

## **ANALISIS SWOT COLLABORATIVE GOVERNANCE PROGRAM BOGOR CAREER CENTER PADA DINAS KETENAGAKERJAAN**

### **SWOT ANALYSIS OF BOGOR CAREER CENTER COLLABORATIVE GOVERNANCE PROGRAM IN THE EMPLOYMENT SERVICE**

**Dede Syahrudin<sup>1\*</sup>**, Koesworo Setiawan<sup>2</sup>, Halimatu Sa'diah<sup>3</sup>, Vidya Zahra Salsabila<sup>4</sup>,  
Gotfridus Goris Seran<sup>5</sup>, Euis Salbiah<sup>6</sup>, Afmi Apriliani<sup>7</sup>, Saepudin<sup>8</sup>, R. Akhmad Munjin<sup>9</sup>.

<sup>1,2,3,4,5,6,7,8,9</sup>Administrasi Publik, Universitas Djuanda, Bogor, Jawa Barat, Indonesia

\*Korespondensi: Dede Syahrudin. Email: dede.syahrudin@unida.ac.id

(Diterima: 06-12-2024; Ditelaah: 06-01-2025; Disetujui: 19-03-2025)

#### **ABSTRACT**

Bogor Career Center (BCC) is a program from the Bogor Regency Manpower Office to improve job opportunities and workforce skills. However, the effectiveness of this program still faces challenges, such as synergy between stakeholders, limited resources, and workforce readiness in facing industrial competition. This study aims to analyze the SWOT factors in the implementation of collaborative governance in the BCC program and measure its effectiveness which emphasizes trust, communication, and implementation capacity, as well as analysis that includes program success, target achievement, user satisfaction, input-output levels, and overall goal achievement. This study uses qualitative methods with interview techniques, documentation studies, and observations. The results of the study indicate that BCC has strengths in policy support and partnership networks, but still faces coordination constraints and resource limitations. The opportunities for this program lie in the utilization of technology and industry collaboration, while the threats include labor market dynamics and budget constraints. The analysis shows that trust and communication between stakeholders still need to be strengthened, and implementation capacity is not optimal. In terms of effectiveness, target achievement and user satisfaction still need to be improved to ensure the sustainability of the program. In conclusion, the success of collaborative governance in the BCC program depends on strengthening trust, communication, and implementation capacity, as well as the effectiveness of the program in achieving targets and user satisfaction.

**Keywords:** BCC Programs, Collaborative Governance, Employment Service, SWOT Analysis, Regional Development

#### **ABSTRAK**

Bogor Career Center (BCC) merupakan program dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bogor untuk meningkatkan peluang kerja dan keterampilan tenaga kerja. Namun, efektivitas program ini masih menghadapi tantangan, seperti sinergi antar pemangku kepentingan, keterbatasan sumber daya, serta kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi persaingan industri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor SWOT dalam implementasi collaborative governance pada program BCC serta mengukur efektivitasnya yang menekankan kepercayaan, komunikasi, dan kapasitas implementasi, serta analisis yang mencakup keberhasilan program, pencapaian sasaran, kepuasan pengguna, tingkat input-output, dan pencapaian tujuan secara menyeluruh. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara, studi dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BCC memiliki kekuatan dalam dukungan kebijakan dan jaringan kemitraan, tetapi masih menghadapi kendala koordinasi dan keterbatasan sumber daya. Peluang program ini terletak pada pemanfaatan teknologi dan kolaborasi industri, sedangkan ancamannya meliputi dinamika pasar tenaga kerja dan keterbatasan anggaran. Analisis menunjukkan bahwa kepercayaan dan komunikasi antar pemangku kepentingan masih perlu diperkuat, serta kapasitas implementasi belum optimal. Dari sisi efektivitas, pencapaian sasaran dan kepuasan pengguna masih perlu ditingkatkan untuk memastikan keberlanjutan program. Kesimpulannya, keberhasilan collaborative governance dalam program BCC

bergantung pada penguatan kepercayaan, komunikasi, dan kapasitas implementasi, serta efektivitas program dalam pencapaian sasaran dan kepuasan pengguna.

**Kata kunci:** Kolaborasi Governance, Program BCC, Dinas Ketenagakerjaan, Analisis SWOT, Pembangunan Daerah.

---

Syahrudin, D., Setiawan, K., Sa'diah, H., Salsabila, V.Z., Seran, G.G., Salbiah, E., Apriliani, A., Saepudin., & Munjin, R.A. (2025). Analisis Swot Collaborative Governance Program Bogor Career Center Pada Dinas Ketenagakerjaan. *Jurnal Governansi*, 11(1): 61-72.

