SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 8, No. 3, July 2025

Ketimpangan Job Fair dan Ketidakpedulian Struktural Pemerintah terhadap Pengangguran di Indonesia

Emiliana Martuti Lawalu[1], Maria Karolina Tanau[2], Anasthasya Nathaleoni Emilrensi[3], Larasti Viktoria Bolla[4], Melkianus Nedi Kabba[5]
Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia
mariakarolinatanau@gmail.com[1], larasbolla@gmail.com[2], nathaleoni27@gmail.com[3], melkikabba@gmail.com[4], lawalu80@gmail.com[5]

Submitted: 18th April 2025 | **Edited**: 27th June 2025 | **Issued**: 01st July 2025

Cited on: Lawalu, E. M., Tanau, M. K., Emilrensi, A. N., Bolla, L. V., & Kabba, M. N. (2025). Ketimpangan Job Fair dan Ketidakpedulian Struktural Pemerintah terhadap Pengangguran di Indonesia. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 8*(3), 816-827.

ABSTRACT

This research examines the inequality of job fairs and the structural indifference of the Indonesian government towards unemployment, with a focus on the mismatch between labor market needs and the job market policies. The study uses a descriptive qualitative approach through library research, focusing on the exploration of concepts, theories, and a critical analysis of the phenomena of job fair inequalities and the government's labor policies in the context of structural unemployment in Indonesia. The primary aim of the research is to explore how government policies, including job fairs, either exacerbate or alleviate structural unemployment in Indonesia. This study relies on secondary data sources, including official government documents (e.g., reports from Statistics Indonesia and the Ministry of Manpower), media articles, and scholarly literature. Data is collected through documentation and content analysis techniques. The data is analyzed using content analysis and thematic analysis techniques, which include data reduction, categorization, interpretation, and conclusion formulation. The findings show a significant disparity between job opportunities provided by job fairs and the actual labor market needs, highlighting a critical gap in government policies. Structural indifference, particularly in policy implementation and adaptation, is evident in the mismatch between educational outcomes and employment opportunities.

Keywords: Job Fair Inequality, Structural Unemployment, Government Indifference, Labor Market Policies, Content Analysis

PENDAHULUAN

Pengangguran tetap menjadi masalah struktural yang menghambat perkembangan ekonomi Indonesia. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tentang Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025, tingkat pengangguran terbuka (TPT) nasional tercatat 4,76%, atau setara dengan 7,28 juta orang. Angka ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam proses penyediaan lapangan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang terus meningkat. Lebih lanjut, pengangguran usia muda (15–24 tahun) tercatat mencapai 16,16%, menjadikan kelompok ini sebagai yang paling rentan terhadap krisis ekonomi dan kesenjangan sosial (BPS, 2025).

Kondisi tersebut mencerminkan bahwa sistem ketenagakerjaan Indonesia belum optimal dalam menyerap tenaga kerja, khususnya bagi generasi muda yang merupakan

kelompok produktif. Ketimpangan ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti rendahnya kualitas pendidikan yang tidak relevan dengan kebutuhan industri, serta terbatasnya lapangan kerja yang sesuai dengan keahlian. Sementara itu, kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti job fair, sering kali tidak memberikan solusi jangka panjang yang signifikan, tetapi justru memperparah ketidakberdayaan para pencari kerja.

Job fair adalah salah satu program ketenagakerjaan yang dijalankan oleh pemerintah untuk mengurangi pengangguran, dengan tujuan untuk mempertemukan pencari kerja dan perusahaan secara langsung. Namun, meskipun dirancang sebagai bagian dari kebijakan pasar tenaga kerja aktif (active labour market policy), efektivitas job fair sering kali dipertanyakan. Sebagaimana diungkapkan oleh Franita dan Fuady (2019) dalam *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, penyelenggaraan job fair di Indonesia cenderung sporadis dan tidak terintegrasi dengan program pelatihan keahlian atau pemetaan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan industri.

Sering kali, job fair berubah menjadi ajang seremonial tanpa arah strategis yang jelas, terutama jika jumlah lowongan yang ditawarkan jauh lebih sedikit dibandingkan jumlah pencari kerja yang hadir. Sebagai contoh, pada Mei 2025, acara *Bekasi Pasti Kerja* yang diadakan di Bekasi mengundang sekitar 25.000 pencari kerja, namun hanya tersedia sekitar 2.500 lowongan. Insiden kerumunan yang tidak terkelola, antrean panjang, dan beberapa peserta yang pingsan karena kelelahan fisik menjadi gambaran buruk dari kurangnya perencanaan dan manajemen acara ini. Tidak sedikit pula perusahaan yang hadir hanya sekadar formalitas, tanpa niat untuk benar-benar merekrut tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa job fair tidak memenuhi tujuan utamanya untuk mempertemukan pencari kerja dengan peluang kerja yang nyata.

Lebih lanjut, pemerintah Indonesia belum cukup memanfaatkan data dan riset pasar tenaga kerja dalam perencanaan job fair. Sebagaimana diungkapkan oleh Todaro dan Smith (2015), penciptaan lapangan kerja yang efektif harus didasarkan pada pemetaan kebutuhan industri dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar. Tanpa adanya data yang akurat mengenai keterampilan yang dibutuhkan di masing-masing sektor, job fair hanya akan menjadi kegiatan seremonial yang tidak menyentuh akar masalah pengangguran struktural. Oleh karena itu, pemetaan kebutuhan sektor-sektor industri, seperti manufaktur, jasa, dan teknologi, sangat penting agar job fair bisa lebih fokus dan efektif.

