. Model manajemen publik ini telah efektif dalam menggantikan model tradisional administrasi publik dan memberikan pemutakhiran pada sektor publik dalam jangka panjang yang akan berorientasi pada manajerial secara praktek ataupun teori (Yudhiantara, 2021). Salah satu metode yang terdapat pada teori tersebut adalah New Public Management dengan pendekatan digitalisasi publik. New Public Management adalah pendekatan modern dalam administrasi publik yang menekankan pada efisiensi, efektivitas, dan penggunaan prinsip-prinsip manajerial sektor swasta dalam pemerintahan. Tim peneliti dalam kajian ini memperlihatkan bagaimana sebuah penerapan dari pendekatan digitalisasi publik diperlihatkan melalui suatu website yang tercipta melalui produk hukum yaitu Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2021. Pendekatan ini diimplementasikan melalui organ pemerintah melalui Disiperinaker sebagai penyalur informasi dan sebagai agen sosialisasi dalam penyerapan tenaga kerja.

Dengan adanya pendekatan tersebut memberikan bentuk usaha guna mengurangi angka pengangguran maka dibentuklah sebuah portal web yang bernama Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSiK) sebagai usaha untuk mencapai *e-government* yaitu pemanfaatan informasi dan teknologi oleh pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang terbuka untuk masyarakat luas dan juga sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dalam hal ini penyerapan tenaga kerja di kota Surabaya. Portal web tersebut dibuat oleh pemerintah pada tahun 2021 dengan hadirnya Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Salah satu tujuan dibuatnya Website ASSiK dalam implementasinya adalah untuk mempermudah masyarakat menemukan lowongan yang sesuai dengan keterampilan tenaga kerja dalam mengurangi jumlah pengangguran.

Website ini berfungsi sebagai salah satu instrumen untuk membantu pemerintah kota Surabaya dalam menekan angka pengangguran. Kemudahan untuk dapat diaksesnya web ini sedikit banyak dapat membantu pemerintah dalam penyebaran informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat kota Surabaya. Dalam website tersebut sangat banyak perusahaan yang memberikan lowongan kerja untuk ditampilkan dalam website ini dan adanya pembaharuan ulang informasi terkait lowongan kerja pada waktu tertentu membuat para pencari kerja dapat mengetahui informasi lowongan kerja terbaru. Melalui hal tersebut pemerintah kota Surabaya dapat lebih efisien dalam konteks penyebaran informasi lowongan pekerjaan sekaligus penyerapan tenaga kerja.

Keseriusan pemerintah kota Surabaya dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja tidak hanya berhenti pada dibuatnya website ASSiK saja, lebih dalam lagi bahkan beberapa kali pemerintah kota Surabaya mengadakan acara *Link and Match* yaitu kegiatan untuk membuka kesempatan bagi para perusahaan untuk dapat memasukkan lowongannya di

dalam website ini. Berangkat dari hal tersebut website ini dapat menjadi perantara atau sarana penghubung yang efektif untuk warga kota Surabaya dalam mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dan membantu warga untuk keluar dari zona kemiskinan.

Oleh karena itu untuk membantu masyarakat dalam optimalisasi penyerapan tenaga kerja di wilayah Kota Surabaya, maka perlu adanya suatu dukungan, bantuan serta peranan dari pemerintah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja serta ketersediaan lapangan kerja yang ada di wilayah Kota Surabaya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka peneliti merumuskan permasalahan yang ada yaitu: (1) Bagaimana peran dinas tenaga kerja dalam mengoptimalkan Website ASSiK untuk penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya; (2) Apa kendala dan tantangan dalam mengoptimalkan website ASSiK bagi masyarakat di Kota Surabaya?

Penelitian ini juga akan membahas mengenai optimalisasi peran pemerintah terhadap masyarakat di Kota Surabaya dalam upaya penyerapan tenaga kerja. Peranan pemerintah dalam hal ini diwujudkan dengan adanya lembaga Dinas Perindustrian Kota Surabaya dan Tenaga kerja sebagai pencetus Website ASSiK.