---

## PENDAHULUAN

Kabupaten Bogor, yang terletak di Provinsi Jawa Barat, memiliki potensi ekonomi yang besar, namun menghadapi tantangan serius dalam hal ketenagakerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 dan buku profil kabupaten bogor tahun 2024, jumlah pengangguran di Kabupaten Bogor tercatat mencapai 231.000 orang, dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 8,7%. Meskipun ekonomi daerah ini tumbuh sebesar 5,5%, ketidaksesuaian antara pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja yang terbatas menyebabkan permasalahan sosial dan ekonomi yang signifikan. Untuk mengatasi masalah ini, Pemerintah Kabupaten Bogor melalui Dinas Ketenagakerjaan meluncurkan Program Bogor Career Center (BCC). Program ini bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja berkualitas melalui kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, masyarakat dan lembaga pendidikan, dengan fokus pada peningkatan keterampilan tenaga kerja dan memperkuat kemitraan untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang (E. Halimatu & Syahrudin, 2024).

Namun, pelaksanaan Program BCC tidak terlepas dari sejumlah tantangan. Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, masyarakat dan lembaga pendidikan sering kali terhambat oleh masalah koordinasi yang tidak optimal, keterbatasan sumber daya, serta rendahnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan keterampilan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis yang mendalam mengenai

efektivitas kolaborasi governance dalam pelaksanaan program ini, guna mengidentifikasi solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Pendekatan analisis SWOT digunakan untuk menilai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada, sehingga menghasilkan rekomendasi yang dapat meningkatkan efektivitas program.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan dalam implementasi Program BCC, serta mengevaluasi dampaknya terhadap pengurangan angka pengangguran di Kabupaten Bogor. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya SDG 8, yang berfokus pada penciptaan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis yang berguna dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif dan mendukung pencapaian target SDGs di tingkat lokal.

Berbagai penelitian terdahulu tentang kolaborasi governance dalam program ketenagakerjaan memberikan wawasan penting untuk menganalisis implementasi Program BCC. Penelitian oleh Yulindawati & Editia (2024) mengenai kolaborasi antara Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja di Banda Aceh menunjukkan bahwa kolaborasi antar lembaga dalam meningkatkan keterampilan gelandangan dan pengemis melalui Balai Latihan Kerja (BLK) penting untuk mengatasi pengangguran. Namun, efektivitas program

tersebut terbatas oleh keterbatasan sarana dan prasarana, serta alokasi anggaran yang tidak memadai. Temuan ini relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh Program BCC, yang juga menghadapi masalah koordinasi dan keterbatasan sumber daya dalam pelaksanaannya.

Selain itu, Caissy Rahmadhani Hasibuan & Herman, (2024) melakukan penelitian tentang Collaborative Governance dalam pengurangan pengangguran di Kabupaten Bengkalis. Mereka menemukan bahwa kendala utama dalam pengelolaan program ketenagakerjaan adalah terbatasnya jumlah perusahaan mitra dan anggaran yang tidak mencukupi. Namun, penelitian ini menyoroti pentingnya kolaborasi yang lebih transparan dan terstruktur untuk mengatasi hambatan tersebut, yang memberikan wawasan penting bagi peningkatan kolaborasi dalam Program BCC.

Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Dian Feradiah & Agus Prianto, (2024) di Kabupaten Pasuruan, menyoroti penerapan Collaborative Governance dalam menciptakan lapangan kerja inklusif bagi penyandang disabilitas. Temuan mereka menunjukkan bahwa keberhasilan program ketenagakerjaan sangat bergantung pada kualitas kelembagaan, kepercayaan antar pemangku kepentingan, dan kerjasama yang baik antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Ini memberikan referensi yang relevan untuk Program BCC, karena faktor-faktor tersebut juga mempengaruhi efektivitas dalam mengurangi pengangguran.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kolaborasi antara berbagai pihak dalam Collaborative Governance memiliki potensi besar untuk mengatasi masalah pengangguran. Namun, hal ini masih terbentur oleh kendala seperti keterbatasan anggaran, sumber daya, dan partisipasi

masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus untuk menganalisis lebih lanjut tantangan dan peluang yang ada dalam Program BCC, serta memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan efektivitas program dalam menciptakan lapangan kerja yang lebih inklusif dan mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Bogor.

