

IMPLEMENTASI PROGRAM *JOB MARKET FAIR* DALAM MENANGANI MASALAH PENGANGGURAN DI KOTA MALANG

(Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana

Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Ozora Esesiawati

155030100111018

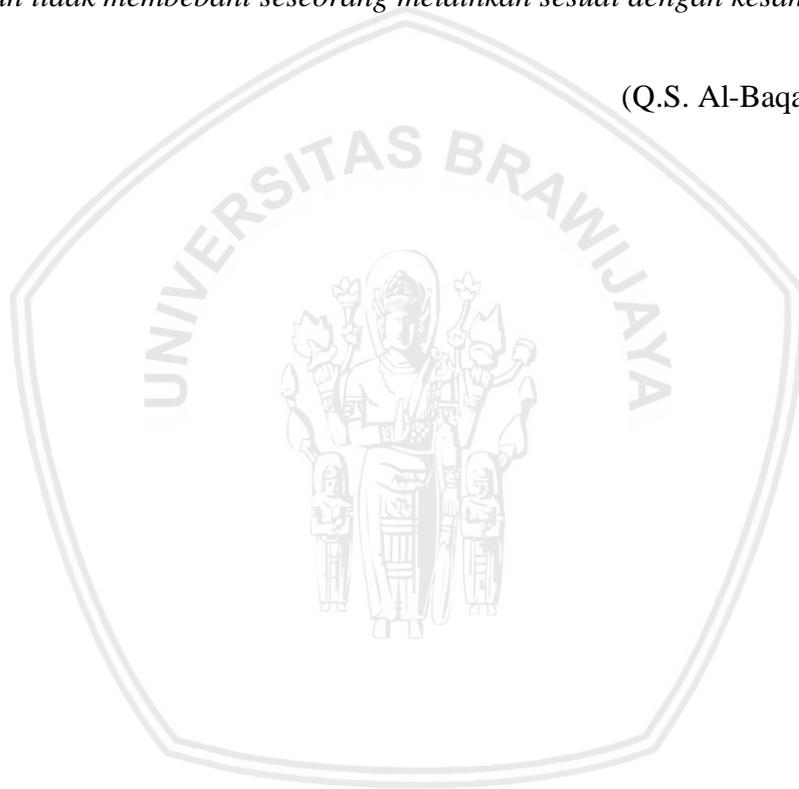


**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2019**

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

(Q.S. Al-Baqarah, 2:286)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Implementasi Program *Job Market Fair* dalam
Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang

Disusun oleh : Ozora Esesiawati

NIM : 155030100111018

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi/Minat : -

Malang, 27 Mei 2019

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Dr. Siswidiyanto, MS
NIP. 19600717 198601 1 002



Drs. Romula Adiono, M.AP
NIP. 19620401 198703 1 003

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis
 Tanggal : 4 Juli 2019
 Pukul : 08.00 WIB
 Skripsi atas nama : Ozora Esesiawati
 Judul : Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang

Dan dinyatakan **LULUS**
MAJELIS PENGUJI

KETUA

ANGGOTA




Dr. Siswidiyanto, MS
 NIP. 19600717 198601 1 002

Drs. Romula Adiono, M.AP
 NIP. 19620401 198703 1 003

ANGGOTA

ANGGOTA




Prof. Dr. Agus Suryono, MS
 NIP. 19521229 197903 1 003

Rendra Eko Wismanu, S.AP, M.AP
 NIK. 201107 851214 1 001



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI****UNIVERSITAS BRAWIJAYA****FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia

Telp. : +62-341-553737, 568914, 558226 Fax : +62-341-558227

<http://fia.ub.ac.id>E-mail: fia@ub.ac.id**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi yang berjudul **“Implementasi Program Job Market Fair dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang”** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 20113, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 29 Mei 2019

Ozora Esesiawati
NIM. 155030100111018

RINGKASAN

Ozora Esesiawati, 2019. **Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang**, Dr. Siswidiyanto, MS, Drs. Romula Adiono, M.AP, 173 halaman + xvii.

Program *Job Market Fair* adalah suatu program yang diselenggarakan untuk menangani masalah pengangguran di Kota Malang. Program ini dimaksudkan untuk memfasilitasi pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan dan membantu pengguna tenaga kerja (perusahaan) untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan. Latar belakang penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang, serta faktor pendukung dan penghambat dari implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian ini antara lain: 1) implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang; dan 2) faktor pendukung dan penghambat implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang. Analisis data yang digunakan adalah analisis data model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program *Job Market Fair* memberikan dampak dan perubahan bagi masyarakat. Masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, masyarakat juga bisa mengetahui informasi terkait lowongan pekerjaan dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga memudahkan masyarakat dalam mencari pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Namun, terbatasnya jumlah sumber daya manusia mengakibatkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang efektif. Selain itu, pihak pelaksana mengalami kesulitan dalam mendapatkan perusahaan yang berkualitas pada daerah Kota Malang. Serta, adanya perusahaan yang secara sepihak membatalkan undangan sehingga tidak hadir pada acara program *Job Market Fair*.

Sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang diharapkan dapat meningkatkan jumlah sumber daya manusia agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi efektif. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang harus lebih selektif dalam menentukan perusahaan yang diikutsertakan pada program *Job Market Fair*. Serta perlu adanya MoU antara Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dengan perusahaan-perusahaan serta pihak yang terlibat agar tidak terjadi kendala dalam implementasi program *Job Market Fair*.

Kata kunci: Implementasi, *Job Market Fair*, Pengangguran



SUMMARY

Ozora Esesiawati, 2019. **Implementation of Job Market Fair Program in Handling Unemployment Problems in Malang City**, Dr. Siswidiyanto, MS, Drs. Romula Adiono, M.AP, 173 things + xvii.

Job Market Fair Program is a program that is held to deal with unemployment problems in Malang City. This program is intended to facilitate job seekers in getting jobs and helping workers (companies) to get workforce that is suitable with their skills, skills, interests, talents, and abilities. The background of this research is to find out how the Job Market Fair program is implemented in dealing with unemployment problems in Malang City. The purpose of this research is to find out, describe, and analyze the implementation of Job Market Fair programs in Malang City, as well as supporting and inhibiting factors from the implementation of Job Market Fair programs in Malang City.

This research uses descriptive research with a qualitative approach. The focus of this research includes: 1) implementation of the Job Market Fair program in dealing with unemployment problems in Malang City; and 2) supporting and inhibiting factors for the implementation of the Job Market Fair program in dealing with unemployment problems in Malang City. Analysis of the data used is an interactive data analysis of Miles, Huberman, and Saldana (2014). Changes to the community after the implementation of the Job Market Fair program are that people can get jobs according to their wants and abilities.

The results of the study indicate that the implementation of the Job Market Fair program has impacts and changes for the community. People can get jobs according to their wants and abilities. In addition, the public can also find out information related to job vacancies and job qualifications needed by the company so that it makes it easier for people to find jobs according to their abilities.

However, the limited number of human resources resulted in the services provided to the community becoming less effective. In addition, the implementing party had difficulty in getting a quality company in the area of Malang City. And, there are companies that unilaterally cancel invitations so they are not present at the Job Market Fair program.

As an effort to improve the quality of employment services, the Malang City Manpower Office is expected to increase the number of human resources so that the services provided to the community are effective. In addition, the Malang City Manpower Office must be more selective in determining the companies that are included in the Job Market Fair program. As well as the need for an MoU between the Malang City Manpower Office and the companies and parties involved so that there are no obstacles in the implementation of the Job Market Fair program.

Keywords: Implementation, Job Market Fair, Unemployment



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Implementasi Program Job Market Fair dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang**”. Skripsi merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya.
2. Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya, M.DA., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Fadillah Amin, M.AP., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Siswidiyanto, MS selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan berbagai ilmu dalam proses penyelesaian skripsi.

5. Bapak Drs. Romula Adiono, M.AP selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan berbagai ilmu dalam proses penyelesaian skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi.
8. Bapak dr. Supranoto, M.Kes selaku Kepala Dinas yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.
9. Bapak Eka Yudha Sudrajad, S.AB dan Bapak Manake Bambang Triawan, SE selaku staff bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang telah memberikan informasi dan membantu dalam penelitian penulis.
10. Seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yang telah memberikan informasi dan membantu dalam penelitian penulis.
11. Seluruh narasumber yang telah memberikan informasi dan membantu dalam penelitian penulis.
12. Bapak Sih Cahyo Wardayanto dan Ibu Sri Purwaningsih selaku orang tua tercinta serta keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan sepenuhnya hingga terselesainya skripsi.

13. Oriehanna Esesiawati dan Onnmuntohar Gemilang selaku saudara yang selalu memberikan doa dan dukungan sepenuhnya hingga terselesainya skripsi.
14. Sahabat-sahabat, yaitu Aprili K. Simbolon, Dian Evaluvi, Nadia Humairoh, Selvita Brilyana, Sugeng Aripratama, Wildhan Putra Mahirya, dan Laksana Ridesana Heriyadi yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat selama proses hingga terselesainya skripsi.
15. Teman-teman kosan, yaitu Andrea, Hayun, Indah, Like, dan Yuniar yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat selama proses hingga terselesainya skripsi.
16. Teman terbaik, yaitu Rendy Hardian Ekananda yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat selama proses hingga terselesainya skripsi.
17. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan penelitian skripsi.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 29 Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Administrasi Publik	18
1. Pengertian Administrasi Publik	18
2. Ruang Lingkup Administrasi Publik	20
C. Implementasi Kebijakan	22
1. Kebijakan Publik	22
2. Implementasi Kebijakan	23
3. Model Implementasi Merilee S. Grindle	25
D. Implementasi Program	27
1. Program	27
2. Implementasi Program	29
3. Model Implementasi David C. Korten	30
4. Unsur-Unsur Implementasi Program	32
5. Indikator Keberhasilan dan Kegagalan Implementasi Program	33
E. Program <i>Job Market Fair</i>	35
F. Pengangguran	37
1. Pengertian Pengangguran	37
2. Jenis-Jenis Pengangguran	38
3. Dampak Pengangguran	42



BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Fokus Penelitian	47
C. Lokasi dan Situs Penelitian	49
D. Sumber Data Penelitian	49
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Instrumen Penelitian	53
G. Analisis Data	54
H. Uji Keabsahan Data	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
1. Gambaran Umum Kota Malang	61
a. Visi dan Misi Kota Malang	63
b. Lambang Kota Malang	64
2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	66
a. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	67
b. Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	68
c. Gambaran Umum Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	72
d. Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	85
B. Penyajian Data Fokus Penelitian	87
1. Implementasi Program <i>Job Market Fair</i> dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang	87
a. Kesesuaian antara Program dengan Pemanfaat	88
1) Tujuan Program <i>Job Market Fair</i>	88
2) Manfaat Program <i>Job Market Fair</i>	93
3) Derajat Perubahan yang Diinginkan dari Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	102
4) Pelaksana Program <i>Job Market Fair</i>	104
5) Strategi Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	109
b. Kesesuaian antara Program dengan Organisasi Pelaksana	112
1) Sumber Daya yang Dilibatkan dalam Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	112
a) Sumber Daya Manusia	112
b) Sumber Daya Anggaran	114
c. Kesesuaian antara Kelompok Pemanfaat dengan Organisasi Pelaksana	115
1) Dampak pada Kelompok Pemanfaat Setelah Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	115



2)	Perubahan Masyarakat Setelah Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	119
2.	Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program <i>Job Market Fair</i> dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang	121
a.	Faktor Pendukung	121
1)	Faktor Pendukung Internal	121
a)	Sumber Daya Manusia	121
b)	Sarana dan Prasarana	123
c)	Anggaran	124
d)	Regulasi	124
2)	Faktor Pendukung Eksternal	126
a)	Antusiasme Masyarakat	126
b.	Faktor Penghambat	127
1)	Faktor Penghambat Internal	127
2)	Faktor Penghambat Eksternal	128
C.	Pembahasan	133
1.	Implementasi Program <i>Job Market Fair</i> dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang	133
a.	Kesesuaian antara Program dengan Pemanfaat	133
1)	Tujuan Program <i>Job Market Fair</i>	133
2)	Manfaat Program <i>Job Market Fair</i>	137
3)	Derajat Perubahan yang Diinginkan dari Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	140
4)	Pelaksana Program <i>Job Market Fair</i>	142
5)	Strategi Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	144
b.	Kesesuaian antara Program dengan Organisasi Pelaksana	146
1)	Sumber Daya yang Dilibatkan dalam Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	146
c.	Kesesuaian antara Kelompok Pemanfaat dengan Organisasi Pelaksana	148
1)	Dampak pada Kelompok Pemanfaat Setelah Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	148
2)	Perubahan Masyarakat Setelah Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	150
2.	Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program <i>Job Market Fair</i> dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang	151
a.	Faktor Pendukung Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	151
b.	Faktor Penghambat Implementasi Program <i>Job Market Fair</i>	152



BAB V PENUTUP 155
 A. Kesimpulan 155
 B. Saran 158

DAFTAR PUSTAKA 160



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Timur	3
2.	Jumlah Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Kota Malang	5
3.	Penelitian Terdahulu	15
4.	Jumlah Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kota Malang	92
5.	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar pada Program <i>Job Market Fair</i> di Kota Malang	96
6.	Jumlah Tenaga Kerja yang Terserap pada Program <i>Job Market Fair</i> di Kota Malang	97
7.	Jumlah Lowongan Pekerjaan pada Program <i>Job Market Fair</i> di Kota Malang	98
8.	Susunan Keanggotaan Panitia Pelaksana Program <i>Job Market Fair</i>	107



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Model Implementasi Grindle	26
2.	Model Kesesuaian Korten	31
3.	Analisis Data Model Interaktif	57
4.	Lambang Kota Malang	64
5.	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	72
6.	Pelaksanaan Program <i>Job Market Fair</i>	102
7.	<i>Technical Meeting</i> Program <i>Job Market Fair</i>	106
8.	Peserta Pelaksanaan Program <i>Job Market Fair</i>	118



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Surat Riset	163
2.	Laporan Anggaran <i>Job Market Fair</i>	164
3.	Kartu Pencari Kerja (AK-1)	166
4.	Data Pencari Kerja (AK-II)	167
5.	Kartu Permintaan Tenaga Kerja (AK-III)	168
6.	Kartu Pemanggilan Tenaga Kerja (AK-IV)	169
7.	Sambutan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	170
8.	Sambutan Walikota Malang	170
9.	<i>Stand</i> Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	170
10.	Layanan Kartu Pencari Kerja (AK-I)	171
11.	Wawancara dengan Staff Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	171
12.	Wawancara dengan Masyarakat	172



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang memiliki berbagai permasalahan sosial dalam masyarakat, seperti masalah sosial ekonomi dan lapangan pekerjaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi negara berkembang, termasuk Indonesia adalah masalah pengangguran (Mankiw, 2006). Pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong angkatan kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan, tapi belum mendapatkan pekerjaan (Sukirno, 2002). Pengangguran merupakan masalah yang sangat kompleks karena memengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi mengikuti pola yang tidak selalu mudah dipahami. Apabila pengangguran tidak segera diatasi, maka dapat menimbulkan kerawanan sosial dan berpotensi mengakibatkan kemiskinan (Arsyad, 2015).

Pengangguran dapat terjadi karena ketidakmampuan pasar kerja dalam menyerap angkatan kerja yang tersedia, bahkan terus bertambah. Salah satu penyebab diantaranya karena jumlah lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dibandingkan dengan jumlah pencari kerja, serta kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar tenaga kerja dan kurang efektifnya informasi pasar tenaga kerja bagi pencari kerja. Selain itu, pengangguran juga dapat disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi karena perusahaan menutup atau mengurangi bidang usahanya sebagai akibat dari krisis ekonomi, keamanan yang

kurang kondusif, peraturan yang menghambat investasi, dan lain-lain (Jamaludin, 2015).

Tingginya tingkat pengangguran disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pertumbuhan ekonomi Indonesia yang belum dapat menciptakan lapangan kerja baru. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada bulan Februari 2017 sebesar 5,33%, sedangkan pada bulan Agustus 2017 menjadi 5,5% (BPS, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa selama bulan Februari 2017 hingga bulan Agustus 2017 tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 0,17%.

Meningkatnya jumlah pengangguran akan mengganggu stabilitas nasional suatu negara. Pengangguran menyebabkan banyaknya sumberdaya manusia yang terbuang dan menurunnya pendapatan masyarakat (Mankiw, 2012). Pengangguran akan menjadi persoalan perekonomian negara karena menysia-nyiakan sumberdaya yang berharga dan angka pengangguran yang tinggi berarti menysia-nyiakan produksi barang dan jasa yang sebenarnya mampu diproduksi oleh pengangguran (Samuelson dan Nordhaus, 2004).

Keberadaan pengangguran tersebar di seluruh provinsi di Indonesia, salah satunya adalah Provinsi Jawa Timur. Provinsi Jawa Timur memerankan peran penting dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Hal ini menjadi perhatian pemerintah daerah sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah pusat dalam menangani masalah pengangguran di Provinsi Jawa Timur. Berikut data Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Timur:

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Timur

Wilayah	Tahun (%)		
	2014	2015	2017
Kabupaten Pacitan	1,08	0,97	0,85
Kabupaten Ponorogo	3,66	3,68	3,76
Kabupaten Trenggalek	4,20	2,46	3,48
Kabupaten Tulungagung	2,42	3,95	2,27
Kabupaten Blitar	3,08	2,79	2,99
Kabupaten Kediri	4,91	5,02	3,18
Kabupaten Malang	4,83	4,95	4,60
Kabupaten Lumajang	2,83	2,60	2,91
Kabupaten Jember	4,64	4,77	5,16
Kabupaten Banyuwangi	7,17	2,55	3,07
Kabupaten Bomdowoso	3,72	1,75	2,09
Kabupaten Situbondo	4,15	3,57	1,49
Kabupaten Probolinggo	1,47	2,51	2,89
Kabupaten Pasuruan	4,43	6,41	4,97
Kabupaten Sidoarjo	3,88	6,30	4,97
Kabupaten Mojokerto	3,81	4,05	5
Kabupaten Jombang	4,39	6,11	5,14
Kabupaten Nganjuk	3,93	2,10	3,23
Kabupaten Madiun	3,38	6,99	3,19
Kabupaten Magetan	4,28	6,05	3,80
Kabupaten Ngawi	5,61	3,99	5,76
Kabupaten Bojonegoro	3,21	5,01	3,64
Kabupaten Tuban	3,63	3,03	3,39
Kabupaten Lamongan	4,30	4,10	4,12
Kabupaten Gresik	5,06	5,67	4,54
Kabupaten Bangkalan	5,68	5	4,48
Kabupaten Sampang	2,22	2,51	2,48
Kabupaten Pamekasan	2,14	4,26	3,91
Kabupaten Sumenep	1,01	2,07	1,83
Kota Kediri	7,66	8,46	4,68
Kota Blitar	5,71	3,80	3,76
Kota Malang	7,22	7,28	7,22
Kota Probolinggo	5,16	4,01	3,42
Kota Pasuruan	6,09	5,57	4,64
Kota Mojokerto	4,42	4,88	3,61
Kota Madiun	6,93	5,10	4,26
Kota Surabaya	5,82	7,01	5,98
Kota Batu	2,43	4,29	2,26

Sumber: Badan Pusat Statistik (jatim.bps.go.id), 2019

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Jawa Timur mengalami fluktuatif dari tahun 2014, 2015, dan 2017. Pada tahun 2014, terdapat tiga wilayah dengan jumlah pengangguran tertinggi secara berurut, yaitu Kabupaten Banyuwangi sebesar 7,17%, Kota Malang sebesar 7,22%, dan Kota Kediri sebesar 7,66%. Pada tahun 2015, jumlah pengangguran tertinggi secara berurut berada pada Kota Surabaya sebesar 7,01%, Kota Malang sebesar 7,28%, dan Kota Kediri sebesar 8,46%. Sedangkan, pada tahun 2017, jumlah pengangguran tertinggi secara berurut berada pada Kabupaten Ngawi sebesar 5,76%, Kota Surabaya sebesar 5,98%, dan Kota Malang sebesar 7,22%. Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa pada tahun 2014 dan tahun 2015 jumlah pengangguran tertinggi berada pada Kota Kediri, sedangkan pada tahun 2017 jumlah pengangguran tertinggi berada pada Kota Malang.

Masalah pengangguran masih menjadi salah satu titik berat dalam pembangunan di Jawa Timur. Untuk mendorong upaya pemerintah dalam mengendalikan tingkat laju pengangguran, maka diperlukan indikator-indikator sebagai dasar perencanaan, monitoring, maupun evaluasi program. Informasi tersebut akan memberikan manfaat bagi pemerintah daerah dalam membuat perencanaan atau kebijakan strategis dalam rangka memperluas kesempatan kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat (BPS, 2015).

Penyebaran tingkat pengangguran terbuka digolongkan berdasarkan jenjang pendidikan. Selama kurun waktu satu tahun, mulai dari Agustus 2017 sampai dengan Agustus 2018, jumlah pengangguran terbuka mengalami fluktuatif.

Berikut data Jumlah Pengangguran Terbuka berdasarkan tingkat pendidikan di Kota Malang:

Tabel 2. Jumlah Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kota Malang

Tingkat Pendidikan	Agustus 2017 (%)	Agustus 2018 (%)
SD	2,62	2,43
SMP	5,54	4,8
SMA	8,29	7,95
SMK	11,41	11,24
Diploma	6,88	6,02
Sarjana	5,18	5,89

Sumber: Katadata (databoks.katadata.co.id), 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan di Kota Malang pada bulan Agustus 2017 hingga bulan Agustus 2018 tertinggi berada pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan terendah berada pada tingkat Sekolah Dasar (SD). Pada bulan Agustus 2017 jumlah pengangguran pada tingkat pendidikan SMK sebesar 11,41% dan jumlah pengangguran pada tingkat pendidikan SD sebesar 2,62%. Sedangkan, pada bulan Agustus 2018 jumlah pengangguran pada tingkat pendidikan SMK sebesar 11,24% dan jumlah pengangguran pada tingkat pendidikan SD sebesar 2,43%. Sedangkan, selama kurun waktu satu tahun (bulan Agustus 2017 hingga bulan Agustus 2018) pengangguran yang mengalami peningkatan hanya pada tingkat pendidikan sarjana, yaitu sebesar 0,71%. Dapat disimpulkan bahwa selama kurun waktu satu tahun, jumlah pengangguran yang mengalami peningkatan hanya berada pada tingkat pendidikan Sarjana.

Mengatasi masalah pengangguran yang setiap tahun mengalami peningkatan diperlukan adanya upaya dari berbagai pihak terkait, seperti pemerintah, swasta, dan lembaga swadaya masyarakat. Adapun upaya yang dapat dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran yaitu meningkatkan perluasan kesempatan kerja, merumuskan strategi dan arah kebijakan ketenagakerjaan yang tepat, menyusun perangkat peraturan ketenagakerjaan yang memadai, dan lainnya. Hal ini sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan pentingnya jaminan hak atas pekerjaan bahwa “untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.” Selanjutnya, secara konkrit pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal ini menjelaskan bahwa secara konstitusional, negara berkewajiban menyediakan kesempatan kerja yang cukup, produktif, dan renumeratif. Pada Pasal 28D Ayat 3 menegaskan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Selain itu, jaminan terhadap hak atas pekerjaan juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 Ayat 1 yang menyatakan bahwa “setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.”

Mengacu pada ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja Pasal 1 Ayat 1 bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses

repository.ub.ac.id

peayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pada Ayat 2 menjelaskan bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Bursa Kerja (Pasal 1 Ayat 16) adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja dimana didalamnya terdapat pameran kesempatan kerja (*Job Market Fair*) yang mempertemukan antara pencari kerja dengan pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan. Penempatan tenaga kerja (Pasal 3 Ayat 1) dilaksanakan dalam satu kesatuan pasar kerja nasional yang bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Program *Job Market Fair* merupakan tempat harapan bagi *jobseeker* yang sedang mencari pekerjaan. Beberapa manfaat dari program *Job Market Fair* diantaranya, pertama, dalam satu tempat terdapat beberapa perwakilan perusahaan dengan berbagai jenis lamaran yang ditawarkan. Selain itu, *jobseeker* bisa menemukan tawaran karir menarik di perusahaan yang belum pernah diketahui sebelumnya. Kedua, adanya *workshop* dan konseling secara gratis. Terdapat beberapa perusahaan yang mengadakan *workshop* dan konseling karir selama *Job Market Fair*. Dengan adanya program *Job Market Fair*, *jobseeker* bisa

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

mendapatkan pengetahuan tentang perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan.

Program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang bertujuan untuk memudahkan para pencari kerja dalam hal pembuatan kartu angkatan kerja (kartu kuning), penyediaan informasi lapangan kerja, pengurusan jamsostek bagi para tenaga kerja, dan pendaftaran lowongan kerja. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebagai jembatan untuk mempermudah menyampaikan informasi mengenai lapangan pekerjaan kepada pencari kerja, salah satunya melalui bursa kerja (*Job Fair*). Adanya program *Job Market Fair* memberikan kesempatan dan memudahkan pencari kerja untuk mengirimkan lamaran pekerjaannya kepada perusahaan. Program *Job Market Fair* ini merupakan salah satu upaya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan, mulai dari meningkatnya jumlah angkatan kerja, pengangguran, penempatan tenaga kerja, baik di dalam maupun di luar negeri, meningkatnya mobilitas penduduk usia produktif hingga rendahnya kualitas tenaga kerja.

Kegiatan program *Job Market Fair* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang diselenggarakan dengan berbagai jenis pekerjaan yang disediakan oleh para penyedia kerja. Implementasi program *Job Market Fair* bekerjasama dengan instansi pemerintah dan swasta sebagai penyedia lapangan pekerjaan. Implementasi program *Job Market Fair* sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 yang menjelaskan bahwa informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi maupun swasta. Dengan adanya implementasi

program *Job Market Fair* ini dapat menyerap tenaga kerja dan mengurangi jumlah pengangguran di Kota Malang. Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian skripsi yang berjudul “**Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun secara praktis diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman yang berkaitan dengan implementasi kebijakan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai pentingnya peran pemerintah sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan dalam menangani masalah pengangguran.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dan pihak yang terlibat untuk memaksimalkan perannya dalam menangani masalah pengangguran.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dalam memberikan suatu perubahan kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya serta memiliki kemandirian sebagai generasi penerus bangsa.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi masyarakat untuk ikut berpartisipasi dan mendukung upaya pemerintah dalam menangani masalah pengangguran.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas rincian dari penulisan skripsi ini, penulis menyusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian masalah yang menjadi latar belakang penelitian untuk menganalisis implementasi program *Job Market Fair* pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Terdapat rumusan masalah berupa kajian yang akan dibahas dalam penelitian ini. Tujuan penelitian berupa hal-hal yang akan dicari dan dikemukakan dalam penelitian ini. Manfaat penelitian berupa kajian yang diharapkan dalam penelitian ini. Serta sistematika pembahasan berupa uraian singkat dari bab-bab dalam penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori dan landasan pemikiran yang berhubungan dengan judul penelitian. Hal ini digunakan sebagai patokan dalam membahas dan menganalisis permasalahan yang diangkat terkait implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran. Teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi administrasi publik, implementasi kebijakan, implementasi program, dan pengangguran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai metode yang digunakan dalam penulisan skripsi. Metode penelitian yang digunakan terdiri dari jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan situs

penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, analisis data, dan uji keabsahan data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum mengenai lokasi penelitian dan menyajikan data-data yang diperoleh selama penelitian sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan. Hasil dan pembahasan terdiri dari gambaran umum Kota Malang dan lokasi penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Selain itu juga membahas dan menganalisis mengenai implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang, dimana pembahasan ini menjawab dari rumusan masalah.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian. Kesimpulan berisi tentang temuan pokok yang menjawab tujuan penelitian. Saran berisi tentang rekomendasi yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam implementasi program *Job Market Fair* yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan rujukan dari penelitian terdahulu dengan tujuan sebagai bahan perbandingan dan kajian bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, serta bertujuan untuk menghindari duplikasi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti mengulas penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Baroroh Rizkika (2015) meneliti tentang “Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto).” Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja serta bagaimana peran aktor kebijakan dalam proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui, mengidentifikasi, dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota

Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui informasi bursa tenaga kerja dalam hal penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja telah dilaksanakan dengan baik, tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Implementasi kebijakan dalam penempatan tenaga kerja telah menanggulangi masalah pengangguran. Namun, masih terdapat penghambat, yaitu lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan kurang diminati oleh pencari kerja dan kompetensi pendidikan yang dimiliki oleh pencari kerja tidak sesuai dengan kebutuhan lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Nurni Suryani (2017) meneliti tentang “Implementasi Program Informasi Pasar Kerja Online di Kabupaten Pasuruan (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan).” Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis sejauh mana program Informasi Pasar Kerja Online dapat bermanfaat dan membantu masyarakat untuk mempermudah dalam memperoleh informasi tentang lowongan pekerjaan, khususnya pada Kabupaten Pasuruan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat dari pelaksanaan program Informasi Pasar Kerja melalui Informasi Pasar Kerja Online yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program Informasi Pasar Kerja Online dibuat untuk mengurangi angka pengangguran dan mempermudah masyarakat untuk memperoleh informasi seputar lowongan pekerjaan. Pelayanan yang dilakukan

telah berjalan dengan baik serta didukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi pada bidangnya.