Kritik terhadap job fair semakin menguat setelah pernyataan Menteri Investasi, Bahlil Lahadalia, yang menganggap keluhan masyarakat terkait pengangguran sebagai ungkapan yang tidak bersyukur. Pernyataan ini, yang terkutip dalam Media Indonesia (2025), menggambarkan adanya ketidakpedulian struktural dari pemerintah terhadap masalah yang dihadapi oleh masyarakat bawah. Kesenjangan ini, menurut Banerjee dan Duflo (2019), memperburuk ketidaksetaraan sosial, karena kelompok yang terpinggirkan tidak merasa didengarkan oleh elit politik dan pemerintah. Ketidakpedulian ini membuat kebijakan ketenagakerjaan semakin terlepas dari realitas yang dihadapi oleh rakyat, terutama di wilayah-wilayah luar Jawa yang jauh dari pusat kegiatan ekonomi.

Kesenjangan ini bukan hanya soal ketidakmampuan pemerintah dalam menciptakan lapangan pekerjaan, tetapi juga tentang ketidakmampuan pemerintah dalam merancang kebijakan yang bersifat inklusif dan berbasis data. Sebagai contoh, dalam laporan OECD (2020) mengenai pengangguran di negara-negara berkembang, disarankan agar negara-negara tersebut memperkuat sinergi antara pendidikan vokasi dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Di Indonesia, kebijakan ketenagakerjaan sering kali berjalan terpisah

dari dunia pendidikan dan pelatihan keterampilan, yang membuat lulusan pendidikan vokasi tidak siap dengan kebutuhan pasar.

Dari sudut pandang kebijakan publik, pendekatan seremonial seperti job fair tanpa integrasi dengan pelatihan keterampilan atau upskilling membuat pengangguran semakin terperangkap dalam lingkaran kesulitan (Wijaya, 2021; Indriyani, 2019). Pengangguran struktural yang dihadapi oleh Indonesia memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh, seperti peningkatan kualitas pendidikan vokasional dan akses pelatihan sertifikasi berbasis kompetensi. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian oleh ILO (2020), negara-negara dengan sistem pendidikan vokasi yang kuat memiliki tingkat pengangguran yang lebih rendah, karena lulusan mereka lebih siap menghadapi tantangan industri yang berkembang (Hasan & Putra, 2022; Siahaan & Simatupang, 2018).

Kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan berbasis data sangat penting untuk menangani masalah pengangguran secara lebih efektif (Barker et al., 2023;). Pemerintah perlu merancang kebijakan yang tidak hanya berfokus pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi. Selain itu, perlu ada insentif fiskal bagi investasi padat karya yang dapat menyerap tenaga kerja di daerah-daerah yang memiliki tingkat pengangguran yang tinggi. Penyebaran investasi ini juga harus didorong di luar kota-kota besar untuk mengurangi kesenjangan antara wilayah pusat dan daerah.

Berdasarkan uraian di atas, pengangguran di Indonesia bukan hanya masalah yang dapat diselesaikan melalui program seremonial seperti job fair. Diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang berbasis data, adil secara geografis, dan berpihak pada kelompok rentan, seperti pemuda dan mereka yang tinggal di daerah luar Jawa. Hanya dengan pendekatan yang holistik, pemerintah dapat mengurangi pengangguran struktural dan menciptakan lapangan kerja yang lebih berkelanjutan dan inklusif.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pengangguran

Pengangguran merujuk pada kondisi di mana individu yang mampu dan ingin bekerja tidak dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau preferensi mereka. Secara umum, pengangguran dibedakan menjadi tiga jenis utama, yaitu pengangguran friksional, pengangguran struktural, dan pengangguran siklikal. Pengangguran friksional terjadi ketika pekerja berpindah pekerjaan atau baru saja memasuki pasar kerja, sementara pengangguran struktural disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki pekerja dan kebutuhan pasar kerja. Pengangguran siklikal, di sisi lain, terjadi akibat fluktuasi ekonomi yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, pengangguran struktural menjadi salah satu tantangan utama karena rendahnya tingkat keterampilan dan pendidikan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan industri yang terus berkembang (Smith & Yanti, 2020).

Selain itu, pengangguran juga dapat dipengaruhi oleh faktor makroekonomi, seperti kebijakan pemerintah dan kondisi ekonomi global. Misalnya, krisis ekonomi dapat menyebabkan banyak perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja, sementara kebijakan yang tidak efektif dalam menciptakan lapangan pekerjaan dapat memperburuk tingkat pengangguran. Upaya untuk mengurangi pengangguran memerlukan strategi jangka panjang yang mencakup perbaikan kualitas pendidikan, pelatihan keterampilan, serta penciptaan iklim investasi yang mendukung pertumbuhan sektor-sektor yang padat karya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa penguatan sektor pendidikan vokasional

dan program pelatihan keterampilan berbasis industri memiliki dampak signifikan dalam mengurangi pengangguran, khususnya di negara berkembang (Lee, 2021; Setiawan & Rahardjo, 2019; Fadli & Sulaiman, 2023; Nugroho, 2022).

