

KOLABORASI AKTOR PENTAHHELIX PADA REKRUTMEN TENAGA KERJA BERBASIS AREK SUROBOYO SIAP KERJA

Wilna Gebilya Tiboyong^{1(a)}, Diana Hertati^{2(b)}

^{1,2}Jurusan Administrasi Publik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

^{a)}wilnagebilyatiboyong@gmail.com, ^{b)}diana.adne2021@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

03-06-2023

Diterbitkan Online:

01-06-2024

Kata Kunci:

Kolaborasi Pentahelix,
Rekrutmen, ASSIK, Surabaya

Keywords:

Pentahelix Collaboration,
Recruitment, ASSIK, Surabaya

Corresponding Author:

wilnagebilyatiboyong@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v6i2.685>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan kolaborasi aktor pentahelix pada rekrutmen berbasis Arek Suroboyo Siap Kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam mengumpulkan data, teknik pengumpulan dilakukan melalui observasi (pengamatan), wawancara, dan dokumentasi sebagai sumber sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi yang dijalankan sudah cukup baik. Dari sisi pemilihan aktor, sudah memenuhi aspek unsur pentahelix, yakni terdiri dari akademisi, bisnis, pemerintah, komunitas masyarakat, dan media. Dari sisi peran, setiap aktor sudah menjalankan perannya dengan baik untuk mendukung kesuksesan program Arek Suroboyo Siap Kerja. Dilihat dari sisi komunikasi dan koordinasi, menunjukkan hasil yang belum maksimal, karena komunikasi dan koordinasi tersebut sifatnya kondisional dan belum melibatkan aktor pentahelix secara menyeluruh. Namun jika mengacu pada target penempatan tenaga kerja, sudah memberikan hasil yang baik. Hal ini terlihat dari target penempatan tenaga kerja melebihi 50% dari jumlah pencari kerja terdaftar pada aplikasi Arek Suroboyo Siap Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and describe the collaboration of pentahelix actors in Arek Suroboyo Siap Kerja-based recruitment. The research method uses a qualitative descriptive approach. In collecting data, collection techniques are carried out through observation (observation), interviews, and documentation as secondary sources. The results showed that the collaboration was quite good. In terms of actor selection, it has fulfilled the aspects of the pentahelix element, which consists of academics, business, government, community and media. In terms of roles, each actor has carried out his role well to support the success of the Arek Suroboyo Siap Kerja program. In terms of communication and coordination, it shows results that have not been maximized, because communication and coordination are conditional and have not involved pentahelix actors as a whole. However, when referring to the target of labor placement, it has given good results. This can be seen from the target of labor placement exceeding 50% of the number of job seekers registered on the Arek Suroboyo Siap Kerja application.

PENDAHULUAN

Surabaya sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu kota metropolitan dengan penyumbang ekonomi terbesar di Jawa Timur, yakni mencapai 25%, hal ini berpotensi menjadikan kota Surabaya sebagai sasaran aktivitas urbanisasi. Urbanisasi identik dengan peningkatan jumlah penduduk. Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur mencatat bahwa terjadi peningkatan jumlah penduduk tahun 2021 sebesar 2.880.284 jiwa dan pada tahun 2022 mencapai 2.887.223 jiwa. Peningkatan jumlah penduduk berpotensi meningkatkan jumlah angkatan kerja, yang mana jika jumlah keduanya tidak berbanding lurus akan menyebabkan angkatan kerja menganggur (Novitasari & Hertati, 2022).

Mengacu pada data tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kota Surabaya, secara umum BPS Kota Surabaya mencatat bahwa TPT di Kota Surabaya mengalami fluktuasi dari tahun 2019 hingga 2021. Pada tahun 2019 TPT mencapai 5,76%, tahun 2020 mencapai 9,79%, dan tahun 2021 mencapai 9,68%. Data tersebut menunjukkan bahwa kondisi pasar kerja mulai stabil sehingga lapangan pekerjaan juga mulai terbuka. Tetapi masih terdapat beberapa kesenjangan antara penawaran tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan, serta masih kurangnya informasi tentang lowongan kerja (Badan Pusat Statistik, 2022). Jika dilihat berdasarkan level pendidikan, TPT tahun 2021 menunjukkan peningkatan persentase TPT tertinggi pada lulusan SD (3,57%) dan perguruan tinggi (0,45%). Salah satu masalah yang terjadi yakni penolakan yang dialami salah satu *freshgraduate* di beberapa perusahaan akibat keterbatasan jumlah lowongan kerja, yakni pada saat pandemi (Utama et al., 2021). Jika hal ini terus terjadi, akan semakin kompleksnya masalah pengangguran. Melihat kondisi ini tentu membutuhkan peran pemerintah untuk mengupayakan peberdayaan masyarakat dan perluasan kesempatan kerja sehingga dapat meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat.

