



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 8 Nomor 4, 2025  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/11/2025  
 Reviewed : 01/12/2025  
 Accepted : 01/12/2025  
 Published : 10/12/2025

Ilmy Kania Anugrah<sup>1</sup>  
 Andhini Sekar Putri<sup>2</sup>  
 Dina Hasna Fadhillah<sup>3</sup>  
 Iyep Saefulrahman<sup>4</sup>

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN MELALUI PROGRAM JOB FAIR DALAM MENDUKUNG TARGET SDGS 8 BAGI GENERASI Z DI KOTA BANDUNG TAHUN 2024

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan ketenagakerjaan melalui program Job Fair di Kota Bandung tahun 2024 dalam kerangka pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) tujuan ke-8, khususnya target 8.6. Tingginya angka pengangguran terbuka (TPT) di Kota Bandung yang didominasi oleh Generasi Z menjadi latar belakang urgensi penelitian ini. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pihak Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), observasi, dan studi literatur. Analisis data menggunakan model implementasi kebijakan George C. Edwards III yang mencakup empat variabel utama: komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi publik yang telah bertransformasi ke arah digital namun masih menghadapi tantangan pemahaman substansi kompetensi. Dari sisi sumber daya dan disposisi, terdapat dukungan penuh dari pemerintah daerah serta komitmen inklusivitas yang kuat. Sementara itu, struktur birokrasi menghadapi tantangan dalam adaptasi verifikasi digital. Faktor-faktor ini secara simultan membentuk dinamika pelaksanaan program dalam upaya memfasilitasi akses kerja bagi Generasi Z.

**Kata kunci:** Implementasi Kebijakan, Job Fair, Generasi Z, SDGs 8, Edwards III

### Abstract

This study aims to analyze the factors influencing the implementation of employment policies through the Job Fair program in Bandung City in 2024 within the framework of achieving Sustainable Development Goals (SDGs) Goal 8, specifically target 8.6. The high Open Unemployment Rate (TPT) in Bandung City, dominated by Generation Z, forms the background of this study. The method used is descriptive qualitative with data collection through in-depth interviews with the Department of Manpower (Disnaker), observation, and literature study. Data analysis uses George C. Edwards III's policy implementation model which includes four main variables: communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results showed that policy implementation was significantly influenced by public communication which had transformed digitally but still faced challenges in understanding competency substance. In terms of resources and disposition, there is full support from the local government and a strong commitment to inclusivity. Meanwhile, the bureaucratic structure faces challenges in adapting digital verification. These factors simultaneously form the dynamics of program implementation in an effort to facilitate job access for Generation Z.

**Keywords:** Policy Implementation, Job Fair, Generation Z, SDGs 8, Edwards III

### PENDAHULUAN

Isu ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek krusial dalam pembangunan daerah, terutama seiring dengan bonus demografi yang meningkatkan jumlah angkatan kerja muda, khususnya Generasi Z. Kota Bandung, sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat,

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran  
 email: [ilmy24001@mail.unpad.ac.id](mailto:ilmy24001@mail.unpad.ac.id), [andhini24001@mail.unpad.ac.id](mailto:andhini24001@mail.unpad.ac.id), [dinahasnafadhillah@gmail.com](mailto:dinahasnafadhillah@gmail.com), [sef73rahman@gmail.com](mailto:sef73rahman@gmail.com)

memiliki potensi besar dalam penyerapan tenaga kerja, namun di sisi lain menghadapi tantangan tingginya angka pengangguran muda serta dinamika kebutuhan industri yang cepat berubah.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Bandung pada Agustus 2024 mencapai 7,40%, di mana sekitar 40% dari angka tersebut disumbangkan oleh Generasi Z (BPS Kota Bandung, 2024). Fenomena ini berkaitan erat dengan pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) Tujuan 8, yaitu Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, khususnya target 8.6 yang menekankan pengurangan proporsi pemuda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan, atau pelatihan (Not in Employment, Education, or Training/NEET) (United Nations, n.d.).

Dalam kerangka otonomi daerah, Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan melalui penyelenggaraan Job Fair. Program ini berlandaskan pada Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Pemerintah Kota Bandung, 2018). Implementasi kebijakan ini tidak hanya sekadar kegiatan seremonial, melainkan sebuah proses kompleks yang melibatkan berbagai variabel administratif dan politis.