Jenis-Jenis Pengangguran

Pengangguran dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis berdasarkan penyebab dan karakteristiknya. Pengangguran friksional terjadi ketika individu sementara tidak bekerja karena sedang beralih dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya atau baru memasuki pasar tenaga kerja. Jenis ini bersifat sementara dan biasanya dipengaruhi oleh waktu yang dibutuhkan seseorang untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau preferensinya. Selanjutnya, pengangguran struktural muncul ketika ada ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja dan kebutuhan industri atau pasar tenaga kerja. Faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, globalisasi, atau perubahan kebijakan ekonomi dapat menyebabkan industri tertentu menyusut, sementara industri lainnya berkembang pesat, menciptakan ketidakseimbangan yang menyebabkan pengangguran (Soeharto & Marwan, 2019).

Selain itu, pengangguran siklikal adalah jenis pengangguran yang disebabkan oleh fluktuasi dalam siklus ekonomi. Ketika perekonomian sedang mengalami resesi, banyak perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerjanya, yang mengarah pada peningkatan angka pengangguran. Jenis pengangguran ini sangat dipengaruhi oleh kondisi makroekonomi, terutama dalam konteks permintaan agregat yang menurun. Terakhir, pengangguran musiman terjadi pada sektor-sektor tertentu yang permintaannya sangat bergantung pada musim atau periode tertentu dalam setahun, seperti sektor pertanian, pariwisata, dan konstruksi. Pengangguran musiman biasanya terjadi pada waktu-waktu tertentu di mana permintaan terhadap tenaga kerja berkurang karena faktor-faktor seperti cuaca atau siklus tahunan yang ada (Amri & Haryanto, 2020; Suhartono & Elita, 2021; Rahayu, 2022; Sumaryo, 2023).

Job Fair dalam Perspektif Active Labour Market Policy (ALMP)

Menurut OECD (2021), kebijakan pasar tenaga kerja yang bersifat proaktif, seperti Active Labour Market Policies (ALMP), mencakup berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Beberapa program yang termasuk dalam ALMP adalah pelatihan keterampilan, subsidi upah, konseling, serta penyelenggaraan job fair yang bertujuan untuk mempertemukan langsung pencari kerja dengan perusahaan. Job fair menjadi salah satu pendekatan utama ALMP yang banyak diterapkan di berbagai negara, termasuk Indonesia, karena dianggap dapat mempercepat proses penyerapan tenaga kerja dengan memberikan peluang langsung bagi pencari kerja untuk berinteraksi dengan perusahaan.

Di Indonesia, menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2023), job fair dapat dilaksanakan dalam berbagai format, baik secara luring, daring, maupun hybrid, dan diharapkan menjadi sarana efektif dalam mempercepat penyerapan tenaga kerja. Namun, meskipun kegiatan ini menawarkan peluang bagi pencari kerja untuk bertemu langsung dengan perusahaan, pelaksanaannya harus didukung dengan pendekatan yang lebih holistik. Tanpa adanya integrasi dengan pelatihan keterampilan dan pemetaan kebutuhan industri, job fair hanya akan menjadi kegiatan formalitas yang tidak memberikan dampak signifikan dalam menurunkan angka pengangguran struktural.

Banerjee & Duflo (2019) dalam penelitian mereka tentang ketenagakerjaan di negara berkembang menyebutkan bahwa job fair, jika dilaksanakan tanpa adanya intervensi pelatihan yang terstruktur atau sistem insentif bagi pemberi kerja, cenderung tidak efektif dalam meningkatkan kualitas penempatan kerja. Tanpa adanya pelatihan dan

kesiapan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, pencari kerja mungkin hanya mendapatkan pekerjaan sementara yang tidak memenuhi potensi mereka. Oleh karena itu, agar program seperti job fair benar-benar efektif, perlu adanya integrasi dengan kebijakan pelatihan keterampilan yang lebih komprehensif dan pemetaan kebutuhan pasar kerja yang lebih tepat.

Mismatch Kompetensi dan Skills Gap

International Labour Organization (ILO, 2020) menyebutkan bahwa salah satu penyebab utama pengangguran di negara berkembang adalah adanya mismatch atau ketidaksesuaian antara keahlian pencari kerja dan kebutuhan dunia kerja. Fenomena skills mismatch ini sering terjadi karena beberapa faktor, di antaranya adalah kurikulum pendidikan yang ketinggalan zaman, yang tidak dapat mengikuti perkembangan industri terkini. Selain itu, minimnya pelatihan berbasis kompetensi dan teknologi juga menjadi masalah utama, di mana banyak pencari kerja tidak dibekali dengan keterampilan praktis yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Hal ini diperparah dengan rendahnya literasi digital dan soft skills yang dimiliki oleh lulusan baru, yang membuat mereka kurang siap untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin kompetitif dan berbasis teknologi.

Dalam konteks Indonesia, Kurniawan & Mulyadi (2019) dalam Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia menegaskan bahwa sekitar 60% lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Indonesia tidak bekerja di bidang keahlian yang mereka pelajari. Fenomena ini mengindikasikan lemahnya sinergi antara dunia pendidikan dan dunia usaha/industri, yang dikenal dengan istilah link and match. Ketidaksesuaian ini berujung pada tingginya angka pengangguran struktural, di mana banyak lulusan yang tidak dapat menemukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki, bahkan ketika mereka telah memiliki pendidikan yang cukup.