Merespon permasalahan tersebut, pemerintah kota Surabaya melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja membentuk sebuah kebijakan dalam bidang pelayanan penempatan tenaga kerja sebagai upaya menekan angka pengangguran. Adapun implementasi dari kebijakan tersebut yakni dilaunchingnya aplikasi Arek Suroboyo Siap kerja (ASSIK). Dasar hukum program ini ada

pada dua peraturan yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (12) dan Surat Keputusan Walikota Surabaya Nomor 427 Tahun 2021. Aplikasi berbasis web ini memiliki fitur *link and match* yang dapat mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja. Aktivitas yang dilakukan melalui aplikasi ini yakni rekrutmen secara online, mulai dari mencari lowongan kerja, pendaftaran, seleksi berkas dan interview, hingga pengumuman status penerimaan. Rangkaian program ASSIK dilakukan secara online dan offline, yang mana kegiatan offline tersebut biasanya berupa sosialisasi dan bursa kerja ASSIK *on site*.

Dalam menjalankan program kebijakan ini pemkot Surabaya menggandeng beberapa pihak. Keterlibatan aktor pada kerjasama ini menggunakan konsep pentahelix, yang melibatkan lima elemen diantaranya akademisi (Universitas Dr. Soetomo), swasta (CV. Arsyadina), pemerintah (Disnaker dan Diskominfo Surabaya), komunitas (Komunitas Apsilangga) dan masyarakat, serta media. Soemaryani dalam (Vani et al., 2020) mengungkapkan bahwa pentahelix dapat menjadi acuan dalam pengembangan sinergitas antar instansi untuk mencapai tujuan bersama. Setiap pemangku kepentingan yang terlibat memiliki fungsinya masing-masing, sehingga pada kolaborasi ini nantinya akan melihat bagaimana kontribusi setiap aktor dalam menjalankan perannya untuk mendukung dan mensukseskan program rekrutmen berbasis ASSIK sebagai upaya untuk meekan angka pengangguran.

Sudiana et al., (2020) mengemukakan fungsi dan peran dari masing-masing aktor pentahelix, diantaranya akademisi, memainkan peran dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang telah dibekali ilmu pengetahuan; bisnis berkontribusi pada ekonomi berbasis pengetahuan, serta mendukung inovasi melalui dukungan permodalan, networking, dan kerjasama; pemerintah memiliki kewenangan dalam bidang politik dan hukum, sehingga kontribusi pemerintah yakni terkait izin, kebijakan, insentif, hibah yang dapat dialokasikan untuk pengembangan inovasi serta penyediaan infrastruktur; komunitas mendukung pencapaian sebuah inovasi melalui pembentukan forum interaksi dalam sebuah komunitas, sehingga melalui forum tersebut tercipta ide-ide kreatif; media berperan dalam melakukan penyebaran informasi yang sifatnya mendidik masyarakat. Keterlibatan media juga

menjadi salah satu jembatan interaksi untuk menghubungkan seluruh pemangku kepentingan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Kolaborasi aktor pentahelix pada rekrutmen berbasis Arek Suroboyo Siap Kerjo merupakan hal yang menarik untuk dikaji, mengingat pendekatan pentahelix sudah banyak dikaji di beberapa topik seperti pariwisata, penanganan bencana, dan inovasi industri. Dengan demikian penelitian ini akan melihat dan menganalisis upaya menekan angka pengangguran yang dilakukan pemerintah melalui kebijakan pelayanan penempatan tenaga kerja yakni Arek Suroboyo Siap Kerjo. Untuk itu tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis kolaborasi aktor pentahelix pada rekrutmen berbasis Arek Suroboyo Siap Kerjo, dengan fokus dan sasaran kajian pada peran pemangku kepentingan dalam kolaborasi ini.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang diperoleh dari berbagai pihak dan sumber yang sesuai dengan penelitian ini. Adapun sumber data yang mendukung penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan, sedangkan data sekunder penulis peroleh dari jurnal, dokumentasi resmi instansi, laman berita, dan sumber-sumber lainnya. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara interaktif, disajikan, dan dilakukan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman, dan Saldana, 2018).