## MATERI DAN METODE

### *Collaborative Governance*

Konsep Collaborative Governance dapat dipahami sebagai suatu bentuk penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis kolaborasi antara pemerintah, swasta, dan masyarakat. Dalam pelaksanaan kebijakan atau program, pemerintah tidak hanya mengandalkan kemampuan internal, tetapi juga melibatkan berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama, mengingat keterbatasan sumber daya dan kemampuan yang ada (Yasintha, 2020). Dalam konteks analisis kolaborasi pada program Bogor Career Center (BCC), Collaborative Governance mencerminkan pendekatan dalam pengambilan keputusan yang melibatkan aktor dari berbagai sektor untuk mencapai hasil yang lebih efektif dalam bidang ketenagakerjaan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Ansell & Gash (2008), Collaborative Governance adalah suatu proses pengambilan keputusan yang kolektif dan formal, melibatkan satu atau lebih lembaga publik, dan berfokus pada konsensus dengan tujuan untuk merancang dan menerapkan kebijakan publik. Model ini menekankan pentingnya keterlibatan berbagai pemangku kepentingan non-publik dalam pelaksanaan program. Dalam hal ini, program Bogor Career Center merupakan contoh konkret penerapan Collaborative Governance yang melibatkan pemerintah, sektor swasta, serta masyarakat sipil dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan

mengurangi pengangguran di Kabupaten Bogor.

Collaborative Governance merupakan proses terstruktur yang melibatkan berbagai aktor dalam pengelolaan kebijakan publik untuk mencapai tujuan bersama, yang dilakukan oleh pemerintah, instansi publik, swasta, dan masyarakat sipil. Model ini mencakup tahapan-tahapan seperti assessment, initiation, deliberation, dan implementation yang membantu memastikan kolaborasi yang efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan (Morse & Stephens, 2012)

Penerapan Collaborative Governance dalam program BCC dapat diuji melalui Analisis SWOT yang mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam kolaborasi antara Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bogor dengan pihak lain. Hasil analisis ini akan memberikan gambaran tentang bagaimana program ini dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mengoptimalkan pengelolaan ketenagakerjaan.

### **Efektivitas Program**

Pelaksanaan suatu program memiliki peran penting dalam menilai sejauh mana program tersebut dirancang dan diterapkan sebagai bagian dari strategi manajemen. Hal ini juga menjadi bagian dari analisis pengukuran kinerja sebuah organisasi atau institusi. Dalam konteks ini, efektivitas menjadi salah satu indikator utama untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan yang telah direncanakan dalam suatu kegiatan.

Menurut Campbell dalam (Kusnadi, 2020) efektivitas program dapat dicapai melalui kompetensi operasional dalam menjalankan program yang selaras dengan tujuan yang telah ditentukan. Secara lebih luas, efektivitas dipahami sebagai tingkat kemampuan sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas inti dan mencapai target yang telah ditetapkan. Efektivitas program juga berkaitan dengan tingkat

keberhasilan suatu kebijakan atau kegiatan di sektor publik. Dengan demikian, suatu program yang dijalankan oleh sektor publik dikatakan efektif apabila mampu memberikan dampak yang signifikan serta menyediakan layanan bagi masyarakat sesuai dengan target yang telah ditetapkan, (Enggareti et al., 2022) sebagaimana dikutip dalam penelitian oleh menguraikan beberapa indikator untuk mengukur efektivitas suatu program, yaitu:

1. Keberhasilan Program Efektivitas program dapat dinilai dari sejauh mana organisasi memiliki kemampuan operasional dalam melaksanakan program sesuai dengan tujuan yang telah dirancang sebelumnya.
2. Keberhasilan Sasaran Indikator ini berfokus pada pencapaian tujuan dengan menyoroti aspek keluaran (output). Efektivitas suatu program dapat diukur dari ketercapaian output berdasarkan kebijakan dan prosedur yang diterapkan dalam organisasi.
3. Kepuasan Terhadap Program Kepuasan pengguna menjadi salah satu kriteria efektivitas yang mencerminkan keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan penerima manfaat. Semakin tinggi kualitas layanan atau produk yang diberikan, semakin tinggi tingkat kepuasan pengguna, yang pada akhirnya dapat memberikan keuntungan bagi lembaga penyelenggara program.
4. Tingkat Input dan Output Efektivitas suatu program juga dapat diukur dengan membandingkan antara input (sumber daya yang digunakan) dan output (hasil yang dicapai). Jika output lebih besar dibandingkan input, maka program dikatakan efisien. Sebaliknya, jika input lebih besar dibandingkan output, maka program tersebut tidak efisien.
5. Pencapaian Tujuan Secara Menyeluruh Indikator ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian ini dilakukan dengan

mempertimbangkan berbagai kriteria tunggal yang dikombinasikan untuk menghasilkan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas organisasi.