Untuk mengatasi masalah tersebut, penting bagi kebijakan pendidikan dan pelatihan di Indonesia untuk berfokus pada peningkatan kualitas kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan industri, serta memperkuat kolaborasi antara sektor pendidikan dan dunia usaha. Peningkatan literasi digital, pengembangan soft skills, dan pelatihan berbasis kompetensi sangat penting untuk mempersiapkan angkatan kerja yang lebih adaptif dan siap menghadapi perkembangan dunia kerja yang terus berubah.

Ketimpangan Wilayah dan Investasi

Ketimpangan pembangunan antara pusat dan daerah telah menciptakan distribusi kerja yang tidak merata di Indonesia, di mana sebagian besar tenaga kerja terkonsentrasi di kota-kota besar. Menurut Todaro & Smith (2025) dalam teori pembangunan struktural, wilayah yang memiliki akses terbatas terhadap infrastruktur dan investasi cenderung mengalami tingkat pengangguran yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena kurangnya kesempatan kerja yang tersedia di daerah-daerah tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan ketergantungan pada migrasi penduduk ke kota-kota besar untuk mencari pekerjaan. Migrasi ini sering kali menjadi solusi sementara bagi mereka yang tinggal di daerah yang kurang berkembang, namun berkontribusi pada pertumbuhan pengangguran di kota besar, serta memperburuk ketimpangan ekonomi antara pusat dan daerah.

Nasution & Wibowo (2019) menambahkan bahwa tanpa adanya insentif fiskal dan kebijakan afirmatif yang efektif untuk mengalihkan investasi ke luar Pulau Jawa, ketimpangan ekonomi antar wilayah akan terus berlanjut dan tetap menjadi akar pengangguran di daerah. Konsentrasi industri yang hanya terpusat di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, dan Bandung, membuat daerah-daerah lain, terutama di luar Jawa, tertinggal baik dalam hal pertumbuhan ekonomi maupun penciptaan lapangan pekerjaan. Hal ini memperburuk ketidakmerataan kesempatan kerja, yang mengarah pada

peningkatan pengangguran struktural, terutama di daerah-daerah yang kurang terakses oleh peluang ekonomi yang ada.

Untuk mengurangi ketimpangan tersebut, diperlukan kebijakan yang mendorong pemerataan pembangunan, seperti penyediaan infrastruktur yang lebih baik di daerah-daerah tertinggal, pemberian insentif bagi investor untuk membuka industri di luar Jawa, serta penguatan sektor-sektor ekonomi yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan secara lokal. Kebijakan afirmatif semacam ini akan membantu mengurangi ketergantungan daerah terhadap migrasi dan mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi di wilayah yang kurang berkembang.

Dampak Pengangguran dalam Perspektif Multidimensi

Menurut Putri & Lestari (2018), pengangguran tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga menimbulkan dampak sosial, psikologis, dan politik yang sangat kompleks. Dari segi ekonomi, pengangguran menyebabkan berkurangnya daya beli masyarakat, meningkatnya angka kemiskinan, dan menghambat pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam konteks sosial, pengangguran seringkali terkait dengan peningkatan tingkat kriminalitas, terutama di kalangan kaum muda, serta ketidakstabilan dalam struktur keluarga. Dampak psikologisnya tidak kalah signifikan, dengan meningkatnya tingkat stres, kecemasan, bahkan depresi akibat ketidakmampuan individu untuk memperoleh pekerjaan dan menciptakan masa depan yang lebih baik. Secara politik, pengangguran dapat menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan meningkatkan potensi terjadinya konflik sosial, karena ketidakpuasan terhadap kebijakan yang tidak mampu menciptakan lapangan pekerjaan yang memadai.

Amartya Sen (2017) dalam teorinya mengenai pembangunan juga menyatakan bahwa pengangguran merupakan bentuk "kemiskinan kapabilitas," yang menggambarkan keadaan di mana individu kehilangan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri mereka dan berpartisipasi secara bermakna dalam kehidupan masyarakat. Sen menekankan bahwa pekerjaan bukan hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sarana bagi individu untuk mengaktualisasikan diri, berinteraksi dengan masyarakat, dan meraih kebahagiaan. Ketika seseorang menganggur, mereka kehilangan kemampuan untuk berkontribusi secara aktif dalam komunitas mereka, yang mengarah pada pengurangan kualitas hidup secara keseluruhan.

Oleh karena itu, pengangguran bukan hanya masalah ekonomi yang harus segera diatasi, tetapi juga masalah multidimensional yang membutuhkan solusi yang holistik, mencakup perbaikan kebijakan ekonomi, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, serta pembentukan sistem sosial yang mendukung kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Permasalahan Job Fair Sebagai Sebuah Cermin Ilusi Solusi

Job fair yang diselenggarakan di Bekasi memperlihatkan realitas tragis dari masalah struktural pasar tenaga kerja. Dengan 25.000 pencari kerja yang hadir namun hanya tersedia sekitar 2.500 lowongan, ketimpangan besar antara penawaran dan permintaan tenaga kerja menyebabkan kericuhan dan kekacauan, termasuk sistem antrean yang buruk dan proses verifikasi data yang tidak efektif hingga beberapa peserta pingsan. Alih-alih menjadi solusi, job fair ini justru berubah menjadi panggung ilusi politik, di mana beberapa perusahaan hanya hadir secara formal tanpa niat serius menyerap tenaga kerja. Kondisi ini menegaskan ketiadaan standar nasional yang mengatur pelaksanaan job fair serta minimnya evaluasi terhadap hasil dan dampak kegiatan tersebut.