Lokasi penelitian ini berada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Alasan pemilihan lokasi penelitian di Disnaker Kota Surabaya yakni sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Selain itu, Disnaker Kota Surabaya pada topik penelitian penulis memegang peranan penting sebagai *leading sector* pada kerjasama ini.

Adapun informan dalam penelitian ini mengacu pada pendekatan pentahelix dan sesuai dengan kebutuhan peneliti, sebagai berikut:

a) Radiansa Yulianto, S.Sos selaku pengelola bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya

- b) Indriatno, S.Sos selaku Kabid Informasi dan Komunikasi Publik Diskominfo Kota Surabaya
- c) Rahmawati Erma, S.Si, M.Si selaku Ketua PKTS Universitas Dr. Soetomo Surabaya
- d) Rini, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku ketua komunitas Apsilangga
- e) Ibu Mitha selaku pemilik CV. Arsyadina
- f) Elvira, selaku masyarakat pengguna layanan ASSIK

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perindustrian dan tenaga kerja. Adapun susunan tugas dan fungsinya tertuang dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 76 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Mengacu pada peraturan tersebut, salah satu yang menjadi tugas Disnaker yakni menyusun dan menjalankan rencana program kerja dan menjalin kerjasama dengan instansi lain dalam bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja.

Untuk itu dalam mengatasi permasalahan pengangguran di Kota Surabaya, Pemkot Surabaya melalui Disnaker mengeluarkan dan atau melaunching sebuah aplikasi berbasis web dengan *fitur link and match* sebagai jembatan bertemunya pencari kerja dengan pemberi kerja. Program ini memfasilitasi masyarakat kota Surabaya dalam mencari lowongan kerja melalui web yang telah disiapkan dan dapat diakses kapanpun. Melalui web ASSIK, pencari kerja yang berasal dari kota Surabaya bisa mendaftarkan diri dan melamar pada lowongan pekerjaan yang tersedia. Program ASSIK ini dilakukan melalui dua jalur yakni online dan offline. Online diperuntukkan bagi masyarakat pengguna layanan dan perusahaan untuk bertemu dalam satu sistem, melakukan rekrutmen hingga penerimaan. Sedangkan pada jalur offline, itu dilakukan melalui kegiatan sosialisasi dan bursa kerja ASSIK.

Pada program ASSIK ini pemerintah menggandeng beberapa pemangku kepentingan dengan pendekatan pentahelix, maksudnya adalah aktor yang terlibat terdiri dari lima unsur, yakni pemerintah, akademisi, bisnis, komunitas masyarakat, dan media. Yang mana para aktor ini bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Kontribusi masing-masing aktor dalam kerjasama ini dilihat dari peran yang

dilakukan berdasarkan tupoksi masing-masing. Berikut penulis uraikan kontribusi masing-masing aktor pada kolaborasi ini :

Akademisi

Kontribusi akademisi pada kerjasama ini yakni sebagai penyedia lulusan yang berkompoten dan siap kerja, serta memfasilitasi lulusannya dalam pelayanan informasi pasar kerja. Hal ini sejalan dengan Sudiana et al., (2020) bahwa akademisi merupakan aktor yang berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang telah dibekali ilmu pengetahuan. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis peroleh di lapangan, bahwa akademisi yang terlibat pada kerjasama ini yakni mereka yang juga terlibat dalam kerjasama bursa kerja khusus (BKK) dengan Disnaker, sehingga melalui BKK itu juga Disnaker menawarkan keterlibatan akademisi dalam ASSIK ini. Adapun BKK itu sendiri merupakan saran pelayanan informasi kerja bagi lulusan baik sekolah (SMK) maupun perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan akademisi dari Univ. Dr. Soetomo, bahwa keberadaan ASSIK dapat memberi keuntungan bagi perguruan tinggi,. Melalui akun ASSIK yang diberikan pemerintah kepada akademisi, dapat dimanfaatkan dengan baik sebagai salah satu saran penyebaran informasi kerja yang juga dapat dimanfaatkan oleh lulusan perguruan tinggi. Adanya ASSIK, dapat membantu akademisi untuk memperoleh informasi lowongan kerja, menjalin kerjasama dengan perusahaan, serta memperoleh data terkait lulusan yang diterima dan ditolak di perusahaan. Dengan demikian, akademisi bisa mengambil langkah selanjutnya dalam mengarahkan lulusan tersebut.