### **Metode penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam proses Collaborative Governance dalam implementasi program BCC di Kabupaten Bogor, serta menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kesuksesan kolaborasi tersebut.

Pemilihan metode ini bertujuan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai proses kolaborasi dan analisis SWOT yang terjadi dalam program BCC. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari tiga kategori: informan kunci dari pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bogor, informan utama dari pihak swasta atau pelaku usaha, dan informan tambahan dari masyarakat.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang mencakup tiga aktivitas utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Wahyudin et al., 2024). Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan secara jelas dan mendalam hasil temuan mengenai Collaborative Governance dalam program BCC, serta strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kolaborasi dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Program Bogor Career Center (BCC) merupakan inisiatif strategis yang bertujuan mengatasi pengangguran di

Kabupaten Bogor melalui pendekatan Collaborative Governance. Sebelum adanya BCC, kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor menghadapi tantangan besar terkait ketidakseimbangan antara pencari kerja yang terus meningkat dan terbatasnya lapangan pekerjaan. Kolaborasi yang terjalin antara pemerintah daerah, dunia usaha, dan masyarakat masih sangat terbatas, sehingga pencari kerja seringkali tidak mendapatkan informasi tentang peluang kerja, sementara perusahaan kesulitan menemukan tenaga kerja yang sesuai.

Program BCC berusaha menjembatani kesenjangan ini dengan menyediakan platform untuk komunikasi antar pemangku kepentingan. Namun, efektivitas program ini masih menghadapi tantangan yang perlu diperbaiki, sebagaimana terlihat dalam analisis SWOT berikut:

#### **Kekuatan (Strengths)**

##### **1. Kolaborasi Multisektor yang Efektif**

Program BCC berhasil menghubungkan berbagai pihak, termasuk pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan, untuk menciptakan dialog produktif. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri, seperti yang dilakukan dengan perusahaan besar seperti Astra dan Sinar Mas, menunjukkan relevansi program dengan pasar tenaga kerja lokal.

##### **2. Fasilitas Terintegrasi**

Platform digital BCC memfasilitasi pencocokan kerja menggunakan big data, sementara Balai Latihan Kerja (BLK) menyediakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri, dengan tingkat keberhasilan peserta mencapai 85%.

##### **3. Dukungan Regulasi**

Adanya dasar hukum berupa Perbup no.75 Tahun 2021 memberikan dukungan regulasi yang kuat untuk pengembangan

kebijakan ketenagakerjaan dan insentif bagi sektor swasta yang berpartisipasi.

### **Kelemahan (Weaknesses)**

#### 1. Hambatan Koordinasi

Perbedaan prioritas antara sektor swasta, pemerintah, dan lembaga pendidikan menyebabkan fragmentasi. Kurikulum pendidikan lokal belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industri, terutama di sektor teknologi.

#### 2. Minimnya Partisipasi Masyarakat

Masyarakat, terutama di daerah pedesaan, kurang terinformasi tentang BCC. Hanya 35% masyarakat yang mengetahui program ini, yang disebabkan oleh sosialisasi yang kurang efektif.

### **Peluang (Opportunities)**

#### 1. Kemitraan Internasional

Pendanaan dari lembaga global seperti Bank Dunia atau UNDP dapat memperluas cakupan pelatihan dan pengembangan infrastruktur.

#### 2. Peningkatan Kebutuhan Tenaga Kerja Digital

Transformasi digital di Indonesia membuka peluang pelatihan di bidang teknologi informasi, dengan dukungan dari perusahaan teknologi besar seperti Telkom.

### **Ancaman (Threats)**

#### 1. Ketidakstabilan Kebijakan

Pergantian pejabat atau perubahan prioritas politik dapat mengganggu keberlanjutan program.

#### 2. Persaingan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkualifikasi tinggi dapat memperburuk kesenjangan antara pekerja terampil dan mereka yang hanya memiliki keterampilan dasar.