Sapsuha Ikkal, dkk. (2017) meneliti tentang “Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara (Suatu Studi di Kabupaten Kepulauan Sula).” Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan pemerintah daerah dalam penanggulangan pengangguran di Kabupaten Kepulauan Sula, Provinsi Maluku Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program-program dan kegiatan-kegiatan pemerintah daerah dalam penanggulangan pengangguran mengalami penyerapan tenaga kerja terbanyak pada tahun 2010 sampai tahun 2014. Penyerapan tenaga kerja tersebut dilakukan melalui program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja (PPKK) dan program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja (PKPTK). Melalui program tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kepulauan Sula sudah cukup baik dalam mengimplementasikan kebijakan-kebijakan daerah Kabupaten Kepulauan Sula dalam penanggulangan pengangguran.

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Lokasi Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil
1.	Baroroh Rizkika (2015) Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Penyebarluasan	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto	Menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja melalui informasi bursa tenaga kerja dalam hal

No.	Nama, Tahun, Judul	Lokasi Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil
	Informasi Bursa Tenaga Kerja (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mojokerto)			penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja telah dilaksanakan dengan baik, tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Implementasi kebijakan dalam penempatan tenaga kerja telah menanggulangi masalah pengangguran. Namun, masih terdapat penghambat, yaitu lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan kurang diminati oleh pencari kerja dan kompetensi pendidikan yang dimiliki oleh pencari kerja tidak sesuai dengan kebutuhan lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan.
2.	Nurni Suryani (2017), Implementasi Program Informasi Pasar Kerja Online di Kabupaten Pasuruan (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan)	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan	Menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program Informasi Pasar Kerja Online dibuat untuk mengurangi angka pengangguran dan mempermudah masyarakat untuk memperoleh informasi seputar lowongan pekerjaan. Pelayanan yang dilakukan telah berjalan dengan baik

No.	Nama, Tahun, Judul	Lokasi Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil
				serta didukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi pada bidangnya.
3.	Sapsuha Ikkal, dkk. (2017) Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara (Suatu Studi di Kabupaten Kepulauan Sula)	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara	Menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program-program dan kegiatan-kegiatan pemerintah daerah dalam penanggulangan pengangguran mengalami penyerapan tenaga kerja terbanyak pada tahun 2010 sampai tahun 2014. Penyerapan tenaga kerja tersebut dilakukan melalui program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja (PPKK) dan program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja (PKPTK). Melalui program tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kepulauan Sula sudah cukup baik dalam mengimplementasikan kebijakan-kebijakan daerah Kabupaten Kepulauan Sula dalam penanggulangan pengangguran.

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, terdapat tiga penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai bahan perbandingan dan kajian dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu terkait implementasi program dalam menangani masalah pengangguran. Penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat penelitian ini sehingga peneliti menambahkan tinjauan pustaka penelitian terdahulu terkait judul penelitian ini.

B. Administrasi Publik

1. Pengertian Administrasi Publik

Menurut Keban (2014:4-5) istilah administrasi publik (*administration of public*) menjelaskan bagaimana peran pemerintah sebagai agen tunggal yang berkuasa aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil keputusan dan prakarsa penting atau baik untuk masyarakat karena masyarakat diasumsikan sebagai pihak yang pasif, kurang mampu, serta harus tunduk dan menerima apa saja yang diatur oleh pemerintah. Administrasi publik merupakan suatu konsep yang sangat berorientasi pada pemberdayaan masyarakat, lebih mengutamakan kemandirian dan kemampuan masyarakat dimana pemerintah memberi kesempatan tersebut kepada masyarakat. Pemerintah lebih mengarah pada “*empowerment*” yaitu pemerintah berupaya memfasilitasi agar masyarakat mampu mengatur hidupnya tanpa bergantung sepenuhnya kepada pemerintah. Maka, dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan partisipasi masyarakat, mulai dari penentuan kebutuhan

sampai dengan pelaksanaan dan penilaian hasil, sedangkan pemerintah lebih berperan sebagai fasilitator dan dapat memfokuskan diri pada urusan-urusan negara yang bersifat strategis.

Sedangkan, Nicholas Henry dalam Keban (2014:6) menjelaskan bahwa administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik dengan tujuan mempromosikan pemahaman tentang peran pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektifitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik. Pengertian tersebut melihat bahwa administrasi publik merupakan kombinasi teori dan praktik yang mencampuri proses manajemen dengan pencapaian nilai-nilai normatif dalam masyarakat. Adapun menurut Syafri (2012:26) yang menjelaskan bahwa administrasi publik adalah proses kerjasama kelompok orang yang terdiri dari aparatur negara, anggota legislatif, partai politik, lembaga swadaya masyarakat (LSM), kelompok kepentingan (*interest group*), organisasi profesi, media massa, atau masyarakat sipil lain dalam merumuskan, mengimplementasikan (melaksanakan) berbagai kebijakan dan program untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan pencapaian tujuan negara secara efisien dan berkeadilan.

Berdasarkan beberapa pengertian administrasi publik tersebut dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan suatu proses yang

dilakukan pemerintah dan beberapa kelompok kepentingan dalam rangka perumusan kebijakan publik yang didasarkan pada pertimbangan saran dari masyarakat dengan memperhatikan prinsip-prinsip manajemen agar kebijakan yang dihasilkan efektif dan efisien bagi masyarakat. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan proses yang dilakukan pemerintah dan beberapa kelompok kepentingan dalam mengimplementasikan program untuk mencapai tujuan demi kepentingan masyarakat dalam menangani masalah pengangguran.

2. Ruang Lingkup Administrasi Publik

Menurut Henry dalam Pasolong (2013:19) menjelaskan bahwa rujukan terkait ruang lingkup administrasi publik dapat dilihat melalui topik pembahasan selain perkembangan ilmu administrasi publik itu sendiri, antara lain:

- a. Organisasi publik, pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi;
- b. Manajemen publik, berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran publik, dan manajemen sumberdaya manusia; dan
- c. Implementasi, menyangkut pendekatan terhadap kebijakan publik dan implementasinya, privatisasi, administrasi antarpemerintahan dan etika birokrasi.

Menurut Lembaga Administrasi Negara dalam Syafri (2012:115) menyebutkan bahwa ruang lingkup administrasi publik meliputi:

- a. Tata Nilai
Tata nilai berupa nilai kultural, spiritual, etika, falsafah hidup yang menjadi dasar dan tujuan serta acuan perilaku dari sistem dan proses administrasi publik.

b. Organisasi Pemerintah Negara

Organisasi pemerintah negara berupa organisasi lembaga eksekutif (pemerintah), legislatif (badan perwakilan rakyat), yudikatif (badan peradilan), dan lembaga-lembaga negara lainnya yang diperlukan, serta saling berhubungan dalam rangka penyelenggaraan negara, termasuk organisasi kesekretariatan lembaga-lembaga tersebut.

c. Manajemen Pemerintahan Negara

Manajemen pemerintahan negara berupa kegiatan pengelolaan pelaksanaan tugas pemerintahan umum dan pembangunan dalam berbagai bidang kehidupan dan wilayah pemerintahan, merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pemerintahan, seperti pengelolaan kebijakan, perencanaan, pembiayaan, pelaksanaan, pengendalian, pelayanan, pengawasan, dan pertanggungjawaban hasil dari setiap atau keseluruhan organisasi pemerintahan negara.

d. Sumberdaya Aparatur

Sumberdaya manusia sebagai unsur dominan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan negara, pengelolaan, dan pembinaannya mendapatkan perhatian dalam keseluruhan aspek dan dimensinya, mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, pengembangan karir, dan kesejahteraan, serta pemensiunannya.

e. Sistem dan Proses Kebijakan Negara

Hal ini sebagai sistem dan proses kebijakan negara, peran administrasi publik, terutama dalam fungsi dan proses yang berupa: 1) perumusan kebijakan; 2) penetapan kebijakan; 3) pelaksanaan kebijakan; 4) pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan; 5) penilaian hasil (evaluasi kerja) pelaksanaan berbagai kebijakan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat (sosial, ekonomi, politik, hukum, negara, lingkungan hidup, dan sebagainya).

f. Posisi, Kondisi, dan Peran Masyarakat Bangsa dalam Bernegara

Negara didirikan oleh rakyat bangsa untuk mencapai tujuan bersama sehingga rakyatlah pemilik kedaulatan. Oleh sebab itu, pemerintahan tidak dapat mengabaikan aspirasi dan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan negara.

g. Hukum Administrasi Publik

Hukum administrasi publik berupa dimensi hukum yang bertalian dengan pengaturan sistem dan proses penyelenggaraan negara, termasuk mengenai eksistensi, tugas, fungsi lembaga-lembaga pemerintahan negara, saling berhubungannya satu dengan yang lain dimaksudkan agar kelembagaan negara tersusun dan terselenggara secara efisien, proporsional, efektif, dan *legitimate*.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek penting dalam administrasi publik adalah kepentingan publik. Ruang

lingkup tersebut meliputi seluruh aspek kehidupan bernegara yang diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam masyarakat yang dihadapi oleh administrasi publik berdasarkan aspek-aspek yang telah ditentukan. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan implementasi program yang dijalankan oleh pemerintah daerah sebagai bentuk mewujudkan kepentingan masyarakat dalam menangani masalah pengangguran.

C. Implementasi Kebijakan

1. Kebijakan Publik

Kebijakan bertujuan untuk memecahkan masalah dan mengeksplorasi berbagai isu. Sebagaimana dikemukakan oleh Suharto (2012:102) bahwa kebijakan pada inisialnya merujuk pada kegiatan untuk mengeksplorasi berbagai isu-isu atau masalah sosial, dan kemudian menetapkan satu masalah sosial yang akan menjadi fokus analisis kebijakan. Berdasarkan pengertian ini, Suharto mengajukan empat parameter yang dapat dijadikan sebagai pedoman untuk menetapkan suatu masalah sosial, yaitu faktor, dampak, kecenderungan, dan nilai.

Menurut Abidin (2012:19) kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang untuk memecahkan masalah atau mewujudkan tujuan yang diinginkan masyarakat. Sedangkan, kebijakan publik menurut Purwanto (2012:64) mengandung tiga komponen dasar, yaitu tujuan yang hendak dicapai, sasaran yang spesifik, dan cara mencapai sasaran tersebut. Cara mencapai sasaran yang dimaksud

sering disebut dengan implementasi, yang diterjemahkan ke dalam program-program aksi dan proyek. Aktivitas implementasi yang terkandung di dalamnya terdiri dari siapa pelaksananya, besar dana dan sumbernya, siapa kelompok sasarannya, bagaimana manajemen program atau proyeknya, dan bagaimana keberhasilan atau kinerja program diukur. Secara singkat, implementasi kebijakan adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tujuan dari kebijakan pada hakikatnya adalah melakukan intervensi sehingga implementasi kebijakan adalah tindakan intervensi itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau lebih yang dibuat oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang untuk mencapai suatu tujuan tertentu agar dapat memecahkan suatu masalah. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan kebijakan yang diambil oleh pemerintah daerah maupun pihak terkait dalam menangani masalah pengangguran.

2. Implementasi Kebijakan

Purwanto dan Sulistyastuti (2012:21) menjelaskan bahwa implementasi yaitu suatu kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para implementator kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan diharapkan akan muncul jika hasil dari kebijakan (*policy output*) dapat diterima dan

dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan akan mampu diwujudkan. Sedangkan, menurut Nugroho (2014:214) implementasi kebijakan adalah suatu cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Proses implementasi kebijakan publik dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu langsung mengimplementasikan kebijakan tersebut dalam sebuah program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* (turunan) dari kebijakan publik tersebut. Sedangkan, kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang atau Peraturan Daerah merupakan jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan penjas atau sering disebut peraturan pelaksanaan.

Adapun menurut Winarno (2012:146) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Sedangkan, menurut Abidin (2012:145) implementasi kebijakan merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Tanpa implementasi, suatu kebijakan hanyalah merupakan sebuah dokumen yang tidak bermakna dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan sesuai dengan yang diinginkan.

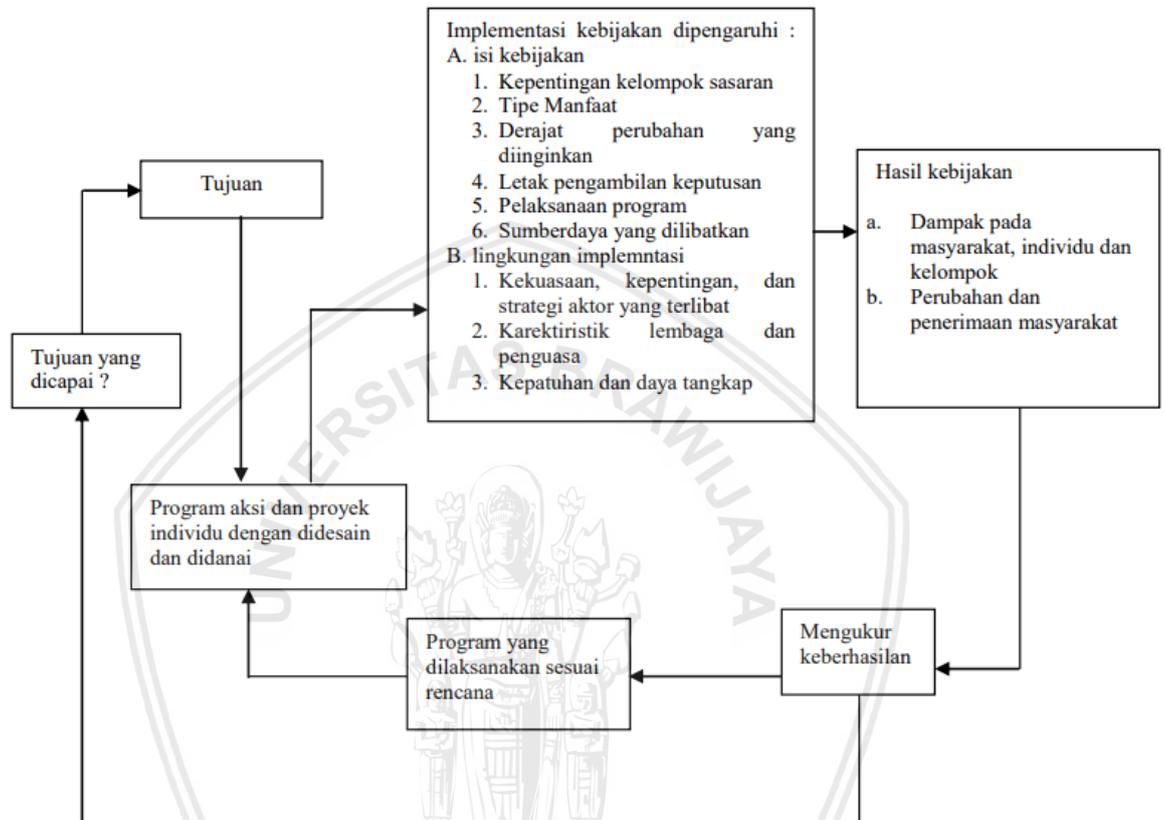
Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan adalah suatu langkah dalam tahap pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menghasilkan sebuah dampak dari proses kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan berkaitan erat dengan faktor manusia, serta berbagai latar

belakang, baik dari aspek ekonomi, sosial, budaya, politik, dan sebagainya. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan suatu cara yang dilakukan oleh pemerintah daerah agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan yang diinginkan yang diimplementasikan ke dalam sebuah program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran.

3. Model Implementasi Merilee S. Grindle

Menurut Grindle dalam Subarsono (2012:93-94), keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu isi kebijakan (*content of implementation*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Variabel isi kebijakan mencakup: a) sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau *target group* termuat dalam isi kebijakan; b) jenis manfaat yang diterima oleh *target group*; c) sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan; d) apakah letak sebuah program sudah tepat; e) apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementatornya dengan rinci; dan f) apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai. Sedangkan, variabel lingkungan implementasi mencakup: a) seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki para aktor dalam implementasi kebijakan; b) karakteristik institusi yang sedang berkuasa; dan c) tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran. Keunikan dari teori model Grindle terletak pada pemahaman yang komprehensif akan konteks kebijakan, khususnya yang menyangkut dengan implementor, penerima

implementasi, dan arena konflik yang mungkin terjadi di antara para aktor implementasi, serta kondisi-kondisi sumber daya yang diperlukan.



Gambar 1. Model Implementasi Grindle
Sumber: Subarsono (2012:94), Olahan Peneliti

Pada gambar 1 menunjukkan bahwa suatu kebijakan memiliki tujuan yang jelas sebagai wujud orientasi nilai kebijakan. Tujuan kebijakan diformulasikan ke dalam program aksi dan proyek tertentu yang dirancang dan dibiayai. Program dilaksanakan sesuai dengan rencana. Implementasi kebijakan atau program secara garis besar dipengaruhi oleh isi kebijakan dan konteks implementasi. Keseluruhan implementasi kebijakan dievaluasi dengan cara mengukur luaran program berdasarkan tujuan kebijakan.

Luaran program dilihat melalui dampaknya terhadap sasaran yang dituju, baik individu, kelompok, maupun masyarakat. Luaran implementasi kebijakan berupa perubahan dan diterimanya perubahan oleh kelompok sasaran. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menggunakan teori model implementasi Grindle untuk mengetahui sejauh mana hasil implementasi kebijakan dapat dirasakan oleh sasaran kebijakan sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran.

D. Implementasi Program

1. Program

Program menurut Budhiarto (2011:1) merupakan perangkat dari kegiatan-kegiatan atau praktik dari kegiatan yang diorganisasikan untuk tujuan pencapaian sasaran yang khusus. Program selain sebagai alat untuk memecahkan masalah (*problem solving*) juga dapat digunakan sebagai motivasi dan inovasi bagi masyarakat terhadap program yang ada. Sedangkan, menurut Domai (2011:19) program merupakan sekumpulan proyek-proyek tertentu yang saling menyelaraskan dan mengintegrasikan berbagai tindakan dan kegiatan untuk mencapai tujuan kebijakan.

Adapun menurut Kamaroesid dalam Dedy (2016:37) bahwa program merupakan penjabaran dari kebijakan pada bidang tertentu yang dilaksanakan dalam bentuk upaya yang berisi satu atau beberapa kegiatan dengan menggunakan sumberdaya yang ada untuk mencapai hasil yang sudah ditentukan. Sedangkan, kegiatan merupakan penjabaran dari program. Selain itu, Arikunto (2013:1) menjelaskan bahwa program adalah

sederetan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Program merupakan serangkaian kegiatan yang direncanakan dan memiliki tujuan tertentu sehingga keberhasilan tersebut kemudian dapat diukur.

Berikut beberapa pengertian tentang program antara lain:

- a. Program merupakan sebuah konsep yang saling terkait satu sama lain dan berada dalam alur rasional yang nyaris sejajar namun memiliki cakupan yang tidak sama. Program adalah rangkaian dari proyek yang berhubungan dan berkelanjutan sampai waktu yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. (Mansur, 2010:2)
- b. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah atau lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi masyarakat. (Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional)

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa program adalah kumpulan dari kegiatan yang dilaksanakan oleh individu-individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan dapat dinilai tingkat keberhasilan pencapaian kegiatan yang berbentuk suatu program tersebut. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang melibatkan beberapa sumberdaya dan kelompok

kepentingan terkait implementasi program *Job Market Fair* untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, yaitu mengurangi jumlah pengangguran.

2. Implementasi Program

Purwanto dan Sulistyastuti (2012:21) menjelaskan bahwa implementasi yaitu suatu kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para implementator kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan diharapkan akan muncul jika hasil dari kebijakan (*policy output*) dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan akan mampu diwujudkan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, proses implementasi berangkat dari adanya suatu program atau suatu kebijakan, yang pada dasarnya suatu program atau kebijakan dibuat dengan misi untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran tertentu. Implementasi sering digunakan untuk menggambarkan bagaimana suatu upaya dilakukan oleh para implementator dalam mencapai suatu tujuan kebijakan atau program mengingat suatu kebijakan atau program tidak akan tercapai dengan sendirinya tanpa adanya pengimplementasian dari kebijakan atau program itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi program merupakan suatu proses atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para aktor dalam mewujudkan tujuan kebijakan atau

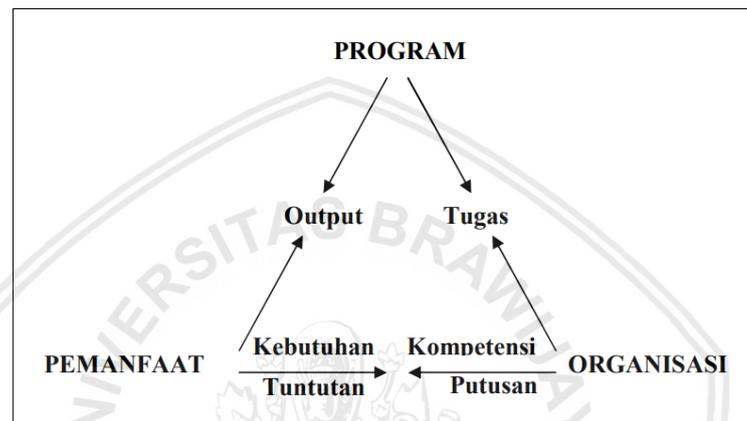
program yang telah ditentukan. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan permasalahan yang diambil dimana dalam teori ini menjelaskan kegiatan-kegiatan yang melibatkan beberapa sumberdaya yang terlibat dalam implementasi program *Job Market Fair* sebagai bentuk upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu mengurangi jumlah pengangguran.

3. Model Implementasi David C. Korten

Salah satu model implementasi program yaitu model yang dikembangkan oleh David C. Korten (1988:11). Model ini menggunakan pendekatan proses pembelajaran dan lebih dikenal dengan model kesesuaian implementasi program. Korten menitikberatkan model ini pada tiga elemen kesesuaian, yaitu program itu sendiri, pelaksana program, dan kelompok sasaran program. Korten menyatakan bahwa suatu program akan berhasil jika dalam pelaksanaannya terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program, yaitu program, organisasi pelaksana, dan pemanfaat.

- a. Kesesuaian antara program dengan pemanfaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat);
- b. Kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana;

- c. Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana untuk dapat memperoleh *output* program yang sesuai dengan kelompok sasaran program.



Gambar 2. Model Kesesuaian Korten
Sumber: Korten (1988:11)

Berdasarkan pola yang dikembangkan Korten, dapat dipahami bahwa kinerja program tidak akan berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan jika tidak terdapat kesesuaian antara tiga unsur implementasi. Hal ini disebabkan apabila *output* program tidak sesuai dengan kebutuhan kelompok sasaran, maka *output* tidak dapat dimanfaatkan. Jika organisasi pelaksana program tidak memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang disyaratkan oleh program, maka organisasinya tidak dapat menyampaikan *output* program dengan tepat. Jika syarat yang ditetapkan organisasi pelaksana program tidak dapat dipenuhi oleh kelompok sasaran, maka kelompok sasaran tidak mendapatkan *output* program. Oleh karena itu,

kesesuaian antara tiga unsur implementasi kebijakan mutlak diperlukan agar program berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah suatu tahapan setelah program ditetapkan. Proses implementasi dapat dijalankan apabila tujuan dan sasaran program telah ditetapkan. Oleh karena itu, implementasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana manfaat program dapat dirasakan oleh sasaran program. Teori ini digunakan oleh peneliti dalam fokus penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan terkait implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran.

4. Unsur-Unsur Implementasi Program

Menurut Abdullah dalam Putra (2014:54) terdapat tiga unsur yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan suatu program:

- a. Pengorganisasian
Struktur organisasi yang jelas sangat diperlukan dalam pelaksanaan program sehingga tenaga pelaksana terbentuk dari sumberdaya manusia.
- b. Target *group*
Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut dalam bentuk perubahan dan peningkatan.
- c. Unsur pelaksana (implementer)
Implementer yang dimaksud berupa organisasi maupun perorangan yang bertanggungjawab dalam pengelolaan, pelaksanaan, dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Selain itu, Abdul Wahab (2012:234-246) menjelaskan bahwa program merupakan unsur pertama yang harus ada demi tercapainya implementasi. Unsur kedua yang harus dipenuhi dalam proses

implementasi program adalah adanya kelompok masyarakat yang menjadi sasaran program sehingga masyarakat dilibatkan dan membawa hasil dari program yang dijalankan dan adanya perubahan dan peningkatan dalam kehidupannya. Tanpa memberikan manfaat kepada masyarakat maka program tersebut dapat dikatakan gagal. Berhasil atau tidaknya suatu implementasi program tergantung dari unsur pelaksanaannya (eksekutif). Unsur pelaksanaan ini merupakan unsur ketiga.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi program dikatakan berhasil jika terdapat tiga unsur, yaitu program, kelompok sasaran, dan pihak pelaksana. Ketiga unsur tersebut merupakan elemen dari implementasi program agar dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja program akan berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan jika terdapat tiga unsur tersebut dalam implementasi. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan, yaitu implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran.

5. Indikator Keberhasilan dan Kegagalan Implementasi Program

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012:85) menjelaskan bahwa terdapat enam faktor yang menjadi indikator penentu keberhasilan dan kegagalan dalam suatu implementasi kebijakan antara lain:

- a. Kualitas kebijakan itu sendiri, yaitu kualitas yang menyangkut banyak hal, seperti kejelasan tujuan, kejelasan pelaksana, dan lainnya;

- b. Kecukupan *input* kebijakan;
- c. Ketepatan instrumen yang dipakai untuk mencapai tujuan kebijakan;
- d. Kapasitas pelaksana (struktur organisasi, dukungan SDM, koordinasi, pengawasan, dan sebagainya);
- e. Karakteristik dan dukungan kelompok sasaran;
- f. Kondisi lingkungan geografis, sosial ekonomi, dan politik dimana implementasi tersebut dilakukan.

Hogwood dan Gunn dalam Purwanto dan Sulistyastuti (2012:14) mengemukakan bahwa *perfect implementation* tidak pernah dapat terwujud karena dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya:

- a. Hambatan kondisi eksternal;
- b. Kesalahan dalam membuat kebijakan;
- c. Hasil atau dampak dari suatu kebijakan baru terasa dalam waktu yang lama atau terjadi *time long*;
- d. Pelaksana kebijakan tidak bisa mandiri; dalam hal ini masih tergantung kepada pihak lain untuk mewujudkan tujuan kebijakan;
- e. Kurangnya kesepakatan antara pelaksana dan *stakeholder* terkait petunjuk pelaksanaan kebijakan dan tujuan yang hendak dicapai dari kebijakan tersebut;
- f. Kurangnya koordinasi dan komunikasi yang baik.

Sedangkan, menurut Sabitier dalam Purwanto dan Sulistyastuti (2012:19) menjelaskan ada lima variabel utama yang dianggap memberi kontribusi terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi, yaitu:

- a. Tujuan atau sasaran kebijakan yang jelas dan konsisten;
- b. Dukungan teori yang kuat dalam merumuskan kebijakan;
- c. Proses implementasi mempunyai dasar hukum yang jelas;
- d. Dukungan para *stakeholders*;
- e. Stabilitas kondisi sosial, ekonomi, dan politik.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan dari suatu implementasi kebijakan atau program. Faktor tersebut diantaranya

faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari kualitas kebijakan, sumberdaya (kemampuan sumberdaya manusia dan finansial) yang memadai, karakter organisasi, komunikasi, koordinasi, serta kerjasama antar *stakeholder*. Sedangkan, faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan di luar organisasi. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan pengukuran dari berhasil tidaknya implementasi program *Job Market Fair* dalam mencapai kelompok sasaran yang telah ditentukan.

E. Program *Job Market Fair*

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja. Sedangkan, Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dalam satu kesatuan pasar kerja nasional. Penempatan tenaga kerja bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat

memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Pelayanan penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi pencari kerja, lowongan pekerjaan, informasi pasar kerja, mekanisme antarkerja, dan kelembagaan penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas:

1. Asas terbuka, penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan secara jelas kepada pencari kerja mengenai jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya upah, jam kerja, dan kondisi kerja.
2. Asas bebas, penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan kebebasan kepada pencari kerja dalam memilih pekerjaan dan kepada pemberi kerja dalam memilih tenaga kerja.
3. Asas obyektif, penempatan tenaga kerja dilakukan dengan menawarkan pekerjaan yang sesuai kepada pencari kerja oleh pemberi kerja, baik dari sisi kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta tidak memihak pada kepentingan tertentu.
4. Asas adil, penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kompetensi kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Pameran kesempatan kerja (*Job Fair*) diselenggarakan oleh Kementerian/instansi pemerintah, Dinas Kabupaten/Kota, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK), atau lembaga berbadan hukum. Pembiayaan pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja sesuai dengan tugas dan wewenang Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah

Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi, dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri. Sedangkan, Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitas penempatan tenaga kerja pada alumninya.