Peran lain yang dijalankan akademisi yakni menjadi narasumber pada pelaksanaan bursa kerja ASSIK. Jadi, pemerintah menggelar bursa kerja ASSIK dengan didukung kegiatan lainnya, seperti sharing session tentang dunia kerja dan persiapan yang dibutuhkan. Pada kesempatan ini, akademisi diberi mandat untuk menyampaikan materi dan persiapan kerja sebagai bekal pencari kerja, dengan fokus pada program studi kampus tersebut. Seperti yang dilakukan oleh dosen Perbanas, yakni dilibatkan sebagai narasumber pada bursa kerja ASSIK dengan menyampaikan materi terkait persiapan yang dibutuhkan untuk siap terjun ke dunia dengan berfokus pada materi perbankan.



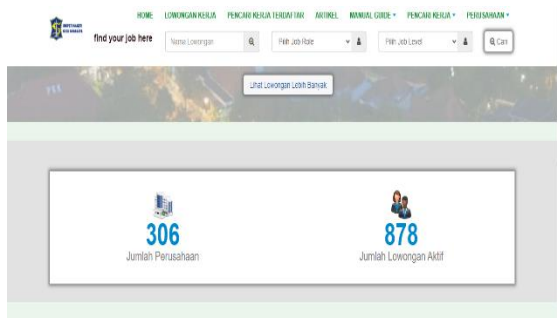
Gambar 1. Sosialisasi Oleh Univ. Hayam Wuruk Perbanas

Sumber: Disnaker Kota Surabaya

Jika mengacu pada keterlibatan akademisi, tidak semua akademisi dilibatkan dalam kerjasama ini. Walaupun banyak akademisi yang bekerjasama dalam BKK dengan pemerintah, namun tidak semua dari mereka mengetahui informasi terkait ASSIK. Hal ini dipengaruhi oleh minimnya sosialisasi terkait ASSIK di ranah pendidikan seperti SMK dan Perguruan Tinggi. Padahal, ranah pendidikan bisa menjadi salah satu penghasil lulusan yang berkompoten sesuai kebutuhan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan adanya peningkatan koordinasi antara pemerintah dengan perguruan tinggi maupun sekolah-sekolah di kota Surabaya, sehingga dapat menambah ide maupun saran bagi program ASSIK itu sendiri.

Bisnis

Keterlibatan dan antusias pelaku bisnis dalam kerjasama ini yakni sebagai penyedia lowongan kerja. Berdasarkan wawancara penulis dengan informan, salah satu yang menjadi alasan bisnis terlibat pada kerjasama ini yakni membutuhkan tenaga kerja dan memiliki keinginan untuk merekrut tenaga kerja lokal. Hal ini sejalan dengan Sudiana et al.,(2020) yang menyatakan bahwa peran swasta/bisnis dalam pentahelix salah satunya yakni membangun hubungan atau koneksi dengan pihak lain yang juga memiliki kesamaan tujuan yang saling menguntungkan. Hingga Juni 2023, jumlah lowongan kerja aktif pada web ASSIK mencapai 878 lowongan aktif.



Gambar 2. Jumlah Perusahaan dan Lowongan Kerja Aktif pada Web ASSIK

Sumber: Dokumentasi Penulis (2023)

Salah satu pelaku bisnis yang terlibat pada kerjasama ini yakni CV. Arsyadina, yang bergerak di bidang konveksi. Menurut pemilik CV. Arsyadina, program ASSIK ini memberi kemudahan bagi tim mereka untuk merekrut tenaga kerja lokal. Adapun jumlah tenaga kerja yang direkrut oleh CV. Arsyadina melalui ASSIK yakni empat orang. Secara umum, bisnis melakukan perekrutan melalui web ASSIK. Mulai dari pemasangan lowongan kerja di web hingga pada penerimaan tenaga kerja, dilakukan berbasis ASSIK. Status penerimaan bagi pencari kerja akan muncul di notifikasi, sehingga pencari kerja pun bisa mengetahui status penerimaan dari sebuah perusahaan, apakah ditolak atau diterima.

