STRATEGI PENANGANAN PENGANGGURAN MELALUI PROGRAM *JOB FAIR* OLEH DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Rina Musliani
NPP. 33.0818
Program Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Email : rinamusliani@gmail.com

Pembimbing Skripsi : MGS. Ismail, S.Pd., M.Si
Email: mgs_ismail@ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The high unemployment rate remains one of the major employment issues that requires appropriate handling strategies. One of the efforts undertaken by the Department of Transmigration and Manpower of Kutai Kartanegara Regency is through the Job Fair program as a medium to connect job seekers with companies.* ***Purpose:*** *This study aims to analyze the unemployment handling strategy through the Job Fair program.* ***Method:*** *This study employed a qualitative approach with data collection techniques consisting of interviews, observations, and documentation. Data were analyzed using NVivo software based on Fred R. David's strategic management theory, which includes strategy formulation, strategy implementation, and strategy evaluation.* ***Result:*** *The results show that the Job Fair program was able to increase job seeker participation; however, the job placement rate remained low due to the mismatch between job seekers' competencies and labor market demands. Its implementation also faced several obstacles, such as low workforce competency, the high number of job seekers, wide regional distribution, labor market dynamics, and budget limitations. The efforts undertaken included socialization, collaboration with companies, job training programs, as well as zoning-based and digitalization innovations.* ***Conclusion:*** *The Job Fair program plays an important role in expanding access to employment information and job opportunities. However, its implementation still needs to be further developed through strengthening job training programs and collaboration with various parties so that the unemployment handling strategy can be implemented more optimally.*

Keywords: *Job fair, strategy, unemployment, workforce.*

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Tingginya angka pengangguran menjadi salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang memerlukan penanganan melalui strategi yang tepat. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah melalui program Job Fair sebagai sarana mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi penanganan

pengangguran melalui program Job Fair oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. **Metode:** Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Nvivo 12 Pro dengan mengacu pada teori manajemen strategi Fred R. David yang meliputi perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Fair mampu meningkatkan partisipasi pencari kerja, namun tingkat penempatan tenaga kerja masih rendah akibat ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja. Pada pelaksanaannya juga masih menghadapi berbagai kendala, yaitu rendahnya kompetensi tenaga kerja, tingginya jumlah pencari kerja, luasnya persebaran wilayah, dinamika pasar kerja, serta keterbatasan anggaran. Adapun upaya yang dilakukan meliputi sosialisasi, kerja sama dengan perusahaan, pelatihan tenaga kerja, serta inovasi berbasis zonasi dan digitalisasi. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Job Fair memiliki peran penting dalam memperluas akses informasi dan kesempatan kerja, namun pelaksanaannya masih perlu dikembangkan melalui penguatan pelatihan tenaga kerja dan kerja sama dengan berbagai pihak agar strategi penanganan pengangguran dapat berjalan lebih optimal.

Kata kunci: *Job Fair*, pengangguran, strategi, tenaga kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan yang masih dihadapi Indonesia hingga saat ini. Pada tahun 2025, Indonesia tercatat sebagai negara dengan tingkat pengangguran tertinggi di kawasan ASEAN, yaitu sebesar 4,76% atau setara dengan lebih dari 7 juta orang yang belum memiliki pekerjaan (Tempo, 2025). Permasalahan pengangguran dapat semakin kompleks apabila tidak diimbangi dengan persiapan dan strategi penanganan yang tepat. Berdasarkan data Pusat Pasar Kerja Indonesia (2025), kelompok umur 15–19 tahun dan 20–24 tahun secara konsisten memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi dibandingkan kelompok umur lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa generasi muda masih menghadapi kesulitan dalam memasuki pasar kerja akibat ketatnya persaingan dan terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia (Addini, 2025).

Permasalahan pengangguran juga terjadi di Kalimantan Timur yang memiliki karakteristik ekonomi berbasis sumber daya alam. Meskipun Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kalimantan Timur mengalami penurunan menjadi 5,33% pada Februari 2025, angka tersebut masih berada di atas rata-rata nasional (Portal Kaltim, 2025). Salah satu daerah yang turut menyumbang tingginya angka pengangguran di provinsi tersebut adalah Kabupaten Kutai Kartanegara. Data Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Kabupaten Kutai Kartanegara mengalami dinamika dalam beberapa tahun terakhir dan kembali meningkat menjadi 4,40% pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan pengangguran masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian pemerintah daerah.

Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Kutai Kartanegara dipengaruhi oleh karakteristik struktur ekonomi daerah yang didominasi sektor pertambangan dan penggalian. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Kutai Kartanegara (2025), sektor pertambangan dan penggalian memberikan kontribusi terbesar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) daerah, yaitu sebesar 57,73%. Meskipun demikian, sektor tersebut memiliki karakteristik padat modal dengan penggunaan teknologi yang tinggi sehingga daya serap tenaga kerjanya relatif terbatas. Sejalan dengan itu, Kepala Bidang Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menjelaskan bahwa peningkatan angka pengangguran juga dipengaruhi oleh kecenderungan pencari kerja yang lebih memilih bekerja pada sektor pertambangan, sementara jumlah lowongan yang tersedia tidak sebanding dengan peningkatan jumlah tenaga kerja setiap tahunnya (Kutai Raya, 2025).

Di sisi lain, pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) yang berada di kawasan sekitar Kabupaten Kutai Kartanegara membuka peluang terciptanya lapangan kerja baru pada berbagai sektor ekonomi. Pembangunan IKN diproyeksikan mampu menyerap tenaga kerja dari berbagai bidang, seperti konstruksi, transportasi, jasa, dan sektor pendukung lainnya (Mubarok, 2023). Selain itu, keberadaan IKN juga mendorong transformasi ekonomi daerah menuju sektor-sektor yang lebih berkelanjutan, seperti pertanian, pariwisata, dan ekonomi kreatif (Alexander, 2025). Namun demikian, peluang tersebut memerlukan kesiapan tenaga kerja lokal agar dapat terserap secara optimal dalam pasar kerja yang tersedia.

Data ketenagakerjaan Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja terus mengalami peningkatan, sementara jumlah lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja belum mampu mengimbanginya. Pada tahun 2024 tercatat sebanyak 3.528 pencari kerja, sedangkan jumlah lowongan kerja yang tersedia hanya 1.571 dan tenaga kerja yang berhasil ditempatkan sebanyak 630 orang. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara jumlah pencari kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia. Rendahnya jumlah penempatan tenaga kerja dibandingkan total pencari kerja mengindikasikan bahwa mekanisme penyaluran tenaga kerja belum berjalan secara optimal (Koran Kaltim, 2024).

