

Evaluasi Formatif Dan Sumatif Program *Jobfair* Dalam Menangani Pengangguran di Kabupaten Pasuruan

Nabila Khorotul Aini
Universitas Yudharta Pasuruan
Email: nkburotulaini@gmail.com

Abstrak

Permasalahan pengangguran merupakan isu krusial yang dihadapi oleh banyak daerah di Indonesia, termasuk Kabupaten Pasuruan. Pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan program *Job Fair* sebagai salah satu strategi untuk mempertemukan pencari kerja dengan penyedia lapangan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program *Job Fair* menggunakan pendekatan formatif dan sumatif, serta menganalisis dampaknya terhadap penurunan angka pengangguran. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Evaluasi formatif dilakukan untuk menilai proses pelaksanaan program, termasuk aspek perencanaan, koordinasi, sosialisasi, hingga partisipasi peserta. Sementara evaluasi sumatif difokuskan pada capaian hasil program, efektivitas penempatan kerja, serta pengaruhnya terhadap angka pengangguran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara formatif, pelaksanaan *Job Fair* sudah berjalan cukup baik dengan keterlibatan perusahaan yang tinggi dan sistem promosi yang aktif melalui media digital. Namun, masih terdapat kendala seperti ketidaksesuaian kompetensi pelamar dengan kebutuhan industri (*skill mismatch*) dan keterbatasan akses di wilayah pedesaan. Secara sumatif, program ini memberikan kontribusi terhadap penurunan angka pengangguran di Kabupaten Pasuruan, meskipun efektivitasnya dalam penyerapan tenaga kerja langsung masih perlu ditingkatkan. Evaluasi ini memberikan rekomendasi penting bagi Dinas Ketenagakerjaan untuk memperkuat program pelatihan, memperluas informasi lowongan, dan meningkatkan akurasi sistem rekrutmen berbasis teknologi.

Kata Kunci: Evaluasi, formatif, Sumatif, *Jobfair*, Pengangguran

Abstract

Unemployment is a crucial issue facing many regions in Indonesia, including Pasuruan Regency. The local government, through the Manpower Office, implements a *Job Fair* program as a strategy to connect job seekers with job providers. This study aims to evaluate the implementation of the *Job Fair* program using formative and summative approaches and analyze its impact on reducing unemployment. This study employed descriptive qualitative methods, using data collection techniques such as interviews, observation, and documentation. The formative evaluation was conducted to assess the program implementation process, including aspects of planning, coordination, outreach, and participant participation. The summative evaluation focused on program outcomes, job placement effectiveness, and its impact on unemployment rates. The results indicate that, from a formative perspective, the *Job Fair* has been running quite well, with high company involvement and an active promotion system through digital media. However, challenges remain, such as a mismatch between applicant competencies and industry needs (*skills mismatch*) and limited access in rural areas. From a summative perspective, the program has contributed to reducing unemployment in Pasuruan Regency, although its effectiveness in directly absorbing labor still needs improvement. This evaluation provides important

recommendations for the Department of Manpower to strengthen training programs, expand job vacancy information, and improve the accuracy of its technology-based recruitment system.

Keywords: *Evaluation, formative, summative, job fair, unemployment*

Pendahuluan

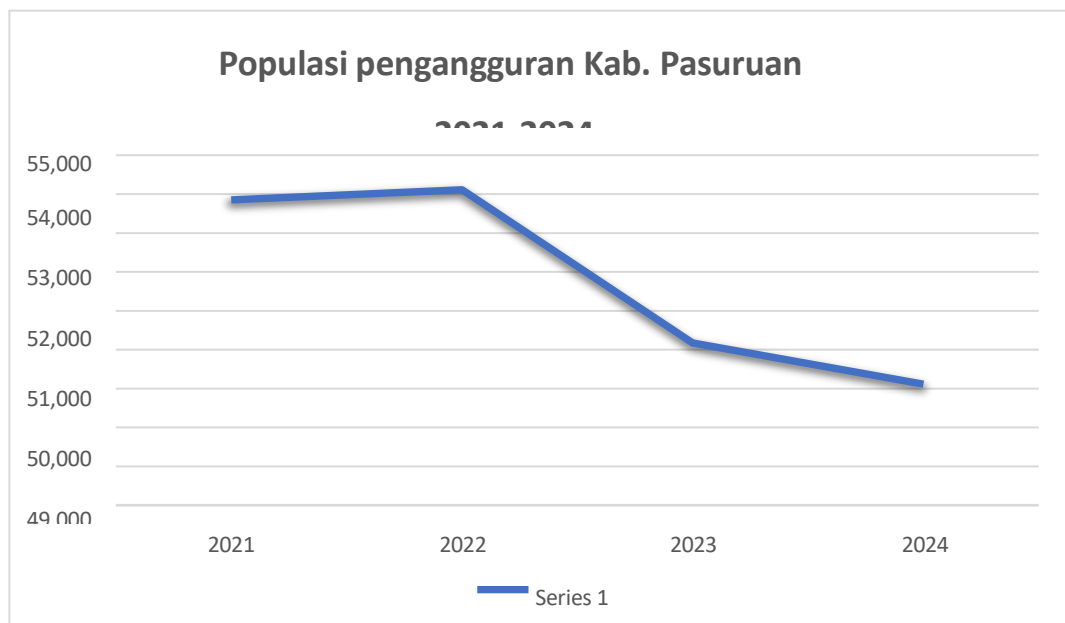
Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan hingga saat ini masih menjadi fokus utama di setiap negara di dunia, terutama di negara-negara yang sedang berkembang. (Maharani et al., 2024) Kedua masalah tersebut merupakan suatu kesatuan yang menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan satu sama lainnya (Wiguna, 2021). Di Indonesia, fenomena pengangguran juga tidak dapat diabaikan, terutama di wilayah Provinsi Jawa Timur khususnya di Kabupaten Pasuruan yang merupakan daerah industri. Kabupaten Pasuruan memiliki beragam jenis industri, antara lain industri barang logam, industri furnitur, industri makanan dan minuman, serta industri tekstil.

