



Optimalisasi Digitalisasi Dinas Tenaga Kerja Sebagai Recruitment Management dalam Upaya Mengatasi Pengangguran

Optimization of Digitalization of The Manpower Service As Recruitment Management In An Effort To Overcome Unemployment

Suprayetno ^{1*}, Muhammad Nur Rofiq ², Mahrus ³, Muhammad Rizal Hidayatullah ⁴,
Yenie Eva Damayanti ⁵

^{1,2,3,4,5} Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat, Indonesia
yetno1603@gmail.com^{1*}, rofiqmuhammandur24@gmail.com², mahrus268@gmail.com³,
Muhammadrizalhidayatullah@gmail.com⁴, yevayanti@gmail.com⁵

Alamat: Jl. Raya Mojosari No.2, Dawuhan, Jatrejoyoso, Kec. Kepanjen, Kabupaten Malang,
Jawa Timur 65163

Korespodensi email: yetno1603@gmail.com

Article History:

Received: September 20, 2024;

Revised: September 30, 2024;

Accepted: Oktober 18, 2024;

Published: Oktober 21, 2024;

Keywords: Digitalization,
Empowerment, Unemployment

Abstract: This community service has several objectives, first assistance in making AK1, second, widening the information system regarding job vacancies and the employment ecosystem with a digitalization system and making it more integrated. Carried out using the PAR (Participatory Action Research) method, with several stages, namely, participation, planning, implementation, and evaluation. So that this service produces output from optimizing the digitalization system for job seekers and workers which makes it easier to find various information, and the form of competency training carried out also has a positive impact on companies that want to recruit employees because they have received provisions from the training program that has been held.

Abstrak

Dalam pengabdian Masyarakat ini memiliki beberapa tujuan, pertama, pendampingan dalam pembuatan AK1, kedua, terbuka lebarnya system informasi mengenai lowongan pekerjaan dan ekosistem ketenagakerjaan dengan system digitalisasi dan sehingga lebih terintegrasi. Dilakukan dengan metode PAR (Participatory Action Research), dengan beberapa tahapan yakni, partisipasi, perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi. Sehingga pengabdian ini menghasilkan output dari pengoptimalan system digitalisasi para pencari kerja maupun tenaga kerja yang memudahkan dalam mencari berbagai informasi, serta bentuk pelatihan kompetensi yang dilakukan berdampak positif juga terhadap Perusahaan yang ingin merekrut karyawan, karena telah mendapat bekal dari program pelatihan yang telah diadakan. Diharapkan, program ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan rekrutmen untuk mengatasi pengangguran.

Kata Kunci: Digitalisasi, Pemberdayaan, Pengangguran

1. PENDAHULUAN

Tingkat pengangguran menjadi indikator yang penting bagi negara yang memiliki penduduk banyak seperti Indonesia, indikator ini kemudian menjadi begitu penting. Karena, dalam membangun sebuah daerah agar bersifat strategis, sasaran utamanya adalah penyerapan tenaga kerja yang lebih banyak (Udin et al., 2023). Dengan jumlah penduduk yang besar, perlu adanya lapangan pekerjaan yang besar juga dalam Upaya meningkatkan

kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia, Peran Pemerintah juga sangat penting dalam menjamin ketersediaan lapangan pekerjaan bagi setiap warga negaranya (Mulyadi, 2016).

Adanya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang adalah bagian dari pelaksana urusan pemerintahan yang berwenang di daerah dalam bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi. Tugas utama dari Dinas Tenaga Kerja adalah menyelenggarakan fungsi perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan, pelaksanaan evaluasi dan administrasi daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Tugas terbesar Disnaker sendiri adalah meminimalisir angka pengangguran di Kabupaten Jember, salah satu upaya tersebut penyediaan informasi mengenai lowongan pekerjaan di majalah dinding di kantor Disnaker Kabupaten Jember atau lowongan pekerjaan yang tidak tertulis dapat dikonsultasikan di bagian PENTA dan LATTAS, petugas akan membantu dengan memberikan informasi secara mendetail. PENTA juga akan membantu para pencari kerja dengan menerbitkan kartu AK1 atau kartu pencari kerja yang dibutuhkan para pencari kerja untuk syarat mendaftar pekerjaan sekaligus kartu AK1 menjadi data penting di Disnaker untuk memonitoring perkembangan para pencari kerja, karena setiap enam bulan sekali atau saat mendapat pekerjaan, para pemegang kartu AK1 perlu melapor ke kantor Disnaker.