Tujuan khusus riset yang akan dilakukan adalah (1) Untuk menekan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan mencapai keefektifan dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya; (2) Mengetahui pelaksanaan serta pemanfaatan website ASSiK bagi masyarakat di Kota Surabaya; dan (3) Menemukan kendala dan tantangan dalam pemanfaatan website ASSiK.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian Yuridis Empiris dengan pendekatan kualitatif yang bersifat analisis dan deskriptif. Analisis artinya menerangkan dan memaknai serta menjelaskan hasil dari suatu penelitian, sedangkan arti dari deskriptif berarti hendak mendeskripsikan dan menjabarkan suatu fenomena sosial (Waruwu, 2023). Penelitian ini juga menggunakan teknik pengambilan sampel untuk data primer yang didapatkan dari informan yang ditentukan berdasarkan pada *purposive sampling* yang terdiri dari: instansi pemerintahan yaitu Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Kemudian ada informan lainnya dari beberapa kelompok masyarakat yaitu kelompok angkatan kerja dari usia 15-65 tahun terdiri dari fresh graduate, yang sudah menyelesaikan pendidikan tetapi belum mendapat pekerjaan ataupun yang tidak memiliki pekerjaan. Selain itu, data sekunder diperoleh tim peneliti melalui studi kepustakaan melalui beberapa peraturan perundang-undangan dan inventarisasi kebijakan yang berlaku di Surabaya. Berdasarkan hasil pengumpulan data primer dan sekunder yang telah dilakukan sebelumnya, tim peneliti melakukan pemilahan data yang sesuai dengan topik bahasan tim riset. Hasil pemilahan data kemudian disusun untuk menjawab rumusan masalah. Selanjutnya Data sekunder digunakan untuk mendukung Data Primer yang diperoleh di lapangan, sehingga tim peneliti dapat menarik suatu kesimpulan berdasarkan analisis data tersebut dan juga sebagai sarana untuk menjawab masalah yang diteliti (Fenti, 2017).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

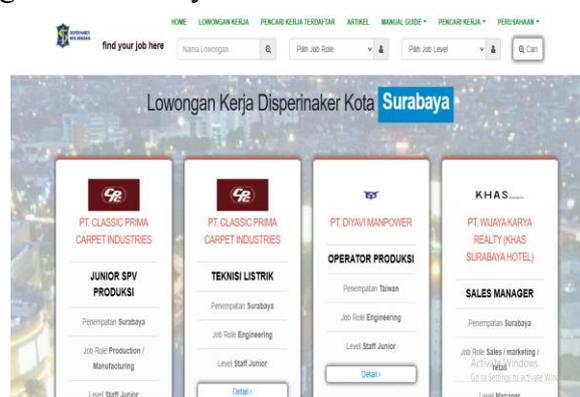
### **1) Peran Dinas Perindustrian Tenaga Kerja Kota Surabaya Dalam Mengoptimalkan Website Assik untuk Penyerapan Tenaga Kerja di Surabaya**

Disperinaker kota Surabaya sebagai pemangku tanggungjawab menurut Peraturan WaliKota Nomor 76 Tahun 2021 dalam urusan perindustrian dan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yaitu membantu warga Surabaya dalam menyalurkan lowongan tenaga kerja, website ASSiK yang dibuat oleh Disperinaker hadir untuk membantu menyebarluaskan informasi lowongan kerja untuk semua masyarakat kota Surabaya. Dalam website ASSiK ini sendiri mempunyai informasi lowongan kerja yang sangat

beragam dan datang dari berbagai perusahaan yang ada di kota Surabaya dan juga dapat diakses oleh seluruh kalangan masyarakat kota Surabaya.

Permasalahan penyerapan tenaga kerja di kota Surabaya menurut Disperinaker merupakan permasalahan yang cukup fundamental, sehingga pemerintah kota Surabaya cukup memperhatikan akan hal tersebut. Website ASSiK yang telah ada sejak tahun 2021 menurut Disperinaker cukup membantu pemerintah kota Surabaya dalam hal meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Dalam website tersebut ada banyak perusahaan yang membuka lowongan kerja untuk ditampilkan dalam Website ASSiK untuk masyarakat Surabaya.

