

Efektivitas *Collaborative governance* Dalam Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Sidoarjo

Weny Julia Arum¹⁾, Sapto Pramono²⁾

¹⁾²⁾Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: Wencyantik24@gmail.com

ABSTRAK

Tingginya angka kemiskinan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi Kabupaten Sidoarjo. Meskipun jumlah angkatan kerja terus bertambah, keterbatasan kesempatan kerja dan keterampilan masih menjadi permasalahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas tata kelola kolaboratif yang diterapkan oleh Kabupaten Sidoarjo dalam memperluas kesempatan kerja. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo berperan sebagai penghubung antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, serikat pekerja, dan media massa. Kolaborasi ini diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan jobfair, pemanfaatan platform digital untuk informasi lowongan kerja, penyediaan pelatihan kerja melalui Balai Latihan Kerja (BLK), serta kerja sama dengan SMK dan perusahaan dalam menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri. Namun efektivitas *Collaborative governance* ini masih menghadapi kendala, seperti belum optimalnya kesinambungan koordinasi antar sektor terkait, terbatasnya sumber daya dalam implementasi program, serta belum optimalnya pemantauan dan evaluasi terhadap dampak kebijakan yang diterapkan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan peningkatan koordinasi lintas sektor, optimalisasi pemanfaatan teknologi dalam penyebaran informasi ketenagakerjaan, serta peningkatan kualitas pelatihan kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri. Dengan langkah-langkah ini, perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo dapat lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Collaborative Governance*, **Kebijakan Publik, Perluasan Kesempatan Kerja**

ABSTRACT

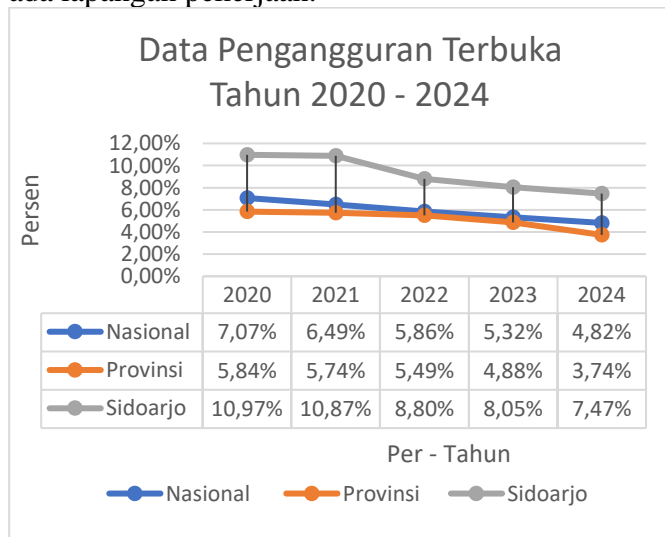
The high poverty rate remains one of the main challenges faced by Sidoarjo Regency. Despite the growing labor force, limited employment opportunities and skills continue to be persistent issues. This study aims to examine the effectiveness of collaborative governance implemented by Sidoarjo Regency in expanding employment opportunities. The approach used is descriptive qualitative research with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results show that the Sidoarjo Regency's Department of Manpower plays a key role in bridging various stakeholders, including the government, businesses, educational institutions, labor unions, and the media. This collaboration is manifested through the organization of job fairs, the utilization of digital platforms for job vacancy information, the provision of vocational training through the Vocational Training Center (BLK), and partnerships with vocational schools (SMK) and companies to align curricula with industry needs. However, the effectiveness of this collaborative governance still faces challenges, such as suboptimal coordination between related sectors, limited resources for program implementation, and insufficient monitoring and evaluation of the impact of policies. Therefore, this study recommends enhancing cross-sector coordination, optimizing the use of technology in spreading employment information, and improving the quality of vocational training to better match industry needs. By implementing these steps, the expansion of employment opportunities in Sidoarjo Regency can be more effective and sustainable.

Keywords: *Collaborative Governance, Public Policy, Employment Opportunities Expansion*

A. LATAR BELAKANG

Indonesia ialah sebuah negara berkembang, memiliki beragam persoalan yang dialami, salah satunya ialah tingginya taraf pengangguran yang ada di Negara ini. Pengangguran di Indonesia mencapai angka diatas 5% setiap tahunnya. Tingkat pengangguran di Indonesia harus segera diatasi karena dapat menimbulkan peningkatan kemiskinan di Indonesia (Ardian et al., 2022). Pengangguran merupakan orang yang tidak bekerja atau orang yang tidak memiliki pekerjaan tetap, baik dalam sehari maupun dua hari kedepan dan seterusnya. Dapat disimpulkan bahwa pengangguran atau tuna karya adalah kondisi dimana seseorang bekerja kurang dari waktu kerja atau sedang mencari kerja.

Pengangguran dapat digolongkan dalam beberapa jenis yaitu: pertama, pengangguran ketidakcakapan adalah seseorang yang sulit mendapatkan pekerjaan karena keterbatasan fisik atau jasmani. Kedua, pengangguran terselubung terjadi apabila para pekerja telah menggunakan waktu kerjanya secara penuh dalam pekerjaan tetapi dapat ditarik ke sektor lain tanpa mengurangi output-nya. Ketiga, pengangguran kentara atau terbuka yang timbul karena kurangnya kesempatan kerja atau tidak ada lapangan pekerjaan.

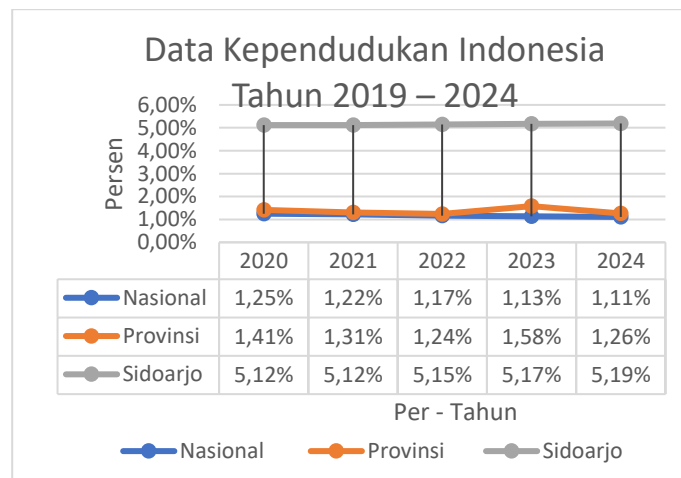


Gambar 1.1 Data Pengangguran Terbuka Tahun 2020 – 2024

Sumber : BPS, TPT Tahun 2020 – 2024

Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang perlu diperhatikan di setiap negara, termasuk masalah yang timbul di Indonesia (Wiguna, 2021). Banyak yang bermigrasi ke ibu kota untuk pekerjaan yang layak dan cukup baik. Namun, karena lebih banyak orang pindah ke ibu kota, tingkat pengangguran di ibu kota meningkat lebih banyak daripada di pedesaan. Pengangguran di Indonesia meningkat karena kurangnya pekerjaan dan upah yang ditawarkan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan tenaga kerja.

