

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian yang menjadi referensi, sebagai berikut:

1. (Dwi S.J.M Ering, 2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Dwi S.J.M Ering (2020) berjudul “IMPLEMENTASI PROGRAM JOB FAIR (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Kota Tomohon)”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui implementasi Program Job Fair di Kota Tomohon. Penelitian ini menggunakan teori dari Charles O. Jones dengan mengemukakan tiga indikator utama yaitu pengorganisasian, interpretasi dan aplikasi atau penerapan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Program merupakan suatu unsur yang harus ada dalam pencapaian suatu kegiatan dan program juga merupakan suatu pemikiran yang didasari pada model teoritis yang jelas dan terarah. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data lewat observasi, wawancara dan penelaan dokumen. Dalam masalah ini di dapat hasil penelitian dari tiga aktivitas utama yakni pengorganisasian diketahui bahwa keterlibatan dari struktur pelaksana baik dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Tomohon maupun dari pihak perusahaan dalam Program Job Fair sangat dibutuhkan, sebagai mitra kerja maka kedua pihak tersebut harus mampu bekerja sama dengan baik dan harus terus melakukan monitoring serta evaluasi program, selanjutnya interpretasi bahwa tanggungjawab dari pihak penyelenggara masih kurang kemudian pelaksanaan program kerja belum sepenuhnya sesuai dengan juklak dan juknis dan aplikasi diketahui untuk prosedur pelaksanaannya belum sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan dari Dinas Tenaga Kerja ini menyebabkan proses sosialisasi di masyarakat tidak berjalan dengan baik.

2. (Afdaliah Rauf , 2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Afdaliah Rauf (2020) berjudul “Evaluasi Program Bursa Kerja (Job Fair) Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan program bursa kerja (job fair) dalam menanggulangi pengangguran di Kota Makassar, faktor-faktor apa saja yang menunjang pelaksanaan program bursa kerja (job fair) dalam menanggulangi pengangguran di kota makassar. Jenis

penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan program Bursa Kerja (job fair) dalam menanggulangi pengangguran di Kota Makassar dapat dikatakan sudah baik, dari enam kriteria evaluasi kebijakan public yaitu efektivitas, efisiensi, Kecukupan, pemerataan, responsivitas dan ketepatan. Adapun faktor yang menunjang pelaksanaan dari program bursa kerja (job fair) adalah Sumber daya manusia atau pegawai didinas ketenagakerjaan yang mana hal ini juga merupakan faktor penghambat pada waktu yang bersamaan dikarenakan Sumber daya manusia yang masih kurang. Selain sumber daya manusia, ada juga faktor penunjang lainnya, yaitu perusahaan yang berpartisipasi dalam pelaksanaan Bursa Kerja (Job Fair), jumlah pencari kerja yang banyak, tempat pertemuan yang luas, dan media promosi pelaksanaan program Bursa Kerja (Job Fair).

3. (Dian Novitasari, 2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Dian Novitasari (2019) berjudul “Implementasi Program Peningkatan Kualitas Dan Produktifitas Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta (Melalui Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Pencari Kerja)”. Pemerintah Kota Surakarta melalui Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian memiliki salah satu program untuk mengatasi permasalahan keteangakerjaan, yakni program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja. Program tersebut diwujudkan dengan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, dan pengadaan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini berpedoman pada pertanyaan-pertanyaan kunci yang menitikberatkan substansinya pada tahap implementasi yang terdiri dari tahap interpretasi, tahap pengorganisasian, dan tahap aplikasi. Secara spesifik, untuk menjaga penelitian ini pada koridor teoritik, penulis melakukan penelitan dengan berpedoman pada pertanyaan “Bagaimana implementasi program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja kegiatan pelatihan dan pemagangan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta, serta apa sajakah factor pendukung dan faktor penghambat program tersebut?”. Adapun dalam menjawab pertanyaa-pertanyaan tersebut peneliti menggunakan metode penelitan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data yang valid, penelitian ini menggunakan triangulasi metode. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik analisis interaktif. Berdasarkan hasil penelitian

ditemukan bahwa program peningkatan kualitas dan produktifitas kerja diwujudkan dalam kegiatan pelatihan dan pemagangan bagi pencari kerja Kota Surakarta. Implementasi program kualitas dan produktifitas kerja ini dilihat dari 3 tahap yaitu tahap interpretasi, tahap pengorganisasian, dan tahap aplikasi. Tahap intepretasi berisi tentang komunikasi dan sosialisasi dalam pelaksanaan program. Tahap pengorganisasian berisi tentang penetapan pelaksanaan program, penetapan standar operasioanl program, sumberdana, penetapan manajemen pelaksana, penetapan jadwal kegiatan. Dan tahap aplikasi berisi tentang pelaksanaan program kualitas dan produktifitas kerja melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