Selain dipengaruhi oleh keterbatasan kesempatan kerja, tingkat pengangguran juga dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi. Sith dkk. (2024) menemukan bahwa kesenjangan antara pertumbuhan upah dan produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran di negara-negara berkembang. Penanganan pengangguran juga dapat dilakukan melalui penyediaan perlindungan sosial bagi tenaga kerja. Widana dan Gautama (2021) menjelaskan bahwa program asuransi pengangguran memerlukan mekanisme pembiayaan melalui premi yang disesuaikan dengan karakteristik peserta sebagai bentuk perlindungan ekonomi bagi pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh pendapat Federal dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa stabilitas politik memiliki hubungan yang signifikan dengan pertumbuhan ekonomi dan kondisi ketenagakerjaan, sehingga upaya penanganan pengangguran perlu didukung oleh lingkungan ekonomi dan pemerintahan yang kondusif. Dalam hal ini, upaya penanganan pengangguran tidak hanya berfokus pada penyediaan informasi lowongan kerja, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi daya saing dan kesiapan kerja pencari kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja (Osman,2022).

Sebagai upaya mengatasi permasalahan tersebut, Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara melalui Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menyelenggarakan program Job Fair sebagai salah satu strategi penanganan pengangguran. Program ini merupakan bagian dari program "Kukar Siap Kerja" yang bertujuan mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan penyedia lapangan kerja dalam satu wadah sehingga proses rekrutmen dapat berlangsung lebih efektif dan efisien (Media Kaltim, 2024). Meskipun jumlah perusahaan peserta dan lowongan kerja dalam pelaksanaan Job Fair mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, tingkat penyerapan tenaga kerja masih relatif rendah dibandingkan jumlah pencari kerja yang tersedia. Bahkan, pada tahun 2024 hanya sekitar 5,6% pencari kerja yang berhasil ditempatkan melalui berbagai kegiatan bursa kerja dan pelatihan yang diselenggarakan pemerintah daerah (Radar Kukar, 2024). Dalam konteks ini, pelaksanaan bursa kerja merupakan perwujudan pelayanan publik dari pemerintah daerah, di mana pelayanan dapat diartikan sebagai perilaku produsen untuk memenuhi kebutuhan konsumen demi tercapainya kepuasan (Ismail, 2021). Artinya, melalui kegiatan ini pemerintah berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan secara langsung antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja, sehingga proses penyerapan tenaga kerja dapat berlangsung lebih efektif dan efisien.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (Research GAP)

Penulis berfokus pada kajian strategi penanganan pengangguran melalui program Job Fair yang dilaksanakan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Meskipun penelitian mengenai Job Fair telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada aspek implementasi program, evaluasi pelaksanaan, efektivitas kegiatan, serta tingkat penyerapan tenaga kerja. Penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan pada wilayah perkotaan atau daerah dengan karakteristik ekonomi yang didominasi sektor industri dan jasa.

Sementara itu, masih terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji Job Fair sebagai strategi penanganan pengangguran pada daerah yang memiliki karakteristik ekonomi berbasis sumber daya alam, khususnya sektor pertambangan yang cenderung padat modal dan memiliki daya serap tenaga kerja yang terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang menganalisis secara komprehensif proses perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi Job Fair dalam konteks penanganan pengangguran daerah.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menganalisis strategi penanganan pengangguran melalui program Job Fair oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana strategi tersebut dirumuskan, dilaksanakan, dan dievaluasi dalam upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada daerah yang sedang menghadapi transformasi ekonomi akibat pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN).

1.3. Urgensi Penelitian

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat Kabupaten Kutai Kartanegara masih menghadapi permasalahan pengangguran yang ditandai dengan meningkatnya Tingkat

Pengangguran Terbuka serta rendahnya tingkat penempatan tenaga kerja dibandingkan jumlah pencari kerja yang terus bertambah setiap tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya penanganan pengangguran yang telah dilakukan masih memerlukan penguatan agar mampu menghasilkan penyerapan tenaga kerja yang lebih optimal.

Selain itu, keberadaan Ibu Kota Nusantara (IKN) membuka peluang ekonomi dan kesempatan kerja baru yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara. Namun, peluang tersebut tidak akan memberikan manfaat maksimal apabila tenaga kerja lokal belum memiliki akses yang memadai terhadap informasi dan kesempatan kerja yang tersedia. Dalam konteks tersebut, program Job Fair menjadi salah satu instrumen penting yang dapat digunakan pemerintah daerah untuk mempercepat pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana strategi yang diterapkan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi program Job Fair sebagai upaya penanganan pengangguran, sehingga hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di daerah.

1.4.Penelitian Terdahulu

Konsep strategi, penanganan, dan pengangguran memiliki beragam pemaknaan dalam literatur. Sianipar (2025) mendefinisikan strategi sebagai upaya sistematis untuk mengoptimalkan sumber daya dalam mencapai tujuan, sedangkan Edy dkk. (2022) menekankan pemanfaatan teknologi dan pemasaran digital sebagai sarana memperluas akses kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, strategi juga dipahami sebagai upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja agar mampu bersaing di pasar kerja (Murdinar dkk., 2022). Sementara itu, Maritza (2024) memaknai penanganan sebagai bentuk respons terhadap suatu permasalahan, yang menurut Kartini dan Yayandi (2021) merupakan proses atau cara dalam menangani suatu kondisi tertentu. Abshar (2022) menambahkan bahwa penanganan merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengatasi keadaan yang sedang dihadapi. Adapun pengangguran didefinisikan sebagai kondisi ketika seseorang yang ingin bekerja belum memperoleh pekerjaan (Iswoyo, 2024). Marini dan Putri (2019) menjelaskan bahwa pengangguran mencerminkan keterbatasan kesempatan kerja yang tersedia, sedangkan Wijaya dkk. (2025) memandangnya sebagai keadaan ketika angkatan kerja belum terserap dalam pasar kerja. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, penelitian ini memaknai strategi penanganan pengangguran sebagai upaya pemerintah daerah dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan melalui program Job Fair untuk mempertemukan pencari kerja dengan penyedia kerja serta memperluas akses terhadap pasar kerja.

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan program Job Fair sebagai upaya penanggulangan pengangguran. Penelitian Mashito & Agustina (2021) yang berjudul *Implementasi Program Job Fair Sebagai Upaya Penanggulangan Pengangguran Kabupaten Sidoarjo* menemukan bahwa pelaksanaan program Job Fair masih menghadapi kendala komunikasi antara Dinas Tenaga Kerja dengan pihak swasta sehingga pelaksanaan program belum berjalan optimal. Penelitian Novitasari & Hertati (2022) tentang *Evaluasi Program Bursa Kerja (Job Fair) Dalam Penanggulangan Angka Pengangguran di Kabupaten*

Sidoarjo menunjukkan bahwa program Job Fair telah berjalan cukup baik berdasarkan indikator kebijakan publik, namun efisiensi dalam pencapaian target perusahaan peserta masih belum optimal.