Website ini memiliki cara kerja khusus dalam menyediakan informasi lowongan kerja yang nantinya akan disebarluaskan di Website ASSiK untuk warga kota Surabaya. Disperinaker melakukan sosialisasi kepada perusahaan yang berada pada ruang lingkup kota Surabaya, hal ini telah diamanatkan secara khusus dalam Permenaker Nomor 38 Tahun 2016 untuk setiap perusahaan melaporkan lowongan pekerjaan kepada dinas kota kabupaten. Melalui pelaporan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut nantinya akan dilakukan verifikasi oleh Disperinaker untuk memastikan bahwa perusahaan tersebut nyata secara fisik dan benar-benar sedang membuka lowongan pekerjaan, karena dalam beberapa kasus pernah terjadi penipuan yaitu lowongan pekerjaan fiktif. Sebagai bentuk pemerataan informasi lowongan pekerjaan, website ini dapat diakses oleh warga kota Surabaya dan pendatang dari luar kota Surabaya. Namun tetap saja menurut Disperinaker tujuan dibuatnya web ini memang pada awalnya untuk mengutamakan terlebih dahulu warga asli kota Surabaya dibandingkan para pendatang yang mencari pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana database Website ASSiK secara sistem otomatis lebih mengutamakan warga kota Surabaya secara runtut.



**Gambar 1. Tampilan Perusahaan atau PT**

Sumber: (<https://disnaker.surabaya.go.id/assik> (Surabaya, 2021))



**Gambar 2. Tampilan Pencari kerja**

Sumber: (<https://disnaker.surabaya.go.id/assik> (Surabaya, 2021))

Dalam agenda wawancara dengan tim peneliti, Disperinaker berpendapat bahwa pertumbuhan jumlah lowongan pekerjaan formal yang belum seimbang dengan jumlah pencari kerja yang melimpah. Sehingga hal tersebut berimplikasi pada persaingan yang ketat untuk mendapatkan pekerjaan. Kemudian daripada itu ada banyak pendatang dari luar kota Surabaya untuk turut serta mencari pekerjaan yang membuat warga asli kota Surabaya terkadang kesusahan untuk mendapatkan pekerjaan. Terlebih lagi mereka yang dari luar kota Surabaya telah siap secara fisik dan mental lebih disukai oleh para perusahaan yang membutuhkan karyawan. Terdapat sebuah tendensi yang ada pada golongan pendatang yang membuat mereka lebih disukai oleh perusahaan. Hal itu dikarenakan ditengah himpitan kebutuhan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal dan makan sehari-hari, yang pada akhirnya mudah menerima tawaran kerja dengan gaji dibawah UMK Surabaya walaupun dengan sistem kerja shift, target jam kerja lembur, dan lain sebagainya.

Sejak website ini digunakan dari tahun 2021 hingga saat ini, terdapat pelbagai perkembangan yang signifikan dalam penyerapan tenaga kerja di kota Surabaya. Hal itu disebabkan, pemerintah kota Surabaya telah mempunyai target tersendiri dari jumlah para pencari kerja yang harus diserap setiap tahunnya. Jumlah yang ditargetkan oleh pemerintah kota Surabaya sebanyak tujuh ribu per tahun. Hasil wawancara tim peneliti bersama dengan Disperinaker menunjukkan bahwa setiap tahun target tersebut terbukti tercapai dan akan dimungkinkan pada tahun mendatang pemerintah kota Surabaya menetapkan jumlah target baru yang lebih besar untuk memaksimalkan penekanan angka pengangguran di kota Surabaya.

## **2) Tantangan penerapan website ASSiK dalam penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya**

Kota Surabaya adalah kota metropolitan sekaligus menjadi kota terbesar kedua di Indonesia setelah Jakarta (Kurniawati, 2017). Dengan jumlah kepadatan penduduk di Kota Surabaya yang tidak diimbangi oleh ketersediaan lapangan kerja yang mencukupi, maka akan berdampak pada jumlah angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk dengan usia kerja yaitu 15-65 tahun yang bekerja dan memiliki pekerjaan serta yang tergolong sementara bekerja dan tidak bekerja atau yang disamakan dengan pengangguran (Nashir Wahyudi, Wisnu Winardi, 2024). Ketidakseimbangan antara usia angkatan kerja dengan lapangan pekerjaan yang ada di Kota Surabaya pada akhirnya akan bermuara pada terjadinya masalah yaitu adanya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Problematika mengenai TPT ini akan menjadi suatu masalah yang sulit diatasi apabila pemerintah tidak langsung mengambil tindakan lebih lanjut mengenai hal tersebut.