Persaingan di era digitalisasi ini semakin ketat, yang bersaing tidak hanya lulusan perguruan tinggi saja, para siswa lulusan sekolah menengah atas juga terlibat dimana banyak yang harus berhadapan langsung dengan pendidikan maupun dunia kerja. Pada prinsipnya Sekolah Menengah Atas (SMA) menjadi lembaga yang menghasilkan lulusan atau tenaga-tenaga yang dapat membentuk dan menyiapkan peserta didik menuju Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, maka dari itu perlu diadakannya program-program unggulan dalam mengasah kompetensi peserta didik.

Kabupaten Malang memiliki wilayah yang cukup luas di mana akan berbanding lurus dengan jumlah penduduk dan ketersediaan tenaga kerja, faktor tersebut menjadi tantangan utama Disnaker Kabupaten Malang dalam memaksimalkan daya serap tenaga kerja untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Malang. Kondisi lain seperti jumlah SMK yang lebih banyak dari pada SMA membua Disnaker Kabupaten Malang harus menyesuaikan sistem perekrutan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Masalah yang timbul di sini yaitu tidak maksimalnya penyebaran informasi lowongan pekerjaan karena terbatasnya informasi yang hanya berada di kantor Disnaker Kabupaten Jember. Dalam hal monitoring para pencari juga juga tidak maksimal karena masyarakat

relatif tidak konsisten melakukan pelaporan sehingga data tentang daya serap tenaga kerja tidak maksimal yang menyebabkan angka pencari kerja tidak berkurang dan akhirnya kembali berpengaruh pada angka pengangguran di Kabupaten Malang.

Maka yang diharapkan dari penelitian ini adalah penting untuk memberikan tahapan serta pelatihan terhadap proses pemberdayaan masyarakat, sehingga, jika Masyarakat mulai beradaptasi dan terbiasa dengan sistem digitalisasi maka akan berdampak positif bagi tenaga kerja itu sendiri dan bagi Perusahaan, sehingga dapat berdampak pada penanggulangan tingkat pengangguran yang terjadi.

2. METODE

Metode dalam Praktik Pengalaman Lapangan menggunakan Participatory Action Research (PAR), atau Penelitian Tindakan Partisipatif,

adalah pendekatan penelitian yang melibatkan kolaborasi aktif antara peneliti dan peserta penelitian dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi perubahan atau tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan situasi atau kondisi tertentu (Riza et al., 2023). Dalam konteks Praktik Pengalaman Lapangan, penerapan PAR dapat memberikan pengalaman belajar yang mendalam dan relevan bagi mahasiswa.

Berikut adalah beberapa karakteristik kunci dari Participatory Action Research dalam Praktik Pengalaman Lapangan:

- a. Keterlibatan Aktif Mahasiswa; Mahasiswa tidak hanya sebagai objek penelitian tetapi juga menjadi bagian integral dari proses penelitian, dimana berperan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi.
- b. Fokus pada Perubahan dan Tindakan Konkret; PAR focus pada perubahan serta tindakan yang nyata agar dapat meningkatkan situasi atau kondisi di lapangan. Dalam Praktik Pengalaman Lapangan, cakupannya diantaranya perbaikan proses, penerapan inovasi, atau pengembangan kebijakan.
- c. Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan; Pemangku kepentingan, seperti pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan masyarakat terkait, keterlibatan dalam seluruh siklus penelitian. Tujuan dari kolaborasi ini untuk memastikan hasil penelitian sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.
- d. Siklus Berulang Penelitian dan Tindakan; Proses penelitian dan tindakan dalam PAR diatur dalam siklus berulang. Setelah tindakan dilakukan, kemudian dilakukan refleksi dan evaluasi dalam mengevaluasi dampak dan keberhasilannya, dan siklus ini dapat diulang untuk perbaikan berkelanjutan.(Hamdi et al., 2024).