Penelitian Zevita & Hamsal (2024) berjudul *Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Job Fair* menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peran penting dalam penyelenggaraan Job Fair mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, hingga evaluasi pasca kegiatan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Job Fair berkontribusi dalam menekan tingkat pengangguran melalui penyediaan ruang interaksi langsung antara pencari kerja dan perusahaan. Selanjutnya, penelitian Juventia & Rahmawati (2022) tentang *Evaluasi Job Fair Dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran di Kota Bekasi* menunjukkan bahwa pelaksanaan Job Fair masih belum optimal dalam menurunkan angka pengangguran terbuka berdasarkan aspek efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan program. Penelitian Putri & Isnawaty (2025) yang berjudul *Efektivitas Program Job Fair Dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Cirebon* menunjukkan bahwa program Job Fair telah mampu menjangkau sasaran peserta dan didukung oleh berbagai media sosialisasi. Namun, pemanfaatan aplikasi SIAPkerja masih belum maksimal sehingga tingkat penyerapan tenaga kerja lokal masih relatif rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa kajian mengenai program Job Fair umumnya berfokus pada evaluasi program, efektivitas pelaksanaan, kendala komunikasi, pemanfaatan teknologi informasi, dan tingkat penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Job Fair mampu mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala seperti keterbatasan lowongan kerja, rendahnya kompetensi tenaga kerja, dan belum optimalnya penyerapan tenaga kerja lokal.

1.5. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memandang Job Fair sebagai bagian dari strategi penanganan pengangguran yang dilakukan pemerintah daerah. Strategi dipahami sebagai upaya terencana untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara optimal (Karta dkk., 2023). Dalam penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan perspektif manajemen strategis yang mencakup tahap perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi (David & David, 2017). Sementara itu, pengangguran merupakan kondisi ketika individu yang termasuk dalam angkatan kerja ingin bekerja tetapi belum memperoleh pekerjaan (Hutasoit, 2017). Tingkat pengangguran dipengaruhi oleh keterbatasan kesempatan kerja dan ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan kebutuhan tenaga kerja (Gatiningsih & Sutrisno, 2017; Fakrulloh & Wismulyani, 2016). Dalam konteks tersebut, Job Fair dipahami sebagai instrumen pemerintah untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja guna memfasilitasi penempatan tenaga kerja dan memperluas akses terhadap kesempatan kerja (Juventia & Rahmawati, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan Job Fair sebagai strategi pemerintah daerah dalam menangani permasalahan pengangguran.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena tidak hanya berfokus pada evaluasi efektivitas pelaksanaan Job Fair, tetapi juga menganalisis program Job Fair sebagai strategi penanganan pengangguran oleh pemerintah daerah. Penelitian ini dilakukan pada Kabupaten Kutai Kartanegara yang memiliki karakteristik ekonomi berbasis sumber daya alam dengan dominasi sektor pertambangan yang bersifat padat modal dan memiliki daya serap tenaga kerja yang relatif terbatas. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji kendala serta upaya yang dilakukan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja melalui program Job Fair. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian administrasi kependudukan khususnya pada bidang ketenagakerjaan, serta menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah daerah dalam penanganan pengangguran melalui program Job Fair di Kabupaten Kutai Kartanegara.

1.6.Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam penanganan pengangguran melalui program Job Fair.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam strategi penanganan pengangguran melalui program Job Fair yang dilaksanakan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis proses perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi yang diterapkan dalam pelaksanaan program tersebut. Pendekatan ini dinilai sesuai karena mampu menjelaskan fenomena sosial berdasarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan serta menangkap berbagai perspektif dari para pelaku yang terlibat (Sugiyono,2023).

Penelitian dilaksanakan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, termasuk penyelenggaraan program Job Fair sebagai salah satu upaya penanganan pengangguran. Pengumpulan data lapangan dilakukan pada Januari 2026 selama kurang lebih tiga minggu, yaitu sejak tanggal 5 sampai dengan 24 Januari 2026.

Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder (Saat,2020). Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dan dikembangkan melalui snowball sampling.

Teknik tersebut digunakan karena memungkinkan peneliti memperoleh informan yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan program Job Fair. Informan kunci dalam penelitian ini adalah pejabat pada Bidang Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara karena memiliki peran strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan program. Informan lainnya meliputi pimpinan dinas, pegawai pelaksana program Job Fair, serta pencari kerja yang pernah mengikuti kegiatan Job Fair. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumen resmi, laporan kegiatan, regulasi, dan arsip yang berkaitan dengan pelaksanaan program Job Fair. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur digunakan agar peneliti memperoleh informasi yang mendalam sekaligus memberikan keleluasaan kepada informan untuk menjelaskan pengalaman dan pandangannya terkait pelaksanaan program Job Fair (Creswell ,2018). Dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memverifikasi data hasil wawancara melalui berbagai dokumen pendukung yang relevan dengan fokus penelitian (Saat,2020).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak NVivo 12 melalui tahapan open coding, axial coding, dan selective coding. Tahapan tersebut digunakan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menghubungkan berbagai kategori data sehingga menghasilkan tema-tema yang relevan dengan fokus penelitian. Selain itu, fitur Word Frequency Query, Matrix Coding Query, Project Map, dan Framework Matrices dimanfaatkan untuk memperkuat proses eksplorasi, visualisasi, dan interpretasi data. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan uji kredibilitas melalui triangulasi teknik dengan membandingkan data hasil wawancara dan dokumentasi. Triangulasi dilakukan untuk memastikan konsistensi informasi sehingga temuan penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Sugiyono,2023).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis strategi penanganan pengangguran melalui program Job Fair oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menggunakan teori manajemen strategi Fred R. David yang meliputi perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Strategi penanganan pengangguran melalui program *Job Fair* oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara

Penelitian ini menganalisis strategi penanganan pengangguran melalui program *Job Fair* oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dengan menggunakan teori manajemen strategis Fred R. David yang terdiri atas perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Berdasarkan hasil analisis, strategi penanganan

pengangguran melalui program *Job Fair* menunjukkan adanya keterkaitan antara proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan oleh dinas dalam upaya mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahap perumusan strategi, program *Job Fair* ditetapkan sebagai salah satu upaya pemerintah daerah dalam mengurangi pengangguran melalui perluasan akses informasi lowongan pekerjaan. Strategi ini dilatarbelakangi oleh tingginya jumlah pencari kerja, ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan, serta tingginya persaingan dalam memperoleh pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan pengangguran di Kabupaten Kutai Kartanegara tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan lapangan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Di sisi lain, besarnya jumlah penduduk usia produktif dan tingginya kebutuhan tenaga kerja dari berbagai sektor menjadi peluang yang dimanfaatkan oleh dinas dalam pelaksanaan *Job Fair*. Pelaksanaan strategi ini juga didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia dan dukungan anggaran pemerintah daerah, meskipun program *Job Fair* masih memiliki keterbatasan karena belum mampu menjadi solusi utama dalam mengatasi pengangguran tanpa dukungan program lain seperti pelatihan kerja dan peningkatan kompetensi tenaga kerja.

