

EVALUASI JOB FAIR DALAM PENANGGULANGAN TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA BEKASI

Iwhen Juventia¹, Farida Rahmawati²

Universitas Negeri Malang

Email: iwhen.juventia.1904326@students.um.ac.id¹, farida.rahmawati.fe@um.ac.id²

Abstract

Addressing the issue of Bekasi City's high open unemployment rate (TPT), Bekasi City Government has established a number of programs, that is Job Fair. This research used Willian N. Dunn's evaluation criteria to determine if Job Fair reduced unemployment in Bekasi City. Utilizing instruments for data collecting such as interviews, observations, and documentation, the research method is qualitative. The results indicated the evaluation of Job Fair program in Bekasi City was not properly executed, decreasing open unemployment rate in Bekasi City based on 6 criteria: effectiveness, efficiency, sufficiency, equity, responsiveness, and precision. (a) Job Fair is ineffective in lowering unemployment in Bekasi City due to not reach their target, Less information is transmitted, and job seekers and open positions are imbalanced (b) HR Job Fair efficiency is employed, but time efficiency isn't specified (c) Job fairs are One way to tackle unemployment, however they haven't worked because they can only supply so much (d) Less information has prevented the initiative by reaching the community yet (e) Community responsiveness is helped by information and work requirements (f) Appropriate Job Fair makes job vacancies and placements easier to find.

Keywords: *Open Unemployment, Job Fair, Program Evaluation*

Abstrak

Dalam mengatasi masalah Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Bekasi Pemerintah Kota Bekasi melaksanakan berbagai program untuk penanggulangan pengangguran salah satunya Job Fair. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program Job Fair dalam menganggulangi tingkat pengangguran di Kota Bekasi dengan menggunakan kriteria evaluasi Willian N. Dunn. Metode penelitian berjenis kualitatif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa evaluasi program Job Fair di Kota Bekasi masih kurang optimal pelaksanaannya terutama dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Bekasi berdasar enam kriteria efektifitas, efisiensi, kecukupan, perataan, resposivitas dan ketepatan. (a) Job Fair masih belum efektif menurunkan pengangguran Kota Bekasi karena masih belum mencapai sasaran, kurangnya sosialisasi informasi dan tidak seimbang antara pencari kerja dengan lowongan yang tersedia (b) Job Fair pada efisien sumber daya manusia yang digunakan sudah efisien, namun efisien waktu dikatakan belum (c) Job Fair hanya mampu memberikan manfaat sebatas itu, sehingga Job fair menjadi salah satu cara dalam menanggulangi pengangguran namun belum mampu menurunkan pengangguran (d) Program masih belum menjangkau masyarakat karena keterbatasan informasi (e) responsivitas masyarakat sangat terbantu terkait kebutuhan informasi dan kualifikasi lowongan pekerjaan (f) Job Fair sudah tepat, memudahkan masyarakat dalam mendapat informasi lowongan kerja dan penempatan.

Kata kunci: Pengangguran terbuka, Job Fair, Evaluasi Program

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu masalah di negara berkembang yang masih belum dapat ditangani atau diselesaikan. Kesenjangan antara jumlah lowongan kerja yang minim sedangkan jumlah pencari kerja yang terlalu tinggi inilah yang menyebabkan terjadinya

pengangguran. Hal tersebutlah yang menjadi salah satu factor penyebab sulitnya dalam pencapaian tujuan kesempatan kerja yang produktif dan secara merata menyeluruh. Angkatan Kerja di Indonesia setiap tahunnya selalu bertambah, hal ini jika tidak diimbangi dengan kesempatan kerja tentu akan berdampak pada kegiatan perekonomian (Suryono et al. 2022).

Setiap negara perlu melakukan pengoptimalan semua potensi dan sumber daya yang di miliki diwilayahnya karena keberhasilan pelaksanaan pembangunan sangat bergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang kompeten. Setiap masyarakat memiliki peluang dalam perbaikan ekonomi untuk mencapai kesejahteraan ,dalam mencapai hal tersebut perlu adanya aktivitas perekonomian melauai terserapnya angkatan kerja serta dapat memaksimalkan peluang kerja dan lapangan kerja (Handrian, Rosmita, dan Khan 2020) . Menurut Keynes (1936) Suatu kondisi ideal sebuah negara yaitu ketika angka penganggurannya mendekati 0 persen (Full Employment).

Daerah memiliki kewenangan dalam mengawasi dan mengatur jalan pemerintahannya sendiri sesuai dengan UU No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, suatu daerah diwajibkan untuk menciptakan kebijakan guna mengatasi setiap permasalahan daerahnya sehingga masyarakat nya dapat sejahtera. Menurut data Badan Pusat Statistik, Provinsi Jawa Barat memiliki tingkat pengangguran sebesar 9,82 persen per Agustus 2021 yang menjadikan nya salah satu dari lima provinsi di Indonesia yang tingkat pengangguran tertinggi.

