



Syifa Nurraniah¹
 Nurdian Chamellia Putri²
 Saly Nur Najataki³
 Iyep Saefulrahman⁴

EFEKTIVITAS PROGRAM JOB FAIR SEBAGAI STRATEGI IMPLEMENTASI UNTUK PEKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI (SDG 8) GEN Z DI KOTA BANDUNG TAHUN 2024

Abstrak

Tantangan pengangguran struktural khususnya pada Generasi Z di Kota Bandung, memerlukan strategi kebijakan ketenagakerjaan yang efektif. Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas Program Job Fair Kota Bandung Tahun 2024 sebagai strategi implementasi untuk mendukung pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (SDG 8) bagi Generasi Z. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan Job Fair berhasil menjangkau Generasi Z dengan partisipasi tinggi, didukung integrasi digital via platform New BIMMA. Namun, tingkat penyerapan tenaga kerja masih rendah akibat ketidaksesuaian kompetensi, minimnya pengalaman kerja, dan ketidaksiapan administrasi. Berdasarkan kerangka evaluasi Budiani, program cukup tepat sasaran tetapi lemah pada sosialisasi, pencapaian tujuan kualitatif, dan pemantauan pasca penempatan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pelatihan pra-Job Fair, optimalisasi sosialisasi digital, penyusunan SOP baku, peningkatan koordinasi perusahaan, serta sistem pemantauan jangka panjang untuk memastikan kualitas pekerjaan sesuai prinsip decent work dalam SDG 8.

Kata Kunci: Job Fair; Generasi Z; Pekerjaan Layak; SDG 8; Efektivitas Program

Abstract

Structural unemployment challenges, particularly among Generation Z in Bandung City, demand effective labor policy strategies. This study analyzes the effectiveness of the 2024 Bandung City Job Fair Program as a strategy to support decent work and economic growth (SDG 8) for Generation Z. The research uses a descriptive qualitative method through in-depth interviews and literature review. Findings indicate the Job Fair successfully reached Generation Z with high participation, supported by digital integration via the New BIMMA platform. However, the employment placement rate remains low due to skill mismatches, limited work experience, and incomplete applicant administrative documents. Using Budiani's evaluation framework, the program is appropriate in targeting but still faces weaknesses in outreach, qualitative goal achievement, and post-placement monitoring. Recommendations include strengthening pre-Job Fair training, optimizing digital outreach, developing standardized SOPs, improving company coordination, and implementing long-term monitoring to ensure job quality consistent with SDG 8.

Keywords: Job Fair; Generation Z; Decent Work; SDG 8; Program Effectiveness

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi berkelanjutan tidak hanya ditopang oleh pertumbuhan ekonomi, tetapi juga oleh kemampuan daerah menyediakan pekerjaan layak bagi penduduk usia produktif. Hal ini sejalan dengan SDG 8 yang menekankan penciptaan pekerjaan produktif dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Tantangan ketenagakerjaan saat ini terlihat dari tingginya pengangguran pemuda, termasuk Generasi Z, yang banyak merupakan pencari kerja pemula dengan kesiapan kerja yang belum optimal. Kota Bandung sebagai pusat pendidikan dan

^{1,2,3,4)}Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran
 email: syifa24008@mail.unpad.ac.id, nurdian24001@mail.unpad.ac.id, saly24001@mail.unpad.ac.id,
 sef73rahman@gmail.com

ekonomi kreatif menghadapi permasalahan serupa, ditandai kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan industri.

Untuk menjembatani kebutuhan industri dan kapasitas pencari kerja muda, Pemerintah Kota Bandung menyelenggarakan Job Fair sebagai upaya memperluas kesempatan kerja dan menekan pengangguran pemuda. Program ini dilaksanakan secara berkala oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan telah terintegrasi dengan platform digital New BIMMA untuk mempermudah akses informasi lowongan, pendaftaran, dan unggah dokumen secara daring. Meski partisipasi tinggi, efektivitas Job Fair tidak hanya ditentukan oleh jumlah peserta dan perusahaan, tetapi juga pencapaian penyerapan tenaga kerja dan dukungannya terhadap pekerjaan layak bagi Gen Z. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas Program Job Fair Kota Bandung Tahun 2024 dalam mendukung pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (SDG 8) bagi Generasi Z, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah.

Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (SDG 8)

SDG 8 menekankan pentingnya pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif. ILO (2023) mendefinisikan decent work sebagai pekerjaan produktif dengan penghasilan adil, perlindungan sosial, keamanan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Target 8.5 menekankan pekerjaan produktif dan layak bagi semua, termasuk pemuda dan penyandang disabilitas, sedangkan target 8.6 menekankan pengurangan pemuda NEET. Dalam konteks Indonesia, bonus demografi menjadikan penyerapan tenaga kerja muda sebagai isu strategis. Pemerintah daerah berperan penting dalam memfasilitasi transisi pemuda ke dunia kerja melalui program ketenagakerjaan yang mendukung pencapaian SDG 8.

1. Gen Z: Karakteristik dan Tantangan Ketenagakerjaan

Generasi Z (lahir 1997–2012) merupakan digital natives dengan akses teknologi sejak dini dan kemampuan multitasking (Seemiller & Grace, 2016). Mereka memiliki preferensi kerja seperti fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan peluang belajar berkelanjutan (Schroth, 2019), serta cenderung mencari pekerjaan melalui platform digital (Chillakuri, 2020). Tantangan utama mereka adalah skill gap, khususnya soft skills seperti komunikasi dan problem solving (Deloitte, 2023), kurangnya pengalaman kerja, dan mismatch kompetensi dengan kebutuhan industri. Di Indonesia, TPT usia 15–24 tahun masih tinggi (BPS, 2024), menandakan perlunya intervensi untuk memperkuat transisi pemuda menuju pasar kerja.

2. Job Fair sebagai Instrumen Kebijakan Ketenagakerjaan

Job Fair merupakan bagian dari active labour market policies untuk mempertemukan pencari kerja dan perusahaan serta menurunkan biaya pencarian kerja (job search cost). Penelitian Koen et al. (2010) menunjukkan bahwa Job Fair dapat meningkatkan self-efficacy dan jaringan profesional pencari kerja. Di Indonesia, Job Fair diatur dalam UU 13/2003 dan Permenaker 8/2014. Studi Addinari et al. (2025) pada Job Fair Kota Bandung menunjukkan tingkat penyerapan hanya 15–20% dari 17.000 pelamar, menandakan efektivitas bergantung pada kualitas penyelenggaraan, kecocokan kualifikasi, serta sosialisasi dan tindak lanjut yang optimal.

3. Digitalisasi Job Fair untuk Generasi Z

Digitalisasi mengubah Job Fair menjadi format hybrid atau online dengan keunggulan berupa akses luas, efisiensi screening, dan data analytics. Platform New BIMMA menyediakan layanan lowongan kerja, pendaftaran, dan unggah dokumen secara digital (Disnaker Kota Bandung, 2023). Media sosial seperti Instagram dan TikTok meningkatkan jangkauan sosialisasi kepada Gen Z. Namun, digitalisasi menghadapi tantangan seperti literasi digital, infrastruktur internet, kesiapan dokumen digital, dan kendala teknis. Oleh karena itu, digitalisasi perlu diimbangi dengan pelatihan teknis dan alternatif layanan offline agar inklusif.