Kependudukan dapat diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan jumlah, umur, perkawinan, agama, jenis kelamin, kelahiran, kematian, jenis kelamin, kualitas, mobilitas dan juga ketahanan yang berkaitan dengan ekonomi, sosial, budaya, dan politik.



Gambar 1.2 Data Kependudukan Indonesia Tahun 2019-2024

Sumber : BPS, Sensus Tahun 2020 – 2024

Dalam total penduduk yang terbilang besar, maka dibutuhkan juga lapangan pekerjaan yang memadai demi kesejahteraan masyarakat Indonesia, oleh karenanya dibutuhkan peran pemerintah dalam menjamin lapangan pekerjaan untuk memenuhi kehidupan dan kebutuhan masyarakat untuk keberlangsungan hidup, (Rai Siwi et al., 2021). Dari pasal memiliki makna

bahwasanya seluruh masyarakat Indonesia memiliki hak yang sebanding untuk memiliki pekerjaan dan mencari penghasilan untuk keberlangsungan kehidupan, hal ini mencakup kebutuhan dasar manusia hingga pekerjaan untuk menunjangnya.

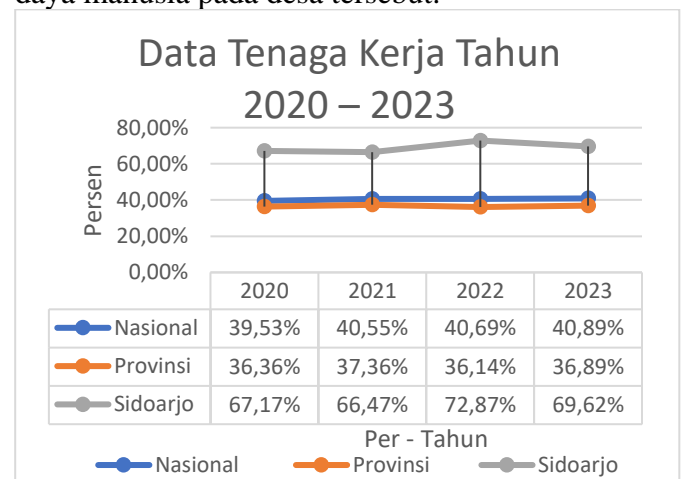
Pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama di setiap negara di dunia khususnya di negara yang sedang berkembang. Hal ini dikarenakan perekonomian negara berkembang belum begitu maju, sehingga elemen-elemen perekonomiannya belum matang sempurna. Oleh karena itu masih banyak penduduk Indonesia yang sejatinya merupakan tenaga kerja, tetapi belum terserap di lapangan pekerjaan. Tenaga kerja adalah setiap penduduk usia kerja atau produktif. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 32 tenaga kerja adalah “(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.” “(2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.” “(3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.”

Collaborative governance penting dilakukan karena implementasi pembangunan sering terkendala oleh koordinasi antar institusi pemerintah, termasuk terhalangnya keinginan penyandang disabilitas untuk terlibat dalam pembangunan. Tidak optimalnya koordinasi karena tidak ada regulasi yang menjelaskan tugas pokok dan fungsi antar instansi yang terlibat, sehingga berdampak pada sedikitnya keterlibatan penyandang disabilitas meski telah menerima secara positif program Pemerintah.

Tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur segala hal berhubungan dengan tenaga

kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Trixie et al., 2023). Semua ini agar hak dan kewajiban antara tenaga kerja serta perusahaan terpenuhi. Beberapa hak tenaga kerja yang harus Anda tahu yaitu hak untuk memperoleh upah, memperoleh kesempatan dan keselamatan, serta hak untuk mendapatkan cuti.

Isu Pengangguran merupakan masalah terbesar yang dihadapi setiap negara, baik dalam tingkat pusat provinsi, maupun Kabupaten/kota. Angka pengangguran merupakan masalah yang harus cepat ditanggulangi oleh pemerintah Kabupaten Sidoarjo melalui Dinas Tenaga kerja yang berperan penting dalam hal ketenagakerjaan demi mencapai kesejahteraan rakyat. Dalam hal ini pemerintah daerah berupaya untuk menekan angka pengangguran yang terus meningkat. Salah satunya efektivitas penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui program Bursa Kerja / Job Fair. Sebagai contoh, pada Bursa Kerja Online Sidoarjo 2023, Disnaker Sidoarjo bekerja sama dengan berbagai perusahaan lokal dan nasional untuk menyediakan ribuan lowongan pekerjaan bagi pencari kerja. Tingginya tingkat pengangguran maka akan menjadi penghambat dalam proses pembangunan dan pertumbuhan desa, sebab berkurangnya jumlah penerimaan asli daerah dan rendahnya produktivitas sumber daya manusia pada desa tersebut.



Gambar 1.3 Data Tenaga Kerja Tahun 2020-2023

Sumber : BPS, TPAK Tahun 2020 – 2023

Untuk itu, meningkatkan efektivitas Dinas Tenaga Kerja dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip good governance menjadi sangat penting. Penerapan prinsip-prinsip tersebut tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja, tetapi juga untuk memperbaiki kualitas kebijakan ketenagakerjaan yang dihasilkan. Dengan adanya transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan responsivitas yang lebih baik, masyarakat dapat lebih percaya dan berpartisipasi aktif dalam program-program ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan struktur ekonomi, Disnaker perlu beradaptasi dengan cepat. Program-program pelatihan dan pendidikan keterampilan harus relevan dengan kebutuhan industri dan teknologi yang terus berkembang. Responsivitas yang kurang terhadap perubahan ini menyebabkan tenaga kerja yang dihasilkan tidak sepenuhnya siap menghadapi tantangan zaman, sehingga tingkat pengangguran dan ketidaksesuaian antara keterampilan dan kebutuhan industri masih tinggi.

Salah satu fenomena masalah yang dibahas dalam skripsi ini adalah tingginya angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo, yang disebabkan oleh terbatasnya kesempatan kerja dan rendahnya keterampilan pencari kerja. salah satu fenomena masalah yang dibahas adalah tingginya angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo, yang disebabkan oleh:

- 1) Terbatasnya kesempatan kerja
- 2) Rendahnya keterampilan pencari kerja
- 3) Tidak sesuai kualitas tenaga kerja dengan kebutuhan industri
- 4) Persaingan yang ketat
- 5) Kurangnya informasi mengenai lowongan pekerjaan
- 6) Hambatan usia dan pengalaman kerja

Meskipun jumlah angkatan kerja terus bertambah, banyak lulusan SMA, Diploma, dan Sarjana yang mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka. Dalam penelitian ini, Collaborative

governance diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo sebagai strategi untuk memperluas kesempatan kerja. Namun, efektivitasnya masih menghadapi kendala, seperti: Kurangnya koordinasi lintas sektor; Terbatasnya sumber daya dalam implementasi program; Kurangnya evaluasi terhadap dampak kebijakan yang diterapkan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, penelitian merekomendasikan peningkatan koordinasi antar pemangku kepentingan, pemanfaatan teknologi dalam penyebaran informasi ketenagakerjaan, serta peningkatan kualitas pelatihan kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri. Fenomena yang terjadi saat ini adalah kesempatan kerja yang tersedia masih terbatas dan kemampuan (skill) para pencari kerja juga terbatas. Para pencari kerja biasanya merupakan lulusan SMA/ sederajat, Diploma, dan Sarjana. Terbatasnya kesempatan kerja dan kemampuan (skill) yang dimiliki oleh para pencari kerja membuat Dinas Tenaga Kerja kesulitan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Keberhasilan program kegiatan tidak hanya dilihat dari kualitas pembuatan kebijakan namun faktor pentingnya dilihat dari efektivitas program itu sendiri, karena tahap efektivitas merupakan faktor utama dalam menilai keberhasilan suatu program kegiatan. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana "Efektivitas Collaborative Governance Dalam Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Sidoarjo".