Indonesia diperkirakan akan mengalami bonus demografi pada tahun 2030 hingga 2040. Bonus demografi dalam pengertiannya adalah rasio usia produktif (15-64 tahun) akan lebih besar apabila dibandingkan dengan usia nonproduktif (65 tahun ke atas) dengan rasio lebih dari 60% dari keseluruhan jumlah penduduk Indonesia (Lestari, 2023). Pemanfaatan bonus demografi harus benar-benar maksimal dengan merealisasikan pemerataan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat dalam rangka mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat Indonesia. Fenomena Bonus Demografi tidak boleh dianggap remeh, karena fenomena ini bermakna ganda, yaitu menjadi peluang bagi generasi muda atau menjadi sebuah tantangan bagi bangsa ini (Reza Felix, 2024). Dunia kerja merupakan salah satu contoh konkret dari peluang dan tantangan. Indonesia. Begitu banyak generasi muda yang merupakan usia angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan karena persaingan yang begitu ketat, yang harus dimatangkan dengan hard skill dan soft skill yang dimiliki oleh setiap individu. Pemerintah dalam hal ini harus turut andil dalam menjamin kesejahteraan rakyat dan sebagai pembuat kebijakan yang menyeimbangkan hak hak masyarakat.

Melalui Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, ditetapkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perindustrian dan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja. Adanya kebijakan tersebut guna mendorong efektivitas dari setiap penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja untuk memanfaatkan potensi mereka sehingga mampu mewujudkan kemampuannya dalam dunia kerja. Pemerintahan Kota Surabaya melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja di Kota Surabaya atau yang selanjutnya disebut dengan Disperinaker Kota Surabaya memiliki uraian tugas dan fungsi untuk mengatasi ketidakseimbangan atau ketidakmerataan penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya.

Adapun tugas-tugas yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagaimana termaktub dalam Perwali Nomor 76 Tahun 2021 Pasal 7 ayat 2 yaitu sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan pelayanan antar kerja yang meliputi: a). layanan penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada pencari kerja; b). layanan perantara kerja melalui mekanisme pendaftaran pencari kerja, menghimpun lowongan kerja dari perusahaan dan instansi lainnya. Rekrutmen, seleksi dan layanan surat pengantar ke perusahaan, layanan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN); serta c). penyebarluasan informasi pasar kerja;
- b) pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
- c) pelaksanaan fasilitasi pemagangan bagi peserta pelatihan;
- d) pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan profesi;
- e) pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan bimbingan teknis softskill bagi lulusan pelatihan dan pencari kerja umum;
- f) pelaksanaan penyelenggaraan program perluasan kerja melalui bimbingan usaha mandiri dan sektor informal serta program padat karya skala kota;

Pemerintah Kota Surabaya dalam mengimplementasikan tugas-tugasnya untuk mengatasi ketidakmerataan penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya menciptakan sebuah web yang bernama Website Arek Suroboyo Siap Kerjo yang selanjutnya disebut ASSiK yang dapat diakses oleh semua masyarakat di Kota Surabaya untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan adanya website tersebut setiap penduduk angkatan kerja dapat mengakses lapangan pekerjaan yang dibutuhkan oleh masing-masing orang. Pemerintah Kota Surabaya melalui perwali tersebut sudah menginisiasikan Website ASSiK kepada setiap perusahaan dan bekerja sama untuk melakukan penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya. Sehingga melalui website tersebut memberikan kemudahan bagi para angkatan kerja untuk melamar pekerjaan yang ingin dituju. Selanjutnya melalui Peraturan daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Penerapan Perda tersebut yang selama ini menaungi para kepala daerah tingkat II di setiap kabupaten dan kota, telah memberikan arah dasar serta ruang lingkup yang ingin dicapai oleh setiap pekerja sebagaimana termaktub dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada Pasal 7 menyebutkan bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan meliputi: Pelatihan dan pemagangan kerja; penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja; penggunaan TKA; hubungan kerja; perlindungan dan pengupahan; jaminan sosial, fasilitas kerja; hubungan industrial; pembinaan & pengawasan; dan sanksi.

Efektivitas dan pengoptimalisasian penyerapan tenaga kerja di Surabaya melalui kedua peraturan perundang-undangan tersebut dapat berjalan dengan baik apabila dari

faktor-faktor internal yang berasal dari penduduk angkatan kerja dapat diselesaikan dengan baik pula. Pemerintah kota Surabaya yang didukung melalui Perda Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketanagakerjaan serta dengan terbitnya Perwali Nomor 76 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya menghasilkan inovasi baru oleh Disperinaker Kota Surabaya yaitu website ASSiK sebagai pengentas keresahan masyarakat dalam permasalahan penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya.

Penyerapan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses ketika jumlah tenaga kerja yang ada sedang melakukan pencarian pekerjaan dan diterima pada bursa tenaga kerja baik itu perusahaan ataupun korporasi (Dwi Martiazha & Abdullah Kafabih, 2023). Pemerintah Kota Surabaya dengan adanya Perwali Nomor 76 Tahun 2021 sudah melakukan berbagai cara untuk mengentas permasalahan mengenai penyerapan tenaga kerja. Hingga pada riset dan observasi pada tahun 2021 menghasilkan inovasi baru melalui Disperinaker Kota Surabaya yaitu Website ASSiK. Meskipun telah menunjukkan hasil yang positif, tetap saja dalam pemberlakuan website ini masih ditemukan beberapa kendala seperti kurangnya komitmen dari para perusahaan untuk selalu rutin memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada bursa pekerjaan Disperinaker kota Surabaya, meskipun secara peraturan sudah disosialisasikan secara luas bahwa perusahaan diharuskan melapor setiap ada lowongan kerja kepada Disperinaker kabupaten/kota setempat sebagaimana tertuang dalam pasal 42 (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI nomor 38 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Melalui pengumpulan data secara kualitatif dengan metode wawancara, tim peneliti mengemukakan tentang prosedur penyerapan tenaga kerja melalui Website ASSiK

a) Regulasi dan Implementasi Kebijakan

Proses ini diawali dengan adanya Peraturan Walikota Surabaya Nomor 76 Tahun 2021, yang menjadi dasar hukum dalam pengelolaan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Peraturan ini bertujuan untuk menciptakan sistem yang lebih terstruktur dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja melalui Website ASSiK.

b) Sosialisasi Website ASSiK

Agar masyarakat dapat mengakses dan memanfaatkan Website ASSiK, pemerintah melakukan kampanye sosialisasi melalui berbagai media, seperti: Media sosial (Facebook, Instagram, Twitter, dan WhatsApp), Seminar dan pelatihan ketenagakerjaan, Publikasi melalui situs web resmi pemerintah dan media massa.

c) Kesadaran dan Partisipasi Masyarakat

Setelah sosialisasi dilakukan, diharapkan terjadi peningkatan kesadaran masyarakat tentang manfaat dan fungsi Website ASSiK. Dalam tahap ini, pencari kerja dapat melakukan registrasi akun, melengkapi profil diri, serta mulai menjelajahi lowongan pekerjaan yang tersedia. Sementara itu, perusahaan atau pemberi kerja juga dapat mulai memasukkan informasi terkait peluang kerja yang dibuka, termasuk persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan.

d) Akses dan Pemanfaatan Website ASSiK

Pada tahap ini, pencari kerja memiliki kesempatan untuk: Mencari pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka; Melihat detail informasi terkait pekerjaan, seperti gaji, lokasi, dan deskripsi tugas; Mengajukan lamaran kerja secara langsung melalui platform. Sementara itu, perusahaan dapat melakukan penyaringan terhadap calon pekerja yang memenuhi kualifikasi, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih efisien.