Selain itu, pelaksanaan job fair juga menunjukkan kurangnya strategi jangka panjang dan koordinasi yang memadai antara Kementerian Tenaga Kerja, Dinas Tenaga

Kerja daerah, dan sektor industri. Kegiatan yang berjalan secara sporadis tanpa integrasi dengan pelatihan keterampilan membuat job fair hanya menjadi ritual seremonial semata, tanpa memberikan dampak nyata dalam mengurangi pengangguran struktural. Tanpa perencanaan dan monitoring yang matang, job fair sulit berkontribusi sebagai solusi berkelanjutan untuk masalah ketenagakerjaan, sehingga persoalan pengangguran tetap menjadi tantangan besar yang belum teratasi secara efektif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah penggalian konsep, teori, serta analisis kritis terhadap fenomena ketimpangan job fair dan kebijakan ketenagakerjaan pemerintah dalam konteks pengangguran struktural di Indonesia. Metode kualitatif memungkinkan pemahaman mendalam terhadap realitas sosial yang tidak hanya dilihat dari data numerik, melainkan juga dari makna, narasi, dan struktur sosial yang melatarbelakanginya (Creswell, 2018).

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan bersifat sekunder, diperoleh dari dokumen resmi pemerintah seperti laporan Badan Pusat Statistik (BPS), kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan RI, serta data job fair daerah. Selain itu, artikel berita terpercaya dari media nasional seperti Media Indonesia, Kompas, dan CNN Indonesia yang relevan dengan peristiwa job fair (misalnya "Bekasi Pasti Kerja" Mei 2025) juga dijadikan sumber data. Literatur ilmiah dari jurnal nasional dan internasional terakreditasi (5–10 tahun terakhir), buku teks ekonomi pembangunan dan ketenagakerjaan, serta laporan lembaga seperti OECD dan ILO turut mendukung analisis. Teori para ahli seperti Simanjuntak (2016), ILO (2020), Todaro & Smith (2015), dan Banerjee & Duflo (2019) digunakan untuk menguatkan kerangka berpikir. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan pencatatan isi (content analysis), di mana peneliti mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menganalisis isi dokumen sesuai fokus penelitian.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dan analisis tematik dengan beberapa tahapan: reduksi data, yaitu menyaring dan memilih data yang relevan; kategorisasi, mengelompokkan data berdasarkan tema seperti ketimpangan job fair, mismatch kompetensi, ketidakpedulian struktural, dan solusi kebijakan; interpretasi, mengaitkan data dengan teori serta konteks sosial-politik; dan penarikan kesimpulan yang logis dan mendalam. Proses ini dilakukan secara iteratif dengan mempertimbangkan keterkaitan antar fenomena dan kerangka teori guna menghasilkan pemahaman yang utuh terhadap masalah pengangguran dan ketimpangan kebijakan job fair.

Validitas Data

Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dengan cara membandingkan dan mengkroscek informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang beragam, seperti media massa, jurnal ilmiah, dan dokumen kebijakan resmi, sehingga data yang digunakan memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah; selain itu, setiap data yang dikumpulkan dan dianalisis juga disesuaikan dengan konteks waktu kejadian, lokasi geografis, serta kebijakan yang sedang berlaku pada periode tersebut, guna memastikan bahwa analisis yang dilakukan relevan dengan kondisi nyata dan tidak menyimpang dari situasi faktual

yang ada, sehingga hasil penelitian mampu memberikan gambaran yang valid, komprehensif, dan kredibel terhadap fenomena yang dikaji.

HASIL PENELITIAN

Ketimpangan Job Fair: Ketidakseimbangan Antara Supply dan Demand Tenaga Kerja

Pelaksanaan job fair di beberapa daerah, seperti pada acara "Bekasi Pasti Kerja" yang berlangsung Mei 2025, menunjukkan ketidakseimbangan struktural yang signifikan antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan lowongan. Menurut laporan Media Indonesia (2025), sekitar 25.000 pencari kerja hadir dalam acara tersebut, namun hanya tersedia sekitar 2.500 lowongan pekerjaan, menghasilkan rasio sekitar 10:1 antara pencari kerja dan lowongan yang ada. Ketimpangan ini tidak hanya mencerminkan masalah dalam penyediaan lapangan kerja, tetapi juga menimbulkan potensi konflik sosial di lokasi, seperti desak-desakan, antrean yang tidak teratur, dan kejadian peserta yang pingsan akibat buruknya pengelolaan kerumunan dan sistem antrean.