Selain itu keterlibatan pelaku bisnis pada kerjasama ini juga nampak dari kontribusi mereka dalam kegiatan bursa kerja dan sosialisasi. Dimana HRD dari perusahaan dilibatkan sebagai narasumber pada kegiatan sosialisasi dan bursa kerja ASSIK. Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa pada kegiatan sosialisasi, HRD menyampaikan informasi seputar persiapan yang diperlukan pencari kerja untuk masuk ke dunia kerja, mulai dari cara membuat *curriculum vitae* yang baik dan benar, cara menghadapi interview, pembuatan surat lamaran, serta mental yang dibutuhkan di dunia kerja. Dengan demikian, materi tersebut dapat menjadi masukan bagi pencari kerja dalam mempersiapkan diri masuk ke dunia kerja, khususnya bagi *freshgraduate*.

Peran lain yang dilakukan pelaku bisnis yakni melakukan interview pada saat pelaksanaan bursa kerja ASSIK, yang mana interview ini diikuti oleh pencari kerja yang telah melamar pada web ASSIK dengan menyertakan bukti registrasi dan panggilan interview, seperti yang dilakukan oleh HRD Indomaret pada saat melakukan interview pencari kerja di bursa kerja ASSIK.



Gambar 3. Interview Pencari Kerja Oleh HRD Indomaret

Sumber: Disnaker Surabaya (2023)

Dalam kerjasama ini interaksi yang dibangun sifatnya kondisional, yakni ketika akan dan sedang berada pada satu kegiatan. Namun untuk meningkatkan komitmen perusahaan dan membangun kepercayaan antar aktor, dalam kerjasama ini bisnis senantiasa menjalankan perannya dengan baik. Untuk itu berdasarkan uraian di atas dapat dimaknai bahwa kontribusi perusahaan dalam kerjasama ini terlihat dari peran dan keterlibatannya secara aktif dalam kegiatan ASSIK baik itu secara online maupun offline.

Pemerintah

Pemerintah memegang peranan penting sebagai regulator dan kontroler, serta sebagai penggerak bagi *stakeholder* untuk menjalankan peranannya. Sebagai upaya pemerintah untuk menekan angka pengangguran di Kota Surabaya, didukung oleh Surat Keputusan Walikota Surabaya Nomor 427 Tahun 2021 tentang Penetapan Inovasi Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, salah satunya tentang penetapan ASSIK sebagai inovasi daerah. Selain itu didukung juga dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja Pasal 15 ayat (4) bahwa informasi lowongan kerja bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja. sehingga melalui peraturan ini maka pemerintah meluncurkan aplikasi ASSIK untuk mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja.

Dalam kerjasama ini, pemerintah mengkoordinir keterlibatan pemangku kepentingan dalam setiap kegiatan ASSIK. Namun berdasarkan pengamatan penulis, bahwa koordinasi yang dilakukan belum maksimal. Hal ini nampak dari komunikasi yang dilakukan masih sifatnya kondisional, serta beberapa pemangku kepentingan tidak sepenuhnya dilibatkan.

Peran lain yang dilakukan akademisi yakni melakukan pendekatan kepada masyarakat melalui sosialisasi ke kecamatan di Kota Surabaya. Sasaran sosialisasi ini yakni warga di setiap kecamatan yang ada di Kota Surabaya baik itu orang tua maupun pencari kerja. Selain itu bentuk kegiatan lain yang dilakukan yakni mengadakan bursa kerja ASSIK secara rutin, dengan menghadirkan pemangku kepentingan.

Dalam kegiatan rekrutmen online berbasis aplikasi ASSIK, pemerintah juga menjalankan peran sebagai kontroler. Melalui sistem, pemerintah memantau aktivitas rekrutmen mulai dari pemasangan lowongan kerja, pendaftaran, seleksi, hingga pada penerimaan.