B. LANDASAN TEORITIS

1. Teori Efektivitas

Efektivitas penerapan collaborative governance dalam perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo dapat dipahami sebagai sejauh mana kolaborasi antara pemerintah daerah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu pengurangan tingkat pengangguran dan

peningkatan keterampilan tenaga kerja lokal. Dalam penelitian ini, teori efektivitas yang digunakan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh William N. Dunn dalam bukunya "Public Policy Analysis: An Integrated Approach" (2018), yang menyatakan bahwa efektivitas program dapat diukur melalui empat indikator utama: (1) ketepatan sasaran program, (2) kualitas sosialisasi program, (3) ketercapaian tujuan program, dan (4) pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan. Keempat indikator ini digunakan untuk menganalisis seberapa baik implementasi collaborative governance dapat memperluas kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo.

William Dunn menyatakan lebih jelas bahwa efektivitas membantu dalam pertimbangan nilai-nilai yang mendukung tujuan dan pemilihan target. Secara umum, suatu nilai dapat dipertanyakan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan menyelidik mengenai tujuan dan kesiapan sasaran. Menurut William N. Dunn, ada enam kriteria untuk mengefektifitas kebijakan: efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan (Dunn, 2003). Efektifitas berasal dari kata "efektif", yang berarti "berhasilnya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan". Efektivitas, menurut William N. Dunn, berkaitan dengan alternatif yang menghasilkan tujuan dari pengambilan tindakan. Itu selalu diukur dengan unit produk atau layanan atau nilai moneter, dan itu terkait erat dengan rasionalitas teknologi.

Dalam kebijakan publik, kecukupan berarti bahwa tujuan yang telah terpenuhi telah dianggap memadai dalam berbagai hal. Menurut William N. Dunn, kecukupan mengacu pada seberapa baik tingkat efektivitas memenuhi kebutuhan, nilai, atau peluang yang menghasilkan masalah.

2. Teori Governance

Governance lebih dari sekadar alat manajerial baru; ia juga mencakup potensi untuk kontrak, waralaba, dan bentuk peraturan baru, yang semuanya mengarah pada apa yang disebut sebagai New Public Management (NPM). Meskipun begitu, governance tidak hanya bertujuan untuk mencapai efisiensi yang lebih besar dalam penyediaan layanan publik, tetapi juga melibatkan aspek yang lebih luas dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Pandangan ini sejalan dengan pendapat Peters dan Pierre (1998) yang menyatakan bahwa governance adalah sebuah proses, sedangkan New Public Management (NPM) merupakan hasil dari proses tersebut. Dalam menjelaskan lebih lanjut tentang konsep governance, Stoker (1998) mengemukakan lima proposisi penting. Pertama, governance merujuk pada institusi dan aktor yang berada di dalam maupun di luar pemerintah, dengan adanya perbedaan antara kenyataan kompleks dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan governance dan kode normatif yang digunakan untuk menjelaskan serta membenarkan pemerintah. Kedua, governance mengidentifikasi kaburnya batasan dan tanggung jawab dalam menangani isu sosial dan ekonomi, di mana perubahan tanggung jawab ini tidak hanya terbatas pada dimensi publik-swasta, tetapi juga mencakup gagasan tentang komunitarianisme dan modal sosial.

Meskipun demikian, kaburnya tanggung jawab ini bisa menimbulkan penghindaran kesalahan atau pencarian kambing hitam. Ketiga, governance menyoroti ketergantungan kekuasaan yang terlibat dalam hubungan antar institusi yang terlibat dalam tindakan kolektif. Keempat, governance berkaitan dengan jaringan aktor yang dapat mengatur diri mereka sendiri. Munculnya jaringan ini menimbulkan kesulitan dalam hal akuntabilitas. Kelima,

governance mengakui kapasitas untuk menyelesaikan hal-hal yang tidak bergantung pada kekuasaan pemerintah untuk memerintahkan atau menggunakan otoritasnya, meskipun kegagalan pemerintahan tetap mungkin terjadi.

3. Kebijakan Publik

Pengertian umum dari kebijakan publik adalah “suatu tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan dan peluang yang mana kebijakan tersebut diusulkan untuk dimanfaatkan dan diatasi dalam upaya mencapai suatu tujuan atau mewujudkan suatu tujuan atau suatu tujuan. Kebijakan publik tidak hanya berurusan dengan kepentingan individu atau kepentingan tersegmentasi tetapi lebih berhubungan dengan tujuan bersama, kepentingan publik, atau warga negara secara keseluruhan. Usulan tindakan yang merupakan kebijakan kemudian diimplementasikan melalui keputusan dan tindakan selanjutnya.

Nugroho (2017: 204) (dalam Sutmasa, 2021) mengatakan bahwa kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan, dan hasil yang membuat sebuah kehidupan bersama tampil berbeda (Lubabah, 2022). Pengertian kebijakan publik adalah bentuk-bentuk kebijakan yang dibangun oleh para pejabat dan badan-badan pemerintah. Kebijakan-kebijakan tersebut mempunyai beberapa implikasi. Yang pertama, kebijakan publik selalu memiliki tindakan yang mengarah pada tujuan tertentu (Hafidati, 2020).

Robert Edelstein (Winarnol, 1989: 2) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah hubungan antara suatu unit pemerintahan dengan lingkungan sekitarnya. Sedangkan menurut Anderson (Winarnol, 1989:16), masyarakat kebijakan: “kebijakan adalah tindakan yang mempunyai tujuan yang

dinyatakan oleh aktor atau sejumlah aktor dalam menyelesaikan suatu masalah atau masalah”.