Fenomena serupa juga diamati dalam studi Franita & Fuady (2019) yang menyatakan bahwa job fair sering kali dijadikan ajang seremonial tanpa standar evaluasi kinerja yang jelas. Banyak perusahaan yang hadir hanya sekadar mempromosikan diri melalui brosur atau informasi perusahaan tanpa melakukan proses rekrutmen aktif seperti wawancara langsung atau seleksi tenaga kerja. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya sinergi antara penyelenggara job fair, dunia usaha, dan kebijakan ketenagakerjaan sehingga program tersebut kurang efektif dalam menyelesaikan masalah pengangguran yang ada.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Santoso et al. (2022) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa efektivitas job fair sangat tergantung pada integrasi program pelatihan keterampilan dan pemetaan kebutuhan industri. Tanpa dukungan pelatihan yang memadai dan penyelarasan antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar, job fair hanya menjadi kegiatan formalitas yang tidak menyentuh akar persoalan pengangguran struktural. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang lebih komprehensif dan strategis agar job fair dapat benar-benar menjadi solusi nyata dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Minimnya Koordinasi Antar-Instansi dan Tidak Adanya Strategi Jangka Panjang

Analisis dokumen dari Kementerian Ketenagakerjaan dan berbagai laporan media mengungkapkan kurangnya sistem koordinasi yang terpadu antara Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Daerah, dan pelaku industri lokal dalam pelaksanaan job fair di Indonesia. Tidak adanya perencanaan yang berbasis data kebutuhan industri menyebabkan program job fair berjalan secara sporadis dan tidak terarah, sehingga tidak efektif dalam menjawab tantangan pasar tenaga kerja. Kondisi ini memperkuat temuan Banerjee & Duflo (2019) yang menyatakan bahwa intervensi pasar kerja di negara berkembang kerap gagal karena minimnya strategi jangka panjang dan kurangnya integrasi dengan program pelatihan kerja yang sistematis.

Lebih lanjut, data dari Kementerian Ketenagakerjaan (2023) menunjukkan bahwa hanya sekitar 12% dari seluruh job fair yang dilaksanakan di Indonesia disertai dengan kegiatan pelatihan keterampilan atau pelatihan prakerja secara paralel. Angka ini mengindikasikan bahwa mayoritas job fair hanya berfungsi sebagai ajang pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan tanpa ada upaya peningkatan kompetensi yang memadai. Penelitian oleh Wijaya dan Handayani (2021) juga menegaskan bahwa tanpa pendampingan pelatihan keterampilan, efektivitas job fair dalam menurunkan angka

pengangguran sangat terbatas, karena pencari kerja tidak siap menghadapi tuntutan dunia industri yang terus berkembang.

Selain itu, penelitian oleh Sari et al. (2022) menambahkan bahwa keberhasilan program penyerapan tenaga kerja sangat bergantung pada adanya sinergi antara pemerintah, dunia pendidikan, dan sektor industri dalam merancang kebijakan yang terpadu dan berkelanjutan. Mereka menekankan pentingnya pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja sebagai kunci utama untuk mengatasi pengangguran struktural. Dengan demikian, diperlukan perbaikan koordinasi lintas lembaga serta integrasi program pelatihan agar job fair dapat berfungsi tidak hanya sebagai mekanisme pertemuan pencari kerja dan perusahaan, tetapi juga sebagai alat pemberdayaan tenaga kerja yang efektif dan berkelanjutan.

Ketidakpedulian Struktural Pemerintah: Narasi Politik yang Menyesatkan

Sikap elitis yang ditunjukkan oleh beberapa pejabat publik turut memperburuk persepsi masyarakat terhadap keseriusan pemerintah dalam menangani masalah pengangguran. Contohnya adalah pernyataan Menteri Investasi yang menyarankan masyarakat untuk "jangan kufur nikmat" ketika menghadapi kritik atas minimnya lapangan kerja (Media Indonesia, 2025). Pernyataan semacam ini memperlihatkan ketimpangan komunikasi kebijakan yang semakin memperlebar jarak antara pemerintah dan masyarakat pencari kerja. Dalam kerangka teori *development as freedom* yang dikemukakan oleh Amartya Sen (2017), pengangguran tidak semata soal ekonomi, melainkan juga merupakan bentuk keterbatasan hak dasar dan kapabilitas individu untuk menjalani kehidupan bermakna, yang justru diabaikan dalam retorika tersebut.

Lebih lanjut, ketidakpedulian pemerintah juga tercermin dalam alokasi anggaran pelatihan tenaga kerja yang sangat minim, yakni hanya sekitar 0,04% dari total belanja negara dalam APBN 2024. Angka ini menunjukkan kurangnya prioritas dan komitmen dalam membangun kapasitas tenaga kerja yang adaptif terhadap kebutuhan pasar yang terus berubah. Studi oleh Santoso dan Nurhasanah (2023) menegaskan bahwa rendahnya investasi pemerintah dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi faktor utama kegagalan program ketenagakerjaan dalam mengatasi pengangguran struktural, terutama di kalangan generasi muda.

Penelitian lain oleh Wulandari et al. (2022) juga mengungkap bahwa sikap tidak responsif pemerintah terhadap aspirasi masyarakat berdampak pada menurunnya kepercayaan publik terhadap kebijakan ketenagakerjaan. Ketidakpercayaan ini berpotensi memicu ketegangan sosial dan memperparah kondisi pengangguran. Oleh karena itu, pemerintah perlu mengubah paradigma pendekatan kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan serta harapan masyarakat agar penanganan pengangguran tidak hanya bersifat teknokratis, tetapi juga menghormati hak dan kapabilitas individu sebagai warga negara.