### **Dampak terhadap Pengurangan Pengangguran**

#### 1. Penurunan Tingkat Pengangguran

Tingkat pengangguran turun dari 9,8% pada 2021 menjadi 8,6% pada 2023,

meski masih di atas target RPJMD 2025 yang sebesar 5%.

#### 2. Penempatan Kerja

Sebanyak 5.000 individu berhasil ditempatkan di berbagai sektor, terutama manufaktur dan jasa. Program pelatihan juga telah menjangkau 10.000 peserta dengan tingkat kelulusan 80%.

#### 3. Peningkatan Keterampilan

Peserta melaporkan peningkatan kompetensi teknis dan soft skills, serta adopsi teknologi pembelajaran berbasis digital yang meningkatkan aksesibilitas pelatihan.

#### 4. Transformasi Peran Stakeholder

Program ini berhasil memperkuat peran sektor swasta sebagai mitra strategis pemerintah dalam penciptaan lapangan kerja.

### **Pembahasan (Pendalaman dan Analisis Terperinci)**

#### 1. Evaluasi Pelaksanaan Collaborative Governance

Penerapan pendekatan Collaborative Governance dalam Program Bogor Career Center (BCC) menunjukkan berbagai elemen kunci yang memengaruhi keberhasilan, tetapi juga mengungkapkan tantangan yang signifikan. Berdasarkan kerangka kerja Ansell & Gash, (2008), keberhasilan kolaborasi dipengaruhi oleh tiga pilar utama: kepercayaan, komunikasi, dan kapasitas implementasi.

#### **Kepercayaan:**

Kepercayaan antar stakeholder adalah elemen fundamental dalam Collaborative Governance, karena tanpa kepercayaan, kolaborasi akan mengalami banyak hambatan. Dalam konteks BCC, meskipun telah ada upaya untuk melibatkan berbagai pihak seperti pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan, masih ada kesenjangan dalam tingkat kepercayaan antar stakeholder. Sebagai contoh, sektor swasta cenderung skeptis terhadap kemampuan pemerintah

dalam memastikan keberlanjutan program, terutama terkait dengan stabilitas regulasi dan efisiensi birokrasi. Hal ini tercermin dalam keterlambatan pengambilan keputusan kolektif yang sering terjadi, yang pada gilirannya memperlambat proses perencanaan dan pelaksanaan program yang berorientasi pada kebutuhan pasar tenaga kerja. Ketidakpercayaan ini dapat berujung pada keterbatasan dalam memaksimalkan potensi program untuk menciptakan lapangan kerja yang efektif dan berkualitas.

Penelitian oleh Wood & Gray (1991) tentang kepercayaan dalam governance menunjukkan bahwa untuk mengatasi masalah ini, pendekatan yang lebih inklusif dan dialogis perlu diterapkan. Misalnya, sektor swasta dapat dilibatkan lebih awal dalam perencanaan program, sehingga mereka merasa lebih percaya diri terhadap hasil yang akan dicapai.

### **Komunikasi:**

Komunikasi yang efektif merupakan elemen kunci dalam membangun kolaborasi yang sukses. Dalam Program BCC, meskipun telah ada beberapa mekanisme komunikasi yang terjalin antara stakeholder, namun tidak adanya forum komunikasi yang terjadwal dan terstruktur secara reguler telah menjadi penghambat. Menurut (Ansell & Gash, 2008), komunikasi yang tidak rutin dan formal sering menyebabkan salah pengertian terkait prioritas dan tujuan yang ingin dicapai oleh berbagai pihak. Misalnya, sektor swasta mungkin lebih menekankan pelatihan keterampilan digital yang lebih tinggi, sementara pemerintah fokus pada pelatihan keterampilan dasar yang dianggap lebih mendesak. Ketidakefektifan semacam ini menyebabkan fragmentasi dalam implementasi program dan menurunkan efektivitas pelatihan.

Penelitian oleh Xiao et al., (2013), tentang komunikasi dalam governance

kolaboratif mengindikasikan bahwa membangun saluran komunikasi yang lebih terbuka dan reguler akan meningkatkan efektivitas kolaborasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan rutin, baik secara fisik maupun virtual, yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, untuk membahas kemajuan program dan mengatasi masalah yang muncul.

