

IMPLEMENTASI PROGRAM *JOB FAIR* PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROVINSI BENGKULU

Oleh :

Dedi Setiadi*, Djonet Santoso, Yorry Hardayani

Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Bengkulu, Provinsi Bengkulu Indonesia

*Email Korespondensi: dedisetiadi060201@gmail.com

ABSTRAK

Job Fair Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu hadir dengan tujuan untuk menurunkan angka pengangguran yang terus meningkat yakni dengan cara mempertemukan para pencari kerja dengan perusahaan yang sedang membuka lowongan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, memahami serta mendeskripsikan tentang implementasi program *Job Fair* Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Untuk mengetahui ketercapaian tujuan tersebut, maka penelitian ini menggunakan aspek penelitian dari teori implementasi Nugroho (2017) yakni terdiri dari tahapan Pra Implementasi, Implementasi, dan Pasca Implementasi. Adapun metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi program *Job Fair* pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu belum berjalan dengan optimal. Hal ini dikarenakan aspek evaluasi yang belum berjalan dengan optimal yakni pada proses dan pencapaian akhir (*output*) dimana Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tidak memiliki data jumlah masyarakat yang diterima kerja dalam program *Job Fair*, sehingga tidak dapat mengukur keberhasilan dari implementasi program *Job Fair* dalam menurunkan angka pengangguran di Provinsi Bengkulu.

Kata Kunci: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, Implementasi, *Job Fair*, Pengangguran

Abstract

Job Fair program of the Manpower and Transmigration Office of Bengkulu Province is present with the aim of reducing the increasing unemployment rate, namely by bringing together job seekers with companies that are opening job vacancies. The purpose of this study is to know, understand and describe the implementation of the *Job Fair* program of the Manpower and Transmigration Office of Bengkulu Province. To determine the achievement of these goals, this study uses research aspects from Nugroho's implementation theory (2017), which consists of Pre-Implementation, Implementation, and Post-Implementation stages. The method used is qualitative descriptive with data collection using observation, interview and documentation methods. The results of this study show that the implementation of the *Job Fair* program at the Manpower and Transmigration Office of Bengkulu Province has not run optimally. This is because the evaluation aspect has not run optimally, namely in the process and final achievement (*output*) where the Manpower and Transmigration Office of Bengkulu Province does not have data on the number of people accepted for work in the *Job Fair* program, so it cannot measure the success of the implementation of the *Job Fair* program in reducing unemployment in Bengkulu Province.

Keywords: Bengkulu Province Manpower and Transmigration Office, Implementation, *Job Fair*, Unemployment

A. PENDAHULUAN

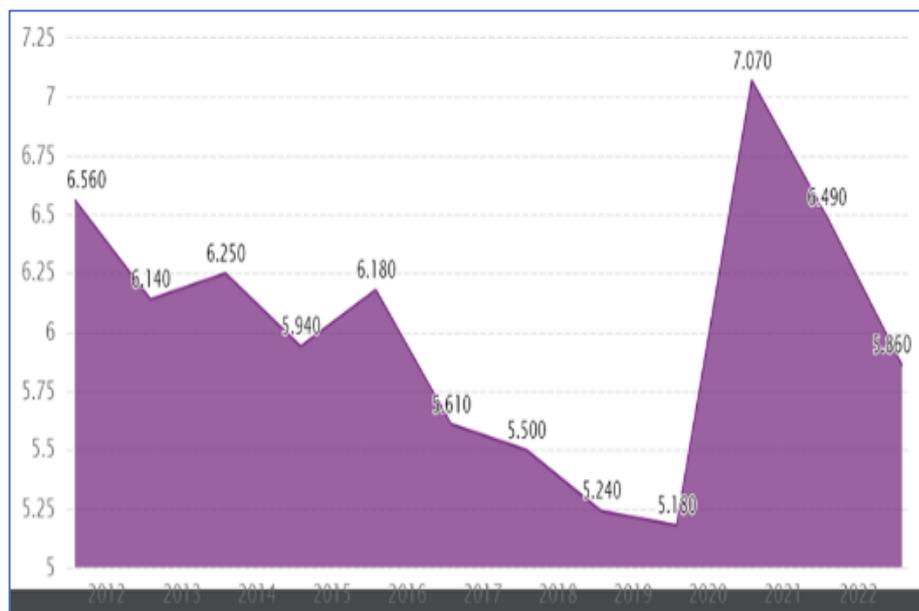
Pengangguran merupakan suatu kondisi seseorang yang termasuk dalam kelompok kerja namun belum mempunyai pekerjaan dan saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan. Dampak pengangguran yang ditimbulkan ialah pendapatan masyarakat maupun produktivitas akan berkurang, hal ini mengakibatkan banyak terjadinya tindakan kriminal sehingga masalah pengangguran ini harus lebih diperhatikan. Pengangguran juga dapat berdampak pada pembangunan dan permasalahan ekonomi di suatu daerah jika banyak masyarakatnya mengalami hal tersebut, karena pembangunan disuatu negara bisa

dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya pengangguran (Siregar, 2021)

Lapangan pekerjaan merupakan indikator yang sangat penting bagi kesejahteraan masyarakat. Jika pengangguran terjadi maka menyebabkan berkurangnya kesejahteraan Masyarakat karena tidak adanya penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri sendiri maupun keluarga dalam kehidupan sehari-hari baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder (Rauf dan Yamin, 2020)

Berikut di bawah ini gambaran tingkat pengangguran di Indonesia dari tahun 2012-2022:

Gambar 1. Tingkat Pengangguran Indonesia dari 2012-2022



Sumber: CEIC, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran di Indonesia mengalami kenaikan dan juga penurunan pada tahun 2012 sampai 2022. Jika dilihat dari data Dana Moneter Internasional (International Monetary Fund/IMF) tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Asia

Tenggara dan juga tingkat pengangguran di Indonesia pada tahun 2020-2022 memiliki persentase tingkat pengangguran yang hampir sama. Dimana tingkat pengangguran terendah yaitu pada tahun 2019 pada angka 5.180 dan tingkat pengangguran tertinggi terjadi pada tahun 2020 sampai 2021

pada angka 7.070 yang diakibatkan dengan adanya Pandemi *Covid-19* yang melanda di Indonesia. Hal ini menyebabkan banyaknya pekerja yang di PHK, yang menyebabkan tingkat pengangguran yang ada di Indonesia mengalami kenaikan.

Berdasarkan UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2) bahwa tiap warga negara Indonesia diberikan hak untuk memperoleh pekerjaan serta hidup yang layak. Ini menunjukkan komitmen negara dalam memastikan hak setiap warganya untuk bekerja, baik di dalam negeri atau di luar negeri, demi mencapai standar hidup yang memadai.

Pertumbuhan penduduk yang terjadi menimbulkan berbagai banyak tuntutan di masyarakat, salah satunya tuntutan pekerja yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Pekerjaan adalah kebutuhan yang sangat penting bagi setiap individu untuk menjalani hidupnya. Kelangkaan lapangan pekerjaan terjadi karena ketidakseimbangan pekerjaan menjadi fondasi yang paling penting diperhatikan demi terwujudnya keadilan seluruh rakyat dalam menikmati kualitas melalui kerja dalam pencapaian peluang hidup sejahtera dalam kepenuhan hidup bernegara. Artinya kesempatan kerja dapat dijadikan kekuatan negara dalam membangun kemampuan demokrasi yang berkeadilan sungguh pun harus didukung dengan tingkat kualitas tenaga kerja, keahlian dan kesanggupan bekerja yang tinggi secara akuntabilitas yang sangat dipengaruhi oleh sistem kepemimpinan dan rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas (Ering, Tulus dan Dengo, 2019)