4. (Najwa Nursyariyah, 2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Najwa Nursyariyah (2020) berjudul “Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Tentang Bursa Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan ketenagakerjaan tentang bursa kerja dalam upaya mengurangi angka pengangguran di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi. Metode penelitan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yang menggambarkan fenomena yang bersifat nyata dengan yang terjadi di lapangan. Penelitian ini menggunakan empat faktor implementasi kebijakan dari George Edward meliputi komunikasi, sumber daya manusia, disposisi dan struktur birokrasi. Dari hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa implementasi kebijakan sudah berjalan dengan baik jika dilihat dari sisi disposisi dan struktur birokrasi. Namun dari sisi komunikasi dan sumber daya manusia sudah dilaksanakan tetapi belum optimal. Hal tersebut dapat menghambat keberhasilan dari pelaksanaan bursa kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dan perlu mendapat perhatian lebih penting dari pemerintah untuk kedepannya dalam pelaksanaan kebijakan bursa kerja.

5. (Deden Saputra, 2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Deden Saputra (2020) berjudul “Tatakelola Kolaborasi Pengembangan Kampung Wisata Berbasis Masyarakat”. Kampung wisata Tamansari merupakan salah satu kampung wisata yang berada di Kota Yogyakarta termasuk dalam kategori “Rintisan”. Tentu hal ini bukan yang diharapkan, karena kampung wisata Tamansari memiliki banyak potensi. Kolaborasi pengembangan pariwisata berbasis masyarakat menjadi jawaban untuk mengatasi permasalahan tersebut. Adanya konsep kolaborasi dalam pengembangan wisata berbasis masyarakat diharapkan dapat menjadikan kampung wisata Tamansari berkembang atau mandiri. Metode penelitian

ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif, dalam mengetahui tatakelola kolaborasi wisata di gunakan analisa data dengan menekankan instrumen wawancara terstruktur dan tidak terstruktur bertujuan agar diperoleh data yang komplit. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kerjasama yang terjadi belum seutuhnya menjalankan prinsip kolaborasi, dan proses kolaborasinya tidak berjalan secara bersinergi. Hasil penelitian menunjukkan stakeholder yang berperan dalam pengembangan secara langsung adalah Dinas pariwisata kota Yogyakarta, lurah Patehan, akademisi, pengelola kampung wisata, dan pelaku/penyedia jasa wisata. Pola kerjasama pihak pemerintah dengan masyarakat berupa pembinaan, dan kerjasama pihak akademisi dengan masyarakat berupa pengkajian. Kepemimpinan fasilitatif dan Kelembagaan yang eksklusif menjadi faktor penghambat proses kolaborasi pengembangan kampung wisata Tamansari.

6. (Putri Fatimah, 2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Putri Fatimah (2021) berjudul “Collaborative Governance Dalam Pemberdayaan Kelompok Tani Di Kabupaten Wajo”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana collaborative governance dalam pemberdayaan kelompok tani di Kabupaten Wajo. Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Jumlah informan dalam penelitian adalah 8 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep Collaborative Governance belum bisa mewujudkan pemberdayaan terhadap Kelompok Tani. Lembaga berjalan sendiri-sendiri sehingga struktur jaringan tidak ada dalam kolaborasi, segi komitmen dari kelompok tani tidak mengetahui cara membangun komitmen, segi membangun rasa saling percaya antara stakeholder masih kurang karena belum mengetahui bagaimana membangun kepercayaan dalam kolaborasi, tata kelola belum baik karena masih adanya perbedaan pendapat antara stakeholder, kemudian dari segi akses terhadap kekuasaan dan akuntabilitas sudah cukup baik, begitupula dari segi berbagi informasi sudah berjalan dengan baik, namun darisegi sumberdaya manusia, tehnik dan keuangan belum memadai.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Definisi collaborative governance

Menurut Ansell dan Gash (Ansell & Gash, 2008) adalah suatu bentuk susunan pemerintahan, dimana satu atau lebih instansi publik secara langsung berhubungan dengan stakeholder nonnegara dalam sebuah proses pengambilan keputusan yang for-

mal, berorientasi pada konsensus, deliberatif dan menuju pada formulasi atau implementasi kebijakan publik, atau dapat pula dalam manajemen program atau asset publik.

