



Analisis Atribut Inovasi Program Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSIK) di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya

Putri Azzahra Wulandari¹, Belinda Nayla Putri Katalina², Trixie Karin Narwastu Silaban³, Muhammad Agus Muljanto⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

*Corresponding author

E-mail addresses: 23041010008@student.upnjatim.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received June 15, 2026

Revised June 30, 2026

Accepted July 31, 2026

Available online August 02, 2026

Kata Kunci:

Administrasi Publik; Atribut Inovasi; Difusi Inovasi; Pelayanan Publik; Program ASSIK.

Keywords:

Public Administration; Innovation Attributes; Innovation Diffusion; Public Services; ASSIK Program.



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Sagita Akademia Maju..

ABSTRAK

Inovasi digital sektor publik menjadi instrumen krusial dalam menekan angka pengangguran terbuka di wilayah perkotaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik adopsi teknologi pada platform Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSIK) yang dikembangkan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya ditinjau dari teori difusi inovasi Everett M. Rogers. Pendekatan yang digunakan dalam kajian ini adalah kualitatif deskriptif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur bersama tim teknis instansi dan perwakilan pengguna, yang didukung oleh teknik observasi serta studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa platform digital ini memberikan keuntungan relatif yang signifikan melalui pemangkasan birokrasi, biaya logistik, dan waktu seleksi berkas lamaran. Atribut kesesuaian dan kemungkinan dicoba dinilai sudah berjalan dengan baik karena platform dapat dieksplorasi publik tanpa validasi identitas di awal, meskipun variasi latar belakang pendidikan pengguna masih memicu kesenjangan digital. Hambatan utama ditemukan pada dimensi kerumitan, yang diakibatkan oleh kendala teknis berupa ketidakstabilan server saat trafik tinggi dan gangguan sistem. Sementara itu,

kemudahan dalam mengamati kisah sukses pengguna lain terbukti mempercepat proses penerimaan inovasi ini secara kolektif di tengah masyarakat.

ABSTRACT

Digital innovation in the public sector has become a crucial tool for reducing open unemployment in urban areas. This study aims to analyze the technology adoption characteristics of the Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSIK) platform, developed by the Surabaya City Department of Industry and Labor, from the perspective of Everett M. Rogers' diffusion of innovation theory. The approach used in this study is descriptive qualitative. Data collection was carried out through semi-structured interviews with the agency's technical team and user representatives, supported by observation techniques and document studies. The results show that this digital platform provides significant relative advantages by cutting down bureaucracy, logistics costs, and application processing time. The attributes of suitability and trialability are considered to be working well because the platform can be explored by the public without initial identity verification, although variations in users' educational backgrounds still trigger a digital gap. The main obstacles are found in the complexity dimension, caused by technical issues like server instability during high traffic and system disruptions. Meanwhile, the ease of observing other users' success stories has proven to speed up the collective adoption of this innovation among the community.

1. PENDAHULUAN

Era Transformasi digital dalam manajemen pemerintahan di Indonesia saat ini telah memasuki tahap penyatuan layanan yang sangat penting. Di tingkat pusat, pemerintah melalui Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 berkomitmen untuk mengintegrasikan puluhan ribu aplikasi publik demi mengurangi pemikiran silo dan meningkatkan efisiensi dalam birokrasi. Sejalan dengan kebijakan makro tersebut, Pemerintah Kota Surabaya menanggapi dengan Peraturan Walikota Nomor 116 Tahun 2024 yang meratifikasi ratusan inovasi daerah untuk mempercepat proses digitalisasi layanan, termasuk di sektor ketenagakerjaan melalui program Arek Suroboyo Siap Kerja atau platform ASSIK. Intervensi yang berbasis teknologi ini sangat mendesak, mengingat Kota Surabaya, yang merupakan pusat ekonomi di Jawa Timur, sering menghadapi permasalahan ketenagakerjaan yang rumit. Angka Pengangguran Terbuka di kota ini pernah melebihi rata-rata nasional akibat adanya ketidakcocokan struktural antara kemampuan tenaga kerja dan kebutuhan industri, ditambah dengan sisa dampak pemutusan hubungan kerja pascapandemi.