Selain itu untuk meningkatkan kualitas kegiatan rekrutmen berbasis ASSIK, pemerintah menggandeng Diskominfo Kota Surabaya dalam hal pengamanan supervisi aplikasi ASSIK. Selain itu, evaluasi disetiap akhir kegiatan (sosialisasi dan bursa kerja ASSIK), serta evaluasi tahunan mengenai target penempatan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian penulis di lapangan, bahwa target penempatan tenaga kerja sudah melebihi target pencari kerja. Yakni lebih dari 50% total pencari kerja setiap tahunnya telah di terserap di pasar kerja. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan rekrutmen berbasis ASSIK mampu meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya dan menekan angka pengangguran.

Tabel 1. Data Pencari kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Melalui ASSIK

No	Tahun	Pencari Kerja	Penempatan
1	2020	4.507	2.570
2	2021	4.691	2.815
3	2022	11.759	7.293

Sumber: Dokumentasi Penulis (2023)

Komunitas Masyarakat

Keterlibatan komunitas sangat penting untuk mendukung inovasi. Adapun keterlibatan komunitas yakni melalui masukan, informasi, dan ide untuk mendukung keberhasilan suatu perubahan menjadi lebih baik. Pada kolaborasi ini, komunitas yang dilibatkan baru satu komunitas, yakni Komunitas Alumni Psikologi Universitas Airlangga (Apsilangga).

Keterlibatan Apsilangga pada kerjasama ini sifatnya adalah sukarela. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan ketua Apsilangga,

bahwa peran Apsilangga dalam kerjasama ini yakni pada bidang konseling dan pengembangan karir, yang salah satunya dilakukan melalui psikotest singkat. Juga disampaikan bahwa antusias pencari kerja untuk mengikuti konseling karir ini juga tinggi. Hal ini karena banyak didapati dari pencari kerja itu sendiri belum mengenal dan mengetahui minat dan bakat pada diri mereka, sehingga untuk mendaftar pada lowongan kerja mereka (pencaker) merasa kesulitan. Dengan demikian peran Apsilangga pada konseling dan pengembangan karir ini sangat membantu pencari kerja untuk menemukan minat dan bakat mereka.



Gambar 4. Konseling dan Pengembangan Karir Oleh Apsilangga

Sumber: Disnaker (2023)

Lebih lanjut berdasarkan hasil penelitian penulis di lapangan bahwa kontribusi Apsilangga pada program ASSIK yakni menyampaikan ide baru untuk mendukung program ASSIK menjadi lebih baik, sehingga tidak hanya fokus pada bursa kerja melainkan didukung oleh kegiatan lainnya yang diselenggarakan, seperti konseling dan pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan Sudiana et al.,(2020) bahwa keterlibatan komunitas dan masyarakat dianggap sangat penting untuk berpartisipasi dalam menumbuhkan inovasi dan ekonomi berbasis pengetahuan. Untuk itu adanya komunitas ini dapat memberikan masukan, informasi, dan ide dalam membantu mensukseskan tujuan program.

Selain komunitas, masyarakat pengguna layanan juga turut merasakan dampak dari program ASSIK itu sendiri. Berdasarkan temuan penulis, bahwa masyarakat pengguna layanan merasa terbantu dengan ASSIK ini, selain persyaratan yang dibutuhkan untuk mendaftar masih dapat dijangkau oleh masyarakat, proses dan tahapan yang dilakukan juga sangat mudah serta waktu yang fleksibel

untuk melakukan pendaftaran. Namun ada beberapa hal yang menjadi keluhan dari masyarakat pengguna layanan, yakni sistem yang kadang error dan beberapa fitur seperti pengalaman kerja tidak ditampilkan, sehingga ini mengurangi penilaian perusahaan terhadap pencari kerja. Untuk itu dibutuhkan adanya perbaikan sistem pada aplikasi berbasis web ASSIK ini.

Media

Menurut Sudiana et al.,(2020) media memegang peranan dalam hal penyampaian informasi, yang mana aktor dari media memiliki perannya masing-masing. Media menjadi sarana publikasi dalam setiap aktivitas program ASSIK. Dalam hal ini media yang digunakan yakni media resmi Disnaker Kota Surabaya dan media dibawah naungan Diskominfo Surabaya. Adapun penyebaran informasi melalui media sosial instagram, youtube, tiktok, dan facebook. Adapun media sebagai sarana umpan balik bagi pemangku kepentingan, yang digunakan yakni media whatsapp.