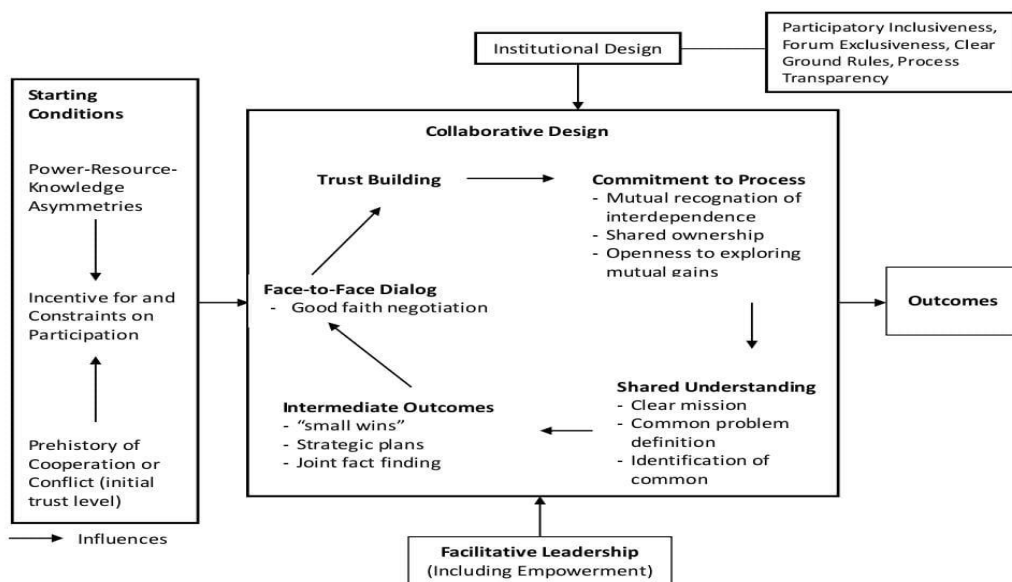
Konsep dan definisi tersebut banyak dijadikan acuan oleh akademisi lainnya dalam membahas collaborative governance hingga Emerson, Nabatchi dan Balogh (Emerson, Nabatchi, & Balogh, 2012) menawarkan definisi yang lebih luas yaitu sebagai proses dan struktur dari pengambilan keputusan kebijakan publik dan manajemen yang melibatkan masyarakat secara konstruktif antar badan-badan publik, berbagai level pemerintahan dan atau pada ranah publik, privat dan sipil untuk melaksanakan suatu tujuan publik yang tidak dapat dicapai kecuali oleh forum bersama". Dengan kata lain kolaborasi membahas mengenai kerjasama dua tau lebih stakeholder untuk mengelola sumber daya yang sulit dicapai bila dilakukan secara individual.

Menurut Agranof & McGuire (Joo Chang, 2009) secara khusus, collaborative governance telah menempatkan banyak penekanan pada kolaborasi sukarela dan hubungan horizontal antara partisipan multisektor, karena tuntutan dari klien sering melampaui kapasitas dan peran organisasi publik tunggal, dan membutuhkan interaksi diantara berbagai organisasi yang terkait dan terlibat dalam kegiatan publik. Kolaborasi diperlukan untuk memungkinkan governance menjadi terstruktur sehingga efektif memenuhi meningkatnya permintaan yang timbul dari pengelolaan lintas pemerintah, organisasi, dan batas sektoral.

Menurut Bingham, "Collaborative means to co-labor to achieve common goals working across boundaries in multisector and multiactor relationships". Bingham menggambarkan makna collaborative yang melibatkan beberapa aktor yang saling membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu, aktor-aktor ini bekerja tidak hanya dalam satu sektor melainkan di beberapa sektor. Sedangkan governance merupakan suatu sistem pemerintahan. Maka dari itu, collaborative governance adalah sistem pemerintahan yang menggunakan metode kolaborasi dengan melibatkan state dan non-state yang bekerja dalam beberapa sektor untuk mencapai tujuan bersama (Blomgren Bingham, 2010).

