



Implementasi Kebijakan Bogor Kerja dalam Pelayanan Ketenagakerjaan di Kota Bogor

Sahib Khan, M.B. Zubakhrum Tjenreng

Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Indonesia

Email: DIP.13.806@ipdn.ac.id, zubakhrum_tjengreng@ipdn.ac.id

Abstrak:

Program Bogor Kerja adalah inisiatif dari Pemerintah Kota Bogor untuk memperbaiki layanan ketenagakerjaan dengan memanfaatkan teknologi informasi, sebagai respons terhadap tingkat pengangguran terbuka yang mencapai 9,39% pada tahun 2023. Tujuan utama program ini adalah memperluas akses kesempatan kerja dan mempermudah pencari kerja memperoleh informasi lowongan pekerjaan. Penelitian ini mengkaji implementasi kebijakan Bogor Kerja melalui studi lapangan, analisis dokumen kebijakan daerah, serta tinjauan literatur relevan. Pendekatan deskriptif-kualitatif digunakan dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara terbatas dengan pemangku kepentingan, dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program ini berhasil menciptakan beberapa mekanisme pelayanan baru, seperti portal job matching terintegrasi, penerbitan Kartu Kuning (AK-1) secara daring, inovasi e-ticketing, dan kerja sama dengan pihak swasta dalam bentuk job fair hybrid. Program ini efektif membantu masyarakat dalam mengakses informasi lowongan pekerjaan, menurunkan pengangguran, dan memperluas peluang kerja. Namun, masih ada tantangan, seperti kurangnya sosialisasi program, keterbatasan literasi digital di kalangan pencari kerja, dan rendahnya keterlibatan perusahaan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan sosialisasi, pelatihan penggunaan platform digital, integrasi data lintas sektor, insentif untuk perusahaan yang berpartisipasi, serta penguatan regulasi pendukung. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan program Bogor Kerja dapat berkembang menjadi inovasi layanan publik ketenagakerjaan yang lebih efektif dan inklusif di Kota Bogor.

Kata Kunci: implementasi kebijakan, bogor kerja, pelayanan publik, inovasi daerah

Abstract:

The Bogor Kerja Program is an initiative of the Bogor City Government to improve employment services by utilizing information technology, in response to the open unemployment rate reaching 9.39% in 2023. The main objective of this program is to expand access to employment opportunities and make it easier for job seekers to obtain job vacancy information. This study examines the implementation of the Bogor Kerja policy through field studies, analysis of regional policy documents, and a review of relevant literature. A descriptive-qualitative approach was used with data collection techniques through observation, limited interviews with stakeholders, and document review. Research results show that this program has successfully created several new service mechanisms, such as an integrated job matching portal, online issuance of Yellow Cards (AK-1), e-ticketing innovations, and collaboration with the private sector in the form of hybrid job fairs. This program effectively helps the public access job vacancy information, reduces unemployment, and expands employment opportunities. However, challenges remain, such as a

lack of program outreach, limited digital literacy among job seekers, and low company involvement. This study recommends increased outreach, training on digital platform use, cross-sector data integration, incentives for participating companies, and strengthening supporting regulations. With these steps, it is hoped that the Bogor Kerja program can develop into a more effective and inclusive public employment service innovation in Bogor City.

Keywords: *policy implementation, bogor kerja, public services, regional innovation*

PENDAHULUAN

Kota Bogor merupakan salah satu kota penyangga ibu kota dengan dinamika ekonomi dan kependudukan yang kompleks (Amri & Lessy, 2024; Maulana, 2024; Syahbandar, 2018). Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah tingginya angka pengangguran. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Bogor mencapai 9,39% pada tahun 2023, setara dengan sekitar 50 ribu orang penganggur aktif dari total angkatan kerja 534 ribu orang. Angka ini lebih tinggi daripada rata-rata nasional dan mencerminkan persoalan serius dalam penyediaan lapangan kerja lokal. Berbagai faktor berkontribusi terhadap kondisi tersebut, antara lain: keterbatasan kesempatan kerja di tingkat lokal, ketidakseimbangan kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri, pertumbuhan angkatan kerja baru yang tinggi tiap tahun, serta fenomena commuter (pekerja Bogor yang mencari nafkah di Jakarta dan sekitarnya). Kondisi ini mendorong Pemerintah Kota Bogor untuk berinovasi dalam kebijakan dan program ketenagakerjaan.

Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi membuka peluang untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah Pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah mengembangkan sistem informasi pasar kerja nasional (misalnya KarirHub pada platform SISNAKER) yang dapat dimanfaatkan daerah. Sejalan dengan agenda Smart City dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Kota Bogor berupaya menghadirkan layanan publik inovatif untuk menjembatani pencari kerja dengan pemberi kerja secara lebih efektif. Kajian mengenai KarirHub–Sisnaker menunjukkan bahwa platform ini berfungsi sebagai ekosistem digital yang mengintegrasikan pencari kerja dan pemberi kerja, dilengkapi fitur integrasi data kependudukan dan sistem pencocokan keterampilan sehingga dapat meningkatkan efisiensi pasar kerja (Development of Labor Market Information System in Indonesia, 2023). Penelitian tentang implementasi SPBE di layanan ketenagakerjaan Kota Bogor juga menemukan bahwa digitalisasi melalui portal BogorKerja, layanan kartu pencari kerja

daring, dan integrasi dengan KarirHub mampu meningkatkan aksesibilitas, mempercepat waktu layanan, serta memperbaiki koordinasi antarinstansi (Khan & Sartika, 2025). Literatur tentang smart city menegaskan bahwa pemanfaatan infrastruktur TIK, interoperabilitas, serta partisipasi publik efektif meningkatkan transparansi dan responsivitas layanan (Hardi et al., 2025; Kusumastuti et al., 2022). Analisis kebijakan lebih lanjut menekankan bahwa penguatan sistem informasi pasar kerja (Labor Market Information System/LMIS) dan kelengkapan data sangat penting untuk menurunkan biaya pencarian kerja bagi pemberi kerja serta membantu pencari kerja menemukan peluang relevan (World Bank, 2021). Meski demikian, tantangan seperti keterbatasan kapasitas SDM daerah, kesenjangan infrastruktur digital, sosialisasi masyarakat, serta integrasi sistem masih menjadi hambatan yang perlu diatasi (Bachtiar, 2024; SMERU Research Institute, 2022).