e) Proses Rekrutmen Digital

Website ASSiK juga memfasilitasi proses seleksi dan rekrutmen secara digital, termasuk: Pengiriman CV dan dokumen pendukung; Komunikasi antara pencari kerja

dan perusahaan; Pelaksanaan wawancara kerja secara daring atau tatap muka. Dengan adanya sistem ini, waktu yang dibutuhkan untuk merekrut tenaga kerja dapat diminimalisir, sehingga perusahaan lebih cepat mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

f) Penyerapan Tenaga Kerja

Setelah melalui proses seleksi, pencari kerja yang memenuhi syarat akan diterima bekerja. Pada tahap ini, terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap, sehingga tingkat pengangguran di Kota Surabaya dapat ditekan secara signifikan.



Gambar 3. Prosedur penyerapan tenaga kerja melalui website ASSiK

Sumber: Hasil Riset

Pelbagai upaya pemerataan dan penyerapan tenaga kerja melalui sosialisasi dan penyebaran informasi yang telah dilakukan, tetapi realisasinya tidak terpenuhi seutuhnya. Dari 150 narasumber yakni warga kota Surabaya yang diwawancarai oleh tim, tidak semua mengetahui tentang keberadaan website ASSiK, ini menjadi masalah yang serius dikarenakan narasumber yang menjadi target wawancara tim merupakan fresh graduate atau seseorang yang baru saja menyelesaikan pendidikannya. Seharusnya mereka yang mendapat label fresh graduate menjadi garda terdepan bagi generasi muda yang lain untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak di masa yang akan datang. Namun pada faktanya informan dalam penelitian ini mendapatkan informasi lowongan kerja tidak melalui website ASSiK melainkan mendapatkan informasi secara langsung dari satu orang ke orang lain dan terkadang melalui sosial media saja, ini menunjukkan bahwa usaha pemerintah kota Surabaya belum maksimal dalam melaksanakan amanat Permenaker Nomor 38 Tahun 2016.

Jumlah narasumber dalam penelitian ini dan lokasi sampling data juga telah disaring, yaitu sebanyak 150 narasumber yang terdiri dari usia pencari kerja. Sampling data juga dilakukan di lokasi yang potensial untuk menemukan masyarakat kota Surabaya yang tergolong ke dalam usia pencari kerja. Hal itu dilakukan dengan metode sosialisasi dan pemasyarakatan melalui event Job Fair. Job Fair adalah salah satu sarana yang diselenggarakan oleh pemerintah sebagai upaya dalam memfasilitasi masyarakat dalam memperoleh peluang kerja (Ering et al., 2019). Selain itu fokus dari program ini tertuju pada pembangunan SDM di seluruh Indonesia serta pemerataan lapangan pekerjaan. Tujuan dari program ini tidak lain adalah untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja serta menekan tingkat pengangguran di masyarakat.

Berdasarkan hasil riset oleh tim peneliti secara kualitatif, Event Job Fair ini telah diadakan di berbagai institusi pendidikan atau kampus-kampus di Surabaya, yang menjadi target utamanya, seperti: Universitas Airlangga, Universitas Negeri Surabaya, Univeristas Katolik Darma Cendika Surabaya, dan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Dari Event Job Fair yang difasilitasi oleh pemerintah Kota Surabaya,

berdasarkan temuan oleh tim peneliti, tidak sedikit yang tidak mengetahui Website ASSiK. Hal ini dapat diartikan bahwa sosialisasi penyebaran informasi Website ASSiK belum dilakukan secara Komperhensif. Kemudian, setelah event job fair berakhir tim peneliti mencoba menggali informasi dengan daftar pedoman wawancara yang meliputi tentang tingkat pengguna Website ASSiK, pengalaman penggunaan website ASSiK, kemudahan akses. Berdasarkan hasil data yang diperoleh tim peneliti, menunjukkan bahwa tujuh puluh persen dari jumlah narasumber keseluruhan mengatakan bahwa mereka belum mengetahui adanya website ASSiK, begitu pula terhadap pencari kerja yang lain. Mereka lebih sering mendapatkan informasi pekerjaan dari sosial media atau dari jejaring sosial dan aplikasi pencari dari pihak swasta dibandingkan dari website ASSiK. Hal inilah yang menjadi kekurangan serta kelemahan website ASSiK, di mana belum tersosialisasikan dan tidak familiar di kalangan pencari kerja di kota Surabaya.