"Mengacu dari berbagai pengertian yang dijelaskan mengenai collaborative governance, dapat diterangkan bahwa pada dasarnya kebutuhan untuk berkolaborasi muncul dari hubungan saling ketergantungan yang terjalin antar pihak atau antar stakeholders. Collaborative governance dapat diterangkan sebagai sebuah proses yang melibatkan aturan bersama dan interaksi saling menguntungkan antar aktor governance. Melalui perspektif 13 collaborative governance, tujuan-tujuan positif dari masing-masing pihak dapat tercapai" (Irawan, 2017)

Model Collaborative Governance menurut Ansell & Gash



Gambar 2.2.1

Sumber: Model of Collaborative Governance (Ansell & Gash, 2008)

2.2.2 Keberhasilan Collaborative Governance

DeSeve (Moore, 2009) menyebutkan bahwa terdapat delapan item penting yang bisa dijadikan ukuran keberhasilan sebuah Network atau kolaborasi dalam governance, delapan item tersebut antara lain:

1) *Networked structure* (jenis struktur jaringan)

Menjelaskan tentang deskripsi konseptual suatu keterkaitan antara elemen yang satu dengan elemen yang lain yang menyatu secara bersama-sama yang mencerminkan unsur-unsur fisik dari jaringan yang ditangani (DeSeve, 2009: 135). Hal ini akan mendeskripsikan secara jelas seperti apa kolaborasi yang dibangun pemerintah dan stakeholders lainnya dalam sebuah jaringan.

Mengingat bahwa justru alasan di balik collaborative governance, kita dapat berharap bahwa pemerintah dan aktor masyarakat sipil melihat masalah dan solusi kebijakan secara berbeda, sehingga keputusan kerja sama

menghasilkan keputusan yang berbeda daripada jika menggunakan pengambilan keputusan 'birokrasi tradisional' (yang tidak melibatkan aktor masyarakat sipil) (Doberstein, 2015).

Jaringan yang membentuk hirarki akan berjalan tidak efektif, dan struktur jaringan harus bersifat organis dengan struktur yang se-flat mungkin, sehingga tidak ada unsur monopoli ataupun dominasi kekuasaan dalam kolaborasi tersebut (Dewi, 2012). Jaringan yang terdiri dari berbagai entitas misalnya organisasi, group dan komunitas yang sebagian besar berdiri mandiri, terdistribusi secara geografis, 32 dan heterogen dalam hal lingkungan kerja mereka (budaya, social capital dan tujuan) yang berkolaborasi untuk pencapaian suatu tujuan. Oleh karena itu, sinergi antara para stakeholders diperlukan karena pemecahan permasalahan publik sudah tidak memungkinkan lagi dipecahkan dengan pengambilan keputusan individu, tetapi dengan pengambilan keputusan secara kolektif.

Dalam sebuah collaboration, aktor dalam anggota network perlu bekerja sama erat untuk melayani klien bersama mereka. Interaksi berlangsung dalam beberapa bentuk, mulai dari pertemuan rutin bulanan atau mingguan sampai diskusi harian (Piatak, et al, 2017). Hal-hal tersebut dapat menciptakan sebuah kolaborasi yang kuat dalam sebuah jaringan dan akan dapat menghasilkan suatu pemecahan masalah yang tepat.

2) *Commitmen to a common purpose* (komitmen terhadap tujuan)

Mengacu pada alasan mengapa sebuah network atau jaringan harus ada, karena perhatian dan komitmen untuk mencapai tujuan-tujuan positif (DeSeve, 2009: 136). Syarat agar kolaborasi dapat berjalan lancar adalah komitmen dari setiap orang atau para stakeholders yang mengadakan kolaborasi. Para stakeholders juga didorong oleh kesadaran akan mencapai tujuan bersama. Dengan adanya syarat ini, hal ini otomatis membawa tingkat efisiensi dan efektivitas dalam berkolaborasi ke tingkat yang lebih baik, karena aksi kolaborasi ini menuntut para anggota (stakeholders) untuk menguasai hal dasar tentang organisasi, yaitu niat dan komitmen.