Lapangan kerja merupakan kebijakan publik yang dikelola dan diatur oleh pemerintah. Perluasan lapangan kerja bagi tenaga kerja akan memaksimalkan dan meningkatkan pendapatan nasional. (Maharani et al., 2024) Apabila jumlah tenaga kerja di Indonesia mampu diterima di berbagai lapangan pekerjaan, maka hasil produksi baik dalam bentuk barang maupun jasa, akan mengalami peningkatan. Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap pendapatan yang diterima oleh masyarakat (Fakhriyah, 2020). Kegiatan *Job Fair* merupakan salah satu inisiatif di bidang penempatan yang bertujuan untuk memberikan dan menyebarkan kesempatan kerja kepada masyarakat, serta menyediakan pelayanan bagi pencari kerja yang berinteraksi dengan pemberi kerja. Pelaksanaan *Job Fair* diselenggarakan oleh pemerintah dan oleh pihak swasta yang bekerja sama dengan pemerintah, seperti yang dilakukan oleh lembaga Pendidikan dan perusahaan terbuka (PT) (Juventia & Rahmawati, 2022). *Job Fair* dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, serta seluruh permintaan dan penawaran yang terjadi di masyarakat, dengan segala mekanisme yang memungkinkan terjadinya transaksi produktif antara individu yang menawarkan tenaganya dan pihak pengusaha yang memerlukan tenaga tersebut (Novitasari & Hertati, 2022).

Daya tarik suatu *Job Fair* dapat dilihat dari partisipasi perusahaan-perusahaan besar dalam acara tersebut. (Permana & Tukiman, 2025) Selain keterlibatan perusahaan-perusahaan besar yang menawarkan kesempatan kerja, penyelenggara juga menjadi tolok ukur penting bagi para pencari kerja. Para pencari kerja cenderung lebih tertarik untuk menghadiri *Job Fair* yang diselenggarakan oleh pihak Pemerintah. Alasannya adalah karena lebih dapat diandalkan, terdapat banyak perusahaan besar yang berpartisipasi, serta peserta tidak diharuskan untuk membeli tiket masuk (Chabibi & Nugroho, 2016). Kesejahteraan masyarakat yang menurun akibat tingginya tingkat pengangguran berpotensi meningkatkan risiko terjeraknya individu dalam kemiskinan, yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk memperoleh pendapatan. Apabila permasalahan pengangguran ini tidak ditangani dengan serius, hal tersebut dapat memicu keresahan sosial yang akan berdampak negative terhadap kesejahteraan masyarakat serta prospek pembangunan ekonomi jangka panjang. (Mulyadi, 2016)

Job fair dilaksanakan 2 kali dalam setahun bertahap dalam semester 1 dan semester 2. Kegiatan ini dilaksanakan di dua lokasi berbeda, yakni di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Winongan pada tanggal 23 Januari 2024 dan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah (UPT LKD) Kabupaten Pasuruan atau Balai Latihan Kerja (BLK) Rejoso pada tanggal 4 Desember 2024. Melalui penyelenggaraan *Job Fair* ini, diharapkan dapat tercipta peluang kerja yang lebih luas bagi masyarakat, khususnya bagi lulusan baru dan pencari kerja yang membutuhkan akses langsung ke berbagai perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan. Program ini juga memberikan kesempatan bagi para pelaku industri untuk menjalin hubungan dengan institusi pendidikan serta memanfaatkan jaringan yang ada guna menemukan bakat-bakat terbaik di bidang masing-masing (Nuzhanifa, 1967). Tingkat pengangguran diukur sebagai persentase dari keseluruhan angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan dibandingkan dengan total angkatan kerja (Latiffa, Rotinsulu, & Tumilaar, 2017).

Gambar 1. 1 Grafik Populasi pengangguran di kabupaten pasuruan



Sumber: BPS Kabupaten Pasuruan 2024

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari tahun 2021 hingga 2024 bisa dilihat angka tingkat pengangguran di Kabupaten Pasuruan. Pada tahun 2021 tepatnya berada di angka 53.856 jiwa, tahun 2022 berada di angka 54.113 jiwa, tahun 2023 berada di angka 50.171 jiwa, tahun 2024 berada di angka 49.113 jiwa. Jumlah tenaga kerja yang berhasil memperoleh pekerjaan melalui *job fair* tahun 2024 hingga saat ini masih belum dapat diketahui secara pasti. Hal ini disebabkan oleh proses seleksi yang masih berlangsung di masing-masing perusahaan. Setelah pendaftaran dan seleksi awal melalui *job fair*, para pencari kerja masih harus melalui beberapa tahapan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, seperti wawancara, tes psikologi (psikotes), pelatihan atau training, serta evaluasi lainnya. Proses ini memerlukan waktu yang bervariasi tergantung pada kebijakan dan kebutuhan masing-masing perusahaan. Meskipun demikian, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan telah menetapkan batas waktu atau

deadline selama satu semester (enam bulan) sejak pelaksanaan *job fair* untuk mengetahui hasil akhir dari jumlah tenaga kerja yang berhasil direkrut oleh perusahaan. Dengan adanya batas waktu ini, diharapkan dapat dilakukan evaluasi terkait efektivitas *job fair* dalam menyalurkan tenaga kerja ke berbagai sektor industri yang membutuhkan.