Hambatan dalam penyerapan tenaga kerja di level lokal semakin diperburuk oleh cara penyebaran informasi yang belum efisien. Metode tradisional, seperti papan pengumuman fisik atau brosur, tidak mampu mengikuti perkembangan pesat bursa kerja, yang menyebabkan ketidaksetaraan dalam akses bagi para pencari kerja di daerah pinggiran. Untuk menghadapi tantangan ini, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya meluncurkan ASSIK sebagai sebuah ekosistem digital terpadu yang menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan (Ardiansyah dkk., 2023). Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan aplikasi publik sering terhambat oleh isu teknis, termasuk kegagalan sistem dan antarmuka yang tidak responsif (Martiazha & Kafabih, 2023). Banyak penelitian evaluasi yang ada lebih memfokuskan diri pada aspek proses dan hasil administratif saja (Rauf, 2014). Kajian yang menginvestigasi sudut pandang adopsi teknologi dari masyarakat sebagai pengguna akhir masih sangat sedikit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam karakteristik platform ASSIK menggunakan analisis lima atribut inovasi yang diajukan oleh Everett M. Rogers (2003), yang mencakup keuntungan relatif, kesesuaian, kompleksitas, peluang untuk mencoba, dan kemudahan pengamatan.

2. METODE

Penelitian ini memanfaatkan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menyelidiki fenomena adopsi teknologi di sektor publik. Lokasi penelitian ditentukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai lembaga pengembang, dengan perhatian utama pada pandangan masyarakat pencari kerja mengenai karakteristik inovasi platform ASSIK. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yang menetapkan kriteria bagi warga Kota Surabaya yang secara aktif menggunakan platform tersebut. Informasi primer didapatkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan tim teknis pengembang aplikasi serta beberapa pengguna dari kalangan usia produktif. Untuk memastikan keabsahan dan kedalaman data, wawancara direkam dan ditranskripsikan secara menyeluruh dengan izin dari informan. Data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi mengenai regulasi ketenagakerjaan, statistik ketenagakerjaan regional,

dan laporan kinerja tahunan lembaga. Semua data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara interaktif melalui langkah-langkah reduksi data, penggambaran data dalam bentuk naratif, sampai kesimpulan akhir ditarik dan diverifikasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Inisiatif pengembangan aplikasi berbasis situs web, ASSIK, berakar pada kewajiban regulatif yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan. Ketentuan ini dipertegas melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 mengenai Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, yang mewajibkan pelaporan lowongan dan penempatan melalui sistem terintegrasi SIAPkerja. Dalam konteks operasional di Kota Surabaya, Bapak Ardiansyah selaku perwakilan tim teknis menyatakan bahwa pengembangan ASSIK merupakan respons strategis atas mandat regulasi tersebut sekaligus upaya transformasi layanan publik menuju digitalisasi yang efisien (*paperless*).

Secara substansial, pembentukan ASSIK ditujukan untuk memitigasi hambatan administratif bagi pencari kerja. Disperinaker Kota Surabaya memosisikan diri sebagai fasilitator yang menjembatani penyedia lowongan kerja dan pencari kerja dengan prinsip simplifikasi prosedur. Hal ini selaras dengan praktik manajemen publik di mana pelayanan diberikan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dalam memenuhi kebutuhan riil masyarakat. Melalui mekanisme *single-upload*, pencari kerja tidak perlu lagi menempuh proses manual yang repetitif, melainkan cukup mengunggah dokumen persyaratan satu kali untuk melamar ke berbagai perusahaan yang bermitra dalam ekosistem aplikasi ini.