Pada tahap implementasi strategi, pelaksanaan program *Job Fair* dilakukan melalui koordinasi antarbidang dan kerja sama dengan berbagai pihak, khususnya perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja. Implementasi strategi diawali dengan pembentukan tim pelaksana, penyusunan Surat Keputusan (SK), serta pelaksanaan rapat koordinasi untuk pembagian tugas dan tanggung jawab. Pelaksanaan kegiatan juga melibatkan instansi lain seperti Dinas Perhubungan, Dinas Kesehatan, dan Satpol PP sebagai bentuk dukungan lintas sektor dalam pelaksanaan kegiatan. Selain koordinasi internal, kerja sama dengan perusahaan dilakukan melalui mekanisme formal berupa pengiriman surat undangan kepada perusahaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan *Job Fair*. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan yang terlibat berasal dari berbagai sektor usaha seperti pertambangan, perkebunan, pembiayaan, perdagangan, dan retail, sehingga lowongan kerja yang tersedia menjadi lebih beragam. Tingginya partisipasi perusahaan dan pencari kerja menunjukkan bahwa program *Job Fair* memiliki peran penting dalam membuka akses informasi pasar kerja bagi masyarakat.

Selain keterlibatan perusahaan, implementasi strategi juga dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia, anggaran, serta sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan. Pengelolaan sumber daya dilakukan melalui pembagian tugas yang telah ditetapkan dalam kepanitiaan, sementara penggunaan sarana dan prasarana dilakukan secara efisien dengan memanfaatkan aset milik dinas dan kerja sama dengan pihak ketiga. Tingkat partisipasi pencari kerja dalam kegiatan *Job Fair* tergolong tinggi setiap tahunnya, meskipun sebagian besar peserta masih didominasi oleh masyarakat yang berada di wilayah terdekat dengan lokasi kegiatan. Kondisi geografis Kabupaten Kutai Kartanegara yang luas serta keterbatasan distribusi informasi menyebabkan belum seluruh masyarakat usia kerja dapat menjangkau pelaksanaan kegiatan secara optimal. Data tingkat partisipasi program *Job Fair* tahun 2022–2025 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Tingkat Partisipasi *Job Fair* 2022–2025

Tahun	Jumlah Perusahaan	Jumlah Pendaftar	Jumlah Lowongan
2022	17	373	452
2023	34	1.512	740
2024	39	1.600	870
2025	28	1.150	736

Sumber: Diolah oleh peneliti dari berbagai dokumen dan berita tahun 2022–2025

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa partisipasi pencari kerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, meskipun pada tahun 2025 mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Tingginya jumlah peserta menunjukkan bahwa kebutuhan masyarakat terhadap pekerjaan masih cukup besar. Namun demikian, keterbatasan akses wilayah dan penyebaran informasi menyebabkan pelaksanaan *Job Fair* belum sepenuhnya mampu menjangkau seluruh pencari kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Pada tahap evaluasi strategi, keberhasilan program *Job Fair* dinilai berdasarkan tingkat partisipasi perusahaan dan pencari kerja serta jumlah penempatan tenaga kerja yang dihasilkan dari kegiatan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun tingkat partisipasi tergolong tinggi, penempatan tenaga kerja yang dihasilkan masih relatif rendah dibandingkan jumlah pencari kerja yang mengikuti kegiatan. Kondisi ini dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan, proses seleksi perusahaan yang cukup panjang, serta adanya persyaratan tertentu seperti tes kesehatan dan pengalaman kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa program *Job Fair* belum sepenuhnya mampu memberikan dampak langsung terhadap penurunan angka pengangguran.

Dari perspektif pencari kerja, program *Job Fair* dinilai membantu dalam memperoleh informasi lowongan pekerjaan dan memberikan kesempatan untuk melamar pekerjaan secara langsung kepada perusahaan. Namun demikian, tidak seluruh peserta memperoleh hasil berupa penempatan kerja setelah mengikuti kegiatan. Sebagian besar peserta masih harus mengikuti tahapan seleksi lanjutan, bahkan beberapa di antaranya tidak mendapatkan tindak lanjut dari perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa program *Job Fair* lebih berfungsi sebagai media penghubung awal antara pencari kerja dan perusahaan dibandingkan sebagai solusi utama dalam menyelesaikan masalah pengangguran.

Selain itu, pelaksanaan *Job Fair* yang hanya dilakukan satu kali dalam satu tahun dengan durasi kegiatan selama dua hari menyebabkan kontribusinya terhadap penanganan pengangguran masih terbatas. Keterbatasan tersebut dipengaruhi oleh kemampuan anggaran pemerintah daerah serta kapasitas pelaksanaan kegiatan. Oleh karena itu, program *Job Fair* masih memerlukan dukungan program lain yang lebih berkelanjutan, seperti pelatihan kerja,

peningkatan kompetensi tenaga kerja, dan penguatan layanan informasi pasar kerja agar peluang penempatan tenaga kerja dapat meningkat secara lebih optimal.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa strategi penanganan pengangguran melalui program *Job Fair* oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara telah dilaksanakan melalui tahapan perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Program *Job Fair* memberikan kontribusi dalam mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan dan membuka akses informasi pasar kerja bagi masyarakat namun strategi dalam mengurangi pengangguran masih dipengaruhi oleh berbagai faktor. Oleh karena itu, diperlukan dukungan program lain yang lebih berkelanjutan agar penanganan pengangguran dapat dilakukan secara lebih optimal dan menyeluruh.

3.2.Kendala yang Dihadapi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam Pelaksanaan Program *Job Fair* sebagai Upaya Penanganan Pengangguran

Kendala dalam pelaksanaan program *Job Fair* di Kabupaten Kutai Kartanegara dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa aspek utama yang saling berkaitan, yaitu kualitas penduduk, kuantitas dan struktur penduduk, persebaran penduduk, sistem pasar kerja, serta keterbatasan sumber daya anggaran. Kelima aspek tersebut menunjukkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan program tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi struktural ketenagakerjaan dan karakteristik penduduk. Pertama, pada aspek kualitas penduduk**,** kendala ini menunjukkan bahwa sebagian pencari kerja belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, sehingga berpengaruh terhadap rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja.