Anggaran merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan *Job Fair*. Tanpa adanya anggaran yang memadai, acara tersebut tidak dapat dilaksanakan. Jumlah anggaran yang diterima sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugas yang diemban oleh dinas. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar anggaran yang dialokasikan, semakin banyak pula program-program yang dapat dijalankan. Semakin terbatas jumlah perusahaan yang berpartisipasi dalam acara *job fair*, semakin sedikit pula lowongan pekerjaan yang tersedia dan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh para pencari kerja (Sitorus, Rahman, & Helmi, 2021).

Job Fair terkait dalam evaluasi sumatif dan formatif. Evaluasi sumatif dilakukan untuk menilai keberhasilan suatu program, memberikan akuntabilitas terhadap pelaksanaan tugas, serta memberikan rekomendasi apakah program tersebut harus diteruskan atau dihentikan pada tahun berikutnya. Di sisi lain, evaluasi formatif, seperti monitoring dan supervisi, dilaksanakan sepanjang berlangsungnya kegiatan program dan bertujuan untuk menjawab berbagai pertanyaan. (Fionita, Lauchia, Windari, & Wijaya, 2024) Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti menetapkan fokus dari penelitian yang akan dilakukan ialah menetapkan pengkajian lebih mendalam terkait variabel *job fair* dan pengangguran dengan mengambil judul “Evaluasi Sumatif dan Formatif Program *Job Fair* 2024 dalam menangani Pengangguran di Kabupaten Pasuruan”.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan rancangan evaluasi program yang menekankan pada dua aspek, yaitu evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. (Sugiono, 2017b) Evaluasi formatif dilakukan untuk melihat bagaimana perencanaan, persiapan, dan pelaksanaan program *jobfair* di Kabupaten Pasuruan, termasuk strategi komunikasi, keterlibatan pemangku kepentingan, serta kesesuaian program dengan kebutuhan pasar kerja lokal. Sedangkan evaluasi sumatif diarahkan untuk menilai hasil dan dampak program, khususnya efektivitas *jobfair* dalam menekan angka pengangguran, tingkat penyerapan tenaga kerja, serta kepuasan peserta maupun perusahaan yang terlibat. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta studi dokumentasi. (Sugiono, 2011) Informan penelitian meliputi penyelenggara *jobfair* (Dinas Tenaga Kerja dan mitra kerja), pihak perusahaan peserta, pencari kerja yang mengikuti kegiatan, serta tokoh masyarakat yang memahami kondisi ketenagakerjaan di Pasuruan. Untuk memperkuat validitas data, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen resmi seperti laporan kegiatan, data statistik pengangguran, serta catatan hasil rekrutmen.

Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman, yang mencakup tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. (Sugioyo, 2016) Dalam analisis formatif, fokus diarahkan pada identifikasi kekuatan dan kelemahan

pelaksanaan jobfair.(Sugiono, 2017a) Sedangkan analisis sumatif menekankan pada pengukuran capaian tujuan, keberlanjutan program, serta kontribusinya dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Pasuruan. Hasil akhir penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi pemerintah daerah dan pemangku kepentingan terkait, agar program jobfair tidak hanya bersifat seremonial, tetapi benar-benar berdampak pada peningkatan kesempatan kerja masyarakat.

Hasil dan Pembahasan

A. Teori Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan suatu konsep strategis yang mencakup berbagai metode, pendekatan, teknologi, instrumen, serta perangkat yang dirancang secara sistematis untuk mengarahkan masyarakat dari kondisi aktual menuju kondisi yang diharapkan sesuai dengan tujuan pembangunan dan kesejahteraan sosial.(Nugroho, 2017) Sebagai suatu kebijakan yang memiliki implikasi luas terhadap kehidupan masyarakat, kebijakan publik secara inheren berorientasi pada kepentingan kolektif, sehingga dalam perumusannya harus mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan individual, kelompok, maupun organisasi tertentu, termasuk kepentingan bisnis dan politik yang mungkin berpotensi mempengaruhi proses pembuatannya. Dalam konteks implementasi, kebijakan publik tidak hanya menuntut perumusan yang berbasis pada regulasi formal, tetapi juga memerlukan pendekatan yang mempertimbangkan aspek kognitif dan normatif yang mendasari kebijakan tersebut.(Puspitasari, 2020)

Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa kebijakan publik harus dibangun berdasarkan nilai-nilai kolaboratif dan empati terhadap kebutuhan masyarakat, sehingga dapat menghasilkan dampak yang optimal dalam meningkatkan kesejahteraan sosial. (Nugroho, 2017) Menjelaskan bahwa kebijakan publik yang efektif adalah kebijakan yang tidak hanya mengakomodasi kepentingan publik secara teoretis, tetapi juga mampu diterapkan secara nyata dengan mempertimbangkan berbagai dimensi sosial, ekonomi, dan politik yang melingkupinya. Oleh karena itu, dalam kajian kebijakan publik, analisis terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kebijakan menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, baik dari perspektif perumusan, implementasi, hingga evaluasi kebijakan secara komprehensif.

B. Teori Evaluasi

Evaluasi memegang peranan penting dalam proses pengambilan kesimpulan, di mana tahapan-tahapan utama yang harus diperhatikan mencakup perumusan pertanyaan penelitian, pengumpulan data yang relevan, serta penyajian dan analisis informasi yang dihasilkan. Proses evaluasi tidak hanya bertujuan untuk mengukur efektivitas suatu kebijakan atau program, tetapi juga berkontribusi dalam penyediaan dasar empiris yang kuat untuk pengambilan keputusan yang berbasis bukti. Salah satu pendekatan evaluasi yang banyak digunakan dalam penelitian kebijakan adalah evaluasi kontributif, yang memiliki keunggulan dalam memberikan informasi yang langsung berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. (Novalinda et al., 2020) menjelaskan bahwa keunggulan utama dari pendekatan ini terletak pada kelugasannya dalam menyajikan hasil evaluasi yang dapat dijadikan acuan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, evaluasi kontributif dapat menjadi instrumen yang efektif dalam menilai sejauh mana suatu kebijakan atau program telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta

memberikan rekomendasi berbasis data untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan di masa mendatang. (Nasrudin & Maryadi, 2019)

C. Teori Sumatif

Menurut (WILLIAM N. DUNN, 1981), evaluasi sumatif merupakan salah satu evaluasi kebijakan yang dilakukan setelah suatu kebijakan atau program diimplementasikan secara penuh, dengan tujuan untuk menilai dampak, efektivitas, dan hasil akhir dari kebijakan tersebut. Dalam bukunya *Public Policy Analysis* (1981), William N. Dunn menjelaskan bahwa evaluasi sumatif adalah evaluasi yang berfokus pada hasil-hasil kebijakan dan ditujukan untuk menentukan nilai atau manfaat dari kebijakan atau program selesai atau telah berjalan dalam kurun waktu tertentu. (Mardiah & Syarifudin, 2019) Dalam penelitian ini, evaluasi dilakukan dengan menggunakan empat indikator utama, yaitu efektivitas, pencapaian tujuan, dampak terhadap pengangguran, serta kesesuaian dengan kebutuhan pasar kerja.

1. Efektivitas

Efektivitas Job Fair dapat dilihat dari sejauh mana kegiatan ini mampu mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan penyedia lapangan kerja secara nyata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas program masih rendah karena banyak perusahaan hanya hadir sebagai formalitas tanpa membuka proses seleksi serius. Akibatnya, peluang kerja yang tersedia tidak dimanfaatkan secara optimal, dan tingkat keberhasilan pertemuan antara tenaga kerja dan perusahaan masih terbatas.

2. Pencapaian Tujuan

Tujuan utama Job Fair adalah memperluas akses informasi lowongan kerja dan mempercepat proses penyaluran tenaga kerja. Namun, pencapaian tujuan tersebut masih belum maksimal. Meskipun jumlah peserta yang hadir cukup banyak, tetapi hanya sedikit yang berhasil lolos seleksi dan diterima bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa program belum sepenuhnya mencapai sasaran yang diharapkan, terutama dalam hal peningkatan angka penempatan kerja.

3. Dampak terhadap Pengangguran

Indikator ini menilai sejauh mana Job Fair mampu menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan data dan temuan lapangan, pelaksanaan Job Fair belum memberikan dampak signifikan terhadap penurunan jumlah pengangguran. Keterbatasan peluang kerja yang ditawarkan serta kurangnya tindak lanjut dari perusahaan menyebabkan angka pengangguran tetap relatif tinggi meskipun kegiatan Job Fair telah dilaksanakan.

4. Kesesuaian dengan Kebutuhan Pasar Kerja

Kesesuaian antara lowongan yang ditawarkan dengan kompetensi pencari kerja juga menjadi faktor penting dalam evaluasi sumatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya mismatch antara keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan industri. Sebagian besar lowongan menuntut keahlian teknis tertentu, sementara pencari kerja lebih banyak memiliki kualifikasi umum. Kondisi ini membuat program Job Fair kurang mampu menjembatani kebutuhan pasar kerja dengan ketersediaan tenaga kerja. Dengan demikian, berdasarkan keempat indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara sumatif pelaksanaan Job Fair di Kabupaten Pasuruan masih belum optimal. Program ini cenderung lebih menekankan pada aspek seremonial dibandingkan memberikan hasil nyata dalam penyerapan tenaga kerja dan pengurangan angka pengangguran.

D. Teori Formatif

Evaluasi formatif adalah proses penilaian yang dilakukan selama berlangsungnya suatu program atau proses pembelajaran, dengan tujuan utama untuk mengumpulkan data mengenai perkembangan peserta didik dan efektivitas metode pengajaran. Michael Scriven (1991) mendefinisikan evaluasi formatif sebagai evaluasi yang dilakukan saat suatu produk atau program sedang dikembangkan, dengan maksud untuk melakukan perbaikan berdasarkan informasi yang diperoleh selama proses tersebut. Evaluasi formatif dilaksanakan sebelum dan selama pelaksanaan program, dengan perbedaan dalam hal evaluator serta data atau informasi yang dikumpulkan untuk dianalisis dan disusun rekomendasinya kepada *stakeholder*. (Wardani, Darusuprapti, & Hajroh (2021). Evaluasi ini penting untuk mengetahui kekuatan maupun kelemahan program sejak tahap awal hingga pelaksanaannya di lapangan.

1. Perencanaan

Perencanaan Job Fair di Kabupaten Pasuruan telah disusun oleh Dinas Ketenagakerjaan dengan melibatkan sejumlah perusahaan dan lembaga pendidikan. Namun, perencanaan yang dilakukan masih terfokus pada aspek teknis penyelenggaraan seperti penentuan waktu, lokasi, dan undangan kepada perusahaan, sementara aspek substansial seperti sinkronisasi kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan kompetensi pencari kerja belum mendapat perhatian serius. Hal ini menyebabkan hasil kegiatan tidak sepenuhnya sesuai dengan tujuan awal.

2. Persiapan

Tahap persiapan meliputi publikasi acara, pengumpulan perusahaan peserta, serta penyediaan fasilitas bagi pencari kerja. Berdasarkan hasil penelitian, persiapan ini sudah berjalan, tetapi belum maksimal. Publikasi informasi Job Fair masih terbatas pada media sosial dan pengumuman singkat sehingga tidak semua pencari kerja mengetahuinya. Selain itu, tidak semua perusahaan yang diundang mempersiapkan lowongan dengan jelas, bahkan ada yang datang tanpa membawa kebutuhan rekrutmen yang nyata.

3. Proses Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan, Job Fair mampu menarik banyak pencari kerja untuk hadir. Namun, proses seleksi yang dilakukan sebagian besar perusahaan masih sebatas menerima berkas atau melakukan wawancara singkat tanpa tindak lanjut jelas. Hal ini menunjukkan bahwa proses pelaksanaan belum sepenuhnya berorientasi pada rekrutmen riil, melainkan lebih pada formalitas penyelenggaraan kegiatan.

4. Partisipasi Peserta

Partisipasi peserta, baik perusahaan maupun pencari kerja, memang cukup tinggi secara kuantitas. Banyak pencari kerja yang hadir dengan membawa berkas lamaran. Akan tetapi, secara kualitas partisipasi masih rendah karena perusahaan tidak sepenuhnya aktif dalam memberikan kesempatan kerja yang nyata. Akibatnya, meskipun jumlah peserta banyak, peluang penempatan kerja yang dihasilkan tetap terbatas.

Berdasarkan keempat indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara formatif pelaksanaan Job Fair di Kabupaten Pasuruan masih menghadapi berbagai kendala sejak tahap perencanaan hingga pelaksanaan. Perlu adanya perbaikan pada aspek perencanaan strategis, persiapan publikasi yang lebih luas, peningkatan kualitas proses

rekrutmen, serta penguatan partisipasi perusahaan agar tujuan program lebih tercapai.

E. Evaluasi Formatif Dan Sumatif Program *Jobfair* Dalam Menangani Pengangguran Di Kabupaten Pasuruan

Pelaksanaan job fair di Kabupaten Pasuruan memperlihatkan bahwa penerapan prinsip komunikasi efektif memiliki peranan yang sangat menentukan terhadap keberhasilan kegiatan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Onong Uchjana Effendy, 2021), komunikasi efektif adalah pertukaran pesan dua arah yang ditandai dengan keterbukaan, kejelasan informasi, dan adanya umpan balik langsung antara pihak-pihak yang terlibat. Dalam konteks job fair, penerapan prinsip ini terlihat pada beberapa perusahaan yang menyediakan stan interaktif, di mana pencari kerja dapat berinteraksi langsung dengan pihak HRD untuk memperoleh informasi detail mengenai posisi yang dibuka, kualifikasi yang dipersyaratkan, tahapan seleksi, hingga peluang pengembangan karier di perusahaan tersebut. Tidak jarang, interaksi ini juga disertai sesi tanya jawab mendalam yang memungkinkan pencari kerja memahami ekspektasi perusahaan secara lebih jelas dan realistis. (Permana & Tukiman, 2025)

Bahkan, di beberapa kasus, proses wawancara singkat dilakukan langsung di lokasi sehingga keputusan penerimaan dapat disampaikan pada hari yang sama. Situasi ini mencerminkan keterbukaan sistem, di mana arus informasi yang transparan mempermudah pencari kerja menyesuaikan kompetensinya dengan kebutuhan industri, sekaligus memberi kesempatan bagi perusahaan untuk menilai kandidat bukan hanya dari dokumen lamaran, tetapi juga dari kualitas komunikasi, sikap profesional, dan kemampuan interpersonal yang ditunjukkan secara langsung. Namun, hasil observasi juga menunjukkan adanya kesenjangan penerapan komunikasi efektif di antara perusahaan peserta. Sebagian perusahaan hanya membuka meja penerimaan berkas tanpa memberikan penjelasan rinci, sehingga proses rekrutmen berlangsung satu arah dan minim interaksi. (Permana & Tukiman, 2025)

Model seperti ini berpotensi mengurangi nilai tambah kehadiran job fair, karena pencari kerja tidak memperoleh informasi yang cukup untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja. Perbedaan pola komunikasi ini secara langsung memengaruhi pengalaman peserta: mereka yang mendapatkan kesempatan berdialog cenderung merasa puas, mendapatkan wawasan baru, dan lebih optimis terhadap peluang kerjanya, sementara peserta yang hanya menyerahkan berkas cenderung merasa tidak mendapatkan manfaat maksimal dari kegiatan tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun prinsip komunikasi efektif telah diimplementasikan dengan baik oleh sebagian pihak, pemerataannya masih perlu diperkuat melalui regulasi teknis atau panduan interaksi standar bagi seluruh perusahaan peserta. (Siregar et al., 2023)

Kesesuaian antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja menjadi kunci utama keberhasilan job fair dalam menyalurkan tenaga kerja. Teori modal manusia yang dikemukakan oleh (Becker, 2021) menegaskan bahwa keterampilan tambahan di luar pendidikan formal—seperti sertifikasi, pelatihan teknis, dan pengalaman kerja—memiliki nilai signifikan dalam meningkatkan daya saing seseorang di pasar kerja. Fenomena ini terlihat jelas di lapangan, di mana sejumlah perusahaan mulai mengakomodasi kandidat yang memiliki keahlian relevan meskipun latar belakang pendidikannya tidak sepenuhnya sesuai dengan posisi yang dilamar. Misalnya, seorang lulusan SMK Teknik Mesin yang memiliki sertifikat desain grafis dapat diterima di posisi pemasaran kreatif karena keterampilan tersebut relevan dengan kebutuhan promosi visual perusahaan.