“... Sebagai sarana supaya kita tidak memberi beban kepada pencari kerja seperti melamar dengan menggunakan berkas fisik kami menggunakan aplikasi ASIK. Semuanya melalui *website* dan *paperless*.” (Hasil wawancara. 13 Mei 2026)

Pembuatan program layanan ini ditujukan untuk meringankan beban para pencari kerja agar lebih efektif dan efisien dimana Disperinaker bertindak sebagai fasilitator antara penyedia lowongan dan pencari kerja.

“.... Esensi kami waktu itu adalah tidak membebani mereka. Jadi, semua berkas cukup diunggah satu kali di situ dan bisa dipergunakan untuk melamar ke semua perusahaan pengguna aplikasi. Kami posisinya berada di tengah-tengah sebagai fasilitator antara penyedia lowongan dan pencari kerja.”

Pihak Disperinaker menjelaskan latar belakang dan esensi pembentukan program inovasi layanan ini ditujukan sebagai jawaban dari masalah yang ada terkait keterlibatan pemerintah Kota Surabaya sebagai fasilitator antara pencari kerja dan Perusahaan. Sehingga jelas bahwa layanan ini dibuat sebagai bentuk tanggung jawab Pemerintah Kota Surabaya dalam mewujudkan praktek manajemen publik dimana pelayanan publik dijalankan atas kebutuhan masyarakatnya.

Untuk menjawab nilai keuntungan relatif pihak Disperinaker menjelaskan terkait dampak dari situs ASSIK terhadap prinsip efisiensi dan efektivitas pengguna layanan yang diberikan demi menghemat waktu, biaya dan prosedur jika dibandingkan dengan metode bursa kerja konvensional.

“.... Kalau efisiensi, jelas sudah kami pertimbangkan dari awal. Ini memangkas waktu. Kalau pencari kerjanya melamar manual, dia harus jalan ke

perusahaannya, butuh biaya transportasi dan waktu. Tapi di *website*, saat mereka melamar, berkasnya langsung terkirim ke perusahaan dan bisa langsung ditindaklanjuti. Dari sisi perusahaan juga kami pangkas waktunya. Kalau proses seleksi manual bawa berkas, berkas itu dikirim, kadang tertahan di Satpam, baru masuk ke HRD, itu bisa memakan waktu lebih dari satu hari. Tapi kalau di aplikasi, begitu mereka melamar, HRD perusahaan langsung bisa melihat lamaran yang dikirim. Jadi efisiensi waktu, biaya, dan proses seleksi sangat terpengkas.”

Kemudian untuk mengetahui nilai kesesuaian bagaimana inovasi dan teknologi disesuaikan dengan kebutuhan digital masyarakat Surabaya dimana keselerasan inovasi terhadap kemudahan akses masyarakat terhadap layanan ASSIK diharapkan benar-benar terjadi.

“....Untuk infrastruktur dan akses, kami berkoordinasi dengan Diskominfo. Dari sisi kemudahan mencari kerja, kami berusaha membuat *website* semudah mungkin tapi tetap memenuhi aspek data yang dibutuhkan pemerintah kota untuk intervensi. Namun memang ada kendala. Tingkat pendidikan masyarakat atau pencari kerja itu tidak sama. Sesuai aturan pusat, penyebarluasan informasi pasar kerja itu tidak dibatasi oleh tingkat pendidikan. Bahkan yang belum lulus SD pun berhak mendapat intervensi (layanan pencari kerja). Kesulitan teknis biasa dialami oleh mereka yang pendidikan formalnya terbatas, namun kami berusaha membantu melalui berbagai macam cara, termasuk layanan di kantor maupun di Siola.”

1. Keuntungan Relatif (Relative Advantage)

Aplikasi berbasis situs ASSIK menawarkan nilai keuntungan relatif yang signifikan dibandingkan dengan metode bursa kerja konvensional. Efisiensi ini diwujudkan melalui simplifikasi prosedur administrasi publik yang memotong hambatan dimensi waktu, biaya, dan logistik bagi kedua belah pihak. Bagi pencari kerja, platform ini mengeliminasi kewajiban penggunaan berkas fisik secara repetitif melalui mekanisme *paperless* dan sistem *single-upload*. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Ardiansyah selaku Tim Teknis:

“...Sebagai sarana supaya kita tidak memberi beban kepada pencari kerja seperti melamar dengan menggunakan berkas fisik kami menggunakan aplikasi ASIK. Semuanya melalui *website* dan *paperless*.”