4. Konsep Collaborative Governance

Kolaborasi dapat di artikan dengan kerjasama yang dilakukan antara aktor, antar organisasi, antar kepentingan, stakeholders maupun lembaga untuk mencapai tujuan yang sama, dan bisa dilakukan secara mandiri Dalam bahasa Indonesia, istilah kerjasama dan kolaborasi masih digunakan secara bergantian dan belum ada upaya untuk menunjukkan perbedaan dan kedalaman makna dari istilah kolaborasi tersebut. Collaborative governance menurut Ansell Gash 2008 (Islamy, 2018) memiliki empat variabel penting yang diantaranya yaitu: Starting conditions (kondisi awal), Institutional design (desain kelembagaan), Facilitative leadership (kepemimpinan), Collaborative process (proses kolaborasi), yang diantaranya yaitu: Face to face dialogue (dialog tatap muka), Trust building (membangun kepercayaan), Commitment to process (komitmen terhadap proses), Shared understanding (pemahaman bersama terhadap visi misi) dan Intermediate outcomes (hasil sementara) (Amelia & Priambodo, 2024).

Defenisi dari anshell dan Gash (2007.5) menekankan enam kriteria. Pertama, forum tersebut duniiasi oleh institusi publik. Kedua, partisipan dalam forum tersebut harus mencakup aktor non pemerintah Ketiga, partisipan harus terlibat secara langsung dalam proses pembuatan kebijakan dan tidak hanya sekedar "berkonsultasi" dengan pihak pemerinah. Keempat, forum harus terorganisasi secara formal dan ada pertemuan secara rutin. Kelima, kebijakan yang diambil harus berdasarkan consensus Dan keenam kolaborasi berokus pada kebijaksanaan publik Ashell dan Gash, 2007 : 544).

Collaborative governance menurut Anshell dan Gash (2007:544) adalah serangkaian pengaturan dimana satu atau lebih lembaga publik yang melibatkan secara langsung stakeholders non-state didalam proses pembuatan kebijakan yang bersifat formal, berorientasi konsensus dan, deliberatif yang bertujuan untuk membuat atau UNIVE mengimplementasikan kebijakan publik atau mengatur program publik atau asset Menurut pendapat Anshell dan Gash collaborative governance merupakan proses kegiatan pembuatan kolaborasi dengan mengatur suatu keputusan dalam proses suatu kebijakan yang dilakukan oleh beberapa lembaga publik dengan pihak lain yang terkait secara langsung dan tidak langsung yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah publik.

C. METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, yaitu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang diteliti secara menyeluruh, komprehensif, dan rinci. Penelitian kualitatif menurut Koenjaningrat (1993:89), mengartikan bahwa penelitian kualitatif adalah desingn penelitian yang memiliki tiga format. Ketiga format tersebut antara lain penelitian deskriptif, verifikasi, dan format Grounded Reseach. Penelitian kualitatif salah satu penelitian yang lebih cocok digunakan untuk penelitian yang tidak berpola, dikarenakan berpola penulis bisa menggunakan desingn ini untuk membantu dalam penelitian.

Menurut molenong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena enatng apa yang dipahami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan

bahasa, dalam suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Menurut David Williams (1995), penelitian kualitatif adalah peneliti mengumpulkan data yang didasarkan pada latar alamiah, karena dilakukan secara alamiah atau natural, hasil penelitiannya juga ilmiah dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah efektivitas penerapan collaborative governance dalam perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kolaborasi antara pemerintah daerah, sektor swasta, dan masyarakat sipil dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan partisipasi dalam membuka peluang kerja bagi masyarakat.

Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi collaborative governance serta dampaknya terhadap pengembangan kesempatan kerja yang lebih merata di tingkat kabupaten. Dalam penelitian ini, efektivitas diukur menggunakan teori menurut William N Dun mengenai efektivitas program, yang menyatakan bahwa ukuran efektivitas suatu program dapat diukur melalui Ketepatan Sasaran Program, Sosialisasi Program, Tujuan Program, Pemantauan Program.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang peneliti ambil berada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang berada di Jalan Raya Jati No.4, Babatan, Jati, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61226. Penulis mengambil lokasi tersebut karena memang topik tersebut yang diambil sumbernya berasal dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Penerapan prinsip collaborative governance dalam upaya perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo telah menunjukkan hasil yang signifikan sejak dimulainya berbagai inisiatif kolaboratif antara pemerintah daerah, sektor swasta, dan organisasi masyarakat sipil, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), yang menekankan pentingnya kolaborasi antar pemangku kepentingan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kesempatan kerja. Meskipun demikian, sering kali terdapat tantangan dalam koordinasi antar pihak terkait, terutama dalam hal berbagi data dan informasi mengenai kebutuhan pasar tenaga kerja dan potensi sumber daya manusia. Data yang dikumpulkan sering tersebar di berbagai instansi dan tidak selalu terintegrasi dengan baik, yang dapat menghambat efektivitas pengambilan keputusan strategis.

Sebelum diterapkannya collaborative governance, proses perencanaan dan pelaksanaan kebijakan terkait perluasan kesempatan kerja cenderung terpisah dan tidak melibatkan seluruh pemangku kepentingan secara aktif. Hal ini bertentangan dengan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mengharuskan adanya sinergi antar lembaga untuk mencapai tujuan pembangunan yang lebih efektif. Namun, dengan adanya pendekatan kolaboratif, data mengenai kebutuhan pelatihan, peluang kerja, dan kondisi pasar kerja kini dapat dikumpulkan dan dibagikan lebih mudah antar berbagai lembaga, yang meningkatkan transparansi dan partisipasi masyarakat.

1. Pengukuran Efektivitas Collaborative governance Dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo

Pada penelitian ini, peneliti mencoba untuk menggali dan menganalisis penerapan collaborative governance dalam perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo. Ada empat indikator utama yang digunakan untuk mengukur efektivitas program, yaitu Ketepatan Sasaran Program, Sosialisasi Program, Tujuan Program, dan Pemantauan Program. Hal ini dapat dianalisis berdasarkan teori yang dikemukakan oleh William N. Dunn mengenai efektivitas program, yang menyatakan bahwa ukuran efektivitas suatu program dapat dilihat dari sejauh mana program tepat sasaran, bagaimana sosialisasi dilakukan, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, serta mekanisme pemantauan yang diterapkan untuk memastikan kelangsungan dan perbaikan berkelanjutan dalam program tersebut. Hal ini dapat dilihat dari variabel yang sudah peneliti tentukan sebagai berikut:

1) Ketepatan Sasaran Program

Ketepatan sasaran program adalah sebuah program dapat menjangkau kelompok masyarakat atau individu yang sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketepatan sasaran menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas suatu program karena akan mempengaruhi hasil yang dicapai.