Pendekatan yang lebih fleksibel ini membuka peluang bagi pencari kerja lintas disiplin untuk bersaing di pasar kerja, sekaligus membantu mengurangi pengangguran di kelompok yang sebelumnya terpinggirkan akibat persyaratan formal yang terlalu kaku. Namun, temuan lapangan juga memperlihatkan bahwa tidak semua perusahaan mengadopsi kebijakan ini. Beberapa perusahaan, terutama di sektor manufaktur, masih menerapkan persyaratan ketat yang hanya menerima pelamar dari jurusan pendidikan tertentu, meskipun pelamar lain memiliki pengalaman kerja dan keterampilan relevan yang terbukti bermanfaat. Pendekatan konservatif ini, meskipun dapat dipahami dari sisi standarisasi rekrutmen, pada kenyataannya membatasi mobilitas tenaga

kerja dan menghambat pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Dengan demikian, fleksibilitas dalam penerimaan tenaga kerja berbasis keterampilan lintas bidang menjadi salah satu strategi yang patut dipertimbangkan untuk memperluas serapan tenaga kerja. Pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan dapat mendorong perusahaan agar memperhatikan keterampilan non-formal sebagai bagian dari kriteria seleksi, sehingga peluang kerja semakin terbuka luas bagi pencari kerja dengan latar belakang yang beragam. (Whitworth et al., 2024)

Indikator keberhasilan program penempatan kerja, termasuk job fair, salah satunya dapat dilihat dari tingkat keterisian lowongan dan kontribusinya terhadap penurunan angka pengangguran di wilayah sasaran. Menurut (Hezi-Yamit et al., 2005), keberhasilan suatu program dapat diukur dari sejauh mana lowongan yang tersedia dapat terisi dan memberikan dampak nyata terhadap pengurangan pengangguran. Data pelaksanaan job fair di Kabupaten Pasuruan menunjukkan bahwa pada tahun 2021 terdapat 1.850 peserta yang berhasil diterima bekerja, jumlah ini meningkat menjadi 2.050 peserta pada tahun 2022. Peningkatan ini menunjukkan adanya keberhasilan relatif dalam mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Namun, jika data tersebut dibandingkan dengan angka pengangguran dari BPS, terlihat bahwa jumlah pengangguran tetap berada pada kisaran 6.000 orang, bahkan mengalami peningkatan pada tahun 2023 meskipun job fair terus diselenggarakan.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun job fair berhasil membantu sebagian pencari kerja, kontribusinya terhadap penurunan pengangguran secara keseluruhan masih terbatas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi ini adalah sifat job fair yang bersifat event-based, sehingga dampaknya lebih bersifat jangka pendek dan hanya signifikan bagi kelompok pencari kerja tertentu yang sudah siap bersaing. Dengan mempertimbangkan temuan ini, job fair tidak dapat dijadikan satu-satunya strategi penyerapan tenaga kerja di daerah. Perlu adanya integrasi dengan program ketenagakerjaan lainnya seperti pelatihan vokasional, magang industri, dan penempatan kerja lintas wilayah yang berjalan secara berkesinambungan. Pendekatan yang bersifat kolaboratif antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan akan memperbesar peluang bagi pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai kompetensinya sekaligus memperkuat daya saing tenaga kerja di Kabupaten Pasuruan. Dengan demikian, job fair akan berperan bukan hanya sebagai media perekrutan langsung, tetapi juga sebagai bagian dari strategi ketenagakerjaan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

Berdasarkan data dan hasil wawancara, program Job Fair di Kabupaten Pasuruan memberikan dua bentuk dampak utama terhadap pengangguran, yaitu dampak langsung dan dampak tidak langsung. Dampak langsung terlihat dari penempatan kerja yang terjadi segera setelah pelaksanaan kegiatan. Misalnya, pada tahun 2023 dari 1.306 pelamar, sebanyak 1.100 orang diterima bekerja, yang menunjukkan tingkat penyerapan mencapai sekitar 84%. Angka ini cukup tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata penyerapan tenaga kerja di tingkat kabupaten. Dampak langsung ini memberikan manfaat nyata bagi individu, khususnya mereka yang memiliki kompetensi relevan dan kesiapan kerja yang baik. Di sisi lain, terdapat pula dampak tidak langsung yang bersifat jangka panjang. Salah satunya adalah peningkatan literasi ketenagakerjaan, di mana pencari kerja memperoleh informasi lebih lengkap mengenai kebutuhan pasar kerja, standar kualifikasi yang dibutuhkan, dan cara mempersiapkan diri untuk proses rekrutmen. Selain itu, Job Fair juga berfungsi sebagai media perluasan jejaring kerja (networking) antara pencari kerja dan perusahaan. Kontak yang terjalin selama kegiatan dapat dimanfaatkan di kemudian hari, meskipun rekrutmen tidak terjadi secara langsung saat acara berlangsung. Dampak tidak langsung ini berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan angkatan kerja dan memupuk kepercayaan diri pencari kerja dalam menghadapi persaingan.

