

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN USIA MUDA STUDI KASUS PROGRAM JOB FAIR TAHUN 2024

Shabina Sundus Addinari¹, Shakila Adzira Putri Prasetyo², Nazwa Nafisha Januariska³, Muhammad Alfian Zuhri⁴, Dwie Shinta Nurlita⁵, Yayan Nuryanto⁶

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 2025

Revised Juni 2025

Accepted Juni 2025

Available online Juni 2025

Email:

shabina23001@mail.unpad.ac.id

shakila23001@mail.unpad.ac.id

nazwa23009@mail.unpad.ac.id

muhammad23168@mail.unpad.ac.id

dwie23001@unpad.ac.id

yayan.nuryanto@unpad.ac.id



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstrak

Penerapan otonomi daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola urusan daerahnya sendiri, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Kota Bandung sebagai bagian dari Provinsi Jawa Barat yang memiliki jumlah angkatan kerja tinggi, menghadapi tantangan besar berupa tingginya angka pengangguran usia muda. Data BPS tahun 2024 menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Bandung mencapai 7,40%, didominasi oleh lulusan pendidikan tinggi usia 19-35 tahun. Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung merespons masalah ini melalui berbagai program, seperti pelatihan vokasi, wirausaha, serta penyelenggaraan Job Fair. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi program Job Fair 2024 Kota Bandung, khususnya dalam menjembatani pencari kerja muda dengan berbagai perusahaan. Job Fair yang diselenggarakan dua kali dalam setahun ini berhasil menjangkau 17.000 pelamar dengan tingkat penyerapan kerja langsung sebesar 15-20%. Namun, tantangan seperti ketidaksesuaian kualifikasi, rendahnya partisipasi perusahaan besar, dan kurang optimalnya penyebaran informasi masih menjadi hambatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan strategi, pelaksanaan, serta dampak program terhadap pengurangan pengangguran. Hasilnya diharapkan dapat memberikan masukan untuk peningkatan efektivitas kebijakan ketenagakerjaan daerah berbasis data dan kebutuhan lokal.

Kata Kunci: Job Fair, Pengangguran, Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Abstract

The implementation of regional autonomy grants authority to local governments to manage their own regional affairs, including in the field of employment. As part of West Java Province, which has a large labor force, the City of Bandung faces a major challenge in the form of high youth unemployment. Data from BPS in 2024 shows that the Open Unemployment Rate (OUR) in Bandung reached 7.40%, dominated by higher education graduates aged 19-35. The Bandung City Manpower Office has responded to this issue through various programs such as vocational training, entrepreneurship development, and the organization of job fairs. This study aims to examine the implementation of the 2024 Job Fair program in Bandung City, particularly in bridging young job seekers with various companies. The job fair, held twice a year, attracted around 17,000 applicants, with a direct employment absorption rate of 15-20%. However, challenges such as mismatched qualifications, low participation from large companies, and suboptimal dissemination of information remain obstacles. This research employs a qualitative approach to describe the strategies, implementation, and impact of the program in reducing unemployment. The results are expected to provide input for improving the effectiveness of regional employment policies based on data and local needs.

Keywords: Job Fair, Unemployment, Employment, Bandung City Manpower Office.

PENDAHULUAN

Penerapan otonomi daerah di Indonesia memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengelola urusan rumah tangganya secara mandiri, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Provinsi Jawa Barat sebagai wilayah dengan populasi terbesar menghadapi tantangan serius berupa tingginya angka pengangguran, meskipun memiliki potensi sumber daya manusia yang besar. Pada Agustus 2024, jumlah angkatan kerja di Jawa Barat mencapai 26,19 juta jiwa, namun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tetap tinggi, dengan Kota Bandung mencatat angka 7,40%. Kondisi ini menuntut peran strategis dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan serta program yang efektif dalam menekan angka pengangguran, khususnya di kalangan usia muda.

Dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan, pemerintah daerah dituntut untuk berbasis pada data dan informasi yang akurat mengenai demografi dan kondisi pasar kerja lokal. Studi kependudukan menjadi penting dalam hal ini karena dapat membantu mengidentifikasi karakteristik kelompok usia kerja, tingkat pendidikan, dan distribusi keterampilan. Pendekatan demografis memungkinkan penyusunan strategi intervensi yang lebih terarah, sesuai dengan kebutuhan lokal, serta memperkuat efektivitas program-program ketenagakerjaan dalam menjawab persoalan pengangguran secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

Salah satu program yang dijalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung adalah penyelenggaraan Job Fair yang bertujuan menjembatani pencari kerja, terutama generasi muda, dengan dunia usaha dan industri. Program ini memfasilitasi proses rekrutmen secara langsung, memperluas akses informasi lowongan kerja, serta menyesuaikan kebutuhan pasar tenaga kerja dengan potensi yang dimiliki pencari kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi program Job Fair, mengidentifikasi dampaknya terhadap akses kerja dan penurunan pengangguran, serta mengevaluasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya agar ke depan program serupa dapat dijalankan secara lebih optimal.

LANDASAN TEORI

Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan serangkaian tindakan atau keputusan strategis pemerintah yang bertujuan untuk mengatasi berbagai permasalahan masyarakat. Thomas Dye (1978) menyatakan bahwa kebijakan publik mencakup segala hal yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan, yang berarti tindakan maupun ketidakaktifan pemerintah sama-sama memiliki implikasi. Dalam proses kebijakan, tahapan-tahapan penting seperti penyusunan agenda, formulasi, implementasi, hingga evaluasi kebijakan menjadi penentu keberhasilan dalam menjawab aspirasi publik. Thoha (2008) menekankan pentingnya partisipasi pemangku kepentingan dalam perumusan kebijakan agar memperoleh legitimasi sosial dan mencerminkan kebutuhan riil masyarakat.

Dalam tahap implementasi kebijakan, keberhasilan sangat bergantung pada kesiapan aktor pelaksana, ketersediaan sumber daya, kejelasan komunikasi, serta struktur birokrasi yang efisien. Teori implementasi dari Edward III menekankan empat faktor penentu utama: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Ketidakesesuaian pada salah satu elemen ini dapat menyebabkan kebijakan yang telah dirancang dengan baik gagal dalam pelaksanaannya. Sementara itu, Merilee S. Grindle menambahkan bahwa isi kebijakan dan konteks implementasi juga memegang peran penting. Kebijakan yang tidak disesuaikan dengan kondisi lokal atau tanpa dukungan lingkungan politik dan sosial yang memadai cenderung menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Evaluasi kebijakan diperlukan untuk menilai sejauh mana suatu kebijakan mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mengidentifikasi faktor-faktor pendorong atau penghambatnya. Evaluasi dapat bersifat deskriptif maupun normatif dan menggunakan

pendekatan seperti evaluasi semu, evaluasi formal, serta evaluasi keputusan teoritis sebagaimana dijelaskan oleh Dunn dan Handoyo. Selain itu, model evaluasi Stake menekankan pentingnya penilaian berbasis klien (client-centered), dengan memperhatikan input, proses, dan hasil dari kebijakan. Evaluasi yang baik tidak hanya melihat keberhasilan formal, tetapi juga dampak nyata terhadap masyarakat. Melalui proses evaluasi yang komprehensif dan berbasis data, rekomendasi kebijakan di masa depan dapat lebih akurat, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun bagi masyarakat. Suparmoko mengemukakan pendapatnya bahwa tenaga kerja merupakan orang yang telah memasuki usia kerja atau jumlah seluruh warga dari sebuah negara yang mampu menghasilkan barang atau jasa. Usia kerja yang disebutkan oleh Suparmoko dalam pendapatnya tersebut berada pada rentang usia kerja yaitu 15-64 tahun.

Tenaga kerja dari negara yang ada di dunia ini tentunya memiliki perbedaan dalam menetapkan batasan usia. Sebagaimana yang disebutkan oleh Simanjuntak, tenaga kerja merupakan penduduk yang memiliki usia di atas 10 tahun atau lebih. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari Lebih lanjut, Ritonga dan Firdaus (2007) menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang ada dalam rentang usia produktif dan memiliki potensi untuk melakukan sebuah pekerjaan, baik yang sedang mencari kerja, kerja, maupun mereka yang sedang berada dalam kegiatan non-produktif seperti mengurus rumah tangga.