F. Pengangguran

1. Pengertian Pengangguran

Pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan atau yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum memulai bekerja. (BPS, 2010) Adapun menurut Putong dan Andjaswati (2010:142-143) bahwa pengangguran adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan pada usia kerja. Sedangkan, menurut Sumarsono (2009:259) pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja, namun tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari kerja.

Salah satu alasan pengangguran selalu muncul dalam perekonomian bangsa adalah karena pencarian kerja. Pencarian kerja (*job search*) adalah suatu proses seseorang untuk mencocokkan pekerja dengan pekerjaan yang

sesuai dengan bakat dan keterampilan yang dimiliki. Namun, jika semua pekerja dan pekerjaan tidak ada bedanya, maka tidak menutup kemungkinan bagi para pekerja bahwa mereka cocok dengan pekerjaan apa saja, akan tetapi pada kenyataannya bakat dan kemampuan seseorang itu berbeda-beda. (Mankiw, dkk, 2013)

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengangguran adalah seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan atau yang sudah mendapatkan pekerjaan tapi belum mulai bekerja. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan.

2. Jenis-Jenis Pengangguran

Berdasarkan dari penyebab timbulnya, pengangguran dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. Pengangguran friksional, yaitu jenis pengangguran yang timbul karena berpindahnya orang-orang dari satu daerah ke daerah lain, atau dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, atau melalui berbagai tingkat siklus kehidupan yang berbeda. Pengangguran ini bersifat sementara yang disebabkan adanya kendala waktu, informasi, dan kondisi geografis antara pelamar kerja dengan pembuka lamaran pekerjaan yang tidak mampu memenuhi persyaratan pembuka lapangan kerja. Terdapat tiga golongan pengangguran friksional:

- 1) Tenaga kerja yang baru pertama kali mencari kerja. Setiap tahun terdapat golongan penduduk yang mencapai usia yang tergolong sebagai angkatan kerja. Disamping itu pelajar dan sarjana yang baru menyelesaikan pelajarannya juga akan aktif mencari kerja.
 - 2) Pekerja yang meninggalkan kerja dan mencari pekerjaan baru. Saat perekonomian mencapai tingkat kegiatan yang sangat tinggi terdapat perusahaan yang mengalami masalah untuk mendapatkan pekerja. Hal ini akan mendorong orang-orang yang sedang bekerja untuk meninggalkan pekerjaannya, untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan pribadinya atau untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi.
 - 3) Pekerja yang memasuki lagi pasaran buruh. Terdapat golongan pekerja dahulu telah bekerja tetapi meninggalkan angkatan kerja, memutuskan untuk bekerja kembali.
- b. Pengangguran struktural, yaitu jenis pengangguran yang terjadi sebagai akibat adanya perubahan di dalam struktur pasar tenaga kerja yang menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Ketidakseimbangan di dalam pasar tenaga kerja antara lain karena adanya peningkatan permintaan atas satu jenis pekerjaan, sementara jenis pekerjaan lainnya permintaannya mengalami penurunan, dan penawaran itu sendiri tidak dapat melakukan penyesuaian dengan cepat terhadap penyusuaian tersebut.

Tiga sumber utama yang menjadi penyebab berlakunya pengangguran struktural adalah:

- 1) Perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi yang semakin maju membuat fungsi tenaga kerja yang digantikan oleh teknologi atau alat sehingga banyak pekerja yang tidak dipekerjakan setelahnya.
 - 2) Kemunduran yang disebabkan adanya persaingan dari luar negeri atau daerah lain. Persaingan dari luar negeri yang mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih ekonomis sehingga membuat permintaan barang lokal menurun. Industri lokal yang tidak sanggup untuk bersaing terpaksa akan bangkrut dan menyebabkan bertambahnya pengangguran.
 - 3) Kemunduran perkembangan ekonomi suatu kawasan sebagai akibat dari pertumbuhan yang pesat di daerah lain.
- c. Pengangguran konjungtur, yaitu jenis pengangguran yang terjadi sebagai akibat merosotnya kegiatan ekonomi atau karena terlampau kecilnya permintaan agregat di dalam perekonomian dibandingkan penawaran agregat.

Sedangkan, menurut Sukirno (2012:330) pengangguran berdasarkan cirinya di negara-negara sedang berkembang terbagi menjadi:

- a. Pengangguran terbuka, yaitu tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini jumlahnya

cukup banyak karena memang belum mendapatkan pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan sebagai akibat dari penambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari penambahan tenaga kerja. Pengangguran terbuka dapat berupa wujud sebagai akibat dari kegiatan ekonomi yang menurun dan kemajuan teknologi yang mengurangi penggunaan tenaga kerja. Selain itu, menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2015) pengangguran terbuka adalah seseorang yang mencari pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

- b. Pengangguran tersembunyi, yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu. Salah satunya adalah karena kecilnya perusahaan dengan tenaga kerja yang terlalu banyak sehingga untuk menjalankan kegiatannya tidak efisien. Kelebihan tenaga kerja yang digunakan digolongkan dalam pengangguran tersembunyi.
- c. Setengah menganggur, yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan. Biasanya, tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu, atau bekerja sekitar satu hingga dua hari dalam seminggu, atau satu hingga empat jam sehari.
- d. Pengangguran musiman, yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja karena terikat pada musim tertentu. Pengangguran ini terutama terdapat di sektor pertanian dan perikanan, yang disebabkan oleh

perubahan permintaan terhadap tenaga kerja yang sifatnya berkala. Pada umumnya, petani tidak begitu aktif antara waktu sesudah menanam dan panen. Apabila dalam masa tersebut tidak melakukan pekerjaan lain, maka mereka terpaksa menganggur.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengangguran dibedakan berdasarkan penyebabnya sesuai dengan kehidupan tenaga kerja dan perubahan dalam pasar tenaga kerja dengan kegiatan perekonomian. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan.

3. Dampak Pengangguran

Menurut Sukirno (2012:297-298) pengangguran yang terjadi dalam suatu negara akan membawa dampak atau akibat negatif, baik terhadap perekonomian maupun individu dan masyarakat. Berikut beberapa dampak negatif dari pengangguran diantaranya:

a. Dampak pengangguran terhadap perekonomian

Setiap negara berusaha untuk meningkatkan kemakmuran masyarakatnya dan perekonomiannya agar selalu mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Tingkat pengangguran yang relatif tinggi memungkinkan masyarakat mencapai tujuan tersebut. Berikut beberapa dampak negatif pengangguran terhadap perekonomian negara:

- 1) Pengangguran menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimalkan tingkat kesejahteraan yang mungkin dicapainya. Pengangguran menyebabkan *output* aktual (*actual output*) yang dicapai lebih rendah atau berada dibawah *output* potensial (*potential output*). Keadan ini berarti tingkat kemakmuran masyarakat yang dicapai adalah lebih rendah dari tingkat yang mungkin akan dicapainya.
- 2) Pengangguran menyebabkan pendapatan pajak pemerintah berkurang. Pengangguran yang disebabkan oleh rendahnya tingkat kegiatan ekonomi akan menyebabkan sedikitnya pendapatan pajak yang diperoleh pemerintah. Oleh karena itu, tingkat pengangguran yang tinggi akan mengurangi kemampuan pemerintah dalam menjalankan berbagai kegiatan pembangunan.
- 3) Pengangguran yang tinggi akan menghambat, dalam arti tidak akan menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Pengangguran akan menimbulkan dua akibat buruk kepada sektor swasta, pertama, pengangguran tenaga kerja biasanya akan diikuti pula oleh kelebihan kapasitas mesin-mesin perusahaan. Keadaan ini tidak akan mendorong perusahaan untuk melakukan investasi di masa yang akan datang. Kedua, pengangguran yang timbul sebagai akibat dari kelesuan kegiatan perusahaan yang menyebabkan rendahnya keuntungan. Keuntungan yang

rendah akan mengurangi keinginan perusahaan untuk melakukan investasi. Kedua hal tersebut tidak akan menggalakkan pertumbuhan ekonomi di masa yang akan datang.

b. Dampak pengangguran terhadap individu dan masyarakat

Berikut beberapa dampak negatif pengangguran terhadap individu dan masyarakat:

- 1) Pengangguran menyebabkan kehilangan mata pencaharian dan pendapatan. Pada negara maju, para penganggur memperoleh tunjangan (bantuan keuangan) dari badan asuransi pengangguran. Oleh sebab itu, mereka masih mempunyai pendapatan untuk membiayai kehidupannya. Sedangkan, pada negara berkembang tidak ada program asuransi pengangguran. Oleh karena itu, hidup para penganggur harus dibiayai oleh tabungan masa lalu atau pinjaman. Keadaan ini potensial akan mengakibatkan pertengkaran dan kehidupan keluarga yang tidak harmonis.
- 2) Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan atau berkurangnya keterampilan. Keterampilan mengerjakan suatu pekerjaan hanya dapat dipertahankan apabila keterampilan tersebut dapat dipraktikkan. Pengangguran dalam kurun waktu yang lama akan menyebabkan *skill* pekerja semakin merosot.

3) Pengangguran dapat menyebabkan ketidakstabilan sosial dan politik. Kegiatan ekonomi yang menurun dan pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan ketidakpuasan masyarakat kepada pemerintah. Masyarakat akan memberikan berbagai tuntutan dan kritik kepada pemerintah dan adakalanya hal tersebut disertai dengan tindakan demonstrasi dan huru-hara. Hal ini mengakibatkan adanya kegiatan kriminal, seperti pencurian, perampokan, dan lainnya akan semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengangguran akan memberikan dampak negatif, baik dampak terhadap perekonomian maupun dampak terhadap individu dan masyarakat. Dampak tersebut diantaranya adalah dampak terhadap kemakmuran masyarakat, berkurang atau hilangnya kemampuan seseorang, dan ketidakpuasan masyarakat kepada pemerintah akibat ketidakstabilan sosial dan politik. Teori ini digunakan oleh peneliti karena berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian yang digunakan oleh peneliti pada fokus penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah manusia dan sosial (Gunawan, 2014:85). Penelitian deskriptif mempelajari metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. (Sugiyono, 2012:29) Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif bermaksud untuk memberikan gambaran, mendeskripsikan, menganalisis, dan menafsirkan tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif adalah agar dapat mendeskripsikan dan menganalisis implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang. Sedangkan, alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang didapatkan merupakan data yang sifatnya perlu dijabarkan dalam bentuk tulisan.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah batasan masalah dalam penelitian kualitatif, berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. (Sugiyono, 2016:207) Penetapan fokus penelitian sebagai upaya pencegahan terjadinya pembiasan dalam mendeskripsikan dan membahas masalah yang diteliti. (Moelong, 2011:97) Pada penelitian kualitatif, penetapan fokus lebih didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang diperoleh dari situasi lapangan yang berupa upaya untuk memahami secara lebih luas dan mendalam tentang situasi sosial.

Fokus penelitian ini menggunakan model implementasi program David C. Korten (1988:11) karena dari model kesesuaian Korten secara garis besar telah meliputi dan tidak mengurangi isi dari faktor-faktor implementasi serta lebih mudah untuk dipahami. Berdasarkan uraian tersebut, fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang
 - a. Kesesuaian antara program dengan pemanfaat
 - 1) Tujuan program *Job Market Fair*
 - 2) Manfaat program *Job Market Fair*
 - 3) Derajat perubahan yang diinginkan dari implementasi program *Job Market Fair*
 - 4) Pelaksana program *Job Market Fair*
 - 5) Strategi implementasi program *Job Market Fair*

- b. Kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana
 - 1) Sumber daya yang dilibatkan dalam implementasi program *Job Market Fair*
 - a) Sumber daya manusia
 - b) Sumber daya anggaran
 - c. Kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana
 - 1) Dampak pada kelompok pemanfaat setelah implementasi program *Job Market Fair*
 - 2) Perubahan masyarakat setelah implementasi program *Job Market Fair*
2. Faktor pendukung dan penghambat implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang
- a. Faktor pendukung implementasi program *Job Market Fair*
 - 1) Faktor pendukung internal
 - a) Sumber daya manusia
 - b) Sarana dan prasarana
 - c) Regulasi
 - 2) Faktor pendukung eksternal
 - a) Anggaran
 - b) Antusiasme masyarakat
 - b. Faktor penghambat implementasi program *Job Market Fair*
 - 1) Faktor penghambat internal
 - 2) Faktor penghambat eksternal

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. (Moleong, 2011:128) Lokasi penelitian pada penelitian ini adalah Kota Malang, dengan situs penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian dan situs penelitian tersebut, pertama, Kota Malang merupakan kota dengan tingkat pengangguran tertinggi se-Provinsi Jawa Timur. Kedua, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang merupakan instansi yang mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan. Situs penelitian tersebut juga ditetapkan berdasarkan kesesuaian dengan substansi penelitian yang mampu memberikan deskripsi secara mendalam mengenai implementasi program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang. Situs penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang beralamat di Perkantoran Terpadu Gedung B Lantai III Jalan Mayjen Sungkono.

D. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana saja data dapat dieproleh (Arikunto, 2013:107). Menurut Sugiyono (2012:225) sumber data penelitian kualitatif terdiri dari dua macam, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan proses wawancara dengan informan sebagai berikut:

- 1) Pihak pemerintah, yaitu Pejabat Fungsional Petugas Antar Kerja atau Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, antara lain Bapak Eka Yudha Sudrajad dan Bapak Manake Bambang Triawan;
- 2) Pihak masyarakat, yaitu perwakilan dari pencari kerja, antara lain Yashinta Marlina, Nanda Puspita Sari, Sholihul Amali, dan Azizah Toha;

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Beberapa sumber data sekunder diantaranya dokumen, foto, arsip, buku, jurnal, dan laporan resmi yang berkaitan dengan penelitian ini. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Jurnal yang relevan terkait program penyediaan lowongan pekerjaan;
- 2) Arsip-arsip yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Malang terkait jumlah pengangguran dan implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang;

- 3) Dokumen berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016, dan Kerangka Acuan Kerja (KAK) pelaksanaan program *Job Market Fair*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2014:224). Teknik pengumpulan data sangat diperlukan dalam penelitian karena dengan teknik pengumpulan data yang tepat diperoleh data yang akurat dan valid. Berikut beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2014:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan untuk mendapatkan jawaban langsung dari narasumber yang terkait serta memberikan kebebasan kepada informan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan peneliti sehingga peneliti harus dengan cermat memberikan pertanyaan-pertanyaan yang membuat informan memberikan jawaban lengkap dalam keadaan sebenarnya tanpa ada yang ditutupi. Hal tersebut bertujuan agar peneliti memperoleh data/informasi terkait implementasi

program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur. Wawancara semiterstruktur menurut Sugiyono (2011: 317-321) adalah teknik pengumpulan data dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dengan tujuan agar menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diwawancarai diminta pendapatnya. Wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan Pejabat Fungsional Petugas Antar Kerja atau Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yaitu Bapak Eka Yudha Sudrajad dan Bapak Manake Bambang Triawan, serta masyarakat yaitu Yashinta Marlina, Nanda Puspita Sari, Sholihul Amali, dan Azizah Toha. Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk mendapatkan informasi dari informan secara mendalam guna mendapatkan data yang dibutuhkan, baik informan utama maupun informan pendukung.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016:240) dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Peneliti mengumpulkan dokumen terkait dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini berupa pengumpulan data dengan mencatat dan memanfaatkan data-data yang telah ada yang berkaitan dengan implementasi program *Job Market Fair*. Dokumentasi pada penelitian ini berupa foto wawancara dengan staff bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, yaitu

Bapak Eka Yudha Sudrajad dan Bapak Manake Bambang Triawan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi serta untuk menggali data yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Arikunto (2010:265) instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Peneliti

Pada penelitian kualitatif, instrumen utamanya adalah peneliti dimana perannya mengamati secara langsung peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan objek penelitian. Peneliti mengamati dengan menggunakan panca indera untuk mengamati objek dalam penelitian ini. Hal ini berfungsi dalam menetapkan fokus penelitian, memilih informasi sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisa data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan terhadap hasil penelitian.

2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara merupakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang sesuai dengan tujuan penelitian agar dapat membatasi dan mengarahkan peneliti dalam mencari data-data yang diperlukan untuk kegiatan penelitian. Selain itu, pedoman wawancara juga

dapat mengetahui data apa yang diinginkan, baik untuk memulai pencarian data maupun memperdalam data yang sudah didapatkan sebelumnya. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti diajukan kepada petugas antar kerja atau pengantar kerja selaku staff Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dan pencari kerja yang berhubungan dengan objek penelitian.

3. Perangkat penunjang

Perangkat penunjang merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti pada saat penelitian. Alat bantu yang digunakan berupa alat perekam, buku catatan, alat tulis, dan kamera. Catatan lapangan yang digunakan peneliti berupa *notebook* dan *handphone* yang digunakan sebagai alat bantu untuk mencatat apa yang terjadi di lapangan.

G. Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2011:244-245) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2014:14). Analisis data ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran deskriptif mengenai

implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang. Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Pengumpulan data (*data collection*)

Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan rumusan masalah dan fokus penelitian, yakni terkait dengan permasalahan empiris yang berhubungan dengan pelaksanaan di lapangan. Pengumpulan data dilakukan dengan dua teknik, yaitu wawancara dan dokumentasi dengan tujuan untuk menunjang dan memperkuat data-data yang diperoleh. Pada penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semiterstruktur dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun dokumentasi yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data-data yang berkaitan dengan implementasi program *Job Market Fair* yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data.

2. Kondensasi data (*data condensation*)

Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan/atau transformasi data yang muncul dari catatan yang ditulis di lapangan, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan-bahan empiris lainnya. Kondensasi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan yang dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan demikian, terdapat

gambaran yang lebih jelas serta mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data. Pada penelitian ini, kondensasi data dilakukan dengan cara mengelompokkan data yang didapat dari hasil wawancara dan dokumentasi terkait implementasi program *Job Market Fair* yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dengan tujuan untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan.

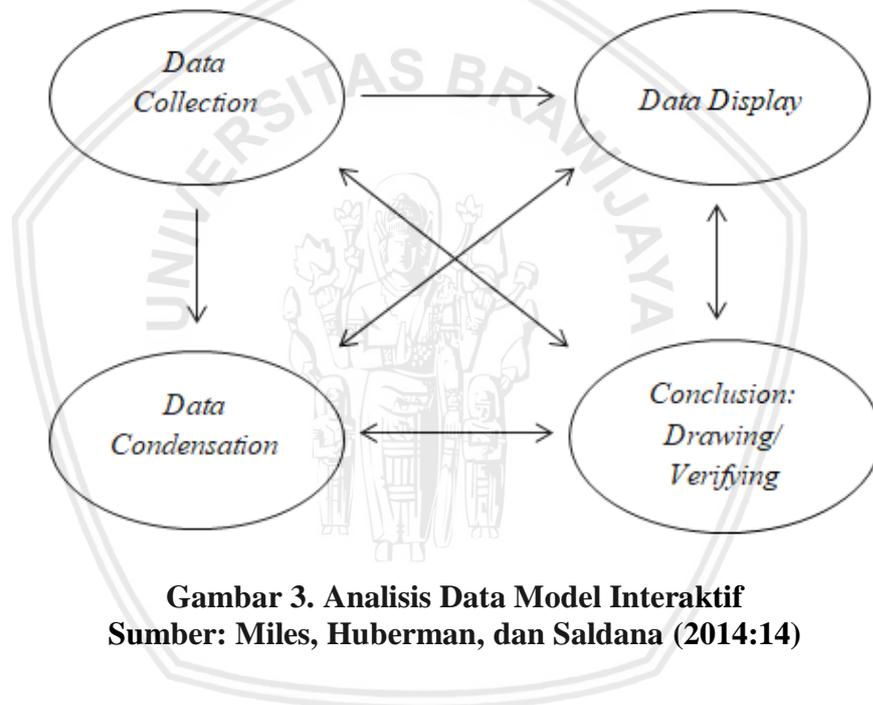
3. Penyajian data (*data display*)

Penyajian data merupakan langkah yang terorganisasi, meringkas penemuan informasi yang memungkinkan adanya penggambaran kesimpulan dan tindakan yang seharusnya dilakukan. Informasi yang tersusun memberikan adanya kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data membantu dalam memahami apa yang sedang terjadi dan tindakan apa yang perlu dilakukan. Pada penelitian ini, penyajian data dilakukan dengan membuat uraian singkat dari data-data terkait implementasi program *Job Market Fair* yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dengan disesuaikan pada fokus penelitian yang diikuti oleh analisis data.

4. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verifying*)

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu bagian dari konfigurasi analisis data. Saat memasuki lapangan dan selama proses pengambilan data, peneliti menganalisis dan mencari makna dari data yang ditemukan. Oleh sebab itu, makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya yang merupakan bentuk validitasnya.

Pada penelitian ini, penarikan kesimpulan dilakukan setelah menganalisis makna dari data-data yang didapatkan saat berada di lapangan terkait implementasi program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang untuk mengetahui validitas dari penelitian yang dilakukan. Kesimpulan yang dihasilkan berupa implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang.



Gambar 3. Analisis Data Model Interaktif
Sumber: Miles, Huberman, dan Saldana (2014:14)

H. Uji Keabsahan Data

Sugiyono (2016:270-277), keabsahan data dalam penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, melainkan jamak dan tergantung pada konstruksi manusia, dibentuk dalam diri seseorang sebagai hasil proses mental tiap individu dengan berbagai latar belakangnya. Kegiatan ini dibutuhkan untuk mengetahui ke-*valid*-an data yang diperoleh dari berbagai sumber data. Pada penelitian ini, pengujian terhadap keabsahan data yang digunakan terdiri dari:

1. Uji kepercayaan (*credibility*)

Uji kredibilitas data atau kepercayaan data dari hasil penelitian kualitatif perlu dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *membercheck*. Pada penelitian ini, peneliti melakukan peningkatan ketekunan melalui pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan dengan membaca berita, referensi buku, dokumen-dokumen, maupun hasil penelitian yang berkaitan dengan implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang. Kemudian, peneliti melakukan diskusi mengenai hasil penelitian dengan dosen pembimbing dan teman sejawat.

2. Uji triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu yang berbeda. Triangulasi dibedakan menjadi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Pertama, triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data. Oleh karena itu, peneliti melakukan konfirmasi jawaban dari setiap informan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui beberapa sumber yang ada di lapangan. Data atau informasi didapatkan dari dua sumber petugas antar kerja atau pengantar kerja selaku staff bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yaitu Bapak Eka Yudha Sudrajad dan Bapak Manake Bambang Triawan, dan empat sumber pencari kerja sebagai sasaran program *Job Market Fair*, yaitu Yashinta Marlina, Nanda Puspita Sari, Sholihul Amali,

dan Azizah Toha. Kedua, triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang sama, namun dengan teknik yang berbeda. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan dua teknik, yaitu wawancara dan dokumentasi. Ketiga, triangulasi waktu digunakan dengan teknik wawancara di pagi, siang, maupun malam hari memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Triangulasi waktu dalam penelitian ini dilakukan pada pagi dan siang hari melalui wawancara kepada petugas antar kerja atau pengantar kerja selaku staff Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Bapak Eka Yudha Sudrajad dan Bapak Manake Bambang Triawan.

3. Uji keteralihan (*transferability*)

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antarkonteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut, seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat sampai mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Oleh karena itu, peneliti harus memberikan uraian secara rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya sehingga orang lain dapat memutuskan bisa atau tidaknya untuk menerapkan hasil penelitian tersebut di tempat lain. Dengan demikian, peneliti bertanggungjawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Oleh karena itu, peneliti harus melakukan penelitian kecil untuk

memastikan usaha verifikasi tersebut. Keteralihan dalam penelitian ini dilakukan dengan mencantumkan hasil wawancara antara petugas antar kerja atau pengantar kerja selaku staff bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yaitu Bapak Eka Yudha Sudrajad dan Bapak Manake Bambang Triawan dengan pencari kerja, yaitu Yashinta Marlina, Nanda Puspita Sari, Sholihul Amali, dan Azizah Toha terkait implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang.

4. Uji kepastian (*confirmability*)

Uji kepastian berasal dari konsep objektivitas penelitian. Penelitian dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Pada uji kepastian, penekanan bukan hanya pada orangnya, tetapi juga pada datanya. Uji kepastian berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Jika hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas. Uji kepastian diperoleh dari hasil yang dilakukan peneliti mengenai sumber data, analisis data, dan uji keabsahan data. Pada penelitian ini, uji kepastian dilakukan dengan mengkaitkan hasil wawancara antara petugas antar kerja atau pengantar kerja selaku staff bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, yaitu Bapak Eka Yudha Sudrajad dan Bapak Manake Bambang Triawan dengan pencari kerja, yaitu Yashinta Marlina, Nanda Puspita Sari, Sholihul Amali, dan Azizah Toha.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Malang

Berdasarkan Laporan Kinerja Tahunan Pemerintah Kota Malang Tahun 2017, Kota Malang merupakan dataran dengan dikelilingi deretan bukit dan pegunungan. Secara astronomis, Kota Malang terletak pada $112^{\circ}34'38.83''\text{BT}$ - $112^{\circ}40'59.41''\text{BT}$ dan $07^{\circ}54'38.97''\text{LS}$ - $08^{\circ}02'47,04''\text{LS}$, dan secara geografis Kota Malang berbatasan langsung dengan Kecamatan di wilayah Kabupaten Malang, yakni:

- 1) Sebelah Utara : Kecamatan Singosari dan Kecamatan Karangploso;
- 2) Sebelah Timur : Kecamatan Pakis dan Kecamatan Tumpang;
- 3) Sebelah Selatan : Kecamatan Tajinan, Kecamatan Pakisaji;
- 4) Sebelah Barat : Kecamatan Wagir dan Kecamatan Dau.

Secara topografis sebagian besar wilayah Kota Malang merupakan dataran dengan dikelilingi deretan bukit dan pegunungan. Kota Malang terletak pada ketinggian antara 440.667 m (dpal), dengan keadaan kemiringan tanah (topografi) Kota Malang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Kemiringan 0-8% tersebar diseluruh kecamatan di Kota Malang. Kelas kemiringan ini tergolong datar agak landai. Kondisi tanah yang berada pada kelas kemiringan ini sangat potensial untuk dijadikan permukiman, pertanian, dan perkebunan.
- 2) Kemiringan 8-15% merupakan kelas kemiringan yang tergolong landai agak miring. Kelas kemiringan ini berada di seluruh kecamatan di Kota Malang. Kondisi tanah pada kelas kemiringan ini cocok untuk dijadikan berbagai jenis usaha konservasi tanah dan air.
- 3) Kemiringan 15-25% merupakan kelas kemiringan yang tergolong miring agak curam. Kelas kemiringan ini juga berada diseluruh kecamatan Kota Malang namun hanya pada lokasi-lokasi tertentu seperti sempadan sungai. Wilayah terluas pada kemiringan ini yaitu Kecamatan Kedungkandang dan Kecamatan Lowokwaru.
- 4) Kemiringan 25-45% merupakan kelas kemiringan yang tergolong curam. Kelas kemiringan ini di Kota Malang berada di sekitar sempadan sungai. Namun, wilayah terluas yang berada pada kelas kemiringan ini yaitu Kecamatan Kedungkandang dan Kecamatan Lowokwaru yang merupakan tempat tertinggi di Kota Malang. Kondisi tanah pada kelas kemiringan ini kurang baik untuk dijadikan pertanian, namun demikian perlu dikelola dengan memilih tanaman yang bisa digunakan untuk konservasi.

- 5) Kemiringan >45% merupakan kelas kemiringan sangat curam. Kelas kemiringan ini di Kota Malang berada di Kecamatan Kedungkandang. Kondisi tanah pada kelas kemiringan ini sangat rentan terhadap erosi, maka sebaiknya perlu upaya pelestarian hutan.

a. Visi dan Misi Kota Malang

Visi

Visi dari Kota Malang adalah “**KOTA MALANG BERMARTABAT**”. (www.malangkota.go.id) Hakekat

bermartabat yaitu perwujudan dan implementasi dari kewajiban dan tanggung jawab manusia sebagai khalifah, kepada masyarakat yang dipimpin. Bermartabat merujuk pada sebuah nilai harga diri kemanusiaan, yang memiliki arti kemuliaan. Baldatun Thoyibatun Wa Robbun Ghofur yaitu tercipta situasi, kondisi, tatanan, dan karakter yang mulia bagi Kota Malang beserta segenap masyarakat.

Misi

Misi dari Kota Malang adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan, kesehatan, dan layanan dasar lainnya bagi semua warga;
- 2) Mewujudkan kota produktif dan berdaya saing berbasis ekonomi kreatif, keberlanjutan, dan keterpaduan;
- 3) Mewujudkan kota yang rukun dan toleran berazaskan keberagaman dan keberpihakan terhadap masyarakat rentan dan gender;

- 4) Memastikan kepuasan masyarakat atas layanan pemerintah yang tertib hukum, profesional, dan akuntabel.

b. Lambang Kota Malang



Gambar 4. Lambang Kota Malang
Sumber: Pemerintah Kota Malang (www.malangkota.go.id)

Lambang Kota Malang disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah – Gotong Royong (DPRD-GR) dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 1970. Motto **“MALANG KUCECWARA”** berarti “Tuhan menghancurkan yang bathil, menegakkan yang benar”. Semboyan tersebut dipakai sejak hari peringatan 50 tahun berdirinya KOTAPRAJA MALANG 1964, sebelum itu yang digunakan adalah **“MALANG NAMAKU, MAJU TUJUANKU”** yaitu terjemahan dari **“MALANG NOMINATOR, SURSUMMOVEOR”** yang disahkan dengan “Government besluit dd. 25 April 1938 N. 027”. Semboyan baru itu diusulkan oleh Almarhum Prod.DR. R.Ng. Poernatjaraka, dan

erat hubungannya dengan asal mula Kota Malang pada zaman Ken Arok (www.malangkota.go.id).

Lambang daerah Kota Malang memiliki makna sebagai berikut:

- 1) Perisai berbentuk segilima bermakna semangat membangun untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur;
- 2) Bintang bermakna Ketuhanan Yang Maha Esa atau sila pertama Pancasila, seperti yang terdapat pada lambang negara Republik Indonesia;
- 3) Tugu kemerdekaan dengan sepuluh tangga bermakna semangat kebesaran Pancasila, persatuan, dan kesatuan yang kokoh, serta arah pengembangan Kota Malang sebagai Kota Pendidikan, Kota Industri, dan Kota Pariwisata;
- 4) Bambu runcing di puncak tugu kemerdekaan bermakna semangat perjuangan kepahlawanan, karena pada masa perjuangan rakyat Indonesia berjuang dengan senjata bambu runcing.

Arti Warna Lambang Kota Malang yaitu:

- 1) Merah putih, adalah lambang bendera nasional Indonesia;
- 2) Kuning, berarti keluhuran dan kebesaran;
- 3) Hijau, berarti kesuburan;
- 4) Biru muda, berarti kesetiaan pada Tuhan, Negara, dan Bangsa.

2. **Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Malang**

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 30 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja bahwa Dinas Tenaga Kerja merupakan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja. Dinas Tenaga kerja dipimpin oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan tugasnya di bidang tenaga kerja mempunyai beberapa fungsi:

- a. Perumusan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja;
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja;
- c. Koordinasi pelaksanaan program, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang tenaga kerja;
- d. Pengendalian pelaksanaan program di bidang tenaga kerja;
- e. Pengelolaan administrasi Dinas.

Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menaungi tiga bidang, yaitu Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Tenaga Kerja. Lokasi Dinas Tenaga Kerja bertempat di Jalan Mayjen Sungkono, tepatnya berada di kawasan Perkantoran Terpadu Gedung B Lantai 3 Kota Malang.

a. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Visi

Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah “Terwujudnya tenaga kerja yang kompetitif, terjalinnya hubungan industrial yang harmonis, dan perlindungan tenaga kerja, menuju pelayanan prima.”

Misi

Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

- 1) Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktifitas tenaga kerja yang mempunyai daya saing dan memperluas kesempatan kerja;
- 2) Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan ketenangan dalam bekerja, serta meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.

Tujuan

Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menetapkan tujuan yang ingin diwujudkan sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya tenaga kerja yang terampil/kompeten untuk meningkatkan produktifitas kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- 2) Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan syarat kerja untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Sasaran Strategis

Sebagai bentuk untuk mewujudkan tujuan, maka ditetapkan sasaran strategis pencapaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya kompetensi dan produktifitas tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja;
- 2) Terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan terciptanya iklim usaha yang kondusif dan harmonis.

b. Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Berdasarkan Peraturan Walikota Malang Nomor 30 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, maka Dinas Tenaga Kerja adalah unit pelaksana pemerintah daerah dalam bidang tenaga kerja dengan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana strategis berdasarkan RPJMN dan RPJMD sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan;
- 2) Merumuskan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja berdasarkan kewenangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman operasional;
- 3) Melaksanakan pengkajian/penelaahan berdasarkan kewenangan dan hasil pelaksanaan kegiatan lapang dalam rangka menumbuhkan inovasi tenaga kerja;

- 4) Melaksanakan koordinasi dengan perangkat daerah dan/atau instansi terkait untuk mendapatkan masukan, informasi, serta mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- 5) Melaksanakan koordinasi dan fasilitasi program dan kegiatan di bidang tenaga kerja dalam rangka mewujudkan kota industri yang ramah lingkungan;
- 6) Mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Tenaga Kerja sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Strategis dalam rangka mencapai target yang telah ditentukan;
- 7) Melaksanakan pembinaan terhadap lembaga dan masyarakat di bidang tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan fasilitas lembaga atau masyarakat;
- 8) Mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan operasional di bidang tenaga kerja dengan mengukur pencapaian program kerja yang telah disusun sebagai bahan penyusunan laporan;
- 9) Melaksanakan identifikasi permasalahan atas pelaksanaan tugas dinas sebagai bahan evaluasi pemrioritasan program;
- 10) Melaksanakan pembinaan kepada bawahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan guna meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas;

- 11) Menyampaikan laporan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas dinas sebagai bahan evaluasi kinerja dinas;
- 12) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas jabatan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja;
- 2) Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja;
- 3) Koordinasi pelaksanaan program, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang tenaga kerja;
- 4) Pengendalian pelaksanaan program di bidang tenaga kerja; dan
- 5) Pengelolaan administrasi Dinas.

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang terdiri dari:

- 1) Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan jabatan fungsional;
- 2) Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pengelolaan program/kegiatan umum dan fasilitas kelancaran operasional dinas. Sekretariat membawahi:
 - a) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- 3) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan pengelolaan program di

bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja. Bidang ini membawahi:

- a) Seksi Pelatihan Kerja
 - b) Seksi Produktivitas Kerja
- 4) Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan pengelolaan program dan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Bidang ini membawahi:
- a) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - b) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
- 5) Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan pengelolaan program dan kegiatan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Bidang ini membawahi:
- a) Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan
 - b) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. (Sumber: Peraturan Walikota Malang Nomor 30 Tahun 2016)



Gambar 5. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang
Sumber: Data Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

c. Gambaran Umum Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Berdasarkan Peraturan Walikota Malang Nomor 30 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Malang mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing antara lain:

- 1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Merencanakan kegiatan dan anggaran Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan berdasarkan Rencana Strategis dan Program sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- b) Memberi petunjuk kepada pelaksana/bawahan berdasarkan arahan atasan dan dokumen pelaksanaan anggaran guna kelancaran pelaksanaan tugas dan kegiatan;
- c) Mendistribusikan tugas kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya guna membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan;
- d) Membimbing kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya dalam rangka menjalankan tugas secara efektif dan efisien;
- e) Menyusun konsep program dan kegiatan berdasarkan usulan dari setiap bidang dalam rangka tindak lanjut rencana strategis dinas;
- f) Menyusun konsep laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran berdasarkan target dan realisasi anggaran untuk bahan laporan kepada atasan;
- g) Membuat pengajuan pencairan anggaran dan pengelolaan administrasi keuangan dalam rangka untuk melaksanakan kegiatan;

- h) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan melalui identifikasi permasalahan dalam rangka perbaikan kegiatan;
 - i) Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada sekretaris sebagai dasar evaluasi pelaksanaan kegiatan; dan
 - j) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas jabatan.
- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas sebagai berikut:
- a) Merencanakan kegiatan dan anggaran Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berdasarkan Rencana Strategis dan Program sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
 - b) Memberi petunjuk kepada pelaksana/bawahan berdasarkan arahan atasan dan dokumen pelaksanaan anggaran guna kelancaran pelaksanaan tugas dan kegiatan;
 - c) Mendistribusikan tugas kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya guna membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan;
 - d) Membimbing kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya dalam rangka menjalankan tugas secara efektif dan efisien;

- e) Menyusun konsep naskah dinas bidang administrasi umum sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang ditetapkan atasan;
- f) Menyusun konsep kebutuhan barang untuk keperluan rumah tangga dinas sesuai dengan kebutuhan, anggaran, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sebagai dasar pengadaan barang;
- g) Membuat laporan tentang peremajaan pegawai, daftar urut kepangkatan, nominatif pegawai, dan laporan kepegawaian lainnya untuk mewujudkan tertib administrasi kepegawaian;
- h) Memberikan pelayanan urusan administrasi umum, organisasi dan tata laksana, kerjasama, hubungan masyarakat, rumah tangga, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan, dan kearsipan, serta pengelolaan administrasi kepegawaian Dinas;
- i) Membuat laporan inventarisasi dan pemeliharaan setiap barang milik daerah di lingkungan Dinas berdasarkan kebutuhan dan peraturan perundangan-undangan untuk tertib administrasi dan dapat digunakan sesuai fungsinya;
- j) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan subbagian umum melalui identifikasi permasalahan dalam rangka perbaikan kegiatan;
- k) Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada Sekretaris sebagai dasar evaluasi pelaksanaan kegiatan; dan

- l) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas jabatan.
- 3) Seksi Pelatihan Kerja mempunyai tugas sebagai berikut:
- a) Merencanakan kegiatan dan anggaran Seksi Pelatihan Kerja berdasarkan rencana strategis dan program sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
 - b) Memberi petunjuk kepada bawahan berdasarkan arahan atasan dan dokumen pelaksanaan anggaran guna kelancaran pelaksanaan tugas dan kegiatan;
 - c) Mendistribusikan tugas kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya guna membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan;
 - d) Membimbing kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya dalam rangka menjalankan tugas secara efektif dan efisien;
 - e) Menyusun bahan sinkronisasi Seksi Pelatihan Kerja sesuai kewenangannya dalam rangka penyelarasan pelaksanaan program dan kegiatan dengan instansi terkait;
 - f) Menyusun konsep materi sosialisasi bidang pelatihan kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan dalam rangka terlaksananya kegiatan sosialisasi;

- g) Menyusun konsep analisis kebutuhan pelatihan kerja dan pegawai di Bidang Pelatihan Kerja bagi tenaga kerja guna peningkatan kualitas sumber daya manusia;
 - h) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi Pelatihan Kerja melalui identifikasi permasalahan dalam rangka perbaikan kegiatan;
 - i) Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja sebagai dasar evaluasi pelaksanaan kegiatan; dan
 - j) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas jabatan.
- 4) Seksi Produktivitas Kerja mempunyai tugas sebagai berikut:
- a) Merencanakan kegiatan dan anggaran Seksi Produktivitas Kerja sesuai rencana strategis dan program sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
 - b) Memberi petunjuk kepada pelaksana/bawahan berdasarkan arahan atasan dan dokumen pelaksanaan anggaran guna kelancaran pelaksanaan tugas dan kegiatan;
 - c) Mendistribusikan tugas kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya guna membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan;

- d) Membimbing kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya dalam rangka menjalankan tugas secara efektif dan efisien;
- e) Menyusun bahan sinkronisasi Seksi Produktivitas Kerja sesuai kewenangannya dalam rangka penyelarasan pelaksanaan program dan kegiatan dengan instansi terkait;
- f) Menyusun konsep materi promosi peningkatan produktivitas kerja sesuai kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja dalam rangka penyebarluasan informasi produktivitas kerja;
- g) Menyusun konsep analisis kebutuhan pegawai di bidang konsultasi produktivitas dan pengukuran produktivitas sesuai kebutuhan daerah dalam rangka pemberian pelayanan di Bidang Produktivitas Kerja;
- h) Menyusun jadwal pemantauan peningkatan produktivitas berdasarkan perusahaan dan tenaga kerja yang ada untuk memperoleh data produktivitas kerja;
- i) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi Produktivitas Kerja melalui identifikasi permasalahan dalam rangka perbaikan kegiatan;
- j) Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja sebagai dasar evaluasi pelaksanaan kegiatan; dan

- k) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas jabatan.
- 5) Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas sebagai berikut:
- a) Merencanakan kegiatan dan anggaran seksi penempatan tenaga kerja sesuai Rencana Strategis dan Program sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
 - b) Memberi petunjuk kepada pelaksana/bawahan berdasarkan arahan atasan dan dokumen pelaksanaan anggaran guna kelancaran pelaksanaan tugas dan kegiatan;
 - c) Mendistribusikan tugas kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya guna membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan;
 - d) Membimbing kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya dalam rangka menjalankan tugas secara efektif dan efisien;
 - e) Menyusun bahan sinkronisasi penempatan tenaga kerja sesuai kewenangannya dalam rangka penyelarasan pelaksanaan program dan kegiatan dengan instansi terkait;
 - f) Menyusun konsep analisis kebutuhan pegawai dan sarana prasarana di Bidang Penempatan Tenaga Kerja sesuai kebutuhan daerah dalam rangka pemberian pelayanan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja;

- g) Menyusun konsep materi kerjasama, penyuluhan, dan bimbingan kerja di Bidang Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan kebutuhan kerja guna penempatan tenaga kerja kepada masyarakat;
 - h) Membuat laporan Calon TKI, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing sesuai data pemohon yang masuk untuk bahan pengawasan;
 - i) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi Penempatan Tenaga Kerja melalui identifikasi permasalahan dalam rangka perbaikan kegiatan;
 - j) Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja sebagai dasar evaluasi pelaksanaan kegiatan; dan
 - k) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas jabatan.
- 6) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas sebagai berikut:
- a) Merencanakan kegiatan dan anggaran Seksi Perluasan Kerja sesuai Rencana Strategis dan Program sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
 - b) Memberi petunjuk kepada pelaksana/bawahan berdasarkan arahan atasan dan dokumen pelaksanaan anggaran guna kelancaran pelaksanaan tugas dan kegiatan;

- c) Mendistribusikan tugas kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya guna membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan;
 - d) Membimbing kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya dalam rangka menjalankan tugas secara efektif dan efisien;
 - e) Menyusun bahan sinkronisasi perluasan kesempatan kerja sesuai kewenangannya dalam rangka penyelarasan pelaksanaan program dan kegiatan dengan instansi terkait;
 - f) Menyusun konsep analisis kebutuhan pegawai dan sarana prasarana di Bidang Perluasan Kesempatan Kerja sesuai kebutuhan daerah dalam rangka pemberian pelayanan di Bidang Perluasan Kesempatan Kerja;
 - g) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi Perluasan Kesempatan Kerja melalui identifikasi permasalahan dalam rangka perbaikan kegiatan;
 - h) Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja sebagai dasar evaluasi pelaksanaan kegiatan; dan
 - i) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas jabatan.
- 7) Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Merencanakan kegiatan dan anggaran Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan berdasarkan Rencana Strategis dan Program sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- b) Memberi petunjuk kepada pelaksana/bawahan berdasarkan arahan atasan dan dokumen pelaksanaan anggaran guna kelancaran pelaksanaan tugas dan kegiatan;
- c) Mendistribusikan tugas kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya guna membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan;
- d) Membimbing kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya dalam rangka menjalankan tugas secara efektif dan efisien;
- e) Menyusun bahan sinkronisasi penyelesaian perselisihan sesuai kewenangannya dalam rangka penyelarasan pelaksanaan program dan kegiatan dengan instansi terkait;
- f) Menyiapkan bahan pembinaan organisasi pekerja/buruh/ organisasi pengusaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan tertib aturan dan menciptakan hubungan yang harmonis;
- g) Menyusun konsep analisis kebutuhan pegawai di Bidang Persyaratan Kerja, Pengupahan, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai kebutuhan daerah dalam rangka memberikan

pelayanan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja;

- h) Menyusun konsep perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan lembaga kerja sama bipartit, dan lembaga kerja sama tripartit sesuai permohonan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan;
 - i) Menyusun jadwal pendataan kebutuhan hidup layak sesuai Peraturan Perundang-undangan dalam rangka memberikan usulan penetapan Upah Minimum Kota;
 - j) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi Persyaratan Kerja melalui identifikasi permasalahan dalam rangka perbaikan kegiatan;
 - k) Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial sebagai dasar evaluasi pelaksanaan kegiatan; dan
 - l) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas jabatan.
- 8) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas sebagai berikut:
- a) Merencanakan kegiatan dan anggaran Seksi Penyelesaian Perselisihan berdasarkan Rencana Strategis dan Program sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;

- b) Memberi petunjuk kepada pelaksana/bawahan berdasarkan arahan atasan dan dokumen pelaksanaan anggaran guna kelancaran pelaksanaan tugas dan kegiatan;
- c) Mendistribusikan tugas kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya guna membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan;
- d) Membimbing kepada pelaksana/bawahan sesuai dengan tugas jabatannya dalam rangka menjalankan tugas secara efektif dan efisien;
- e) Menyusun bahan sinkronisasi penyelesaian perselisihan sesuai kewenangannya dalam rangka penyelarasan pelaksanaan program dan kegiatan dengan instansi terkait;
- f) Menyusun konsep analisis kebutuhan pegawai di bidang penyelesaian perselisihan sesuai kebutuhan daerah dalam rangka memberikan pelayanan penyelesaian perselisihan;
- g) Menyusun jadwal fasilitasi pelaksanaan mediasi dan deteksi dini terhadap potensi mogok kerja dan penutupan perusahaan sesuai dengan permasalahan yang dalam rangka mencapai kesepakatan antara perusahaan dan tenaga kerja;
- h) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui identifikasi permasalahan dalam rangka perbaikan kegiatan;

- i) Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial sebagai dasar evaluasi pelaksanaan kegiatan; dan
 - j) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan Atasan sesuai dengan tugas jabatan.
- 9) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok tenaga fungsional sesuai dengan bidang keahliannya. Kelompok jabatan fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk diantara tenaga fungsional yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Atasan Unit Kerja masing-masing dan secara administratif bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Jumlah tenaga fungsional ditetapkan sesuai kebutuhan dan beban kerja.

d. Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi dan Kelompok Jabatan Fungsional wajib

menjalankan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi, baik dalam lingkungan Perangkat Daerah maupun antar Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah serta dengan instansi lain di luar Pemerintah Daerah sesuai dengan tugas masing-masing. Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian dan Kepala Seksi masing-masing bertanggung jawab memimpin, membimbing, mengawasi, dan memberikan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan, dan bila terjadi penyimpangan, mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, dan Kepala Seksi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing, serta menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya. (Sumber: Peraturan Walikota Malang Nomor 30 Tahun 2016)

Setiap pimpinan dalam satuan organisasi sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan Jawa Timur, setiap pemimpin satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan. Setiap pemimpin satuan organisasi bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasi bawahan masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya. Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dan bawahannya wajib diolah

dan dipergunakan sebagai bahan untuk penyusunan laporan lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk kepada bawahannya. Tata kerja dalam menyampaikan laporan masing-masing kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja. (Sumber: Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 12 Tahun 2008)

B. Penyajian Data Fokus Penelitian

1. Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang

Program *Job Market Fair* adalah suatu program yang dijadikan sebagai tempat bertemunya pemberi kerja dengan pencari kerja, yang diadakan di salah satu tempat yang telah disediakan oleh pihak penyelenggara *Job Market Fair*, baik pemerintah maupun swasta. Program *Job Market Fair* bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Hal ini dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di sebuah kota atau kabupaten.

Peneliti akan menjelaskan implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang dengan mengkaitkannya ke dalam model implementasi program menurut David C. Korten. Berdasarkan pendapat Korten, keberhasilan implementasi program harus meliputi tiga elemen yang disebut dengan model

kesesuaian. Ketiga elemen tersebut saling berkaitan satu sama lain sehingga apabila terdapat satu elemen yang tidak berjalan dengan optimal, maka akan berpengaruh terhadap elemen yang lainnya. Adapun ketiga elemen itu antara lain program itu sendiri, pelaksana program, dan kelompok pemanfaat program.

a. Kesesuaian antara Program dengan Pemanfaat

Kesesuaian antara program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok pemanfaat harus di kedepankan karena berpengaruh secara langsung terhadap manfaat yang akan diperoleh sasaran program. Apabila program tidak sesuai dengan kebutuhan sasaran, maka hasil dari program tidak akan memberikan manfaat dan tidak bisa memenuhi kebutuhan masyarakat.

1) Tujuan Program *Job Market Fair*

Program *Job Market Fair* adalah program yang dimaksudkan memfasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan) untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Tujuan dari implementasi program *Job Market Fair* adalah agar pencari kerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Program ini dilaksanakan sebagai upaya menangani masalah pengangguran di Kota Malang. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Tujuan yang pertama, memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jabatan yang diinginkan sesuai dengan *skill*, bakat, minat, dan keterampilan. Kemudian, tujuan yang kedua, membantu perusahaan atau pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan kualifikasi pencari kerja yang berkualitas, profesional sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Yang ketiga, mengetahui *trend* atau kecenderungan kualitas pencari kerja dengan jenis pekerjaan serta lowongan pekerjaan yang tersedia.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 10.51 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi program *Job Market Fair* bertujuan memberikan fasilitas pelayanan kepada pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi kemampuan yang dimiliki, meliputi bakat, minat, dan keterampilan. Selain itu, implementasi program *Job Market Fair* berguna untuk membantu perusahaan mengetahui kemampuan pencari kerja yang melamar dan mendapatkan tenaga kerja yang profesional berdasarkan bakat dan minat yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

Latar belakang terbentuknya program *Job Market Fair* adalah untuk mengurangi jumlah pengangguran dan memfasilitasi pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan, serta memberikan informasi seputar lowongan pekerjaan sehingga masyarakat dengan mudah mendapatkan informasi terkait lowongan pekerjaan, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha

Sudrajat selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebagai berikut:

“Sebenarnya latar belakangnya yang mendorong untuk adanya kegiatan *Job Fair* ini yang pertama, karena banyaknya lulusan yang tidak terserap ke dunia industri, baik itu lulusan SMK maupun lulusan perguruan tinggi ya. Nah, tingginya animo mendaftar kartu AK-I, animo itu kemauan, hasrat atau semangat untuk mencari kerja, datang ke Disnaker mencari kerja, itu semakin bertambah ya, nah karena kurangnya kesempatan kerja yang tersedia. Sebenarnya kesempatan kerja itu ada, cuman kurang tersebar luas. Nah bagaimana supaya informasi pasar kerja yang ada di Disnaker ini bisa tersebarluaskan di masyarakat? Akhirnya kita mengadakan yang namanya *Job Fair* itu. Mengerucut kesana, supaya informasi kesempatan kerja atau lowongan pekerjaan itu bisa tersebar ke masyarakat. Tentunya, dengan *Job Fair* ini kan malah secara langsung itu bisa. Jadi, menjamurnya perguruan tinggi, menjamurnya SMK, rata-rata ketika lulus, mereka bingung mencari pekerjaan. Kan sedikit sekali setelah lulus terserap di dunia kerja. Rata-rata mereka kan inginnya tahap pertama setelah mereka lulus mereka ingin kerja di sektor formal yang ada hubungan kerjanya.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 11.12 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa latar belakang terbentuknya program *Job Market Fair* karena banyaknya lulusan sekolah yang tidak terserap oleh lapangan pekerjaan, baik dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan maupun lulusan perguruan tinggi. Hal ini mengakibatkan terjadinya peningkatan pendaftar kartu angkatan kerja (AK-I) yang disebabkan karena kesempatan kerja yang tersedia tidak tersebar secara luas kepada masyarakat. Oleh karena itu, pihak pemerintah mengadakan program *Job Market Fair* agar informasi mengenai

lowongan pekerjaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dapat tersebarluaskan kepada masyarakat.

Implementasi program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tidak sembarangan dalam proses penetapan suatu program. Sebagai wujud dalam mencapai tujuan dari program *Job Market Fair* diperlukan beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh pihak pelaksana agar implementasi program *Job Market Fair* dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Jadi, untuk mencapai tujuan tersebut itu biasanya kita sediakan ya, apa namanya, ada anggaran yang makanya kita laksanakan namanya *Job Fair* ini ya. Ya, disitu kan kita sediakan *booth-booth*, *stand-stand*, yang didanai oleh pemerintah, khusus untuk perusahaan untuk memasang lowongan-lowongan pekerjaannya. Nah, jadi disitu nanti pencaker yang datang itu bisa memilih, jadi disitu ketika pencaker mau masuk ke lokasi *Job Fair* itu, disitu kan sudah ada apa namanya, perusahaan ini jabatannya apa apa apa, nanti ketika masuk itu misalnya bisa memilih langsung, oh nomor *stand* berapa yang sesuai dengan kualifikasi saya, gitu. Jadi nanti serah jabatannya sudah tertera di depan, nanti pencaker langsung menuju ke tempat ia berpihak kesitu.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 10.51 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam mencapai tujuan dari program *Job Market Fair*, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang melakukan perencanaan berupa

penyediaan anggaran yang digunakan sebagai penyediaan fasilitas dalam implementasi program *Job Market Fair*. Hal ini sebagai wujud agar tujuan dari program *Job Market Fair* dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Sebagai bentuk penanganan masalah pengangguran, Gubernur Provinsi Jawa Timur membuat Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/1668/106.03/2015 tentang Bursa Kerja Pemerintah. Oleh karena itu, berdasarkan kebijakan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menjalankan program *Job Market Fair*. Program ini mendorong penyebaran informasi pasar kerja agar kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja dapat bertemu dan mampu mengurangi pengangguran. Berikut adalah jumlah pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan di Kota Malang:

Tabel 4. Jumlah Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kota Malang

Tingkat Pendidikan	Tahun	
	2017	2018
SD	6.116	5.711
SMP	4.254	2.030
SMA/SMK	10.847	13.014
D1-D3	-	-
S1 atau D-IV	10.776	10.143
S2	-	-

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan di Kota Malang

dalam kurun waktu satu tahun, yaitu tahun 2017 hingga tahun 2018 tertinggi berada pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan terendah pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Pada tahun 2017, jumlah pengangguran pada tingkat pendidikan SD sebanyak 6.116 orang, tingkat pendidikan SMP sebanyak 4.254 orang, tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 10.847 orang dan tingkat pendidikan S1 atau D-IV sebanyak 10.776 orang. Sedangkan, pada tahun 2018, jumlah pengangguran pada tingkat pendidikan SD sebanyak 5.711 orang, tingkat pendidikan SMP sebanyak 2.030 orang, tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 13.014 orang, dan tingkat pendidikan S1 atau D-IV sebanyak 10.243 orang. Selama kurun waktu satu tahun (tahun 2017 hingga tahun 2018) jumlah pengangguran yang mengalami peningkatan hanya pada tingkat pendidikan SMA/SMK, yaitu sebesar 2.167 orang. Dapat disimpulkan bahwa selama kurun waktu satu tahun, jumlah pengangguran yang mengalami peningkatan hanya berada pada tingkat pendidikan SMA/SMK.

2) Manfaat Program *Job Market Fair*

Suatu program harus terdapat beberapa jenis manfaat yang diterima oleh kelompok pemanfaat. Implementasi suatu program diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kelompok

pemanfaat. Manfaat implementasi program *Job Market Fair* berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Manake Bambang Triawan selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“*Job Fair* itu cara yang paling mudah untuk menginformasikan atau memperkenalkan tentang adanya perusahaan-perusahaan A, B, C, D dan alamatnya dimana dan jurusannya apa saja. Selama ini kebanyakan anak lulus dari SMK atau lulus dari perguruan tinggi itu rata-rata mereka tidak tahu sama sekali dunia kerja ya. Bahkan tidak tahu sama sekali tentang perusahaan yang ada di Kota Malang, di luar Kota Malang, atau apapun nggak paham sama sekali. Dia tahunya hanya dari medsos, dari *googling*, dan sebagainya ya. Dia nggak tahu sama sekali detailnya sehingga cara yang paling mudah adalah untuk apa ya tanda petik mendobrak metanya mahasiswa atau alumni supaya bisa langsung berani wawancara dengan HRD.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 5 Maret 2019 pukul 12.12 WIB)

Selain itu, manfaat yang dirasakan dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dengan adanya program *Job Market Fair* ini dapat mengatasi masalah pengangguran dan membantu perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, serta mempermudah pencari kerja dalam menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi kemampuan yang dimiliki. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Bisa menyerap tenaga kerja yang banyak. Keuntungan itu bisa dari sisi Disnaker kita senang sekali soalnya pengangguran kita bisa berkurang, dari perusahaan dia

senang karena dia bisa menemukan langsung apa yang dia inginkan. Jadi serah jabatannya bisa terisi dengan kualifikasi pencaker yang berkualitas. Pencakernya juga senang soalnya kan dia bisa langsung memilih perusahaan-perusahaan yang besar yang sesuai dengan kualifikasi yang dia miliki.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 11.55 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa program *Job Market Fair* adalah cara yang paling efektif untuk memberikan wawasan kepada pencari kerja terkait informasi perusahaan dan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pencari kerja dapat menentukan perusahaan dan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini juga membantu Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengurangi jumlah pengangguran sehingga mempermudah pihak pelaksana dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif.

Manfaat adanya program *Job Market Fair* tidak hanya meningkatkan partisipasi masyarakat, tetapi juga menurunkan jumlah pengangguran yang ada di Kota Malang. Melalui implementasi program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dapat menyalurkan lowongan pekerjaan kepada pencari kerja sehingga dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Implementasi program *Job Market Fair* memberikan manfaat bagi masyarakat karena permasalahan

ketenagakerjaan di Kota Malang dapat diatasi. Berikut adalah jumlah pencari kerja yang terdaftar pada program *Job Market Fair* di Kota Malang:

Tabel 5. Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar pada Program *Job Market Fair* di Kota Malang

Tingkat Pendidikan	Tahun	
	2017	2018
SD	-	-
SMP	-	-
SMA/SMK	1.527	1.961
D1-D3	667	835
S1 atau D-IV	913	1.254
S2	-	-
Jumlah	3.107	4.050

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja yang terdaftar pada program *Job Market Fair* di Kota Malang mengalami peningkatan selama kurun waktu satu tahun. Pada tahun 2017, jumlah pencari kerja yang terdaftar pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 1.527 orang, tingkat pendidikan D1-D3 sebanyak 667 orang, dan tingkat pendidikan S1 atau D-IV sebanyak 913 orang. Sedangkan, pada tahun 2018, jumlah pencari kerja yang terdaftar pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 1.961 orang, tingkat pendidikan D1-D3 sebanyak 835 orang, dan tingkat pendidikan S1 atau D-IV sebanyak 1.254 orang. Dapat disimpulkan bahwa selama kurun waktu satu tahun (tahun 2017 hingga tahun 2018) jumlah pencari kerja yang terdaftar pada

program *Job Market Fair* di Kota Malang mengalami peningkatan sebesar 30,35%.

Jumlah tenaga kerja yang terserap pada program *Job Market Fair* adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Jumlah Tenaga Kerja yang Terserap pada Program *Job Market Fair* di Kota Malang

Tingkat Pendidikan	Tahun	
	2017	2018
SD	-	-
SMP	-	-
SMA/SMK	257	282
D1-D3	186	212
S1 atau D-IV	226	252
S2	-	-
Jumlah	669	746

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Berdasarkan capaian penyerapan tenaga kerja sebagaimana tercantum dalam tabel 6 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang terserap pada program *Job Market Fair* di Kota Malang mengalami peningkatan selama kurun waktu satu tahun. Pada tahun 2017, jumlah tenaga kerja yang terserap pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 257 orang, tingkat pendidikan D1-D3 sebanyak 186 orang, dan tingkat pendidikan S1 atau D-IV sebanyak 226 orang. Sedangkan, pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja yang terserap pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 282 orang, tingkat pendidikan D1-D3 sebanyak 212 orang, dan tingkat pendidikan S1 atau D-IV sebanyak 252 orang. Dapat

disimpulkan bahwa selama tahun 2017 hingga tahun 2018 jumlah tenaga kerja yang terserap mengalami peningkatan sebesar 11,51%.

Berikut jumlah perusahaan dengan lowongan pekerjaan yang tersedia pada program *Job Market Fair*:

Tabel 7. Jumlah Lowongan Pekerjaan pada Program *Job Market Fair* di Kota Malang

Kategori	Tahun	
	2017	2018
Perusahaan	58	61
Lowongan	1.200	2.774

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa jumlah lowongan pekerjaan pada program *Job Market Fair* di Kota Malang mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2017 terdapat 58 perusahaan dengan 1.200 lowongan pekerjaan. Sedangkan, pada tahun 2018 terdapat 61 perusahaan dengan 2.774 lowongan pekerjaan. Hal ini bisa menjadi kemajuan dalam pelaksanaan program *Job Market Fair* di Kota Malang.

Ketentuan bagi pencari kerja dan penyedia kerja dengan diberikannya fasilitas melalui program *Job Market Fair* sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Jadi disitu ada formal sama informal. Kalau formal biasanya itu di dalam dunia kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kalau informal itu di luar dunia kerja, biasanya gitu. Kalau yang formal di dalam dunia kerja ada hak dan kewajiban. Jadi ada jam kerjanya, minimal 40 jam kerja dalam seminggu. Kalau informal, sistemnya *fee*. Jadi, ketika mereka bekerja dibayar, kalau nggak ya sudah. Jadi tidak ada keterikatan, nggak ada kontrak kerjanya. Fasilitas kalau ada dalam dunia kerja, itu macam-macam. Kayak mereka harus mendapatkan THR, gaji harus sesuai dengan UMK, nah itu hak-hak pekerjaanya. Kemudian mereka mendapatkan lembur. Kalau penyedia kan otomatis dia yang mempekerjakan ya, otomatis dia yang memberikan fasilitas. Kalau misalnya fasilitas yang didapatkan ini ya, fasilitas pencakernya itu.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 9 Juli 2019 pukul 08.54 WIB)

Sedangkan, kesesuaian antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan dari penyedia kerja sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Kalau kebutuhan kan serah jabatan, kayak lowongan yang dibutuhkan apa, ulet, kerja keras, berpendidikan, jurusan apa, itu kan serah jabatan dari perusahaan. Kemudian dicocokkan sama kualifikasi pencakernya tadi.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 9 Juli 2019 pukul 08.57 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ketentuan fasilitas yang diberikan kepada pencari kerja dan penyedia kerja dibedakan menjadi dua, yaitu formal dan informal. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa ketentuan formal dalam pekerjaan terdapat hak dan kewajiban bahwa tenaga kerja memiliki jam kerja minimal 40 jam kerja dalam seminggu. Sedangkan, ketentuan informal memiliki sistem *fee* bahwa jika tenaga kerja bekerja maka akan mendapatkan gaji dan jika tidak bekerja maka tidak akan mendapatkan gaji. Tenaga kerja harus mendapatkan gaji sesuai dengan UMK dan mendapatkan THR. Sedangkan, fasilitas bagi penyedia kerja berupa kualitas dari pencari kerja yang sesuai dengan kebutuhan dari penyedia kerja.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan masyarakat selaku sasaran dari program *Job Market Fair*. Pendapat dari informan pertama yaitu Yashinta Marlina selaku masyarakat yang merasakan manfaat dari implementasi program *Job Market Fair* adalah sebagai berikut:

“Manfaat dari pelaksanaan program *Job Fair* ini sih jadi kita lebih banyak mengetahui tentang perusahaan-perusahaan. Terus kita mengetahui tentang kualifikasi-kualifikasi yang sekiranya mungkin dibutuhkan, kayak contohnya perusahaan-perusahaan, ada beberapa perusahaan contohnya yang perusahaan apa yang Rucika itu kalau nggak salah waktu itu kan ada kualifikasi tertentu yang mereka dibutuhkan. Jadi kayak kita lebih paham, oh sebenarnya apa saja yang kita butuhkan untuk menjadi salah satu karyawan di dalam

perusahaan itu.” (Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 8 Maret 2019 pukul 14.20 WIB)

Selain itu, menurut pendapat informan kedua yaitu Nanda Puspita Sari selaku masyarakat adalah sebagai berikut:

“Untuk manfaatnya ya sebagai jembatan bagi para *first graduate* atau yang pengangguran sehingga bisa mendapatkan pekerjaan. Dampaknya ya itu tadi bisa mendapatkan pekerjaan. Kemudian menambah pengalaman juga meskipun tidak sampai mendapat pekerjaan. Tapi, pengalaman ketika *interview* atau melamar pekerjaan itu bisa di dapatkan dari *Job Market Fair*.” (Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 8 Maret 2019 pukul 23.15 WIB)

Selanjutnya, menurut informan ketiga yaitu Sholihul Amali selaku masyarakat adalah sebagai berikut:

“Untuk dampak dari *Job Marketing Fair* terhadap diri saya sendiri itu cukup baik. Akan tetapi, dari program tersebut masih kurang selektif untuk memilih perusahaan mana yang memang benar-benar ada atau kata lain perusahaan yang nyata yang tidak tipu-tipu.” (Wawancara dilaksanakan di melalui media sosial pada tanggal 8 Maret 2019 pukul 11.35 WIB)

Sedangkan, menurut informan keempat yaitu Azizah Toha selaku masyarakat adalah sebagai berikut:

“Manfaat dari pelaksanaan Program *Job Market Fair* sendiri juga membantu para pencari kerja dalam meng-*apply* pekerjaan juga bagi pelamar kerja ini mendapatkan banyak informasi terkait perusahaan yang akan dilamar.” (Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 11.55 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa manfaat dari implementasi program *Job Market Fair* adalah masyarakat sebagai pencari kerja dapat dengan mudah memperoleh informasi seputar lowongan pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi kemampuan yang dimiliki. Selain itu, dengan adanya program *Job Market Fair* masyarakat bisa menentukan perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Program *Job Market Fair* memberikan perubahan positif bagi masyarakat karena dengan adanya program ini permasalahan ketenagakerjaan di Kota Malang dapat diselesaikan.



Gambar 6. Pelaksanaan Program *Job Market Fair*
Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

3) Derajat Perubahan yang Diinginkan dari Implementasi Program *Job Market Fair*

Setiap kebijakan yang dibuat pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Derajat perubahan yang ingin dicapai dari program

Job Market Fair adalah membantu masyarakat dalam menyediakan fasilitas pasar kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Jelas kita pingin pengangguran itu berkurang ya. Nah dengan adanya *Job Fair* ini jangan sampai kita harapkan yang nantinya masalah-masalah yang sebelum ada *Job Fair*, misalnya kayak banyak yang baru masuk kemudian keluar, banyak yang nggak kerasan. Dan dengan ini mereka bisa milih-milih sendiri, perusahaan juga bisa milih-milih sendiri, kita harapkan kalau bekerja dua bulan tiga bulan jangan keluar. Terus gitu berkesinambungan. Karna memang itu pilihannya sendiri dan pemerintah ada disitu untuk memfasilitasi bertemunya secara langsung antara pengguna dan pencari. Pengguna tenaga kerja atau pencari tenaga kerja. Kalau poin yang terakhir, bisa milih sendiri itu memang otomatis. Kan *Job Fair* itu kan bertemunya pemberi kerja dan pencari kerja secara langsung. Jadi, pemberi kerja bisa seleksi pencari kerja secara langsung, pencakernya juga bisa milih serah jabatan secara langsung. Jadi, jenis lowongan apa yang diinginkan. Kayak pasar, nanti ada transaksi. Kan disitu ada transaksi seleksi. Secara langsung ketemu *user* nya.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 11.03 WIB)

Faktor pendukung dalam mencapai derajat perubahan yang diinginkan yaitu adanya anggaran guna mendukung implementasi program *Job Market Fair*. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Yang jelas anggaran. Kalau anggarannya banyak otomatis kan *Job Fair* nya frekuensinya kan jadi sering. Nah, selama ini karena kita *Job Fair* itu nggak pernah setahun dua kali,

satu kali juga pernah, nah itu sangat kurang sekali. Nah itu nanti dimanfaatkan oleh pelaksana swasta, jadi *Job Fair* swasta. Jadi, kalau peran pemerintah itu kalau kita diberikan anggaran yang cukup, otomatis kita melaksanakan kegiatannya sering, kalau sering otomatis kan untuk mencapai *goal* nya target pengurangan pengangguran kan semakin tinggi.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 3 Mei 2019 pukul 08.01 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya implementasi program *Job Market Fair* dapat mengurangi jumlah pengangguran dan mengatasi masalah-masalah ketenagakerjaan sebelum adanya *Job Market Fair*, seperti adanya pencari kerja mengundurkan diri karena ketidaksesuaian dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan adanya program *Job Market Fair* dapat mempermudah pencari kerja dalam memilih perusahaan dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat. Adapun faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah anggaran agar tujuan dari program *Job Market Fair* dalam mengurangi jumlah pengangguran dapat tercapai.

4) Pelaksana Program *Job Market Fair*

Menjalankan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksana kebijakan yang kompeten demi keberhasilan kebijakan tersebut. Pihak yang terlibat dalam implementasi program *Job Market Fair* guna mencapai

kesuksesan suatu program. Berikut penjelasan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Pihak yang terlibat di *Job Fair* pertama ya dari ketuanya. Walikota, terus kemudian pihak Disnaker dibantu oleh tim pelaksana di bawahnya. Dalam *Job Fair* ini Kepala Dinas sebagai penanggung jawab, lalu ada Kepala Bidang Penempatan dan seluruh staff yang membantu.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 28 Februari 2019 pukul 12.02 WIB)

Sebelum implementasi program *Job Market Fair* berlangsung, pihak pelaksana, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, menentukan Standar Operasional Prosedur (SOP) agar aktor yang terlibat dapat mengetahui dan menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Berikut penjelasan Bapak Eka Yudha Sudrajad mengenai penetapan pihak pelaksana dalam implementasi program *Job Market Fair*:

“Sebelum pelaksanaan, kita pasti ada rapat persiapan. Nah, itu disitulah SOP nanti kita ditentukan. Jadi, bagaimana nanti dalam pelaksanaannya, ini bertugas sebagai apa dan sebagainya, itu semuanya sudah punya tanggungjawab dan fungsi masing-masing. Isi SOP nya salah satunya misalnya yang punya tanggungjawab ini ya harus melaksanakan sesuai tanggungjawabnya.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 12.04 WIB)

Menyambung pernyataan dari Bapak Eka Yudha Sudrajad menjelaskan mengenai penetapan aktor pelaksana program *Job Market Fair* sebagai berikut:

“Pada saat rapat persiapan, jadi sebelum dilaksanakan *Job Fair* itu kita ada rapat persiapan ya, rapat internal. Jadi siapa aja kan nggak semua dinas dilibatkan disitu. Siapa aja yang terlibat itu ditentukan di rapat internal itu tadi. Jadi, rapat persiapan sebelum *Job Fair* misalnya panitianya 25 ya. Nanti diantara 25 itu kemudian nanti dibagi masing-masing tugasnya. Nah dia bertanggungjawab atas tugasnya masing-masing itu. Misalnya ada yang bagian mencari perusahaan. Nah, dia juga ada targetnya setiap biasanya kan *Job Fair* itu dilaksanakan satu bulan pada saat rapat persiapan ya. Jadi, pada saat rapat persiapan satu bulan kemudian baru *Job Fair*. Nah, itu pada saat rapat persiapan itu, kita buka misalnya saya kasih salah satu contoh untuk tugas *recruitment*. Nah tugas *recruitment* ini bertanggungjawab untuk terpenuhinya perusahaan yang ikut, misalnya di target di DPA nya ya ada 60 perusahaan. Berarti, selama satu bulan, sebelum satu bulan bahkan itu pada saat *technical meeting* biasanya dilakukan tiga hari atau satu minggu sebelum itu, perusahaan harus sudah terpenuhi semua. Nanti, *progress* nya tiap minggu nanti dipantau. Jadi, disitu ada ketua tim ya, nanti memantau masing-masing persiapannya bagaimana. Jadi, ada yang bikin spanduk, ada yang ke media massa, ada yang berhubungan dengan pihak makanan, nah kayak gitu. Jadi, masing-masing punya tanggungjawab sendiri-sendiri.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 17.05 WIB)



Gambar 7. Technical Meeting Program Job Market Fair
Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Implementasi program *Job Market Fair* melibatkan beberapa pihak yang berperan dalam mencapai kesuksesan program *Job Market Fair*. Berikut susunan pihak yang terlibat dalam implementasi program *Job Market Fair*:

Tabel 8. Susunan Keanggotaan Panitia Pelaksana Program *Job Market Fair*

NO.	JABATAN	PANITIA	WEWENANG
1.	Pengarah	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan arahan tentang pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja tenaga kerja (<i>Job Market Fair</i>) 2. Menerima evaluasi dan laporan pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja tenaga kerja (<i>Job Market Fair</i>) dari ketua pelaksana
2.	Ketua Pelaksana	Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja tenaga kerja (<i>Job Market Fair</i>) 2. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja tenaga kerja (<i>Job Market Fair</i>)
3.	Wakil Ketua	Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja tenaga kerja (<i>Job Market Fair</i>) 2. Melaporkan pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja tenaga kerja (<i>Job Market Fair</i>)
4.	Sekretaris	Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja tenaga kerja (<i>Job Market Fair</i>) 2. Melaporkan pelaksanaan kegiatan penyebarluasan

NO.	JABATAN	PANITIA	WEWENANG
			informasi bursa kerja tenaga kerja (<i>Job Market Fair</i>)
5.	Anggota	1. Emy Suryani 2. Erik Pujiastutik 3. Mochamad Damhudi 4. Manake Bambang Triawan 5. Eka Yudha Sudrajad 6. Mudjiono 7. Zubaidah Rokhman 8. Herbinu Irawan 9. Nurfina Amanda 10. Soliji 11. Wiwik Wijayanti 12. Fransisca Iing M. 13. Umi Khoiriyah 14. Mila Nirmawati 15. Very Koeswijayanti 16. Carter Wira Suteja	1. Mencari lowongan kerja (<i>Job Canvassing</i>) pada pemberi kerja untuk menjadi peserta kegiatan <i>Job Market Fair</i> 2. Monitoring atau meminta laporan penempatan tenaga kerja setelah kegiatan <i>Job Market Fair</i> selesai 3. Mengadministrasi dan menyiapkan berkas-berkas yang akan digunakan untuk kegiatan <i>Job Market Fair</i> 4. Menyusun bahan laporan yang akan disampaikan kepada Ketua Pelaksana 5. Melaporkan pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi bursa kerja tenaga kerja (<i>Job Market Fair</i>) kepada Wakil Ketua Pelaksana

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa pihak yang terlibat dalam implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang terpusat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Kepala Dinas memberikan kepercayaan kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, dibantu oleh Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja, dan anggotanya. Panitia pelaksana ditugaskan untuk mengimplementasi program

Job Market Fair sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing. Pihak pelaksana memberikan pengaruh yang besar terhadap jalannya suatu program sehingga implementasi program *Job Market Fair* dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5) Strategi Implementasi Program *Job Market Fair*

Program *Job Market Fair* diimplementasikan untuk mengatasi permasalahan pengangguran di Kota Malang. Strategi yang digunakan dalam implementasi program *Job Market Fair* bertujuan untuk menjamin keberlangsungan dan efektivitas implementasi program *Job Market Fair* agar mencapai sasaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Strategi implementasi program *Job Market Fair* sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Manake Bambang Triawan selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Strateginya mencari perusahaan sesuai dengan persyaratan-persyaratan pada kartu AK-3 itu ada di Permenaker Nomor 39 Tahun 2016. Di kartu AK-3 itu adalah persyaratan perusahaan yang ingin mencari atau merekrut atau mencari karyawan baru, disitu disebutkan ada namanya kartu permintaan kerja atau kartu AK-3. Batas waktu permintaannya selama berapa hari misalkan. Terus kemudian nama perusahaannya apa, terus lapangan usahanya apa, halamannya bagaimana, kemudian jabatannya apa yang dibutuhkan, kemudian jumlah lowongan kerjanya ada apa saja, dan sebagainya. Lowongannya banyak nggak, kemudian kita lihat juga lowongannya itu bagus-bagus nggak, berkualitas nggak. Kemudian legalitas perusahaan dan sebagainya, termasuk juga fasilitas-fasilitas yang mau diberikan kepada pencari.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 28 Februari 2019 pukul 11.54 WIB)

Selain itu juga dijelaskan oleh Bapak Manake Bambang Triawan selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Mencari perusahaan sesuai dengan persyaratan. Setelah seleksi perusahaannya, TPT nya, dan sebagainya kemudian ketersediaan lowongannya. Sebanyak mungkin. Jadi kita data SWOT mana yang lowongannya yang terbanyak kita pilah dan pilih, kemudian kita pilah dan pilih juga lowongan tadi, kalau bisa komposisinya pas dengan apa yang ada di kartu kuning, misalkan kebanyakan jurusan perhotelan, misalkan hotel ada 20 hotel ingin ikut *Job Fair* semua. Ya kita seleksi, misalkan kita ikutkan yang 5 saja, tapi yang paling banyak lowongannya yang posisinya paling bagus, misalkan posisi manajer, kalau *marketing-marketing* kita pilah dulu ya. Kemudian kita cari jurusan-jurusan lain, misalkan jurusan kesehatan. Kita pilah, sehingga kita pilah kalau bisa komposisinya pas jumlah bagian atau lulusan perhotelan berapa bagian lulusan kesehatan berapa bagian lulusan teknik berapa. Jadi kalau bisa di *Job Fair* itu kita benar-benar seleksi, berapa persen jurusan ini berapa persen jurusan ini sehingga kalau bisa diusahakan semua jurusan yang ada di Kota Malang tertampung semua. Setelah perusahaan itu sudah terseleksi, mereka wajib mengisi form pernyataan bahwa dia nanti wajib melaporkan hasil penempatannya ke kita. Setelah itu, setelah mengisi form itu dikirimkan ke kita, kemudian ikut *technical meeting*, dan kemudian langsung pelaksanaan kegiatannya.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 28 Februari 2019 pukul 11.54 WIB)

Adapun strategi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang agar program *Job Market Fair* dapat tersebar luas ke masyarakat adalah sebagai berikut:

“Publikasi lowongannya, publikasi informasi lowongan pekerjaan, publikasi perusahaan yang mau ikut. Salah satunya kita kan bikin brosur ya, kemudian brosurnya kita titip-titipkan ke teman-teman ke Disnaker kabupaten, Disnaker Kota Batu, kemudian kita di *web* itu jauh-jauh sebelumnya sudah kita infokan kalau mau ada *Job Fair*. Terus kita pasang

spanduk, baliho, di tempat-tempat strategis, misalnya di depan kampus dan sebagainya. Berhasil enggaknya target kan dilihat dari ramai nggaknya jumlah pengunjungnya. Kalau dia semakin ramai berarti itu berhasil. Jadi belum sampai kepada *outcome*, tapi *output*. *Output* nya itu berapa yang sudah mengetahui informasi lowongan.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 3 Mei 2019 pukul 07.51 WIB)

Selain itu juga dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Ada beberapa media. Yang pertama kita *mouth of the mouth*, dari mulut ke mulut. Jadi, misalnya kita kepada guru BKK, kita kan punya forum BKK jadi *group*, nah disitu kita bilang tolong disebarluaskan dari mulut ke mulut. Kemudian yang kedua yang paling efektif kita banyak akun medsos, ada *facebook*, ada akun IG juga, kita punya *website* juga, kita sebar di situ. Itu paling efektif. Di IG juga kita banyak *followers* juga, puluhan ribu *followers* kita. Nah, paling efektif itu lewat situ. Dan kita juga sebar lewat teman-teman Disnaker yang lain. Jadi, brosurnya kita kirim ke Disnaker Kabupaten, Disnaker Blitar, Disnaker Batu, Disnaker Lumajang, nah seperti itu yang sekitar-sekitar Kota Malang saja. Kemudian kita juga tempel di papan-papan informasi. Kemudian kita juga bikin spanduk baliho yang kita tempel di lokasi-lokasi yang strategis. Juga kita iklankan di media massa, baik di TV, maupun di radio, maupun di surat kabar.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 11.51 WIB)

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa strategi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang bertujuan untuk mewujudkan implementasi program *Job Market Fair* agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah

ditetapkan. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang bekerjasama dengan beberapa perusahaan dengan lowongan pekerjaan yang berkualitas. Lowongan pekerjaan tersebut ditentukan berdasarkan kesesuaian dengan persyaratan di kartu kuning atau kartu angkatan kerja (AK-I). Adapun upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam menyebarkan informasi terkait program *Job Market Fair* kepada masyarakat melalui media sosial dan media cetak.

b. Kesesuaian antara Program dengan Organisasi Pelaksana

Kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana dimaksudkan bahwa tugas yang dibebankan dengan kemampuan organisasi pelaksana harus dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya. Implementasi suatu program harus didukung oleh sumber daya yang memadai agar dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan. Sumber daya implementasi program *Job Market Fair* terbagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya anggaran.

1) Sumber Daya yang Dilibatkan dalam Implementasi Program *Job Market Fair*

a) Sumber Daya Manusia

Pada implementasi program *Job Market Fair*, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi jalannya program *Job Market Fair* dimana sumber daya manusia itu sendiri adalah anggota Dinas

Tenaga Kerja Kota Malang. Kualitas dari sumber daya manusia tersebut pada dasarnya harus ada latar belakang pendidikan yang memahami dengan jelas tentang program *Job Market Fair*. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebagai berikut:

“Kalau kompetensi karena kita sudah beberapa yang melaksanakan ya tentunya saya rasa setiap ada *Job Fair – Job Fair* lagi kita tingkatkan. Jadi, setiap selesai *Job Fair* pasti ada evaluasi dan SDM nya kita *upgrading* ya. Misalkan kita kurang apa dari kemarin ya jadi kita terapkan.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 17.06 WIB)

Pernyataan tersebut juga sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Manake Bambang Triawan selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Kompetensi dari kita sudah memenuhi semua. Kalau saya sama Pak Yuda orang pendidikan dari kementerian, kan dapat sertifikasi. Sebelum saya bisa menjalankan ini semua, kami dididik di kementerian selama tiga bulan, ujian terus kemudian sampai dapat sertifikat. Makanya hanya saya dan Pak Yuda yang mempunyai kewenangan untuk proses pengantar kerja.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 17.06 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang terlibat dalam

implementasi program *Job Market Fair* guna mencapai kesuksesan program. Sumber daya manusia yang terlibat memiliki kompetensi yang memadai. Hal ini dikarenakan adanya pengalaman dan pengetahuan yang pernah didapat oleh pengantar kerja melalui pendidikan dari kementerian sehingga bisa dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam implementasi program *Job Market Fair* yang akan datang.

b) Sumber Daya Anggaran

Sumber daya anggaran ini bertujuan untuk mendukung implementasi program *Job Market Fair*. Sumber daya anggaran program *Job Market Fair* bersumber dari dana APBD Kota Malang. Anggaran program *Job Market Fair* tahun 2018 diperoleh dari APBD Kota Malang sebesar Rp. 500.000.000,- dan yang terserap oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebesar Rp. 431.114.800,-. Anggaran tersebut digunakan untuk memfasilitasi program *Job Market Fair* seperti belanja dan sewa perlengkapan, gedung, konsumsi, dan perjalanan dinas. Anggaran tersebut sepenuhnya dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, terutama pihak yang berwenang dalam mengelola keuangan yaitu Sub Bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

c. Kesesuaian antara Kelompok Pemanfaat dengan Organisasi Pelaksana

Kesesuaian antara sasaran program dengan capaian yang telah ditentukan oleh organisasi pelaksana dimaksudkan agar tujuan program dapat bermanfaat bagi sasaran program. Jika tujuan yang telah ditetapkan organisasi pelaksana tidak dapat dipenuhi oleh kelompok pemanfaat, maka kelompok pemanfaat tidak akan mendapatkan hasil dari implementasi program. Oleh karena itu, kelompok pemanfaat harus bersinergi satu sama lain agar organisasi pelaksana dengan kelompok pemanfaat saling mendapatkan manfaat.

1) Dampak pada Kelompok Pemanfaat Setelah Implementasi Program *Job Market Fair*

Implementasi Program *Job Market Fair* di Kota Malang bertujuan untuk mengurangi jumlah pengangguran. Pemanfaat dari program *Job Market Fair* ini adalah pencari kerja atau masyarakat secara luas. Manfaat dari implementasi program *Job Market Fair* adalah memberikan pelayanan mengenai informasi seputar lowongan pekerjaan dan membantu masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Tujuan yang pertama, memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jabatan yang diinginkan sesuai dengan *skill*, bakat, minat, dan keterampilan. Kemudian, tujuan yang kedua, membantu perusahaan atau pengguna

tenaga kerja untuk mendapatkan kualifikasi pencaker yang berkualitas, profesional sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Yang ketiga, mengetahui *trend* atau kecenderungan kualitas pencari kerja dengan jenis pekerjaan serta lowongan pekerjaan yang tersedia.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 10.51 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa tujuan diimplementasikannya program *Job Market Fair* adalah untuk kepentingan masyarakat dengan memberikan fasilitas pelayanan kepada pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi kemampuan yang dimiliki. Selain itu, implementasi program *Job Market Fair* juga berguna untuk membantu perusahaan mengetahui kemampuan pencari kerja dan mendapatkan tenaga kerja yang profesional berdasarkan bakat dan minat sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

Pernyataan tersebut juga sesuai dengan hasil wawancara dengan masyarakat selaku sasaran dari program *Job Market Fair* mengenai manfaat dari implementasi program *Job Market Fair*. Pendapat dari informan pertama yaitu Yashinta Marlina selaku masyarakat yang merasakan dampak dari implementasi program *Job Market Fair* adalah sebagai berikut:

“Dampak dari pelaksanaan program *Job Fair* ini sih jadi kita lebih banyak mengetahui tentang perusahaan-perusahaan. Terus kita mengetahui tentang kualifikasi-kualifikasi yang sekiranya mungkin dibutuhkan, kayak contohnya perusahaan-perusahaan, ada beberapa perusahaan contohnya yang perusahaan apa yang Rucika itu kalau nggak salah waktu itu kan ada kualifikasi tertentu yang mereka dibutuhkan. Jadi

kayak kita lebih paham, oh sebenarnya apa saja yang kita butuhkan untuk menjadi salah satu karyawan di dalam perusahaan itu. Untuk dampak Program *Job Market Fair* ini sebenarnya dampaknya karena kemarin tidak terlalu banyak yang saya lamar karena kebanyakan yang kualifikasi yang dibutuhkan adalah yang berpengalaman. Sedangkan, yang *first graduate* itu masih sedikit. Jadi saya melamar beberapa perusahaan yang sekiranya cocok dengan ijazah saya dengan kualifikasi lulusan saya, makanya saya melamar. Dampaknya sih dampak positif, saya lebih mengetahui dan bisa mendapatkan pekerjaan.” (Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 8 Maret 2019 pukul 14.20 WIB)

Adapun menurut pendapat informan kedua yaitu Nanda Puspita Sari selaku masyarakat yang merasakan dampak dari implementasi program *Job Market Fair* adalah sebagai berikut:

“Untuk manfaatnya ya sebagai jembatan bagi para *first graduate* atau yang pengangguran sehingga bisa mendapatkan pekerjaan. Dampaknya ya itu tadi bisa mendapatkan pekerjaan. Kemudian menambah pengalaman juga, pengalaman ketika *interview* atau melamar pekerjaan itu bisa di dapatkan dari *Job Market Fair*.” (Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 8 Maret 2019 pukul 23.15 WIB)

Selanjutnya, menurut informan ketiga yaitu Sholihul Amali selaku masyarakat yang merasakan dampak dari implementasi program *Job Market Fair* adalah sebagai berikut:

“Untuk dampak dari *Job Marketing Fair* terhadap diri saya sendiri itu cukup baik. Program tersebut menghadirkan perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan.” (Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 8 Maret 2019 pukul 11.35 WIB)

Sedangkan, menurut informan keempat yaitu Azizah Toha selaku masyarakat yang merasakan dampak dari implementasi program *Job Market Fair* adalah sebagai berikut:

“Dampak dari pelaksanaan Program *Job Market Fair* sendiri juga membantu para pencari kerja dalam meng-*apply* pekerjaan juga bagi pelamar kerja ini mendapatkan banyak informasi terkait perusahaan yang akan dilamar.”
(Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 4 Maret 2019 pukul 10.36 WIB)



**Gambar 8. Peserta Pelaksanaan Program *Job Market Fair*
Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Malang**

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat informan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang memberikan berbagai dampak bagi kelompok pemanfaat. Dampak yang dirasakan oleh kelompok pemanfaat berupa informasi seputar ketenagakerjaan, terutama informasi tentang pasar kerja. Dampak lain yang diterima adalah masyarakat dapat lebih mengetahui profil perusahaan yang

membuka lowongan pekerjaan dengan kriteria tertentu dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Malang mampu memetakan kebutuhan antara perusahaan dengan masyarakat.

2) Perubahan Masyarakat Setelah Implementasi Program *Job Market Fair*

Implementasi suatu kebijakan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perubahan setelah diimplementasikannya program *Job Market Fair* sesuai dengan kebutuhan masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh informan pertama yaitu Yashinta Marlina selaku masyarakat yang menerima perubahan dari implementasi program *Job Market Fair* adalah sebagai berikut:

“Perubahan kalau sesuai dengan kebutuhan saya ya kalau menurut saya itu cukup baik. Cuma karena tergantung perusahaannya, soalnya kadang perusahaan karena saya adalah *first graduate* jadi otomatis saya akan lebih sulit mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan saya juga kemarin sempat optimis, menurut saya, saya optimis untuk mendapatkan pekerjaan. Itu kita bisa mengetahui kualifikasi seperti apa yang kira-kira dibutuhkan setiap perusahaan.” (Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 8 Maret 2019 pukul 14.28 WIB)

Adapun menurut pendapat informan kedua yaitu Nanda Puspita Sari selaku masyarakat yang menerima perubahan dari implementasi program *Job Market Fair* adalah sebagai berikut:

“Perubahan yang dirasakan dari program *Job Market Fair* beberapa sesuai dengan kebutuhan saya. Untuk keoptimisan mungkin kalau saya sendiri sih optimis untuk mendapatkan pekerjaan dari *Job Market Fair* karena memang kalau *Job Market Fair* pesertanya banyak dan pelamarnya juga banyak sehingga itu memotivasi saya ketika melamar.” (Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 8 Maret 2019 pukul 23.19 WIB)

Selanjutnya, menurut informan ketiga yaitu Sholihul Amali selaku masyarakat yang menerima perubahan dari implementasi program *Job Market Fair* adalah sebagai berikut:

“Perubahan selama saya mengikuti Program *Job Marketing Fair* dari Disnaker itu menurut saya, apa ya, cukup optimis sih dapat pekerjaan. Tapi, harusnya Disnaker itu lebih selektif dan memilih mana perusahaan yang memang benar-benar membutuhkan karyawan atau membuka lowongan pekerjaan dan bisa membedakan mana perusahaan yang hanya ingin berpartisipasi dengan tujuan promosi saja.” (Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 8 Maret 2019 pukul 11.45 WIB)

Sedangkan, menurut informan keempat yaitu Azizah Toha selaku masyarakat yang menerima perubahan dari implementasi program *Job Market Fair* adalah sebagai berikut:

“Perubahan dari pelaksanaan program *Job Market Fair* sesuai dengan kebutuhan. Dan saya juga optimis dengan mendapatkan pekerjaan lewat *Job Market Fair* sendiri.” (Wawancara dilaksanakan melalui media sosial pada tanggal 8 Maret 2019 pukul 10.37 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat informan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang memberikan perubahan dan manfaat

bagi masyarakat. Perubahan yang ditimbulkan diantaranya kesesuaian antara lowongan pekerjaan yang ditawarkan dengan kebutuhan masyarakat. Dengan adanya program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini juga menjadi motivasi bagi masyarakat dalam melamar pekerjaan dengan adanya persaingan dari banyaknya pencari kerja.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang

Implementasi suatu program yang dijalankan oleh pemerintah tidak semuanya berjalan dengan baik. Tentunya terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam implementasi. Sama halnya dengan implementasi program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi program tersebut. Berikut faktor pendukung dan penghambat dari implementasi program *Job Market Fair* antara lain:

a. Faktor Pendukung

1) Faktor Pendukung Internal

a) Sumber Daya Manusia

Pada implementasi program *Job Market Fair*, salah satu faktor pendukung terpenting yang memengaruhi

jalannya suatu program adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memadai dapat berpengaruh pada implementasi program ini, dimana sumber daya manusia itu sendiri adalah anggota Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Manake Bambang Triawan selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Kalau kompetensi karena kita sudah beberapa yang melaksanakan ya tentunya saya rasa setiap ada *Job Fair – Job Fair* lagi kita tingkatkan. Jadi, setiap selesai *Job Fair* pasti ada evaluasi dan SDM nya kita *upgrade*-ing ya. Misalkan kita kurang apa dari kemarin ya jadi kita terapkan. Kompetensi dari kita sudah memenuhi semua. Kalau saya sama Pak Yudha orang pendidikan dari kementerian, kan dapat sertifikasi. Sebelum saya bisa menjalankan ini semua, kami dididik di kementerian selama tiga bulan, ujian terus kemudian sampai dapat sertifikat. Maka, hanya saya dan Pak Yudha yang mempunyai kewenangan untuk proses pengantar kerja.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 17.06 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa faktor pendukung internal dari implementasi program *Job Market Fair* adalah adanya kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang tersedia sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan implementasi program *Job Market Fair* yang akan datang. Kompetensi pihak pelaksana didapatkan dari pengalaman melalui pendidikan kementerian. Hal ini

menjadikan sumber daya manusia yang terlibat memahami dengan benar tentang implementasi program *Job Market Fair*.

Kualitas dari sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam implementasi program *Job Market Fair* karena pada dasarnya untuk menjadi panitia dalam implementasi program *Job Market Fair* harus ada latar belakang pemerintahan yang jelas dan harus bisa memahami dengan benar program *Job Market Fair*. Sumber daya manusia yang terlibat berpengaruh dalam keberhasilan implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang.

b) Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana menjadi pendukung dari implementasi program *Job Market Fair*. Sarana dan prasarana pendukung yang dimaksud antara lain meja, kursi, *stand* dan saklar yang digunakan untuk kepentingan perusahaan. Sedangkan, untuk pencari kerja sarana dan prasarana yang disediakan berupa meja dan kursi untuk menulis lamaran dan tempat menunggu, serta tempat untuk melihat papan informasi. Program *Job Market Fair* adalah program yang mendatangkan berbagai pihak dan pengunjung sehingga perlu diperhatikan beberapa perlengkapan yang menunjang implementasi program ini.

c) Anggaran

Anggaran merupakan sejumlah uang yang dihabiskan dalam periode tertentu untuk melaksanakan suatu program yang akan di kerjakan. Anggaran atau dana program *Job Market Fair* diperoleh dari APBD Kota Malang tahun 2018 sebesar Rp. 500.000.000,- dan yang terserap dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebesar Rp. 431.114.800,-. Anggaran tersebut digunakan untuk memfasilitasi program *Job Market Fair* seperti belanja dan sewa perlengkapan, gedung, konsumsi, dan perjalanan dinas. Anggaran tersebut sepenuhnya dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, terutama pihak yang berwenang dalam mengelola keuangan adalah Sub Bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

d) Regulasi

Regulasi adalah pedoman untuk implementasi program *Job Market Fair*. Adanya regulasi tersebut dapat memberikan pedoman tentang petunjuk teknis implementasi program *Job Market Fair*. Regulasi implementasi program *Job Market Fair* terbagi menjadi dua, yaitu dasar hukum dan dasar pelaksanaan. Berikut dasar hukum implementasi program *Job Market Fair* antara lain:

- (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- (2) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan;
- (3) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;
- (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
- (5) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Sedangkan, dasar pelaksanaan program *Job Market Fair* antara lain:

- (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- (2) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;
- (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

2) Faktor Pendukung Eksternal

a) Antusiasme Masyarakat

Antusias dari masyarakat yang hadir dalam implementasi program *Job Market Fair* adalah salah satu komponen penting implementasi program dimana masyarakat ikut berpartisipasi, dari sebelum program dimulai hingga pelaksanaan program berakhir. Partisipasi masyarakat sangat diperlukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan implementasi program berjalan dan juga diperlukan untuk memperoleh umpan balik tentang masalah-masalah dan kendala yang muncul dalam proses implementasi. Antusias masyarakat sebagai salah satu wujud dalam mendukung implementasi program *Job Market Fair* yang ditunjukkan dengan adanya keterlibatan atau partisipasi aktif dari masyarakat.

b. Faktor Penghambat

1) Faktor Penghambat Internal

Sumber daya manusia juga menjadi faktor penghambat dari implementasi suatu program. Implementasi program *Job Market Fair* membutuhkan sumber daya manusia yang memadai agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi optimal. Kurangnya sumber daya manusia yang tersedia mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan sehingga menjadi kurang efektif.

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Yang pertama, yang jelas *Job Fair* itu kan *event* besar ya. Kita melibatkan ribuan orang. Tentunya kan kita juga butuh apa ya personil ya untuk men-*support* kegiatan kan, misalnya ada seksi-seksi ya, kita kan bentuk SK tim biasanya ya. Nah, disitu kita kesulitan kekurangan pegawai. Nah, dulunya kita banyak sekali, tapi sekarang karena ada moratorium PNS itu, dulu kita kesulitan, kita juga nggak punya tenaga bantu, kita nggak ada honorer, jadi istilahnya banyak yang *double job*. Jadi kurang efektif juga, gitu. Itu yang pertama. Kemudian yang kedua, hambatannya kita kesulitan untuk mengumpulkan perusahaan yang berkualitas. Nah itu kita kesulitan, karena ya memang biasanya ini sih karena apa ya seringkali kalau kita mengundang perusahaan yang diluar kota itu pencaker kita kurang berminat untuk keluar kota. Jadi, seringkali *Job Fair* pertama, *Job Fair* kedua itu, kita ngundang jauh-jauh dari Jakarta, dari Tangerang, ternyata mereka nggak mendapatkan hasil. Jadi mereka kalau mau kembali kesini enggan, kita undang lagi itu enggan, karena mereka tidak ada yang mau untuk diajak kesana. Padahal, kualifikasi pencakernya itu memenuhi. Tapi mereka karena mungkin baru *first graduate*, baru lulus, atau gimana itu kurang berminat untuk bekerja keluar kota. Jadi minatnya *trend* nya pencaker Kota Malang ini sukanya yang di lokal-lokal saja. Jadi, dia nggak mau keluar kota. Apalagi keluar daerah, gitu.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 11.00 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat internal dari implementasi program *Job Market Fair* adalah terbatasnya kuantitas sumber daya manusia yang memadai sehingga pelayanan ketenagakerjaan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang efektif. Hal ini dikarenakan adanya moratorium pegawai negeri sipil (PNS) yang

mengakibatkan kekurangan tenaga kerja. Kendala lain dalam implementasi program *Job Market Fair* adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Malang mengalami kesulitan dalam mendapatkan perusahaan yang berkualitas pada daerah Kota Malang karena minimnya minat masyarakat untuk bekerja di perusahaan yang berada di luar Kota Malang.

2) Faktor Penghambat Eksternal

Sumber daya manusia yang terlibat di luar pihak pelaksana juga menjadi faktor penghambat dalam implementasi program *Job Market Fair*. Terdapat beberapa perusahaan yang membatalkan undangan secara sepihak sehingga terjadi ketidaksesuaian antara informasi yang dipublikasikan dengan implementasinya. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Hambatan bisa bermacam-macam, misalnya perusahaan sudah kita sediakan *stand* ya, eh ternyata perusahaannya batal ikut. Alasannya yang sakit, bisa jadi karna dia ada rapat mendadak. Kan sia-sia. Jadi *stand* nya sudah kita sewakan ternyata kosong. Nah pencaker juga banyak yang kecewa, udah terlanjur kita publikasikan bahwa perusahaan ini dengan lowongan ini, pencaker yang sudah merasa pas kualifikasi dengan jabatan yang dibutuhkan perusahaan, akhirnya kecewa. Loh pak mana, kemarin udah dipublikasikan ternyata ada. Kita sering menerima *comment-comment* seperti itu.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 11.05 WIB)

Selain itu juga terdapat hambatan lain dari implementasi program *Job Market Fair* sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Pas hari H nya pernah juga misalnya mungkin pembukaan agak terlambat, gitu. Terus, perusahaan banyak yang datang terlambat. Jadi pada saat pembukaan kita udah *ready* semua, Pak Walikotanya sudah siap, sudah *ready*, semua jajarannya sudah siap mau pembukaan, perusahaannya banyak yang baru mau datang. Ada yang belum datang, belum siap, jadi belum pasang *stand*.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 12 Maret 2019 pukul 11.06 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa faktor penghambat dari implementasi program *Job Market Fair* adalah adanya perusahaan yang membatalkan undangan secara sepihak sehingga mengakibatkan kekecewaan pada masyarakat. Hal ini dikarenakan ketidaksesuaian antara informasi yang dipublikasikan dengan implementasinya sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Malang mendapatkan berbagai kritik dari masyarakat. Adapun masalah lain dalam implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang yaitu pembukaan acara tidak tepat waktu karena terdapat beberapa perusahaan yang datang terlambat sehingga waktu pembukaan acara menjadi diundur.

Adapun hambatan lain dari implementasi program *Job Market Fair* sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Manake

Bambang Triawan selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Hambatan di *Job Fair* itu tadi kita tidak bisa memaksakan agar warga Kota Malang bisa diterima kerja di perusahaan yang kita harapkan tadi. Soalnya dari awal konsep *Job Fair* itu tidak bisa memilah mana warga yang asli Kota Malang dan mana yang bukan warga Kota Malang karena di Permen Nomor 39 Tahun 2016 itu beda dengan Permen Nomor 7 Tahun 2008. Kalau di Permen Nomor 7 Tahun 2008 dulu itu masih tanda petik ya, warga sendiri ditanggung oleh Disnakernya sendiri, bahasa kasarnya seperti itu. Sehingga mengurus kartu kuning pun harus diwajibkan warga setempat. Tapi di Permen Nomor 39 Tahun 2016 ini ada salah satu pasal yang menyatakan bahwa bagi warga daerah yang pokoknya rumahnya jauh ya, tidak perlu balik ke daerah hanya karena kartu kuning, tapi bisa dilayani di Disnaker setempat. Apalagi di Kota Malang yang ada 62 kampus, ada 55 SMK dimana banyak orang pencaker orang yang kuliah atau berpendidikan di Kota Malang dari warga luar Kota Malang sehingga pada saat mencari kerja pun mereka di kompetitor bagi warga penduduk asli Kota Malang.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 28 Februari 2019 pukul 12.50 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa faktor penghambat lain dari implementasi program *Job Market Fair* adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tidak bisa memastikan bahwa pencari kerja yang bisa diterima hanya warga yang berasal dari Kota Malang. Hal tersebut merupakan dampak dari perubahan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2008 menjadi Peraturan Menteri Nomor 39 Tahun 2016 dimana pada Peraturan Menteri sebelumnya warga yang bisa mengurus kartu kuning hanya warga yang berasal dari Kota Malang. Berbanding terbalik

dengan Peraturan Menteri yang telah diperbaharui yang menyatakan bahwa selain warga asli Kota Malang diperbolehkan mengurus kartu kuning di Dinas Tenaga Kerja setempat dengan catatan tempat tinggal asal jauh dari tempat berdomisili. Uraian tersebut juga didukung dengan adanya fakta bahwa Kota Malang yang dikenal dengan julukan kota pelajar memiliki banyak pendatang yang berasal dari luar Kota Malang yang berstudi di daerah Kota Malang.

Program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh pemerintah bertujuan untuk memfasilitasi pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan. Namun, terdapat permasalahan dalam implementasi program *Job Market Fair* bahwa program yang disediakan oleh pemerintah tidak menjawab tuntutan-tuntutan dari masyarakat sehingga adanya ketidaksesuaian antara permintaan pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Banyak faktor-faktornya. Salah satunya, cenderung pencari kerja kita itu milih-milih. Jadi akhirnya lowongan-lowongan itu biasanya yang disukai administrasi. Nah, kalau disitu kan macam-macam, ada *marketing*, kemudian ada *collector* kalau di *finance* itu ya, atau *housekeeping* di hotel, atau *skipper*, dan sebagainya itu mereka cenderung paling suka lowongan untuk administrasi. Sedangkan, lowongan administrasi itu sangat kecil sekali. Itu salah satu faktornya karena pencari kerja yang ada disini itu suka milih-milih pekerjaan. Jadi, mereka *first graduate* kan harusnya cari pengalaman dulu. Tapi, pada kenyataannya mereka milih-milih. Jadi pengennya langsung yang enak. Kemudian faktor yang

kedua, mungkin kualifikasi pencakernya yang tidak sesuai dengan serah jabatan. Jadi, jabatan yang dibutuhkan tidak sesuai dengan jurusan dari pencakernya. Jadi tidak *match* antara kualifikasi pencaker dengan serah jabatan yang dibutuhkan perusahaan.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 9 Juli 2019 pukul 08.05 WIB)

Kemudian, adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang ditawarkan dengan kualifikasi pencari kerja mengakibatkan permasalahan dalam dunia kerja. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Bapak Eka Yudha Sudrajad selaku Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah sebagai berikut:

“Ketidakcocokan antara pekerjaan dengan kualifikasi pencaker ada yang seperti itu. Yang sering karena tidak *match*, tidak cocok, ya akhirnya nggak ketemu. Kayak di *Job Fair* ini kan kayak semacam pasar. Jadi, pasar itu kan definisinya bertemunya penjual dan pembeli secara langsung. Nah, di *Job Fair* itu bertemunya perusahaan dengan pencari kerja secara langsung. Mereka langsung bertransaksi disitu. Tapi, kalau seandainya nggak ketemu, berarti sudah tidak cocok. Yang ketiga tadi faktornya itu karena *skill* pencakernya itu kurang dibutuhkan oleh dunia industri. Nah, makanya disitu nanti ada fungsi, peran BLK, nah disitu nanti namanya *upgrading skill*. Jadi yang tidak *match* tadi itu bisa untuk supaya bisa *match*, mereka dilatih di BLK.” (Wawancara dilaksanakan di ruang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 9 Juli 2019 pukul 08.52 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa kendala dalam implementasi program *Job Market Fair* yaitu adanya ketidaksesuaian antara lowongan pekerjaan yang ditawarkan dengan kebutuhan dan kemampuan pencari kerja sehingga mengakibatkan sulitnya pencari kerja

dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa antara lowongan pekerjaan yang ditawarkan tidak sebanding dengan kualifikasi pencari kerja sehingga mengakibatkan sulitnya pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

C. Pembahasan

1. Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang

Program *Job Market Fair* merupakan salah satu program pelayanan ketenagakerjaan bidang penempatan tenaga kerja. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 12 bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Program *Job Market Fair* ini dilaksanakan di beberapa daerah yang ada di Indonesia, salah satunya adalah Kota Malang.

a. Kesesuaian antara Program dengan Pemanfaat

1) Tujuan Program *Job Market Fair*

Implementasi adalah suatu kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan yang dilakukan oleh para implementor kepada

kelompok sasaran sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. (Purwanto dan Sulistyastuti, 2012). Program *Job Market Fair* merupakan salah satu implementasi kebijakan yang dibuat oleh Gubernur Provinsi Jawa Timur dengan harapan dapat mengurangi jumlah pengangguran dan mengatasi masalah ketenagakerjaan. Implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang merupakan solusi bagi para pengangguran dan pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Penerapan program *Job Market Fair* di Kota Malang di laksanakan atas dasar pertimbangan adanya Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/1668/106.03/2015 tentang Bursa Kerja Pemerintah. Program *Job Market Fair* sebagai salah satu upaya Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menyediakan lowongan, mempercepat proses penempatan tenaga kerja secara optimal yang pada akhirnya mampu mengurangi jumlah pengangguran. Dengan demikian, masyarakat/pencari kerja dan pengguna tenaga kerja diberikan fasilitas layanan pemerintah berupa pasar kerja.

Program *Job Market Fair* bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait ketenagakerjaan untuk mengatasi masalah pengangguran di Kota Malang. Program *Job Market Fair* melalui pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana

diamanatkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Program *Job Market Fair* memiliki tujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Program ini dilaksanakan oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Dinas Provinsi maupun Dinas Kabupaten/Kota. Implementasi program *Job Market Fair* bertujuan untuk memberi edukasi kepada masyarakat atau pencari kerja dengan menyediakan informasi lowongan pekerjaan secara serempak di seluruh Provinsi Jawa Timur. Kota Malang merupakan salah satu daerah yang menerapkan program tersebut untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada pencari kerja. Penerapan program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dikhususkan kepada pencari kerja dimana pihak pengantar kerja yang menangani implementasi program *Job Market Fair* dalam memberikan informasi seputar pasar kerja.

Pada mulanya, pencari kerja di arahkan untuk membuat kartu angkatan kerja (AK-I). Pada pembuatan kartu AK-I terdapat persyaratan yang harus dipenuhi oleh pencari kerja, berupa *stop*

map warna hijau untuk lulusan SD, *stop map* warna merah untuk lulusan SMA/ sederajat, dan *stop map* warna kuning untuk lulusan DIII dan SI/ sederajat; pas foto 3 x 4 dua lembar; *fotocopy* ijazah; *fotocopy* e-KTP; dan *fotocopy* transkrip nilai. Kartu tersebut nantinya dapat digunakan oleh masyarakat untuk mencari pekerjaan sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki.

Latar belakang terciptanya program *Job Market Fair* adalah untuk mengurangi jumlah pengangguran, mengatasi masalah ketenagakerjaan, dan mempermudah masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan di perusahaan tertentu sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki. Seperti yang dijelaskan oleh Korten (1988:11) bahwa suatu program akan berhasil jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program, yaitu kesesuaian antara program dengan pemanfaat, kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, dan kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana. Hal ini sesuai dengan program *Job Market Fair* yang bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi kemampuan yang dimiliki.

Program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sesuai dengan tujuan utama program, yaitu untuk memfasilitasi pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan. Sebagai upaya mewujudkan tujuan tersebut perlu

adanya kesinambungan antara pelaksana dengan sasaran. Pelaksana program ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dituntut agar implementasi program tepat sasaran. Hasil implementasi program *Job Market Fair* menunjukkan bahwa masyarakat dapat lebih mudah mencari dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini berpedoman pada Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/1668/106.03/2015 tentang Bursa Kerja Pemerintah, bahwa untuk mengatasi pengangguran perlu adanya penyebaran informasi pasar kerja agar kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja dapat bertemu dan mampu mengurangi pengangguran.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari implementasi program *Job Market Fair* adalah memfasilitasi masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran melalui pelayanan penempatan tenaga kerja.

2) Manfaat Program *Job Market Fair*

Kebijakan diimplementasikan bertujuan untuk membawa manfaat positif bagi masyarakat. Grindle dalam Subarsono (2012:94) menyatakan bahwa tipe kebijakan yang dibuat akan membawa dampak positif terhadap tipe kegiatan tertentu yang

dirangsang oleh aktor pelaksanaannya. Apabila kebijakan tersebut tidak memiliki dampak yang positif atau manfaat yang diberikan, maka dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan tersebut tidak berhasil.

Program *Job Market Fair* merupakan program unggulan yang dilaksanakan dalam satu kesatuan pasar kerja nasional. Program *Job Market Fair* memiliki beberapa manfaat bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yaitu dengan adanya program ini masalah pengangguran dapat teratasi dengan terserapnya tenaga kerja. Hal ini juga membantu Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengurangi data pengangguran yang terdaftar. Dengan begitu mempermudah Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan perubahan yang diinginkan. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, dalam kurun waktu satu tahun jumlah pencari kerja yang terdaftar mengalami peningkatan sebanyak 943 orang, perusahaan yang dihadirkan mengalami peningkatan sebanyak 3 perusahaan dengan 1.574, dan pencari kerja yang diterima mengalami peningkatan sebanyak 77 orang. Dengan begitu, implementasi program *Job Market Fair* berjalan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat

dilihat dari adanya peningkatan jumlah pencari kerja yang diterima dalam kurun waktu satu tahun.

Sedangkan, manfaat yang dirasakan oleh kelompok pemanfaat yaitu terpenuhinya kebutuhan dalam mendapatkan pekerjaan. Kelompok pemanfaat dapat lebih mudah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, dengan adanya program *Job Market Fair*, kelompok pemanfaat mendapatkan wawasan dunia kerja terkait perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan. Meningkatnya partisipasi masyarakat mengakibatkan jumlah pengangguran di Kota Malang mengalami penurunan.

Manfaat dari implementasi program *Job Market Fair* adalah memperluas kesempatan kerja, khususnya bagi pencari kerja atau pengangguran di Kota Malang. Dengan adanya program *Job Market Fair*, jumlah pengangguran yang cukup tinggi di Kota Malang mampu diatasi. Pencari kerja dapat lebih mudah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, dengan adanya program ini pihak Perusahaan juga terbantu dalam mendapatkan pencari kerja yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

Adapun fasilitas yang diterima oleh pencari kerja dan penyedia kerja dalam program *Job Market Fair* adalah terpenuhinya jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan

kualifikasi pencari kerja. Selain itu, terpenuhinya hak pencari kerja dalam ketentuan waktu jam kerja dan mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan. Pencari kerja mendapatkan tunjangan THR dan gaji yang disesuaikan dengan UMK.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manfaat dari implementasi program *Job Market Fair* adalah pemerataan perluasan kesempatan kerja di Kota Malang. Dengan adanya permasalahan jumlah pengangguran di Kota Malang mampu diminimalisir oleh program *Job Market Fair*. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dapat terbantu dalam mengurangi jumlah pengangguran. Dengan adanya program ini perusahaan juga terbantu dalam mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diinginkan.

Manfaat yang dirasakan oleh kelompok pemanfaat dalam program ini adalah masyarakat dapat lebih mudah memperoleh pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki. Masyarakat juga bisa mendapatkan informasi tentang perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan. Selain itu juga masyarakat dapat mengetahui pekerjaan apa yang dibutuhkan dalam perusahaan sehingga bisa menambah wawasan tentang dunia kerja bagi masyarakat.

3) Derajat Perubahan yang Diinginkan dari Implementasi Program *Job Market Fair*

Derajat perubahan yang diinginkan menurut Grindle dalam Subarsono (2012:94) adalah sejauh mana perubahan yang ingin dicapai melalui suatu implementasi kebijakan. Setiap kebijakan yang dibuat memiliki derajat perubahan yang diinginkan atau sebuah target yang ingin dicapai bagi sasaran atau pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi suatu program. Perubahan yang ingin dicapai dengan diimplementasikannya program *Job Market Fair* harus mampu membawa perubahan bagi pemerintah dan masyarakat.

Perubahan dari implementasi suatu kebijakan harus mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas. Perubahan yang ingin dicapai dari implementasi program *Job Market Fair* adalah mengatasi masalah pengangguran dan masalah ketenagakerjaan. Dengan adanya program ini masyarakat dapat memilih pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mengatasi masalah ketenagakerjaan sebelum adanya program *Job Market Fair*, seperti adanya pencari kerja mengundurkan diri karena ketidaksesuaian dengan pekerjaannya. Derajat perubahan lainnya adalah implementasi program *Job Market Fair* bisa menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang banyak sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran.

Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam permasalahan ini berusaha untuk mengurangi jumlah pengangguran di Kota Malang dengan cara pemenuhan penunjang fasilitas pasar kerja. Dengan adanya penunjang fasilitas pasar kerja maka masalah pengangguran dapat diatasi. Hal ini juga didukung dengan adanya anggaran yang cukup sehingga implementasi program *Job Market Fair* dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa derajat perubahan yang diinginkan dari implementasi program *Job Market* harus mampu membawa perubahan. Perubahan yang ingin dicapai yaitu terserapnya tenaga kerja dalam jumlah yang banyak dan mengurangi jumlah pengangguran, serta mengatasi masalah ketenagakerjaan. Tercapainya perubahan yang diinginkan karena adanya anggaran yang mendukung implementasi program *Job Market Fair* agar dapat mencapai tujuan dalam mengurangi pengangguran.

4) Pelaksana Program *Job Market Fair*

Pelaksana program dalam implementasi kebijakan adalah pihak-pihak atau aktor yang terlibat dalam implementasi suatu program. Menurut Grindle dalam Subarsono (2012:98) bahwa dalam menjalankan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksana kebijakan yang kompeten demi

keberhasilan suatu kebijakan. Grindle menjelaskan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh implementator, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementatornya dengan rinci.

Program *Job Market Fair* dijalankan atas koordinasi dari pihak yang terlibat yang bertanggungjawab dalam implementasi program *Job Market Fair*. Aktor yang terlibat dalam implementasi program *Job Market Fair* di Kota Malang terdiri dari Kepala Dinas yang bertanggungjawab penuh terhadap implementasi program ini. Kepala Dinas dibantu bersama tim program *Job Market Fair* yaitu Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja, dan anggota yang mempunyai tugasnya masing-masing dalam menjalankan program tersebut. Tugas tersebut antara lain mencari atau *recruitment* perusahaan yang akan dihadirkan dalam implementasi program *Job Market Fair*, bagian konsumsi yang akan menyiapkan pada saat implementasi program *Job Market Fair*, dan membuat spanduk serta penyebaran ke media massa agar informasi tentang implementasi program *Job Market Fair* dapat tersebar luas ke masyarakat.

Pelaksana program harus memiliki kompetensi sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang dibebankan. Pelaksana program *Job*

Market Fair di Kota Malang mempunyai peran yang penting dalam mendukung implementasi program *Job Market Fair* agar dapat berjalan dengan baik dan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan di Kota Malang. Pelaksana program *Job Market Fair* sudah kompeten dengan dilihat dari adanya pengalaman dan kemampuan pihak pelaksana yang telah didapatkan melalui pendidikan dari kementerian. Hal tersebut sesuai dengan teori implementasi program dari Korten (1988:11) yang menyatakan bahwa kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana.

5) Strategi Implementasi Program *Job Market Fair*

Menurut Grindle dalam Subarsono (2012:99) menjelaskan bahwa strategi yang digunakan oleh para aktor yang terlibat guna memperlancar jalannya implementasi suatu kebijakan. Jika hal ini tidak diperhitungkan dengan baik, maka implementasi suatu kebijakan tidak akan berjalan dengan lancar. Aktor dalam implementasi program *Job Market Fair* harus mempertimbangkan strategi kebijakan untuk kelancaran implementasi program *Job Market Fair*.

Program *Job Market Fair* merupakan program yang diimplementasikan untuk menangani permasalahan pengangguran

di Kota Malang. Strategi yang digunakan bertujuan untuk menjamin keberlangsungan dan efektivitas implementasi program *Job Market Fair* agar mencapai sasaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Strategi yang digunakan oleh pihak pelaksana berupa kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan dengan syarat yang telah ditentukan sesuai dengan kartu permintaan tenaga kerja atau kartu AK-III. Perusahaan-perusahaan tersebut dipilih berdasarkan legalitas perusahaan dan kualitas lowongan pekerjaan yang akan diberikan kepada pencari kerja.

Selanjutnya, strategi yang digunakan oleh aktor pelaksana agar informasi mengenai implementasi program *Job Market Fair* dapat tersebar luas ke masyarakat yaitu mempublikasikan informasi mengenai lowongan pekerjaan yang ditawarkan dan perusahaan yang ikut serta dalam implementasi program *Job Market Fair*. Alat yang digunakan dalam mempublikasikan implementasi program *Job Market Fair* berupa media massa, brosur, *web*, spanduk, baliho, dan sosial media. Dengan beberapa strategi yang digunakan, maka informasi implementasi program *Job Market Fair* dapat tersebar luas kepada masyarakat.

Agar implementasi program *Job Market Fair* dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan diperlukan adanya strategi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Strategi yang

dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang memengaruhi implementasi program *Job Market Fair*. Strategi yang dibuat oleh instansi terkait digunakan untuk mempermudah terwujudnya tujuan dari program *Job Market Fair*.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa strategi yang digunakan dalam implementasi program *Job Market Fair* bertujuan untuk mencapai sasaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Strategi yang digunakan berupa kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan dengan memperhatikan legalitas perusahaan dan kualitas lowongan pekerjaan. Strategi lainnya yaitu mempublikasikan informasi terkait lowongan pekerjaan yang ditawarkan dan perusahaan yang ikut serta dalam implementasi program *Job Market Fair* melalui media massa, brosur, *web*, spanduk, baliho, dan sosial media agar informasi terkait implementasi program *Job Market Fair* dapat tersebar luas kepada masyarakat.

b. Kesesuaian antara Program dengan Organisasi Pelaksana

1) Sumber Daya yang Dilibatkan dalam Implementasi Program *Job Market Fair*

Suatu kebijakan tidak akan berjalan dengan baik apabila dukungan dari sumber daya yang dibutuhkan tidak mencukupi. Menurut Agustino (2016:142) bahwa faktor sumber daya

mempunyai peranan yang penting dalam implementasi suatu kebijakan. Implementasi suatu kebijakan juga harus didukung oleh sumber daya-sumber daya yang mendukung agar implementasinya dapat berjalan dengan baik.

Sumber daya yang mendukung implementasi program *Job Market Fair* terdiri dari sumber daya manusia dan sumber daya anggaran. Sumber daya manusia implementasi program *Job Market Fair* adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Sumber daya manusia yang memadai berpengaruh terhadap implementasi program ini karena pada dasarnya pihak pelaksana dari program *Job Market Fair* memiliki latar belakang pendidikan pemerintahan yang memahami dengan jelas tentang program *Job Market Fair*. Sumber daya manusia yang terlibat memiliki kompetensi yang memadai sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Sedangkan, sumber daya anggaran dalam implementasi program memiliki peran yang penting, karena apabila anggaran yang ada tidak mencukupi kebutuhan, maka program tersebut tidak dapat diimplementasikan dengan baik. Anggaran implementasi program *Job Market Fair* sepenuhnya bersumber dari APBD Kota Malang yang dikelola oleh Sub Bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Anggaran tersebut digunakan untuk mendukung implementasi program *Job Market*

Fair di Kota Malang. Pada tahun 2018, APBD Kota Malang menganggarkan Rp. 500.000.000,- dan dana yang terserap sebesar Rp. 431.114.800,- sebagai fasilitas implementasi program *Job Market Fair*.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya yang mendukung implementasi program *Job Market Fair* terdiri dari dua, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya anggaran. Sumber daya manusia yang terlibat memiliki kompetensi yang memadai, serta adanya pengalaman dan pengetahuan yang telah didapatkan melalui pendidikan dari kementerian. Sedangkan, sumber daya anggaran sepenuhnya bersumber dari APBD Kota Malang yang digunakan untuk menunjang implementasi program *Job Market Fair*. Sumber daya manusia maupun sumber daya anggaran telah memberikan manfaat bagi kelancaran implementasi program *Job Market Fair*. Hal ini sesuai dengan teori implementasi program dari Korten (1988:11) bahwa suatu program akan berhasil jika terdapat kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana.

c. Kesesuaian antara Kelompok Pemanfaat dengan Organisasi Pelaksana

1) Dampak pada Kelompok Pemanfaat Setelah Implementasi Program *Job Market Fair*

Dampak kebijakan adalah akibat-akibat dan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijakan. (Islamy, 2001:115) Kebijakan yang dibuat akan selalu memberikan perubahan ataupun dampak terhadap sasaran program. Dampak atau perubahan yang diinginkan dari setiap kebijakan merupakan suatu kebijakan ke arah yang lebih baik bagi penerima pemanfaat suatu kebijakan.

Implementasi program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang memberikan dampak bagi masyarakat. Dampak yang dirasakan bagi masyarakat berupa dampak positif diantaranya masyarakat mendapatkan informasi seputar ketenagakerjaan, terutama informasi tentang pasar kerja. Selain itu, masyarakat juga lebih mengetahui lowongan pekerjaan perusahaan-perusahaan dan bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Malang mampu memetakan kebutuhan antara perusahaan dengan masyarakat.

Masyarakat sebagai sasaran program menerima dengan baik implementasi program *Job Market Fair*. Masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan teori implementasi program dari Korten (1988:11) bahwa suatu program akan berhasil jika terdapat kesesuaian antara masyarakat

dengan pihak pemerintah untuk menghasilkan *output* program yang sesuai dengan kelompok sasaran program, yaitu berupa penanganan masalah ketenagakerjaan.

2) Perubahan Masyarakat Setelah Implementasi Program

Job Market Fair

Implementasi kebijakan harus membawa perubahan yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Grindle dalam Winarno (2002:56) bahwa tujuan implementasi kebijakan diformulasikan ke dalam program aksi dan proyek tertentu yang dirancang dan dibiayai. Implementasi kebijakan atau program dipengaruhi oleh isi kebijakan dan konteks implementasi dimana keseluruhan implementasi kebijakan dievaluasi dengan cara mengukur hasil program berdasarkan tujuan kebijakan. Hasil program dilihat dari dampaknya terhadap sasaran yang dituju, baik individu, kelompok, maupun masyarakat. Hasil implementasi kebijakan berupa perubahan yang dihasilkan dan diterimanya perubahan oleh kelompok sasaran.

Implementasi program *Job Market Fair* memberikan perubahan bagi sasaran program. Perubahan yang ditimbulkan diantaranya kesesuaian antara lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan dengan kebutuhan masyarakat. Masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, masyarakat juga bisa

mengetahui kualifikasi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan adanya program *Job Market Fair* dapat memudahkan masyarakat dalam mencari lowongan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi program *Job Market Fair* memberikan respon yang positif dari masyarakat. Hal ini dibuktikan bahwa masyarakat menerima manfaat dari implementasi program *Job Market Fair*. Masyarakat bisa mengetahui informasi pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan teori implementasi program dari Korten (1988:11) bahwa suatu program akan berhasil jika terdapat kesesuaian kebutuhan antara masyarakat dengan pihak pemerintah untuk menghasilkan *output* program yang sesuai dengan kelompok sasaran program

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang

a. Faktor Pendukung Implementasi Program *Job Market Fair*

Faktor pendukung implementasi program *Job Market Fair* terdiri dari dua faktor, yaitu faktor pendukung internal dan eksternal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung internal implementasi program *Job Market Fair* adalah adanya kompetensi yang dimiliki oleh

sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan adanya pengalaman dan pengetahuan dari sumber daya manusia yang telah didapatkan melalui pendidikan dari kementerian. Kualitas dari sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap implementasi program *Job Market Fair* karena pada dasarnya untuk menjadi pihak yang terlibat dalam implementasi program *Job Market Fair* harus memahami dengan benar terkait program *Job Market Fair*. Hal tersebut berguna dalam meningkatkan pelayanan ketenagakerjaan kepada masyarakat.

Sedangkan, faktor pendukung eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar aktor-aktor pembuat kebijakan. Faktor pendukung eksternal implementasi program *Job Market Fair* adalah adanya antusias dari masyarakat dimana masyarakat sebagai kelompok sasaran ikut serta selama proses implementasi. Antusias dari masyarakat sebagai salah satu wujud dalam mendukung implementasi program *Job Market Fair* agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

b. Faktor Penghambat Implementasi Program *Job Market Fair*

Pada implementasi suatu kebijakan atau program terdapat beberapa permasalahan yang terjadi. Hal ini dipengaruhi oleh adanya faktor penghambat yang mengakibatkan kegagalan dalam implementasi suatu program. Faktor penghambat implementasi program *Job Market Fair* terdiri dari dua faktor, yaitu faktor penghambat internal dan eksternal.

Faktor penghambat internal implementasi program *Job Market Fair* antara lain terbatasnya kuantitas sumber daya manusia dari

pengantar kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Kurangnya jumlah sumber daya manusia menjadikan pihak yang terlibat melaksanakan pekerjaan di luar *jobdesc* atau *double job*. Hal ini mengakibatkan pelayanan ketenagakerjaan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang efektif. Selain itu, pihak pelaksana mengalami kesulitan dalam mendapatkan perusahaan yang berkualitas pada daerah Kota Malang. Hal ini dikarenakan minimnya minat masyarakat untuk bekerja pada perusahaan yang berada di luar Kota Malang.

Sedangkan, faktor penghambat eksternal implementasi program *Job Market Fair* antara lain, pertama, adanya masalah pada pihak yang terlibat dalam implementasi program *Job Market Fair*. Terdapat perusahaan yang membatalkan undangan secara sepihak sehingga tidak bisa hadir dalam acara program *Job Market Fair*. Hal ini mengakibatkan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang mendapatkan berbagai kritik dari masyarakat karena ketidaksesuaian perusahaan yang dipublikasikan dengan perusahaan yang hadir. Kedua, pembukaan acara tidak tepat waktu karena adanya perusahaan yang datang terlambat. Dengan demikian, jelas bahwa tidak adanya komitmen dari sumber daya manusia yang terlibat merupakan salah satu penghambat dalam implementasi program *Job Market Fair* yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

Selain itu, faktor penghambat eksternal ketiga yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tidak bisa memilih antara pencari kerja asli Kota Malang dengan pencari kerja pendatang dari luar Kota Malang. Masalah pemilihan pencari kerja yang dimaksud adalah program *Job Market Fair* ini diperuntukkan bagi masyarakat Kota Malang dan pada praktiknya Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tidak bisa memilih bahwa hanya warga Kota Malang yang bisa diterima kerja. Hal ini dikarenakan dampak yang ditimbulkan dari perubahan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2008 menjadi Peraturan Menteri Nomor 39 Tahun 2016. Hal tersebut menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tidak memiliki wewenang untuk menolak masyarakat dari luar Kota Malang yang hadir pada implementasi program *Job Market Fair*.

Keempat, implementasi program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tidak menjawab tuntutan-tuntutan dari masyarakat sehingga terjadi ketidaksesuaian antara kebutuhan pencari kerja dengan tenaga kerja yang mendapatkan penempatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara lowongan pekerjaan dengan kualifikasi pencari kerja tidak sebanding sehingga mengakibatkan sulitnya pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang
 - a. Tujuan program *Job Market Fair* adalah untuk memfasilitasi pencari kerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diinginkan dan kemampuan yang dimiliki. Implementasi program *Job Market Fair* memberikan dampak bagi masyarakat dimana masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan sehingga mampu mengatasi masalah pengangguran di Kota Malang.
 - b. Manfaat program *Job Market Fair* dibuat untuk meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan dan meningkatkan perluasan kesempatan kerja, serta mempermudah masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan. Implementasi program *Job Market Fair* memberikan manfaat bagi masyarakat dimana masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.
 - c. Derajat perubahan yang diinginkan dari implementasi program *Job Market Fair* adalah membantu masyarakat dalam mendapatkan

pekerjaan dan mengatasi masalah pengangguran di Kota Malang. Dengan adanya anggaran sebagai pendukung implementasi program *Job Market Fair* sehingga perubahan yang diinginkan dapat tercapai.

- d. Pelaksana program *Job Market Fair* sudah kompeten dilihat dari adanya pengalaman dan pengetahuan pihak pelaksana yang telah didapatkan melalui pendidikan dari kementerian sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan kepada masyarakat.
- e. Strategi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam implementasi program *Job Market Fair* berupa kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan, serta mempublikasikan informasi terkait lowongan pekerjaan melalui media massa dan media cetak. Hal ini sebagai wujud tercapainya tujuan program *Job Market Fair*.
- f. Sumber daya dalam implementasi program *Job Market Fair* terdiri dari sumber daya manusia dan sumber daya anggaran. Sumber daya manusia pada program *Job Market Fair* memiliki kompetensi yang memadai yang telah didapatkan melalui pendidikan dari kementerian. Sedangkan, sumber daya anggaran program *Job Market Fair* bersumber dari APBD Kota Malang sebagai fasilitas dalam mendukung implementasi program *Job Market Fair*.
- g. Dampak pada kelompok pemanfaat setelah implementasi program *Job Market Fair* adalah masyarakat sebagai target menerima dengan baik implementasi program *Job Market Fair*. Masyarakat bisa

mendapatkan informasi terkait ketenagakerjaan, lowongan pekerjaan, dan mendapatkan pekerjaan sesuai keinginan dan kemampuan yang dimiliki.

- h. Perubahan masyarakat setelah implementasi program *Job Market Fair* adalah masyarakat bisa mengetahui informasi terkait lowongan pekerjaan dan mengetahui kualifikasi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang

- a. Faktor pendukung implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang adalah adanya kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terlibat memiliki pengalaman dan pengetahuan melalui pendidikan dari kementerian sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selain itu, adanya dukungan antusias dari masyarakat sebagai salah satu wujud dalam mendukung implementasi program *Job Market Fair* agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
- b. Faktor penghambat implementasi program *Job Market Fair* dalam menangani masalah pengangguran di Kota Malang antara lain, pertama, terbatasnya kuantitas sumber daya manusia yang mengakibatkan pihak pelaksana menjalankan pekerjaan di luar

jobdesc atau *double job* sehingga pelayanan ketenagakerjaan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang efektif. Kedua, pihak pelaksana mengalami kesulitan dalam mendapatkan perusahaan yang berkualitas pada daerah Kota Malang. Hal ini dikarenakan minimnya minat masyarakat untuk bekerja pada perusahaan yang berada di luar Kota Malang. Ketiga, adanya perusahaan yang secara sepihak membatalkan undangan sehingga tidak hadir dalam acara program *Job Market Fair*. Keempat, pihak pelaksana tidak bisa memilih antara pencari kerja asli Kota Malang dengan pencari kerja pendatang dari luar Kota Malang sehingga pihak pelaksana tidak bisa memastikan bahwa hanya pencari kerja asli Kota Malang yang dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang diharapkan dapat menentukan pencari kerja yang berasal dari asli Kota Malang dan luar Kota Malang sehingga calon tenaga kerja yang diterima dapat didominasi oleh masyarakat yang berasal dari Kota Malang.
2. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebaiknya meningkatkan jumlah sumber daya manusia agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi efektif.
3. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebaiknya lebih selektif dalam menentukan perusahaan yang diikutsertakan pada program *Job Market Fair*.

4. Perlu adanya MoU antara Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dengan perusahaan-perusahaan serta pihak yang terlibat agar tidak terjadi kendala dalam implementasi program *Job Market Fair*.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal. 2012. *Kebijakan Publik Edisi 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, Lincoln. 2015. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. Hlm. 9
- Badan Pusat Statistik. 2010. *Keadaan Angkatan Kerja di Propinsi Kalimantan Barat Tahun 2009*. Pontianak: Badan Pusat Statistik.
- _____. 2010-2015. *Laporan Eksekutif Keadaan Angkatan Kerja Jawa Timur Tahun 2010-2015*. Surabaya: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur.
- _____. 2015. *Laporan Perekonomian*.
- _____. 2018. *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Provinsi, 1986-2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- _____. 2019. *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota, 2001-Agustus 2018*. Jawa Timur: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur.
- Budhiarto, Dimas. 2011. *Implementasi Program Jaminan Kecelakaan Kerja PT Jamsostek*. Malang: FIA UB.
- Emzir. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gunawan, Imam. 2014. *Metode dan Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernanda, Dedy Wahyu. 2016. *Implementasi Gerakan Puskesmas Bersemangat Kerja Menuju Peningkatan Mutu Pelayanan Publik (Studi pada Puskesmas Sobo, Kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi)*. Skripsi: Universitas Brawijaya.
- Islamy, M. Irfan. 2001. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Bandung: PT. Bina Aksara.
- Jamaludin, Adon Nasrullah. 2015. *Sosiologi Perkotaan Memahami Masyarakat Kota dan Problematikanya*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Katadata. 2018. *Angka Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan (Agustus 2017, Februari 2018, dan Agustus 2018)*. Katadata.

- Keban, Yeremias. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Korten, David C. 1988. *Pembangunan Berdimensi Kerakyatan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Mankiw, Gregory. 2006. *Makroekonomi*. Jakarta: Erlangga. Hlm. 154
- _____. 2012. *Makroekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2013. *Makroekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mansur, Ahmad. 2010. *Modul Metode Penelitian dan Teknis Penulisan Laporan Karya Ilmiah*. Bandung: PAAP FE-UNPAD.
- Miles, M.B., Huberman, dan Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. America: SAGE Publications.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pemerintah Kota Malang. 2019. *Makna Lambang*. Malang. <https://malangkota.go.id/sekilas-malang/makna-lambang/> (diakses pada tanggal 8 Februari 2019 pukul 23:31 WIB)
- Pemerintah Kota Malang. 2019. *Visi dan Misi*. Malang. <https://malangkota.go.id/sekilas-malang/visi-dan-misi/> (diakses pada tanggal 8 Februari 2019 pukul 23:31 WIB)
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Koordinasi Wilayah Pemerintahan dan Pembangunan Jawa Timur
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja
- Peraturan Walikota Malang Nomor 30 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gave Media.
- Putong, Iskandardan Nuring Dyah Andjaswati. 2010. *Pengantar Ekonomi Makro Edisi 2*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Hlm. 142-143.
- Putra, Ade Maulana. 2014. *Implementasi Program CSR Berbasis Community Development*. Skripsi.
- Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah Kota Malang 2013-2018
- Samuelson, P.A. dan W.D. Nordhaus. 2004. *Ilmu Makro Ekonomi: Edisi Tujuh Belas*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.

- Subarsono, A.G. 2012. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Edi. 2012. *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2002. *Pengantar Teori Makroekonomi Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 14
- _____. 2012. *Pengantar Teori Makroekonomi Pengantar Teori Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: FE UI.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
- Wahab, Solichin Abdul. 2012. *Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wikipedia. 2019. https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Malang#Iklim (diakses pada tanggal 8 Februari 2019 pukul 23:31 WIB)
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- _____. 2012. *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Riset



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia
Telp. : +62-341-553737, 568914, 558226 Fax : +62-341-558227
http://fia.ub.ac.id E-mail: fia@ub.ac.id

Nomor : 14353 /UN10.F03.11/PN/2019
Lampiran : -
Hal : Riset
Kepada : Dinas Tenaga Kerja Kota Malang
Jalan Mayjend Sungkono, Malang

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan kegiatan melakukan riset bagi mahasiswa :

Nama : Ozora Esesiawati
Alamat : Jalan Bunga Andong Selatan Nomor 23 Kelurahan Jatimulyo
Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur
NIM : 155030100111018
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani
Masalah Pengangguran di Kota Malang
Waktu : Februari 2019 – April 2019

Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Malang, 27 Februari 2019

a.n. Dekan
Ketua Jurusan Administrasi Publik

Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA, Ph.D
NIP. 19670217 199103 1 000



Lampiran 2. Laporan Anggaran *Job Market Fair*



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS TENAGA KERJA KOTA MALANG
 Perkantoran Terpadu Gedung B Lantai 3 Jalan Mayjen Sungkono
 Telp. 751534
 email : DISNAKER@mahkotamail.go.id
 MALANG Kode pos 65132

LAPORAN KEGIATAN PELAKSANAAN PENYEBARLUASAN INFORMASI BURSA TENAGA KERJA (*JOB MARKET FAIR*) APBD TAHUN ANGGARAN 2018

Sumber anggaran berasal dari APBD Kota Malang Tahun 2018 pagu anggaran sebesar RP.500.000.000,00 (Lima Ratus Juta Rupiah) terserap Rp.431.114.800,00 (Empat Ratus Tiga Puluh Satu Juta Seratur Empat Belas Ribu Delapan Ratus Rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

Uraian	Pagu	Realisasi	Slipa
BELANJA	500.000.000	431.114.800	68.885.200
BELANJA LANGSUNG	36.100.000	27.370.000	8.730.000
BELANJA PEGAWAI	36.100.000	27.370.000	8.730.000
Honorarium PNS	36.100.000	27.370.000	8.730.000
Honorarium PNS	36.100.000	27.370.000	8.730.000
BELANJA BARANG DAN JASA	463.900.000	403.744.800	60.155.200
Belanja Bahan Pakai Habis	11.355.200	11.314.700	40.500
Belanja alat tulis kantor	11.355.200	11.314.700	40.500
Belanja Jasa Kantor	66.700.000	52.647.800	14.052.200
Belanja jasa dekorasi/dokumentasi	34.700.000	33.947.800	752.200
Belanja jasa pemberitaan/penyiaran	20.000.000	16.500.000	3.500.000
Honorarium Tenaga Ahli/Instruktur/Narasumber	12.000.000	2.200.000	9.800.000
Belanja Cetak dan Penggandaan	35.390.000	35.127.500	262.500
Belanja penggandaan	35.390.000	35.127.500	262.500
Belanja Sewa Rumah/Gedung/Gudang/Parkir	84.000.000	76.200.000	7.800.000
Belanja sewa gedung/kantor/tempat	84.000.000	76.200.000	7.800.000
Belanja Sewa Perlengkapan dan Peralatan Kantor	105.219.800	104.400.000	819.800



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS TENAGA KERJA KOTA MALANG
 Perkantoran Terpadu Gedung B Lantai 3 Jalan Mayjen Sungkono
 Telp. 751534
 email : DISNAKER@mahkotamail.go.id
 MALANG Kode pos 65132

Uraian	Pagu	Realisasi	Slipa
Belanja sewa meja kursi	16.000.000	16.000.000	0
Belanja sewa tenda	10.920.000	10.710.000	210.000
Belanja sewa alat-alat pesta/hiburan	3.349.800	3.240.000	109.800
Belanja sewa perlengkapan/peralatan lainnya	74.950.000	74.450.000	500.000
Belanja Makanan dan Minuman	46.490.000	46.100.000	390.000
Belanja makanan dan minuman rapat	46.490.000	46.100.000	390.000
Belanja Pakaian Kerja	27.200.000	26.610.000	590.000
Belanja pakaian kerja lapangan	27.200.000	26.610.000	590.000
Belanja Perjalanan Dinas	87.545.000	51.344.800	36.200.200
Belanja perjalanan dinas dalam daerah	3.045.000	3.000.000	45.000
Belanja perjalanan dinas luar daerah	84.500.000	48.344.800	36.155.200

Keterangan: Jadi dana yang terealisasi dari jumlah anggaran sebesar 86% berdasarkan pagu yang tersedia.