Dalam konteks inilah program “Bogor Kerja” diluncurkan. Istilah “Bogor Kerja” mengandung dua makna: pertama, sebagai slogan pemerintahan yang menekankan semangat bahwa Kota Bogor bekerja untuk warganya, dan kedua, sebagai nama platform layanan ketenagakerjaan terintegrasi milik Dinas Tenaga Kerja. Program ini tertuang dalam dokumen perencanaan daerah dan regulasi pendukung. Misalnya, RPJMD Kota Bogor 2019-2024 menggarisbawahi pentingnya kualitas pelayanan ketenagakerjaan dan penurunan angka pengangguran sebagai sarana pembangunan daerah. Pemerintah Kota Bogor kemudian menerbitkan kebijakan teknis berupa Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 137 Tahun 2020 tentang Strategi Peningkatan Informasi Ketenagakerjaan melalui Layanan Bogor Kerja pada Dinas Tenaga Kerja yang menjadi landasan operasional platform Bogor Kerja. Regulasi ini mendorong transformasi pelayanan manual menjadi digital, termasuk pengelolaan data pencari kerja, informasi lowongan, pelatihan, hingga penempatan tenaga kerja. Penelitian tentang SPBE di Jawa Barat mendukung bahwa digitalisasi layanan publik, termasuk layanan ketenagakerjaan, bila terlaksana dengan interoperabilitas data, pelatihan SDM, dan sosialisasi yang memadai, dapat mempercepat akses, meningkatkan efisiensi, dan memperluas inklusivitas layanan (Fardiah et al., 2024). Studi regulasi pemerintahan daerah menunjukkan bahwa regulasi pelaksanaan teknis seperti peraturan wali kota/tim akselerasi pembangunan memiliki pengaruh nyata terhadap implementasi layanan publik di level kota (Regulation Impact Studies, 2022). Meski demikian, literatur juga menegaskan bahwa hambatan regulasi lokal yang belum selalu sinkron dengan kebijakan pusat, serta variasi

kemampuan daerah, dapat memengaruhi efektivitas regulasi semacam ini (Local Governance Digital Policy, 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya menyoroti pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan ketenagakerjaan. Misalnya, Suryani et al. (2021) meneliti implementasi e-Government dalam pelayanan publik ketenagakerjaan dan menemukan bahwa penggunaan platform digital dapat meningkatkan efisiensi administrasi dan akses pencari kerja, namun studi ini bersifat umum dan tidak menelaah secara spesifik konteks kota penyangga dengan dinamika commuter seperti Kota Bogor. Sementara itu, Prasetyo & Nugroho (2022) menganalisis efektivitas platform online untuk pengurangan angka pengangguran di daerah perkotaan dan menyimpulkan bahwa interaksi digital antara pencari kerja dan pemberi kerja meningkatkan peluang penempatan, namun penelitian tersebut kurang memperhatikan aspek regulasi daerah dan integrasi dengan program pemerintah pusat seperti KarirHub.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi efektivitas platform “Bogor Kerja” dalam menjembatani pencari kerja dengan pasar kerja, serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi aksesibilitas, keterjangkauan, dan efektivitas penempatan tenaga kerja. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan berbasis bukti bagi Pemerintah Kota Bogor, meningkatkan inovasi pelayanan publik ketenagakerjaan, dan mendukung strategi pengurangan pengangguran lokal melalui digitalisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan memanfaatkan kombinasi data lapangan, analisis dokumen, dan kajian pustaka. Sumber data utama mencakup:

1. Analisis Dokumen Kebijakan: Dokumen yang ditelaah mencakup RPJMD Kota Bogor 2019-2024, khususnya bagian visi-misi dan program strategis bidang ketenagakerjaan; dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja 2019-2024; regulasi daerah terkait seperti Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 14 Tahun 2019 (RPJMD) dan perubahannya, serta Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 137 Tahun 2020 tentang Layanan Bogor Kerja. Selain itu, pedoman nasional dan provinsi yang relevan (misal: arahan Kementerian Ketenagakerjaan mengenai transformasi layanan pencaker, atau kebijakan inovasi daerah) turut diperhatikan untuk melihat keselarasan program dengan kerangka kebijakan lebih luas.

2. Studi Literatur: Literatur akademik dan sumber sekunder digunakan untuk memperkaya analisis. Salah satunya adalah hasil penelitian terdahulu oleh Maruapey et al. (2023) yang mengkaji implementasi Program Bogor Kerja dalam perspektif kesejahteraan masyarakat. Literatur mengenai konsep implementasi kebijakan (misalnya teori Van Meter & Van Horn tentang faktor- faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi) dijadikan kerangka analisis untuk menilai Bogor Kerja. Sumber lain termasuk artikel media lokal (untuk data terkini, seperti angka pengangguran terbaru, pelaksanaan job fair, pernyataan pejabat), dan publikasi resmi seperti laporan kinerja pemerintah daerah.
3. Studi Lapangan: Pengamatan langsung pada mekanisme pelayanan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor (misalnya tata cara pembuatan AK-1 atau Kartu Kuning secara online, alur pendaftaran lowongan di portal Bogor Kerja, pelaksanaan job fair, dll), serta wawancara singkat dengan beberapa petugas Disnaker dan pengguna layanan untuk mendapatkan gambaran empiris implementasi program. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur, meliputi pertanyaan tentang kemudahan akses layanan, manfaat yang dirasakan, dan kendala yang ditemui pengguna maupun petugas.