Tujuan-tujuan ini biasa terartikulasikan dalam misi umum atau visi suatu organisasi pemerintahan. Kebutuhan akan tujuan super-ordinat, dalam bentuk, 33 misalnya, dari "misi umum", "visi bersama" dan "arah yang jelas dan strategis" juga telah dibuktikan oleh tinjauan lebih baru dari pemerintahan kolaboratif (Ansell & Gash, 2008) dan mereka yang bekerja pada pengembangan budaya kolaboratif (Wong, 2006; Harris & Strauss, 2006). Dengan adanya kesepahaman dari para stakeholders yang ada dalam satu jaringan,

maka tujuan bersama yang diarahkan dalam kolaborasi tersebut akan mudah tercapai.

3) *Trust among the participants* (adanya saling percaya diantara para pelaku/peserta yang terangkai dalam jaringan)

Kepercayaan adalah dasar bagi hampir semua interaksi sosial (O'Brien, 2012). Didasarkan pada hubungan profesional atau sosial; keyakinan bahwa para partisipan mempercayakan pada informasi-informasi atau usaha-usaha dari stakeholders lainnya dalam suatu jaringan untuk mencapai tujuan bersama. Ansell & Gash (dalam Piatak, et al, 2017) menemukan bahwa waktu, kepercayaan, dan saling ketergantungan diperlukan agar pemerintahan kolaboratif dapat berhasil.

Vangen & Huxham (2003:13) menjelaskan bahwa kepercayaan dan rasa hormat adalah bagian terpenting jika kolaborasi ingin sukses dan menyenangkan. Kepercayaan adalah 'perekat' informal yang mengatur organisasi bersama dalam suatu pengaturan kolaboratif. Sementara para manajer dapat melakukan upaya untuk mendorong lingkungan yang percaya (Piatak, et al 2017). Bagi lembaga-lembaga pemerintah, unsur ini sangat esensial karena harus yakin bahwa mereka memenuhi mandat legislatif atau regulatori dan bahwa mereka bisa percaya terhadap partner-partner (rekan kerja dalam jaringan) lainnya yang ada di dalam 34 sebuah pemerintahan dan partner-partner di luar pemerintahan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas yang telah disetujui bersama.

4) *Governance*

Seperti yang telah dipaparkan diatas, governance merupakan sebuah proses interaksi maupun hubungan timbal balik yang dilakukan oleh Pemerintah dan warga negaranya dalam membuat sebuah kebijakan untuk mengatasi permasalahan publik. Menurut Fukuyama (2013) kualitas governance berbeda dari tujuan yang ingin dipenuhi oleh governance itu sendiri. Artinya, tata kelola (governance) adalah tentang kinerja agen dalam melaksanakan keinginan para pelaku, dan bukan tentang tujuan yang ditetapkan oleh para pelaku.

Dalam hal ini yang termasuk dalam governance yaitu; a) adanya saling percaya diantara para pelaku, b) ada batas-batas siapa yang boleh terlibat dan siapa yang tidak boleh terlibat, c) aturan main yang jelas yang disepakati bersama, dan d) kebebasan menentukan bagaimana kolaborasi dijalankan (DeSeve, 2009: 136). Dari poin tersebut, dapat kita sederhanakan menjadi tiga

indikator utama dalam penilaian kolaborasi yaitu menjadi partisipasi, transparansi dan akuntabilitas dari para stakeholders yang terlibat dalam kolaborasi tersebut.

Partisipasi sering ditentukan oleh para pemimpin yang interpretasinya mengenai situasi yang menentukan pemangku kepentingan mana yang diundang untuk berkolaborasi dan yang dikecualikan (Purdy, 2012). Fung (dalam Purdy, 2012) juga mencatat bahwa tingkat demokrasi dalam proses kolaboratif dapat ditentukan sebagian oleh siapa yang diundang untuk berpartisipasi. Partisipasi menjadi hal yang paling penting dalam sebuah proses kolaborasi. Hal ini kemudian harus melibatkan seluruh peserta dalam proses kolaborasi turut aktif dalam melaksanakan kesepakatan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya, transparansi berkaitan erat dengan akses informasi yang didapatkan oleh para stakeholders. Schnackenberg & Tomlinson (2016) mendefinisikan transparansi sebagai persepsi kualitas informasi bersama yang disengaja dari seorang pengirim. Sementara itu transparansi menurut Granados, Gupta & Kauffman (2010) adalah ketersediaan dan aksesibilitas informasi pasar kepada pihak yang berkepentingan. Dari variabel ini akan dilihat bagaimana transparansi informasi dalam kolaborasi yang dilakukan pemerintah dengan stakeholders lainnya.