Efektivitas fitur ini diperkuat oleh pengakuan F (21) selaku pengguna layanan yang merasakan penghematan biaya riil secara langsung.

“...Selama ini untuk kami para pencari kerja itu kebanyakan membutuhkan uang bensin, uang makan selama di perjalanan, dan lain-lain. Sedangkan dengan adanya situs ini, kita bisa menghemat uang, lalu juga bisa dilakukan di mana saja, tidak terikat waktu dan tenaga juga.”

Dari pihak penyedia kerja, digitalisasi ini memangkas rantai birokrasi internal perusahaan yang lambat. Berkas lamaran yang dikirimkan langsung tersalurkan ke pihak Human Resource Development (HRD) tanpa mengalami penundaan fisik, sebagaimana dijelaskan kembali oleh Bapak Ardiansyah

“...Dari sisi perusahaan juga kami pangkas waktunya. Kalau proses seleksi manual bawa berkas, berkas itu dikirim, kadang tertahan di Satpam, baru masuk ke HRD, itu bisa memakan waktu lebih dari satu hari. Tapi kalau di aplikasi, begitu mereka melamar, HRD perusahaan langsung bisa melihat lamaran yang dikirim.”

2. Kesesuaian (Compatibility)

Atribut kesesuaian mengukur sejauh mana inovasi teknologi selaras dengan nilai-nilai, pengalaman masa lalu, serta kebutuhan riil masyarakat. Dari sudut pandang pengguna digital, pengguna menyatakan bahwa pengoperasian situs ASSIK telah selaras dengan kebiasaan interaksi digital masyarakat sehari-hari:

“....Kita sehari-hari pastinya tidak asing dengan yang namanya teknologi ya. Kita juga sangat berteman, bahkan mungkin sudah bersaudara dengan teknologi. Jadi, tentunya akan sangat sesuai dengan kebutuhan sehari-hari yang diselaraskan oleh teknologi itu sendiri.”

Namun, dalam perspektif manajemen publik, pemerintah daerah dihadapkan pada tantangan inklusivitas pelayanan akibat tingginya heterogenitas tingkat pendidikan formal pencari kerja di Surabaya. Fenomena ini menjadi kendala kesesuaian tersendiri yang diakui oleh pihak dinas

“...Memang ada kendala. Tingkat pendidikan masyarakat atau pencari kerja itu tidak sama. Sesuai aturan pusat, penyebaran informasi pasar kerja itu tidak dibatasi oleh tingkat pendidikan. Bahkan yang belum lulus SD pun berhak mendapat intervensi (layanan pencari kerja). Kesulitan teknis biasa dialami oleh mereka yang pendidikan formalnya terbatas...”

Kemudian untuk mengetahui nilai kesesuaian bagaimana inovasi dan teknologi disesuaikan dengan kebutuhan digital masyarakat Surabaya dimana keselerasan inovasi terhadap kemudahan akses masyarakat terhadap layanan ASSIK diharapkan benar-benar terjadi. Menanggapi disparitas literasi digital ini (di mana indeks IMDI Surabaya tercatat sebesar 40,51%), Disperinaker berkoordinasi dengan Diskominfo untuk menyediakan infrastruktur penunjang serta menerapkan model pelayanan *hybrid* berupa pendampingan langsung di kantor dinas maupun di pusat layanan Siola.

3. Kerumitan (Complexity)

Kerumitan berkaitan dengan persepsi hambatan atau tingkat kesulitan yang dihadapi pengguna saat mengoperasikan sistem inovasi. Secara umum, ASSIK dirancang untuk menekan kerumitan prosedural melalui integrasi satu pintu. Kendati demikian, evaluasi lapangan memetakan adanya batasan aksesibilitas bagi kelompok disabilitas akibat keterbatasan visual sistem, seperti yang dipaparkan oleh pihak dinas.