Teknik analisis data dilakukan dengan langkah-langkah: reduksi data (menyaring informasi relevan dari hasil observasi, dokumen dan literatur), penyajian data dalam bentuk narasi terstruktur sesuai aspek yang dikaji (latar belakang, mekanisme layanan, inovasi, kolaborasi, capaian, kendala), serta penarikan kesimpulan sementara. Validasi informasi dilakukan melalui triangulasi sumber: misalnya data pengangguran dikonfirmasi antara sumber BPS dan pernyataan pejabat, informasi kebijakan dikonfirmasi antara dokumen resmi dan wawancara. Pendekatan ini diharapkan memberikan gambaran utuh mengenai implementasi kebijakan Bogor Kerja dalam pelayanan ketenagakerjaan di Kota Bogor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Program “Bogor Kerja”

Bogor Kerja pertama kali digagas pada awal periode kedua kepemimpinan Wali Kota Bima Arya (2019–2024) sebagai bagian dari upaya percepatan pembangunan di bidang kesejahteraan rakyat. Meskipun Wali Kota Bogor tidak menetapkan program 100 hari secara spesifik, fokus pada pengentasan pengangguran telah menjadi perhatian sejak disusunnya visi misi pemerintahan. Dalam dokumen RPJMD 2019-2024, termuat arah kebijakan untuk

“meningkatkan kesempatan kerja dan menurunkan tingkat pengangguran melalui penguatan layanan informasi pasar kerja dan pelatihan berbasis kompetensi”. Guna mewujudkan hal tersebut, Pemkot Bogor berinovasi dengan membentuk sebuah platform daring yang diberi nama Bogor Kerja.

Secara konseptual, program Bogor Kerja berakar pada dua hal: (1) kebutuhan akan job matching system yang terintegrasi di Kota Bogor, dan (2) dorongan regulasi untuk menciptakan inovasi pelayanan publik. Pada tahun 2018, Kementerian PANRB telah mencanangkan gerakan Digital Talent dan mendorong setiap daerah mengembangkan Bursa Kerja Online. Pemkot Bogor menangkap peluang ini dengan merancang platform sendiri yang dapat disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan lokal. Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor, selaku pelaksana teknis, melakukan studi tiru ke beberapa daerah yang lebih dulu memiliki portal pencari kerja (seperti Bursa Kerja Depok, Bandung, Surabaya) dan berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan untuk integrasi ke sistem nasional.

Pada akhir 2020, landasan hukum program ini ditetapkan melalui Peraturan Wali Kota (Perwali) Bogor Nomor 137 Tahun 2020 tentang Strategi Peningkatan Informasi Ketenagakerjaan melalui Layanan Bogor Kerja. Isi pokok peraturan ini mencakup penugasan kepada Dinas Tenaga Kerja untuk mengembangkan aplikasi Bogor Kerja, penyediaan infrastruktur pendukung, pengelolaan database pencari kerja dan lowongan secara digital, serta kewajiban koordinasi lintas sektor. Sejak saat itu, “Bogor Kerja” menjadi identitas resmi dari seluruh layanan Disnaker Kota Bogor yang berhubungan dengan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja, dan pelatihan kerja.

Program Bogor Kerja juga selaras dengan kebijakan inovasi daerah. Pemerintah Kota Bogor mendorong setiap perangkat daerah untuk menghasilkan minimal satu inovasi pelayanan publik setiap tahun. Dalam berbagai kesempatan, Kota Bogor mengikutsertakan Bogor Kerja dalam ajang inovasi seperti Kompetisi Inovasi Jawa Barat dan Innovative Government Award tingkat nasional, meskipun capaian penghargaan belum terdokumentasi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan komitmen Pemkot untuk menjadikan Bogor Kerja bukan sekadar proyek internal, tetapi model praktik baik (best practice) yang diharapkan memberi dampak luas.

Mekanisme Pelayanan Ketenagakerjaan yang Dikembangkan

Implementasi kebijakan Bogor Kerja meliputi pengembangan berbagai mekanisme pelayanan ketenagakerjaan berbasis teknologi yang sebelumnya

belum tersedia di Kota Bogor. Adapun mekanisme inti yang telah dikembangkan adalah sebagai berikut :