Tabel 2 Data Pendidikan Terakhir Register Pencari Kerja Job Fair 2025

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pendaftar (Orang)	Persentase (%)
1	Tidak Sekolah	1	0,24%
2	SD	2	0,48%
3	SMP	4	0,96%
4	Paket C	3	0,72%
5	SMA / MA	60	14,42%
6	SMK	116	27,88%
7	D-I / D-II / D-III	5	1,20%
8	D-IV / S1	224	53,85%
9	S2	1	0,24%

Sumber : Dokumen Data Register Pencari Kerja *Job Fair* (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa denomena ini mencerminkan adanya kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja atau yang dikenal dengan *labour market mismatch*, di mana ketersediaan tenaga kerja tidak sepenuhnya sejalan dengan permintaan pasar

kerja. Sehingga, pengangguran terbuka di Indonesia menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan tidaklah stabil, kadang naik dan kadang turun, apalagi dengan iklim ekonomi yang tidak menentu berpotensi menumbuhkan jumlah pengangguran lebih banyak lagi (Saputra dkk,2019).

Kedua, pada aspek kuantitas dan struktur penduduk, terdapat ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Jumlah angkatan kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja yang memadai, sehingga menimbulkan persaingan yang cukup ketat antar pencari kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya tekanan pada pasar kerja akibat ketidakseimbangan antara penawaran tenaga kerja (*labour supply*) dan permintaan tenaga kerja (*labour demand*).

Ketiga, pada aspek persebaran penduduk, kendala yang dihadapi berkaitan dengan kondisi geografis wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara yang luas serta persebaran penduduk yang tidak merata. Hal ini berdampak pada keterbatasan akses informasi dan partisipasi pencari kerja dalam kegiatan *Job Fair*, terutama bagi masyarakat yang berada di wilayah yang jauh dari lokasi pelaksanaan. Akibatnya, partisipasi peserta cenderung didominasi oleh wilayah-wilayah yang lebih dekat dengan pusat kegiatan, sehingga terjadi ketimpangan akses layanan ketenagakerjaan antar wilayah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Data Jumlah Register Pencari Kerja di Wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara Berdasarkan Asal Kecamatan

Kecamatan	Jumlah Pendaftar
Tenggarong	306
Tenggarong Seberang	102
Loa Kulu	97
Sebulu	78
Loa Janan	50
Muara Jawa	18
Muara kaman	17
Anggana	13
Muara wis	11
Kota bangun	9
Marangkayu	9
Kembang Janggut	8
Kota bangun darat	8
Sanga-sanga	8
Samboja	7
Muara Badak	3
Muara Muntai	3
Tabang	3

Samboja Barat	2

Sumber : Data Register Pencari Kerja *Job Fair* (2025)

Berdasarkan data pada tabel, terlihat bahwa partisipasi pencari kerja lebih banyak berasal dari wilayah yang berdekatan dengan lokasi kegiatan, seperti Tenggarong, Tenggarong Seberang, Loa Kulu, Sebulu, dan Loa Janan, sedangkan peserta dari wilayah yang lebih jauh jumlahnya relatif lebih rendah. Pola ini menunjukkan adanya kecenderungan partisipasi yang tidak merata antar wilayah, yang mengarah pada adanya pengaruh faktor geografis terhadap tingkat keikutsertaan pencari kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa persebaran penduduk yang luas serta keterbatasan akses geografis menjadi kendala dalam pelaksanaan Job Fair. Dalam perspektif kependudukan, kondisi ini mencerminkan adanya ketimpangan akses terhadap kesempatan kerja akibat faktor geografis, sehingga diperlukan upaya pemerataan informasi dan pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan yang lebih menjangkau seluruh wilayah.

Keempat, pada aspek sistem pasar kerja, kendala ditemukan pada beberapa tahapan proses, mulai dari tingginya persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan, ketidaksesuaian antara kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan, hingga rendahnya tindak lanjut dalam proses rekrutmen. Selain itu, kurangnya transparansi pelaporan hasil penempatan tenaga kerja oleh perusahaan juga menjadi hambatan dalam proses evaluasi program sebagaimana tersaji pada tabel berikut.

Tabel 4 Data Pelaporan Penempatan Tenaga Kerja oleh Perusahaan Peserta Job Fair 2025

No	Hasil Pelaksanaan	Jumlah Total
1	Jumlah Jabatan dan Lowongan Kerja	828
3	Jumlah yang Diterima	25
4	Jumlah yang Ditolak	32
5	Jumlah tidak terlapor	771

Sumber : Dokumen Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja (2026)

Berdasarkan data tersebut, terdapat ketimpangan jumlah antara lowongan serta jabatan yang dibuka dan hasil penempatan. Dari 828 jumlah jabatan dan lowongan kerja yang tersedia, terdapat 771 jabatan dan lowongan kerja yang tidak terlapor. Pada tahun 2025 ini, pelaksanaan *Job Fair* diikuti oleh 28 perusahaan, namun 25 perusahaan tidak melaporkan hasil penempatan kerja, sehingga jumlah data yang dilaporkan sangat minim karena dinas hanya melaporkan data yang dilaporkan oleh perusahaan agar dapat dipertanggungjawabkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa mekanisme penghubung antara pencari kerja dan perusahaan belum berjalan secara optimal, baik pada tahap penyaluran maupun evaluasi hasil penempatan.

Kelima, pada aspek keterbatasan sumber daya anggaran, kendala yang dihadapi berkaitan dengan terbatasnya alokasi anggaran dalam pelaksanaan program. Keterbatasan ini berdampak

pada belum optimalnya kegiatan sosialisasi, terbatasnya jangkauan wilayah pelaksanaan, serta belum maksimalnya pengembangan inovasi program. Akibatnya, penyebaran informasi dan layanan *Job Fair* belum dapat menjangkau seluruh wilayah secara merata, sehingga efektivitas program masih belum optimal.

Secara keseluruhan, kelima aspek tersebut menunjukkan bahwa kendala dalam pelaksanaan *Job Fair* bersifat kompleks dan saling berkaitan. Permasalahan tidak hanya berasal dari faktor teknis pelaksanaan program, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi struktural ketenagakerjaan, karakteristik penduduk, serta keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh pemerintah daerah.