Malang, Januari 2018
 Kepala Bidang Penempatan Tenaga
 Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
 Dinas Tenaga Kerja Kota Malang
 selaku Pejabat Pembuat Komitmen

MOERTI INDRIANI,SH,M.Si

Pembuna (IV/a)

NIP. 19631117 199303 2 003



Lampiran 4. Data Pencari Kerja (AK-II)

Formulir AK-II

NO. _____

DIISI OLEH DAN UNTUK DIRI SENDIRI

1. 1.1. PESEBUT/FAK (ABUK/BERK/BEK/BE):
 1.2. EKAS (Provinsi/Melalui Kabupaten/Kota): Kode Wilayah: **PROVINSI** Kode Wilayah

2. 2.1. NOMOR (SAS/TKS/SA) PENCARITAJUKAN: Tgl. / / Th.
 2.2. NOMOR NOMOR PENCARITAJUKAN (SAS):

3. KETERANGAN/LOKASI:
 3.1. Nama Lengkap:
 3.2. Tempat/Tanggal Lahir: Tgl. / / Th.
 3.3. Jenis Kelamin: 1. Laki-laki 2. Perempuan
 3.4. Alamat: 1. DAerah: _____ NO. _____ RT/RW: _____ Desa/Kelurahan: _____
 2. KECAMATAN: _____ KABUPATEN/KOTA: _____ PROVINSI: _____
 3. Desa/Kelurahan: _____ RT/RW: _____
 Kode Pos:
 3.5. Status: 1. Belum Kawin 2. Kawin

4. PENDOKIAN FORMAL:
 4.1. Pendidikan Terakhir: _____ NEMIP: _____
 4.2. Jurusan: _____
 4.3. Institusi: _____

5. Berapa orang saudara: 1. Ingga 2. Jumlah 3. Banyak 4. Banyak 5. Banyak 6. Banyak 7. Banyak 8. Banyak 9. Lainnya _____

6. Pekerjaan/Karya:
 6.1. Alamat: _____ 6.2. Jenis Pekerjaan: _____ 6.3. Lama Kerja: _____ 6.4. Pekerjaan Sebelumnya: _____
 6.5. Alasan Pengantar Kerja yang berkaitan dengan keadaannya yang mempengaruhi pencariannya: _____

7. 7.1. Jumlah yang ditanyakan: _____
 7.2. Lokasi Penempatan: _____
 a. Ideal yang dituntut _____
 b. yang dituntut _____
 7.3. Gaji yang ditanyakan: _____
 1. = Rp. 1.000.000,-
 2. = Rp. 1.500.000,- s.d. Rp. 2.000.000,-
 3. = Rp. 2.500.000,- s.d. Rp. 3.000.000,-
 4. = Rp. 3.500.000,- s.d. Rp. 4.000.000,-
 5. = Rp. 4.500.000,- s.d. Rp. 5.000.000,-
 6. = Rp. 5.000.000,- s.d. Rp. 6.000.000,-
 7. = Rp. 6.000.000,- s.d. Rp. 7.000.000,-
 8. = Rp. 7.000.000,- s.d. Rp. 8.000.000,-
 9. = Rp. 8.000.000,- s.d. Rp. 9.000.000,-
 10. = Rp. 9.000.000,- s.d. Rp. 10.000.000,-
 11. = Rp. 10.000.000,- s.d. Rp. 11.000.000,-
 12. = Rp. 11.000.000,- s.d. Rp. 12.000.000,-
 13. = Rp. 12.000.000,- s.d. Rp. 13.000.000,-
 14. = Rp. 13.000.000,- s.d. Rp. 14.000.000,-
 15. = Rp. 14.000.000,- s.d. Rp. 15.000.000,-
 16. = Rp. 15.000.000,- s.d. Rp. 16.000.000,-
 17. = Rp. 16.000.000,- s.d. Rp. 17.000.000,-
 18. = Rp. 17.000.000,- s.d. Rp. 18.000.000,-
 19. = Rp. 18.000.000,- s.d. Rp. 19.000.000,-
 20. = Rp. 19.000.000,- s.d. Rp. 20.000.000,-
 21. = Rp. 20.000.000,- s.d. Rp. 21.000.000,-
 22. = Rp. 21.000.000,- s.d. Rp. 22.000.000,-
 23. = Rp. 22.000.000,- s.d. Rp. 23.000.000,-
 24. = Rp. 23.000.000,- s.d. Rp. 24.000.000,-
 25. = Rp. 24.000.000,- s.d. Rp. 25.000.000,-
 26. = Rp. 25.000.000,- s.d. Rp. 26.000.000,-
 27. = Rp. 26.000.000,- s.d. Rp. 27.000.000,-
 28. = Rp. 27.000.000,- s.d. Rp. 28.000.000,-
 29. = Rp. 28.000.000,- s.d. Rp. 29.000.000,-
 30. = Rp. 29.000.000,- s.d. Rp. 30.000.000,-
 31. = Rp. 30.000.000,- s.d. Rp. 31.000.000,-
 32. = Rp. 31.000.000,- s.d. Rp. 32.000.000,-
 33. = Rp. 32.000.000,- s.d. Rp. 33.000.000,-
 34. = Rp. 33.000.000,- s.d. Rp. 34.000.000,-
 35. = Rp. 34.000.000,- s.d. Rp. 35.000.000,-
 36. = Rp. 35.000.000,- s.d. Rp. 36.000.000,-
 37. = Rp. 36.000.000,- s.d. Rp. 37.000.000,-
 38. = Rp. 37.000.000,- s.d. Rp. 38.000.000,-
 39. = Rp. 38.000.000,- s.d. Rp. 39.000.000,-
 40. = Rp. 39.000.000,- s.d. Rp. 40.000.000,-
 41. = Rp. 40.000.000,- s.d. Rp. 41.000.000,-
 42. = Rp. 41.000.000,- s.d. Rp. 42.000.000,-
 43. = Rp. 42.000.000,- s.d. Rp. 43.000.000,-
 44. = Rp. 43.000.000,- s.d. Rp. 44.000.000,-
 45. = Rp. 44.000.000,- s.d. Rp. 45.000.000,-
 46. = Rp. 45.000.000,- s.d. Rp. 46.000.000,-
 47. = Rp. 46.000.000,- s.d. Rp. 47.000.000,-
 48. = Rp. 47.000.000,- s.d. Rp. 48.000.000,-
 49. = Rp. 48.000.000,- s.d. Rp. 49.000.000,-
 50. = Rp. 49.000.000,- s.d. Rp. 50.000.000,-
 51. = Rp. 50.000.000,- s.d. Rp. 51.000.000,-
 52. = Rp. 51.000.000,- s.d. Rp. 52.000.000,-
 53. = Rp. 52.000.000,- s.d. Rp. 53.000.000,-
 54. = Rp. 53.000.000,- s.d. Rp. 54.000.000,-
 55. = Rp. 54.000.000,- s.d. Rp. 55.000.000,-
 56. = Rp. 55.000.000,- s.d. Rp. 56.000.000,-
 57. = Rp. 56.000.000,- s.d. Rp. 57.000.000,-
 58. = Rp. 57.000.000,- s.d. Rp. 58.000.000,-
 59. = Rp. 58.000.000,- s.d. Rp. 59.000.000,-
 60. = Rp. 59.000.000,- s.d. Rp. 60.000.000,-
 61. = Rp. 60.000.000,- s.d. Rp. 61.000.000,-
 62. = Rp. 61.000.000,- s.d. Rp. 62.000.000,-
 63. = Rp. 62.000.000,- s.d. Rp. 63.000.000,-
 64. = Rp. 63.000.000,- s.d. Rp. 64.000.000,-
 65. = Rp. 64.000.000,- s.d. Rp. 65.000.000,-
 66. = Rp. 65.000.000,- s.d. Rp. 66.000.000,-
 67. = Rp. 66.000.000,- s.d. Rp. 67.000.000,-
 68. = Rp. 67.000.000,- s.d. Rp. 68.000.000,-
 69. = Rp. 68.000.000,- s.d. Rp. 69.000.000,-
 70. = Rp. 69.000.000,- s.d. Rp. 70.000.000,-
 71. = Rp. 70.000.000,- s.d. Rp. 71.000.000,-
 72. = Rp. 71.000.000,- s.d. Rp. 72.000.000,-
 73. = Rp. 72.000.000,- s.d. Rp. 73.000.000,-
 74. = Rp. 73.000.000,- s.d. Rp. 74.000.000,-
 75. = Rp. 74.000.000,- s.d. Rp. 75.000.000,-
 76. = Rp. 75.000.000,- s.d. Rp. 76.000.000,-
 77. = Rp. 76.000.000,- s.d. Rp. 77.000.000,-
 78. = Rp. 77.000.000,- s.d. Rp. 78.000.000,-
 79. = Rp. 78.000.000,- s.d. Rp. 79.000.000,-
 80. = Rp. 79.000.000,- s.d. Rp. 80.000.000,-
 81. = Rp. 80.000.000,- s.d. Rp. 81.000.000,-
 82. = Rp. 81.000.000,- s.d. Rp. 82.000.000,-
 83. = Rp. 82.000.000,- s.d. Rp. 83.000.000,-
 84. = Rp. 83.000.000,- s.d. Rp. 84.000.000,-
 85. = Rp. 84.000.000,- s.d. Rp. 85.000.000,-
 86. = Rp. 85.000.000,- s.d. Rp. 86.000.000,-
 87. = Rp. 86.000.000,- s.d. Rp. 87.000.000,-
 88. = Rp. 87.000.000,- s.d. Rp. 88.000.000,-
 89. = Rp. 88.000.000,- s.d. Rp. 89.000.000,-
 90. = Rp. 89.000.000,- s.d. Rp. 90.000.000,-
 91. = Rp. 90.000.000,- s.d. Rp. 91.000.000,-
 92. = Rp. 91.000.000,- s.d. Rp. 92.000.000,-
 93. = Rp. 92.000.000,- s.d. Rp. 93.000.000,-
 94. = Rp. 93.000.000,- s.d. Rp. 94.000.000,-
 95. = Rp. 94.000.000,- s.d. Rp. 95.000.000,-
 96. = Rp. 95.000.000,- s.d. Rp. 96.000.000,-
 97. = Rp. 96.000.000,- s.d. Rp. 97.000.000,-
 98. = Rp. 97.000.000,- s.d. Rp. 98.000.000,-
 99. = Rp. 98.000.000,- s.d. Rp. 99.000.000,-
 100. = Rp. 99.000.000,- s.d. Rp. 100.000.000,-
 101. = Rp. 100.000.000,- s.d. Rp. 101.000.000,-
 102. = Rp. 101.000.000,- s.d. Rp. 102.000.000,-
 103. = Rp. 102.000.000,- s.d. Rp. 103.000.000,-
 104. = Rp. 103.000.000,- s.d. Rp. 104.000.000,-
 105. = Rp. 104.000.000,- s.d. Rp. 105.000.000,-
 106. = Rp. 105.000.000,- s.d. Rp. 106.000.000,-
 107. = Rp. 106.000.000,- s.d. Rp. 107.000.000,-
 108. = Rp. 107.000.000,- s.d. Rp. 108.000.000,-
 109. = Rp. 108.000.000,- s.d. Rp. 109.000.000,-
 110. = Rp. 109.000.000,- s.d. Rp. 110.000.000,-
 111. = Rp. 110.000.000,- s.d. Rp. 111.000.000,-
 112. = Rp. 111.000.000,- s.d. Rp. 112.000.000,-
 113. = Rp. 112.000.000,- s.d. Rp. 113.000.000,-
 114. = Rp. 113.000.000,- s.d. Rp. 114.000.000,-
 115. = Rp. 114.000.000,- s.d. Rp. 115.000.000,-
 116. = Rp. 115.000.000,- s.d. Rp. 116.000.000,-
 117. = Rp. 116.000.000,- s.d. Rp. 117.000.000,-
 118. = Rp. 117.000.000,- s.d. Rp. 118.000.000,-
 119. = Rp. 118.000.000,- s.d. Rp. 119.000.000,-
 120. = Rp. 119.000.000,- s.d. Rp. 120.000.000,-
 121. = Rp. 120.000.000,- s.d. Rp. 121.000.000,-
 122. = Rp. 121.000.000,- s.d. Rp. 122.000.000,-
 123. = Rp. 122.000.000,- s.d. Rp. 123.000.000,-
 124. = Rp. 123.000.000,- s.d. Rp. 124.000.000,-
 125. = Rp. 124.000.000,- s.d. Rp. 125.000.000,-
 126. = Rp. 125.000.000,- s.d. Rp. 126.000.000,-
 127. = Rp. 126.000.000,- s.d. Rp. 127.000.000,-
 128. = Rp. 127.000.000,- s.d. Rp. 128.000.000,-
 129. = Rp. 128.000.000,- s.d. Rp. 129.000.000,-
 130. = Rp. 129.000.000,- s.d. Rp. 130.000.000,-
 131. = Rp. 130.000.000,- s.d. Rp. 131.000.000,-
 132. = Rp. 131.000.000,- s.d. Rp. 132.000.000,-
 133. = Rp. 132.000.000,- s.d. Rp. 133.000.000,-
 134. = Rp. 133.000.000,- s.d. Rp. 134.000.000,-
 135. = Rp. 134.000.000,- s.d. Rp. 135.000.000,-
 136. = Rp. 135.000.000,- s.d. Rp. 136.000.000,-
 137. = Rp. 136.000.000,- s.d. Rp. 137.000.000,-
 138. = Rp. 137.000.000,- s.d. Rp. 138.000.000,-
 139. = Rp. 138.000.000,- s.d. Rp. 139.000.000,-
 140. = Rp. 139.000.000,- s.d. Rp. 140.000.000,-
 141. = Rp. 140.000.000,- s.d. Rp. 141.000.000,-
 142. = Rp. 141.000.000,- s.d. Rp. 142.000.000,-
 143. = Rp. 142.000.000,- s.d. Rp. 143.000.000,-
 144. = Rp. 143.000.000,- s.d. Rp. 144.000.000,-
 145. = Rp. 144.000.000,- s.d. Rp. 145.000.000,-
 146. = Rp. 145.000.000,- s.d. Rp. 146.000.000,-
 147. = Rp. 146.000.000,- s.d. Rp. 147.000.000,-
 148. = Rp. 147.000.000,- s.d. Rp. 148.000.000,-
 149. = Rp. 148.000.000,- s.d. Rp. 149.000.000,-
 150. = Rp. 149.000.000,- s.d. Rp. 150.000.000,-
 151. = Rp. 150.000.000,- s.d. Rp. 151.000.000,-
 152. = Rp. 151.000.000,- s.d. Rp. 152.000.000,-
 153. = Rp. 152.000.000,- s.d. Rp. 153.000.000,-
 154. = Rp. 153.000.000,- s.d. Rp. 154.000.000,-
 155. = Rp. 154.000.000,- s.d. Rp. 155.000.000,-
 156. = Rp. 155.000.000,- s.d. Rp. 156.000.000,-
 157. = Rp. 156.000.000,- s.d. Rp. 157.000.000,-
 158. = Rp. 157.000.000,- s.d. Rp. 158.000.000,-
 159. = Rp. 158.000.000,- s.d. Rp. 159.000.000,-
 160. = Rp. 159.000.000,- s.d. Rp. 160.000.000,-
 161. = Rp. 160.000.000,- s.d. Rp. 161.000.000,-
 162. = Rp. 161.000.000,- s.d. Rp. 162.000.000,-
 163. = Rp. 162.000.000,- s.d. Rp. 163.000.000,-
 164. = Rp. 163.000.000,- s.d. Rp. 164.000.000,-
 165. = Rp. 164.000.000,- s.d. Rp. 165.000.000,-
 166. = Rp. 165.000.000,- s.d. Rp. 166.000.000,-
 167. = Rp. 166.000.000,- s.d. Rp. 167.000.000,-
 168. = Rp. 167.000.000,- s.d. Rp. 168.000.000,-
 169. = Rp. 168.000.000,- s.d. Rp. 169.000.000,-
 170. = Rp. 169.000.000,- s.d. Rp. 170.000.000,-
 171. = Rp. 170.000.000,- s.d. Rp. 171.000.000,-
 172. = Rp. 171.000.000,- s.d. Rp. 172.000.000,-
 173. = Rp. 172.000.000,- s.d. Rp. 173.000.000,-
 174. = Rp. 173.000.000,- s.d. Rp. 174.000.000,-
 175. = Rp. 174.000.000,- s.d. Rp. 175.000.000,-
 176. = Rp. 175.000.000,- s.d. Rp. 176.000.000,-
 177. = Rp. 176.000.000,- s.d. Rp. 177.000.000,-
 178. = Rp. 177.000.000,- s.d. Rp. 178.000.000,-
 179. = Rp. 178.000.000,- s.d. Rp. 179.000.000,-
 180. = Rp. 179.000.000,- s.d. Rp. 180.000.000,-
 181. = Rp. 180.000.000,- s.d. Rp. 181.000.000,-
 182. = Rp. 181.000.000,- s.d. Rp. 182.000.000,-
 183. = Rp. 182.000.000,- s.d. Rp. 183.000.000,-
 184. = Rp. 183.000.000,- s.d. Rp. 184.000.000,-
 185. = Rp. 184.000.000,- s.d. Rp. 185.000.000,-
 186. = Rp. 185.000.000,- s.d. Rp. 186.000.000,-
 187. = Rp. 186.000.000,- s.d. Rp. 187.000.000,-
 188. = Rp. 187.000.000,- s.d. Rp. 188.000.000,-
 189. = Rp. 188.000.000,- s.d. Rp. 189.000.000,-
 190. = Rp. 189.000.000,- s.d. Rp. 190.000.000,-
 191. = Rp. 190.000.000,- s.d. Rp. 191.000.000,-
 192. = Rp. 191.000.000,- s.d. Rp. 192.000.000,-
 193. = Rp. 192.000.000,- s.d. Rp. 193.000.000,-
 194. = Rp. 193.000.000,- s.d. Rp. 194.000.000,-
 195. = Rp. 194.000.000,- s.d. Rp. 195.000.000,-
 196. = Rp. 195.000.000,- s.d. Rp. 196.000.000,-
 197. = Rp. 196.000.000,- s.d. Rp. 197.000.000,-
 198. = Rp. 197.000.000,- s.d. Rp. 198.000.000,-
 199. = Rp. 198.000.000,- s.d. Rp. 199.000.000,-
 200. = Rp. 199.000.000,- s.d. Rp. 200.000.000,-
 201. = Rp. 200.000.000,- s.d. Rp. 201.000.000,-
 202. = Rp. 201.000.000,- s.d. Rp. 202.000.000,-
 203. = Rp. 202.000.000,- s.d. Rp. 203.000.000,-
 204. = Rp. 203.000.000,- s.d. Rp. 204.000.000,-
 205. = Rp. 204.000.000,- s.d. Rp. 205.000.000,-
 206. = Rp. 205.000.000,- s.d. Rp. 206.000.000,-
 207. = Rp. 206.000.000,- s.d. Rp. 207.000.000,-
 208. = Rp. 207.000.000,- s.d. Rp. 208.000.000,-
 209. = Rp. 208.000.000,- s.d. Rp. 209.000.000,-
 210. = Rp. 209.000.000,- s.d. Rp. 210.000.000,-
 211. = Rp. 210.000.000,- s.d. Rp. 211.000.000,-
 212. = Rp. 211.000.000,- s.d. Rp. 212.000.000,-
 213. = Rp. 212.000.000,- s.d. Rp. 213.000.000,-
 214. = Rp. 213.000.000,- s.d. Rp. 214.000.000,-
 215. = Rp. 214.000.000,- s.d. Rp. 215.000.000,-
 216. = Rp. 215.000.000,- s.d. Rp. 216.000.000,-
 217. = Rp. 216.000.000,- s.d. Rp. 217.000.000,-
 218. = Rp. 217.000.000,- s.d. Rp. 218.000.000,-
 219. = Rp. 218.000.000,- s.d. Rp. 219.000.000,-
 220. = Rp. 219.000.000,- s.d. Rp. 220.000.000,-
 221. = Rp. 220.000.000,- s.d. Rp. 221.000.000,-
 222. = Rp. 221.000.000,- s.d. Rp. 222.000.000,-
 223. = Rp. 222.000.000,- s.d. Rp. 223.000.000,-
 224. = Rp. 223.000.000,- s.d. Rp. 224.000.000,-
 225. = Rp. 224.000.000,- s.d. Rp. 225.000.000,-
 226. = Rp. 225.000.000,- s.d. Rp. 226.000.000,-
 227. = Rp. 226.000.000,- s.d. Rp. 227.000.000,-
 228. = Rp. 227.000.000,- s.d. Rp. 228.000.000,-
 229. = Rp. 228.000.000,- s.d. Rp. 229.000.000,-
 230. = Rp. 229.000.000,- s.d. Rp. 230.000.000,-
 231. = Rp. 230.000.000,- s.d. Rp. 231.000.000,-
 232. = Rp. 231.000.000,- s.d. Rp. 232.000.000,-
 233. = Rp. 232.000.000,- s.d. Rp. 233.000.000,-
 234. = Rp. 233.000.000,- s.d. Rp. 234.000.000,-
 235. = Rp. 234.000.000,- s.d. Rp. 235.000.000,-
 236. = Rp. 235.000.000,- s.d. Rp. 236.000.000,-
 237. = Rp. 236.000.000,- s.d. Rp. 237.000.000,-
 238. = Rp. 237.000.000,- s.d. Rp. 238.000.000,-
 239. = Rp. 238.000.000,- s.d. Rp. 239.000.000,-
 240. = Rp. 239.000.000,- s.d. Rp. 240.000.000,-
 241. = Rp. 240.000.000,- s.d. Rp. 241.000.000,-
 242. = Rp. 241.000.000,- s.d. Rp. 242.000.000,-
 243. = Rp. 242.000.000,- s.d. Rp. 243.000.000,-
 244. = Rp. 243.000.000,- s.d. Rp. 244.000.000,-
 245. = Rp. 244.000.000,- s.d. Rp. 245.000.000,-
 246. = Rp. 245.000.000,- s.d. Rp. 246.000.000,-
 247. = Rp. 246.000.000,- s.d. Rp. 247.000.000,-
 248. = Rp. 247.000.000,- s.d. Rp. 248.000.000,-
 249. = Rp. 248.000.000,- s.d. Rp. 249.000.000,-
 250. = Rp. 249.000.000,- s.d. Rp. 250.000.000,-
 251. = Rp. 250.000.000,- s.d. Rp. 251.000.000,-
 252. = Rp. 251.000.000,- s.d. Rp. 252.000.000,-
 253. = Rp. 252.000.000,- s.d. Rp. 253.000.000,-
 254. = Rp. 253.000.000,- s.d. Rp. 254.000.000,-
 255. = Rp. 254.000.000,- s.d. Rp. 255.000.000,-
 256. = Rp. 255.000.000,- s.d. Rp. 256.000.000,-
 257. = Rp. 256.000.000,- s.d. Rp. 257.000.000,-
 258. = Rp. 257.000.000,- s.d. Rp. 258.000.000,-
 259. = Rp. 258.000.000,- s.d. Rp. 259.000.000,-
 260. = Rp. 259.000.000,- s.d. Rp. 260.000.000,-
 261. = Rp. 260.000.000,- s.d. Rp. 261.000.000,-
 262. = Rp. 261.000.000,- s.d. Rp. 262.000.000,-
 263. = Rp. 262.000.000,- s.d. Rp. 263.000.000,-
 264. = Rp. 263.000.000,- s.d. Rp. 264.000.000,-
 265. = Rp. 264.000.000,- s.d. Rp. 265.000.000,-
 266. = Rp. 265.000.000,- s.d. Rp. 266.000.000,-
 267. = Rp. 266.000.000,- s.d. Rp. 267.000.000,-
 268. = Rp. 267.000.000,- s.d. Rp. 268.000.000,-
 269. = Rp. 268.000.000,- s.d. Rp. 269.000.000,-
 270. = Rp. 269.000.000,- s.d. Rp. 270.000.0

Lampiran 7. Sambutan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Malang



Lampiran 8. Sambutan Walikota Malang



Lampiran 9. Stand Dinas Tenaga Kerja Kota Malang



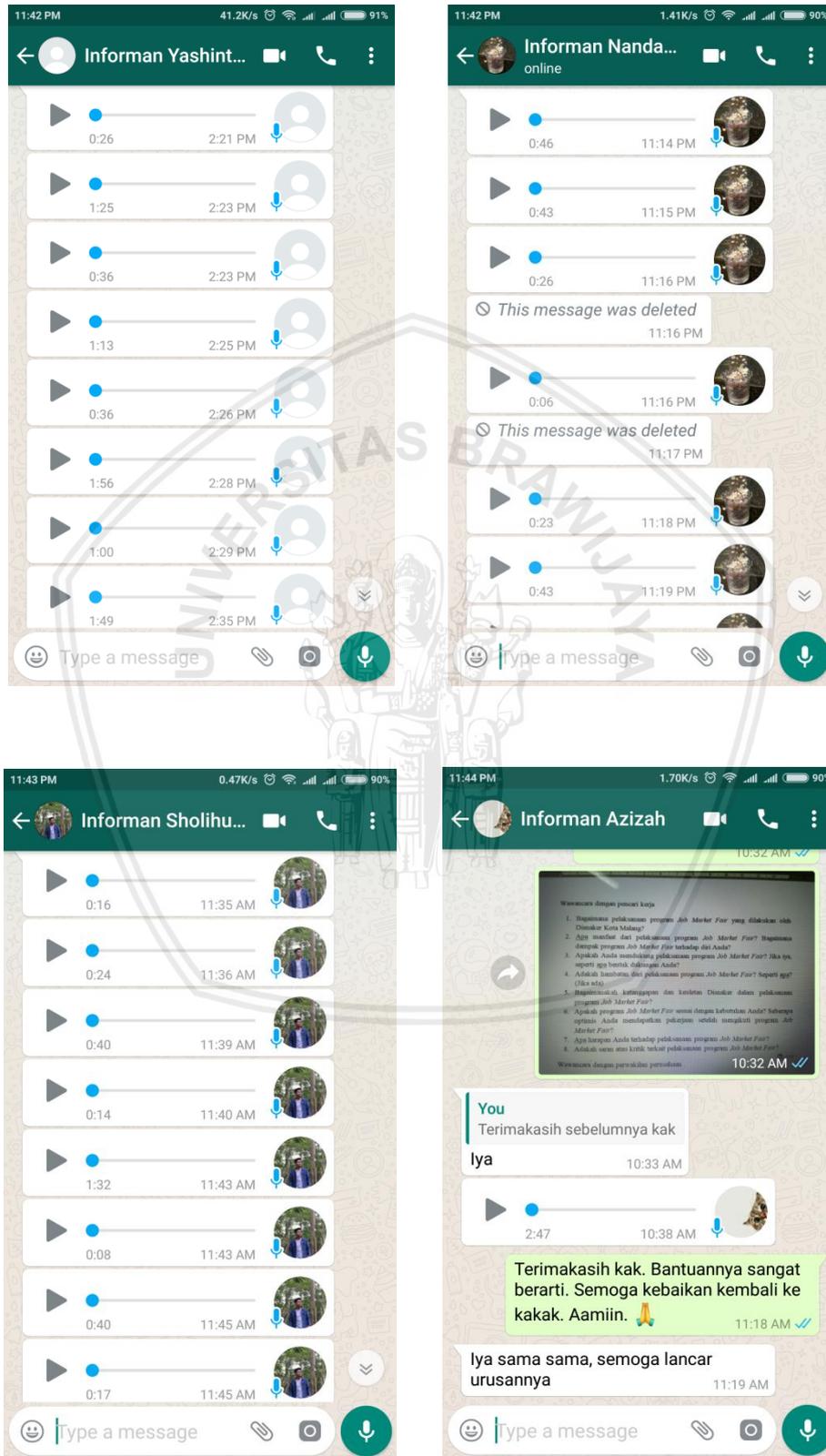
Lampiran 10. Layanan Kartu Pencari Kerja (AK-I)



Lampiran 11. Wawancara dengan Pejabat Fungsional Petugas Antar Kerja atau Pengantar Kerja



Lampiran 12. Wawancara dengan Pencari Kerja



PEDOMAN WAWANCARA

A. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

1. Apa tujuan dari pelaksanaan program *Job Market Fair*?
2. Apa yang melatarbelakangi pelaksanaan program *Job Market Fair*?
3. Apa manfaat dari pelaksanaan program *Job Market Fair*?
4. Perubahan seperti apa yang diinginkan dari pelaksanaan program *Job Market Fair*?
5. Siapa saja pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program *Job Market Fair*?
6. Bagaimana penetapan sumber daya manusia dalam pelaksanaan program *Job Market Fair*?
7. Apa strategi yang dilakukan demi terwujudnya tujuan dalam pelaksanaan program *Job Market Fair*?
8. Bagaimana kompetensi dari pihak pelaksana program *Job Market Fair*?
9. Darimana sumber dana dalam pelaksanaan program *Job Market Fair*?
10. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program *Job Market Fair*?

B. Pencari Kerja

1. Bagaimana pelaksanaan program *Job Market Fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang?
2. Bagaimana dampak dari pelaksanaan program *Job Market Fair*?
3. Bagaimana perubahan yang dirasakan dari pelaksanaan program *Job Market Fair*?

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Ozora Esesiawati
Nomor Induk Mahasiswa : 155030100111018
Tempat, Tanggal Lahir : Serang, 17 Mei 1997
Alamat : Griya Serdang Indah Blok G 2 Nomor 1 Kelurahan
Margatani, Kecamatan Kramatwatu, Serang
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Kewarganegaraan : Indonesia
Email : ozoraeesesiawatii@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- SDN Kedaleman 1
- SMPIT Raudhatul Jannah
- SMAN 1 Kota Serang