Kemudian yang akan dilihat terakhir dari aspek governance ini adalah akuntabilitas dari masing-masing stakeholders. Untuk melihatnya, jaringan penyampaian layanan publik beroperasi dalam sistem pertanggungjawaban formal, biasanya dalam bentuk kontrak atau nota kesepahaman, serta sistem pertanggungjawaban informal, melalui hubungan dengan mitra jaringan (Piatak, et al, 2017). Lebih lanjut Piatak, et al (2017) menjelaskan konsep pertanggungjawaban informal mengacu pada rentang interpersonal dan interaksi interorganisasional dan dinamika yang diikuti oleh peserta dalam jaringan penyampaian layanan sebagai sarana untuk 'menunjukkan rasa kewajiban kepada penyedia layanan jaringan lainnya yang dengannya mereka berkolaborasi (dan sebaliknya)'. 36

5) *Access to authority* (akses terhadap kekuasaan)

Tersedianya standar-standar (ukuran-ukuran) ketentuan prosedur yang jelas yang diterima secara luas. Bagi kebanyakan network, mereka harus memberi kesan kepada salah satu anggota network untuk memberikan otoritas guna mengimplementasikan keputusan-keputusan atau menjalankan pekerjaannya. Akses terhadap kekuasaan ini akan mempengaruhi jalannya kolaborasi yang dibangun antar para stakeholders (DeSeve, 2009: 137).

Otoritas ditentukan oleh status relatif dalam konteks kelembagaan di mana pihak yang berpartisipasi terlibat. Sementara wewenang dapat dicapai secara paksa, paling sering hasil dari kesepakatan sosial untuk mendelegasikan kekuasaan atas wilayah yang ditentukan ke organisasi atau peran tertentu (Purdy, 2012). Lebih lanjut, Purdy (2012) menjelaskan bahwasanya tanpa wewenang, masalah bersama atau tujuan bersama yang membawa peserta bersama dalam proses tata kelola kolaboratif mungkin tidak dapat dipecahkan atau dicapai bahkan jika kelompok tersebut mencapai konsensus.

Selain melihat dari indikator kewenangan, untuk mengkaji akses terhadap kekuasaan, perlu sebuah desain proses dalam jaringan kolaborasi. Sullivan, Williams, & Jeffares (dalam Doberstein, 2015) menunjukkan bahwa tata kelola kolaboratif penuh dengan kesulitan, sehingga memerlukan desain dan manajemen yang cermat dan yang terpenting, sangat bergantung pada faktor makro dan mikro yang terkait dengan kolaborasi. Desain proses menggambarkan bagaimana, kapan, dan bagaimana tata kelola kolaboratif, mempengaruhi sifat interaksi dan mode yang digunakan untuk komunikasi dan pengambilan keputusan (Purdy, 2012). 37

6) *Distributive accountability / responsibility* (pembagian akuntabilitas / responsibilitas)

Basis administratif akuntabilitas jaringan pemerintahan berfokus pada proses, prosedur, dan praktik yang dipekerjakan dalam administrasi dan pengelolaan jaringan peraturan pemerintah yang diatur secara formal (Mills & Koliba, 2015). Akuntabilitas profesional ditandai dengan penempatan kontrol atas aktivitas organisasi ke tangan karyawan dengan keahlian atau keterampilan khusus untuk menyelesaikan pekerjaan (Romzek & Dubnick 1987; Mills & Koliba, 2015). Akuntabilitas profesional juga dapat dipertahankan melalui kepatuhan terhadap praktik, peraturan, atau kode etik profesi atau industri (Mills & Koliba, 2015).

Distributif akuntabilitas dalam hal ini yakni berbagi governance (pentaan, pengelolaan, manajemen secara bersama-sama dengan stakeholder lainnya) dan berbagi sejumlah pembuatan keputusan kepada seluruh anggota jaringan; dan dengan demikian berbagi tanggungjawab untuk mencapai hasil yang diinginkan. Konon, akuntabilitas kolaboratif mungkin bertahan di dalam jaringan pemerintahan yang ketat (Mills & Koliba, 2015).