Job Matching

Menurut Sorenson dan Kalleberg (1989), job matching adalah kondisi ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki. Jika karyawan bekerja pada posisi yang cocok, mereka memiliki kesempatan untuk menggunakan seluruh keahlian mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan rasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Ketika seseorang dapat menggunakan keahliannya secara optimal, produktivitas perusahaan akan meningkat dan karyawan cenderung bertahan lebih lama di tempat kerja tersebut.

Teori job matching yang dikemukakan oleh Burdett (1978) dan Jovanovic (1979) menyatakan bahwa perusahaan akan berusaha mencari karyawan yang cocok, sementara pencari kerja juga akan mencari tempat kerja yang sesuai hingga keduanya mencapai kecocokan. Meski demikian, kondisi kecocokan yang ideal ini bisa berubah seiring waktu sehingga memunculkan kebutuhan untuk mengalokasikan kembali tenaga kerja. Misalnya, perusahaan yang meningkatkan teknologi produksinya mungkin akan mengganti sebagian karyawannya. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan “darah baru” untuk menciptakan suasana dan ide-ide segar. Di sisi lain, pekerja yang memiliki kualifikasi yang semakin baik melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja mungkin akan mencari peluang karir yang lebih menjanjikan.

METODE PENELITIAN

Mini riset ini menggunakan metode kualitatif, karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dan kontekstual. Moleong (2013) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif bertujuan memahami perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik dalam konteks yang alami. Penelitian ini juga relevan dengan pandangan Bogdan dan Taylor (1975), yang menyebutkan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif dari wawancara dan observasi terhadap perilaku yang dapat diamati. Sugiyono (2013) turut menekankan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen kunci dan analisis bersifat induktif serta lebih menekankan pada makna dibandingkan generalisasi. Oleh karena itu, metode ini cocok untuk menggambarkan realitas di lapangan secara menyeluruh dan fleksibel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup wawancara, dokumentasi, serta observasi pendukung. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk mengeksplorasi persepsi dan pengalaman informan terhadap program Job Fair. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat data yang diperoleh dari wawancara, seperti surat izin, transkrip, dan foto kegiatan. Untuk menjamin validitas data, digunakan teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu, sebagaimana dijelaskan oleh Wiersma dalam Sugiyono (2023). Sementara itu, teknik analisis data merujuk pada model Miles dan Huberman (1984), yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan sejak awal pengumpulan data dan terus berlangsung selama proses penelitian untuk memastikan keterpaduan informasi yang diperoleh.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam menentukan informan, yaitu pemilihan subjek penelitian secara sengaja berdasarkan kriteria relevan. Informan yang dipilih antara lain fungsional dan komisional pengantar kerja, serta masyarakat yang mengikuti program Job Fair. Kriteria informan merujuk pada pandangan Spradley dalam Sugiyono (2012), yaitu individu yang memahami dan terlibat langsung dalam kegiatan yang diteliti, memiliki waktu luang, dan mampu memberikan informasi yang jujur serta mendalam. Mini riset ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, dengan jadwal kegiatan meliputi observasi, pengumpulan data, penyusunan laporan, hingga presentasi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Pengangguran Usia Muda di Kota Bandung Tahun 2024

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Kota Bandung mengalami sedikit penurunan dari 6,52% pada akhir 2023 menjadi 6,36% di akhir 2024. Pengangguran di kota ini mayoritas berasal dari kelompok usia produktif 19-35 tahun, dengan dominasi lulusan perguruan tinggi, terutama S1. Fenomena ini berbeda dari daerah lain di Indonesia yang umumnya didominasi oleh pengangguran lulusan SMK. Hal ini mencerminkan bahwa pendidikan tinggi tidak selalu menjamin kemudahan akses ke lapangan kerja, terutama bila tidak selaras dengan kebutuhan industri.

Kebijakan pendidikan kejuruan yang selaras dengan struktur ekonomi Kota Bandung yang berbasis sektor jasa turut menjelaskan rendahnya tingkat pengangguran dari lulusan SMK. Sekitar 80% sektor ekonomi Bandung berpusat pada jasa, sehingga SMK yang dikembangkan juga diarahkan pada jurusan-jurusan jasa. Sebaliknya, daerah seperti Pandeglang yang memiliki banyak SMK berbasis manufaktur tanpa didukung industri manufaktur yang kuat, justru menunjukkan angka pengangguran SMK yang tinggi.

Menariknya, terdapat perbedaan pandangan antara Disnaker dan BPS dalam memetakan usia pengangguran di Kota Bandung. Jika Disnaker menyebut usia 19-35 tahun sebagai kelompok dominan pengangguran, maka BPS menunjukkan bahwa usia 50 tahun ke atas juga memiliki angka pengangguran tinggi. Hal ini berkaitan dengan meningkatnya usia harapan hidup yang

kini mencapai 74 tahun, menyebabkan kelompok usia lanjut tetap ingin bekerja namun terbatas dalam akses kerja, sehingga menciptakan tekanan baru di pasar kerja lokal.

Bandung yang dikenal sebagai kota pendidikan justru mencatat tingginya pengangguran dari kalangan sarjana. Banyak lulusan S1 tidak terserap karena keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan pasar, terutama sektor jasa. Teori job matching dari Jovanovic menguatkan bahwa kecocokan antara karakter individu dan pekerjaan lebih penting dari sekadar jenjang pendidikan. Di sisi lain, SMK di Bandung yang lebih adaptif terhadap kebutuhan jasa menunjukkan hasil penyerapan kerja yang lebih baik.

Dari hasil wawancara dengan Disnaker Bandung, penyebab utama pengangguran muda adalah ketidaksesuaian antara pendidikan dan pasar kerja (mismatch), dominasi lulusan SMA/ sederajat, serta keterbatasan daya tampung lapangan kerja. Lulusan perguruan tinggi umumnya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi kurang keterampilan praktis. Hal ini menyebabkan mereka sulit bersaing di pasar kerja lokal yang menuntut keterampilan khusus, terutama dalam era digital yang berkembang pesat.

Struktur ekonomi Bandung yang didominasi sektor jasa tidak memberikan ruang yang cukup bagi lulusan dari bidang pertanian atau teknik, sehingga memperparah pengangguran struktural dan regional. Selain mismatch, juga terdapat *skill gap* karena kurangnya keterampilan digital dan teknis pada lulusan baru. Solusi yang disarankan mencakup revisi kurikulum pendidikan tinggi agar lebih adaptif, pelatihan ulang (reskilling), dan diversifikasi sektor ekonomi agar menciptakan peluang kerja yang lebih inklusif dan beragam.

Program Penanggulangan Pengangguran Usia Muda

Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) merespons tingginya angka pengangguran usia muda dengan berbagai program strategis, mengingat masih adanya ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan pendidikan dan kebutuhan dunia kerja. Mismatch ini menjadi hambatan utama bagi banyak lulusan, termasuk dari perguruan tinggi, untuk langsung terserap oleh pasar kerja. Oleh karena itu, pemerintah mengembangkan pelatihan vokasi dan wirausaha yang bertujuan untuk membekali masyarakat, terutama generasi muda, dengan keterampilan praktis yang dibutuhkan industri serta mendorong kemandirian ekonomi melalui kewirausahaan.

Pelatihan vokasi dilaksanakan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker dan menyasar 400 peserta per tahun. Program ini meliputi berbagai bidang, seperti konten kreator, web programmer, hingga pengawasan jasa, lengkap dengan sertifikasi dari BNSP yang meningkatkan daya saing lulusan. Tingginya animo masyarakat tercermin dari jumlah pendaftar yang bisa mencapai ratusan orang hanya untuk puluhan slot pelatihan. Selain itu, Disnaker juga menyelenggarakan pelatihan wirausaha yang menargetkan hingga 4.800 peserta, tidak hanya untuk kaum muda tetapi juga bagi kelompok usia lanjut pasca pensiun. Program ini memberi harapan bagi masyarakat untuk memulai usaha sendiri, terlebih di tengah persaingan kerja formal yang semakin ketat.

Program lain seperti padat karya juga dijalankan sebagai solusi jangka pendek, memberikan pekerjaan sementara kepada ribuan warga yang menganggur, dengan fokus pada pekerjaan perawatan lingkungan. Tak hanya terbatas di dalam kota, Disnaker turut merintis penempatan kerja luar kota hingga luar negeri, salah satunya melalui pelatihan bahasa asing. Hal ini menunjukkan upaya holistik pemerintah dalam membuka akses kerja yang lebih luas bagi warga Bandung, baik di sektor lokal maupun internasional.

Jika dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan Grindle, program pelatihan ini memiliki desain yang cukup solid (content of policy) serta responsif terhadap konteks lokal (context of implementation). Disnaker berhasil menyusun kebijakan pelatihan dengan instruktur tersertifikasi, fasilitas memadai, dan sistem seleksi ketat. Namun, keterbatasan anggaran dan tingginya ketimpangan antara jumlah pendaftar dan kuota menjadi tantangan

yang perlu diatasi. Oleh karena itu, ke depan dibutuhkan perluasan sinergi antara pemerintah, dunia industri, dan sektor pendidikan agar program ini dapat berjalan lebih berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika pasar kerja.

Implementasi Kebijakan Program *Job Fair* di Kota Bandung 2024

Pelaksanaan *Job Fair* oleh Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Bandung dilakukan dua hingga tiga kali dalam setahun, dengan fokus pada efisiensi pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan. Setelah pandemi COVID-19, pelaksanaan kembali dilakukan secara luring karena dianggap lebih efektif dalam proses seleksi. Penjadwalan kegiatan ini pun strategis, seperti bulan Juni untuk lulusan SMA/SMK dan November bagi lulusan perguruan tinggi. Salah satu pencapaian yang signifikan dari program ini adalah penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Bandung dari 8% menjadi 7% antara tahun 2023 dan 2024. Selain itu, sinergi dengan Bursa Kerja Khusus (BKK) di perguruan tinggi semakin memperkuat penyebaran informasi dan penempatan kerja.

Dalam pelaksanaannya, Disnaker tidak membuka pendaftaran langsung bagi perusahaan, melainkan mengundang maksimal 40 perusahaan potensial melalui surat resmi. Namun terdapat slot tambahan untuk sponsor dan perusahaan inklusif yang mendukung kelompok disabilitas. Disnaker juga menjalin kerja sama lintas instansi seperti Dinas Kesehatan, PMI, Satpol PP, Polsek, dan aparaturnya untuk menjamin keamanan dan kelancaran kegiatan. Pada *Job Fair* November 2024, jumlah pengunjung mencapai 10.000 orang dalam dua hari, sehingga lokasi dipindahkan ke Graha Mandala Siliwangi demi menampung lonjakan pengunjung dan menjaga ketertiban.

Dari segi teknis, *Job Fair* didanai dari APBD Kota Bandung dengan fasilitas lengkap seperti penyewaan gedung, booth perusahaan, konsumsi selama dua hari, dan strategi publikasi yang masif melalui media sosial, radio, dan banner. Disnaker juga bekerja sama dengan event organizer (EO) sebagai pihak ketiga untuk memastikan kualitas pelaksanaan. EO yang berpengalaman terbukti mampu meningkatkan jumlah pelamar secara signifikan. Pendaftaran peserta dilakukan secara daring dan luring melalui platform Lulina, dan mencatat bahwa hanya 40% pelamar berasal dari Kota Bandung, sisanya dari berbagai kota sekitar, menandakan bahwa Kota Bandung menjadi magnet pencari kerja karena nilai UMK yang kompetitif.

Selain proses rekrutmen, kegiatan *Job Fair* dilengkapi dengan hiburan seperti live akustik dan doorprize untuk menciptakan suasana yang lebih santai dan menarik. Keberhasilan pelaksanaan *Job Fair* ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi publik dan pemilihan lokasi yang tepat mampu menjangkau masyarakat secara luas. Kolaborasi lintas sektor, kesiapan fasilitas, serta pembagian segmen waktu berdasarkan jenjang pendidikan menjadikan kegiatan ini sebagai program unggulan dalam mengatasi pengangguran.