Ketimpangan Wilayah dan Kurangnya Insentif Investasi Lokal

Hasil studi pustaka dan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025 mengungkapkan bahwa sebagian besar kesempatan kerja formal masih terkonsentrasi di Pulau Jawa dan kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, dan Bandung. Kondisi ini menyebabkan ketimpangan yang signifikan dengan wilayah-wilayah seperti Nusa Tenggara Timur (NTT), Papua, dan Kalimantan yang harus menghadapi beban ganda (double burden), yaitu minimnya investasi serta rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini memperparah kesenjangan ekonomi dan peluang kerja di daerah-daerah tersebut, sehingga sulit bagi mereka untuk mengejar ketertinggalan pembangunan.

Nasution dan Wibowo (2019) menjelaskan bahwa ketimpangan distribusi lapangan kerja ini merupakan dampak dari sentralisasi pembangunan yang telah berlangsung lama di Indonesia. Pemerintah selama ini lebih fokus mengembangkan wilayah Jawa sebagai pusat ekonomi dan industri utama, sehingga daerah-daerah lain kurang mendapatkan perhatian dan dukungan yang memadai. Mereka menegaskan bahwa belum optimalnya kebijakan pemerintah dalam memberikan insentif investasi di luar Pulau Jawa, seperti keringanan pajak, pembangunan kawasan industri khusus, serta kemudahan perizinan bagi investor, menjadi salah satu penyebab utama ketimpangan tersebut.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan kebijakan yang lebih strategis dan terintegrasi guna mendorong pemerataan pembangunan dan distribusi lapangan kerja ke seluruh wilayah Indonesia. Upaya peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan pendidikan vokasi yang relevan dengan kebutuhan lokal juga harus diintensifkan agar potensi sumber daya manusia di daerah tertinggal dapat dimaksimalkan. Dengan demikian, pengurangan ketimpangan peluang kerja tidak hanya bergantung pada aliran investasi, tetapi juga pada pemberdayaan masyarakat setempat agar mampu bersaing di pasar tenaga kerja nasional maupun global.

Ketidaksesuaian Kompetensi dan Minimnya Sertifikasi Kerja

Berdasarkan laporan ILO (2020) dan Kurniawan & Mulyadi (2019), ditemukan bahwa lebih dari 50% lulusan pendidikan menengah kejuruan di Indonesia bekerja di luar bidang keahliannya. Studi ini menemukan bahwa job fair tidak mampu menjawab problem mismatch kompetensi karena:

1. Tidak ada sinkronisasi data lulusan dan kebutuhan industri.
2. Tidak tersedia pelatihan dan uji sertifikasi onsite selama job fair berlangsung.
3. Tidak ada mekanisme jangka panjang seperti inkubator karier atau pasca-job fair mentoring.

Job Fair sebagai Simbol Politik Populis

Dari hasil studi konten terhadap media nasional, ditemukan pola bahwa banyak job fair diselenggarakan menjelang momentum politik seperti pemilihan kepala daerah atau dalam rangka perayaan hari besar nasional. Pola ini mengindikasikan bahwa job fair cenderung digunakan sebagai alat legitimasi simbolik ketimbang strategi pembangunan ekonomi jangka panjang. Hal ini sejalan dengan temuan Putri & Lestari (2018) bahwa kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia masih bersifat reaktif dan populis, bukan transformatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa job fair di Indonesia belum mampu berperan sebagai solusi nyata dalam mengurangi pengangguran, khususnya pengangguran struktural yang terus meningkat di kalangan usia muda. Pelaksanaan job fair kerap tidak didasarkan pada pemetaan kebutuhan tenaga kerja yang akurat, serta minim koordinasi antara instansi pemerintah dan sektor industri. Kesenjangan antara jumlah pencari kerja dan lowongan yang tersedia, seperti dalam kasus “Bekasi Pasti Kerja”, mencerminkan kegagalan pemerintah dalam mengelola ketidakseimbangan pasar tenaga kerja secara sistemik.

Selain itu, job fair cenderung diposisikan sebagai alat politik populis, bukan sebagai bagian dari kebijakan ketenagakerjaan jangka panjang berbasis data dan strategi pelatihan. Minimnya pelatihan, ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri (skills mismatch), serta rendahnya investasi padat karya di daerah tertinggal memperparah pengangguran regional dan memperbesar ketimpangan wilayah.

Sikap elite pemerintah yang tidak responsif dan bahkan kontraproduktif terhadap keresahan masyarakat memperlihatkan ketidakpedulian struktural terhadap krisis pengangguran. Dalam konteks pembangunan inklusif, hal ini merupakan bentuk kegagalan negara dalam menjamin hak dasar warganya untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

Oleh karena itu, perlu reformasi mendasar dalam pendekatan pemerintah terhadap job fair yang meliputi integrasi dengan pelatihan vokasi, penyusunan kurikulum berbasis industri, penguatan kolaborasi triple helix (pemerintah, industri, dan pendidikan), serta perluasan investasi ke luar Jawa. Tanpa perubahan strategi ini, job fair hanya akan menjadi panggung simbolik yang menutupi kegagalan struktural dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Amartya Sen. (2017). Development as Freedom. Anchor Books.