“....Contohnya untuk tuna netra, mereka tidak bisa menggunakan secara mandiri karena *interface* aplikasi kita kan menggunakan visual (indra penglihatan). Jadi SOP kami adalah pelamar disabilitas harus didampingi oleh pendamping, baik itu keluarga maupun pendamping khusus.”

Selain kendala bagi kelompok disabilitas, pengguna umum juga masih merasakan adanya inefisiensi teknis pada aspek user interface (UI) saat melakukan input biodata, khususnya pada kolom pemilihan kota kelahiran. F (21) mengeluhkan hal tersebut dalam sesi wawancara.

“...di beberapa kolom pengisian data masih cukup tidak efisien. Salah satunya itu di bagian kotak kelahiran, itu kita harus nge-scroll. Kita menghabiskan cukup banyak waktu untuk mencari satu per satu dan itu pun juga tidak urut secara abjad. Biasanya kan kalau di aplikasi lain itu bisa di-search melalui pencarian atau nggak diurutkan secara abjad...”

Sebagai wujud manajemen publik yang adaptif, keluhan mengenai kerumitan ini direspons Disperinaker dengan merencanakan pemutakhiran antarmuka atau *redesign* secara makro yang bekerja sama dengan Universitas Dinamika (STIKOM).

4. Kemungkinan Dicoba (Trialability)

Suatu inovasi akan lebih mudah diadopsi apabila masyarakat diberikan ruang untuk menguji dan mempelajari sistem sebelum terlibat dalam komitmen penuh. Disperinaker memitigasi potensi resistensi teknologi dengan menyediakan instrumen edukasi pralogin yang komprehensif. Tim teknis dinas menjelaskan ketersediaan kanal uji coba tersebut.

“Ada beberapa media. Kami menyediakan *manual guide* di *website* yang bisa diunduh mandiri. Kami juga menyediakan nomor *hotline*, serta *video tutorial* di media sosial (Instagram) untuk memberi informasi teknis bagi pencari kerja maupun perusahaan.”

Ketersediaan instrumen ini terbukti memberikan rasa aman bagi pengguna. Calon pelamar dapat melakukan simulasi atau mempelajari alur pengisian profil terlebih dahulu sebelum benar-benar mengirimkan lamaran, hal ini juga dikonfirmasi oleh pengguna.

“...kebetulan ketika saya mengakses itu, sebelum kita login ada *manual guide*-nya yang bisa kita akses. Jadi di situ saya bisa membaca dulu sebelum memasuki atau login di laman tersebut. Jadi cukup mudah menurut saya.”

5. Kemudahan Diamati (Observability)

Kemudahan diamati berfokus pada kejelasan hasil dan dampak konkret inovasi yang dapat disaksikan secara langsung oleh publik maupun organisasi pemerintah. Dalam konteks tata kelola manajemen publik, ASSIK memberikan transparansi yang tinggi melalui fitur penjejak status lamaran kerja secara *real-time*. Kejelasan status ini dirasakan sebagai perubahan besar oleh para pengguna jika dibandingkan dengan metode bursa kerja lama.

“....selama ini kan kalau kita mendatangi perusahaan-perusahaan itu kan selalu menunggu tanpa kejelasan ya. Entah kita ditolak atau diterima, itu kita harus menunggu dan tidak terikat waktu yang jelas. Sedangkan untuk di laman ASSIK ini sendiri, kita bisa melihat berapa banyak lowongan yang diterima, ditolak, ataupun dibaca.”

Dari sisi Disperinaker, Bapak Ardiansyah juga menambahkan bahwa transparansi ini berjalan secara dua arah untuk memberikan kepastian hukum dan informasi bagi masyarakat, sekaligus menjadi alat ukur kinerja makro pemerintah.