7) *Information sharing* (berbagi informasi)

Turrini, et al (dalam Doberstein, 2015) mengidentifikasi dua kategori prediktor kinerja tata kelola kolaboratif, yaitu mekanisme koordinasi (seperti sistem pembagian informasi dan peraturan pengambilan keputusan) dan kemampuan dan pilihan mereka yang mengelola atau mengarahkan usaha kolaboratif. Sementara itu Friend & Hickling (dalam Doberstein, 2015) juga menemukan bahwa keterampilan dari apa yang mereka sebut 'proses manajerial' sangat penting bagi keberhasilan usaha, khususnya menekankan keterampilan dalam pengelolaan arus informasi dan mediasi.

Dalam hal berbagi informasi ini difokuskan pada kemudahan akses bagi para anggota, perlindungan privacy (kerahasiaan identitas pribadi seseorang), dan keterbatasan akses bagi yang bukan anggota sepanjang bisa diterima oleh semua pihak. Kemudahan akses ini bisa mencakup sistem, software dan prosedur yang mudah dan aman untuk mengakses informasi (Sudarmo, 2011: 116).

8) *Access to resources* (akses terhadap sumberdaya)

Akses terhadap sumberdaya, yakni adanya ketersediaan sumber keuangan, teknis, manusia dan sumberdaya lainnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan network. Jann dan Wegrich (2007) menerangkan bahwa salah satu unsur penting yang harus dipenuhi oleh pemerintah dalam pelaksanaan sebuah kebijakan adalah alokasi sumber daya, yaitu bagaimana anggaran didistribusikan, personil yang melaksanakan kebijakan dan organisasi yang bertanggungjawab atas pelaksanaan kebijakan.

Organisasi bergantung pada sumber daya manusia untuk mewakili mereka dalam proses pemerintahan kolaboratif (Purdy, 2012). Selain menggunakan sumber daya untuk keuntungan mereka sendiri, organisasi dapat menggunakan sumber daya untuk mempengaruhi peserta lain dalam proses kolaboratif dengan memberi penghargaan kepada mereka atas dukungan atau kepatuhan atau dengan menghukum mereka karena pertikaian atau ketidakpatuhan.

2.2.3 Konsep Ketenagakerjaan

2.2.3.1. Pengertian Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (manpower) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (employed), yaitu:

1. tenaga kerja penuh (full employed), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

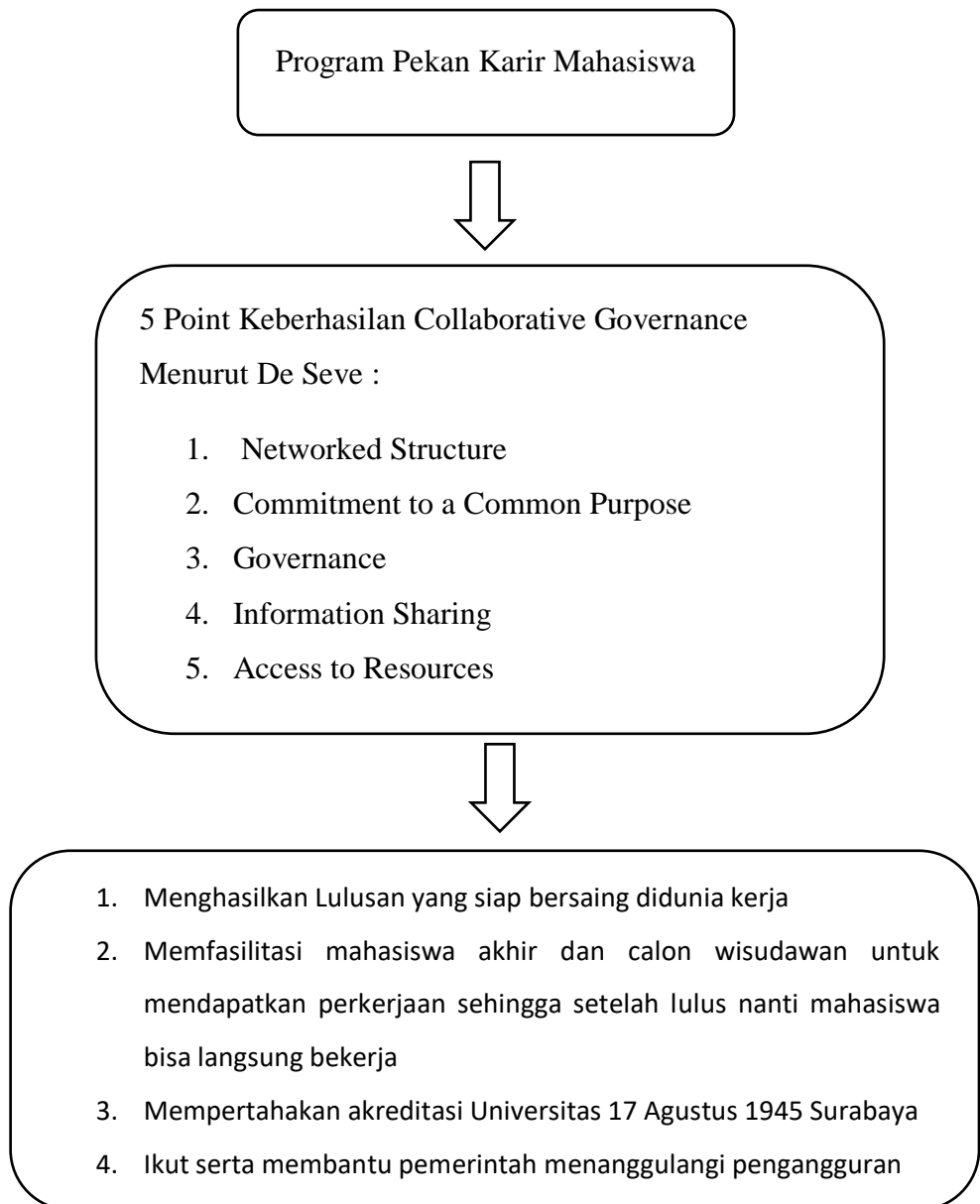
2.2.3.2 Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja menurut Tambunan, adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (employment) dan masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut adanya kebutuhan berarti adanya kesempatan kerja bagi orang yang menganggur. Besarnya lapangan kerja yang masih lowong atau kebutuhan tenaga kerja yang secara riil dibutuhkan oleh suatu perusahaan tergantung pada banyak faktor, di antaranya yang paling utama adalah prospek usaha atau pertumbuhan output dari perusahaan tersebut, ongkos tenaga kerja atau gaji yang harus dibayar, dan harga faktor-faktor produksi lainnya yang bisa menggantikan fungsi tenaga kerja, misalnya barang modal. Perluasan kesempatan kerja produktif bukan berarti hanya menciptakan lapangan usaha baru. Melainkan pula usaha peningkatan produktivitas kerja yang pada umumnya disertai dengan pemberian upah yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan oleh setiap pekerja.