Pembangunan Ketenagakerjaan untuk membangun Indonesia secara utuh merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan begitupun pembangunan daerah di Kota Bekasi yang diarahkan untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan lapangan usaha produktif berkelanjutan. Salah satu kota di provinsi Jawa Barat adalah Kota Bekasi, Permasalahan Ketenagakerjaan tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) masih menjadi permasalahan isu strategis pada dokumen rancangan teknoratis perencanaan pembangunan jangka menengah Daerah Kota Bekasi yang tentunya perlu mendapat perhatian khusus. Ketidakseimbangan antara angkatan kerja yang meningkat pesat dan peningkatan lapangan kerja yang relative lambat, inilah yang menyebabkan tingginya tingkat pengangguran. Jika hal ini berlanjut dapat menyebabkan berbagai permasalahan lainnya seperti kriminalitas, kemiskinan dan permasalahan lainnya.

Tabel 1. TPT dan TPAK Kota Bekasi Tahun 2018-2021

Tahun	TPT (%)	Pengangguran	TPAK(%)
2018	9.14	132,278	65.23
2019	8.3	124,114	65.66
2020	10.68	161,311	64.74
2021	10.88	167,974	64.76

Sumber: BPS Kota Bekasi dalam angka 2018-2021

Berdasarkan tabel, angkatan kerja setiap tahunnya meningkat seiring bertambahnya penduduk. Tentunya diiringi dengan Tingkat Pengangguran Terbuka Di Kota Bekasi yang

meningkat, saat ini angka TPT Kota Bekasi sebesar 10,88% atau sebanyak 167.974 jiwa penduduk Kota Bekasi yang menganggur. Setiap tahunnya pengangguran Kota Bekasi mengalami peningkatan yang cukup signifikan namun hal tersebut tidak seimbang atau tidak diimbangi dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang justru memiliki tren menurun, tingginya tingkat pengangguran tentunya akan berimplikasi pada permasalahan lainnya. Menurut (Nafie, A.V.B 2020) Pengangguran merupakan persoalan yang cukup pelik dan tentunya memiliki pengaruh terhadap perekonomian, angka pengangguran yang meningkat dapat menyebabkan terhambatnya masyarakat untuk memperoleh pendapatan hal ini menyebabkan masyarakat menjadi kurang sejahtera.

Permasalahan pengangguran terjadi disebabkan karena tidak seimbangnya antara persediaan dengan kebutuhan tenaga kerja yang ada di perusahaan atau pabrik, setiap tahunnya jumlah pencari kerja mengalami peningkatan sedangkan lowongan yang tersedia sangat minim hal ini menjadi penyebab kesenjangan dan kendala dalam penempatan tenaga kerja. Selain itu, terdapat kesenjangan informasi antara pengguna tenaga kerja dan pencari kerja sehingga sulit bagi mereka untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dari kualifikasi yang mereka butuhkan.

Dalam mengatasi masalah tersebut Pemerintah Kota Bekasi melakukan berbagai program penanggulangan pengangguran melalui pelatihan, magang dan *Job Fair*. Pemerintah kota Bekasi melalui Dinas Tenaga Kerja yang merupakan unsur penyelenggara pemerintah daerah didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan kebijakan organisasi dan selaras dengan visi dan misi yang ada di RJMD, untuk mengurus masalah ketenagakerjaan melalui memperluas kesempatan kerja atau lapangan kerja agar angka pengangguran terbuka (TPT) di Kota Bekasi menurun serta menentukan arah untuk pembangunan daerah melalui pengoptimalan sumber daya yang ada di Kota Bekasi (Ricky et al. 2022). Diketahui bahwa Program *Job Fair* memiliki antusias paling tinggi di masyarakat. Oleh sebab itu melalui program *Job Fair* atau Bursa kerja merupakan cara dalam rangka mendorong penciptaan kesempatan kerja seluas-luasnya dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Layanan ketenagakerjaan yaitu Bursa kerja atau *Job Fair* merupakan tempat segala informasi untuk mendukung perluasan kesempatan kerja dengan kata lain *Job Fair* merupakan tempat informasi pasar kerja, yang memiliki fungsi untuk wadah dalam mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan atau pabrik selaku pemakai tenaga kerja (Muh Fikram et al. 2019).

Masyarakat sangat terbantu dengan adanya program *Job Fair* yang dapat memberikan peluang kesempatan kerja bagi masyarakat. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan Keberhasilan Bursa kerja dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Sidoarjo dikatakan terlaksana dengan baik sesuai dengan menggunakan kriteria Efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, Responsivitas, dan Ketepatan enam kriteria yang digunakan oleh Willian N. Dunn untuk mengevaluasi kebijakan, meskipun dari hasil penelitian didapat bahwa kriteria efisiensi target perusahaan tidak sepenuhnya optimal (Novitasari dan Hertati 2022). Sejalan dengan penelitian menurut (Maharani, Pertama Yul Asmara Pane, dan

Siregar 2015) Keseluruhan dari program pasar kerja atau *Job Fair* di Tapanuli Selatan oleh dinas sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi terbukti dapat mengurangi angka pengangguran di Tapanuli Selatan, dilihat dari data angka pengangguran di Tapanuli yang mengalami penurunan.