Penelitian ini berfokus untuk membedah bagaimana kebijakan tersebut dijalankan di lapangan. Menggunakan perspektif teori implementasi George C. Edwards III, keberhasilan suatu kebijakan tidak hanya ditentukan oleh substansi aturannya, tetapi sangat bergantung pada faktor komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi (Edwards III, 1980). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor tersebut secara mendalam dalam konteks penyelenggaraan Job Fair tahun 2024 dan relevansinya terhadap dukungan bagi Generasi Z.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran mendalam mengenai faktor-faktor implementasi program Job Fair Kota Bandung Tahun 2024. Penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung pada periode 21 Oktober 2025 hingga 11 November 2025.

Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan teknik purposive sampling. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Sekretaris Disnaker Kota Bandung dan Staf Bidang Subbag Program, Data, dan Informasi. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi Disnaker (LAKIP, Laporan Kegiatan), Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2018, serta publikasi statistik terkait.

Teknik analisis data mengacu pada model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan: reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen kebijakan serta literatur terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Target Sasaran Kebijakan

Penyelenggaraan Job Fair oleh Disnaker Kota Bandung pada tahun 2024 dirancang untuk merespons kebutuhan pasar kerja lokal. Berdasarkan data pelaksanaan, kegiatan ini dihadiri oleh 13.289 peserta. Identifikasi demografis menunjukkan bahwa kebijakan ini sangat relevan dengan kelompok usia muda. Peserta didominasi oleh kelompok usia 19–30 tahun (47,11%), dengan jumlah Generasi Z mencapai 5.666 orang atau sekitar 42,64% dari total partisipan. Data ini menegaskan bahwa Generasi Z merupakan objek utama (target group) dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kota Bandung saat ini (Disnaker Kota Bandung, 2025).

### 2. Analisis Faktor Implementasi Kebijakan Model Edwards III

Dinamika pelaksanaan kebijakan dianalisis berdasarkan empat faktor determinan menurut George C. Edwards III (1980):

- a. Komunikasi (Communication) Faktor komunikasi memegang peranan vital dalam memastikan kebijakan dipahami oleh kelompok sasaran. Dalam implementasi Job Fair 2024, transmisi informasi telah dilakukan melalui transformasi digital. Disnaker memanfaatkan aplikasi New BIMMA (Bandung Integrated Manpower Management

Application) dan media sosial sebagai kanal utama penyebaran informasi (Putri & Hidayat, 2023). Hal ini selaras dengan karakteristik Generasi Z yang digital native. Namun, dari sisi kejelasan (clarity), terdapat tantangan dalam penyampaian substansi kualifikasi teknis. Meskipun informasi waktu dan tempat tersampaikan dengan baik, detail mengenai standar kompetensi industri seringkali tidak terkomunikasikan secara utuh kepada pelamar. Hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan (gap) pemahaman antara ekspektasi perusahaan dengan kesiapan peserta saat datang ke lokasi. Konsistensi informasi juga menjadi perhatian, terutama terkait transparansi persyaratan kerja yang diatur dalam Perda No. 4 Tahun 2018.

- b. Sumber Daya (Resources) Faktor sumber daya menjadi penopang utama berjalannya implementasi kebijakan.

Sumber Daya Anggaran: Pelaksanaan program didukung sepenuhnya oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Bandung. Kemandirian anggaran ini menunjukkan komitmen pemerintah daerah dalam menempatkan isu ketenagakerjaan sebagai prioritas pembangunan tanpa ketergantungan pada pendanaan eksternal yang dapat mempengaruhi independensi kebijakan.

Sumber Daya Manusia (Staf): Ketersediaan staf pelaksana dari Disnaker dinilai memadai secara kuantitas. Staf memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas pokok dan fungsi mereka. Namun, kompetensi teknis dalam menangani lonjakan verifikasi data secara digital perlu terus ditingkatkan untuk mengimbangi antusiasme peserta yang tinggi (Yulianto & Rahayu, 2022).

Fasilitas: Dukungan fasilitas fisik di lokasi pelaksanaan (Graha Manggala Siliwangi) dan dukungan lintas sektoral, seperti tim medis dari Dinas Kesehatan, menunjukkan sinergi sumber daya yang baik antar-OPD (Organisasi Perangkat Daerah).

- c. Disposisi (Disposition) Disposisi atau sikap pelaksana kebijakan sangat menentukan karakter implementasi di lapangan. Temuan penelitian menunjukkan adanya disposisi positif yang kuat dari birokrat Disnaker.

Komitmen Inklusivitas: Pelaksana kebijakan secara konsisten menerapkan aturan kuota minimal 2% untuk penyandang disabilitas, sebagaimana diamanatkan regulasi. Sikap ini terlihat dari adanya jalur khusus dan pendampingan bagi peserta disabilitas, serta ketegasan Disnaker dalam mewajibkan perusahaan peserta mematuhi aturan tersebut.