Pengalaman para pengguna website ASSiK juga menjadi fokus tim peneliti dalam penelitian ini, karena hal ini berkaitan langsung dengan kenyamanan para pengguna Website ASSiK dikala banyaknya pesaing aplikasi atau website serupa milik pihak swasta seperti LinkedIn dan Glints yang lebih familiar di kalangan pencari kerja di kota Surabaya. Secara tidak langsung pengalaman pengguna website ASSiK juga mempengaruhi dengan tingkat penggunaan website itu sendiri. Dari beberapa informan yang mengetahui Website ASSiK mengacu pada hasil wawancara yang diperoleh dari informan, mereka berpendapat bahwa kualifikasi serta registrasi Website ASSiK dan untuk mengakses informasi lowongan kerja tergolong rumit. Apabila dibandingkan dengan aplikasi pencari kerja lainnya seperti aplikasi LinkedIn yang pendaftarannya tergolong cukup mudah, yaitu dengan metode pengisian data diri dan riwayat pendidikan. Cukup berbeda dengan kualifikasi yang diminta pada website ASSiK yaitu salah satunya diharuskan untuk membuat video data diri dan diupload pada aplikasi Youtube. Sedangkan, pada akhirnya tetap akan bermuara pada metode ultima yaitu wawancara sebagai penentu lulus atau tidak lulusnya seorang pencari kerja.

Website ASSiK yang dikelola oleh Disperinaker pada setiap bidangnya sudah melaksanakan berbagai bentuk kegiatan perluasan kerja, antara lain: pelatihan atau bimtek kewirausahaan bagi warga kota Surabaya, fasilitasi pelaksanaan rintisan usaha mandiri pasca pelatihan, serta pendampingan teknis maupun manajerial. Tantangan utama pada proses penyerapan tenaga kerja di Surabaya adalah bagaimana cara mempertahankan keberlanjutan kegiatan usaha mandiri dari pekerja secara konstan sehingga setelah pekerja mempunyai skill dan fasilitas yang memadahi para pekerja dapat mempertahankan hidupnya dan dapat memenuhi kebutuhannya. Karena apapun bentuk fasilitasi yang telah disediakan oleh Pemerintah Kota Surabaya, keberhasilan dan keberlanjutan kegiatan usaha mandiri ini tetap ditentukan masyarakat kota Surabaya sebagai pelaku utamanya.

Dengan adanya Website ASSiK melalui Disperinaker Kota Surabaya juga berusaha menghimpun setiap perusahaan untuk bisa mencari dan mendapatkan pekerja dalam memenuhi kebutuhan sumber daya perusahaan yang ada. Namun, kembali yang menjadi tantangannya adalah Perusahaan di Kota Surabaya dan sekitarnya belum berkomitmen secara kuat untuk mempublikasikan informasi lowongan kerja yang dimiliki melalui bursa kerja Disperinaker Kota Surabaya. Sehingga tahapan selanjutnya dapat ditawarkan kepada pencari kerja warga kota Surabaya, meskipun sudah disosialisasikan secara luas bahwa lapor setiap ada lowongan kerja kepada Disperinaker kab/kota setempat bersifat wajib sebagaimana tertuang dalam pasal 42 Ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 38 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

## KESIMPULAN

Pemerintah Kota Surabaya, melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, telah mengembangkan Website ASSiK sebagai upaya optimalisasi penyerapan tenaga kerja Perwali Nomor 76 Tahun 2021. Kebijakan ini didasarkan pada regulasi yang berlaku dan bertujuan untuk mempermudah pencari kerja, terutama fresh graduate serta individu yang belum bekerja, dalam memperoleh informasi lowongan kerja secara daring. Melalui kerja sama dengan berbagai perusahaan di Kota Surabaya, pemerintah berharap platform ini dapat menjadi sarana efektif dalam mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan aksesibilitas informasi ketenagakerjaan secara lebih luas.