Lain halnya Penelitian mengenai Implementasi program *Job Fair* di kota Tomohon dilihat melalui indikator menurut Charles O Jones pada aspek pengorganisasian pelaksanaan *Job Fair* mempermudah dalam pencarian tenaga kerja, dari melalui aspek interpretasi pelaksanaan *Job Fair* belum dapat terlaksana dengan cukup baik, dan pada aspek penerapan pelaksanaan *Job Fair* telah terlaksana dengan baik sesuai dengan SOP atau standar operasional prosedur yang berlaku (Ering, Tulusan, dan Dengo 2019). Kurangnya komunikasi atau belum optimalnya komunikasi dari Dinas Tenaga Kerja implementasi Program *Job Fair* oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo belum berjalan maksimal, namun dari sisi sumber daya manusia sudah cukup karena pelaksanaannya tidak membutuhkan terlalu banyak yang terlibat (Mashitho dan Agustina 2021). Diketahui pada pelaksanaan dilapangan bahwa implementasi Program *Job Fair* di Kota Bekasi belum terlaksana secara optimal dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Job Fair menyematani masyarakat dalam memberikan peluang kesempatan lowongan kerja, untuk itu penting dilakukannya evaluasi pada program *Job Fair* untuk melihat sejauh apa pelaksanaan program dalam mencapai tujuan yang diharapkan sehingga melalui evaluasi dapat dilakukan perbaikan kedepannya. Evaluasi kebijakan digunakan untuk mengidentifikasi berbagai factor yang memberikan suatu kontribusi dan melihat keberhasilan atau kegagalan dari kebijakan tersebut (Nuraida et al. 2019). Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan kajian atau penelitian terkait mengenai evaluasi *Job Fair* dalam menanggulangi pengangguran di Kota Bekasi maka dari itu adapun tujuan penelitiann ini untuk mendeskripsikan lebih jelas mengenai evaluasi program *Job Fair* dalam menanggulangi tingkat pengangguran di Kota Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengangguran

Pengangguran adalah kondisi dimana seseorang yang tergolong dan termasuk kedalam angkatan kerja atau usia kerja yang sedang mencari atau belum mendapatkan pekerjaan (Akadun, Lestari, dan Agustiani 2021). Pendapat lainnya mengungkapkan pengangguran merupakan pada referensi waktu tertentu seperti usia angkatan kerja tapi tidak bekerja sama sekali atau seseorang yang secara mandiri berusaha untuk memperoleh pekerjaan (Prasetyo dan Rakhmadian 2019). Berdasarkan Badan Pusat Statistik presentase dari banyaknya jumlah seseorang yang pengangguran terhadap banyaknya jumlah angkatan usia kerja yang ada merupakan pengertian dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

Menurut Prasetyo dan Rakhmadian (2019) pengangguran dibedakan menjadi tiga macam yaitu : (a) Pengangguran terselubung, merupakan tenaga kerja yang tidak bekerja

dengan optimal ataupun secara maksimal yang dikarenakan berbagai alasan. (b) Setengah menganggur, pekerja yang tidak bekerja dikarenakan tidak adanya pekerjaan atau lapangan pekerjaan yang tersedia, dan merupakan pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam / minggu. (c) Pengangguran terbuka, tenaga kerja yang sama sekali tidak mempunyai atau memiliki suatu pekerjaan dan sudah berusaha maksimal dalam mencari pekerjaan. Mengatasi pengangguran merupakan tujuan dalam mencapai Pembangunan berkelanjutan, maka dari itu perlu adanya kebijakan pembangunan untuk mendukung kegiatan produktif, penciptaan kesempatan dan lapangan pekerjaan.

Job Fair

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016, *Job Fair* atau bursa kerja adalah acara atau kegiatan yang mempertemukan sejumlah pemberi kerja dan pencari kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan

Bursa kerja atau *Job Fair* adalah Salah satu wadah yang disediakan oleh pemerintah dalam membantu masyarakat untuk mencari pekerjaan (Ering, Tulus, dan Dengo 2019). *Job Fair* atau Bursa kerja adalah tempat yang didirikan untuk memberikan informasi tentang pasar tenaga kerja dalam upaya untuk menarik pekerja atau pencari kerja, yang memungkinkan mereka menemukan pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan dan kemampuan mereka.

Evaluasi

Pengertian mengenai Evaluasi menurut para ahli terus berkembang sebagaimana menurut (Khothimah dan Hertati 2021) tahapan penting dalam keseluruhan proses dari kebijakan yaitu evaluasi yang dilakukan tidak hanya di tahap terakhir tetapi pada keseluruhan proses kebijakan, karena tidak semua program mencapai hasil yang diharapkan. Evaluasi merupakan suatu tahapan dari penilaian yang dilakukan terhadap implementasi pelaksanaan kegiatan yang dicapai mencakup manfaat serta dampaknya.

Menurut (Dunn 2003) evaluasi mengenai produksi informasi nilai dan kesempatan yang dapat dicapai atau manfaat dari hasil suatu kebijakan yang ada. Adapun kriteria dalam menggambarkan evaluasi menurut (Dunn 2003) yaitu sebagai berikut :

1. Efektifitas, diartikan tercapainya hasil yang diharapkan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan
2. Efisiensi, banyak nya usaha yang diperlukan dengan menggunakan sumber data secara optimal sehingga tujuan dapat tercapai
3. Kecukupan, pencapaian tujuan yang dihasilkan dirasa sudah mencukupi dalam menangani permasalahan
4. Perataan, usaha yang dilakukan dapat didistribusikan secara merata dan tepat sasaran
5. Responsibilitas, seberapa jauh kebijakan dapat memuaskan kebutuhan masyarakat dilihat melalui pengaruh yang terjadi ketika kebijakan dilaksanakan