Dari sisi keterserapan, sekitar 15-20% dari total 17.000 peserta langsung diterima bekerja melalui *Job Fair* ini. Jumlah tersebut berkisar antara 2.550 hingga 3.400 orang. Ini mencerminkan bahwa *Job Fair* bukan hanya informatif tetapi berdampak nyata terhadap penempatan kerja. Menurut teori implementasi Grindle, keberhasilan suatu kebijakan dapat dilihat dari manfaat langsung yang diterima oleh kelompok sasaran. Ketersediaan sekitar 8.000 lowongan kerja dari berbagai sektor industri juga membuka peluang luas bagi pencari kerja untuk menemukan posisi yang sesuai dengan minat dan keterampilannya, mempertegas bahwa program ini responsif dan berorientasi pada hasil nyata.

Implementasi Kebijakan Program *Job Fair* di Kota Bandung 2024

Evaluasi pelaksanaan program *Job Fair* oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung tahun 2024 mengungkap sejumlah tantangan yang dihadapi, khususnya terkait rendahnya tingkat keterserapan tenaga kerja. Salah satu kendala utama adalah mismatch antara latar belakang pendidikan pencari kerja dan kebutuhan riil perusahaan. Sebagian besar lowongan berasal dari

sektor jasa, sementara banyak lulusan perguruan tinggi tidak memiliki kompetensi spesifik yang dibutuhkan. Hal ini menyebabkan sebagian besar pelamar sulit terserap di dunia kerja lokal dan memilih mencari pekerjaan di luar daerah.

Selain itu, jumlah perusahaan besar yang berpartisipasi dalam Job Fair masih terbatas, mayoritas berasal dari sektor retail, dengan minimnya perusahaan yang menawarkan benefit menarik. Situasi ini membuat daya tarik kegiatan menjadi kurang maksimal meskipun jumlah peserta cukup tinggi. Kepadatan peserta juga menjadi catatan penting, karena pelaksanaan yang hanya terpusat di satu lokasi menyebabkan antrian panjang dan ketidaknyamanan saat berinteraksi dengan perusahaan. Meskipun *Job Fair* didukung oleh kerja sama lintas instansi dan event organizer, substansi dari proses pertemuan antara pelamar dan perusahaan belum sepenuhnya optimal.

Dari aspek *outcome*, meskipun program ini mampu menghadirkan 17.000 peserta dan menyediakan 8.000 lowongan kerja, tingkat keterserapan yang hanya mencapai 15%-20% menunjukkan belum optimalnya hasil yang dicapai. Rendahnya kecocokan antara kualifikasi pelamar dengan kebutuhan perusahaan mengindikasikan kurangnya pengelolaan informasi awal, khususnya terkait kualifikasi yang dibutuhkan. Diperlukan langkah konkret agar informasi lowongan dan kualifikasi dapat disebarluaskan secara jelas jauh sebelum pelaksanaan sehingga pencari kerja memiliki waktu untuk menyiapkan diri.

Menanggapi hal tersebut, Disnaker Kota Bandung merencanakan pengembangan pelaksanaan Job Fair ke tingkat kecamatan sebagai solusi untuk mengurangi kepadatan dan memperluas akses pencari kerja terhadap peluang yang tersedia. Selain itu, Disnaker juga berkomitmen untuk menggandeng lebih banyak perusahaan yang menawarkan prospek kerja menarik, demi meningkatkan efektivitas dan daya tarik program. Upaya-upaya ini diharapkan mampu menjawab berbagai kelemahan dalam pelaksanaan sebelumnya serta mendorong peningkatan kualitas dan hasil dari program Job Fair di masa mendatang.

KESIMPULAN

Tingginya angka pengangguran usia muda di Kota Bandung pada tahun 2024 didominasi oleh kelompok usia 19-35 tahun yang berpendidikan tinggi, terutama lulusan S1. Fenomena ini menunjukkan adanya ketimpangan antara kualifikasi pendidikan dan kebutuhan riil pasar tenaga kerja. Sementara itu, kelompok usia di atas 50 tahun juga mengalami peningkatan tingkat pengangguran, yang berkaitan dengan naiknya usia harapan hidup. Penyebab utama pengangguran di kalangan muda mencakup ketidaksesuaian jurusan pendidikan dengan kebutuhan industri, dominasi sektor jasa, keterbatasan lapangan kerja, serta kurangnya keterampilan teknis dan spesifik yang sesuai dengan tuntutan sektor teknologi.