Amri, S., & Haryanto, R. (2020). Cyclical and Seasonal Unemployment in Developing Economies: A Case Study of Indonesia. *Indonesian Economic Review*, 22(3), 143-157.

Badan Pusat Statistik (BPS). (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025*. Jakarta: BPS.

Banerjee, A. V., & Duflo, E. (2019). *Good Economics for Hard Times: Better Answers to Our Biggest Problems*. PublicAffairs.

Barker, D., Zayden, N., & Taufik, M. (2023). Vocational Education and Employment Outcomes: A Global Perspective. *International Journal of Vocational Education and Training*, 34(2), 145-158.

Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Fadli, A., & Sulaiman, M. (2023). The Impact of Skills Training on Reducing Unemployment in Indonesia. *Indonesian Journal of Development Economics*, 15(3), 215-229.

Franita, R., & Fuady, A. (2019). Evaluasi Efektivitas Job Fair dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 13(2), 112-124.

Hasan, I., & Putra, R. (2022). The Impact of Vocational Training on Employment in Southeast Asia. *Asian Economic Policy Review*, 17(3), 245-267.

Indriyani, S. (2019). Strengthening Vocational Education and Skills Training in Indonesia's Labor Market. *Indonesian Journal of Education and Training*, 45(1), 63-80.

International Labour Organization (ILO). (2020). *Skills Mismatch in Developing Economies: Challenges and Policy Responses*. Geneva: ILO.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Laporan Kebijakan Ketenagakerjaan 2023*. Jakarta: Kemenaker RI.

Kurniawan, D., & Mulyadi, M. (2019). Link and Match: Kualitas Pendidikan dan Keterserapan Lulusan SMK di Dunia Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 23(3), 155-167.

Lee, J. (2021). Structural Unemployment and Vocational Education: The Indonesian Experience. *Journal of Labor Economics*, 39(4), 523-540.

Media Indonesia. (2025, April). Menteri Investasi: Jangan Kufur Nikmat. Media Indonesia.

Media Indonesia. (2025, Mei). Bekasi Pasti Kerja: Ketimpangan Antara Pencari Kerja dan Lowongan. Media Indonesia.

Nasution, R., & Wibowo, M. (2019). Pengaruh Konsentrasi Industri Terhadap Ketimpangan Ekonomi dan Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 30(2), 150-164.

Nugroho, D. (2022). The Role of Government Policies in Mitigating Unemployment in Emerging Economies. *Economic Policy Journal*, 28(1), 34-48.

OECD. (2020). *OECD Economic Surveys: Indonesia 2020*. OECD Publishing.

OECD. (2021). *Active Labour Market Policies: Effectiveness and Design*. OECD Employment Outlook, 35(2), 102-118.

Putri, R., & Lestari, T. (2018). Dampak Pengangguran terhadap Aspek Ekonomi, Sosial, dan Psikologis. *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 22(3), 134-148.

Rahayu, S. (2022). Vocational Training and Its Role in Reducing Structural Unemployment in Indonesia. *Journal of Development Economics and Policy*, 28(2), 98-111.

Santoso, B., & Nurhasanah, S. (2023). Dampak Anggaran Pelatihan Terhadap Penurunan Tingkat Pengangguran di Indonesia. Jurnal Kebijakan Publik, 17(1), 34-47.

Santoso, B., Wibowo, A., & Lestari, D. (2022). Peran Pelatihan Keterampilan dalam Meningkatkan Efektivitas Job Fair. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan, 24(1), 78-91.

Sari, N., Putri, D., & Ramadhani, F. (2022). Sinergi Pemerintah dan Industri dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi. Jurnal Manajemen dan Pembangunan Sumber Daya Manusia, 10(1), 45-58.

Sen, A. (2017). *Development as Freedom*. Oxford University Press.

Setiawan, H., & Rahardjo, B. (2019). Economic Growth and Unemployment in Southeast Asia: A Comparative Study. *Asian Development Review*, 35(2), 90-106.

Siahaan, D., & Simatupang, M. (2018). Addressing Structural Unemployment: Policy Recommendations for Indonesia's Vocational Education System. *Journal of Labor and Employment Studies*, 14(2), 99-112.

Simanjuntak, B. M. (2016). *Teori Pembangunan dan Kebijakan Ekonomi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Soeharto, M., & Marwan, A. (2019). The Impact of Structural Unemployment in Indonesia's Labor Market. *Journal of Economic and Social Studies*, 34(2), 112-128.

Suhartono, D., & Elita, T. (2021). Understanding Frictional Unemployment in Indonesia's Labor Market: A Case Study. *International Journal of Labor Economics*, 37(1), 65-78.

Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic Development* (12th ed.). Pearson Education.

Wijaya, A. (2021). Enhancing Workforce Skills through Vocational Training: A Case Study of Indonesia. *Journal of Economic Development Studies*, 29(4), 411-426.

Wijaya, T., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Keterampilan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(3), 230-244.

Wulandari, R., Pratama, A., & Sari, M. (2022). Kepercayaan Publik dan Responsivitas Pemerintah dalam Kebijakan Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, 25(2), 123-138.