“...Saat perusahaan menindaklanjuti lamaran saya, mereka akan melakukan update di sistem (misal: jadwal interview tanggal sekian, jam sekian, pakai baju apa). Pencari kerja akan menerima pemberitahuan tersebut langsung di akun ASSIK mereka dan melalui email... Dari sisi makro (yang tidak melamar langsung), data statistik ini kami gunakan untuk memantau Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Alhamdulillah selama 2 tahun terakhir TPT kita terus turun.”

Melalui dampak yang dapat diamati secara langsung ini, akuntabilitas Disperinaker dalam manajemen pelayanan publik semakin kokoh, sekaligus mampu membuktikan keberhasilan inovasi dalam menekan angka pengangguran di Kota Surabaya.

5. Rencana Pengembangan dan Kerja Sama Strategis Aplikasi ASSIK Ke Depan

Dalam rangka menjaga keberlanjutan (sustainability) dan meningkatkan adaptabilitas inovasi, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya telah menyusun rencana strategis pemutakhiran fitur aplikasi ASSIK melalui skema kerja sama lintas sektor (inter-institutional collaboration). Di dalam teori manajemen publik modern, pendekatan ini dikenal sebagai tata kelola kolaboratif (collaborative governance), di mana instansi pemerintah tidak lagi bekerja secara terisolasi (silo-mentality), melainkan membangun jejaring kerja sama dengan akademisi dan dinas teknis lainnya guna mengoptimalkan pelayanan publik. Dari sudut pandang teori e-government, rencana pengembangan ini merepresentasikan upaya transisi dari fase pelayanan yang bersifat transaksional menuju fase yang lebih terintegrasi (integrated/connected government). Berdasarkan dokumen, terdapat tiga pilar pengembangan besar hasil kolaborasi strategis yang direncanakan oleh Disperinaker Surabaya ke depannya:

1. Integrasi Sistem Notifikasi Berbasis WhatsApp (Kolaborasi dengan Diskominfo)

Untuk meningkatkan responsivitas layanan, Disperinaker berencana memperluas saluran komunikasi digital dengan mengintegrasikan sistem ASSIK langsung ke aplikasi pesan massal WhatsApp. Kerja sama yang dibangun bersama Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Surabaya ini bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi pencari kerja dalam menerima pembaruan status lamaran secara instan. Sebagaimana dipaparkan bahwa

"...pelamar akan menerima notifikasi panggilan atau penolakan langsung melalui WA, tidak hanya email (bekerja sama dengan Diskominfo)."

Langkah integrasi antar-sistem (interoperability) ini merupakan perwujudan *e-government* yang berorientasi pada kenyamanan pengguna (user-centric), mengingat WhatsApp memiliki penetrasi penggunaan yang jauh lebih tinggi dan lebih dekat dengan keseharian masyarakat dibandingkan dengan surat elektronik (email).

2. Penataan Ulang Antarmuka Aplikasi / Redesign (Kolaborasi dengan Sektor Akademik - Universitas Dinamika/STIKOM)

Menanggapi umpan balik dari masyarakat mengenai hambatan teknis dan inefisiensi pada kolom pengisian biodata digital, Disperinaker mengambil langkah nyata berbasis manajemen publik yang partisipatif. Pemerintah kota menggandeng institusi pendidikan, yaitu Universitas Dinamika (STIKOM), untuk melakukan redesain antarmuka aplikasi ASSIK. Fokus utama dari kolaborasi ini adalah menekan indikator kerumitan (complexity) sistem dan meningkatkan aspek ketergunaan (usability). Tim teknis menjelaskan rencana tersebut

"...Kami mendesain ulang antarmuka agar lebih nyaman dipandang dan mudah digunakan (bekerja sama dengan Universitas Dinamika/STIKOM)."

Kerja sama ini membuktikan adanya sinergi triple-helix (pemerintah dan akademisi) dalam manajemen publik, di mana keahlian teknis akademis dimanfaatkan secara nyata untuk memecahkan kendala pelayanan publik di ranah domestik.