Orientasi Pelayanan: Sikap kooperatif ditunjukkan melalui penyediaan layanan gratis bagi seluruh peserta dan perusahaan. Hal ini mencerminkan keberpihakan birokrasi pada fungsi pelayanan publik (public service) dibandingkan fungsi komersial.

- d. Struktur Birokrasi (Bureaucratic Structure) Struktur birokrasi berkaitan dengan mekanisme kerja dan Standard Operating Procedure (SOP).

SOP Pelaksanaan: Implementasi Job Fair dijalankan berdasarkan SOP yang merujuk pada Perda Ketenagakerjaan. Pembagian tugas antara Bidang Penempatan dan Bidang Pelatihan sudah terstruktur dengan jelas.

Fragmentasi: Tantangan muncul pada aspek fragmentasi prosedur antara sistem digital dan manual. Meskipun pendaftaran dilakukan melalui aplikasi New BIMMA, proses verifikasi akhir di lokasi masih menerapkan metode hibrida yang melibatkan pemeriksaan berkas fisik. Hal ini menunjukkan bahwa adaptasi struktur birokrasi terhadap transformasi digital belum sepenuhnya terintegrasi (seamless), yang berimplikasi pada efisiensi waktu pelayanan di lapangan.

### 3. Kontribusi Implementasi terhadap Dukungan SDGs 8

Analisis faktor-faktor di atas menunjukkan kontribusi nyata terhadap upaya pencapaian SDGs Tujuan 8. Dukungan sumber daya anggaran yang stabil dan disposisi pelaksana yang inklusif merupakan modal utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung Decent Work and Economic Growth (United Nations, n.d.).

Faktor komunikasi digital yang diterapkan melalui New BIMMA secara langsung mendukung target 8.6 dengan mempermudah akses informasi bagi pemuda yang sebelumnya mungkin tidak terjangkau oleh layanan konvensional. Program ini menjadi instrumen pemerintah daerah dalam memfasilitasi pertemuan antara supply (Generasi Z) dan demand (Industri), yang merupakan langkah fundamental dalam ekosistem ketenagakerjaan. Meskipun demikian, penguatan pada aspek struktur birokrasi dan kejelasan komunikasi kompetensi

diperlukan untuk mengoptimalkan peran Job Fair sebagai katalisator penyerapan tenaga kerja yang berkualitas.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis menggunakan model Edwards III, implementasi kebijakan ketenagakerjaan melalui Program Job Fair di Kota Bandung Tahun 2024 dipengaruhi oleh empat faktor utama yang saling berkaitan. Faktor Sumber Daya dan Disposisi menjadi kekuatan pendorong utama, ditandai dengan dukungan APBD yang mandiri dan komitmen birokrasi yang tinggi terhadap inklusivitas. Faktor Komunikasi telah berhasil dalam aspek jangkauan melalui digitalisasi, namun masih memerlukan perbaikan dalam aspek kejelasan substansi kompetensi. Sementara itu, faktor Struktur Birokrasi masih menghadapi tantangan dalam integrasi penuh prosedur digital. Keempat faktor ini secara kolektif menentukan berjalannya peran pemerintah daerah dalam mendukung target SDGs 8 bagi Generasi Z di Kota Bandung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Badan Pusat Statistik Kota Bandung. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Kota Bandung Agustus 2024. Bandung: BPS Kota Bandung.
- Disnaker Kota Bandung. (2025). Laporan Kegiatan Job Fair Kota Bandung Tahun 2024. Bandung: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Pemerintah Kota Bandung. (2018). Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Bandung: Pemerintah Kota Bandung.
- Putri, M., & Hidayat, A. (2023). Digitalisasi Job Fair sebagai inovasi pelayanan publik di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Inovasi Pemerintahan*, 9(3), 201–210.
- United Nations. (n.d.). Goal 8: Decent work and economic growth. <https://globalgoals.org/goals/8-decent-work-and-economic-growth/>
- Yulianto, A., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh komitmen dan sikap aparatur terhadap efektivitas implementasi program Job Fair. *Jurnal Nova Idea*, 7(1), 77–88.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Subarsono. (2011). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Williams, K. C., Page, R. A., Petrosky, A. R., & Hernandez, E. H. (2018). Multi-Generational Marketing: Descriptions, Characteristics, Lifestyles, and Attitudes. *The Journal of Applied Business and Economics*, 14(3), 21–36.