4. Kerangka Evaluasi Efektivitas Program

Evaluasi efektivitas program digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan. Penelitian ini menggunakan kerangka Budiani (2007) yang terdiri dari empat indikator:

a. Ketepatan Sasaran

Mengukur sejauh mana program menjangkau peserta yang tepat berdasarkan usia, pendidikan, motivasi, dan kesiapan kerja. Subarsono (2016) menekankan pentingnya

mengidentifikasi kelompok prioritas, terutama pemuda yang menghadapi hambatan struktural dalam memperoleh pekerjaan layak.

b. Sosialisasi Program

Mardikanto (2013) menegaskan sosialisasi efektif mempengaruhi partisipasi program. Kaplan & Haenlein (2010) menyatakan media sosial adalah kanal efektif untuk menjangkau generasi muda. Konten digital perlu disesuaikan dengan preferensi Gen Z (Hidayat & Nugroho, 2023).

c. Pencapaian Tujuan

Steers (1985) dan Robbins & Coulter (2018) menyatakan pencapaian tujuan harus dinilai melalui indikator kuantitatif (jumlah peserta & penempatan) dan kualitatif (kesesuaian pekerjaan & kepuasan). Dalam konteks SDG 8, kualitas pekerjaan juga menjadi indikator penting.

d. Pemantauan Program

Pemantauan memerlukan sistem informasi dan indikator yang jelas. Pada Job Fair digital, pemantauan dapat dilakukan real-time melalui dashboard yang mencatat pendaftar, verifikasi, kehadiran, dan hasil seleksi. Pemantauan juga perlu mencakup follow-up pasca acara untuk mengukur outcome jangka menengah.

5. Tinjauan Empiris dan Kesenjangan Penelitian

a. Efektivitas Job Fair Konvensional

Gunawan (2017) menemukan Job Fair pemerintah tidak signifikan meningkatkan peluang kerja, sementara Job Fair swasta lebih efektif (probabilitas 77,8%). Hambatan utama adalah kesenjangan informasi, kualitas sosialisasi, dan kurangnya kesesuaian antara kualifikasi pencari kerja dan kebutuhan industri.

b. Digitalisasi Job Fair dan Tantangannya

Penelitian Sinaga (2021) dan Oktaviani (2024) menunjukkan bahwa meski aplikasi BIMMA/New BIMMA mempermudah akses informasi, tantangan seperti rendahnya penetrasi aplikasi, kendala teknis, dan literasi digital masih menghambat efektivitas. Nugraha (2022) menambahkan bahwa data aplikasi digunakan untuk perencanaan kebijakan, namun sinkronisasi kebutuhan tenaga kerja dan kompetensi pencari kerja masih menjadi kendala.

c. Penggunaan Indikator Budiani

Fauziah et al. (2022) dan studi Patrakomala menunjukkan indikator Budiani efektif untuk mengevaluasi program, namun tantangan masih muncul pada aspek sosialisasi, ketepatan sasaran, dan evaluasi yang terlalu administratif.

d. Kesenjangan Penelitian

Terdapat beberapa research gaps:

1. Minimnya studi yang mengevaluasi Job Fair digital khusus Gen Z dengan kerangka evaluasi terstruktur.
2. Rekomendasi perbaikan belum banyak berbasis analisis mendalam tiap indikator.
3. Karakteristik Gen Z sebagai digital natives belum banyak diintegrasikan dalam evaluasi.
4. Belum banyak penelitian yang menghubungkan efektivitas Job Fair dengan pencapaian SDG 8, khususnya target 8.5 dan 8.6.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan wawancara mendalam dan studi literatur. Penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pada periode 21 Oktober hingga 11 November 2025. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan Sekretaris Disnaker Kota Bandung dan staf Subbag Program, Data, dan Informasi, serta data sekunder berupa dokumen resmi, laporan kegiatan, peraturan pemerintah, dan literatur daring yang relevan.

Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan langsung dalam penyelenggaraan Program Job Fair Kota Bandung Tahun 2024. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik: wawancara mendalam secara langsung dan komunikasi

WhatsApp untuk informasi tambahan; dokumentasi berupa arsip dan publikasi resmi; serta studi literatur dari berbagai sumber tertulis. Analisis data menggunakan model Miles and Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data dalam bentuk naratif dan tematik, serta penarikan kesimpulan yang diverifikasi secara berkelanjutan untuk memastikan validitas dan konsistensi temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Program dan Kesiapan Kelembagaan

Perencanaan Job Fair 2024 menunjukkan upaya Pemerintah Kota Bandung membangun mekanisme perekutan yang lebih modern dan inklusif melalui agenda tahunan, penetapan lokasi, dan komunikasi awal dengan perusahaan. Langkah ini mencerminkan peran pemerintah sebagai enabler dalam perluasan kesempatan kerja sebagaimana dikemukakan Kartasasmita (1997). Namun ketidaaan SOP baku membuat pelaksanaan masih bergantung pada pengalaman pegawai, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan jika terjadi rotasi pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan Dwiyanto (2015) bahwa birokrasi efektif membutuhkan dokumentasi kerja yang jelas. Secara umum, perencanaan sudah mendukung perluasan kesempatan kerja serta tujuan SDGs 8.

Pelaksanaan Program: Partisipasi serta Daya Serap

Pelaksanaan Job Fair 2024 diikuti oleh 13.289 peserta 42,64% di antaranya Gen Z dan melibatkan 47 perusahaan dengan 7.345 lowongan. Partisipasi tinggi ini menunjukkan bahwa industri masih memandang Job Fair sebagai sarana relevan dalam perekutan. Inovasi digital seperti pendaftaran daring, QR Code, dan New BIMMA mendukung efisiensi layanan, sesuai gagasan Osborne & Gaebl (1992). Namun daya serap hanya mencapai 1.443 orang, menunjukkan ketidakseimbangan antara pelamar dan penerimaan. Faktor penghambat utama meliputi ketidaksesuaian kompetensi, kurangnya pengalaman, serta ketidaklengkapan dokumen administrasi.

Evaluasi dan Tindak Lanjut

Evaluasi dilakukan melalui rekapitulasi perusahaan yang merekrut, data pelamar, dan umpan balik internal. Namun evaluasi masih bersifat administratif, belum menganalisis akar masalah seperti penyebab rendahnya penyerapan atau kualitas interaksi pelamar-perusahaan. Akibatnya, program masih dinilai berdasarkan output, bukan outcome jangka panjang, sehingga potensi Job Fair sebagai instrumen kebijakan belum optimal

PEMBAHASAN

1. Analisis Efektivitas Program

a. Ketepatan Sasaran

Tingginya partisipasi Gen Z menunjukkan bahwa Job Fair telah menyasar kelompok yang tepat. Namun efektivitas sasaran belum terkonversi menjadi penyerapan kerja karena kualitas pelamar terutama kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri masih menjadi hambatan.

b. Ketepatan Pelaksanaan

Pemanfaatan layanan digital menunjukkan kemajuan dalam pelayanan publik sesuai konsep reinventing government (Osborne & Gaebler, 1992). Meski demikian, pelaksanaan masih terkendala kesiapan perusahaan, koordinasi birokrasi, dan minimnya wawancara langsung yang membuat sebagian peserta menilai hasil kegiatan kurang konkret.

c. Ketepatan Hasil

Penyerapan 1.443 peserta menunjukkan adanya peluang kerja nyata, namun jumlahnya belum sebanding dengan total peserta. Hambatan utama penyerapan adalah job mismatch, selaras dengan pandangan McGuinness (2006) bahwa ketidaksesuaian keterampilan memicu ineffisiensi pasar tenaga kerja.

2. Relevansi Program terhadap SDGs 8

Job Fair berkontribusi pada target SDG 8 melalui perluasan kesempatan kerja dan pengurangan pengangguran pemuda. Namun kontribusi tersebut masih terbatas karena mismatch keterampilan belum teratasi, tidak semua lowongan memenuhi prinsip decent work, belum ada pemantauan pasca penempatan, dan evaluasi belum menilai kualitas pekerjaan.