Sistem penjangkaran pekerjaan

senantiasa harus sesuai dengan kebutuhan yang ada baik di tingkat lokal maupun nasional. Namun bahwasanya lapangan pekerjaan yang tersedia masih belum memadai, karena jumlah angkatan kerja terus meningkat melebihi jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Bukan hanya itu saja, akan tetapi juga terjadinya kesenjangan antara kompetensi dari pencari kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Kerja bahwa yang dimaksud dengan *Job Fair* merupakan salah satu wadah yang di terapkan oleh pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dalam mencari pekerjaan. Tujuan *Job Fair* tentu saja untuk menyerap tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran.

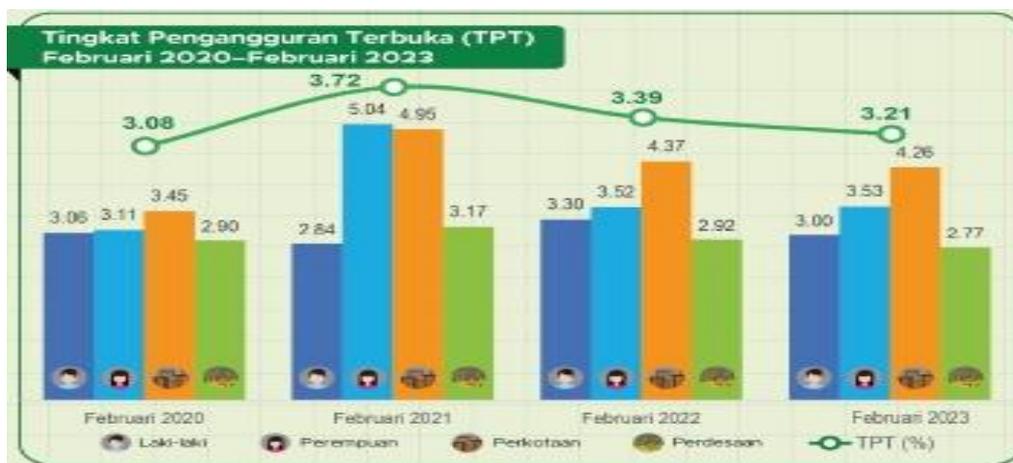
Implementasi Program *Job Fair* ini telah dilakukan atau diselenggarakan hampir di seluruh kota yang ada di Indonesia, *Job Fair* juga merupakan salah satu wadah pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran yang ada di Indonesia, seperti yang dikatakan Presiden Republik Indonesia Joko Widodo dalam pembukaan rapat perdana bersama menteri baru, bahwa mereka akan memfokuskan untuk pembangunan SDM di seluruh Indonesia serta pemerataan lapangan pekerjaan, dan membuka lapangan pekerjaan yang layak bagi masyarakat untuk mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan adanya pemerataan kesempatan kerja dan

penyediaan tenaga kerja sehingga dapat mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Namun upaya pencapaian tujuan tersebut tidaklah mudah, karena masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah pengangguran yang besar dan persaingan untuk

mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan untuk mendapat pekerjaan semakin sulit. Berikut di bawah ini data tingkat pengangguran terbuka menurut provinsi:

Gambar 2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Bengkulu Februari 2020-Februari 2023



Sumber: Bada Pusat Statistik Provinsi Bengkulu, 2023

Dilihat dari data di atas tingkat pengangguran terbuka (TPT) provinsi Bengkulu pada Februari 2020 berada pada angka 3.08 kemudian pada Februari 2021 pengangguran meningkat yang berada pada angka 3.72 dan selanjutnya pada Februari 2022 dan 2023 pengangguran menurun yang berada pada angka 3.39 dan 3.21. Melihat tingkat pengangguran di Bengkulu yang masih tinggi, pemerintah Bengkulu perlu menciptakan terobosan-terobosan untuk memperkecil jumlah pengangguran yang ada di Provinsi Bengkulu.