Namun, efektivitas Website ASSiK masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam aspek sosialisasi dan aksesibilitas. Berdasarkan hasil penelitian, sekitar 75% masyarakat Kota Surabaya belum mengetahui keberadaan platform ini, yang menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatannya masih rendah. Selain itu, pencari kerja menghadapi hambatan dalam proses pendaftaran akibat sistem yang dinilai rumit serta persyaratan yang cukup kompleks. Kondisi ini berpotensi mengurangi minat masyarakat dalam menggunakan Website ASSiK sebagai sarana utama dalam mencari pekerjaan.

Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas Website ASSiK dalam mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya. Peningkatan sosialisasi melalui berbagai media serta penyederhanaan prosedur pendaftaran dapat menjadi solusi untuk mengatasi kendala yang ada. Selain itu, evaluasi berkala terhadap sistem dan fitur platform perlu dilakukan agar Website ASSiK dapat lebih adaptif terhadap kebutuhan pencari kerja. Dengan demikian, diharapkan platform ini dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung kebijakan ketenagakerjaan dan menurunkan angka pengangguran di Kota Surabaya.

## REFERENSI

- Agus Zenal Mutaqin. (2018). GEOAREA, Vol 1.No. 1\_Mei 2018. *Geoarea*, 1(1), 32–36.
- Danica Adithiawarman. (2023). *DPRD Kota Surabaya Dorong Pemkot Antisipasi Calon Tenaga Kerja*. News.Detik.Com.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. (2021). *Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah*.
- Dwi Martiazha, & Abdullah Kafabih. (2023). Implementasi Aplikasi ASSiK dan Dampaknya Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Journal of Governance Innovation*, 5(2), 327–344. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v5i2.2969>
- Ering, D. S. J. M., Tulusan, F. M. G., & Dengo, S. (2019). Implementasi Program Job Fair (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tomohon). *Jurnal Administrasi Publik*, 53(9), 1689–1699. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/28658/27990>
- Fenti, H. (2017). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Kurniawati, putri. (2017). Data Statistik Penduduk dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7.
- Lestari, M. (2023). Bonus Demografi Harus Mampu Wujudkan Kesejahteraan Masyarakat. *Mpr.Go.Id*, 1. <https://mpr.go.id/berita/Bonus-Demografi-Harus-Mampu-Wujudkan-Kesejahteraan-Masyarakat>
- Mustofa. (2024). Tingkat Pengangguran di Surabaya Tinggi, Ekonom FEB Unesa: Ini Penyebab dan Solusinya. *Ketik.Co.Id*, 2.
- Nashir Wahyudi, Wisnu Winardi, D. (2024). *Statistik Indonesia* (Direktorat Diseminasi Statistik (ed.); Volume 52,). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Reza Felix, C. (2024). *Bonus Demografi: Peluang dan Tantangan di 2045*. Kompas Pedia. [https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/bonus-demografi-peluang-dan-tantangan-di-2045?track\\_source=kompaspedia-paywall&track\\_medium=login-](https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/bonus-demografi-peluang-dan-tantangan-di-2045?track_source=kompaspedia-paywall&track_medium=login-)

- paywall&track\_content=https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/bonus-demografi-peluang-dan-tantangan
- Robbi, I. (2022). Peluang Serapan Tenaga Kerja Di Jawa Timur Setelah Pandemi Covid-19. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.108>
- Saleh, F. A., Soelistyo, A., & Kusuma, H. (2021). Pengaruh Jumlah Usaha Dan Investasi Terhadap Jumlah Tenaga Kerja Industri Menengah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 5(1), 118–127. <https://doi.org/10.22219/jie.v5i1.14022>
- Surabaya, D. (2021). *Disperinaker Website ASSiK*. AssiK (Arek Suroboyo Siap Kerjo). <https://disnaker.surabaya.go.id/assik>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Yudhiantara, I. M. (2021). *Teori Manajemen Publik*. October, 1–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30408.65280>