6. Ketepatan, tercapainya keberhasilan tujuan yang diinginkan dan kebijakan benar-benar bermanfaat dan bernilai

METODE

Penelitian ini akan menggunakan desain dengan penelitian deskriptif melalui pendekatan Kualitatif untuk mendalami dalam menjelaskan Evaluasi dari program Job Fair di Kota Bekasi, penelitian kualitatif yaitu penelitian dengan tujuan untuk memberi gambaran secara akurat, sistematis dan faktual mengenai kondisi dari obyek yang diteliti. Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk dapat memahami secara holistik fenomena yang ditemukan dan dialami subjek penelitian dalam hal perilaku, tindakan dan karakteristik lainnya kemudian di deskripsikan secara verbal dalam bentuk kata-kata (Maleong 2007). Lokasi Penelitian ini dilakukan di Kota Bekasi tepatnya di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi. Penentuan lokasi penelitian didasarkan pada pelaksanaan Job Fair dan tingginya tingkat pengangguran di Kota Bekasi.

Penelitian akan menggunakan dua jenis sumber data yang berbeda yaitu data primer dan data sekunder akan digunakan. Sebagian besar penelitian ini diperoleh melalui data primer yang merupakan data utama yang dikumpulkan oleh peneliti terutama melalui Observasi dan wawancara yang digunakan dalam penelitian. Adapun narasumber dari penelitian ini terdiri dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Bekasi terdiri dari kepala bidang penempatan tenaga kerja, koordinator penempatan tenaga kerja, Sub Koordinator bidang tenaga kerja dan ketahanan pangan Bappelitbangda Kota Bekasi, dan dua orang masyarakat. Penelitian ini juga akan menggunakan data sekunder sebagai pelengkap untuk mendukung data primer melalui studi kepustakaan untuk pengumpulan dan pencarian data melalui dokumen tertulis, elektronik, gambar dan lainnya.

Teori menurut Miles dan Huberman digunakan dalam metode analisis data yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dengan berupa teks yang bersifat naratif dan kemudian akan ditarik kesimpulan atau verifikasi. Fokus dari penelitian ini yaitu untuk mengkaji dalam mengetahui evaluasi Program Job Fair dengan menggunakan kriteria evaluasi yang terdiri dari efektifitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas dan ketepatan yang dikemukakan oleh Willian N. Dunn.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program penempatan dan perluasan tenaga kerja melalui penyelenggaraan Bursa kerja atau program *Job Fair* merupakan salah satu program yang telah tercantum didalam dokumen rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bekasi sesuai dengan sasaran dan tujuan untuk memecahkan masalah pengangguran di Kota Bekasi. Dalam mengatasi masalah pengangguran Dinas Tenaga Kerja memiliki kegiatan yang sesuai bidang masing-masing sesuai dengan tugas dan fungsinya, kegiatan *Job Fair* merupakan salah satu kegiatan bidang penempatan dalam pemberian dan penyebarluasan kesempatan kerja kepada masyarakat yang memberikan pelayanan kepada pencari kerja dengan pemberi

kerja. Pelaksanaan *Job Fair* diselenggarakan oleh pemerintah dan oleh swasta yang bekerja sama dengan pemerintah seperti *Job Fair* diselenggarakan Lembaga Pendidikan, PT ataupun BKK.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam penyelenggaraan suatu program perlu diukur melalui evaluasi terhadap kinerja yang dihasilkan, hal ini untuk melihat tingkat pencapaian program/kegiatan yang dicerminkan sesuai dengan target yang ditetapkan. Evaluasi akan memperlihatkan dampak yang dihasilkan atau proses akhir dari suatu program yang dilaksanakan.

Menurut (Krisnina 2017) Evaluasi dilakukan untuk dapat mengukur dan membandingkan capaian kegiatan yang telah diselesaikan dengan capaian yang telah ditentukan dalam rencana, sehingga diperolehnya informasi untuk dapat dilakukan perbaikan apabila terdapat masalah. Guna mengetahui dan melihat dari keberhasilan pelaksanaan program/kegiatan *Job Fair*, peneliti menggunakan kriteria evaluasi yang dikemukakan menurut Willian N. Dunn.

Efektifitas

Efektifitas program *Job Fair* akan dilihat melalui sejauhmana program *Job Fair* sudah terlaksana dan melihat kesesuaian antara pencapaian dari fakta di lapangan serta kesesuaian dengan tujuan yang diharapkan yaitu tujuan dilaksanakannya Program *Job Fair* dapat mengurangi pengangguran di Kota Bekasi. Berdasarkan data yang diperoleh program *Job Fair* pemerintah terkhusus dari dinas tenaga kerja ternyata tidak dapat dilaksanakan dengan baik, dikarenakan pandemi covid yang menyebabkan adanya pembatasan kegiatan sehingga dari sisi anggaran terdapat pengurangan evaluasi kegiatan selain itu banyak perusahaan di Kota Bekasi yang tidak menerima lowongan hal ini berdasarkan survey yang sudah dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bekasi. Namun pihak dinas tenaga kerja dalam memenuhi atau menyikapi kebutuhan masyarakat terkait program *Job Fair* yaitu dengan melaksanakan program *Job Fair* yang bekerjasama dengan pihak swasta, peran swasta sendiri cukup penting dalam menumbuhkan perekonomian dan mengurangi pengangguran.