Penerapan Participatory Action Research dalam Praktik Pengalaman Lapangan dapat memberikan mahasiswa pengalaman yang berharga dalam merespon masalah nyata, mengembangkan keterampilan kolaborasi, dan memahami kompleksitas pekerjaan di institusi seperti Dinas Tenaga Kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan, tujuan dari Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, adalah untuk memperkenalkan dan mengembangkan kemampuan mahasiswa dalam kondisi lingkungan kerja sebenarnya, serta memahami berbagai prosedur di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, dalam hal pemberdayaan tenaga kerja sebagai upaya mengatasi pengangguran. Berikut dipaparkan hasil mengenai Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang dilakukan secara kolaboratif dari pihak UNIRA Malang, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang bersama dengan masyarakat (tenaga kerja) Kabupaten Malang. Hasil tersebut yaitu :

Optimalisasi Digitalisasi Pelayanan Penerbitan kartu AK1 dalam Upaya Pemberdayaan Pada Pelamar Kerja kabupaten Malang

Setiap kebijakan harus didukung dengan sumber daya yang memadai, Bagi suatu dinas agar kinerja dapat terlaksana secara maksimal dan produktif, penting untuk tetap memperhatikan baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial, dikarenakan pegawai menjadi unsur dari sumber daya manusia, agar tugas dan fungsi dapat terlaksana dengan semestinya. Jika jumlah staf atau pegawai pelaksanaan penyebaran informasi lowongan pekerjaan dan pencarian lowongan pekerjaan terbatas, maka dengan meningkatkan kemampuan para pelaksana untuk melakukan berbagai program, menjadi penting untuk dilakukan (Putri & Mubarak, 2019).

Menurut Adam dalam (Jamhari & Khotimah, 2022) menegaskan bahwa daya saing dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih relatif rendah. Salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja yang masih rendah. Hal tersebut membuat tenaga kerja Indonesia masih berpendapatan rendah dan daya saing masih rendah dengan negara-negara tetangga yang selama ini dianggap sebagai kompetitor, seperti Malaysia dan Thailand, meskipun kuantitas Indonesia memiliki angkatan kerja yang besar, tetapi rendahnya kualitas membuat angkatan kerja yang berhasil memasuki pasar kerja belum secara pasti optimal dalam melakukan perannya dalam mendukung peningkatan daya saing perekonomian.

Kartu AK1 atau kartu pencari kerja adalah salah satu syarat kelengkapan berkas para pelamar kerja yang diantaranya berisi data diri,

latar belakang pendidikan dan beberapa keahlian dan prestasi para pemilik kartu. Kartu AK1 sangat penting untuk para pencari kerja untuk kelengkapan berkas pelamar namun di sisi lain kartu AK1 juga penting bagi Disnaker sebagai alat monitoring para pencari kerja, untuk memaksimalkan monitoring dan kemudahan dalam membuat kartu AK1, Disnaker Kabupaten Jember menawarkan dua sistem pelayanan digital yaitu situs “J E-KAPEKA” dan aplikasi “J E-KAPEKA” yang dapat diunduh di google playstore.

Kedua produk digital tersebut memiliki fungsi dan tampilan yang relatif sama sehingga mudah untuk diakses, hanya saja untuk aplikasi J E-KAPEKA perlu diunduh terlebih dahulu. Saat berada di halaman awal situs maupun aplikasi akan ada perintah untuk “masuk” atau “mendaftar”. Syarat untuk mendaftar cukup mudah, yaitu cukup dengan mencantumkan NIK yang ada di KTP dan membuat kata sandi saja, setelah akun berhasil dibuat maka akan ada data diri dan berkas yang perlu diisi oleh para pembuat kartu AK1. Jika seluruh data telah terpenuhi maka pihak petugas Disnaker akan meninjau kelengkapan berkas, jika sudah disetujui maka kartu AK1 sudah tersedia di akun EKAPEKA dan bisa dicetak.



Gambar 1. Proses Pelayanan pembuatan AK1 oleh Rofiq dan Suprayetno

Akun yang sudah dibuat akan tetap ada dan bisa digunakan untuk keperluan laporan rutin setiap enam bulan sekali dan laporan jika sudah mendapat pekerjaan, akun yang sudah ada juga bisa digunakan untuk memperpanjang masa aktif kartu AK1 yang akan berlaku selama dua tahun. Dari digitalisasi ini proses monitoring dan pendataan daya serap tenaga kerja dapat dilakukan dengan akurat.

E-KAPEKA juga menyediakan pilihan pelatihan, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya Disnaker Kabupaten Jember juga mempersiapkan program pelatihan yang sesuai dengan minat para pencari kerja. Jadi jika pembuat AK1 menginginkan jabatan sebagai barista maka dapat mencantumkan dibagian ”pelatihan yang diinginkan” yaitu barista. Setelah mengikuti program pelatihan, para peserta pelatihan akan mendapat sertifikat kompetensi sesuai jenis pelatihan yang mereka pilih dan laksanakan.

Capaian program pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh pemerintah yang belum terlaksana secara efektif, alasan utama adalah keterampilan yang diajarkan dalam program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja lokal tidak sesuai, m pendekatan yang lebih kontekstual dan inklusif penting untuk dilakukan dalam pemberdayaan individu yang menganggur guna mendapat keterampilan yang relevan dengan kebutuhan lokal (Suriadi, 2023).

Menurut Dimiyati & Sari dalam (Sujatna et al., 2018), besaran tingkat pengangguran terbuka berimplikasi sosial yang bersifat rawan serta luas kepada masyarakat, karena mereka tidak bekerja dan tidak berpenghasilan, semakin tinggi tingkat pengangguran terbuka berpengaruh pada tingginya tingkat kerawanan sosial, serta berakibat pada tingkat kriminalitas menjadi semakin tinggi. Sebaliknya, jika tingkat pengangguran terbuka dapat diperkecil, maka berdampak pada tingkat kerawanan sosial yang akan menurun dan bahkan kesadaran sosial akan meningkat sebagai akibat tingkat kemakmuran semakin merata.

4. KESIMPULAN

Optimalisasi digitalisasi yang diimplementasikan pada Dinas Tenaga Kerja, memberikan kontribusi yang positif, khususnya bagi para pelamar kerja dengan mudahnya berbagai akses yang telah disediakan mulai dari, informasi terkait lowongan kerja, pengaduan terkait permasalahan ketenagakerjaan, hingga program pelatihan bagi pelamar kerja, yang berpengaruh positif dan mempermudah perusahaan dalam merekrut karyawan yang kompeten sesuai dengan bidang pelatihan yang ditempuh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan ini. Terima kasih kepada Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, seluruh karyawan, dan masyarakat yang telah menerima kami dengan hangat selama kegiatan berlangsung. Kami juga menyampaikan apresiasi kepada Universitas Islam Raden Rahmat Malang dan dosen pembimbing atas

bimbingan dan dukungannya. Tanpa bantuan dan kerjasama dari semua pihak, kegiatan ini tidak akan berjalan dengan sukses. Semoga apa yang telah kita capai bersama dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Dahlan Jakarta Jl Ciputat Raya No, P., & Selatan, T. (2018). PENGENTASAN PENGANGGURAN BAGI PEMUDA DI DESA CIGUDEG MELALUI KEGIATAN BUDIDAYA IKAN LELE ALLEVIATION OF YOUTH UNEMPLOYMENT IN CIGUDEG VILLAGE THROUGH CATFISH BREEDING ACTIVITIES 1).
- Hamdi, S., Efendi, S., Rahma, I., Anisah, Elita, A. D., Rahmawati, Widyana, Munirullah, A., & Rahmawati, O. (2024). STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PELAYANAN MEDIASI DI KANTOR MAHKAMAH SYAR'YAH SUKA MAKMUE NAGAN RAYA. *BEGAWI : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.23960/begawi.v2i1.9>
- Jamhari, T., & Khotimah, N. (2022). Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM): Konsep dan Implementasi. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 268–284. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.133>
- Mulyadi, M. (2016). Peran Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran dan Kemiskinan dalam Masyarakat. *Jurnal Kajian*, 21(3), 221–236. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/kajian/article/view/776>
- Nasution, R. (2023). Analisis Program Pemerintah Dalam Penanggulangan Kemiskinan dan Pengangguran. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 810–823.
- Pratama, S. (2019). Aplikasi Job Fair Berbasis Web Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kalimantan Selatan. *Technologia: Jurnal Ilmiah*, 10(1), 47. <https://doi.org/10.31602/tji.v10i1.1758>
- Putri, A. F., & Mubarak, A. (2019). Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Menanggulangi Pengangguran
- Riza, Z., Pohan, H., Efendi, S., & Angkat, I. (2023). Beyond Budget , Village Funds and Budget Politics ; A Community Service Webinar Beyond Budget , Dana Desa dan Politik Anggaran ; Sebuah Webinar Pengabdian Masyarakat. 1(2), 44–52.
- Sujatna, Y., Istimal, I., Studi Manajemen, P., Studi Manajemen STIE
- Suriadi. (2023). Mengatasi Masalah Pengangguran Melalui Pelatihan Keterampilan Berbasis Komunitas. *Community Development Journal*, 4, 8449.
- Terbuka Di Provinsi Sumatera Barat. *Journal Of Residu*, 3(20), 25–33.
- Udin, A. La, Gazalin, J., & Wijaya, A. A. M. (2023). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggulangan Pengangguran Terbuka Di Kota Baubau. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(1), 63–74.