3. Penyediaan Fitur Asesmen Psikologi Digital (Kolaborasi dengan Fakultas Psikologi UNESA)

Pengembangan paling mutakhir yang memperluas fungsionalitas ASSIK adalah penambahan fitur penilaian kompetensi mandiri bagi pelamar kerja. Melalui kerja sama strategis dengan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Surabaya (UNESA), platform ASSIK ke depan tidak hanya berfungsi sebagai papan pengumuman lowongan digital statis, melainkan bertransformasi menjadi instrumen seleksi yang cerdas. Rencana kerja sama ini dijabarkan oleh informan.

"...menambahkan fitur asesmen. Pelamar akan mengisi tes ini, dan hasilnya berupa interpretasi minat/kemampuan mereka bisa langsung dibaca oleh pihak HRD perusahaan yang dilamar (bekerja sama dengan Fakultas Psikologi UNESA)."

Penambahan fitur ini menambah nilai kemanfaatan (*value-added*) yang sangat besar bagi sektor swasta selaku mitra penyedia kerja. Kebijakan ini membantu perusahaan menyelaraskan kebutuhan kualifikasi jabatan secara efektif dan efisien melalui satu ekosistem *e-government* yang disediakan pemerintah kota.

Pembahasan

Temuan dari lapangan mengenai penerapan platform Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSIK) menunjukkan bahwa tidak semua aspek dalam teori difusi inovasi yang dikemukakan oleh Everett M. Rogers berkembang dengan kecepatan yang serupa di dunia publik. Bila ditelaah dengan cermat, dimensi mengenai keuntungan relatif dan kesempatan untuk mencoba muncul sebagai pendorong utama yang mempercepat adopsi teknologi ini di kalangan warga Surabaya. Sistem yang fleksibel dan terbuka sebelum registrasi resmi berhasil mengurangi penolakan awal masyarakat terhadap inovasi dalam birokrasi, yang sering kali dipandang kaku dan rumit. Keberhasilan dalam menyederhanakan prosedur ini sejalan dengan pandangan Damanhuri dan Jawandi (2017) yang menyatakan bahwa esensi dari reformasi birokrasi adalah memangkas rantai pelayanan yang panjang demi tercapainya tata kelola pemerintahan yang lebih responsif dan efisien.

Namun, terdapat rintangan besar yang ditemukan dalam dimensi kompleksitas, yang mencakup ketidakstabilan infrastruktur server dan batasan teknis sistem, menggambarkan tantangan klasik dalam penerapan *e-government* di tingkat lokal. Saat sebuah inovasi digital diluncurkan secara luas tanpa kesiapan kapasitas server yang memadai untuk mendukung bursa kerja, penurunan kinerja teknologi justru dapat mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat. Fenomena ini menguatkan studi sebelumnya oleh Novanti dan Meirinawati (2024) yang menekankan bahwa aspek keandalan sistem merupakan fondasi utama yang menentukan kelangsungan penggunaan platform ASSIK. Apabila permasalahan teknis ini dibiarkan tanpa pemeliharaan rutin, keunggulan dalam kinerja dari atribut manfaat relatif yang ditawarkan sejak awal berisiko menjadi suboptimal.

Diskusi tentang aspek kesesuaian menunjukkan adanya perbedaan dalam akses digital yang disebabkan oleh variasi tingkat pendidikan para pencari kerja di Kota Surabaya. Walaupun platform telah dirancang untuk beradaptasi dengan ekosistem digital masyarakat perkotaan, kenyataannya individu dalam angkatan kerja dengan pendidikan rendah atau kemampuan teknologi yang minim masih memerlukan bantuan secara langsung. Situasi ini mengisyaratkan bahwa inovasi di sektor publik tidak bisa sepenuhnya diserahkan kepada mekanisme pasar digital,

tetapi harus tetap menyediakan layanan yang inklusif. Kombinasi antara sistem pendampingan secara langsung oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dengan penggunaan aplikasi online adalah langkah penting untuk mengatasi ketidakseimbangan dalam penerapan inovasi di tingkat lokal secara bersamaan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil kajian, dapat diambil kesimpulan bahwa platform Arek Suroboyo Siap Kerjo (ASSIK) telah memberikan manfaat nyata yang signifikan melalui pengurangan biaya, waktu, dan penyederhanaan proses administratif dalam bursa kerja. Ciri khas dari platform yang terbuka juga memudahkan calon pengguna dalam melakukan percobaan. Meskipun begitu, keberhasilan dalam mengadopsi teknologi ini masih terhalang oleh kompleksitas teknis yang berupa ketidakstabilan server dan perbedaan kemampuan digital di masyarakat.