3.3. Upaya yang dilakukan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk mengatasi kendala dalam penanganan pengangguran melalui program *Job Fair* di Kabupaten Kutai Kartanegara

Berdasarkan hasil penelitian, upaya yang dilakukan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam mengatasi kendala pelaksanaan Job Fair dilakukan melalui beberapa aspek, yaitu sosialisasi dan publikasi, kerja sama dengan perusahaan, pengembangan kompetensi pencari kerja, serta strategi pelaksanaan lanjutan. Upaya tersebut dilakukan sebagai bentuk perbaikan terhadap berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Job Fair, baik yang berkaitan dengan keterbatasan akses informasi, ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja, maupun faktor geografis wilayah.

Upaya pertama yang dilakukan yaitu melalui sosialisasi dan publikasi informasi pelaksanaan Job Fair kepada masyarakat. Sosialisasi dilakukan melalui berbagai media, baik secara langsung maupun digital, seperti pemasangan baliho, spanduk, media sosial, serta pemanfaatan aplikasi komunikasi. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan partisipasi pencari kerja dan perusahaan dalam kegiatan Job Fair. Pemanfaatan media digital menunjukkan adanya adaptasi dinas dalam memperluas jangkauan informasi secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, publikasi melalui media sosial juga mempermudah masyarakat dalam memperoleh informasi terkait waktu, lokasi, serta mekanisme pelaksanaan kegiatan Job Fair.

Selain sosialisasi dan publikasi, upaya yang dilakukan juga diarahkan pada penguatan kerja sama dengan perusahaan sebagai penyedia lowongan kerja. Kerja sama ini dilakukan untuk meningkatkan jumlah partisipasi perusahaan dalam kegiatan Job Fair serta memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat. Dalam pelaksanaannya, dinas juga berupaya mendorong perusahaan agar lebih mengutamakan tenaga kerja lokal sehingga masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki kesempatan kerja yang lebih besar. Tidak hanya itu, dinas juga melakukan komunikasi dan negosiasi dengan perusahaan terkait persyaratan lowongan kerja yang ditetapkan. Upaya tersebut dilakukan agar kualifikasi yang diberikan tidak terlalu tinggi sehingga dapat membuka peluang kerja yang lebih luas bagi pencari kerja, khususnya lulusan baru yang belum memiliki pengalaman kerja. Namun, dalam pelaksanaannya, penyesuaian persyaratan tersebut belum sepenuhnya dapat diterapkan karena setiap perusahaan memiliki

kebijakan internal dan standar operasional prosedur masing-masing dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja.

Selanjutnya, upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala kualitas tenaga kerja yaitu melalui pengembangan kompetensi pencari kerja. Upaya ini dilakukan sebagai bentuk respon terhadap kebutuhan pasar kerja yang menuntut tenaga kerja dengan keterampilan dan kemampuan tertentu. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan kerja dan pemberian sertifikasi sebagai bentuk pengakuan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pencari kerja. Dengan adanya pelatihan dan sertifikasi, pencari kerja diharapkan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengembangan kompetensi menjadi upaya penting karena permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan jumlah tenaga kerja, tetapi juga kualitas dan kesesuaian kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi salah satu langkah yang dilakukan untuk meningkatkan peluang penyerapan tenaga kerja melalui kegiatan Job Fair.

Dinas juga merancang strategi pelaksanaan lanjutan sebagai bentuk inovasi dalam mengatasi kendala geografis dan aksesibilitas wilayah. Strategi tersebut dilakukan melalui rencana pembagian pelaksanaan Job Fair ke dalam beberapa zona wilayah agar pelayanan dapat lebih dekat dan mudah dijangkau oleh masyarakat. Pembagian wilayah tersebut direncanakan untuk menjangkau masyarakat di wilayah hulu, tengah, dan pesisir Kabupaten Kutai Kartanegara yang selama ini memiliki keterbatasan akses terhadap kegiatan Job Fair.

Strategi zonasi tersebut menunjukkan adanya upaya pemerataan pelayanan ketenagakerjaan agar kesempatan kerja dapat diakses secara lebih merata oleh seluruh masyarakat. Selain pembagian zona, dinas juga merencanakan pengembangan Job Fair berbasis online sebagai bentuk penyesuaian terhadap perkembangan teknologi digital. Upaya pengurangan pengangguran di era ekonomi digital memerlukan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan serta respons yang cepat dari instansi yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan melalui penyediaan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja (Gatiningsih, 2022). Pengembangan Job Fair secara online diharapkan dapat mempermudah pencari kerja dalam mengakses informasi lowongan kerja dan melakukan pendaftaran tanpa harus datang langsung ke lokasi kegiatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam mengatasi kendala pelaksanaan Job Fair dilakukan melalui peningkatan sosialisasi dan publikasi, penguatan kerja sama dengan perusahaan, pengembangan kompetensi pencari kerja, serta inovasi strategi pelaksanaan kegiatan. Berbagai upaya tersebut menunjukkan adanya komitmen dinas dalam meningkatkan efektivitas program Job Fair sebagai salah satu upaya penanganan pengangguran di Kabupaten Kutai Kartanegara.

3.4.Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan program *Job Fair* memberikan dampak positif dalam membantu masyarakat memperoleh akses informasi lowongan pekerjaan serta mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan. Program *Job Fair* Kabupaten Kutai Kartanegara juga menjadi salah satu upaya pemerintah daerah dalam menangani pengangguran melalui perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat. Penulis menemukan temuan penting yakni tingginya partisipasi

perusahaan dan pencari kerja menunjukkan bahwa program *Job Fair* masih sangat dibutuhkan masyarakat sebagai media memperoleh informasi dan peluang kerja secara langsung.

Sama halnya dengan temuan Zevita & Hamsal (2024) bahwa *Job Fair* efektif menjadi sarana interaksi antara pencari kerja dan perusahaan, program *Job Fair* di Kabupaten Kutai Kartanegara juga berperan dalam membuka akses pasar kerja bagi masyarakat. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan program dilakukan melalui koordinasi antarbidang dan kerja sama dengan berbagai perusahaan dari sektor pertambangan, perkebunan, pembiayaan, perdagangan, dan retail sehingga lowongan pekerjaan yang tersedia menjadi lebih beragam. Layaknya program lainnya, program *Job Fair* juga masih memiliki beberapa keterbatasan. Penulis menemukan bahwa rendahnya tingkat penempatan tenaga kerja masih dipengaruhi oleh ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan, keterbatasan akses wilayah, serta rendahnya daya serap tenaga kerja dibandingkan jumlah pencari kerja yang mengikuti kegiatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mashito & Agustina (2021), Novitasari & Hertati (2022), Juventia & Rahmawati (2022), serta Putri & Isnawaty (2025) yang menunjukkan bahwa pelaksanaan *Job Fair* belum sepenuhnya optimal dalam menurunkan angka pengangguran karena masih terdapat kendala dalam koordinasi, efisiensi pelaksanaan, serta rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja.