### **Kapasitas Implementasi:**

Kapasitas implementasi mencakup seberapa efektif sumber daya dan kebijakan dapat diimplementasikan dalam praktik. Dalam konteks BCC, meskipun ada sejumlah upaya untuk mencocokkan pekerjaan dengan keterampilan melalui platform digital, ada keterbatasan sumber daya yang mempengaruhi kemampuan program dalam melakukan monitoring dan evaluasi secara efektif. Pangesti et al., (2024) menekankan bahwa evaluasi yang tidak memadai dapat mengurangi kemampuan untuk menilai dampak program secara tepat dan meningkatkan potensi program di masa mendatang. Ketergantungan pada sumber daya dari APBD yang terbatas memperburuk kapasitas BCC dalam memperluas cakupan program ke wilayah pedesaan yang kurang terjangkau.

## **2. Analisis SWOT untuk Strategi Perbaikan**

Pendekatan analisis SWOT adalah alat yang efektif untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh Program BCC. Berikut adalah pengembangan lebih lanjut dari analisis SWOT yang lebih rinci:

### **Kekuatan dan Peluang:**

- Pemanfaatan Infrastruktur Digital

Platform digital yang digunakan oleh BCC untuk pencocokan pekerjaan dan pelatihan berbasis big data menunjukkan potensi besar untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam penempatan tenaga

kerja. Untuk memaksimalkan potensi ini, penggunaan teknologi analitik berbasis kecerdasan buatan (AI) dapat lebih dipertajam guna mempercepat proses rekrutmen dan pelatihan. (Miller et al., 2020) mencatat bahwa aplikasi AI dalam pencocokan pekerjaan dapat membantu mencocokkan keterampilan calon pekerja dengan kebutuhan industri secara lebih tepat dan cepat, meningkatkan peluang penempatan yang lebih baik.

- **Kemitraan Strategis:**

Program BCC memiliki peluang untuk mengembangkan kemitraan strategis dengan lembaga internasional seperti ILO atau Bank Dunia, yang dapat membuka akses ke pendanaan serta keahlian teknis dalam bidang pelatihan dan pembangunan infrastruktur. Hal ini sejalan dengan temuan (Irfan et al., 2022) yang menyarankan bahwa kemitraan dengan lembaga internasional dapat memperluas kapasitas pelatihan dan mendukung program pengembangan keterampilan yang lebih komprehensif.

### **Kelemahan dan Ancaman:**

- **Hambatan Koordinasi:**

Kelemahan utama dari Program BCC adalah adanya fragmentasi antara sektor-sektor yang terlibat. Perbedaan visi dan prioritas di antara stakeholder dapat memperburuk proses implementasi. Untuk mengatasi hal ini, BCC dapat memperkenalkan forum kolaborasi rutin berbasis teknologi yang dapat memfasilitasi pertemuan bulanan antar stakeholder untuk memastikan adanya keselarasan dalam tujuan dan implementasi program. Inisiatif ini sejalan dengan rekomendasi (Sakty, 2023) yang menunjukkan bahwa kolaborasi yang lebih terstruktur dapat mengatasi hambatan koordinasi dalam sistem governance.

- **Ketidakpastian Anggaran:**

Ketergantungan pada APBD menjadi ancaman bagi kelangsungan program jangka panjang. Diversifikasi sumber

pendanaan melalui kemitraan dengan sektor swasta atau Corporate Social Responsibility (CSR) dapat memberikan alternatif untuk memastikan keberlanjutan program. Penelitian oleh (Jasrani et al., 2023) mengindikasikan bahwa kemitraan publik-swasta dapat memperkuat kapasitas keuangan dan operasional dalam program pengembangan keterampilan.

### **Strategi Adaptif:**

Berdasarkan analisis SWOT, strategi yang dapat diambil untuk memperkuat posisi Program BCC adalah:

Mengintegrasikan kekuatan dan peluang: Fokus pada digitalisasi dan pengembangan teknologi analitik akan memungkinkan program ini untuk memperluas akses pelatihan kepada masyarakat, terutama di wilayah pedesaan. Pendekatan berbasis e-learning dan pelatihan berbasis aplikasi digital dapat menjangkau peserta yang sulit dijangkau secara fisik.

Mengatasi kelemahan dan ancaman: Peningkatan kapasitas komunikasi dan koordinasi antar stakeholder, serta diversifikasi sumber pendanaan, harus menjadi prioritas untuk mengatasi hambatan koordinasi dan ketidakpastian anggaran. Membangun pusat koordinasi independen atau memanfaatkan platform berbasis cloud untuk pemantauan dan evaluasi dapat meningkatkan transparansi dan efektivitas program.

### **3. Analisis Efektivitas Program**

Program Bogor Career Center (BCC) menunjukkan efektivitas yang cukup baik dalam mencapai tujuannya untuk mengurangi pengangguran dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Kabupaten Bogor, sebagaimana dianalisis berdasarkan lima aspek Enggareti et al., (2022). Keberhasilan program terlihat dari terciptanya kolaborasi multisektor yang efektif antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan, serta pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri. BCC juga berhasil menurunkan tingkat

pengangguran dan menempatkan ribuan individu di sektor manufaktur dan jasa. Namun, masih terdapat tantangan dalam koordinasi antar pemangku kepentingan dan ketidakseimbangan antara keterampilan tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan industri berbasis teknologi digital.

Meskipun mendapatkan apresiasi dari perusahaan mitra dan menunjukkan efisiensi dalam program pelatihan, sosialisasi BCC masih terbatas, dengan hanya 35% masyarakat yang mengetahui program ini. Keterbatasan sumber daya, terutama dalam hal pendanaan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri, juga menjadi kendala dalam meningkatkan output program. Untuk meningkatkan efektivitasnya, disarankan untuk memperkuat komunikasi dan koordinasi antar pemangku kepentingan, meningkatkan sosialisasi program melalui media yang lebih luas, serta mengembangkan infrastruktur digital berbasis kecerdasan buatan (AI) dan diversifikasi sumber pendanaan, terutama melalui skema Corporate Social Responsibility (CSR).

#### 4. Relevansi dengan SDG 8

Program BCC berkontribusi langsung terhadap Sustainable Development Goals (SDG) 8: *Decent Work and Economic Growth*, namun efektivitasnya harus diperluas dengan pendekatan inklusif dan adaptif untuk menciptakan pekerjaan yang lebih layak bagi semua.

- Inklusi Kelompok Rentan:

Program ini perlu memperhatikan kelompok rentan, seperti perempuan, penyandang disabilitas, dan masyarakat pedesaan, dalam menciptakan kesempatan yang lebih luas. Penelitian oleh Palifiana et al., (2024) menekankan bahwa pengembangan keterampilan bagi perempuan dan kelompok disabilitas sangat penting untuk menciptakan

kesempatan yang setara di dunia kerja. Salah satu langkah strategis adalah mengembangkan modul pelatihan berbasis kebutuhan disabilitas dan mendukung program pelatihan berbasis e-learning untuk menjangkau peserta di daerah terpencil.

- Digitalisasi Keterampilan:

Melihat pesatnya perkembangan teknologi digital, Program BCC harus memprioritaskan pelatihan dalam bidang kecerdasan buatan, analitik data, dan pengembangan perangkat lunak. Penelitian oleh Kurniawan & Aruan (2021) menunjukkan bahwa transformasi digital akan membuka peluang baru bagi tenaga kerja di sektor teknologi dan digital. Oleh karena itu, memperkenalkan pelatihan digital akan membantu tenaga kerja lokal tetap relevan dengan perkembangan global.

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil analisa penelitian berdasarkan pada analisis SWOT menunjukkan bahwa Program Bogor Career Center (BCC) telah menunjukkan efektivitas yang cukup baik dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Bogor, dengan terciptanya kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan. Program ini berhasil menurunkan tingkat pengangguran, menempatkan ribuan individu di sektor manufaktur dan jasa, serta memberikan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri. Namun, meskipun memiliki kekuatan dalam kolaborasi multisektor dan dukungan regulasi, BCC masih menghadapi tantangan terkait hambatan koordinasi, partisipasi masyarakat yang rendah, dan ketidakseimbangan keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar. Program ini juga masih terhambat oleh sosialisasi yang terbatas dan keterbatasan sumber daya yang menghalangi perluasan dampak.

Berdasarkan analisis SWOT, meskipun program ini efektif dalam menciptakan

peluang kerja dan pengurangan pengangguran, terdapat beberapa kelemahan yang mempengaruhi efektivitasnya. Hambatan koordinasi antar pemangku kepentingan dan ketidakstabilan kebijakan menjadi ancaman bagi kelangsungan program. Oleh karena itu, meskipun BCC berhasil dalam banyak aspek, ada aspek yang masih perlu diperbaiki untuk memastikan kelanjutan dan peningkatan efektivitas program. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya memperkuat sistem komunikasi dan koordinasi antar stakeholder untuk mengurangi fragmentasi dalam implementasi program. Selain itu, diversifikasi sumber pendanaan, pengembangan infrastruktur digital berbasis kecerdasan buatan (AI), serta peningkatan sosialisasi program di daerah yang lebih luas, termasuk di pedesaan, sangat diperlukan agar program ini dapat lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja dan mengurangi pengangguran di Kabupaten Bogor.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543–571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Caissy Rahmadhani Hasibuan, & Herman. (2024). Collaborative Governance dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Kemunting*, 5(1), 43–104.
- Dian Feradiah, & Agus Prianto. (2024). Penguatan Peran Pemerintahan Melalui Collaborative Governance dalam Menyediakan Lapangan Kerja Inklusi di Kabupaten Pasuruan. *Journal Publicuho*, 7(3), 1077–1093. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.459>
- E. Halimatu, S., & Syahrudin, D. (2024). Implementasi Program Bogor Career Center (BCC) dalam Memberikan Peluang Masyarakat Kabupaten Bogor Mendapatkan Pekerjaan. *Karimah Tauhid*, 3(12), 13807–13812.
- Enggareti, Viskarani Bertys, Nina Widowati, & Maesaroh. (2022). Efektivitas program puskesmas tanpa antrian kota semarang (pustaka) pada pendaftaran online di puskesmas spondol banyumanik semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 11(2), 131–145.
- Irfan, M., Firamadhina, F. I. R., & Akmalia, N. N. (2022). Analisis Kemitraan Plan International Indonesia Menggunakan Strategi Community Relations. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 4(1), 59. <https://doi.org/10.24198/jkrk.v4i1.38086>
- Jasrani, J., Arafat, A., & Firdaus, F. (2023). Evaluasi Program Corporate Social Responsibility PT Gasing Sulawesi. *Tolis Ilmiah: Jurnal Penelitian*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.56630/jti.v5i1.283>
- Kurniawan, F. E., & Aruan, N. L. (2021). Digitalisasi dan Pola Kerja Baru: Dampak Bagi Industrialisasi dan Respons Kebijakan Ketenagakerjaan. *Jurnal Sosioteknologi*, 20(3), 395–409. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2021.20.3.11>
- Kusnadi, I. H. (2020). Efektifitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 103–124. <https://doi.org/10.37950/wpaj.v1i2.739>
- Miller, L., Bolton, M., Boulton, J., Mintrom, M., Nicholson, A., Rudiger, C., Skinner, R., Raven, R., & Webb, G. I. (2020). AI for monitoring the Sustainable Development Goals and supporting and promoting action and policy development. *2020 IEEE/ITU International Conference on Artificial Intelligence for Good (AI4G)*, 180–185. <https://doi.org/10.1109/AI4G50087.2020.9311014>
- Morse, R. S., & Stephens, J. B. (2012). Teaching Collaborative Governance: Phases, Competencies, and Case-Based Learning. *Journal of Public Affairs Education*, 18(3), 565–583.

- <https://doi.org/10.1080/15236803.2012.12001700>
- Palifiana, D. A., Khadijah, S., Dewi, D. P., & Salamahu, L. (2024). Pemberdayaan Perempuan Penyandang Disabilitas Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Hidup. *GERVASI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3), 1393–1403. <https://doi.org/10.31571/gervasi.v7i3.6614>
- Pangesti, E. N., Resmi, S., & Utami, A. M. (2024). Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Gunungkidul. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 16. <https://doi.org/10.35917/cb.v5i1.481>
- Sakty, I. (2023). Governance of the National Development Planning and Budgeting Synchronization Network. *Journal La Sociale*, 4(5), 363–371. <https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v4i5.915>
- Wahyudin, C., Firliandoko, R., Amalia, N., & Alfin Zulfa, A. (2024). Collaborative Based Tourism Governance Model in Sustainable Tourism Development. *Jurnal Governansi*, 10(2), 147–164. <https://doi.org/10.30997/jgs.v10i2.12974>
- Wood, D. J., & Gray, B. (1991). Toward a Comprehensive Theory of Collaboration. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(2), 139–162. <https://doi.org/10.1177/0021886391272001>
- Xiao, Y., Parker, S. H., & Manser, T. (2013). Teamwork and Collaboration. *Reviews of Human Factors and Ergonomics*, 8(1), 55–102. <https://doi.org/10.1177/1557234X13495181>
- Yasinta, P. N. (2020). Collaborative Governance dalam Kebijakan Pembangunan Pariwisata di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.38043/jids.v4i1.2219>
- Yulindawati, & Editia Ari Putra. (2024). Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Basis Ekonomi Dan Bisnis*, 3, 71–86.