Salah satu bentuk Ketepatan sasaran akan tercapai jika setiap aktor yang terlibat dapat berkoordinasi secara efektif dan menyusun program yang sesuai dengan karakteristik kebutuhan tenaga kerja yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan penjelasan wawancara bersama salah satu informan Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai berikut :

“Jadi gini, Mbak. Untuk program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo, kami sudah

melakukan analisis mendalam mengenai kelompok mana saja yang paling membutuhkan kesempatan kerja. Kami bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk perusahaan swasta dan lembaga pelatihan, untuk memastikan bahwa mereka yang mengikuti program ini adalah mereka yang paling terdampak oleh pengangguran dan membutuhkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri di sini. Sebagai contoh, kami memfokuskan pelatihan pada sektor-sektor yang sedang berkembang di Sidoarjo, seperti manufaktur dan pariwisata. Dengan pendekatan ini, kami berharap pelatihan yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja lokal, sehingga program ini dapat memberikan manfaat maksimal.” (Wawancara 9 Januari 2025)

Berdasarkan tanggapan dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa pemerintah daerah telah berusaha dengan sungguh-sungguh untuk memastikan ketepatan sasaran dalam program perluasan kesempatan kerja. Penekanan pada pemilihan kelompok sasaran yang tepat, seperti pengangguran dan kelompok masyarakat yang membutuhkan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal, menunjukkan bahwa program ini telah disusun untuk memberikan dampak positif yang signifikan. Namun, seperti yang dijelaskan oleh informan, keberhasilan program ini akan sangat bergantung pada kolaborasi yang kuat antar berbagai aktor, serta terus memantau apakah pelatihan yang diberikan benar-benar efektif dalam meningkatkan kemampuan dan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo.

2) Sosialisasi Program

Sosialisasi program dalam teori William N. Dunn, merupakan kemampuan pelaksana program untuk mengkomunikasikan informasi terkait program tersebut kepada masyarakat umum dan kelompok sasaran program. Sosialisasi ini sangat penting untuk memastikan bahwa masyarakat, terutama yang menjadi target program, memahami dengan jelas tujuan, manfaat, dan mekanisme pelaksanaan program. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat tantangan dalam mengukur seberapa efektif sosialisasi ini sampai kepada kelompok yang tepat. Beberapa kelompok masyarakat, terutama yang berada di daerah terpencil atau yang tidak terbiasa dengan teknologi digital, mungkin masih kesulitan untuk mendapatkan informasi tentang program. Hal ini menjadi tantangan bagi pemerintah daerah untuk merancang sosialisasi yang lebih inklusif dan sesuai dengan karakteristik demografis serta kebutuhan informasi dari masing-masing kelompok masyarakat di Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan penjelasan wawancara bersama salah satu informan dari Asisten Perusahaan Swasta sebagai berikut :

“Menurut saya, program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo telah melakukan sosialisasi yang cukup baik, tetapi masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Kami, sebagai perusahaan yang terlibat, merasa bahwa informasi mengenai program ini masih perlu lebih tersebar luas, khususnya untuk para pencari kerja yang tidak terbiasa mengakses informasi secara online. Meskipun sudah ada job fair dan media sosial, beberapa daerah di Sidoarjo masih kesulitan mendapatkan informasi secara langsung. Saya rasa perlu ada pendekatan yang lebih langsung,

seperti sosialisasi tatap muka atau penyuluhan di desa-desa, agar lebih banyak orang yang tahu tentang peluang yang ada.”

PT. Eloda Mitra, sebagai perusahaan yang terus berkembang di Kabupaten Sidoarjo, sangat mengutamakan tenaga kerja lokal dan secara aktif membuka cabang-cabang baru untuk memperluas kesempatan kerja.

“Dengan cara mengutamakan pekerja yang berasal dari kota Sidoarjo, selain itu kita juga terus membuka dan memperluas cabang perusahaan di daerah lingkaran timur seperti di bidang bakery, kaleng, gorengan, sosis, bakso, dan burger sehingga dapat memperluas kesempatan kerja cukup banyak” (Wawancara 9 Januari 2025).

Berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh Asisten Perusahaan PT. Eloda Mitra Bapak Sulaiman, disampaikan bahwa meskipun sosialisasi program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo telah dilakukan melalui berbagai media seperti job fair dan media sosial, masih terdapat kesulitan dalam menjangkau sebagian masyarakat yang kurang familiar dengan informasi online. Ia menekankan pentingnya pendekatan langsung melalui sosialisasi tatap muka atau penyuluhan di tingkat desa untuk memastikan informasi dapat diterima lebih luas, terutama oleh mereka yang belum memiliki akses mudah ke platform digital. Selain itu, PT. Eloda Mitra juga terus berkomitmen untuk memperluas kesempatan kerja di daerah setempat dengan mengutamakan tenaga kerja lokal dan membuka lebih banyak cabang di sektor-sektor yang berkembang, seperti manufaktur dan makanan.

3) Tujuan Program

Tujuan program merupakan hasil yang dicapai dari pelaksanaan program tersebut sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks efektivitas program, tujuan ini sangat penting untuk mengukur kesuksesan dari sebuah kebijakan atau program yang dijalankan. Dengan mengacu pada teori William N. Dunn, tujuan program mencakup pencapaian yang terukur dan relevansi antara hasil yang diperoleh dengan target yang ditentukan. Keberhasilan program diukur dari seberapa baik pencapaian tujuan yang diinginkan, yang tentunya harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan memberikan dampak positif yang signifikan.

Dalam penelitian ini, tujuan program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo sangat berfokus pada upaya untuk mengurangi angka pengangguran serta meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja lokal. Salah satu tujuan utama yang diharapkan tercapai adalah terjadinya keselarasan antara kebutuhan industri di Sidoarjo dan keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja. Program ini tidak hanya dimaksudkan untuk menurunkan angka pengangguran, tetapi juga untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia siap bersaing di pasar kerja, baik itu di sektor manufaktur, pariwisata, maupun industri lainnya yang berkembang di wilayah tersebut.

Namun, efektivitas pencapaian tujuan program ini harus terus dievaluasi agar dapat memastikan bahwa program yang dijalankan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sejauh ini, meskipun ada kemajuan dalam hal pelatihan keterampilan dan penyediaan kesempatan kerja melalui sektor swasta dan pemerintah daerah, masih ada tantangan terkait dengan penyebaran informasi, aksesibilitas program, serta pencapaian yang lebih luas dalam mengurangi angka pengangguran. Oleh karena itu, untuk mengukur keberhasilan

program, diperlukan data yang jelas dan terukur mengenai dampak yang dihasilkan terhadap pengurangan pengangguran dan peningkatan kualitas tenaga kerja di Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan penjelasan wawancara bersama salah satu informan dari Serikat Kerja sebagai berikut :

“Jadi untuk program perluasan kesempatan kerja yang dilaksanakan di Kabupaten Sidoarjo memang sudah memberikan dampak positif, tetapi memang masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Misalnya, meskipun tujuan utamanya adalah untuk mengurangi pengangguran, belum semua sektor industri mampu menyerap tenaga kerja lokal yang telah dilatih. Kami dari serikat kerja merasa bahwa lebih banyak kolaborasi antara pemerintah dan perusahaan swasta perlu dilakukan untuk menjamin bahwa keterampilan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, meskipun ada upaya yang cukup besar dalam membuka pelatihan dan peluang kerja, kami melihat bahwa banyak peserta yang kesulitan menemukan pekerjaan setelah mereka menyelesaikan pelatihan, karena tidak ada jaminan keterhubungan antara pelatihan dan penyerapan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang ada.”