Dengan demikian, Job Fair perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan keberlanjutan pekerjaan.

SIMPULAN

Program Job Fair Kota Bandung 2024 menunjukkan partisipasi positif dari Generasi Z dengan 5.668 peserta (42,64%) dan telah mengadopsi digitalisasi melalui platform New BIMMA. Namun, efektivitas program masih rendah dengan hanya 1.443 pekerja terserap dari 7.345 lowongan, mengindikasikan masalah ketidaksesuaian kompetensi, kurangnya pengalaman kerja, dan ketidaksiapan administrasi. Berdasarkan kerangka evaluasi Budiani, program tepat sasaran namun lemah dalam sosialisasi, pencapaian tujuan yang hanya kuantitatif, dan pemantauan tanpa tindak lanjut. Kontribusi terhadap SDG 8 masih terbatas karena belum memastikan kualitas pekerjaan layak dan tidak ada pelatihan pra-penempatan. Perbaikan yang diperlukan meliputi: penguatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, optimalisasi sosialisasi digital, peningkatan koordinasi dengan perusahaan, pengembangan SOP baku, dan sistem pemantauan pasca penempatan untuk mengukur outcome jangka panjang sesuai prinsip decent work SDG 8.

DAFTAR PUSTAKA

- Addinari, S. S., Prasetyo, S. A. P., Januariska, N. N., Zuhri, M. A., Nurlita, D. S., & Nuryanto, Y. (2025). Implementasi kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam mengurangi angka pengangguran usia muda studi kasus program job fair tahun 2024. *Triwikrama: Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 3(1), 11–21.
- Budiani, N. W. (2007). Efektivitas program penanggulangan pengangguran karang taruna. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*, 2(1), 49–57.
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296.
- Deloitte. (2023). Global Gen Z and Millennial Survey 2023. Deloitte Touche Tohmatsu Limited.
- Disnaker Kota Bandung. (2023). Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2023. Pemerintah Kota Bandung.
- Dwiyanto, A. (2015). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. Gadjah Mada University Press.
- Gunawan, B. T. (2017). Efektivitas bursa kerja pemerintah dalam pengurangan pengangguran: Studi empiris menggunakan data Indonesia Family Life Survey (IFLS) 5. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 12(1), 1–18.
- Hidayat, R., & Nugroho, A. (2023). Strategi komunikasi digital untuk Generasi Z dalam program ketenagakerjaan. *Jurnal Komunikasi Publik*, 8(1), 45–62.
- International Labour Organization (ILO). (2023). Decent work. ILO Publications.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons*, 53(1), 59–68.
- Kartasasmita, G. (1997). Pembangunan untuk rakyat: Memadukan pertumbuhan dan pemerataan. CIDES.
- Koen, J., et al. (2010). Job search strategies and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139.
- Mardikanto, T. (2013). Pemberdayaan masyarakat dalam perspektif kebijakan publik. Alfabeta.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387–418.
- Nugraha, A. (2022). Pemanfaatan data untuk pembuatan kebijakan dalam penanggulangan pengangguran di Kota Bandung melalui aplikasi Bandung Integrated Manpower Management Application (BIMMA). Ministrate: *Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 4(2), 189–201.
- Oktaviani, R. (2024). Digitalisasi kualitas layanan aplikasi New BIMMA dalam menumbuhkan minat calon pencari kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 12(1), 1–15.

- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector. Addison-Wesley.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (14th ed.). Pearson Education.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? California Management Review, 61(5), 5–18.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). Generation Z goes to college. Jossey-Bass.
- Sinaga, E. S. (2021). Efektivitas pelayanan bursa kerja online melalui aplikasi BIMMA di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Jurnal Administrasi Negara (JANE), 12(2), 1–18.
- Steers, R. M. (1985). Efektivitas organisasi. Erlangga.
- United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. United Nations.