Sebagai bentuk respons, Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) mengembangkan berbagai program pelatihan yang mencakup vokasi bersertifikat, pelatihan wirausaha, program padat karya, serta pelatihan bahasa asing untuk memperluas peluang kerja, baik di dalam maupun luar negeri. Pelaksanaan pelatihan ini dirancang dengan struktur kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan pasar kerja. Meski program ini menunjukkan hasil yang cukup baik, keberlanjutannya masih memerlukan dukungan anggaran yang lebih memadai serta kolaborasi erat antara pemerintah, sektor pendidikan, dan dunia industri.

Job Fair yang dilaksanakan dua kali pada tahun 2024 menjadi bagian dari strategi Disnaker untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan. Kegiatan ini didukung oleh kerja sama dengan Bursa Kerja Khusus (BKK), menggunakan dana APBD, dan melibatkan event organizer untuk penyelenggaraan yang tertib dan menarik. Melalui promosi dan penyediaan fasilitas yang lengkap, kegiatan ini berhasil menjangkau hingga 17.000 pelamar, meskipun tingkat penyerapan kerja langsung hanya mencapai 15-20%. Sistem pendaftaran online dan offline

melalui platform Lulina serta suasana acara yang interaktif menjadi daya tarik tersendiri bagi para peserta.

Namun, efektivitas Job Fair masih dihadapkan pada sejumlah tantangan, seperti rendahnya tingkat kecocokan antara kualifikasi pelamar dengan kebutuhan perusahaan dan kurangnya partisipasi perusahaan besar. Evaluasi menunjukkan perlunya perbaikan dalam penyebaran informasi lowongan kerja secara lebih spesifik dan tepat sasaran, serta pengelolaan lokasi acara agar tidak terlalu padat. Ke depan, pemetaan kebutuhan tenaga kerja yang lebih rinci dan distribusi acara ke tingkat kecamatan dapat menjadi strategi perbaikan agar program ini benar-benar efektif mengurangi angka pengangguran secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2012). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ardian, R., Syahputra, M., & Desmawan, D. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 190-198.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 340-351.
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota - Tabel Statistik*. Jawa Barat: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzMjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-kabupaten-kota.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Bandung Februari 2024*. Bandung: BPS Kota Bandung. <https://bandungkota.bps.go.id>
- Dye, Thomas R. (1978). *Understanding Public Policy*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Fauzan, M. (2025, Maret 30). Warga Kota Bandung didominasi lulusan SMA/ sederajat, simak update datanya. GoodStats. <https://data.goodstats.id/statistic/warga-kota-bandung-didominasi-lulusan-smasederajat-simak-update-datanya-Gj77M>
- HAW. Widjaja. (2005). *Penyelenggaraan Otonomi Di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoyo, E. (2012). *Kebijakan Publik*. Semarang: Widya Karya.
- I. Nyoman S. (2005). *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama.
- Istianto, F. S. (2005). *Otonomi Daerah: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Jovanovic, B. (1979). *Job Matching and the Theory of Turnover*. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972-990.
- Kansil, C. (2004). *Otonomi Daerah dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kurniawan, A., & Wahyuni, I. (2020). Analisis Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(1), 55-64.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, L. J. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Mustopadidjaja, A. R. (2002). *Manajemen Proses Kebijakan Publik. Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara-RI.
- Ramadhenty, W., Indarti, S., & Chairilsyah, D. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 438-452.



- Saleh, S. (2010). *Desentralisasi dan Otonomi Daerah di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. S. (2007). *Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi dan Strateginya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sorenson, A. B., & Kalleberg, A. L. (1989). "An Empirical Examination of the Match Between Job Requirements and Worker Skills." *American Sociological Review*, 54(6), 944-959.
- Subarsono. (2011). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmoko. (2002). *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan*. Yogyakarta: Cv Andi Thoha, M. (2008). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. (2014). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244.
- William N. D. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gadjah Mada University Press.
- Winarno, B. (2008). *Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Buku Kita.