Hal ini juga sejalan dengan pendapat wawancara menurut Pekerja sebagai berikut:

“Setelah saya mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, saya merasa keterampilan saya menjadi lebih terasah dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan-perusahaan di sini. Meskipun saya merasa sudah siap

untuk bekerja, tantangan berikutnya adalah menemukan perusahaan yang benar-benar membuka lowongan untuk posisi yang saya pelajari. Namun, saya melihat ada peningkatan peluang kerja setelah adanya job fair dan pelatihan keterampilan. Harapan saya, ke depan, ada lebih banyak perusahaan yang bekerja sama dengan pemerintah untuk menyerap tenaga kerja yang telah dilatih, sehingga kami bisa segera diterima bekerja dan tidak menunggu terlalu lama.” (Wawancara 9 Januari 2025)

Berdasarkan tanggapan dari Serikat Kerja dan Pekerja, keduanya menyatakan bahwa meskipun program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo telah memberikan dampak positif dalam hal peningkatan keterampilan peserta, masih ada beberapa tantangan yang perlu diperbaiki. Tanggapan tersebut menunjukkan bahwa meskipun banyak peserta yang sudah dilatih dan siap bekerja, masih ada kesenjangan antara pelatihan yang diberikan dan kesempatan kerja yang tersedia di perusahaan-perusahaan lokal. Serikat kerja menyoroti pentingnya kolaborasi yang lebih intens antara pemerintah dan sektor swasta untuk memastikan bahwa keterampilan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, pekerja juga mengungkapkan harapannya agar lebih banyak perusahaan yang bekerja sama dengan pemerintah dalam menyerap tenaga kerja yang telah dilatih, agar mereka bisa segera terhubung dengan peluang pekerjaan tanpa harus menunggu terlalu lama.

4) Pemantauan Program

Pemantauan juga menjadi sarana untuk memastikan keberlanjutan suatu program. Dalam teori William N. Dunn, proses pemantauan seharusnya mencakup evaluasi

berkelanjutan, yang meliputi pengumpulan data, analisis hasil, serta tindak lanjut yang diperlukan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan program. Mekanisme pemantauan ini juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menjaga konsistensi antara tujuan yang ditetapkan dengan hasil yang diperoleh, serta untuk mengidentifikasi adanya ketidaksesuaian atau hambatan dalam pelaksanaan program yang dapat mengurangi dampaknya.

Dalam program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo, efektivitas collaborative governance dapat dilihat dari bagaimana proses pemantauan dijalankan. Pemerintah daerah, sektor swasta, dan lembaga terkait lainnya perlu bekerja sama untuk memantau perkembangan peserta program, mengevaluasi apakah keterampilan yang diberikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi peserta dalam mengakses peluang kerja. Pemantauan yang baik akan memungkinkan semua pihak untuk melakukan evaluasi secara rutin, memastikan keberlanjutan program, dan menciptakan perbaikan yang berkelanjutan. Hal ini dibuktikan dengan penjelasan wawancara bersama salah satu informan dari Bapenda sebagai berikut:

“Untuk pemantauan program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo, kami melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program dan dampaknya terhadap pengurangan pengangguran. Kami bekerja sama dengan berbagai lembaga dan perusahaan untuk mengumpulkan data terkait tingkat penyerapan tenaga kerja yang mengikuti program pelatihan. Selain itu, kami juga mengidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi, seperti ketidaksesuaian antara

keterampilan yang diajarkan dengan kebutuhan industri. Dengan adanya pemantauan yang terstruktur ini, kami bisa melakukan penyesuaian agar program berjalan lebih efektif dan lebih banyak peserta yang dapat terserap oleh pasar tenaga kerja.” (Wawancara 9 Januari 2025)

Berdasarkan tanggapan dari Bapenda, menyatakan bahwa pemantauan program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo telah dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi dampak program terhadap pengurangan pengangguran dan keterampilan tenaga kerja. Pemantauan ini dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak untuk mengumpulkan data, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta melakukan penyesuaian program untuk meningkatkan efektivitasnya. Hal ini menunjukkan pentingnya pemantauan yang terstruktur untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan program tersebut.

2. Faktor Pendukung Dan Penghambat Efektivitas Collaborative governance Dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo

a) Faktor Pendukung

Faktor pendukung efektivitas collaborative governance dalam perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo mencakup berbagai elemen yang saling berkaitan, yang memfasilitasi tercapainya tujuan bersama antara pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat. Salah satu faktor utama yang mendukung efektivitas ini adalah adanya kerjasama yang baik antar pemangku kepentingan. Dalam konteks ini, sektor swasta, pemerintah daerah, dan lembaga pendidikan memiliki peran yang

sangat penting dalam menciptakan program-program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kerjasama ini memastikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada calon pekerja benar-benar relevan dan dibutuhkan oleh industri lokal, serta ada mekanisme yang jelas untuk menyerap tenaga kerja yang telah dilatih.

Menurut salah satu informan dari Serikat Buruh, hal ini memang menjadi isu yang perlu diperhatikan. "Meskipun program perluasan kesempatan kerja sudah dilaksanakan dengan baik, tantangannya adalah memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan industri. Diperlukan lebih banyak kolaborasi antara pemerintah dan sektor swasta untuk memastikan bahwa keterampilan yang diberikan di lapangan cocok dengan permintaan pasar," ungkapnya. Kerjasama yang erat antara sektor-sektor ini sangat dibutuhkan untuk menciptakan keselarasan antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan dunia industri. Ini adalah salah satu faktor pendukung yang krusial dalam collaborative governance yang efektif.

Selain itu, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo perlu memastikan adanya kebijakan yang mendukung pengembangan tenaga kerja lokal, melalui penyediaan fasilitas pelatihan yang memadai, serta jaminan keberlanjutan program. Tanpa adanya dukungan kebijakan yang jelas dan komitmen yang kuat dari pemerintah, upaya perluasan kesempatan kerja akan sulit berjalan secara optimal.

Sebagai contoh, menurut Bapenda, pihak pemerintah memang secara aktif melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan program tersebut. "Kami tidak hanya fokus pada penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga memastikan adanya program tindak lanjut yang menghubungkan peserta dengan peluang kerja yang ada. Pemantauan yang kami lakukan memberikan data penting mengenai seberapa besar peluang bagi peserta untuk terserap ke dalam dunia kerja setelah mengikuti program," jelasnya. Adanya pemantauan yang terstruktur ini membantu memastikan bahwa program dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika pasar tenaga kerja, yang tentunya mendukung efektivitas collaborative governance itu sendiri.

Faktor pendukung lainnya adalah akses informasi yang luas bagi masyarakat. Program perluasan kesempatan kerja yang efektif membutuhkan penyebaran informasi yang cepat dan tepat kepada masyarakat yang membutuhkan, terutama bagi mereka yang mungkin tidak memiliki akses internet atau teknologi yang memadai. Oleh karena itu, penyuluhan tatap muka, job fair, dan media lokal menjadi sangat penting untuk memastikan informasi tentang peluang kerja dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat.

b) Faktor Penghambat

Faktor penghambat efektivitas collaborative governance dalam perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo dapat berasal dari berbagai aspek yang mempengaruhi kelancaran

pelaksanaan program. Salah satu faktor utama yang menghambat adalah kurangnya koordinasi antar pemangku kepentingan. Meskipun telah ada upaya kerjasama antara pemerintah daerah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan, tantangan koordinasi yang buruk sering kali membuat implementasi program menjadi terhambat.