Karakteristik penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini tidak hanya menilai efektivitas atau evaluasi program *Job Fair*, tetapi juga menelaah bagaimana strategi pemerintah daerah dirumuskan, dilaksanakan, dan dievaluasi dalam menangani pengangguran. Selain itu, Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki karakteristik ekonomi berbasis sumber daya alam dengan dominasi sektor pertambangan yang cenderung padat modal sehingga memengaruhi daya serap tenaga kerja di daerah.

Adanya program *Job Fair* diharapkan mampu meningkatkan peluang penyerapan tenaga kerja dan membantu mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Kutai Kartanegara. Namun demikian, program ini masih memerlukan dukungan program lain yang lebih berkelanjutan seperti pelatihan kerja, peningkatan kompetensi tenaga kerja, dan penguatan layanan informasi pasar kerja agar penanganan pengangguran dapat dilakukan secara lebih optimal dan menyeluruh.

3.5.Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan temuan penting bahwa rendahnya jumlah penempatan tenaga kerja melalui program *Job Fair* tidak hanya dipengaruhi oleh ketidaksesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh rendahnya pelaporan hasil penempatan tenaga kerja dari perusahaan peserta. Dari 28 perusahaan yang mengikuti kegiatan *Job Fair*, hanya 3 perusahaan yang melaporkan hasil penempatan tenaga kerja kepada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, sedangkan 25 perusahaan lainnya tidak melaporkan hasil penempatannya. Akibatnya, data penempatan tenaga kerja yang dapat dipublikasikan oleh dinas menjadi relatif kecil karena hanya data yang dilaporkan secara resmi oleh perusahaan yang dapat dipertanggungjawabkan secara administratif.

IV. KESIMPULAN

Strategi penanganan pengangguran melalui program *Job Fair* di Kabupaten Kutai Kartanegara telah melewati tiga tahapan utama, namun efektivitasnya belum optimal. Pada tahap perumusan dan implementasi, program ini berhasil dirancang dengan baik, menggalang koordinasi lintas sektor, serta menarik antusiasme tinggi dari pencari kerja dan berbagai sektor industri. Namun pada tahap evaluasi, program ini dinilai belum berdampak signifikan terhadap penurunan angka pengangguran karena realisasi penempatan kerja nyata masih rendah, sehingga *Job Fair* baru berfungsi sebatas media penghubung awal. Rendahnya penempatan kerja tersebut disebabkan oleh kendala multidimensional, meliputi masalah kualitas penduduk (*mismatch* kompetensi), timpangnya kuantitas struktur angkatan kerja, hambatan geografis wilayah yang luas, rumitnya sistem seleksi pasar kerja, serta keterbatasan anggaran daerah. Menanggapi hal ini, dinas melakukan berbagai upaya perbaikan, seperti digitalisasi sosialisasi, negosiasi pelonggaran syarat lowongan, serta pelatihan berbasis sertifikasi. Dinas juga meluncurkan inovasi pelaksanaan berbasis zonasi wilayah (hulu, tengah, pesisir) dan rencana sistem *online* guna mewujudkan pemerataan akses bagi seluruh masyarakat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama pada aspek waktu dan biaya penelitian sehingga ruang lingkup kajian menjadi terbatas. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada pelaksanaan program Job Fair di Kabupaten Kutai Kartanegara sehingga belum dapat digeneralisasikan pada wilayah lain dengan karakteristik yang berbeda.

Arah Masa Depan Penelitian *(Future Work)*. Penulis menyadari bahwa temuan dalam penelitian ini masih bersifat awal, sehingga diperlukan penelitian lanjutan dengan lokasi atau objek yang serupa maupun berbeda, khususnya terkait program penanganan pengangguran melalui Job Fair di daerah lain. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam analisis dengan menambahkan variabel lain seperti efektivitas penyerapan tenaga kerja dan dampak jangka panjang program terhadap pengurangan pengangguran.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Plt. Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Abshar, R. U. (2022). Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Penanganan Covid-19 (Studi di Kelurahan Labuhan Ratu Bandar Lampung). *Skripsi*, *19*, 167–186. https://repository.radenintan.ac.id/20017/

Addini, R. R. (2025, July 20). Sedih! Setengah dari Pengangguran RI adalah Anak Muda, Jumlah Jutaan. *CNBC INDONESIA*.

https://www.cnbcindonesia.com/research/20250720105302-128-650622/sedih-setengah-dari-pengangguran-ri-adalah-anak-muda-jumlah-jutaan

Alexander, H. B. (2025). *Jadi Lumbung Pangan, Kukar Siap Layani Kebutuhan Warga IKN*. IKN Kompas. https://ikn.kompas.com/read/2025/08/10/140119287/jadi-lumbung-pangan-kukar-siap-layani-kebutuhan-warga-ikn

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (H. Salmon (ed.); Fifth). SAGE Publications.

David, F. R., & David, F. R. (2017). Strategic Managemen, 16th Global Edition. In *Pearson Education Limited* (Vol. 5, Issue 3). Pearson.

Fakrulloh, Z. A., & Wismulyani, E. (2016). *Permasalahan Penduduk Perkotaan* (I. R. Ernawati (ed.)). Cempaka Putih.

Federal, A. M. D., Ishak, S., Oluwaseyi, Z. A., & Onisanwa, I. D. (2019). Does Okun's Law Explain the Relationship between Economic Growth and Unemployment in Nigeria? – Jurnal Ekonomi Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, *153–161*. https://www.ukm.my/jem/wp-content/uploads/2021/05/jeko_533-12.pdf

Gatiningsih, & Sutrisno, E. (2017). Kependudukan dan Ketenagakerjaan. In *Tim Pengajar Subjek* (Pertama). Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN. https://eprints.ipdn.ac.id/2402/1/Buku%20GATI%20dan%20EKO%20Kependudukan%20LENGKAP.pdf

Gatiningsih. (2022). *Perencanaan Tenaga Kerja Berbais Revolusi Industri 4.0*. Cendekia Press. http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/998/1/20.%20Perencanaan%20Tenaga%20Kerja%20Berbasis%20Revolusi%20Industri%204.0.pdf

Hutasoit, I. (2017). *Pengantar Ilmu Kependudukan* (1st ed.). Alfabeta.