Pada focus Efektifitas ini program *Job Fair* akan dilihat melalui segi ketepatan sasaran, sosialisasi, pencapaian tujuan program dan pemantauan program. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada segi ketepatan sasaran program *Job Fair* belum mampu mencapai sasaran, karena penyebaran informasi *Job Fair* masih belum secara menyeluruh menjangkau masyarakat terutama masyarakat pengangguran, hal ini dikarenakan Dinas Tenaga kerja dalam menyebarkan informasi *Job Fair* ataupun lowongan hanya melalui mading yang ada di dinas tenaga kerja atau masih secara manual dan masih belum maksimal dalam memanfaatkan teknologi sehingga informasinya tidak menyebar secara luas, hal ini menyebabkan masyarakat sangat jarang menerima informasi mengenai pelaksanaan *Job Fair* yang ada di Kota Bekasi.



Kemudian dilihat dari segi sosialisasi dikatakan masih kurang, menurut dinas tenaga kerja masyarakat sudah cukup mengetahui mengenai program *Job Fair*, faktanya beberapa masyarakat belum mengetahui banyak mengenai *Job Fair* sendiri. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan masyarakat, sebagian masyarakat tidak begitu memahami bagaimana cara untuk mengikuti program *Job Fair* dan bagaimana mekanisme pelaksanaannya.

Pada segi pencapaian tujuan program atau kesesuaian hasil yang hendak dicapai, berdasarkan data yang telah diperoleh melalui Dinas Tenaga Kerja pada tiga tahun terakhir terkait penyerapan tenaga kerja yang sudah ditempatkan melalui *Job Fair* yaitu ditahun 2019 sebanyak 2.053, tahun 2020 sebanyak 656, dan ditahun 2021 sebanyak 1.493, selama tiga tahun terakhir penyerapan tenaga kerja mengalami fluktuasi cenderung penurunan dibanding tahun 2019. Sedangkan ditahun 2022 Pelaksanaan dari program *Job Fair* yang dilakukan kerjasama dengan pihak swasta yang sudah terlaksana yaitu pelaksanaan *Global Job Fair* yang bekerjasama dengan PT screening Indonesia dan Kementerian Tenaga Kerja Indonesia, *Job Fair* yang dilaksanakan oleh universitas BSI dan *Job Fair* atau bursa kerja yang dilaksanakan oleh LPTKS. Sampai saat ini sudah terdapat tiga swasta yang bekerja sama dan sudah melaksanakan kegiatan *Job Fair* ditahun 2022.

Tabel 2. Jumlah Pencari kerja perkecamatan Kota Bekasi Tahun 2021

KECAMATAN	JUMLAH
Bekasi Timur	141
Bekasi Barat	1,571
Bekasi Utara	2,341
Bekasi Selatan	1,156
Rawalumbu	1,421
Medansatria	1,217
Bantargebang	1,316
Pondokgede	359
Jatiasih	581
Jatisampurna	88
Mustikajaya	1,515
Pondokmelati	141
Jumlah	11847

Sumber: Dinas Tenaga Kerja

Terserapnya tenaga kerja melalui *Job Fair* masih belum mampu untuk mengurangi pengangguran, hal ini dikarenakan perusahaan di Kota Bekasi masih banyak yang belum menyediakan atau membuka lowongan kerja oleh sebab itu lowongan yang tersedia di Kota Bekasi masih sedikit atau minim sehingga menyebabkan kebutuhan tenaga kerja tidakimbang dengan para pencari kerja yang cukup banyak. Seperti pada tabel di atas pada tahun 2021 total jumlah dari tenaga kerja perkecamatan sebanyak 11.847 pencari kerja sedangkan

Jumlah lowongan kerja yang mampu disediakan pada *job fair* sebanyak 1.493 lowongan /penempatan di tahun 2021 tentunya hal ini tidak sebanding dengan pencari kerja yang begitu banyak. Salah satu penyebab terjadinya hal tersebut karena Dinas Tenaga Kerja belum banyak bekerja sama atau bermitra dengan Perusahaan yang ada diluar Kota Bekasi hanya berfokus pada perusahaan di Kota Bekasi saja. Namun walaupun *job fair* belum mampu mengurangi angka pengangguran jika dilihat dari sisi masyarakat atau sisi positif dari pelaksanaan dari *Job Fair* yang telah diadakan di Kota Bekasi sendiri cukup membantu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan informasi terkait kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan meskipun belum sepenuhnya menyerap tenaga kerja secara merata.

Berdasarkan penjabaran tersebut pada focus efektifitas dapat dikatakan bahwa evaluasi dari program *Job Fair* belum berjalan efektif yang disebabkan program belum mencapai sasaran karena kurangnya baik sosialisasi ataupun informasi, tidak seimbang antara pencari kerja dengan lowongan yang tersedia, sehingga dapat dikatakan *Job Fair* hanya menjadi salah satu cara dalam menanggulangi atau mengurangi pengangguran namun belum mampu dalam menekan angka pengangguran yang tinggi di Kota Bekasi.

Efisiensi

Pada kriteria efisiensi adalah mencapai keberhasilan dari program *Job Fair* dengan melihat seberapa banyak usaha yang diperlukan yang meliputi penggunaan sumber daya yang digunakan baik dari estimasi waktu yang dikeluarkan dan segi sumber daya manusia/alokasi tenaga. Suatu kegiatan atau program dikatakan efisien jika hasil tertentu dapat diperoleh melalui dengan sumber daya yang sedikit-dikitnya (Khothimah dan Hertati 2021).