Menurut salah satu informan dari Serikat Buruh, ketidaksesuaian antara pelatihan dan kebutuhan industri adalah isu utama. "Kami melihat bahwa meskipun ada pelatihan, tidak semua peserta dapat langsung mendapatkan pekerjaan karena banyak perusahaan yang tidak menerima tenaga kerja dengan keterampilan tertentu yang diajarkan dalam pelatihan tersebut. Hal ini karena kurangnya komunikasi antara pemerintah dan industri tentang kebutuhan keterampilan yang sebenarnya," Koordinasi yang buruk antara sektor-sektor terkait ini menjadi salah satu penghambat besar dalam efektivitas collaborative governance, yang harusnya menjamin keselarasan antara pelatihan dan permintaan pasar.

Selain itu, keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk program perluasan kesempatan kerja juga menjadi faktor penghambat lainnya. Program seperti pelatihan keterampilan, job fair, dan penyuluhan membutuhkan biaya yang cukup besar, terutama untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat, termasuk mereka yang berada di daerah-daerah terpencil. Tanpa dukungan anggaran yang memadai, pelaksanaan program akan terhambat, dan target-target yang telah ditetapkan sulit tercapai.

Anggaran yang terbatas sering kali mengarah pada pengurangan cakupan program atau kualitas pelatihan yang diberikan, dapat mengurangi dampak dari program tersebut.

Keterbatasan infrastruktur juga menjadi faktor penghambat yang signifikan. Akses informasi yang terbatas di beberapa daerah di Sidoarjo, terutama di daerah yang jauh dari pusat kota, sering kali menghambat penyebaran informasi mengenai peluang pelatihan dan pekerjaan. Beberapa masyarakat, terutama yang berada di wilayah pedesaan, tidak memiliki akses yang memadai ke teknologi informasi atau tidak terbiasa mencari informasi secara online.

Dengan demikian, upaya sosialisasi dan penyuluhan yang lebih langsung, seperti melalui penyuluhan tatap muka atau pengadaan job fair di lokasi-lokasi strategis, sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua pihak dapat mengakses peluang yang ada. Dengan memperhatikan berbagai faktor penghambat ini, jelas bahwa meskipun ada banyak potensi dalam collaborative governance, banyak tantangan yang harus diatasi agar program ini bisa berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat Kabupaten Sidoarjo.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

a) Kesimpulan

Penerapan collaborative governance dalam perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo telah menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam mengurangi tingkat pengangguran dan

meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal. Melalui kolaborasi antara pemerintah daerah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan, program pelatihan yang diselenggarakan lebih sesuai dengan kebutuhan industri lokal, khususnya di sektor manufaktur dan pariwisata. Kerjasama yang erat antar pemangku kepentingan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dan dapat diserap oleh pasar tenaga kerja.

1) Pengukuran Efektivitas Collaborative governance Dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo

- Ketepatan Sasaran Program
Ketepatan sasaran program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo sangat penting untuk menjangkau kelompok masyarakat yang paling membutuhkan, terutama mereka yang memiliki keterbatasan akses pekerjaan formal atau keterampilan yang relevan. Program ini berfokus pada pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan sektor-sektor berkembang seperti manufaktur dan pariwisata, untuk memastikan keterampilan yang diajarkan sesuai dengan tuntutan pasar. Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan juga memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa program ini tepat sasaran dan efektif. Hasil evaluasi menunjukkan

bahwa sekitar 65% peserta berhasil memperoleh pekerjaan dalam waktu enam bulan setelah pelatihan, sementara 80% peserta melaporkan peningkatan keterampilan yang signifikan, meskipun tantangan dalam menghubungkan pelatihan dengan peluang kerja masih ada. Angka ini mencerminkan dampak positif program dalam mengurangi pengangguran, meskipun perlu evaluasi lebih lanjut terkait keselarasan antara keterampilan yang diberikan dan kebutuhan industri.

- Sosialisasi Program
Sosialisasi program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo sangat penting untuk memastikan informasi mengenai peluang kerja dan pelatihan tersebar luas, terutama kepada masyarakat yang kurang terjangkau teknologi. Tantangan yang dihadapi termasuk tidak merataan akses informasi, khususnya di daerah pedesaan yang sulit mengakses internet atau media sosial. Oleh karena itu, pendekatan sosialisasi langsung, seperti penyuluhan tatap muka, sangat diperlukan untuk menjangkau masyarakat tersebut. Meskipun demikian, program ini menunjukkan hasil yang positif dengan 58% peserta berhasil mendapatkan pekerjaan dan 73%

melaporkan peningkatan keterampilan, terutama di sektor manufaktur dan pariwisata. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa dengan strategi sosialisasi yang lebih inklusif, program ini memiliki potensi untuk lebih efektif dalam mengurangi pengangguran di Sidoarjo.

➤ Tujuan Program

Tujuan utama program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo adalah mengurangi pengangguran dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal agar dapat berkompetisi di pasar yang berkembang, dengan fokus pada sektor-sektor seperti manufaktur, pariwisata, dan industri kreatif. Namun, tantangan yang dihadapi adalah ketidakcocokan antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan industri, yang masih menjadi masalah utama. Meskipun ada dampak positif, seperti 78% peserta berhasil mendapatkan pekerjaan dan 85% melaporkan peningkatan keterampilan, masalah koneksi antara pelatihan dan dunia kerja tetap perlu diperbaiki.

➤ Pemantauan Program

Pemantauan program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo sangat penting untuk memastikan efektivitas dan dampaknya terhadap masyarakat.

Pemantauan dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi tingkat penyerapan tenaga kerja, peningkatan keterampilan peserta, dan efektivitas pelatihan dalam memenuhi kebutuhan pasar. Kolaborasi antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan sektor swasta menjadi kunci untuk memastikan keterampilan yang diberikan sesuai dengan permintaan industri. Berdasarkan hasil pemantauan, sekitar 82% peserta berhasil mendapatkan pekerjaan dalam waktu enam bulan setelah pelatihan, dan 88% melaporkan peningkatan keterampilan signifikan, terutama di sektor manufaktur dan pariwisata.

2) Faktor Pendukung Dan Penghambat Efektivitas Collaborative governance Dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo

a) Faktor Pendukung

- Komitmen Kerjasama Antar Pemangku Kepentingan
- Sinergi Antara Pemerintah dan Sektor Swasta
- Dukungan Kebijakan Pemerintah Daerah
- Pemantauan dan Evaluasi Program
- Akses Informasi yang Luas

b) Faktor Penghambat

- Kurangnya Koordinasi Antar Pemangku Kepentingan
- Keterbatasan Anggaran
- Resistensi Terhadap Perubahan
- Keterbatasan Infrastruktur
-

b) Rekomendasi

Meskipun penerapan collaborative governance dalam program perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo telah menunjukkan dampak positif dalam mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal, masih ada beberapa tantangan yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar dilakukan evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan terhadap kurikulum pelatihan untuk memastikan relevansinya dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berkembang. Selain itu, kolaborasi antara pemerintah daerah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan harus diperkuat untuk meningkatkan konektivitas antara pelatihan yang diberikan dengan peluang pekerjaan yang tersedia di industri. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan collaborative governance dapat lebih efektif dalam memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal di Kabupaten Sidoarjo.

1) Bagi Pemerintah

Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dapat memperkuat peranannya dalam memperkuat kebijakan yang mendukung program pelatihan dan penyediaan fasilitas yang memadai bagi para peserta pelatihan. Selain itu, pemerintah juga perlu meningkatkan alokasi anggaran untuk memperluas jangkauan program ini, termasuk di daerah-daerah terpencil,

agar lebih banyak masyarakat yang dapat mengakses kesempatan pelatihan dan pekerjaan. Penyesuaian kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan industri dan pemantauan yang lebih intensif terhadap efektivitas program sangat penting untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

2) Bagi Instansi Terkait

Sektor swasta perlu meningkatkan keterlibatannya dalam program perluasan kesempatan kerja dengan memberikan masukan terkait keterampilan yang dibutuhkan serta membuka lebih banyak peluang kerja bagi tenaga kerja terlatih. Selain itu, penting bagi sektor swasta untuk menjalin komunikasi yang lebih intensif dengan pemerintah dan lembaga pendidikan untuk memastikan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan industri. Dengan kolaborasi yang lebih kuat, sektor swasta dapat membantu menciptakan kesempatan kerja yang lebih banyak dan relevan bagi peserta pelatihan.

3) Bagi Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan, khususnya yang menyelenggarakan pelatihan keterampilan, diharapkan dapat lebih fleksibel dalam menyesuaikan kurikulum mereka dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis. Peningkatan kualitas pelatihan, baik dalam aspek teknis maupun soft skills, sangat diperlukan untuk meningkatkan kesiapan peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja. Lembaga pendidikan juga perlu lebih proaktif dalam berkolaborasi dengan industri untuk mengidentifikasi tren dan kebutuhan keterampilan terbaru yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan di Kabupaten Sidoarjo.

REFERENSI

- Afriyanni. (2019). *Collaborative governance* Dalam Upaya Pencapaian Target Sanitasi Layak Di Kota Padang. Prosiding Seminar Nasional Pelestarian Lingkungan, November, 16.
- Amelia, N. S., & Priambodo, B. (2024). Mewujudkan Kota Layak Anak Di Kota Surabaya Melalui Prespektif Collaborative Governance. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(3), 330–344. <https://doi.org/10.37329/Ganaya.V7i3.3471>
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). *Collaborative governance* In Theory And Practice. *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 18(4), 543–571. <https://doi.org/10.1093/Jopart/Mum032>
- Ardian, R., Syahputra, M., & Dermawan, D. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 190–198.
- Entjaurau, J. A., Sumampow, I., & Undap, G. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Melaksanakan Protokol Kesehatan Covid-19 Di Kecamatan Pineleng. *Jurnal Governance*, 1(2), 1–8.
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan : Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1). <https://doi.org/10.7454/Jpm.V3i1.1027>
- Giantara, F., & Amiliya, R. (2021). Urgensi Kebijakan Pendidikan Islam Sebagai Bagian Dari Kebijakan Publik (Analisis Teoritis). *Madania: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 11(2), 86–96.
- Hafidati, P. (2020). Kebijakan Publik Terhadap Pendidikan Di Indonesia Pada Masa Pemerintahan Orde Reformasi. *Jurnal Magister Ilmu Hukum*, 5(1), 40. <https://doi.org/10.36722/Jmih.V5i1.770>
- Kariem, M. Q., & Afrijal, A. (2021). *Collaborative governance* Pada Revitalisasi Sungai Sekanak Di Kota Palembang. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 6(3), 107–114. <https://doi.org/10.36982/Jpg.V6i3.1777>
- Lubabah, R. D. (2022). Efektivitas Penerimaan Cpnps Dalam Memenuhi Kebutuhan Pegawai Pasca Moratorium Penerimaan Cpnps Di Pemkab Mojokerto. *Oeconomicus Journal Of Economics*, 7(1), 75–90. <https://doi.org/10.15642/Oje.2022.7.1.75-90>
- Mansur, J. (2021). Implementasi Konsep Pelaksanaan Kebijakan Dalam Publik. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Nurhidayat, I. (2023). Prinsip-Prinsip Good Governance Di Indonesia. *Journal E-Gov Wiyata : Education And Government*, 1(1), 40–52.
- Rai Siwi, I. K. C., Arthanaya, I. W., & Suryani, L. P. (2021). Pengaturan Dan Penegakan Hukum Pedagang Kaki Lima Di Kota Denpasar. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 553–559. <https://doi.org/10.22225/Jph.2.3.4000.553-559>
- Silaban, Y., & P. M, R. K. (2023). Efektivitas Layanan Aspirasi Pengaduan Online Rakyat (Lapor) Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan. *Journal Of Science And Social Research*, 6(1), 233–240. <https://doi.org/10.54314/Jssr.V6i1.1193>
- Sofianto, A. (2021). Implementasi Program Keluarga Harapan (Pkh) Di Provinsi Jawa Tengah Implementasi Program Keluarga Harapan (Pkh) Di Provinsi Jawa Tengah. *Sosio Konsepsia: Jurnal Penelitian Dan*

- Pengembangan Kesejahteraan Sosial, 2(February), 3–9.
<https://doi.org/10.33007/Ska.V10i1.2091>
- Sukarno, S., & Arfin, A. (2022). Implementasi Kebijakan Jaminan Bank Garansi Dalam Rangka Kegiatan Kepabeanaan Berdasarkan Sistem Hukum Indonesia. *Jurnal Ilmiah Publika*, 10(1), 157–167.
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1), 25–36.
<https://doi.org/10.47532/Jic.V4i1.242>
- Tamaulina Br. Sembiring, Rd. D. Lokita Pramesti Dewi, Rudy Max Damara Gugat, Wenny Desty Febrian, Amrizal, A. (2024). Peningkatan Kapasitas Dosen Dalam Pendidikan Berbasis Teknologi : Workshop Dan Pelatihan Mendalam. *Communnity Development Journal*, 5(1), 581–590.
- Tefa, G. (2016). Penerapan Kebijakan Pemerintah Daerah Terhadap Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga (Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Politikologi*, 3(1), 67–79.
- Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Analisis Kasus Pt Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000–2008.
- Wiguna, W. (2021). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1, 268–283.
- Wulandari, S. H. E., Sagirani, T., Oktaviani, O., & Wahyuningtyas, N. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Peningkatan Keterampilan Mengelola Website Bagi Kader Penggerak Rw 04 Airlangga Surabaya. *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(4), 887–894.
<https://doi.org/10.36312/Linov.V8i4.1473>