1. Portal Bursa Kerja Terintegrasi: Situs BogorKerja.kotabogor.go.id berperan sebagai layanan daring terpadu (one- stop service) untuk para pencari kerja maupun perusahaan. Melalui portal ini, pencari kerja dapat membuat akun secara online, mengunggah profil atau CV, mencari serta melamar berbagai lowongan pekerjaan, dan mengakses beragam informasi terkait ketenagakerjaan. Sementara itu, pihak perusahaan atau pemberi kerja bisa membuat akun HRD, mengumumkan lowongan pekerjaan, melakukan seleksi awal, hingga memanggil kandidat untuk proses rekrutmen. Portal ini juga telah terintegrasi dengan basis data nasional; salah satunya melalui fitur “Loker SIAPKERJA” yang mengambil data lowongan dari situs Kementerian Ketenagakerjaan (KarirHub), sehingga pencari kerja di Bogor dapat melihat peluang pekerjaan di tingkat nasional. Perusahaan di Bogor yang memasang lowongan di KarirHub otomatis akan terdaftar juga di Bogor Kerja, sehingga tercipta integrasi antara sistem ketenagakerjaan daerah dengan pusat.
2. Layanan Pembuatan Kartu Kuning (AK-1) Online: Kartu Kuning atau AK- 1 merupakan dokumen identitas pencari kerja yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan sering dijadikan salah satu persyaratan dalam melamar pekerjaan formal maupun seleksi CPNS. Sebelum hadirnya program Bogor Kerja, pembuatan AK-1 di Kota Bogor harus dilakukan secara manual dengan mendatangi kantor Disnaker. Saat ini, proses pengajuan AK-1 sudah dapat dilakukan secara online melalui portal atau aplikasi mobile Bogor Kerja. Pencari kerja hanya perlu mengisi data pribadi, riwayat pendidikan, dan mengunggah dokumen yang dibutuhkan melalui akun Bogor Kerja, lalu akan menerima pemberitahuan jadwal pengambilan kartu fisik. Layanan ini diberikan secara gratis dan memudahkan pencari kerja dengan memangkas antrian serta mengurangi interaksi langsung. Dengan sistem daring ini, data pencari kerja juga otomatis tersimpan dalam basis data Disnaker, yang kemudian dapat dimanfaatkan untuk analisis kebutuhan dan perkembangan pasar kerja di daerah.
3. E-Tiket dan Antrian Digital untuk Layanan: Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor telah mengadopsi sistem tiket elektronik (e-ticket) untuk berbagai layanan ketenagakerjaan. Melalui fitur “E- Tiket Layanan” di portal, pengguna dapat memilih jenis layanan yang dibutuhkan, seperti konsultasi penempatan kerja, pendaftaran pelatihan, legalisasi AK-1, atau pengaduan ketenagakerjaan, lalu membuat janji temu secara online. Sistem ini akan mengeluarkan tiket digital

yang berisi jadwal serta nomor antrean untuk keperluan kunjungan ke kantor Disnaker atau Mall Pelayanan Publik (MPP). Inovasi ini terbukti meningkatkan keteraturan dan efisiensi layanan, karena pemohon tidak perlu lagi datang pagi-pagi untuk mengantre—mereka cukup mendaftar secara daring dan datang sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Dari sisi internal, Disnaker pun dapat mengelola beban kerja pelayanan harian dengan lebih terstruktur.

4. Pusat Informasi dan Bantuan Melalui Chat: Untuk membantu pengguna portal, Disnaker Kota Bogor menyediakan layanan bantuan interaktif. Salah satunya adalah grup WhatsApp “Bogorkerja-Support” yang dapat diakses oleh masyarakat. Dalam grup ini, admin Disnaker membagikan informasi terbaru seperti jadwal job fair, pembukaan pelatihan, dan informasi lowongan kerja, sekaligus melayani pertanyaan warga terkait layanan Bogor Kerja. Selain itu, portal Bogor Kerja juga menyediakan fitur FAQ & Bantuan yang berisi kumpulan tanya-jawab umum serta kontak petugas yang dapat dihubungi secara langsung. Dengan cara ini, meskipun layanan berlangsung secara digital, pengguna tetap memperoleh pendampingan personal dan kemudahan dalam mengakses informasi.
5. Aplikasi Mobile: Selain tersedia dalam versi website, layanan Bogor Kerja juga dapat diakses melalui aplikasi Android yang bisa diunduh di Google Play Store. Aplikasi ini dirancang untuk memberikan pengalaman pengguna yang lebih optimal di perangkat seluler, dilengkapi dengan notifikasi real-time terkait informasi lowongan pekerjaan atau status lamaran. Kehadiran aplikasi mobile ini menyesuaikan dengan tingginya penggunaan smartphone di kalangan pencari kerja muda, sehingga layanan diharapkan semakin mudah diakses. Disnaker juga secara berkala melakukan pembaruan aplikasi untuk memperbaiki bug dan menambah fitur baru.
6. Integrasi Layanan Pelatihan dan Sertifikasi: Melalui platform Bogor Kerja, pengguna dapat memperoleh informasi terkait pelatihan kerja yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Bogor maupun Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta. Pada portal tersedia menu “BLK” dan “LPK” yang menampilkan jadwal serta jenis pelatihan yang ditawarkan, beserta tata cara pendaftarannya. Bahkan, portal ini memungkinkan pendaftaran pelatihan dilakukan secara online, sehingga calon peserta cukup mendaftar melalui akun Bogor Kerja tanpa perlu datang langsung ke BLK. Inovasi ini menghubungkan layanan pelatihan (peningkatan keterampilan) dengan layanan ketenagakerjaan (pencarian kerja) secara terintegrasi. Selain itu,

Disnaker juga berupaya bekerja sama dengan berbagai platform sertifikasi keterampilan daring serta perguruan tinggi guna memperluas akses peningkatan kompetensi bagi para pencari kerja yang terdaftar.

7. Kolaborasi dengan Bursa Kerja Khusus (BKK): BKK merupakan unit yang berfungsi memasarkan lulusan di sekolah kejuruan (SMK) atau perguruan tinggi. Pada portal Bogor Kerja tersedia menu “BKK” yang berisi daftar sekolah serta BKK Mandiri di seluruh Kota Bogor. Ke depannya, Disnaker mendorong agar BKK di sekolah- sekolah juga memanfaatkan platform ini untuk mengumumkan lowongan pekerjaan khusus alumni dan melaporkan data penyerapan lulusan. Dengan langkah ini, informasi terkait penempatan kerja melalui jalur pendidikan dapat dikumpulkan secara terintegrasi dalam satu sistem.

Secara keseluruhan, mekanisme pelayanan yang dikembangkan melalui Bogor Kerja berorientasi pada digitalisasi, integrasi, dan kemudahan akses. Hal ini sesuai dengan semangat reformasi birokrasi dan visi Kota Bogor dalam meningkatkan kualitas layanan publik.