Dalam pelaksanaan *Job Fair*, efisien dilihat melalui penggunaan sumber daya manusianya/ banyak nya usaha yang dilakukan oleh pihak yang terlibat. pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja mendukung pelaksanaan *Job Fair* dengan memberikan informasi serta aturan yang harus dilaksanakan, serta mempermudah terkait perizinan dengan pihak-pihak terkait, dan menjadi perantara antara perusahaan/pihak swasta yang terlibat pelaksanaan program. Selain itu untuk laporan penempatan tenaga kerja, guna mempermudah dalam mendapat tenaga kerja yang sudah ditempatkan menggunakan by name by address untuk memudahkan dalam pengumpulan data.

Keefisienan pelaksanaan *Job Fair* kemudian dilihat melalui banyaknya waktu yang dikeluarkan. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan Pada focus ini untuk estimasi waktu berjalan nya *Job Fair* sudah cukup baik namun untuk proses penempatannya yang memakan waktu yang agak lama, tenaga kerja yang sudah menjadi karyawan belum tentu terdata penempatannya sehingga prosesnya agak lama.

Sehingga berdasarkan hal tersebut dari kriteria efisiensi dikatakan bahwa pada segi sumber daya manusia yang digunakan terutama di Dinas tenaga Kerja sudah efisien dalam memberikan kemudahan bagi pihak yang terlibat program *Job Fair*, namun dari segi estimasi

waktu masih belum efisien dikarenakan proses penempatan yang memakan waktu cukup lama.

Kecukupan

Kriteria kecukupan dari program *Job Fair* terkait dengan seberapa jauh yang telah dicapai dari hasil yang diinginkan untuk memecahkan permasalahan pengangguran terbuka di Kota Bekasi. Pada focus kriteria kecukupan dapat diketahui melalui jumlah pengangguran di Kota Bekasi. Dari sisi ini walaupun *Job Fair* cukup membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan lowongan dan penempatan tenaga kerja, namun hasil yang dicapai belum mampu untuk mengurangi angka pengangguran terbuka yang tinggi di Kota Bekasi yang setiap tahunnya meningkat hingga mencapai 10,88%.

Hal ini dikarenakan keterbatasan lowongan yang tersedia sehingga penyedia tenaga kerja dan pencari kerja jumlahnya tidak seimbang, berdasarkan data yang diperoleh setiap lowongan yang tersedia dalam sebulan hanya mampu menyerap 10 sampai 15 tenaga kerja. Selain itu dari penyampaian informasi masih belum cukup menjangkau banyak masyarakat karena minimnya penyebaran informasi yang ada, oleh sebab itu meskipun masyarakat antusias terhadap *Job Fair* namun keterbatasan akan informasi yang ada menjadi penghambat dalam keikutsertaan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut dapat dijabarkan program *Job Fair* belum memenuhi unsur kecukupan program *Job Fair* hanya mampu memberikan manfaat sebatas itu karena hasil dari tenaga kerja yang terserap dari *Job Fair* belum dapat atau mampu untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Bekasi yang mencapai 10,88%. Sehingga dapat dikatakan Program *Job Fair* dari kriteria kecukupan belum memecahkan permasalahan pengangguran.

Perataan

Dalam mengatasi masalah pengangguran terbuka yang tinggi di Kota Bekasi tentunya masyarakat perlu dapat menerima manfaat program *Job Fair* secara merata, kriteria perataan Program *Job Fair* dilihat melalui merata nya manfaat yang diterima oleh masyarakat dengan mengikuti *Job Fair*. Berdasarkan hasil yang ditemukan penginformasian mengenai pelaksanaan *Job Fair* masih belum merata diterima masyarakat hal ini disebabkan karena pihak Dinas tenaga kerja belum memanfaatkan secara maksimal dalam penggunaan teknologi atau internet, berdasarkan hasil wawancara belum terdapat aplikasi/website tersendiri untuk menginformasikan program *Job Fair* ataupun seputar lowongan informasi kerja.

Pihak Dinas Tenaga Kerja dalam menginformasikan hanya melalui cari manual yaitu pemajangan dimading Dinas Tenaga Kerja jika terdapat informasi. Meski bekerja. Tenaga Kerja sudah terdapat rencana atau sedang mengarah untuk pembuatan aplikasi khusus Kota Bekasi hal ini akan mempermudah akses masyarakat terhadap informasi seputar lowongan kerja. Mengingat penggunaan teknologi memiliki peran penting di era ini dan melalui aplikasi tentunya akan memudahkan masyarakat dalam mengakses informasi dan dalam

memfasilitasi penyediaan lowongan bagi pencari kerja dan penempatan tenaga kerja secara online.

Pada focus ini dapat dikatakan program *Job Fair* belum dapat menjangkau sasaran masyarakat atau pencari kerja, masyarakat sedikit kesulitan dalam mendapat informasi mengenai pelaksanaan *Job Fair* yang diadakan di Kota Bekasi. Sehingga pada evaluasi kriteria perataan program *Job Fair* belum secara merata atau menjangkau masyarakat.