Saran

Disarankan kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya agar melakukan pembaruan teknologi secara teratur demi meningkatkan kapasitas server dan mengurangi gangguan sistem. Selain itu, perlu diperkuat sosialisasi langsung dan penyediaan layanan pendampingan di tingkat kecamatan atau kelurahan untuk menjangkau kelompok masyarakat yang memiliki keterbatasan dalam keterampilan digital.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anto, R. P., Ayuni, N., Basir, S., Abuday, Hidayat, M., Nur, R. M. S., Rajamemang, Suarma, K. M., Amalya, A. A., & Nasrusdin. (2026). *Manajemen Publik: Teori, Praktik, dan Tantangan Kontemporer* (I. Mariam, Ed.; Cetakan pertama). Tahta Media Group.
- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. (2023). *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Kota Surabaya Agustus 2023* (No. 16/12/3578/Th. V, 16 Desember 2023). Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024* (No. 83/11/Th. XXVII, 5 November 2024). Badan Pusat Statistik.
- Damanhuri, D., & Jawandi, R. (2017). REAKTUALISASI REFORMASI BIROKRASI MENUJU GOOD GOVERNANCE. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIPUNTIRTA*,1(2).
<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/psnp/article/download/297-304/1729>
- Novanti, H. D., & Meirinawati, M. (2024). Inovasi Pelayanan Publik Melalui Aplikasi Berbasis Website Link and Match ASSIK (Arek Suroboyo Siap Kerjo) di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Publika*, 619-630.
<https://doi.org/10.26740/publika.v12n2.p619-630>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Tentang Percepatan Transformasi Digital dan Keterpaduan Layanan Digital Nasional. Pub. L. Nomor 82 Tahun 2023 (2023).
- Peraturan Walikota Surabaya Nomor 116 Tahun 2024 Tentang Daftar Inovasi Daerah, Pub. L. Nomor 116 Tahun 2024 (2024).

- Prabowo, H., Suwanda, D., & Syafri, W. (2022). Inovasi Pelayanan Pada Organisasi Publik (Edisi 1). PT Remaja Rosdakarya Offset. www.rosda.co.id
- Rachmad, Y. E., Ilham, R., Indrayani, N., Manurung, H. E., Judijanto, L., Laksono, R. D., Mars, & Sai'dianoor. (2024). LAYANAN DAN TATA KELOLA E-GOVERNMENT (Erfina Rianty, Ed.; Cetakan Pertama). PT. Green Pustaka Indonesia. www.greenpustaka.com
- Rufianty, Z. D., & Takarini, N. (2024). Optimization of Assik Website Services (AREK Suroboyo SIAP Kerjo) in expanding employment opportunities in Surabaya. *PLAKAT Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 6(2), 278. <https://doi.org/10.30872/plakat.v6i2.17698>
- Utami, F. A., & Nurwati, R. N. (2022). DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA KARYAWAN FUN WORLD (TEMPAT BERMAIN ANAK) DI KOTA CIREBON. *Focus Jurnal Pekerjaan Sosial*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24198/focus.v5i1.28124>
- Wahyudi, S. (2019). Teori Inovasi: Sebuah Tinjauan Pustaka Septian Wahyudi: Valuta Vol. 5 No 2.
- Wasisistiono, S., & Rauf, R. (2014). Pelayanan Publik (R. Rauf, Ed.; 1st ed.). CV. Indra Prahasta