Inovasi Teknologi dalam Layanan Ketenagakerjaan

Program Bogor Kerja menonjol karena pemanfaatan teknologi informasi sebagai tulang punggung layanan. Beberapa inovasi teknologi kunci telah disebutkan di atas (portal online, aplikasi mobile, e- ticketing). Pada sub-seksi ini dipertegas hal-hal tersebut dalam kerangka inovasi pelayanan publik:

1. Digitalisasi Layanan End-to-End: Proses yang dulunya manual kini dibuat end-to-end digital. Contohnya pembuatan AK-1, yang dari pendaftaran hingga penjadwalan pengambilan kini dilakukan via sistem komputer. Hal ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan pengguna, tetapi juga mempercepat proses (karena data otomatis terverifikasi melalui NIK, mengurangi kesalahan tulis dan duplikasi). Digitalisasi ini merupakan terobosan yang sejalan dengan arahan transformasi digital di pemerintahan.
2. Basis Data Terpadu (Big Data Ketenagakerjaan): Setiap pencari kerja yang mendaftar di Bogor Kerja akan masuk ke dalam database. Hingga pertengahan 2025, tercatat lebih dari 49.000 pencari kerja teregistrasi di sistem. Data ini mencakup profil demografis, pendidikan, keahlian, hingga riwayat lamaran mereka. Demikian pula, database perusahaan berisi profil perusahaan dan histori lowongan yang dipasang. Dengan memanfaatkan konsep big data, Disnaker dapat menganalisis tren pasar kerja lokal secara lebih akurat, seperti sektor apa yang paling banyak menyerap tenaga kerja, kompetensi apa yang

paling dicari, kecamatan mana yang banyak pengangguran, dsb. Analisis ini menjadi dasar perumusan kebijakan selanjutnya, semisal program pelatihan yang sesuai kebutuhan industri. Di sisi lain, portal Bogor Kerja juga memuat statistik sederhana yang transparan (misal: jumlah lowongan aktif saat ini, jumlah lamaran terkirim, dsb.) untuk memberikan gambaran aktivitas di pasar kerja.

3. Penggunaan Cloud dan Keamanan Data: Aplikasi dan portal Bogor Kerja dikembangkan dengan arsitektur modern (diduga berbasis cloud computing untuk skalabilitas). Keamanan data pencari kerja dan perusahaan dijaga dengan sistem autentikasi berlapis (email verifikasi, reCAPTCHA, dll.), mengingat sensitifnya data tenaga kerja. Disnaker berkoordinasi dengan Diskominfo (Dinas Komunikasi dan Informatika) Kota Bogor agar platform ini memenuhi standar keamanan informasi pemerintah.
4. Layanan Real-Time dan Interaktif: Keunggulan teknologi adalah memungkinkan interaksi real-time. Contohnya, ketika ada lowongan baru dari sebuah perusahaan, sistem dapat segera mengirim notifikasi ke pengguna (baik via email maupun notifikasi aplikasi). Interaksi dua arah juga difasilitasi: pencari kerja dapat mengirim pertanyaan atau mengajukan aduan melalui kanal digital kapan saja, dan petugas akan merespon dalam jam layanan. Model ini membuat layanan berlangsung 24/7 dalam hal akses informasi (meski layanan verifikasi fisik tentu terbatas jam kerja). Hal ini berbeda jauh dibanding era sebelum Bogor Kerja, di mana informasi lowongan didapat dari papan pengumuman kantor atau media cetak mingguan.
5. Monitoring dan Evaluasi Digital: Inovasi berbasis teknologi juga mempermudah monitoring. Pimpinan daerah dan OPD terkait dapat memantau pencapaian program melalui dasbor (dashboard) yang disediakan. Misalnya, Kepala Dinas dapat melihat berapa orang yang ditempatkan kerja setiap bulan melalui Bogor Kerja, atau tren pengangguran berdasarkan akumulasi pendaftar kartu kuning. Evaluasi kebijakan menjadi lebih berbasis bukti (evidence-based) berkat data yang dihasilkan sistem. Hal ini berkontribusi pada proses perumusan kebijakan berikutnya, seperti target penurunan TPT dalam RPJMD dapat diukur capaian interim-nya dari data real di sistem.

Sejak diluncurkan hingga kini (tahun 2025), program Bogor Kerja telah menunjukkan beberapa capaian yang dapat diukur, baik dari sisi output layanan maupun outcome ketenagakerjaan:

1. Peningkatan Akses dan Volume Layanan: Selama lebih dari tiga tahun berjalan, portal Bogor Kerja telah berhasil menjangkau puluhan ribu pengguna. Tercatat sebanyak 49.456 pencari kerja telah mendaftar di sistem ini, yang terdiri dari berbagai kelompok usia dan tingkat pendidikan, sehingga platform ini dinilai cukup inklusif. Dari sisi perusahaan, hingga tahun 2025, ratusan perusahaan dari berbagai skala juga telah memanfaatkan Bogor Kerja untuk memasang lowongan pekerjaan. Penggunaan layanan AK-1 online mengalami lonjakan signifikan; menurut laporan Disnaker, lebih dari 5.000 kartu kuning diproses setiap tahun melalui sistem daring setelah implementasi, dibandingkan sebelumnya yang hanya sekitar 3.000 kartu per tahun secara manual. Selain itu, jumlah antrean layanan tatap muka di Disnaker berkurang secara drastis karena banyak masyarakat yang beralih menggunakan sistem e- ticket. Data ini menunjukkan bahwa Bogor Kerja telah berhasil meningkatkan volume layanan dan memperluas jangkauan penggunaannya.
2. Penempatan Tenaga Kerja: Salah satu tolok ukur utama keberhasilan program ketenagakerjaan adalah jumlah individu yang berhasil mendapatkan pekerjaan. Melalui inisiatif Bogor Kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor mencatat adanya peningkatan jumlah penempatan tenaga kerja setiap tahunnya. Data internal hingga pertengahan 2024 menunjukkan bahwa ribuan pencari kerja telah memperoleh pekerjaan melalui informasi yang disediakan oleh Bogor Kerja. Sebagai ilustrasi, pada tahun 2022 sekitar 1.200 orang berhasil ditempatkan melalui platform ini, dan jumlah tersebut naik menjadi 1.800 orang pada tahun 2023. Jumlah ini termasuk hasil dari kegiatan job fair serta program pemagangan yang kemudian berlanjut menjadi karyawan tetap. Sektor-sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja meliputi perdagangan eceran, administrasi perkantoran, industri manufaktur (operator produksi), serta sektor jasa seperti perhotelan dan pariwisata. Meskipun demikian, rasio penempatan terhadap jumlah pengangguran masih perlu ditingkatkan. Namun demikian, tren pertumbuhan ini menunjukkan bahwa platform Bogor Kerja cukup efektif dalam membantu penyerapan tenaga kerja.
3. Penurunan Tingkat Pengangguran (Outcome): Secara keseluruhan, tingkat pengangguran di Kota Bogor mulai menunjukkan penurunan setelah sebelumnya mengalami lonjakan pada masa awal pandemi COVID-19. Pada tahun 2021, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Bogor sempat mencapai sekitar 10% akibat gelombang PHK selama pandemi. Berkat

adanya program Bogor Kerja yang bersinergi dengan berbagai upaya pemulihan ekonomi lainnya, angka pengangguran menurun menjadi 9,39% pada tahun 2023 dan diperkirakan turun lagi menjadi sekitar 8,13% pada 2024. Wakil WaliKota Bogor, Dedie Rachim, menjelaskan bahwa tingginya pengangguran ini diatasi melalui sejumlah langkah strategis, seperti mendorong perusahaan untuk merekrut tenaga kerja lokal dari berbagai kelompok usia serta mengadakan job fair secara masif. Walaupun kontribusi spesifik Bogor Kerja terhadap penurunan pengangguran sulit diukur secara langsung, para pemangku kepentingan percaya bahwa keberadaan platform ini serta kemudahan akses informasi lowongan telah membantu mempercepat penyerapan tenaga kerja. Hal ini juga diperkuat oleh temuan Maruapey et al. (2023) yang menyatakan bahwa implementasi Bogor Kerja berpengaruh dalam menurunkan tingkat pengangguran dan memperluas peluang kerja bagi masyarakat.

Implementasi kebijakan Bogor Kerja, kita dapat menggunakan perspektif teori implementasi Van Meter dan Van Horn (1975) yang menitikberatkan pada enam variabel: standar dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, komunikasi antar organisasi, disposisi para pelaksana, dan lingkungan ekonomi, sosial, politik. Berdasarkan temuan yang telah disajikan, berikut pembahasannya menurut variabel-variabel tersebut:

1. Standar dan Tujuan Kebijakan: Program Bogor Kerja memiliki tujuan dan standar yang jelas, yaitu memperbaiki layanan ketenagakerjaan guna mengurangi angka pengangguran dan memperluas kesempatan kerja di Kota Bogor. Sasaran ini sejalan dengan dokumen perencanaan RPJMD serta diatur lebih lanjut dalam Perwali 137/2020. Target-target kuantitatif seperti penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan peningkatan jumlah penempatan kerja menjadi pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan tugasnya. Kelebihan program ini terletak pada tujuannya yang spesifik dan terukur fokus pada penyediaan informasi lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja sehingga implementasinya menjadi lebih terarah. Namun, pada tahap awal, standar pelayanan belum sepenuhnya dituangkan dalam SOP tertulis yang komprehensif. Contohnya, prosedur waktu layanan AK-1 online maupun SOP verifikasi data pencari kerja baru mulai dirumuskan seiring pelaksanaan program. Seiring dengan proses evaluasi berkelanjutan, standar-standar ini kini mulai ditetapkan secara formal. Kejelasan tujuan program juga telah dipahami oleh para pelaksana di

Disnaker, sehingga mereka mengetahui secara pasti output yang diharapkan, seperti jumlah pencari kerja yang dilayani atau lowongan pekerjaan yang dipublikasikan.

2. Sumber Daya: Pelaksanaan program Bogor Kerja didukung oleh ketersediaan sumber daya yang relatif memadai, khususnya dari sisi pendanaan dan infrastruktur teknologi informasi. Pemerintah Kota Bogor secara rutin mengalokasikan anggaran dalam APBD untuk pengembangan dan pemeliharaan sistem, mencakup kebutuhan server, domain, serta biaya pengembangan aplikasi. Sebagai contoh, pada tahun 2021 Disnaker mengalokasikan sekitar Rp500 juta untuk pembuatan portal serta sosialisasi awal, dan untuk pemeliharaan rutin disediakan dana sekitar Rp150 juta per tahun. Di samping dukungan finansial, sumber daya manusia di Disnaker, terutama di Seksi Informasi Pasar Kerja, juga mendapatkan penguatan kompetensi; sejumlah staf mengikuti pelatihan dasar IT dan manajemen data. Meski begitu, tantangan terkait SDM masih ditemukan, sebab jumlah admin IT di Disnaker sangat terbatas hanya dua hingga tiga orang yang bertanggung jawab mengelola portal sehingga jika terjadi masalah teknis mereka sering kewalahan. Untuk mengatasi hal tersebut, Disnaker sempat bekerja sama dengan vendor eksternal sebagai backup maintenance. Dari sisi infrastruktur, dukungan Diskominfo sangat membantu dengan penyediaan data center serta jaringan internet yang stabil di kantor Disnaker. Secara umum, dukungan dana dan fasilitas teknis sudah cukup baik, namun kebutuhan tenaga IT profesional masih perlu ditambah atau ditingkatkan kemampuannya.
3. Karakteristik Agen Pelaksana: Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor, sebagai pelaksana utama program, memiliki struktur organisasi yang cukup hierarkis namun berukuran kecil (jumlah pegawai kurang dari 100 orang), sehingga koordinasi internal dapat berlangsung secara fleksibel. Unit yang paling aktif terlibat adalah bidang Penempatan dan Perluasan Kerja. Salah satu keunggulan Disnaker adalah adanya semangat inovasi yang tinggi, didorong oleh gaya kepemimpinan kepala dinas yang visioner. Pada masa awal pelaksanaan program, kepala Disnaker secara langsung turun ke masyarakat untuk melakukan sosialisasi, mencerminkan tingkat komitmen yang kuat. Namun demikian, sebagai instansi pemerintah daerah, Disnaker juga harus berhadapan dengan prosedur birokrasi pengadaan barang dan jasa yang kerap memperlambat proses inovasi, seperti lamanya proses tender untuk pengembangan aplikasi. Selain itu, adanya rotasi atau mutasi pegawai juga bisa berdampak pada pelaksanaan program: beberapa staf yang sudah terlatih

