



Implementasi Program *Job Fair* Bagi *Fresh Graduate* Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya

Betharia Sabrina Augustisya^{1*}, Luthfiyah Shahrani Amelia², Sintya Rahmi Maylani³, Erwing Wahyu Millensyah⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

*Corresponding author

E-mail addresses: luthfihaha14@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 30, 2025

Revised May 28, 2026

Accepted June 28, 2026

Available online June 28, 2026

Kata Kunci:

Implementasi Program; *Job Fair*; *Fresh Graduate*.

Keywords:

Program Implementation; *Job Fair*; *Fresh Graduate*..



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan
Sagita Akademia Maju..

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis implementasi Program *Job Fair* bagi *fresh graduate* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai upaya memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri atas pelaksana program dan peserta *Job Fair*. Analisis dilakukan menggunakan teori implementasi program Charles O. Jones yang meliputi aspek organisasi, interpretasi, dan aplikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Program *Job Fair* telah berjalan cukup baik. Pada aspek organisasi, terdapat pembagian tugas yang jelas, koordinasi yang baik, serta dukungan sumber daya manusia yang kompeten sehingga kegiatan dapat berlangsung tertib dan kondusif. Pada aspek interpretasi, pelaksana mampu memahami dan menjalankan program sesuai tujuan melalui koordinasi, briefing, dan penyampaian informasi yang mudah dipahami peserta. Pada aspek aplikasi, program telah memanfaatkan sistem digital melalui aplikasi ASSIIK yang memudahkan proses pendaftaran, publikasi lowongan kerja, dan monitoring pelamar. Program ini juga memberikan manfaat bagi

fresh graduate dalam memperoleh informasi lowongan kerja dan meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan. Meskipun masih terdapat kendala teknis pada sistem pendaftaran daring, secara keseluruhan Program *Job Fair* telah diimplementasikan dengan cukup efektif dan mampu mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota Surabaya.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the *Job Fair* Program for fresh graduates at the Surabaya City Department of Industry and Manpower as an effort to expand employment opportunities and reduce unemployment. A qualitative descriptive approach was employed, with data collected through observation, interviews, and documentation involving program implementers and *Job Fair* participants. Data were analyzed using Charles O. Jones's program implementation theory, which focuses on three aspects: organization, interpretation, and application. The findings reveal that the *Job Fair* Program has been implemented effectively. From the organizational aspect, the program benefits from a clear division of responsibilities, effective coordination, and competent human resources, enabling activities to run smoothly. In terms of interpretation, implementers demonstrated a strong understanding of program objectives through regular coordination, briefings, and clear communication with participants. Regarding application, the program utilizes the ASSIIK digital platform to facilitate registration, job vacancy dissemination, and applicant monitoring. The program has provided significant benefits for fresh graduates by improving access to job information and enhancing employment opportunities. Although minor technical issues remain within the online registration system, the *Job Fair* Program has generally been implemented effectively and has contributed to workforce absorption in Surabaya.

1. PENDAHULUAN

Pembangunan Mendapatkan pekerjaan menjadi hal yang sangat penting karena dapat mencegah berbagai dampak negatif dari pengangguran (Sawitri & Widarini, 2025). Pengangguran tidak hanya menyebabkan penurunan pendapatan rumah tangga dan meningkatnya angka kemiskinan, tetapi juga dapat memicu ketidakstabilan sosial dan ekonomi. Ketenagakerjaan menjadi salah satu aspek yang penting dalam upaya mendorong dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Setiap tahun, jumlah angkatan kerja terus bertambah, sementara ketersediaan lapangan pekerjaan tidak selalu mampu mengimbangi peningkatan tersebut (Rafli & Naufal, 2024).

Pengangguran merupakan persoalan global yang hingga kini masih menjadi tantangan utama pembangunan ekonomi di berbagai negara. Secara umum, pengangguran terjadi akibat ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, serta adanya *mismatch* keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Kondisi ini semakin kompleks dengan adanya perubahan struktur ekonomi dan perkembangan teknologi yang tidak selalu diikuti dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks global, pengangguran juga banyak terjadi pada kelompok usia muda dan lulusan baru (*fresh graduate*), yang umumnya belum memiliki pengalaman kerja maupun keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Kondisi ini berdampak pada munculnya pengangguran yang masih menjadi tantangan bagi pemerintah Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik BPS, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Februari 2024 tercatat sebesar 4,82%, kemudian meningkat menjadi 4,91% pada Agustus 2024. Memasuki Februari 2025, angka tersebut menurun menjadi 4,76% dan kembali naik pada Agustus 2025 sebesar 4,85%, kemudian turun lagi pada November 2025 menjadi 4,74%. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun adanya perubahan angka setiap bulan, persoalan pengangguran masih memerlukan perhatian serius karena angkanya belum sepenuhnya stabil.

Provinsi	Februari 2024	Agustus 2024	Februari 2025	Agustus 2025	November 2025
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Aceh	5,56	5,75	5,50	5,64	5,60
Sumatera Utara	5,10	5,60	5,05	5,32	5,28
Sumatera Barat	5,79	5,75	5,69	5,62	5,52
Riau	3,85	3,70	4,12	4,16	4,06
Jambi	4,45	4,48	4,48	4,26	4,08
Sumatera Selatan	3,97	3,86	3,89	3,69	3,59
Bengkulu	3,17	3,11	3,24	3,41	3,37
Lampung	4,12	4,19	4,07	4,21	4,14
Kepulauan Bangka Belitung	3,85	4,63	4,17	4,45	4,30
Kepulauan Riau	6,94	6,39	6,89	6,45	6,35
DKI Jakarta	6,03	6,21	6,18	6,05	6,31
Jawa Barat	6,91	6,75	6,74	6,77	6,66
Jawa Tengah	4,39	4,78	4,33	4,66	4,32
D.I. Yogyakarta	3,24	3,48	3,18	3,46	3,30
Jawa Timur	3,74	4,19	3,61	3,88	3,71
Banten	7,02	6,68	6,64	6,69	6,63
Bali	1,87	1,79	1,58	1,49	1,45
Nusa Tenggara Barat	3,30	2,73	3,22	3,06	3,05
Nusa Tenggara Timur	3,17	3,02	3,23	3,31	3,10

Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka dari Februari 2024 - November 2025
(Sumber: BPS, 2025)

Jika dilihat pada tingkat provinsi, kondisi di Jawa Timur juga mengalami dinamika yang serupa. TPT Jawa Timur pada Februari 2024 sebesar 3,74%, kemudian naik menjadi 4,19% pada Agustus 2024. Pada Februari 2025 angkanya menurun menjadi 3,61%, kembali meningkat pada Agustus 2025 sebesar 3,88% dan turun lagi menjadi 3,71% pada November 2025. Meskipun berada di bawah angka nasional, fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa Jawa Timur tetap menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas penyerapan tenaga kerja.

Sebagai ibu kota Provinsi Jawa Timur sekaligus pusat kegiatan ekonomi, Kota Surabaya memiliki peran strategis dalam dinamika ketenagakerjaan. BPS Kota Surabaya mencatat TPT Agustus 2025 sebesar 4,84 persen, turun tipis dibanding Agustus 2024, dan pemerintah Kota Surabaya bahkan menargetkan penurunan pengangguran terbuka sebesar 0,4 persen pada 2025. Tingginya mobilitas penduduk serta banyaknya pencari kerja yang datang dari berbagai daerah membuat persaingan di pasar kerja semakin ketat. Pemerintah Kota Surabaya dalam kerangka otonomi daerah memiliki kewenangan untuk mengelola urusan ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhan daerahnya (Indatun Annisa, 2021). Melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, kota berupaya memfasilitasi pencari kerja agar dapat terhubung dengan dunia usaha, salah satunya melalui penyelenggaraan program *job fair* yang menjadi salah satu wadah yang digunakan untuk mempertemukan pencari kerja dan perusahaan secara langsung serta memperluas akses informasi lowongan pekerjaan.

Pemerintah Kota Surabaya terus melakukan berbagai upaya untuk menekan tingkat pengangguran terbuka (TPT), antara lain melalui pendataan pencari kerja usia produktif serta penyelenggaraan program pelatihan kerja dan kewirausahaan (Surabaya P, 2025). Upaya tersebut menunjukkan hasil yang positif, di mana TPT di Kota Surabaya mengalami penurunan dalam periode 2020–2024. Dan salah satu program atau kegiatan yang dapat berkontribusi terhadap penurunan tingkat pengangguran adalah *job fair* yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) (Surabaya, 2025).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa permasalahan pengangguran tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya lapangan pekerjaan, tetapi juga karena adanya ketidaksinambungan antara jumlah angkatan kerja yang tersedia. Penelitian mengenai implementasi Program *Job Fair* di Kota Tomohon menjelaskan bahwa peningkatan penduduk usia kerja yang tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan dapat memicu meningkatnya angka pengangguran di berbagai daerah (Ering Dwi S. J. M. et al., 2020). Selain itu, terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang menunjukkan bahwa pemerintah daerah mempunyai tanggung jawab untuk merancang program yang mampu menjembatani pencari kerja dengan perusahaan, salah satunya melalui penyelenggaraan *Job Fair*. Program ini menjadi sarana yang mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dengan perusahaan, sehingga dapat memperluas akses informasi lowongan, serta meningkatkan peluang penyerapan tenaga kerja (Addinari et al., 2025).

Program *Job Fair* oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya merupakan bursa kerja resmi yang diselenggarakan untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan secara langsung, guna

mengurangi angka pengangguran. Melalui kegiatan ini, berbagai perusahaan membuka lowongan pekerjaan yang dapat diakses oleh masyarakat, sehingga para pencari kerja memiliki kesempatan untuk melamar pekerjaan, mengikuti seleksi awal, hingga memperoleh informasi terkait dunia kerja secara langsung tanpa perantara. Tujuan utama dari penyelenggaraan program ini adalah untuk mengurangi angka pengangguran, memperluas kesempatan kerja, serta menjembatani kebutuhan tenaga kerja antara dunia industri dan masyarakat.

Pelaksanaan program *job fair* oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya memiliki dasar hukum yang kuat dalam regulasi daerah. Hal ini diatur dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 76 Tahun 2021 yang menetapkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya tersebut memiliki tugas dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, termasuk pelatihan dan penempatan tenaga kerja. Dalam peraturan tersebut juga ditegaskan bahwa melalui Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, dinas berwenang menyelenggarakan pelayanan antar kerja seperti penyebarluasan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, serta fasilitasi penempatan tenaga kerja, serta memberikan rekomendasi penyelenggaraan bursa kerja (*job fair*) sebagai sarana mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja.

Implementasi *Job Fair* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya, menjadi strategi utama untuk menekan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang mencapai 4,84% pada Agustus 2025 menurut BPS Kota Surabaya, turun dari 4,91% pada 2024, melalui penyelenggaraan rutin seperti *Job Fair* khusus disabilitas pada November 2025 dan *Job Fair & Edu Fair* Mei 2025 yang menawarkan ratusan lowongan. Mekanisme pelaksanaan Program *Job Fair* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya dirancang secara bertahap untuk memastikan aksesibilitas dan efektivitas penyerapan tenaga kerja. Tahap awal meliputi registrasi online melalui aplikasi *Link and Match* ASSIK di situs disnaker.surabaya.go.id/ yang memungkinkan peserta mendaftar secara gratis dan mengunggah data diri secara digital untuk verifikasi awal. Setelah registrasi, setiap peserta yang sudah mendaftar akan mendapatkan *QR Code* untuk dibawa ke lokasi *Job Fair*. Selanjutnya pada saat *Job Fair*, peserta harus menunjukkan *QR code* ke petugas portir dan ke masing-masing perusahaan yang telah dilamar untuk mengirimkan berkas lamaran yang telah di upload pada saat registrasi.

Tahap selanjutnya adalah peserta akan diberi tahu oleh perusahaan apabila lolos seleksi berkas dan melanjutkan ke tahap wawancara di hari berikutnya. Oleh karena itu, penting untuk melihat bagaimana implementasi program *job fair* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dilaksanakan, serta sejauh mana program tersebut mampu mendukung upaya penanganan pengangguran di daerah. Hasil wawancara dengan beberapa peserta *Job Fair* yang merupakan *fresh graduate* menunjukkan bahwa program ini membantu pencari kerja dalam memperoleh informasi lowongan serta membuka kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan perusahaan. Informasi kegiatan dinilai mudah diakses melalui web ASSIK maupun media sosial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, sementara alur pendaftaran dan pelaksanaan kegiatan juga cukup mudah dipahami dan berjalan lancar. Namun, beberapa peserta masih mengalami kendala teknis pada

sistem pendaftaran serta berharap lebih banyak perusahaan yang berpartisipasi agar peluang kerja bagi berbagai program studi semakin luas.

Program *Job Fair* telah berjalan dengan cukup baik, yang dibuktikan melalui hasil observasi bahwa kegiatan ini mampu membantu para *fresh graduate* dalam mencari informasi lowongan maupun peluang kerja. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara, peserta juga sudah cukup memahami tujuan program sebagai sarana untuk memperoleh informasi dan kesempatan kerja. Informasi terkait kegiatan dinilai mudah diakses, meskipun masih terdapat kendala pada penggunaan aplikasi yang terkadang mengalami *error* dan dianggap cukup rumit. Dalam pelaksanaannya, *Job Fair* yang diselenggarakan oleh Disperinaker Kota Surabaya ini melibatkan 8 perusahaan dengan sekitar ± 450 lowongan pekerjaan yang tersedia. Data tersebut menunjukkan adanya peluang penyerapan tenaga kerja yang cukup besar, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi dan referensi bagi lembaga di daerah lain dalam penyelenggaraan program serupa.

Penelitian tentang implementasi program *job fair* bagi *fresh graduate* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat dikaitkan dengan teori implementasi program dari Charles O. Jones (1996), yang terdapat tiga indikator utama. Pada indikator organisasi itu berkaitan dengan kesiapan struktur, sumber daya, dan kerja sama dalam pelaksanaan program *job fair*. Sementara pada indikator interpretasi, para pelaksana harus mampu menjalankan program sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku dalam pelaksanaan program *job fair*. Selain itu, aplikasi merupakan pelaksanaan nyata program *job fair* di lapangan yang meliputi petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis yang dilengkapi prosedur kerja, program kerja, dan jadwal kegiatan yang jelas. Ketiga indikator tersebut saling berkaitan untuk dapat menilai keberhasilan implementasi program.

Penelitian mengenai implementasi program *job fair* bagi *fresh graduate* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya bertujuan untuk untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis bagaimana program *job fair* tersebut dilaksanakan serta sejauh mana program ini mampu mencapai tujuannya, yaitu membantu *fresh graduate* memperoleh pekerjaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji keberhasilan implementasi program dengan melihat aspek organisasi, interpretasi, dan aplikasi, sehingga dapat diketahui apakah pelaksanaan *job fair* sudah berjalan efektif atau masih terdapat kendala.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Creswell, 2014) dengan metode deskriptif untuk mendeskripsikan Implementasi Program *Job Fair* bagi *Fresh Graduate* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, juga mengumpulkan data-data melalui jurnal, artikel, publikasi pemerintah. Lokasi yang digunakan oleh peneliti adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap mengetahui dan terlibat langsung dalam pelaksanaan program *job fair*. Informan dalam penelitian ini meliputi pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, yaitu kepala bidang dan staf

yang dimana sebagai pelaksana program yang berpartisipasi dalam kegiatan *job fair*, serta *fresh graduate* sebagai peserta program.

Fokus penelitian ini mengacu pada teori implementasi program Charles O. Jones (1996) yang meliputi tiga aspek, yaitu organisasi, interpretasi, dan aplikasi. Aspek organisasi melihat struktur dan kesiapan sumber daya dalam pelaksanaan Program *Job Fair*, aspek interpretasi menekankan pemahaman serta koordinasi pelaksana terhadap program, sedangkan aspek aplikasi berfokus pada pelaksanaan teknis kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer, dimana penulis melakukan wawancara kepada informan, serta data sekunder didapat dengan mencari catatan/dokumentasi, publikasi pemerintah, artikel jurnal, situs web, dan internet mengenai judul terkait. Analisis data pada penelitian ini menggunakan model interaktif (*interactive model of analysis*) dari (Miles Huberman et al., 2014) yang terdiri dari pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Selanjutnya, untuk menjamin keabsahan data penelitian, digunakan teknik uji kredibilitas data melalui triangulasi yang dilakukan dengan mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh Norman K. Denzin (2015) yang meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, pelaksanaan Program *Job Fair* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat dianalisis menggunakan teori implementasi program menurut Charles O. Jones (1996). Teori tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi program dapat dilihat melalui tiga aspek utama, yaitu

Aspek Organisasi

Dalam teori Charles O. Jones (1996) terkait implementasi program pada aspek organisasi menekankan bahwa sebuah program akan berjalan dengan baik jika memiliki struktur organisasi yang jelas. Struktur ini penting agar setiap pelaksana mengetahui tugas, tanggung jawab, dan cara bekerja sama dalam menjalankan program. Pada pelaksanaan Program *Job Fair* oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, aspek organisasi ini dapat dilihat dari adanya pembagian tugas yang jelas antara pihak dinas, panitia pelaksana, dan perusahaan yang ikut serta, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan efektif dan tujuan program dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama pelaksanaan *Job Fair* berlangsung, pada aspek organisasi terlihat bahwa para panitia atau *staf* telah menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik sesuai pembagian kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari tersedianya beberapa bagian pelayanan, seperti *booth* registrasi, *booth* konseling, serta petugas keamanan yang bertugas menjaga ketertiban dan kelancaran jalannya acara. Selain itu, para staf juga aktif mengarahkan peserta selama kegiatan berlangsung, mulai dari proses registrasi ulang hingga menuju *booth* perusahaan yang dituju sehingga peserta tidak merasa kebingungan.

Selanjutnya, perolehan dari hasil observasi tersebut didukung berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan oleh pelaksana teknis dan tim fungsional

menjelaskan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antara panitia pelaksana. Dalam pelaksanaan *job fair* besar, seluruh bidang dalam dinas dilibatkan dengan jumlah panitia sekitar 40–60 orang, sedangkan *job fair* mini hanya melibatkan satu bidang, yaitu bidang PPTK, dengan jumlah panitia sekitar 10–15 orang. Setiap panitia memiliki tugas masing-masing seperti bagian keamanan, registrasi, parkir, pengarah peserta, penanggung jawab perusahaan, hingga konseling kerja. Pembagian tugas tersebut juga diperkuat dengan adanya Surat Perintah Tugas (SPT) sehingga setiap pelaksana memahami perannya masing-masing. Tim pelaksana teknis mengatakan bahwa:

“Pembagian tugasnya kita ada 2 yaitu *job fair* besar dan *job fair* mini, kalau besar biasanya langsung 1 dinas antar bidang, kalau *job fair* mini cukup 1 bidang saja yaitu bidang PPTK.”

Pernyataan tersebut itu menunjukkan bahwa pembagian tugas dalam pelaksanaan Program Job Fair disesuaikan dengan skala kegiatan yang diselenggarakan. Pembagian tugas berdasarkan skala kegiatan tersebut menunjukkan adanya pengorganisasian yang fleksibel dan efisien, sehingga sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal sesuai kebutuhan pelaksanaan program. Kemudian terdapat pernyataan tim fungsional terkait kompetensi pegawai, yaitu:

“Semuanya harusnya sih ya kompeten karena itu kan pekerjaan rutin, briefingnya juga tidak hanya sekali, tapi berkali-kali sampai semua tidak ada yang diragukan.”

Melalui pernyataan tersebut menerangkan bahwa para pelaksana Program *Job Fair* dinilai telah memiliki kompetensi yang baik karena kegiatan ini merupakan agenda rutin yang sering dilaksanakan. Pengalaman yang dimiliki membuat staf atau panitia pelaksana lebih memahami tugas serta tanggung jawab masing-masing dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu, untuk memastikan seluruh pelaksana memiliki pemahaman yang sama, *briefing* tidak hanya dilakukan satu kali, melainkan berulang kali sebelum kegiatan berlangsung. Melalui *briefing* yang intensif tersebut, setiap panitia pelaksana diberikan penjelasan mengenai alur kegiatan, pembagian tugas, serta langkah-langkah yang harus dilakukan di lapangan. Berikut adalah gambaran saat program *job fair* berlangsung:



Gambar 2. Booth Registrasi
(Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2026)

Gambar tersebut menunjukkan booth registrasi yang berfungsi sebagai tempat registrasi ulang bagi peserta sebelum mengikuti rangkaian kegiatan *Job Fair*. Pada *booth* ini, peserta melakukan verifikasi data dan menunjukkan bukti pendaftaran yang telah dilakukan sebelumnya melalui sistem yang tersedia. Selain itu, terdapat staf atau panitia pelaksana yang bertugas membantu proses registrasi, memberikan arahan terkait tahapan kegiatan, serta memastikan data peserta telah terverifikasi dengan benar. Kehadiran staf yang responsif dan siap membantu membuat proses registrasi berlangsung lebih tertib, cepat, dan memudahkan peserta dalam mengikuti kegiatan *Job Fair*.



Gambar 3. Booth Konseling
(Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2026)

Sementara pada gambar tersebut memperlihatkan booth konseling yang disediakan sebagai sarana pelayanan informasi dan pendampingan bagi peserta *Job Fair*. Pada *booth* ini, staf atau panitia pelaksana bertugas memberikan penjelasan mengenai alur kegiatan, prosedur pelamaran kerja, serta informasi terkait lowongan pekerjaan yang tersedia. Selain itu, peserta juga dapat berkonsultasi mengenai berbagai kendala yang dihadapi, baik yang berkaitan dengan proses pendaftaran, penggunaan sistem, maupun pemilihan lowongan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Kehadiran *booth* konseling ini memberikan kemudahan bagi peserta untuk memperoleh informasi yang jelas dan akurat, sehingga mereka dapat mengikuti kegiatan *Job Fair* dengan lebih baik.

Adapun hasil wawancara dengan peserta *job fair* yang mana menjelaskan sebagian besar narasumber menyampaikan bahwa penyelenggaraan kegiatan berlangsung dengan kondusif karena terdapat panitia pelaksana yang membantu mengarahkan peserta. Berikut pernyataan wawancara salah satu dari peserta *job fair* mengatakan bahwa:

“Pelayanan panitia menurut saya ramah dan cukup membantu. Waktu saya tanya bagaimana proses registrasinya, mereka langsung ngarahin.”

Pada wawancara tersebut menyatakan kalau peserta menilai pelayanan yang diberikan oleh panitia selama kegiatan *Job Fair* sudah berjalan cukup baik. Panitia pelaksana juga dinilai responsif dalam memberikan informasi yang dibutuhkan, terutama terkait proses registrasi dan tahapan kegiatan yang harus diikuti. Ketika peserta mengajukan pertanyaan mengenai mekanisme registrasi, panitia segera memberikan arahan dan penjelasan secara jelas sehingga peserta dapat memahami prosedur yang harus dilakukan. Selain itu terdapat pernyataan wawancara dari peserta *job fair* :

“Pelayanannya oke sih, cukup membantu juga waktu kasih arahan soal alur kegiatan sama proses *screening*. Jadi peserta nggak terlalu bingung harus ke mana dulu.”

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa peserta menilai pelayanan yang diberikan oleh panitia selama kegiatan *Job Fair* sudah cukup baik dan membantu. Panitia tidak hanya memberikan informasi, tetapi juga aktif mengarahkan peserta mengenai alur kegiatan yang harus diikuti, mulai dari proses registrasi hingga tahapan *screening* atau seleksi awal. Arahan yang diberikan secara jelas dan terstruktur membuat peserta lebih memahami prosedur yang berlaku sehingga tidak mengalami kebingungan saat mengikuti kegiatan.

Jika ditinjau berdasarkan teori kebijakan publik James Anderson (1975), Program *Job Fair* yang dijalankan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat dipahami sebagai tindakan yang direncanakan dan dilaksanakan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan pengangguran. Hal ini terlihat dari adanya pembagian tugas yang jelas, koordinasi yang terstruktur, serta pelaksanaan *briefing* yang dilakukan secara rutin guna memastikan program berjalan sesuai tujuan. Selain itu, terdapat pernyataan peserta menunjukkan bahwa implementasi program telah berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Lebih lanjut, pelaksanaan *Job Fair* yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan mencerminkan karakteristik kebijakan publik yang bersifat relatif stabil sebagaimana dikemukakan Anderson, yaitu kebijakan yang dijalankan dalam jangka panjang untuk memberikan solusi terhadap permasalahan publik, khususnya dalam meningkatkan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ering Dwi S. J. M. et al., 2020) terkait Implementasi Program *Job Fair* (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tomohon) yang menekankan bahwa keberhasilan Program *Job Fair* sangat dipengaruhi oleh adanya struktur organisasi yang jelas, pembagian tanggung jawab, serta kerja sama yang baik antara Dinas Tenaga Kerja dan perusahaan yang terlibat dengan *Job Fair*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kedua pihak harus mampu berkoordinasi, melakukan monitoring, dan evaluasi agar program dapat berjalan dengan baik. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja berperan sebagai pihak yang bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan program, sedangkan perusahaan bertanggung jawab dalam proses rekrutmen dan pelaporan hasil penempatan tenaga kerja. Berdasarkan demikian, pelaksanaan program *job fair* yang telah dilakukan oleh Disperinaker Kota Surabaya berjalan dengan baik ini karena sudah terdapat pembagian tugas yang jelas, koordinasi yang terstruktur, dan adanya pengarahan yang dilakukan oleh dinas terkait.

Aspek Interpretasi

Teori implementasi program Charles O. Jones (1996) menjelaskan bahwa aspek interpretasi berkaitan dengan kemampuan pelaksana dalam memahami, menerjemahkan, serta menjalankan program sesuai dengan ketentuan dan tujuan yang telah ditetapkan. Pada pelaksanaan Program Job Fair oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, aspek interpretasi terlihat melalui proses koordinasi antar pelaksana, penyampaian informasi kepada peserta, serta penerapan alur kegiatan agar program dapat berjalan sesuai prosedur.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada pelaksanaan Program Job Fair di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, terlihat adanya koordinasi dan kerja sama yang baik antara pihak dinas dengan perusahaan-perusahaan peserta dalam menyediakan informasi dan peluang kerja bagi pencari kerja. Penataan booth perusahaan dilakukan secara terstruktur sehingga memudahkan peserta dalam mencari informasi maupun mengunjungi perusahaan yang dituju. Selain itu, selama kegiatan berlangsung panitia aktif memberikan arahan kepada peserta dan perwakilan perusahaan agar seluruh rangkaian kegiatan berjalan sesuai dengan alur yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksana program telah memahami mekanisme pelaksanaan kegiatan serta mampu menerjemahkan tujuan program ke dalam tindakan yang terorganisir di lapangan.

Temuan observasi tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan pelaksana teknis yang menjelaskan bahwa sebelum kegiatan berlangsung dilakukan koordinasi dan briefing secara rutin. Koordinasi dilakukan melalui rapat antar seksi maupun antar bidang, khususnya pada kegiatan berskala besar yang melibatkan seluruh bagian dinas. Pada kegiatan mini job fair, koordinasi dilakukan dalam lingkup bidang terkait. Selain itu, technical meeting bersama perusahaan peserta juga dilaksanakan sebelum kegiatan dimulai untuk memberikan penjelasan mengenai mekanisme penginputan lowongan kerja hingga proses publikasi. Sebagaimana disampaikan oleh pelaksana teknis:

“Timeline-nya sudah kita atur, 1 bulan contohnya, 2 minggu technical meeting, 2 minggu dibuka untuk publikasi, baru hari pelaksanaan job fair.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan Job Fair telah memiliki alur kerja yang jelas mulai dari tahap persiapan, technical meeting, publikasi kepada masyarakat, hingga pelaksanaan kegiatan. Meskipun belum seluruhnya dituangkan dalam SOP yang rinci, adanya pengaturan tahapan kerja tersebut membantu pelaksana dalam memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga pelaksanaan program dapat berjalan lebih terarah dan meminimalkan potensi kendala di lapangan. Selain itu, pelaksana juga menyampaikan bahwa ke depan kegiatan Job Fair akan dilengkapi dengan SOP yang lebih formal guna meningkatkan efektivitas dan keseragaman pelaksanaan program.



Gambar 4. Situasi Ketika Job Fair
(Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2026)

Gambar tersebut memperlihatkan suasana pelaksanaan Job Fair yang diikuti oleh pencari kerja dan berbagai perusahaan peserta. Pada dokumentasi tersebut terlihat bahwa kegiatan berlangsung secara tertib dengan penempatan booth yang terorganisir serta adanya interaksi langsung antara peserta dan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa informasi mengenai alur kegiatan telah dipahami oleh para pelaksana maupun peserta, sehingga proses pelayanan dapat berjalan dengan lancar. Hasil wawancara dengan peserta juga menunjukkan bahwa informasi terkait kegiatan relatif mudah diakses melalui media sosial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya maupun aplikasi ASSIIK. Salah satu peserta menyampaikan bahwa:

“Di ASSIIK ada panduannya dari daftar, login, cantumkan CV, KTP, pemberkasan juga mudah sekali.”

Kemudahan akses informasi tersebut membantu peserta memahami prosedur yang harus dilakukan sebelum maupun selama mengikuti Job Fair. Meskipun masih ditemukan kendala teknis berupa website atau aplikasi yang terkadang mengalami error dan dianggap cukup rumit oleh sebagian peserta, secara umum pelaksanaan kegiatan dinilai telah sesuai dengan informasi yang disampaikan sebelumnya.

Jika dikaitkan dengan teori implementasi kebijakan dari Mazmanian dan Sabatier (1983), keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh kejelasan tujuan kebijakan, kemampuan pelaksana dalam memahami isi kebijakan, serta konsistensi pelaksanaan di lapangan. Pelaksanaan Program Job Fair di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, kejelasan tujuan program terlihat dari adanya alur pelaksanaan yang telah disusun sejak tahap persiapan, technical meeting, publikasi, hingga pelaksanaan kegiatan. Pemahaman pelaksana terhadap mekanisme program juga tercermin melalui koordinasi rutin, briefing internal, serta pemberian arahan kepada peserta dan perusahaan selama kegiatan berlangsung. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksana mampu menerjemahkan tujuan program ke dalam

tindakan yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian mengenai implementasi Program Job Fair di Kota Bandung yang menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan program didukung oleh koordinasi antarpelaksana, penyebaran informasi yang efektif, serta pengelolaan kegiatan yang terstruktur sehingga mampu menjangkau pencari kerja secara lebih luas dan mendukung pencapaian tujuan program (Addinari et al, 2025). Dengan demikian, aspek interpretasi dalam Program Job Fair dapat dikatakan telah berjalan dengan baik karena pelaksana tidak hanya memahami tujuan program, tetapi juga mampu menerapkannya secara konsisten dalam pelaksanaan kegiatan.

Aspek Aplikasi

Teori implementasi program Charles O Jones (1996) menjelaskan bahwa indikator aplikasi menitikberatkan pada bagaimana suatu program dijalankan secara nyata di lapangan, termasuk mekanisme operasional, pelaksanaan kegiatan, serta capaian hasil yang diperoleh dari implementasi tersebut. Pada Program Job Fair yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, aspek aplikasi menunjukkan bahwa pelaksanaan program telah berjalan secara sistematis dan terstruktur dengan dukungan teknologi digital.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap pelaksanaan Program Job Fair telah berjalan sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan. Pada hari pelaksanaan, peserta menggunakan kode registrasi digital yang dipindai oleh petugas sebelum menuju stan perusahaan yang dituju. Selama kegiatan berlangsung, suasana acara terlihat tertib dan kondusif. Proses pelayanan berjalan cukup lancar karena didukung oleh sistem digital yang memudahkan pendaftaran, pengelolaan data pelamar, serta pemantauan proses rekrutmen. Perusahaan peserta juga menyediakan berbagai lowongan pekerjaan dengan jenjang pendidikan yang beragam. Selain pelaksanaan di lokasi kegiatan, proses rekrutmen masih berlanjut setelah Job Fair melalui tahap seleksi administrasi dan wawancara yang dapat dipantau melalui aplikasi.

Temuan observasi tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan pelaksana teknis menunjukkan bahwa penerapan program Job Fair dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dinas menghimpun perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja untuk berpartisipasi dalam kegiatan Job Fair. Setelah itu, dilaksanakan technical meeting sebagai sarana koordinasi dengan perusahaan peserta. Selanjutnya, perusahaan melakukan input lowongan pekerjaan ke dalam website ASSIK, yang kemudian diverifikasi oleh tim pengantar kerja melalui formulir wajib lapor lowongan (WLL). Setelah diverifikasi, lowongan dipublikasikan kepada masyarakat sehingga pencari kerja dapat melamar secara daring melalui aplikasi tersebut. Pada hari pelaksanaan, pencari kerja cukup membawa kode registrasi yang kemudian dipindai oleh petugas sebelum menuju perusahaan yang dituju. Hal ini terbukti seperti apa yang diungkapkan oleh salah satu staff pelaksana teknis yang menyatakan, bahwa:

“Jadi prosesnya itu, kita menghimpun Perusahaan yang membutuhkan lowongan dan mau mengikuti job fair, setelah itu kita mengadakan TM untuk perusahaannya, setelah TM itu berjalan, perusahaan input lowongan, setelah input lowongan itu kita verifikasi untuk WLL nya, jadi ada form WLL sebelum mengikuti atau diverifikasi oleh tim pengantar kerja, jadi itu tim

fungsi pengantar kerja yang untuk verifikasi form WLL dari Perusahaan yang lolos untuk mengikuti kegiatan job fair, setelah Perusahaan input lowongan, kita aktifkan lowongannya dan publish ke masyarakat, baru pencari kerja bisa melamar, setelah pencari kerja melamar dan mendapatkan kode registrasi untuk hari H program job fair berlangsung, pencaker menyerahkan kode tersebut”.

Sistem ini menunjukkan bahwa penerapan program telah mengadopsi digitalisasi pelayanan sehingga proses administrasi menjadi lebih efisien, paperless, dan memudahkan proses monitoring.

Dari sisi peserta Job Fair, pelaksanaan kegiatan secara umum dinilai berjalan dengan lancar. Para peserta menilai situasi acara kondusif dan jumlah peserta tidak terlalu padat sehingga proses pelayanan berjalan lebih cepat dan tertib. Peserta juga merasa terbantu karena dapat memperoleh informasi lowongan secara langsung dan berinteraksi langsung dengan perusahaan dalam satu waktu dan tempat. Hal ini dapat dibuktikan dari pernyataan peserta yang menyatakan, bahwa:

“Bisa membantu, karena kita pencari kerja butuh seperti informasi lowongan kerja, butuh adanya mengobrol langsung/interaksi langsung dengan perusahaannya”.

Hal ini menunjukkan bahwa secara teknis operasional, program Job Fair telah diimplementasikan dengan cukup baik di lapangan.

Dalam indikator aplikasi menurut Charles O. Jones, mekanisme tersebut mencerminkan bahwa implementasi program telah diterapkan sesuai prosedur operasional yang jelas. Hal ini terlihat dari adanya alur mulai dari perencanaan, verifikasi lowongan, registrasi peserta, hingga tindak lanjut pasca kegiatan berupa proses seleksi lanjutan oleh perusahaan. Penggunaan website ASSIK juga memperkuat penerapan program karena memungkinkan dinas memantau jumlah pelamar, tahapan seleksi, serta status penerimaan peserta secara real-time dan akurat.

Program Job Fair dilaksanakan secara rutin dengan dua kategori skala, yakni Job Fair Mini dan Job Fair Skala Besar. Berdasarkan hasil wawancara oleh pelaksana teknis yang memiliki kesesuaian data, Job Fair Mini diselenggarakan sebanyak 4-5 kali dalam setahun dengan jumlah perusahaan peserta berkisar 8-10 perusahaan, sedangkan Job Fair Skala Besar diselenggarakan sebanyak 1-2 kali per tahun dengan jumlah perusahaan peserta berkisar 40-60 perusahaan. Dengan demikian, secara keseluruhan program ini dapat terselenggara hingga 6 kali dalam satu tahun. Hal ini terbukti dengan pernyataan pelaksana teknis yang menyatakan bahwa:

“Diselenggarakan setiap tahun tapi berbeda timeline, kalau Job Fair mini bisa 4 kali dalam satu tahun, kalau Job Fair besar bisa 2 kali. Jadi totalnya 6 kali dalam satu tahun. Rata-rata segitu dan kalau Job Fair mini itu 8-10 perusahaan, kalau Job Fair skala besar itu 40-60 perusahaan”.

Frekuensi kegiatan ini menunjukkan bahwa program telah diterapkan sebagai salah satu strategi pemerintah daerah dalam memperluas akses informasi pasar kerja bagi masyarakat.

Capaian hasil implementasi pada indikator aplikasi juga dapat dilihat dari kontribusinya terhadap penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan tim fungsional menyebutkan bahwa tingkat keberhasilan peserta yang

diterima bekerja berkisar antara 20% hingga 40%, angka tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas monitoring yang dilakukan oleh tim pengantar kerja terhadap perusahaan peserta. Pada tahun 2025, sebanyak 260 peserta berhasil diterima bekerja setelah mengikuti kegiatan Job Fair. Hal ini seperti apa yang diungkapkan oleh staff tim fungsional yang menyatakan bahwa:

“Sekitar 20% - 40% tapi itu tergantung monitoring tadi dan juga peserta yang berhasil diterima pada tahun 2025 adalah 260 peserta.”

Angka tersebut menunjukkan bahwa penerapan program memberikan dampak nyata terhadap penempatan tenaga kerja, meskipun hasilnya masih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kualifikasi pelamar, kebutuhan perusahaan, serta proses rekrutmen internal masing-masing perusahaan.



Gambar 5. Alur Pendaftaran

(Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2026)

Gambar tersebut merupakan salah satu media informasi yang digunakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk mensosialisasikan layanan ASSIK kepada masyarakat. Poster ini menjelaskan alur penggunaan platform secara bertahap, mulai dari mengakses laman ASSIK, melakukan registrasi atau login akun, melengkapi data pengguna dan dokumen pendukung seperti biodata serta CV, mencari lowongan pekerjaan yang tersedia, hingga mengajukan lamaran secara daring. Selain itu, pencari kerja dapat memantau perkembangan status lamarannya melalui fitur dashboard, sementara proses seleksi dilakukan langsung oleh perusahaan yang membuka lowongan. Keberadaan media sosialisasi ini menunjukkan upaya pemerintah Kota Surabaya dalam meningkatkan akses informasi ketenagakerjaan, mempermudah proses pencarian kerja, serta mendorong pemanfaatan teknologi digital untuk mempertemukan pencari kerja dengan dunia usaha secara lebih efektif dan efisien.

Sejalan dengan informasi yang ditampilkan pada poster ASSIK, hasil wawancara menunjukkan bahwa program ini telah memberikan manfaat nyata bagi para pencari kerja. Meskipun pada saat penelitian dilakukan belum terdapat peserta

yang secara langsung menyatakan telah diterima bekerja, seluruh informan mengakui bahwa platform ASSIK dan kegiatan Job Fair yang terintegrasi dengannya mampu memperluas peluang untuk memperoleh pekerjaan. Melalui fitur pencarian lowongan, pengajuan lamaran secara daring, serta kemudahan dalam memantau status lamaran sebagaimana dijelaskan dalam poster, peserta merasa lebih mudah mengakses informasi ketenagakerjaan dan menjalin interaksi dengan perusahaan yang membuka lowongan. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi program ASSIK telah mampu menjawab kebutuhan pencari kerja dengan menyediakan akses yang lebih cepat, mudah, dan terhubung langsung dengan dunia usaha dan industri.

Temuan penelitian mengenai implementasi Program Job Fair yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya melalui platform ASSIK menunjukkan tingkat penyerapan tenaga kerja sebesar 20–40% atau sekitar 260 peserta pada tahun 2025. Hasil tersebut selaras dengan berbagai penelitian terkait efektivitas penyelenggaraan job fair berbasis digital di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh (Rufianty, 2024) mengenai optimalisasi layanan Website ASSIK di Kota Surabaya menunjukkan bahwa pendampingan langsung serta layanan konseling karier yang terintegrasi dalam platform ASSIK mampu meningkatkan tingkat kepuasan pengguna hingga lebih dari 90% dan mendorong peningkatan penempatan kerja sebesar 30% dibandingkan tahun sebelumnya. Temuan ini menguatkan hasil penelitian bahwa digitalisasi layanan melalui ASSIK memberikan kemudahan dalam memperoleh informasi lowongan pekerjaan, mempercepat proses administrasi secara paperless, serta meningkatkan efektivitas pelayanan kepada pencari kerja.

Sejalan dengan itu, penelitian Addinari et al. (2025) mengenai penyelenggaraan Job Fair Kota Bandung Tahun 2024 yang memanfaatkan platform digital New BIMMA mengungkapkan bahwa model job fair berbasis hybrid maupun online mampu menjangkau peserta dalam jumlah besar, yaitu sebanyak

13.289 orang dengan dominasi peserta dari Generasi Z sebesar 42,64%. Program tersebut berhasil menyerap 1.443 tenaga kerja dari total 7.345 lowongan yang tersedia. Namun, tingkat penyerapan tenaga kerja masih dipengaruhi oleh faktor ketidaksesuaian kompetensi pelamar dengan kebutuhan perusahaan serta kesiapan administrasi peserta. Kondisi ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa faktor eksternal, khususnya kualitas sumber daya pencari kerja dan kesiapan mereka dalam mengikuti proses rekrutmen, menjadi salah satu kendala yang memengaruhi keberhasilan implementasi program Job Fair.

Dengan demikian, kedua penelitian tersebut memperkuat argumentasi bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam penyelenggaraan job fair, seperti melalui ASSIK di Surabaya maupun New BIMMA di Bandung, mampu meningkatkan efisiensi pelaksanaan program, memperluas akses informasi ketenagakerjaan, serta mempermudah proses pemantauan dan evaluasi secara real-time. Selain itu, intensitas pelaksanaan program yang dilakukan secara rutin, seperti Job Fair Mini dan Job Fair Skala Besar yang diselenggarakan enam kali dalam setahun di Surabaya, turut mendukung perluasan akses masyarakat terhadap peluang kerja. Meskipun demikian, keberhasilan program dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja tetap sangat bergantung pada kesesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar serta efektivitas koordinasi antara penyelenggara dan perusahaan peserta. Hal

ini menegaskan bahwa aplikasi program telah mampu menjawab kebutuhan pencari kerja, terutama dalam menyediakan akses langsung ke dunia industri.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Program Job Fair bagi *fresh graduate* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya secara umum telah berjalan dengan baik. Keberhasilan tersebut tercermin melalui aspek organisasi, interpretasi, dan aplikasi sebagaimana dijelaskan dalam teori implementasi program Charles O. Jones. Ketiga aspek tersebut saling mendukung sehingga program mampu menjadi salah satu instrumen pemerintah daerah dalam memperluas akses informasi pasar kerja sekaligus meningkatkan peluang penempatan tenaga kerja bagi lulusan baru.

Pada aspek **organisasi**, penelitian menemukan adanya pembagian tugas yang jelas antar pelaksana, koordinasi yang berjalan secara efektif, serta dukungan sumber daya manusia yang kompeten. Struktur organisasi yang tertata memungkinkan setiap panitia memahami tanggung jawabnya sehingga pelaksanaan kegiatan berlangsung tertib dan efisien. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi suatu program publik sangat dipengaruhi oleh kapasitas organisasi pelaksana. Jones (1996) menjelaskan bahwa organisasi merupakan fondasi utama implementasi karena menentukan bagaimana sumber daya, kewenangan, dan tanggung jawab didistribusikan kepada pelaksana program. Semakin jelas struktur organisasi, semakin kecil kemungkinan terjadinya tumpang tindih tugas maupun kegagalan koordinasi.

Temuan tersebut juga memperkuat pendapat Anderson (1975) yang menyatakan bahwa kebijakan publik tidak berhenti pada tahap perumusan, tetapi harus diwujudkan melalui tindakan pemerintah yang terencana, terkoordinasi, dan berorientasi pada penyelesaian masalah publik. Dalam konteks penelitian ini, penyelenggaraan Job Fair menjadi bentuk nyata intervensi pemerintah daerah dalam mengurangi pengangguran melalui penyediaan ruang pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ering Dwi S. J. M. et al. (2020) yang menyatakan bahwa keberhasilan penyelenggaraan Job Fair sangat ditentukan oleh koordinasi antarpelaksana, pembagian tugas yang jelas, serta kolaborasi antara pemerintah daerah dan perusahaan peserta.

Selain struktur organisasi, kualitas pelayanan panitia juga menjadi faktor yang memperkuat implementasi program. Peserta penelitian menilai bahwa petugas mampu memberikan informasi secara cepat, ramah, dan responsif selama proses registrasi maupun pelaksanaan kegiatan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah tidak hanya diukur dari kemampuan administratif, tetapi juga kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan konsep pelayanan publik yang menekankan pentingnya profesionalisme aparatur dalam meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan pemerintah (Denhardt & Denhardt, 2015).

Pada aspek **interpretasi**, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksana memahami tujuan program dan mampu menerjemahkannya ke dalam mekanisme operasional melalui koordinasi rutin, *briefing*, *technical meeting*, serta penyampaian informasi yang jelas kepada peserta maupun perusahaan. Kondisi tersebut

menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan telah berlangsung secara efektif sehingga mengurangi potensi kesalahan dalam pelaksanaan program.

Menurut Mazmanian dan Sabatier (1983), keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh kejelasan tujuan kebijakan, konsistensi aturan pelaksanaan, serta kemampuan pelaksana dalam memahami substansi kebijakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh tahapan kegiatan telah dirancang secara sistematis mulai dari persiapan, publikasi, pelaksanaan hingga monitoring sehingga memudahkan seluruh pihak dalam menjalankan perannya. Dengan demikian, interpretasi kebijakan tidak hanya dipahami secara konseptual, tetapi juga diwujudkan melalui tindakan yang konsisten di lapangan.

Walaupun demikian, penelitian juga menemukan bahwa belum tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang lebih rinci masih menjadi salah satu kelemahan implementasi. Selama ini koordinasi lebih banyak bergantung pada pengalaman pelaksana dan briefing sebelum kegiatan berlangsung. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan variasi pelaksanaan apabila terjadi pergantian personel. Oleh karena itu, penyusunan SOP yang lebih komprehensif menjadi penting untuk menjaga konsistensi implementasi program di masa mendatang. Temuan ini mendukung pandangan Edwards III (1980) bahwa kejelasan prosedur dan komunikasi merupakan determinan utama keberhasilan implementasi kebijakan publik.

Aspek **aplikasi** menunjukkan bahwa Program Job Fair telah mengalami transformasi menuju pelayanan berbasis digital melalui pemanfaatan aplikasi ASSIK (*Arek Suroboyo Siap Kerjo*). Digitalisasi memungkinkan proses registrasi, verifikasi dokumen, publikasi lowongan kerja, hingga monitoring hasil seleksi dilakukan secara lebih cepat, transparan, dan efisien. Implementasi teknologi tersebut memperlihatkan bahwa pemerintah daerah mulai mengadopsi prinsip *electronic government* dalam pelayanan ketenagakerjaan.

Transformasi digital tersebut sejalan dengan konsep *digital government* yang menekankan pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik (OECD, 2020). Digitalisasi tidak hanya mengurangi proses administrasi berbasis kertas (*paperless*), tetapi juga memperluas jangkauan pelayanan kepada masyarakat karena pencari kerja dapat mengakses informasi kapan saja tanpa harus datang langsung ke kantor pemerintah.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa digitalisasi pelayanan memberikan dampak positif terhadap efektivitas penyelenggaraan Job Fair. Aplikasi ASSIK mempermudah pencari kerja memperoleh informasi lowongan, mengunggah dokumen, memantau status lamaran, serta berinteraksi dengan perusahaan. Temuan tersebut memperkuat penelitian Rufianty dan Takarini (2024) yang menyatakan bahwa optimalisasi layanan ASSIK mampu meningkatkan kepuasan pengguna sekaligus memperluas kesempatan kerja melalui sistem pelayanan yang lebih terintegrasi.

Walaupun demikian, beberapa peserta masih mengalami kendala teknis berupa *error* pada sistem pendaftaran maupun proses pengunggahan dokumen. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh keberadaan teknologi, tetapi juga kualitas infrastruktur sistem, kemudahan penggunaan (*usability*), serta kesiapan pengguna.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Venkatesh et al. (2003) yang menjelaskan bahwa persepsi kemudahan penggunaan dan kemanfaatan teknologi sangat memengaruhi tingkat penerimaan masyarakat terhadap suatu sistem informasi.

Dari sisi hasil implementasi, penelitian menemukan bahwa tingkat penempatan kerja peserta berkisar **20–40%**, dengan sekitar **260 peserta berhasil memperoleh pekerjaan pada tahun 2025**. Meskipun angka tersebut menunjukkan kontribusi positif terhadap penyerapan tenaga kerja, keberhasilan program tidak sepenuhnya ditentukan oleh kualitas penyelenggaraan Job Fair. Faktor eksternal seperti kompetensi pelamar, pengalaman kerja, kesesuaian kualifikasi dengan kebutuhan perusahaan, serta kondisi pasar tenaga kerja turut memengaruhi keberhasilan proses rekrutmen. Dengan demikian, Job Fair lebih tepat dipandang sebagai mekanisme fasilitasi pasar kerja daripada instrumen tunggal dalam mengurangi pengangguran.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Addinari et al. (2025) mengenai penyelenggaraan Job Fair Kota Bandung yang menunjukkan bahwa meskipun pemanfaatan platform digital mampu menjangkau peserta dalam jumlah besar, tingkat penyerapan tenaga kerja tetap dipengaruhi oleh kesesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, efektivitas Job Fair akan semakin meningkat apabila disinergikan dengan program pelatihan kompetensi, sertifikasi profesi, pengembangan *soft skills*, dan layanan konseling karier sehingga lulusan baru memiliki daya saing yang lebih tinggi di pasar kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa implementasi Program Job Fair di Kota Surabaya telah memenuhi tiga indikator implementasi program menurut Charles O. Jones, yaitu organisasi, interpretasi, dan aplikasi. Keberhasilan program didukung oleh koordinasi organisasi yang baik, komunikasi yang efektif, serta pemanfaatan teknologi digital dalam pelayanan ketenagakerjaan. Meskipun demikian, perbaikan terhadap stabilitas sistem digital, penyusunan SOP yang lebih rinci, dan perluasan kemitraan dengan perusahaan masih diperlukan agar efektivitas program semakin meningkat dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pengurangan pengangguran, khususnya bagi *fresh graduate*.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Program *Job Fair* bagi *fresh graduate* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya secara umum telah berjalan dengan baik. Pada aspek organisasi, terdapat pembagian tugas yang jelas antar pelaksana, didukung oleh koordinasi dan komunikasi yang cukup efektif sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berlangsung tertib dan kondusif. Pada aspek interpretasi, pelaksana mampu memahami dan menjalankan program sesuai dengan tujuan serta mekanisme yang telah ditetapkan melalui *briefing*, koordinasi, dan penyampaian informasi yang cukup baik kepada peserta maupun perusahaan. Sementara itu, pada aspek aplikasi, program telah diterapkan secara sistematis melalui pemanfaatan aplikasi ASSIK yang mendukung proses pendaftaran, verifikasi lowongan, hingga pemantauan hasil rekrutmen.

Keberadaan Program *Job Fair* juga memberikan manfaat bagi *fresh graduate* dalam memperoleh informasi lowongan pekerjaan, memperluas jaringan dengan perusahaan, serta membuka peluang untuk mengikuti proses rekrutmen secara lebih

mudah. Dengan demikian, Program *Job Fair* dapat dikatakan telah berkontribusi dalam mendukung upaya pemerintah daerah untuk memperluas akses pasar kerja dan membantu mengurangi pengangguran, khususnya bagi lulusan baru yang sedang memasuki dunia kerja.

Saran

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya perlu melakukan pengembangan dan optimalisasi aplikasi ASSIK secara berkala agar sistem lebih stabil, mudah digunakan, serta mampu meminimalkan kendala teknis yang dialami peserta selama proses pendaftaran dan pelamaran kerja.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya perlu memperluas kerja sama dengan lebih banyak perusahaan dari berbagai sektor industri sehingga jenis dan jumlah lowongan yang tersedia semakin beragam serta mampu menjangkau kebutuhan pencari kerja dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Addinari, S. S., Adzira, S., Prasetyo, P., Januariska, N. N., Zuhri, M. A., Nurlita, D. S., & Nuryanto, Y. (2025). Implementasi Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Usia Muda Studi Kasus Program *Job Fair* Tahun 2024. *Jurnal Ilmu Sosial*, 9(5).
- Anderson, J. E. (1975). *Public Policymaking: An Introduction*. Houghton Mifflin.
- BPS. (2025a). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia November 2025*.
- BPS. (2025b). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Surabaya Agustus 2025*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approached*.
- Denzin, N. K. (2015). Triangulation. In *Wiley Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeost050>
- Ering Dwi S. J. M., Tulus Femmy M. G., & Dengo Salmin. (2020). Implementasi Program *Job Fair* (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tomohon).
- Jones, C. O. (1996). *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy) Ed.1 (Ke-1)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and Public Policy*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Miles B, M., Huberman, M. A., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook*.
- Rafli, A., & Naufal, A. Y. (2024). Ketenagakerjaan di Indonesia: Tantangan dan Peluang di Era Globalisasi. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 288-296. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.65>
- Rufianty, Z. D., & Takarini, N. (2024). Optimalisasi layanan website ASSIK (Arek Suroboyo Siap Kerjo) dalam memperluas lapangan kerja di Surabaya. *Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 6(2), 278-288. <https://doi.org/10.30872/plakat.v6i2.17698>
- Sawitri, P., & Widarini, N. P. (2025). Fenomena Pengangguran Terdidik dan Pengaruhnya Bagi Bonus Demografi di Indonesia: Literature Review. In *Syntax Literate* (Vol. 10, Number 5). <https://infodigimarket.com/>