Salah satu cara pemerintah membangun kerjasama dengan media yakni melibatkan media dalam setiap kegiatan offline ASSIK, seperti di launchingnya ASSIK dan bursa kerja ASISK. Sehingga media turun tangan untuk meliputi kegiatan ASSIK. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa kolaborasi dengan pihak media sudah berjalan dengan baik, yakni terlihat dari keterlibatan media untuk aktif meliputi dan membuat konten sebagai bahan untuk publikasi informasi kepada publik.

PENUTUP

Berdasarkan uraian dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa kolaborasi aktor pentahelix dalam rekrutmen tenaga kerja berbasis arek suroboyo siap kerjo sudah berjalan cukup baik. Hal ini terlihat dari keterlibatan pemangku kepentingan dalam menjalankan perannya masing-masing. Namun jika mengacu pada interaksi dalam membangun hubungan diantara pemangku kepentingan melalui komunikasi dan koordinasi, masih perlu ditingkatkan kembali. Meskipun demikian, jika mengacu pada target penempatan tenaga kerja berbasis aplikasi arek suroboyo siap kerjo, sudah mencapai target tahunan yang dapat dilihat dari jumlah penempatan tenaga kerja setiap tahunnya telah lebih dari 50% jumlah pencari kerja. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan ASSIK dapat

membantu penyerapan tenaga kerja dan dapat menjadi salahsatu upaya untuk menurunkan angka pengangguran di Kota Surabaya.

Penelitian ini mencakup dua implikasi yakni teoritis dan praktis. Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa adanya kolaborasi dari aktor pentahelix sangat membantu dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada baik dari di bidang pariwisata, penanganan bencana, inovasi industri, maupun permasalahan tenaga kerja. Hal ini di buktikan dengan keberhasilan program ASSIK dalam mencapai target penyerapan dan penempatan tenaga kerja lokal di Kota Surabaya. Keberhasilan tersebut tentunya tidak terlepas dari upaya masing-masing aktor dalam menjalankan tugas dan fungsi serta perannya dalam kolaborasi. Dibalik keberhasilan tersebut, terdapat hambatan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas kolaborasi masing-masing aktor, yakni melalui interaksi dan komunikasi masing-masing aktor. Adapun yang bisa dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kolaborasi yakni dengan membuat kegiatan sosialisasi dengan menjangkau lebih banyak lagi sekolah, perguruan tinggi, dan komunitas di lingkungan masyarakat, serta meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar pemangku kepentingan, baik melalui pertemuan yang menyatukan seluruh aktor maupun kegiatan evaluasi program yang diadakan secara rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2022). *Indikator Kesejahteraan Rakyat Kota Surabaya 2022*.
- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Carayannis, E. G., & Campbell, D. F. J. (2012). Mode 3 Knowledge Production in Quadruple Helix Innovation Systems. In *Mode 3 Knowledge Production in Quadruple Helix Innovation Systems*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-2062-0>
- Carayannis, E. G., & Rakhmatullin, R. (2014). *The Quadruple/Quintuple Innovation*

Helixes and Smart Specialisation Strategies for Sustainable and Inclusive Growth in Europe and Beyond. *Journal of the Knowledge Economy*, 5(2), 212–239. <https://doi.org/10.1007/s13132-014-0185-8>

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.

Novitasari, T., & Hertati, D. (2022). Evaluasi Program Bursa Kerja (Job Fair) Dalam Penanggulangan Angka Pengangguran di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humoniora*, 8(2), 299–305.

Sudiana, K., Sule, E. T., Soemaryani, I., & Yunizar. (2020). *The development and validation of the Penta Helix construct*. 21(1), 136–145.

Utama, A. S., Hastari, D. W., Damayanti, D. P., Annuntiata, M., & Triyanti, M. S. (2021). Pengalaman Lulusan Baru Mencari Kerja Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 122–137.

Vani, R. V., Priscilia, S. O., & Adhianto. (2020). Model Pentahelix Dalam Mengembangkan Potensi Wisata di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 8(1), 63–69.