2.2.3 Program Pekan Karir Mahasiswa

Pekan Karir Mahasiswa adalah salah satu program dari Councelling dan Career Center yang merupakan bagian dari Biro Kemahasiswaan dan Alumni UNTAG Surabaya. Program ini bertujuan untuk mempersiapkan calon wisudawan menghadapi dunia kerja. Program ini adalah serangkaian dari kegiatan-kegiatan yang ada. Kegiatan pertama dalam kegiatan tersebut adalah pembekalan, didalam pembekalan tersebut ada materi terkait *writing effetic resumes, cover letters, linked, mastering the art of the interview dan personal branding*. Materi *writing effetic resumes* dan *cover letters* bertujuan agar peserta dapat mengetahui bagaimana dan tip membuat cv yang menarik sehingga lamarannya dilirik oleh HRD tempat ia melamar. Materi *linked in* bertujuan untuk mensosialisasikan bagaimana melamar secara online melalui web *linked in* karena melihat dari kondisi pandemic seperti ini alangkah lebih efektif dan efisiennya menggunakan lamaran dalam bentuk online. Sudah banyak perusahaan yang mencari calon pekerja melalui *linked in*. Pemaparan materi *personal branding* bertujuan agar peserta membandring dirinya dimulai dari dini sehingga diharapkan pada saat interview kerja sudah memiliki percaya diri saat menjawab pertanyaan yang diajukan oleh HRD. Pemaparan materi *mastering the art of the interview* adalah tips dan trik agar lolos interview kerja. Kegiatan kedua adalah *Industrial insight*, dalam kegiatan ini dijelaskan bahwa apasaja yang dicari oleh industri kepada pelamar kerja. Kegiatan ketiga adalah alumni insight dimana kegiatan ini berupa motivasi dan pemaparan kegiatan setelah lulus. Kegiatan terakhir ditutup dengan Jobfair melalui website Councelling dan Career Center. Seluruh kegiatan dikemas secara daring, yang dikarenakan masih pandemi.

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.3

Kerangka Berpikir Diolah oleh Peneliti