Namun, analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa meskipun angka penyerapan pada beberapa tahun tertentu cukup tinggi, penurunan angka pengangguran secara makro tidak selalu sejalan. Data BPS menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Pasuruan pada tahun 2023 sebesar 5,48% turun menjadi 5,02% pada tahun 2024. Penurunan ini memang

signifikan, tetapi belum sepenuhnya mencerminkan potensi maksimal Job Fair. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun Job Fair berkontribusi terhadap penurunan pengangguran, kontribusi tersebut bersifat terbatas dan memerlukan dukungan dari program ketenagakerjaan lain seperti pelatihan vokasional, program magang, dan pengembangan kewirausahaan. Secara keseluruhan, Job Fair dapat dipandang sebagai salah satu instrumen strategis dalam upaya penanggulangan pengangguran, namun efektivitasnya akan lebih optimal jika dikombinasikan dengan kebijakan dan program lain yang berorientasi pada peningkatan keterampilan kerja dan penciptaan lapangan kerja baru. Dengan integrasi kebijakan tersebut, diharapkan dampak langsung maupun tidak langsung dari Job Fair dapat diperluas dan memberi pengaruh yang lebih signifikan terhadap pengurangan pengangguran di Kabupaten Pasuruan.

Secara sumatif, pelaksanaan Job Fair di Kabupaten Pasuruan dapat dikatakan belum berjalan efektif sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Meskipun kegiatan ini rutin diselenggarakan, namun tingkat penyerapan tenaga kerja masih sangat rendah dibandingkan dengan jumlah pencari kerja yang hadir. Banyak perusahaan yang ikut serta hanya sekedar memenuhi undangan tanpa melakukan proses perekrutan secara serius, sehingga keikutsertaan mereka lebih terlihat sebagai formalitas belaka. Dari sisi anggaran, penyelenggaraan Job Fair menelan biaya yang cukup besar, tetapi hasil yang dicapai tidak sebanding dengan investasi dana yang dikeluarkan. Hal ini menimbulkan kesan bahwa program lebih berorientasi pada penyelenggaraan acara ketimbang memberikan dampak nyata bagi pencari kerja. Selain itu, kontribusi Job Fair terhadap penurunan angka pengangguran di Kabupaten Pasuruan masih sangat terbatas dan belum menunjukkan perubahan signifikan.

Faktor lain yang menjadi penyebab kegagalan adalah adanya kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan industri. Sebagian besar lowongan yang tersedia menuntut keterampilan teknis khusus, sedangkan pencari kerja lebih banyak memiliki kualifikasi umum. Kondisi ini menunjukkan adanya mismatch antara supply dan demand tenaga kerja yang pada akhirnya membuat tujuan utama Job Fair, yakni mempertemukan pencari kerja dengan dunia industri, belum tercapai secara optimal. Pelaksanaan Job Fair di Kabupaten Pasuruan, meskipun telah memberikan kontribusi positif, masih menghadapi sejumlah hambatan yang mempengaruhi efektivitasnya. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan telaah dokumen, hambatan pertama yang menonjol adalah keterbatasan ruang dan fasilitas fisik pada lokasi penyelenggaraan. Pada beberapa kesempatan, jumlah peserta yang hadir melebihi kapasitas lokasi, sehingga suasana menjadi padat dan mengurangi kenyamanan serta efektivitas interaksi antara pencari kerja dan perusahaan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas komunikasi dan membatasi kesempatan untuk melakukan dialog yang lebih mendalam.

Hambatan kedua adalah akses informasi yang belum merata, terutama di wilayah pedesaan. Meskipun Dinas Ketenagakerjaan telah memanfaatkan media sosial, website resmi, dan platform hellowork.pasuruankab.go.id untuk menyebarkan informasi, keterbatasan akses internet dan rendahnya literasi digital di sebagian masyarakat membuat informasi tersebut tidak tersampaikan secara optimal. Akibatnya, ada pencari kerja yang baru mengetahui adanya Job Fair saat kegiatan sudah berlangsung, sehingga mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan berkas lamaran dan kelengkapan administrasi lainnya. Hambatan berikutnya adalah ketidaksesuaian antara kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan (skill mismatch). Fenomena ini cukup sering terjadi, di mana perusahaan membuka lowongan untuk posisi yang membutuhkan keterampilan spesifik, namun mayoritas pelamar tidak memiliki keterampilan tersebut.

Kondisi ini mengakibatkan banyak lowongan yang tidak terisi meskipun jumlah pelamar cukup tinggi. Skill mismatch ini menunjukkan bahwa program Job Fair perlu diintegrasikan dengan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi sebelum acara berlangsung, sehingga pencari kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar. Selain itu, ada pula tantangan terkait pola rekrutmen perusahaan yang cenderung memanfaatkan Job Fair hanya sebagai sarana promosi

lowongan, sementara proses seleksi utama dilakukan di luar acara. Hal ini mengurangi peluang terjadinya penempatan kerja langsung pada saat kegiatan, sehingga manfaat yang dirasakan peserta menjadi berkurang. Untuk mengatasi hal ini, perlu adanya kesepakatan atau regulasi yang mendorong perusahaan melakukan sebagian tahapan seleksi secara langsung di lokasi Job Fair. Secara keseluruhan, hambatan dan tantangan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas Job Fair sangat dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur, strategi komunikasi informasi, kesesuaian kompetensi, serta kebijakan teknis rekrutmen dari perusahaan peserta. Oleh karena itu, perbaikan pada aspek-aspek ini menjadi kunci untuk meningkatkan peran Job Fair sebagai instrumen strategis dalam penanggulangan pengangguran di Kabupaten Pasuruan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang disajikan pada Bab IV, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa Pelaksanaan Job Fair di Kabupaten Pasuruan dari perspektif formatif menunjukkan adanya peran penting dalam menyediakan wadah interaksi langsung antara pencari kerja dan perusahaan. Prinsip komunikasi efektif yang menekankan keterbukaan informasi dan pertukaran pesan dua arah telah diimplementasikan oleh sebagian perusahaan melalui dialog interaktif, penjelasan detail lowongan, serta pemberian umpan balik langsung. Hal ini mempermudah proses penyesuaian kompetensi pelamar dengan kebutuhan pasar kerja dan meningkatkan kepuasan peserta. Namun, penerapan komunikasi terbuka ini belum merata di seluruh perusahaan peserta, sehingga sebagian pencari kerja hanya berkesempatan menyerahkan berkas tanpa memperoleh informasi yang memadai. Dari sisi kesesuaian kompetensi, sebagian perusahaan mulai mengakomodasi keterampilan non-formal dan lintas bidang, meskipun sebagian lainnya masih memberlakukan persyaratan kaku yang membatasi peluang pelamar. Evaluasi sumatif menunjukkan bahwa partisipasi perusahaan dan pencari kerja cukup tinggi, namun tingkat penempatan kerja langsung pada acara relatif rendah, dan kontribusinya terhadap penurunan pengangguran secara makro masih terbatas. Dengan demikian, Job Fair di Kabupaten Pasuruan telah memenuhi sebagian tujuan dari evaluasi formatif dan sumatif, tetapi memerlukan peningkatan dalam pemerataan interaksi, kesesuaian kompetensi, efektivitas penempatan kerja, serta integrasi dengan program pelatihan dan rekrutmen berkelanjutan.

Program Job Fair memberikan dampak langsung dan tidak langsung terhadap pengurangan angka pengangguran. Dampak langsung terlihat pada penyerapan tenaga kerja yang terjadi segera setelah kegiatan berlangsung, seperti pada tahun 2023 yang mencatat tingkat penyerapan hingga 84% dari total pelamar. Dampak tidak langsungnya meliputi peningkatan literasi ketenagakerjaan, perluasan jejaring antara pencari kerja dan perusahaan, serta dorongan bagi pencari kerja untuk meningkatkan kompetensinya agar sesuai dengan kebutuhan industri. Data BPS menunjukkan penurunan tingkat pengangguran terbuka dari 5,48% pada tahun 2023 menjadi 5,02% pada tahun 2024, yang salah satunya didukung oleh penyelenggaraan Job Fair. Meskipun demikian, pengaruh Job Fair secara keseluruhan terhadap pengangguran masih dipengaruhi oleh berbagai hambatan seperti keterbatasan fasilitas, kesenjangan akses informasi di pedesaan, serta skill mismatch antara pelamar dan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, untuk memperbesar dampaknya, Job Fair perlu diintegrasikan dengan program ketenagakerjaan lain seperti pelatihan berbasis kompetensi, magang industri, dan penempatan lintas wilayah yang berkesinambungan.

Daftar Pustaka

- Becker, G. S. (2021). 7. The Economic Way of Looking at Life. *Accounting for Tastes*, 12, 139–161. <https://doi.org/10.4159/9780674020658-008>
- Hezi-Yamit, A., Wong, P. W., Bien-Ly, N., Komuves, L. G., Prasad, K. S. S., Phillips, D. R., & Sinha, U. (2005). Synergistic induction of tissue factor by coagulation factor Xa and TNF: Evidence for involvement of negative regulatory signaling cascades. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 102(34), 12077–12082. <https://doi.org/10.1073/pnas.0504526102>
- Maharani, A., Rafli, A., Naufal Y.L, A., Masturi, Rudiansyah, & Ulum, B. (2024). Ketenagakerjaan Di Indonesia: Tantangan Dan Peluang Di Era Globalisasi. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)* , 1(2), 288–296. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.65>
- Mardiah, M., & Syarifudin, S. (2019). Model-Model Evaluasi Pendidikan. *MITRA ASH-SHIBYAN: Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 2(1), 38–50. <https://doi.org/10.46963/mash.v2i1.24>
- Nasrudin, N., & Maryadi, M. (2019). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan dalam Pembelajaran di SD. *Manajemen Pendidikan*, 13(2), 15–23. <https://doi.org/10.23917/jmp.v13i2.6363>
- Novalinda, R., Ambiyar, A., & Rizal, F. (2020). Pendekatan Evaluasi Program Tyler: Goal-Oriented. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 18(1), 137. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v18i1.1644>
- Nugroho, R. (2017). *Pelatihan Kebijakan Publik*. 13–14.
- Onong Uchjana Effendy. (2021). *Komunikasi Efektif*.
- Permana, F. R. H., & Tukiman. (2025). Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam Acara Job Fair Next Leader Expo untuk Menekan Angka Pengangguran di Kota Surabaya Fasich. *Mes Management Journal*, 4, 677–684.
- Puspitasari, K. (2020). Kapabilitas dan Kepemimpinan Anies Baswedan dalam Penanganan Banjir Jakarta di Detik.com dan Kompas.com. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 18(2), 221. <https://doi.org/10.31315/jik.v18i2.3505>
- Siregar, P. P., Julmasita, R., Ananda, S., & Nurbaiti, N. (2023). Pentingnya Pendidikan Kewirausahaan di Perguruan Tinggi. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 43–50. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v4i1.805>
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017a). *Metode Penelitian Kualitatif. Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RD*. Alfabeta.
- Sugioyo. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta,.
- Whitworth, A., Baxter, S., Cullingworth, J., & Clowes, M. (2024). Individual Placement and Support (IPS) beyond severe mental health: An overview review and meta-analysis of evidence around vocational outcomes. *Preventive Medicine Reports*, 43(May). <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102786>
- WILLIAM N. DUNN. (1981). Public policy analysis. *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S*, 15(3), 259–264. [https://doi.org/10.1016/s0213-9111\(01\)71557-9](https://doi.org/10.1016/s0213-9111(01)71557-9)