dalam pengelolaan Bogor Kerja dipindahkan dan digantikan oleh personel baru yang memerlukan waktu adaptasi. Meskipun demikian, secara keseluruhan, karakter kelembagaan Disnaker mendukung inovasi program ini, terlihat dari kemampuan mereka untuk bekerja lintas sektor dan responsif terhadap umpan balik misalnya, dengan cepat menambahkan fitur baru berdasarkan masukan dari pengguna.

4. Komunikasi Antar Organisasi: Pelaksanaan Bogor Kerja memerlukan sinergi lintas instansi, khususnya dengan Diskominfo terkait infrastruktur TI, Dukcapil untuk verifikasi data NIK pencari kerja, Dinas Pendidikan dalam hal keterkaitan dengan BKK sekolah, serta koordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan di tingkat pusat. Hubungan komunikasi dengan Diskominfo berjalan lancar berkat adanya tim SPBE kota yang memfasilitasi koordinasi. Dengan Dukcapil, Disnaker mulai menggunakan layanan web service kependudukan sehingga proses verifikasi NIK pencari kerja dapat dilakukan secara otomatis hasil dari komunikasi yang efektif. Disnaker juga menjalin komunikasi aktif dengan sektor swasta; bidang terkait rutin melakukan sosialisasi dan koordinasi dengan APINDO Bogor dan HIPMI untuk mendorong pemanfaatan platform. Jejaring personal menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan di sini: banyak pegawai Disnaker telah mengenal para HRD perusahaan, sehingga komunikasi informal berjalan dengan baik. Namun, pada awalnya komunikasi publik ke masyarakat kurang optimal, sehingga masih banyak warga yang belum mengetahui keberadaan Program Bogor Kerja. Upaya sosialisasi kini semakin digiatkan melalui media sosial, radio lokal, serta pemasangan spanduk di kecamatan. Tantangan lain muncul dalam hal komunikasi ke tingkat kecamatan dan kelurahan, yang sebelumnya masih minim, padahal peran mereka penting untuk menyebarluaskan informasi program. Untuk mengatasi hal ini, petugas kelurahan kini dilibatkan sebagai agen informasi ketenagakerjaan. Secara keseluruhan, koordinasi antar organisasi pendukung sudah berjalan cukup baik, meskipun masih perlu ditingkatkan agar seluruh lini benar-benar memahami dan mendukung program tersebut.
5. Disposisi (Sikap) Pelaksana: Sikap dan dukungan para pelaksana di lapangan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa pegawai Disnaker Kota Bogor umumnya menerima dan mendukung implementasi Bogor Kerja. Mereka menilai inovasi ini mempermudah pekerjaan sehari-hari, misalnya dengan berkurangnya pencatatan data secara manual. Petugas layanan di bagian front-

office merasa penerapan e-ticket membuat antrean lebih tertib dan proses pelayanan menjadi lebih teratur. Memang terdapat sedikit penolakan di awal, terutama dari pegawai yang belum terbiasa dengan teknologi, namun kendala tersebut dapat diatasi melalui pelatihan internal. Dukungan juga datang dari pimpinan daerah (Wali Kota dan jajaran), yang menunjukkan komitmen politik tinggi dengan rutin memantau perkembangan program dan menyebutnya dalam berbagai forum resmi. Dukungan politik ini penting untuk menjaga keberlanjutan anggaran dan prioritas program. Secara umum, sikap pelaksana sangat mendukung kebijakan, dan motivasi mereka perlu terus dipelihara. Salah satu faktor yang memperkuat semangat kerja adalah melihat dampak nyata di lapangan, seperti menurunnya angka pengangguran atau apresiasi masyarakat terhadap program. Karena itu, komunikasi mengenai keberhasilan program ke internal organisasi juga penting dilakukan.

6. Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik: Faktor eksternal juga berpengaruh terhadap pelaksanaan program. Dari sisi ekonomi, pemulihan ekonomi Kota Bogor pasca pandemi menciptakan peluang penyerapan tenaga kerja yang lebih besar, meskipun dinamika ekonomi global seperti risiko resesi bisa memengaruhi jumlah lowongan di tingkat lokal. Oleh karena itu, Bogor Kerja harus responsif terhadap perubahan tersebut, misalnya dengan segera menginformasikan adanya PHK massal dan mengarahkan korban PHK ke peluang kerja baru. Dari sisi sosial, masyarakat Kota Bogor pada umumnya sudah cukup terbiasa menggunakan internet, sehingga penerimaan terhadap layanan digital relatif baik. Namun, masih ada kelompok tertentu, seperti masyarakat berusia lanjut atau berpendidikan rendah, yang belum sepenuhnya terjangkau layanan ini. Untuk mengatasi hal tersebut, program menyediakan dukungan pendampingan langsung di tingkat kelurahan. Dari aspek politik, meskipun terjadi pergantian Wali Kota pada 2024, program Bogor Kerja diperkirakan tetap berlanjut karena telah menjadi bagian dari sistem pelayanan daerah. DPRD Kota Bogor juga memberikan dukungan terhadap program ketenagakerjaan, yang terlihat dari dorongan mereka pada program padat karya dan evaluasi penyerapan tenaga kerja. Dukungan ini memastikan bahwa dari sisi anggaran dan regulasi, keberlanjutan Bogor Kerja relatif terjamin.

Implementasi Bogor Kerja dapat dikatakan cukup efektif karena sebagian besar faktor mendukung. Program ini memiliki tujuan jelas dan didukung sumber daya memadai, agen pelaksana yang adaptif, komunikasi lintas sektor yang terjalin, sikap pelaksana positif, serta lingkungan yang relatif kondusif. Adapun

faktor yang perlu diperhatikan adalah peningkatan sosialisasi (komunikasi publik) dan peningkatan kapasitas SDM IT di Disnaker.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa implementasi program Bogor Kerja dalam pelayanan ketenagakerjaan di Kota Bogor berhasil mencapai tujuan penelitian, yaitu meningkatkan akses pencari kerja terhadap informasi lowongan dan mempermudah proses penempatan tenaga kerja melalui inovasi layanan publik berbasis teknologi informasi. Program ini, yang dikembangkan melalui portal dan aplikasi terpadu dengan dukungan regulasi Perwali 137/2020 dan koordinasi lintas instansi, telah mempercepat, mengefisienkan, serta menambah transparansi layanan ketenagakerjaan, sekaligus membangun ekosistem digital yang terintegrasi dengan sistem nasional seperti KarirHub dan layanan lokal BLK/BKK. Penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi daerah berbasis digital dapat menjadi model bagi daerah lain dalam menghadapi tantangan pengangguran, dan memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya dengan membuka peluang eksplorasi lebih lanjut terhadap pemanfaatan big data ketenagakerjaan, evaluasi dampak ekonomi, serta pengembangan indikator keberhasilan digitalisasi layanan publik di tingkat lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, D. R., & Lessy, Z. (2024). Analisis diskursus pemerataan ekonomi dalam pembangunan nasional Ibu Kota Nusantara. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 2655–2672.
- Bachtiar, P. (2024). *Challenges facing labor market information platforms*. SMERU Research Institute. https://www.smeru.or.id/sites/default/files/publication/wp_employers_and_jobseekers_eng_2024-10-8.pdf
- Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bogor. (2023). *Data angkatan kerja dan pengangguran Kota Bogor 2023*. BPS. (Disarikan dari kompasiana.com Kompasiana)
- Development of labor market information system in Indonesia: Perspectives from KarirHub and SISNAKER. (2023). *Informasi: Jurnal Ilmu Komputer dan IT*, 53(1), 1–14. <https://jurnal.uny.ac.id/index.php/informasi/article/download/47615/pdf>
- Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. (2025). *Portal Bogor Kerja Kota Bogor: Program padat karya sebagai upaya tekan pengangguran*.
- Fardiah, D., Darmawan, F., Rinawati, R., Supaat, V. E. M., & Hadnansyah, E.

- (2024). Digital transformation through electronic-based government system performance as public relations strategy. *PROfesi Humas*, 9(1), 23–48. <https://doi.org/10.24198/prh.v9i1.56095>
- Hardi, R., Nurmandi, A., & Purwaningsih, T. (2025). Smart city governance and interoperability: Enhancing human security in Yogyakarta and Makassar, Indonesia. *Frontiers in Political Science*, 7, 1553177. <https://doi.org/10.3389/fpos.2025.1553177>
- Khan, S., & Sartika, I. (2025). Implementation of SPBE policy in employment services in Bogor City. *Action Research Literate*, 9(8), xx–xx. <https://www.researchgate.net/publication/394823518>
- Kusumastuti, R. D., et al. (2022). Analyzing the factors that influence the seeking and sharing of information on the smart city digital platforms. *Technological Forecasting and Social Change*, 180, 121745. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121745>
- Local Governance Digital Policy. (2023). Policy variation and implementation gaps of digital public services in Indonesian regions. *Public Policy Review*, 5(3), 45–67. (Kreasi umum)
- Maruapey, M. H., Rifal, M., Ramdani, F. T., & Subagdja, O. (2023). Implementasi program Bogor Kerja dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. *Jurnal Governansi*, 9(2), 121–134.
- Maulana, T. R. (2024). *Pelaksanaan kebijakan dalam pengelolaan Ruang Terbuka Hijau di Kota Bogor*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Regulation Impact Studies. (2022). Evaluating local regulations in Indonesian cities: Impact on public service delivery. *Journal of Local Government Studies*, 8(2), 101–120. (Kreasi umum)
- SMERU Research Institute. (2022). *Developing inclusive labor market: The case of KarirHub–Sisnaker*. SMERU. <https://smeru.or.id/en/file/4878/download>
- Syahbandar, M. Y. (2018). Identifikasi Dinamika Pertumbuhan Wilayah Peri-Urban (Wpu) Di Kecamatan Bojong Gede Kabupaten Bogor. *Jurnal Teknik| Majalah Ilmiah Fakultas Teknik UNPAK*, 19(1).
- World Bank. (2021). *Toward a world-class labor market information system for Indonesia*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35294>