Upaya penyeluran pencari kerja dalam rangka memenuhi pasar kerja tidak lepas dari peranan Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi selaku lembaga yang menangani masalah ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanan pada Masyarakat. Untuk itulah, tepat kiranya apabila Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagai lembaga pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan harus turut berupaya dalam menentukan dan menerapkan strategi mengatasi masalah pemngangguran ini (Yanti, 2020)

Lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dan berwenang menangani masalah pengangguran dan ketenagakerjaan adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Untuk

menurunkan angka pengangguran yang terus meningkat, pemerintah Provinsi Bengkulu mengoptimalkan peran dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dengan diadakanya program *Job Fair*. Berikut di bawah ini dapat dilihat pada tabel 1. data laporan *Job Fair* Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dari tahun 2021-2022:

Tabel 1. Data Laporan Kegiatan *Job Fair* Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2022

Tahun	Perusahaan	Lowongan	Jenis Kelamin		Tenaga kerja Yang Mendaftar	Yang Diterima Kerja
			L	P		
2021	25	367	229	138	2.219	.
2022	40	687	289	398	1.723	.

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, 2022

Dilihat dari data diatas, *Job Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu pada tahun 2021 diikuti oleh 25 perusahaan dengan 367 lowongan yang tersedia, Tenaga Kerja/Pencari Kerja yang mendaftar sebanyak 2.219 yang dilaksanakan selama 2 hari. Kemudian pada *Job Fair* tahun 2022 diikuti oleh 40 perusahaan dengan 687 lowongan yang tersedia, Pencari kerja yang mendatfar sebanyak 1.723 yang dilaksanakan selama 1 hari. Pada *Job Fair* yang dilaksanakan tahun 2021-2022 tidak ada data seberapa banyak pencari kerja yang diterima dalam *Job Fair* Tersebut.

Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melaksanakan program *Job Fair* setiap tahunnya. Dengan adanya

program *Job Fair* ini diharapkan dapat membantu para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan untuk dapat mengurangi angka pengangguran yang ada di Provinsi Bengkulu.

Dalam pelaksanaan program *Job Fair* pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, dibatasi dengan mengadopsi teori dari Riant Nugroho yaitu terdapat 3 tiga tahapan implementasi kebijakan antara lain: Pra implementasi yang berupa sosialisasi implementasi dan pasca implementasi yang berupa evaluasi. Jika Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi melakukan 3 fase tahapan implementasi tersebut maka tujuan dari pada progam *Job Fair* ini akan tercapai.

Berdasarkan hal yang telah dikemukakan di atasmaka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan memahami secara mendalam tentang bagaimana implementasi program *Job Fair* pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik yang diterapkan untuk mengumpulkan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, aspek yang dianalisis berdasarkan teori implementasi kebijakan dari Nugroho (2017) yakni Pra Implementasi berupa sosialisasi, Implementasi, dan Pasca Implementasi berupa evaluasi. Fokus penelitian ini terbagi menjadi 3 aspek utama yaitu: 1). Pra Implementasi berupa sosialisasi yang terdiri dari bentuk pelaksanaan sosialisasi,

waktu dan tempat sosialisasi, serta pelaksana dan partisipan sosialisasi. 2). Implementasi terdiri dari pendataan dan Perusahaan dan lowongan pekerjaan, penentuan tempat dan perizinan, menyiapkan *layout* dan penetapan *stand*, pembukaan acara kegiatan, serta pendaftaran dan membawa lama dan 3). Pasca Implementasi berupa evaluasi yang terdiri dari proses dan pencapaian akhir (output) dan respon Masyarakat terhadap program *Job Fair* (outcome)

Dalam penelitian ini, pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dimana informan dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa informan yang paling memahami dan terlibat langsung dalam Implementasi Program *Job Fair*. Berdasarkan kriteria yang diuraikan di atas, maka informan yang dipilih pada penelitian ini yaitu sebanyak 5 orang yang terdiri dari Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja (PENTA), Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja, *HR Recruitment* PT. Indomarco Prismatama (Indomaret), serta 2 informan RS dan SA selaku pencari kerja.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Pra Implementasi (sosialisasi) Program *Job Fair*