Ismail, M. (2021). Analisis Pelayanan Dinas Dukcapil Kota Cimahi Di Era Pandemi Covid 19. *Jurnal Registratie*, *3*(1), 1–12. https://ejournal.ipdn.ac.id/jurnalregistratie/article/view/2357/1146

Iswoyo, F. (2024). Pengangguran dan Mandat Budaya. *Jurnal Ilmu Teologi Dan Pendidikan Kristen*, *2*(1), 112–123. https://doi.org/10.69748/jrm.v2i1.113

Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi Job Fair Dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran Di Kota Bekasi. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *2*(1), 175–188. https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.515

Karta, N. L. P. A., Wartana, I. M. H., Wibisono, G., & Dwiyanti, N. M. C. (2023). *Manajemen Strategik Konsep dan Implementasi* (I. G. Wiramatika (ed.); Vol. 17). UNTRIM Press.

Kartini, I., & Yayandi, M. (2021). Pengelolaan Penanganan Absensi Karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Timur. *JAB*, *7*(2), 6. https://journal.uyr.ac.id/index.php/JAB/article/view/443

Koran Kaltim. (2024, December 29). Fresh Graduated Jadi Pemicu Meningkatnya Angka Pengangguran di Kukar | Korankaltim.com. *Korankaltim.Com*. https://korankaltim.com/read/kutai-kartanegara/76314/fresh-graduated-jadi-pemicu-meningkatnya-angka-pengangguran-di-kukar

Kutai Raya. (2025, July 1). Angka Pengangguran di Kukar Naik jadi 4,11 Persen, Disnakertrans Lakukan Pelatihan Kompetensi. *Kutairaya.Com*. https://www.kutairaya.com/news.php?id=11885

Marini, L., & Putri, N. T. (2019). Peluang Terjadinya Pengangguran Di Provinsi Bengkulu : Seberapa Besar? *Journal Of Economic Development*, *1*(1), 70–83. https://doi.org/10.33369/convergence-jep.v1i2.10900

Maritza, E. J. R. (2024). Analisis Penanganan Perkara Tindak Pidana Kekerasan Terhadap Anak Dibawah Umur Studi Kasus Perkara Nomor 51/PID.SUS/2023/PN BIL. *Universitas*

Muhammadiyah Malang, *4*(1), 9–15. https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/2771/1/PENDAHULUAN_EARLENE%20JOVITA%20R.M.pdf

Mashito, K., & Agustina, I. F. (2021). *Implementasi Program Job Fair Sebagai Upaya Penanggulangan Pengangguran Kabupaten Sidoarjo*. https://scispace.com/pdf/job-fair-program-implementation-as-an-employment-treatment-4ic0gbgaru.pdf

Media Kaltim. (2024). *Ribuan Pencaker Padati Job Fair, Upaya Pemkab Kukar Tekan Angka Pengangguran*. https://mediakaltim.com/ribuan-pencaker-padati-job-fair-upaya-pemkab-kukar-tekan-angka-pengangguran/

Mubarok, F. (2023). *IKN Bakal Massif Serap Tenaga Kerja Lokal*. https://rm.id/baca-berita/nasional/157929/ikn-bakal-massif-serap-tenaga-kerja-lokal

Murdinar, H. E., Yusuf, S., Agama, F., Universitas, I., & Ulama, N. (2022). Faktor Penyebab dan Strategi Penanganan Permasalahan Penganguran Dalam Persepektif Islam di Desa Dawung Ringinrejo Kediri. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, *3*(2), 15–24. https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk/article/view/4055/2596

Novitasari, T., & Hertati, D. (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

Osman, M. H. (2022). Content Analysis of Problem-Based Learning on Engineering Students' Unemployment Awareness. *Jurnal Kejuruteraan*, *5*(2 Special Issue), 191–197. https://doi.org/10.17576/jkukm-2022-si5(2)-20

Portal Kaltim. (2025, May 16). Tingkat Pengangguran Terbuka Kaltim Turun, Sektor Tambang Jadi Penopang Utama. *Portal Kaltim*. https://kaltimprov.go.id/detailberita/tingkat-pengangguran-terbuka-kaltim-turun-sektor-tambang-jadi-penopang-utama

Putri, N. T., & Isnawaty, N. W. (2025). Efektivitas Program Job Fair Dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Cirebon. *Jurnal Administrasi Negara*, *17*(1), 218–226. https://jurnal.unpad.ac.id/jane/article/view/61486

Radar Kukar. (2024, January 4). Minim Serapan Tenaga Kerja, Pemkab Kukar Genjot Strategi Baru untuk Tahun 2025. *Radarkukar.Com*. https://radarkukar.com/minim-serapan-tenaga-kerja-pemkab-kukar-genjot-strategi-baru-untuk-tahun-2025/

Saat, S., & Mania, S. (2020). Pengantar Metodologi Peelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula. In Muzakkir (Ed.), *Pusaka Almaida* (Revisi, Vol. 1, Issue 1). Pusaka Almaida.

Saputra, W., Hardinata, J. T., & Wanto, A. (2019). Penerapan Metode Resilient untuk Memprediksi Pengangguran. *JITE (Journal of Informatics and Telecommunication Engineering)*, *3*(1), 163–174. https://ojs.uma.ac.id/index.php/jite/article/view/2704/2192

Sianipar, U. O. R. (2025). Strategi Penanganan Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Pematangsiantar. *Journal Syntax Idea*, *7*(06), 807–822. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKDpQnfiJqKQIA2K_LQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1781855015/RO=10/RU=https%3a%2f%2fjurnal.syntax-idea.co.id%2findex.php%2fsyntax-idea%2farticle%2fdownload%2f13022%2f2657%2f22907/RK=2/RS=zejVs350uSbloyf0buYaswdgPuU-

Sith, H., Shahiri, H. I., Khain, W. C., & Karim, Z. A. (2024). Effect of Wage-Productivity Gap on Unemployment: Evidence from Emerging Economies. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, *58*(2). https://doi.org/10.17576/JEM-2024-5802-02

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta Bandung.

Tempo. (2025, August 16). *Indonesia Peringkat Pertama Tingkat Pengangguran Tertinggi di ASEAN 2025*. Tempo. https://www.tempo.co/ekonomi/indonesia-peringkat-pertama-tingkat-pengangguran-tertinggi-di-asean-2025-2059534

Widana, I. N., & Gautama, I. P. W. (2021). ANALISIS ASURANSI PENGANGGURAN DENGAN ASUMSI NON-ZERO MORTALITY. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, *15*(3), 575–580. https://doi.org/10.30598/BAREKENGVOL15ISS3PP575-580

Wijaya, I. F., Kustiawan, R. A., Abdurrahman, M. B., Assadad, A. M., & Dzikrayah, F. (2025). *Peran Wakaf Produktif Dalam Mengentaskan Pengangguran*. *4*(2). https://jurnalannur.ac.id/index.php/quranomic/article/view/1172/408

Zevita, Z. Z., & Hamsal, H. (2024). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Job Fair. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *18*(1), 349. https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2979