Responsivitas

Responsivitas program *Job Fair* merupakan respon yang diterima masyarakat atau timbulnya kepuasan masyarakat terhadap pelaksanaan *Job Fair*, responsivitas melihat seberapa baik suatu kebijakan tersebut dapat memenuhi dan menjawab kebutuhan masyarakat (Dunn 2003). Responsivitas dalam evaluasi melihat dan mempertimbangkan apakah hasil dari kebijakan program dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan atau nilai kelompok tertentu sehingga kebijakan dapat mengatasi permasalahan yang mereka hadapi meskipun tidak semua pihak dapat manfaatnya.

Dilihat pada focus ini diketahui bahwa pada dasarnya program *Job Fair* telah dapat memenuhi kebutuhan sebagian masyarakat dalam hal terkait informasi lowongan pekerjaan yang tersedia dan kualifikasi yang dibutuhkan. Masyarakat dapat merasakan manfaat dan cukup terbantu untuk penempatan tenaga kerja melalui program *Job Fair* sehingga tenaga kerja dapat terserap. Berdasarkan wawancara yang diperoleh melalui *Job Fair* sebagian masyarakat cukup terbantu dalam menerima informasi lowongan kerja serta kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga orang dapat mencari pekerjaan berdasarkan minat dan bidang professional mereka.

Meskipun hasil tersebut belum mampu mengurangi pengangguran di Kota Bekasi namun masyarakat masih dapat terbantu oleh sebab itu program *Job Fair* tetap dapat menjadi salah satu cara dalam menanggulangi angka pengangguran yang tinggi di Kota Bekasi secara bertahap. Untuk itu Program *Job Fair* perlu ditingkatkan mengingat masyarakat memiliki antusias yang tinggi terhadap *Job Fair* melalui perbaikan di pelaksanaan kedepannya terutama dari segi penyebaran informasi kepada masyarakat sehingga melalui program *Job Fair* dapat menyerap atau merekrut lebih banyak pekerja. Berdasarkan hal tersebut kriteria evaluasi responsivitas sudah cukup baik, melalui *Job Fair* masyarakat sangat terbantu terkait kebutuhan mendapat informasi dan kualifikasi lowongan pekerjaan.

Ketepatan

Ketepatan menentukan pencapaian hasil yang telah dicapai dengan melihat apakah hasil tersebut telah tercapai dan dapat berguna atau bernilai untuk masyarakat. Ketepatan dilihat dari dampak lain yang belum terprediksi sebelumnya baik secara positif dan negative atau alternative lain yang dirasa baik (Nuraida et al. 2019). Berdasarkan hasil yang diperoleh Program *Job Fair* bermanfaat untuk masyarakat, melalui *Job Fair* masyarakat terbantu dalam mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan selain itu program *Job Fair*

tetap mampu dalam menyerap tenaga kerja walaupun belum mampu mengurangi angka pengangguran Kota Bekasi.

Program *Job Fair* tetap mampu dalam menyerap tenaga kerja dan memberi kemudahan dalam link and match bagi pencari kerja dengan pemberi pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut pada unsur ketepatan dikatakan Program *Job Fair* sudah tepat dan dapat menjadi salah satu cara dalam penyerapan tenaga kerja. Program *Job Fair* memerlukan perbaikan-perbaikan untuk kedepannya sehingga manfaat yang dihasilkan menjadi optimal baik dari segi informasi ,sosialisasi, komunikasi dan lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi program Job Fair di Kota Bekasi masih kurang optimal pelaksanaannya terutama dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Bekasi. Hal ini dilihat melalui enam kriteria evaluasi yaitu : (a) Efektifitas ,Program Job Fair belum berjalan efektif dalam mencapai tujuan menurunkan angka TPT Kota Bekasi yang disebabkan program belum mencapai sasaran karena kurang nya baik sosialisasi ataupun informasi ,tidak seimbang nya antara pencari kerja dengan lowongan yang tersedia.(b) Efisiensi, ,Program Job Fair pada efisien sumber daya manusia yang digunakan sudah efisien dimana Dinas Tenaga Kerja memberikan kemudahan untuk pihak yang terlibat dalam melaksanakan Job Fair .Namun dari efisien waktu dikatakan belum efisien hal ini karena proses penempatan memerlukan proses yang memakan waktu yang cukup lama. (c) Kecukupan, pada unsur kecukupan Job Fair belum memenuhi walaupun membantu dalam masyarakat memenuhi kebutuhan lowongan dan penempatan tenaga kerja, namun hasil yang dicapai hanya sebatas itu belum cukup mampu untuk mengurangi angka pengangguran terbuka yang tinggi di Kota Bekasi yang mencapai 10,88%. Hal ini karena perusahaan dan lowongan pekerjaan yang tersedia masih minim dan kurangnya dalam penyebaran informasi. (d) Perataan, program Job Fair belum dapat merata dalam menjangkau sasaran masyarakat atau pencari kerja karena keterbatasan informasi ,masyarakat sedikit kesulitan dalam mendapat informasi mengenai pelaksanaan Job Fair yang diadakan di Kota Bekasi. (e) Responsivitas, kriteria evaluasi resposivitas sudah cukup baik, melalui Job Fair masyarakat sangat terbantu terkait kebutuhan mendapat informasi dan kualifikasi lowngan pekerjaan. (f) Ketepatan, Program Job Fair sudah tepat masyarakat terbantu dalam informasi dan penempatan tenaga kerja selain itu program Job Fair tetap mampu dalam menyerap tenaga kerja walaupun belum mampu mengurangi angka pengangguran Kota Bekasi .