Bentuk Pelaksanaan Sosialisasi

Sosialisasi adalah penyebarluasan isi atau substansi suatu kebijakan yang telah dibuat sebagai pemahaman pihak terkait atau kelompok sasaran. Sosialisasi kebijakan dilaksanakan dengan kurun waktu 0-6 bulan. Kegiatan

yang dilakukan dalam sosialisasi akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu implementasi program, karena apabila pada tahap sosialisasi dilakukan dengan baik dan benar maka informasi mengenai program tersebut akan sampai ke masyarakat dan diterima oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dilapangan bahwa Disnakertrans provinsi Bengkulu melaksanakan sosialisasi *Job Fair* ini dalam bentuk penyebaran brosur melalui *website*, instagram resmi Disnakertrans dan juga melakukan penyebaran informasi melalui RB, RRI dan TVRI serta melakukan sosialisasi langsung ke perusahaan melalui pemberian surat undangan.

Hal ini sesuai dengan pola sosialisasi yang dikemukakan oleh Nugroho (2017) bahwa pola sosialisasi terdiri dari:

- a. Pejabat negara cara menandatangani naskah kebijakan publik melalui seremoni yang diliput oleh media massa dan disiarkan langsung kepada publik.
- b. Pertemuan pers dan atau publikasi melalui media massa.
- c. Semua pihak.
- d. Seminar, sarasehan, konferensi, *talk show*.
- e. Sarana pengingat lain, seperti brosur, *leaflet*, stiker, lagu dan lain-lain.

Waktu dan Tempat Sosialisasi

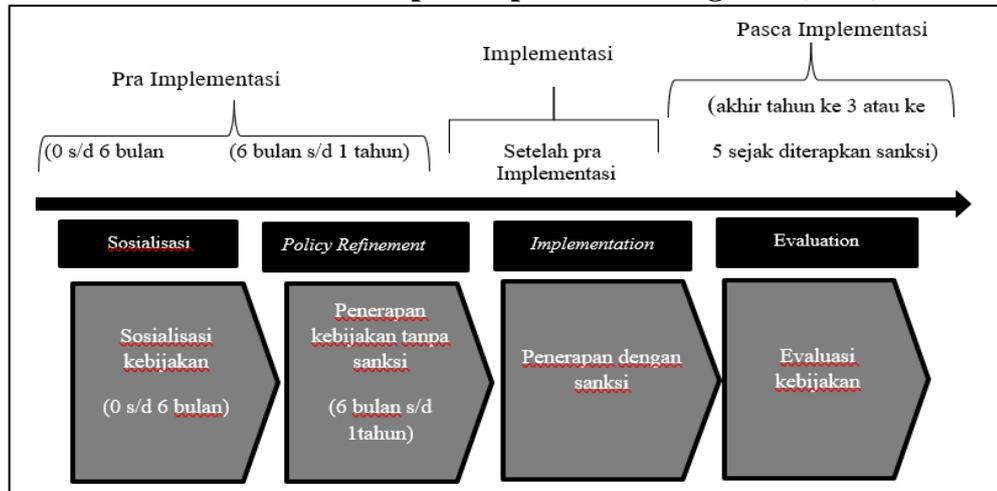
Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan di lapangan bahwa Disnakertrans provinsi Bengkulu melakukan sosialisasi 1 (satu) bulan sebelum pelaksanaan *Job Fair* dimulai. Sementara itu tempat sosialisasi dilakukan dengan penyebaran brosur melalui media

yakni instagram, TV, dan *website*.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Nugroho (2017) bahwa

pelaksanaan sosialisasi dilakukan 0-6 bulan. Berikut di bawah ini tahapan implementasi Nugroho (2017):

Gambar 3. Tahapan Implementasi Nugroho (2017)



Sumber: Nugroho, 2017

Pelaksana dan Partisipan Sosialisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dilapangan bahwasannya pelaksana sosialisasi atau orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan sosialisasi yaitu Kepala Disnakertrans Provinsi Bengkulu sebagai penanggungjawab program, Kabid PENTA sebagai PPTK, serta staf bidang PENTA sebagai pelaksana program *Job Fair*. Sementara itu, partisipan atau sasaran sosialisasi ialah para pencari kerja.

