

EFEKTIVITAS PROGRAM *JOB FAIR* DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN DI KOTA CIREBON

Nayla Tsabita Putri D¹; Neneng Weti Isnawaty²

^{1,2}Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia
Email : nayla21002@mail.unpad.ac.id¹; neneng.weti@unpad.ac.id²

Submitted: 07-02-2025; Accepted: 21-08-2025; Published : 27-08-2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan dalam pelaksanaan Program Job Fair di Kota Cirebon, antara lain rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal, proses link and match antara pencari kerja dan pemberi kerja yang belum maksimal, kendala teknis dalam pelaksanaan secara virtual, serta keterbatasan jumlah perusahaan peserta yang berdampak pada terbatasnya variasi lowongan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Program Job Fair berdasarkan indikator ketepatan sasaran, sosialisasi program, pencapaian tujuan, dan mekanisme pemantauan sesuai kerangka teori Budiani (2007). Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam dengan pihak Disnaker, perusahaan peserta, dan pencari kerja, serta dokumentasi laporan tahunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program telah menjangkau sasaran peserta dengan cukup baik dan mendapat dukungan melalui berbagai media sosialisasi, meskipun pemanfaatan aplikasi SIAPkerja belum optimal. Tingkat penempatan tenaga kerja lokal masih rendah (sekitar 18%), sehingga tujuan program belum sepenuhnya tercapai meskipun pemantauan dilakukan secara rutin melalui evaluasi kegiatan, pelaporan perusahaan, dan survei kepuasan.

Kata kunci: Efektivitas Program, Program Job Fair, Pengangguran

ABSTRACT

This research is motivated by several problems in the implementation of the Job Fair Program in Cirebon City, including the low absorption of local workers, a suboptimal link and match process between job seekers and employers, technical obstacles in virtual implementation, and the limited number of participating companies, which affects the variety of available job vacancies. The purpose of this study is to analyze the effectiveness of the Job Fair Program based on the indicators of target accuracy, program socialization, goal achievement, and monitoring mechanisms, as outlined in Budiani's (2007) framework. The research employs a qualitative method with a descriptive approach, using data collection techniques such as observation, in-depth interviews with the Manpower Office (Disnaker), participating companies, and job seekers, as well as documentation of annual reports. The findings reveal that the program has adequately reached its target participants and has been supported through various socialization media, although the utilization of the SIAPkerja application remains suboptimal. The placement rate of local workers remains low (approximately 18%), indicating that the program's objectives have not been fully achieved, despite routine monitoring through activity evaluations, company reports, and satisfaction surveys.

Keyword: Program Effectiveness, Job Fair Program, Unemployment

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia perlu melakukan aksi yang nyata dalam mengiringi negara ini dalam mengalokasikan sumber daya yang tengah mengalami *scarcity* setiap tahunnya agar kesejahteraan warganya tetap terjaga. Saat ini, Negara Indonesia menduduki peringkat keempat dengan penduduk terbanyak di dunia. Berdasarkan data hasil sensus penduduk per Juni 2024, penduduk Indonesia mencapai 281 ribu jiwa. Salah satu permasalahan yang muncul dari banyaknya penduduk di suatu negara ialah pengangguran. Menurut Badan

Pusat Statistika (BPS, 2024), pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja namun sedang dalam masa pencarian pekerjaan serta penduduk yang sudah memiliki dan sedang tidak mencari pekerjaan namun belum mulai bekerja. Pada tahun 2024, tingkat pengangguran terbuka (TPT) nasional mencapai 4,91%, dengan jumlah terbesar berada pada kelompok usia 20–24 tahun (BPS). Kondisi ini menandakan adanya kesenjangan antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan kompetensi tenaga kerja yang ada. Tidak ada negara yang memiliki tingkat pengangguran nol persen. Baik

negara maju maupun berkembang, setiap negara akan menghadapi permasalahan ini, namun yang membedakannya ialah bagaimana pemerintah di dalamnya mengatasi kondisi tersebut (Budhi, 2008).

Untuk mengurangi tingkat pengangguran tersebut diperlukan alat ukur yang dapat mengukurnya. Efektivitas merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi, program, atau kebijakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mahmudi (2015) mendefinisikan efektivitas sebagai hubungan antara output dengan tujuan, di mana semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif pula suatu kegiatan. Budiani (2007) mengembangkan kerangka pengukuran efektivitas program dalam konteks kebijakan publik dengan empat indikator utama:

1. Ketepatan Sasaran Program

Mengukur sejauh mana program berhasil menjangkau populasi yang menjadi target.

2. Sosialisasi Program

Mengukur efektivitas penyampaian informasi terkait program kepada sasaran, baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Tujuan Program

Menilai kesesuaian hasil program dengan target yang telah ditetapkan.

4. Pemantauan Program

Menilai sejauh mana program dievaluasi setelah pelaksanaan untuk mengidentifikasi kendala dan merumuskan perbaikan di masa depan.

Selain Budiani, Kettner, Moroney, dan Martin (1990) menekankan lima komponen efektivitas, yaitu upaya, efisiensi biaya, hasil, efektivitas biaya, dan dampak. Dunn (1994) juga menyebutkan bahwa substansi kebijakan, aktor kebijakan, dan lingkungan kebijakan adalah elemen penting dalam menilai efektivitas.

Menurut Terry (1977), program merupakan rencana yang mencakup penggunaan berbagai sumber daya secara terintegrasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam administrasi publik, program dipandang sebagai turunan dari kebijakan publik yang diwujudkan melalui serangkaian kegiatan yang terkoordinasi (Islamy, 2000). Kebijakan publik sendiri merupakan apa yang pemerintah pilih untuk dilakukan atau tidak dilakukan (Dye, 2000). Grindle (1980) menyebutkan bahwa implementasi kebijakan pada dasarnya adalah implementasi program, sementara Vedung (1997) menekankan pentingnya evaluasi program sebagai bagian dari siklus kebijakan publik.

Penempatan tenaga kerja merupakan upaya mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja agar tercipta hubungan kerja sesuai kemampuan dan kebutuhan (Kemnaker, 2016). Salah satu bentuknya adalah Job Fair, yaitu kegiatan yang mempertemukan perusahaan dengan pencari kerja dalam satu forum, baik secara luring maupun daring. Job Fair tidak

hanya berfungsi memperluas informasi lowongan kerja tetapi juga sebagai sarana promosi perusahaan serta media interaksi langsung antara pencari kerja dengan pemberi kerja (Mashitho, 2021).

Pengangguran didefinisikan oleh Sukirno (2004) sebagai tenaga kerja yang aktif mencari pekerjaan namun belum memperolehnya. Samuelson dan Nordhaus (2010) menyebutkan bahwa seseorang dianggap menganggur jika tidak bekerja, menunggu panggilan kerja kembali, atau aktif mencari pekerjaan dalam empat minggu terakhir.

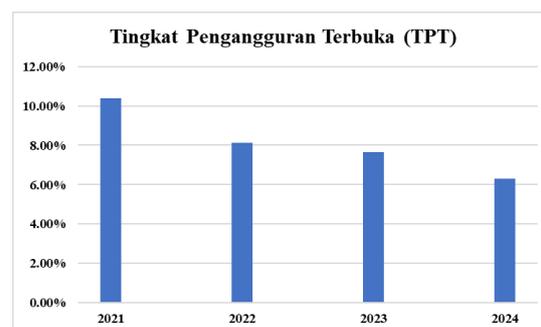
Pengangguran dapat dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain:

1. **Pengangguran konjungtural**, akibat melemahnya kondisi ekonomi.
2. **Pengangguran friksional**, terjadi karena individu mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan harapan.
3. **Pengangguran struktural**, disebabkan oleh ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar.

Penurunan angka pengangguran tidak hanya bergantung pada bertambahnya lapangan kerja, tetapi juga memerlukan keseimbangan antara jumlah angkatan kerja yang tersedia dengan kapasitas penyerapan pasar tenaga kerja. Daerah-daerah dengan tingkat pengangguran tinggi perlu didorong untuk menciptakan lebih banyak kesempatan kerja. Keberadaan institusi yang kuat menjadi landasan penting dalam mengatasi permasalahan pengangguran. Kota Cirebon sebagai salah satu kota di Jawa Barat juga menghadapi masalah serupa. Berdasarkan data BPS Kota Cirebon, TPT menunjukkan tren penurunan dari 10,38% pada tahun 2021 menjadi 6,29% pada tahun 2024.

Kota Cirebon merupakan kota yang terletak pada Pantai Utara Pulau Jawa dengan luas wilayah administrasi 39,48 km². Kota Cirebon berada pada ketinggian di atas permukaan air laut dengan rata-rata ± 5 meter. Berdasarkan data yang diperoleh setiap 10 (sepuluh) tahun melalui Sensus Penduduk, jumlah penduduk Kota Cirebon sebanyak 333.303 jiwa. Tingginya jumlah penduduk mengakibatkan tantangan dalam aspek sosial dan ekonomi meningkat, termasuk dalam hal ketenagakerjaan.

Grafik 1. TPT di Kota Cirebon



Sumber : BPS dalam angka 2021-2024

Pengangguran di Kota Cirebon menjadi isu yang penting untuk terus diperhatikan oleh pemerintah daerah. Berdasarkan data yang dirilis oleh BPS Kota Cirebon dalam Tabel 1, persentase angka pengangguran terbuka selama 4 (empat) tahun terakhir mengalami penurunan setiap tahunnya. Namun, pemerintah daerah setempat menyebutkan bahwa angka tersebut masih tergolong tinggi. Pemerintah kerap memberikan upaya terbaiknya dengan mengadakan berbagai program agar penurunan setiap tahunnya bersifat konsisten.

Intansi yang memiliki tugas dan fungsi dalam mengatasi permasalahan terkait pengangguran di Kota Cirebon ialah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Cirebon. Disnaker Kota Cirebon merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas dan wewenang dalam bidang ketenagakerjaan, yang mencakup pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja serta hubungan industrial.

Dalam memenuhi fokus tersebut, Disnaker Kota Cirebon menyelenggarakan program Penempatan Tenaga Kerja melalui kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja (*Job Fair*) di wilayah Kota Cirebon. Program *Job Fair* didasari oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Program ini berada di bawah tanggung jawab Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja (BPKPTK). Selanjutnya, program ini memiliki *output* berupa menghasilkan penempatan tenaga kerja di dunia industri dan usaha sehingga dapat menurunkan TPT di Kota Cirebon.

Namun, dalam pelaksanaannya, Program *Job Fair* di Kota Cirebon masih menghadapi sejumlah tantangan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan para pegawai BPKTK, penulis menemukan beberapa indikasi masalah yang dapat memengaruhi efektivitas Program *Job Fair* di Kota Cirebon. Indikasi-indikasi masalah yang ditemukan diantaranya ialah berdasarkan data pelaksanaan Program *Job Fair* tahun 2024, tingkat penyerapan kerja hanya mencapai $\pm 18\%$ dari total peserta, dengan mayoritas posisi yang terisi berasal dari peserta di luar wilayah administratif Kota Cirebon. Rendahnya penyerapan ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan perusahaan, sehingga proses *link dan match* ketenagakerjaan belum maksimal. Disnaker Kota Cirebon mengatasi masalah *link and match* yang belum maksimal melalui pendekatan proaktif dengan memberikan penyuluhan kepada calon tenaga kerja, mengubah pola pikir agar tidak terlalu selektif, dan merekomendasikan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi agar sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, pelaksanaan *Job Fair* secara virtual melalui aplikasi SIAPkerja mengalami banyak kendala teknis, sehingga kurang memberikan hasil yang optimal. Sementara itu, dalam pelaksanaan

secara luring, hanya 30 dari 35 perusahaan yang dapat berpartisipasi karena adanya keterbatasan anggaran.

Uraian permasalahan di atas mengindikasikan bahwa terdapat kesenjangan dalam pelaksanaan *Job Fair* sehingga berdasarkan indikasi masalah tersebut, ditunjukkan bahwa terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian terkait efektivitas Program *Job Fair* secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas Program *Job Fair* yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon. Analisis dilakukan menggunakan kerangka teori Budiani (2007) yang mencakup 4 (empat) komponen, diantaranya ialah: Ketepatan Sasaran Program, Sosialisasi Program, Tujuan Program, dan Pemantauan Program. Analisis ini penting untuk menilai sejauh mana program berjalan sesuai tujuan dan menghasilkan dampak positif yang diharapkan.

Selain itu, penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya variasi efektivitas pelaksanaan *Job Fair* di daerah lain. Misalnya, penelitian Mesi Indri Yanti (2019) di Provinsi Riau menemukan bahwa efektivitas program belum optimal karena keterbatasan jumlah lowongan, kurangnya promosi, dan ketidaksesuaian kompetensi pencari kerja. Sementara penelitian Iwhen Juventia & Farida Rahmawati (2022) di Kota Bekasi menyimpulkan bahwa meskipun program membantu memberikan informasi lowongan kerja, penurunan angka pengangguran belum signifikan. Beberapa faktor berkontribusi pada keterbatasan ini, seperti tidak seimbangny para pencari kerja dengan pekerjaan yang tersedia dan sasaran kegiatan yang belum tercapai. Selain itu, jangkauan program ini masih dinilai terbatas, terutama disebabkan oleh kurangnya penyebaran informasi kepada seluruh lapisan masyarakat yang membutuhkan. Hasil serupa juga ditemukan dalam studi Kamila Mashitho (2021) di Kabupaten Sidoarjo yang menyoroti komunikasi yang dilakukan selama pelaksanaan program ini masih menghadapi kendala, di mana penyampaian informasi kepada perusahaan hanya dilakukan melalui telepon. Metode ini tidak efektif karena perusahaan cenderung merespons kurang baik, mengingat tidak adanya komunikasi tatap muka. Selanjutnya, Disnaker Kabupaten Sidoarjo tidak memiliki kebijakan yang mewajibkan perusahaan untuk turut ikut berpartisipasi dalam Program *Job Fair* sehingga banyak perusahaan yang memilih untuk tidak ikut serta. Hal ini berdampak signifikan terhadap pelaksanaan program karena lapangan kerja yang ditawarkan berjumlah minim.

Penelitian ini dilakukan untuk menilai efektivitas Program *Job Fair* di Kota Cirebon dengan fokus pada empat indikator Budiani (2007). Harapannya, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi strategis bagi Disnaker Kota Cirebon

dalam meningkatkan kinerja program, memperbaiki sistem sosialisasi, memperluas partisipasi perusahaan, dan meningkatkan kualitas penempatan kerja warga lokal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif berfokus pada pengumpulan data yang berkualitas tinggi, seperti kata-kata, tindakan, gambar, dan konteks sosial, dengan tujuan untuk memahami makna yang terkandung dalam interaksi sosial dan pengalaman manusia. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali informasi secara mendalam terkait pelaksanaan Program *Job Fair* di Kota Cirebon, khususnya dalam konteks efektivitas berdasarkan indikator yang telah ditetapkan (Creswell, 2016). Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fakta yang ada di lapangan secara sistematis, faktual, dan akurat, tanpa memanipulasi data maupun kondisi penelitian.

Objek penelitian ini adalah Program *Job Fair* yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Cirebon. Program ini bertujuan mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja untuk mengurangi angka pengangguran terbuka di Kota Cirebon. Penelitian dilakukan di Kota Cirebon, khususnya di kantor Disnaker sebagai instansi pelaksana program. Waktu penelitian dilaksanakan pada periode September–Desember 2024, mencakup tahap observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data primer melalui 3 (tiga) metode, yakni observasi dengan mengamati secara langsung pelaksanaan Program *Job Fair*, baik secara luring maupun daring, termasuk proses sosialisasi dan pemantauan, wawancara yang dilakukan secara mendalam dengan informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan berdasarkan peran dan pengetahuan informan terhadap program. Informan mencakup pegawai Disnaker Kota Cirebon, perwakilan perusahaan peserta, dan pencari kerja. Serta, melakukan dokumentasi meliputi pengumpulan data sekunder seperti laporan tahunan Disnaker, data tingkat pengangguran, serta panduan teknis pelaksanaan *Job Fair*. Selain itu, penulis mengumpulkan informasi penguat dari data primer melalui buku, jurnal, dan *website* yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (human instrument) yang melakukan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data. Selain itu, pedoman wawancara dan lembar observasi digunakan untuk menjaga konsistensi informasi yang diperoleh dari lapangan.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan model Miles & Huberman (1994),

yang meliputi tiga tahap utama, seperti reduksi data yang merupakan proses menyeleksi dan menyederhanakan data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai fokus penelitian, penyajian data dengan menyusun data dalam bentuk uraian naratif, tabel, dan grafik agar mudah dipahami, serta melakukan penarikan kesimpulan dengan menyimpulkan hasil analisis berdasarkan indikator efektivitas program Budiani (2007).

Serta, keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, metode, dan waktu. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan kesesuaian data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketepatan Sasaran Program

Ketepatan sasaran program merupakan indikator utama efektivitas program menurut Budiani (2007), yang mengukur sejauh mana program mampu menjangkau peserta sesuai target. Ketepatan sasaran program berguna untuk meninjau apakah Program *Job Fair* dapat mencapai populasi yang dituju. Sasaran dari Program *Job Fair* ialah para pencari kerja serta pemberi kerja. Sasaran program *Job Fair* yang pertama ialah pencari kerja, khususnya warga Kota Cirebon. Meskipun demikian, program ini tidak membatasi partisipasi hanya untuk warga Kota Cirebon, melainkan terbuka untuk umum.

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Grafik 2, terlihat bahwa terjadi tren penurunan jumlah pengunjung *Job Fair* di Kota Cirebon selama 3 (tiga) tahun terakhir. Pada tahun 2022, jumlah pengunjung mencapai 5.253 orang. Hal ini menunjukkan antusiasme masyarakat yang tinggi dalam mencari pekerjaan akibat transformasi yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Namun, jumlah pengunjung turun menjadi 3.763 orang pada tahun 2023. Tren penurunan berlanjut pada tahun 2024, di mana jumlah pengunjung yang mengikuti kegiatan ini berjumlah sebanyak 3.025 orang.

Grafik 2. Jumlah Pengunjung *Job Fair*



Sumber: Olahan penulis berdasarkan data dari Disnaker Kota Cirebon

Hasil wawancara dengan pegawai Disnaker menunjukkan bahwa secara umum peserta *Job Fair* telah sesuai sasaran, yaitu para pencari kerja dari berbagai latar belakang pendidikan, mulai dari

lulusan SMA/SMK hingga perguruan tinggi. Namun, data penempatan kerja menunjukkan bahwa hanya sekitar 18% peserta yang berhasil ditempatkan berasal dari Kota Cirebon, sementara sisanya berasal dari luar daerah. Kondisi ini menandakan bahwa meskipun sasaran peserta tercapai, tujuan penyerapan tenaga kerja lokal belum optimal.

Selanjutnya, yang menjadi sasaran dari kegiatan *Job Fair* ialah pemberi kerja atau perusahaan-perusahaan. Pemilihan perusahaan sebagai peserta Program *Job Fair* oleh Disnaker Kota Cirebon ialah dengan melakukan *Job Canvassing*, yakni mendatangi perusahaan-perusahaan yang akan membuka lowongan pekerjaan paling tidak sebanyak 2 hingga 3 formasi.

Tabel 1. Jumlah Partisipasi Perusahaan

Jumlah Perusahaan	Tahun		
	2022	2023	2024
	30	30	30

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 1, partisipasi perusahaan sebagai peserta *Job Fair* selama 3 (tiga) tahun terakhir ialah sebanyak 30 perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat komitmen yang berkelanjutan dari sektor swasta dalam mendukung upaya pemerintah daerah dalam mengurangi angka pengangguran.

Walaupun begitu, keterbatasan jumlah perusahaan peserta dapat memengaruhi ketepatan sasaran dikarenakan lowongan yang tersedia kurang bervariasi. Adanya kesenjangan keterampilan antara pencari kerja dan kebutuhan industri, terutama pada posisi teknis dan keahlian khusus juga menjadi faktor yang lain yang dapat menjadi pengaruh. Serta, kurangnya mekanisme filterisasi peserta berdasarkan domisili atau kompetensi sebelum pelaksanaan *Job Fair*.

Dari sisi pelaksanaan, Disnaker telah berupaya memperluas akses melalui sistem daring SIAPkerja. Namun, keterbatasan literasi digital sebagian pencari kerja menyebabkan proses pendaftaran dan pengunggahan dokumen menjadi tidak maksimal. Sebagian peserta bahkan hanya hadir untuk melihat-lihat tanpa melanjutkan proses lamaran, sehingga mengurangi efektivitas program dalam menghasilkan penempatan kerja yang sesuai sasaran.

Secara keseluruhan, ketepatan sasaran Program *Job Fair* dapat dikategorikan cukup efektif, tetapi memerlukan peningkatan pada aspek penyesuaian kualifikasi peserta dengan lowongan yang tersedia serta prioritas bagi warga Kota Cirebon.

Sosialisasi Program

Sosialisasi merupakan indikator penting dalam mengukur efektivitas suatu program, karena keberhasilan pelaksanaan sangat dipengaruhi oleh

sejauh mana informasi mengenai program sampai kepada sasaran yang tepat (Budiani, 2007). Sosialisasi program menjalankan fungsi yang mencakup berbagai aspek penting dalam pelaksanaan program. Sosialisasi terkait kegiatan Program *Job Fair* yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cirebon dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Sosialisasi secara langsung dilakukan dengan menyebarkan informasi menggunakan spanduk, baliho, dan reklame yang dipasang di jalanan serta Bursa Kerja Khusus (BKK) yang ditempatkan di tiap-tiap sekolah. Selain itu, sosialisasi program *Job Fair* dilakukan menggunakan pihak ketiga melalui Musyawarah Rencana Pembangunan (MUSRENBANG) dan Musyawarah Pembangunan Kelurahan (MUSBANGKEL) yang dilaksanakan guna untuk memberikan informasi terhadap para pencari kerja di wilayah kelurahan.

Sosialisasi secara tidak langsung dilakukan dengan menggunakan media sosial sebagai alat untuk menyebarkan informasi. Disnaker Kota Cirebon mengunggah konten yang berisikan informasi melalui aplikasi Instagram dengan *username @disnakercirebonkota* dan profil akun Disnaker Kota Cirebon pada aplikasi Facebook. Informasi yang diberikan kepada masyarakat memuat komponen-komponen yang detail terkait kegiatan *Job Fair* itu sendiri. Informasi tersebut mencakup waktu dan tempat pelaksanaan. Selanjutnya, informasi yang disampaikan ialah daftar nama perusahaan-perusahaan yang berkontribusi dalam Program *Job Fair*. Informasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran kepada masyarakat terkait lowongan pekerjaan yang dibuka. Sosialisasi program *Job Fair* dilakukan secara terkoordinasi dengan melibatkan seluruh pegawai Disnaker Kota Cirebon. Hal ini dilakukan guna untuk memaksimalkan jangkauan informasi ke berbagai lapisan masyarakat.

Meskipun demikian, wawancara dengan beberapa peserta mengungkapkan bahwa informasi yang disampaikan masih kurang merata. Beberapa pencari kerja mengetahui adanya *Job Fair* hanya dari informasi mulut ke mulut atau setelah kegiatan hampir dimulai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sosialisasi masih terbatas pada kalangan yang sudah terbiasa mengikuti akun media sosial Disnaker atau memiliki akses internet yang memadai. Selain itu, konten promosi program dinilai kurang informatif karena belum secara jelas mencantumkan daftar perusahaan peserta dan jenis lowongan yang tersedia pada saat awal pengumuman. Beberapa pencari kerja menyatakan bahwa mereka baru mengetahui detail lowongan pada hari pelaksanaan, sehingga waktu persiapan untuk melengkapi berkas lamaran menjadi sangat terbatas.

Program *Job Fair* 2024 dilaksanakan secara luring dan daring dengan menggunakan aplikasi SIAPkerja dari Kementerian Ketenagakerjaan. *Job*

Fair virtual bertujuan untuk memberikan kemudahan akses bagi pencari kerja serta mengoptimalkan anggaran. Namun, terdapat berbagai hambatan teknis dalam pelaksanaannya, seperti gangguan pada aplikasi, terutama terkait kode OTP yang sering tidak diterima akibat jaringan yang tidak stabil atau keterlambatan sistem.

Kendala serupa pun dialami oleh perusahaan yang berpartisipasi dalam *Job Fair* virtual. Banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam mengelola profilnya, sehingga proses *mix and match* antara pencari kerja dan pemberi kerja menjadi kurang efektif. Selain itu, sikap acuh tak acuh dari pencari kerja turut menghambat keberhasilan program ini. Padahal, Kementerian Ketenagakerjaan telah menyediakan buku panduan resmi yang dapat diakses melalui panduan.kemnaker.go.id untuk membantu semua pihak dalam mengikuti proses *Job Fair* dengan baik.

Salah satu Informan menyatakan bahwa untuk mengatasi permasalahan dalam penggunaan aplikasi SIAPkerja, intensitas sosialisasi perlu ditingkatkan karena upaya yang ada saat ini belum optimal, baik bagi pencari kerja maupun perusahaan. Fokus utama perbaikan adalah sosialisasi kepada pencari kerja, mengingat pemahaman mengenai keharusan memiliki akun SIAPkerja merupakan prasyarat dasar untuk berpartisipasi. Kurangnya pemahaman ini seringkali menyebabkan keengganan untuk ikut serta. Sementara itu, sosialisasi kepada perusahaan terkait aplikasi SIAPkerja dan persyaratan pendaftaran telah dilakukan, tetapi masih terbatas karena keterbatasan SDM Disnaker Kota Cirebon.

Meskipun demikian, sosialisasi melalui media daring tetap memberikan dampak positif dalam meningkatkan jumlah peserta. Namun, untuk mencapai tingkat efektivitas yang lebih tinggi, diperlukan strategi komunikasi yang lebih proaktif dan inovatif, termasuk penyebaran informasi melalui media lokal, kerjasama dengan lembaga pendidikan, dan optimalisasi fitur notifikasi di aplikasi SIAPkerja.

Tujuan Program

Pencapaian tujuan merupakan ukuran utama keberhasilan suatu program. Menurut Budiani (2007), program dikatakan efektif jika hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Komponen ini digunakan untuk mengukur apakah Program *Job Fair* telah berhasil mencapai tujuannya dan menghasilkan dampak yang positif terhadap sasaran dari program ini. Program *Job Fair* menjadi salah satu program yang diimplementasikan dengan tujuan untuk mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Cirebon. Indikator utama dari keberhasilan pencapaian tujuan Program *Job Fair* yang diselenggarakan di Kota Cirebon berada pada penyerapan kerja dari warga Kota Cirebon itu sendiri.

Pada tahun 2022 jumlah total keseluruhan pekerja yang diserap ialah sebanyak 727 orang, yang mana sebanyak 113 orang diantaranya merupakan warga kota Cirebon itu sendiri. Selanjutnya, pada tahun 2023, jumlah total keseluruhan pekerja yang diserap berada pada angka 234 orang, di mana 58 orang diantaranya ialah warga Kota Cirebon. Berikutnya, pada tahun 2024, jumlah total keseluruhan pekerja yang diserap ialah sebanyak 369 orang, dengan 75 orang diantaranya merupakan warga Kota Cirebon. Maka dapat diinterpretasikan bahwa jumlah pekerja yang diserap dan merupakan warga Kota Cirebon dari tahun ke tahun selalu lebih kecil jika dibandingkan dengan mereka yang berasal dari luar kota Cirebon.

Program ini telah berhasil menarik partisipasi rata-rata 2.000-2.500 pencari kerja setiap tahun. Namun, tingkat keberhasilan penempatan tenaga kerja lokal masih rendah, hanya sekitar 18% dari total penempatan. Hal ini berarti bahwa meskipun program mampu menjaring banyak peserta, kontribusinya dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Cirebon masih belum optimal.

Banyak faktor yang memengaruhi pencapaian tujuan program ini, antara lain:

1. Kesesuaian Kualifikasi Tenaga Kerja dengan Lowongan

Banyak lowongan pekerjaan yang tersedia memerlukan keterampilan teknis tertentu yang belum dimiliki oleh sebagian besar pencari kerja. Akibatnya, meskipun tersedia lowongan, pencari kerja tidak dapat melamar karena tidak memenuhi persyaratan.

2. Keterbatasan Perusahaan Peserta

Jumlah perusahaan peserta yang relatif stagnan membatasi variasi dan jumlah lowongan yang dapat diakses oleh pencari kerja.

3. Kendala Teknis pada Platform Virtual

Implementasi *Job Fair* secara daring melalui aplikasi SIAPkerja belum berjalan optimal karena kendala sistem dan literasi digital peserta.

Walaupun menghadapi berbagai kendala, Program *Job Fair* tetap memberikan dampak positif, terutama dalam memperluas akses informasi pasar kerja dan mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja secara langsung. Beberapa peserta berhasil mendapatkan pekerjaan sesuai bidang keahliannya, meskipun jumlahnya belum signifikan.

Oleh karena itu, pencapaian tujuan program dapat dikategorikan sebagian efektif, namun perlu upaya lebih lanjut berupa peningkatan kualitas peserta melalui pelatihan kerja, diversifikasi jenis lowongan, dan optimalisasi platform digital.

Pemantauan Program

Pemantauan merupakan proses evaluasi yang dilakukan untuk menilai apakah suatu program

telah berjalan sesuai rencana dan mencapai hasil yang diharapkan. Budiani (2007) menekankan pentingnya pemantauan untuk mengidentifikasi kendala dan menyusun langkah perbaikan program di masa mendatang. Pemantauan program bertujuan untuk mengidentifikasi potensi permasalahan yang muncul selama kegiatan diselenggarakan agar dapat menjadi bahan evaluasi untuk tahun-tahun berikutnya. Pemantauan program *Job Fair* dilakukan oleh Disnaker Kota Cirebon dengan meninjau dari beberapa aspek, yakni pemberi kerja, pencari kerja, dan kualitas dari kegiatan *Job Fair* itu sendiri seperti panggung, *sound*, ketepatan waktu ketika acara dimulai.

Aspek pertama dalam pemantauan Program *Job Fair* ialah terhadap pencari kerja. Pencari kerja yang dimaksud ialah masyarakat yang datang mengunjungi kegiatan *Job Fair* di Kota Cirebon. Pemantauan dengan aspek ini dilakukan dengan memberikan survey kepuasan terhadap peserta program dengan fokus terhadap pelayanan. Metode pengisian survey ialah dengan mengisi kuesioner yang disediakan oleh Disnaker Kota Cirebon ketika peserta keluar dari area *Job Fair*. Pengisian kuesioner dilakukan oleh peserta melalui *Google Form*. Komponen-komponen yang menjadi penilaian ialah pelayanan saat masuk, saat keluar, dan di dalam area *Job Fair*. Jawaban dari para peserta yang mengisi kuesioner tersebut yang menjadi bahan evaluasi untuk kegiatan *Job Fair* di tahun-tahun berikutnya. Hasil survei menunjukkan sebagian besar peserta merasa terbantu dengan adanya *Job Fair*, namun masih ada keluhan terkait keterbatasan lowongan dan masalah teknis aplikasi daring.

Selanjutnya, aspek kedua dalam pemantauan Program *Job Fair* di Kota Cirebon ialah terhadap pemberi kerja, yakni perusahaan-perusahaan yang merupakan peserta dari program ini. Perusahaan yang mengikuti *Job Fair* diwajibkan menyampaikan laporan terkait jumlah pelamar yang diterima, hasil seleksi administrasi, hingga jumlah tenaga kerja yang berhasil ditempatkan. Pemantauan dilakukan karena pihak Disnaker membutuhkan data penempatan, termasuk wilayah dan jumlah warga kota yang diterima. Pemantauan terhadap pemberi kerja dilakukan karena seluruh proses pelamaran hingga rekrutmen berada di tangan perusahaan, dan yang mengetahui keberlangsungan tersebut hanya pihak perusahaan. Laporan hasil penempatan kerja ditargetkan selesai dalam waktu paling lambat 3 (tiga) bulan setelah kegiatan *Job Fair* dilaksanakan. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan menyampaikan laporan secara lengkap, sehingga data penempatan kerja tidak sepenuhnya terpantau dengan baik.

Aspek ketiga yang menjadi bahan pemantauan Program *Job Fair* ialah kualitas dari kegiatan ini sendiri, dengan meninjau ketepatan

waktu dalam memulai acara, panggung, dan *sound*. Berdasarkan data kepuasan masyarakat terhadap *Job Fair* di tahun 2024, terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan oleh panitia pelaksana. Pertama, selama 3 (tiga) tahun terakhir, kegiatan *Job Fair* dilaksanakan di mall yang berada di Kota Cirebon dengan harapan dapat mempermudah akses masyarakat untuk datang berkunjung.

Meskipun mekanisme pemantauan telah berjalan, terdapat beberapa kelemahan, seperti keterbatasan tindak lanjut atas hasil evaluasi serta kurangnya integrasi data antara perusahaan peserta dengan Disnaker. Hal ini menyebabkan upaya perbaikan program tidak sepenuhnya berbasis pada data yang komprehensif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemantauan Program *Job Fair* di Kota Cirebon sudah dilakukan namun perlu ditingkatkan dalam hal konsistensi pelaporan, kelengkapan data, serta pemanfaatan hasil evaluasi untuk merancang kebijakan yang lebih efektif.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas Program *Job Fair* di Kota Cirebon masih bersifat parsial dan belum mencapai potensi maksimalnya. Di satu sisi, program ini telah berhasil dalam aspek fundamental seperti ketepatan sasaran, karena terbukti mampu menarik minat para pencari kerja maupun pemberi kerja secara konsisten. Selain itu, adanya mekanisme pemantauan program yang berjalan dengan baik melalui survei kepuasan dan pelaporan data penempatan menjadi sebuah kekuatan, karena memberikan landasan evaluasi yang solid bagi Disnaker untuk melakukan perbaikan di masa depan. Indikator efektivitas program menurut Budiani (2007) menunjukkan bahwa ketepatan sasaran program telah tercapai secara umum, tetapi belum maksimal dalam memprioritaskan pencari kerja dari Kota Cirebon, sosialisasi program sudah dilakukan melalui berbagai media, namun penyebaran informasi masih belum merata dan konten promosi kurang mendetail, kemudian pencapaian tujuan program hanya sebagian efektif, karena jumlah lowongan dan kesesuaian kualifikasi pencari kerja masih menjadi kendala utama, serta pemantauan program telah dilakukan melalui evaluasi, laporan perusahaan, dan survei peserta, namun belum menghasilkan tindak lanjut yang signifikan.

Namun, keberhasilan ini dibayangi oleh kelemahan-kelemahan krusial yang menghambat dampak nyatanya. Tujuan utama program untuk mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Cirebon belum tercapai secara optimal. Hal ini tercermin dari stagnasi angka penempatan kerja bagi warga lokal yang hanya berada di kisaran 18% selama dua tahun terakhir. Rendahnya capaian ini sangat

berkaitan dengan sosialisasi aplikasi SIAPkerja yang tidak memadai, yang menimbulkan kendala teknis dan menghambat proses link and match secara efektif. Ditambah lagi, keterbatasan jumlah perusahaan peserta yang tidak berkembang dari 30 perusahaan selama tiga tahun terakhir membatasi variasi dan jumlah lowongan yang tersedia. Dengan demikian, meskipun memiliki fondasi yang baik, efektivitas program secara keseluruhan tergerus oleh kendala operasional dan strategis yang signifikan.

Untuk meningkatkan meningkatkan efektivitas Program Job Fair di masa mendatang harapannya dapat memperluas jangkauan sosialisasi melalui media digital, kerja sama dengan sekolah, kampus, dan media lokal, meningkatkan jumlah dan variasi perusahaan peserta, termasuk sektor industri yang membutuhkan keterampilan menengah dan tinggi, mengintegrasikan pelatihan kerja bagi pencari kerja agar sesuai dengan kebutuhan industri, mengoptimalkan aplikasi SIAPkerja agar lebih ramah pengguna serta dilengkapi fitur filterisasi lowongan sesuai domisili dan kompetensi, dan meningkatkan kualitas pemantauan program melalui sistem pelaporan berbasis data real-time yang dapat diakses oleh Disnaker dan perusahaan. Dengan begitu, diharapkan Program Job Fair dapat memberikan dampak yang lebih signifikan dalam menekan angka pengangguran di Kota Cirebon dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, khususnya bidang BPTPTK yang telah meluangkan waktu dalam memberikan informasi terkait Program Job Fair di Kota Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, M. R., & Saiman, S. (2023). Effectiveness of Community Empowerment Programs Through Joint Venture Groups (KUBE) In Bulungan Regency, North Kalimantan. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(6), 1036 –. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i06.363>
- Ambarita, A. (2013). Efektivitas Pameran Job Expo Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. In Intergovernmental Panel on Climate Change (Ed.), *Climate Change 2013- The Physical Science Basis* (Vol. 53, Issue 9, pp. 1-30). Cambridge University Press.
- Beam, E. A. (2016). Do job fairs matter? Experimental evidence of the impact of job-fair attendance. *Journal of Development Economics*, 120, 32-40
- Budiani, N. W. (2009). Efektivitas program penanggulangan pengangguran karang taruna “eka taruna bhakti” desa sumerta kelod kecamatan denpasar timur kota denpasar. *Jurnal ekonomi dan Sosial*, 2(1), 49-57.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dunn, W. N. (1994). *Public Policy Analysis: An Introduction*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Ehrenberg, R. & Smith, R. (2018). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (13th ed). New York: Routledge.
- Grindle, M. S. (1980). *Politics and Policy Implementation in the Third World*. New Jersey: Princeton University Press.
- Hanifah, N., & Suhartini, S. (2023). Is job fair still effective?. *Enrichment: Journal of Management*, 13(3). 2021-2031.
- Islamy, F., Yuniarsih, T., Ahman, E., Kusnendi. (2021). Efektivitas Organisasi Berbasis Manajemen Pengetahuan dalam Perspektif Perilaku Organisasi. *Gracias Logis Kreatif*.
- Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi Job Fair Dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran di Kota Bekasi. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(1), 175-188.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mauliddah, N., Mochklas, M., & Rosmaniar, A. (2022). *Effectiveness of the Job Market Fair in Reducing Unemployment Rates*. *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 84-96.
- Mankiw, N. G. (2015). *Principles of Economics (7th ed.)*. Stamford, CT: Cengage Learning.
- Mashitho, K. (2021). *Efektivitas Pelaksanaan Job Fair di Kabupaten Sidoarjo*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 45–53.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. California: Sage Publications.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/Permen_39_2016.pdf Diakses 2 Oktober 2024
- Samuelson, P. & Nordhaus, W. (2010). *Economics* (19th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Setiyowati, T. T., & Indartuti, E. . (2022). Efektivitas Program Kalimasada Di Kelurahan Medokan Semampir, Kecamatan Sukolilo, Kota Surabaya. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (e- ISSN: 2797-0469), 2(02), 113–117. Retrieved from <https://aksiologi.org/index.php/praja/article/view/602>
- Sugiyono. (2006). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Sukirno, S. (2004). *Makroekonomi: Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rasyid, F. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Teori, Metode, dan Praktek*. Kediri, Jawa Timur: IAIN Kediri Press.
- Prawoto, N. (2019). *Pengantar Ekonomi Makro*.

- Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Tersiana, A. (2022). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
Diakses 1 Oktober 2024
- Vedung, E. (1997). *Public Policy and Program Evaluation*. New Brunswick: Transaction Publishers.