Saran dan Ucapan Terimakasih

Direkomendasikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk menentukan tindakan terbaik yang tepat dalam perbaikan pelaksanaan Job Fair dimasa mendatang, yaitu (1) Pemerintah perlu meningkatkan komunikasi dan memperluas cakupan perusahaan untuk

informasi lowongan sehingga penempatan dan lowongan tenaga kerja dapat lebih meluas. (2) Memaksimalkan pemanfaatan Teknologi digital atau penggunaan internet, Mengingat di era revolusi industry 4.0 penggunaan teknologi sangat berperan penting sehingga jika pelaksanaan program tidak diikuti dengan perkembangan teknologi maka hal ini akan menghambat pelaksanaan program Job Fair. (3) Selain itu dapat melaksanakan kegiatan promosi program Job Fair melalui penyampaian media informasi menggunakan media cetak, elektronik serta penggunaan internet, sehingga program Job Fair dapat diketahui lebih banyak lapisan masyarakat dan angkatan kerja banyak yang dapat berpartisipasi. (4) Meningkatkan sosialisasi baik kepada masyarakat, perusahaan, Lembaga pendidik dan lainnya. (5) Perlu melakukan perbaikan metode pelaksanaan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu dalam mengurangi pengangguran. (6) Pemerintah lebih sigap dalam menghadapi permasalahan tak terduga.

Ucapan terimakasih kepada Kepala bidang penempatan tenaga kerja dan kesempatan Kerja, Koordinator Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bekasi dan Sub Koordinator Tenaga kerja Bappelitbangda Kota Bekasi yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadun, Lestari, dan Lia Agustiani. 2021. "Strategi Pengurangan Pengangguran Di Kabupaten Sumedang." *Journal of Regional Public Administration (JRPA)* 6 (2): 14–26.
- Dunn, William. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ering, Dwi S. J. M., Femmy M. G. Tulusan, dan Salmin Dengo. 2019. "Implementasi Program Job Fair (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tomohon)." *Jurnal Administrasi Publik* 53 (9): 1689–99. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/28658/27990>.
- Handrian, Eko, Rosmita Rosmita, dan Merry Chindy Khan. 2020. "Efektifitas Program Peningkatan Kesempatan Kerja Dalam Pencapaian Sustainable Development Goals Provinsi Riau." *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 7 (3): 439–53. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/4249>.
- Khothimah, Khusnul, dan Diana Hertati. 2021. "Evaluasi Kebijakan Program Bantuan Sosial Tunai (BST) di Kota Surabaya (Studi pada Kecamatan Tambaksari)." *Jurnal Governansi* 7 (2): 99–110. <https://doi.org/10.30997/jgs.v7i2.4230>.
- Krisnina, Lafitra Marsha. 2017. "Studi Evaluasi Kebijakan Retribusi Parkir Berlangganan Di Kabupaten Sidoarjo." *Kebijakan dan Manajemen Publik* 5: 4. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp1bda4057e3full.pdf>.
- Maharani, Fithra, Nirmala Haty Hrp Pertama Yul Asmara Pane, dan Zumilah Siregar. 2015. "Strategi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Melalui Job Fair Di Kabupaten Tapanuli Selatan." *Jurnal ESTUPRO* 4

(3).

Maleong, L. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.

Mashitho, Kamila, dan Fitria Isna Agustina. 2021. "Job Fair Program Implementation As An Employment Treatment In Sidoarjo District" 3: 10. <https://doi.org/10.21070/acopen.3.2020.1296>.

Muh Fikram, Andi AW, Musliha Karim, Adnan Ma, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, dan Unismuh Makassar. 2019. "E-Service Dalam Bursa Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Kabupaten Gowa." *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik* 5 (1): 14–30. <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/2028>.

Nafie, A.V.B, Dkk. 2020. "Determinan Angka Pengangguran Di Jawa Timur Tahun 2007-2017." *Jiep* 20 (1): 21–30.

Novitasari, Tharisma, dan Diana Hertati. 2022. "Evaluasi Program Bursa Kerja (Job Fair) Dalam Penanggulangan Angka Pengangguran Di Kabupaten Sidoarjo." *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora* 8 (2): 299–305. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i2.98>.

Nuraida, Nuraida, Budiman Rusli, Setianingrum Setianingrum, dan Mudiwati Rahmatunnisa. 2019. "Evaluasi Kebijakan Percepatan Penanggulangan Kemiskinan Di Kabupaten Subang." *MIMBAR : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik* 8 (1): 38. <https://doi.org/10.32663/jpsp.v8i1.832>.

Prasetyo, Novi Eko, dan Miftah Rakhmadian. 2019. *Ekonomi Indonesia Wujud Internalisasi NilaiNilai Keindonesiaan*. Malang: Media Nusa Creative.

Ricky, Mochamad, Fajar Dharmawan, Maulana Rifai, dan Dewi Noor Azijah. 2022. "Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021" 12: 18–26.

Suryono, Ivan Lilin, Rotua Yossina Warsida, Maryani, Rita, dan Roos Arafat Ahmad Yani. 2022. "Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja." *Jurnal Ketenagakerjaan* 17 (1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.125>.