Implementasi program Job Fair Pendataan Perusahaan dan Lowongan Pekerjaan

Dengan pendataan yang baik dan akurat, perusahaan dapat menjangkau kandidat yang tepat dan pencari kerja dapat menemukan peluang yang sesuai dengan kualifikasi dan minat mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, bahwa sebelum pelaksanaan *Job Fair* dimulai Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melakukan kunjungan ke perusahaan untuk mendata perusahaan dan lowongan yang dibuka oleh perusahaan. Adapun perusahaan yang mengikuti program *Job Fair* tahun 2022 berjumlah 35 perusahaan, dengan jumlah lowongan yang dibuka oleh perusahaan yaitu 687 lowongan yang terdiri dari 289 laki-laki dan 398 perempuan.

Penentuan Tempat dan Perizinan

Penentuan tempat dan perizinan untuk *Job Fair* merupakan aspek krusial dalam perencanaan dan pelaksanaan acara tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, bahwa penentuan tempat pelaksanaan dan perizinan *Job Fair* dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Bengkulu dengan pertimbangan tempat yang strategis dan mudah di akses bagi pencari kerja maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu menentukan *Job Fair* tahun 2022 dilaksanakan di *Bencoolen Indah Mall* (BIM) dan sebelum

pelaksanaan *Job Fair*, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu menghubungi pihak berwenang yaitu Polres atau Polsek setempat untuk memberi tahu mereka bahwa akan ada kegiatan *Job Fair* kemudian bekerja sama dengan pihak Kepolisian, Satpol PP dan juga Satpam setempat untuk memastikan keamanan selama kegiatan *Job Fair* berlangsung.

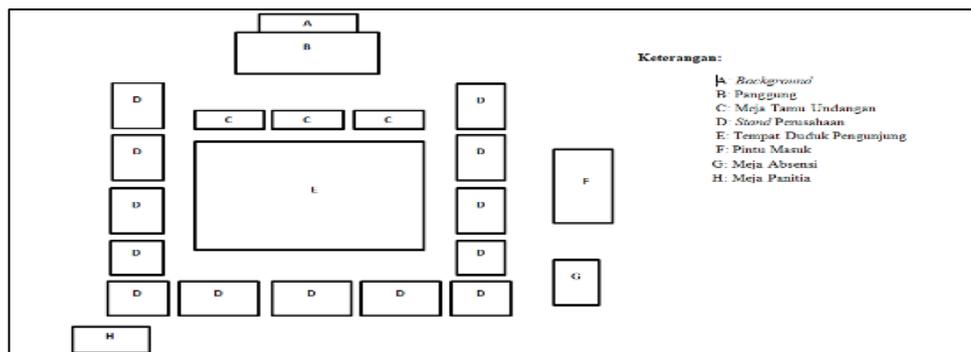
Menyiapkan *Layout* dan Penempatan *Stand*

Menyiapkan *layout* dan penempatan *stand* merupakan salah satu tahap penting dalam proses pelaksanaan *Job Fair*. Tahap ini

berkaitan dengan pengaturan ruang serta alokasi *stand* untuk para peserta atau perusahaan yang hadir. Pengaturan yang baik akan mempengaruhi kelancaran acara dan kenyamanan baik bagi para peserta maupun pengunjung.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa informan di atas, bahwa dalam menyiapkan *layout* dan penempatan *stand* bagi perusahaan telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Adapun *layout* atau denah *stand* pelaksanaan *Job Fair* tahun 2022 yang dilaksanakan di BIM sebagai berikut:

Gambar 4. *Layout Job Fair* Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu 2022



Sumber: Disnakertrans Provinsi Bengkulu, 2022

Pembukaan Kegiatan

Pembukaan acara *Job Fair* adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menandai dimulainya sebuah pameran pekerjaan atau *Job Fair*. Ini adalah kesempatan bagi penyelenggara untuk menyambut peserta, perusahaan, dan pengunjung, serta memberikan gambaran umum tentang apa yang dapat diharapkan selama acara tersebut. Pembukaan acara pada *Job Fair* bertujuan untuk mempersiapkan dan memotivasi pencari kerja untuk memanfaatkan peluang yang ditawarkan, sambil memberikan penekanan pada

pentingnya acara tersebut dalam membantu individu menemukan peluang kerja atau meningkatkan karir mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, bahwa pembukaan acara *Job Fair* di buka secara resmi oleh Gubernur Provinsi Bengkulu yang didampingi oleh Kepala Disnakertrans Provinsi Bengkulu dan Kabid Bidang PENTA Disnakertrans Provinsi Bengkulu. Berikut di bawah ini dokumentasi peresmian *Job Fair*:

Gambar 5. Peresmian *Job Fair* 2022



Sumber: Disnakertrans Provinsi Bengkulu, 2022

Pendaftaran dan Membawa Lamaran

Pendaftaran dan membawa lamaran pada *Job Fair* adalah langkah awal yang penting dalam mencari pekerjaan. Pendaftaran pada *Job Fair* merujuk kepada proses mendaftarkan diri sebagai peserta atau pengunjung dalam acara *Job Fair*. Proses pendaftaran pada *Job Fair* memungkinkan penyelenggara acara untuk mengorganisir jumlah peserta yang diharapkan, menyediakan informasi penting kepada peserta, dan memudahkan proses berpartisipasi dalam acara tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwasannya proses pendaftaran dan membawa lamaran kerja telah dilakukan secara optimal, yang dimana para pencari kerja menyiapkan berkas-berkas seperti ijazah terakhir, identitas diri seperti KTP, KK, SKCK, CV dan surat lamaran untuk mendaftarkan diri pada perusahaan. Namun para pencari kerja yang mendaftar di perusahaan belum dapat dipastikan di terima, dikarenakan pihak perusahaan melakukan seleksi terlebih dahulu dengan melihat skill atau kemampuan dari para pencari kerja kemudian pihak perusahaan

baru bisa menentukan mana yang dapat diterima kerja. Berikut di bawah ini dokumentasi pendaftaran *Job Fair* 2022:

Gambar 6. Pendaftaran *Job Fair* Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu 2022



Sumber: Disnakertrans Provinsi Bengkulu, 2022

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa Implementasi Program *Job Fair* Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu belum telah terlaksana dengan baik, hal ini disebabkan adanya kendala pada tahapan pasca implementasi (evaluasi) yakni pada sub aspek proses dan pencapaian akhir *Job Fair* (output) yang belum terlaksana secara optimal dimana tidak ada data terkait pencari kerja yang diterima oleh perusahaan dalam program *Job Fair*. Sehingga tidak dapat mengukur keberhasilan dari program *Job Fair* dalam menurunkan angka pengangguran di Provinsi Bengkulu, selain itu juga pencari kerja kesulitan menilai seberapa berhasil mereka dalam menjajaki peluang kerja di *Job Fair*, serta pencari kerja yang tidak mendapatkan umpan balik atau informasi tentang penerimaan mereka dan dapat mengalami penurunan motivasi.

- Adapun tahapan yang telah terlaksana yakni berupa:
1. Pra Implementasi (sosialisasi), yakni telah dilakukann secara optimal, dimana Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu menyebarkan informasi *Job Fair* melalui media massa yakni instagram, website dan TV.
 2. Implementasi, yang terdiri dari:
 - a. Pendataan perusahaan dan lowongan pekerjaan, yakni Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu telah melakukan pendataan secara optimal dengan mengunjungi perusahaan-perusahaan untuk ikut berpartisipasi dalam membuka lowongan pekerjaan pada *Job Fair*.
 - b. Penentuan tempat dan perizinan, yakni telah berjalan optimal dimana pihak Dinaskertrans Provinsi Bengkulu menentukan tempat dilaksanakan *Job Fair* di BIM dengan dibantu dan bekerjasama pada pihak Kepolisian, Satpol PP, Satpam setempat untuk kelancaran dan keamanan saat pelaksanaan *Job Fair* berlangsung.
 - c. Menyiapkan layout dan penempatan stand yakni telah dilaksanakan secara optimal oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.
 - d. Pembukaan kegiatan, yakni telah berjalan secara optimal dimana pembukaan acara diresmikan langsung oleh Gubernur Provinsi Bengkulu dengan di dampingi oleh Kepala Dinas dan Kepala Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.
 - e. Pendaftaran dan membawa lamaran, yakni telah berjalan secara optimal. Dimana para pencari kerja menyiapkan berkas-berkas seperti izajah terakhir, identitas diri seperti KTP, KK, SKCK, CV dan surat lamaran untuk mendaftarkan diri pada perusahaan.
 3. Pasca Implementasi (evaluasi)

Pada tahap ini, evaluasi terhadap implementasi program *Job Fair* pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu terdiri dari:

 - a. Respon pencari kerja terhadap program *Job Fair* (*outcome*), yakni telah berjalan secara optimal yang dilihat dari tujuan dilakukannya program *Job Fair* ini sudah tercapai

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis jelaskan di atas, maka berikut saran yang penulis berikan kepada pihak-pihak yang terkait:

 1. Pegawai fungsional pengantar kerja hendaknya memaksimalkan tufoksinya dalam mengumpulkan data jumlah pencari kerja yang diterima dari perusahaan-perusahaan yang ikut berpartisipasi dalam *Job Fair*, sehingga Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu memiliki data yang akurat untuk bisa mengukur keberhasilan program *Job Fair* dalam menurunkan angka pengangguran di Provinsi Bengkulu

2. Dibuatkan Perda/Pergub Provinsi Bengkulu yang mengatur tentang SOP pelaksanaan *Job Fair*.
3. Harapannya untuk Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melaksanakan program *Job Fair* lebih dari 1 (satu) kali dalam setahun, sehingga semakin banyak tenaga kerja yang terserap.

Indonesia Tahun 2003, Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Sumber Online

CEIC, 2022, Indonesia Tingkat Pengangguran, diunduh 15 Desember 2022.

<https://www.ceicdata.com/id/indicator/indonesia/unemployment-rate>

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

BPS. (2022). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin dan Daerah Tempat Tinggal. Bengkulu: BPS Provinsi Bengkulu

Nugroho, Riant. (2017). Public Policy. Edisi Keenam. Jakarta: PT Elex media Komputido.

Penelitian Terdahulu

Ering, et. al., "Implementasi Program *Job Fair* (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tomohon)" dalam Jurnal Administrasi Publik, Vol. 6 Nomor 89, (2020).

Rauf, Afdaliah. (2020). Evaluasi program Bursa Kerja (*Job Fair*) dalam Menanggulangi Pengangguran di Kota Makassar. Makassar: Universitas Negeri Makassar.

Siregar, Ramadhani, S. (2021). Peran Pemerintah Melalui Program Pelatihan Dan *Job Fair* Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Medan: UIN Sumatera Utara.

Yanti, Mesi Indra. (2020). Efektivitas Penyelenggaraan Program *Job Fair* 2019 Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Peraturan

Perturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 tahun 2016 tentang Penempatan Kerja

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik