YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i4.5946

PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT DALAM MANAJEMEN KEGIATAN JOB FAIR (PAMERAN KESEMPATAN KERJA)

The Role of the Manpower and Transmigration Service of West Sumatra Province in Managing Job Fair Activities (Employment Opportunity Exhibitions)

Dendi Putra Adriyan & Fitri Eriyanti
Universitas Negeri Padang
dendiputraadrhan@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 14, 2025	May 8, 2025	May 21, 2025	May 26, 2025

Abstract

Labor absorption through Job Fair activities continues to face various challenges, particularly in non-industrial regions such as West Sumatra. This study aims to analyze the role of the Department of Manpower and Transmigration of West Sumatra Province in managing Job Fair activities and to identify the supporting and inhibiting factors in its implementation. Using a qualitative approach with a descriptive method, the research was conducted at the Department of Manpower and Transmigration of West Sumatra Province in Padang City, involving eight informants selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation studies, then analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that the Department carries out four main roles in Job Fair activities: as a facilitator, educator, representative, and technical implementer. These roles are realized through the provision of facilities,

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

employment education, cross-sectoral networking, and systematic program management. Supporting factors include effective communication and organized management, while limited company participation due to the region's non-industrial characteristics and suboptimal promotional efforts serve as the main obstacles. This study contributes to the development of public sector role theory in employment service management and emphasizes the importance of collaborative strategies and public communication in supporting the success of Job Fair programs. Further studies are recommended to evaluate program effectiveness longitudinally and to compare Job Fair implementation in industrial and non-industrial regions to enrich the field of public employment management.

Keywords: Role; Department of Manpower; Job Fair; Public Management; Employment

Abstrak: Penyerapan tenaga kerja melalui kegiatan *Job Fair* masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya di wilayah non-industri seperti Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam manajemen kegiatan *Job Fair* serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaannya. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, Kota Padang, dengan delapan informan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas menjalankan empat peran utama dalam kegiatan *Job Fair*, yaitu sebagai fasilitator, edukator, representator, dan pelaksana teknis. Peran tersebut terealisasi melalui penyediaan fasilitas, edukasi ketenagakerjaan, pembangunan jejaring lintas sektor, serta pengelolaan program yang sistematis. Faktor pendukung pelaksanaan kegiatan meliputi komunikasi yang efektif dan manajemen terorganisir, sedangkan keterbatasan partisipasi perusahaan akibat karakteristik wilayah non-industri serta promosi yang belum optimal menjadi hambatan utama. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan teori peran lembaga publik dalam manajemen layanan ketenagakerjaan dan menegaskan pentingnya strategi kolaboratif serta komunikasi publik dalam mendukung keberhasilan *Job Fair*. Studi lanjutan direkomendasikan untuk mengevaluasi efektivitas program secara longitudinal dan membandingkan implementasi *Job Fair* di wilayah industri dan non-industri guna memperkaya kajian manajemen publik ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Peran; Dinas Tenaga Kerja; *Job Fair*; Manajemen Publik; Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Tantangan besar dalam bidang ketenagakerjaan yang dihadapi saat ini adalah tingkat pengangguran yang masih besar jumlahnya (Agustina et al., 2023; Ilmi, 2021; Sopandi & Nazmulmunir, 2012). Masalah Pengangguran dan sulitnya mendapatkan lapangan pekerjaan masih menjadi satu masalah yang masih belum dapat ditangani atau diselesaikan dengan mudah (Putra & Yuliartini, 2022)(Yusuf & Astuti, 2020). Masalah ini disebabkan oleh adanya

ketidakseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dibutuhkan oleh pasar kerja dimana jumlah pencari kerja yang setiap tahun semakin bertambah dan semakin meningkat sedangkan jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia sangat sedikit. Kota Padang merupakan kota Metropolitan terbesar sumatra barat dan sebagai Ibu kota Provinsi Sumatra Barat perkembangan Kota Padang yang dari tahun ke tahun semakin memperlihatkan perubahan terhadap kehidupan masyarakat kota, hal ini tentu saja berpengaruh pula pada kesejahteraan Masyarakat (Bahren et al., 2014; Makkelo, 2017; S. M. Putri et al., 2022).

Dinas yang memiliki peran dalam membantu pengembangan masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan serta memberikan perlindungan terhadap pekerja di Kota Padang yakninya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau bisa juga disebut dengan DISNAKERTRANS. Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Sumatra Barat dibentuk berdasarkan Peraturan gubernur Nomor 29 Tahun 2023 tentang kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah.

Dinas Tenaga Kerja memiliki peranan yang penting seperti membantu menciptakan lapangan kerja, meningkatkan keterampilan tenaga kerja, serta memastikan hubungan yang baik antara pekerja dan pemberi kerja (Alda et al., 2025; Ashilsyah & Widianta, 2024; Mashudi & Al Aris, 2025). Dalam menghadapi tantangan seperti pengangguran dan kurangnya keterampilan Dinas Tenaga Kerja berupaya menyediakan pelatihan yang relevan agar tenaga kerja siap menghadapi kebutuhan pasar. Selain itu Dinas ini juga berperan dalam memberikan informasi tentang lowongan pekerjaan dan menyelenggarakan kegiatan seperti *Job Fair* untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan. Selain tugas-tugas tersebut Dinas Tenaga Kerja juga memiliki fungsi penting dalam menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja mereka mengawasi penerapan norma keselamatan untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya. Dengan demikian Dinas Tenaga Kerja tidak hanya fokus pada penempatan tenaga kerja, tetapi juga berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Berdasarkan tugas dan fungsi yang telah di jelaskan maka salah satu fokus Dinas Tenaga Kerja yakninya membantu pencari kerja melalui kegiatan *Job Fair* serta kegiatan lainya yang bertujuan untuk menciptakan kesempatan kerja.

Job Fair atau biasa disebut dengan Pameran Kesempatan Kerja adalah sebuah acara yang dirancang untuk mempertemukan antara pencari kerja dan pemberi kerja dalam satu tempat dan waktu (Haikutty et al., 2024; D. F. A. Putri et al., 2020). Tujuannya adalah untuk memudahkan proses pencarian kerja dan perekrutan tenaga kerja dengan memberikan

peluang bagi pencari kerja untuk mendapatkan informasi langsung tentang lowongan pekerjaan dalam satu tempat. Serta bagi pemberi kerja untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan mereka secara keseluruhan, *Job Fair* merupakan alat untuk menghubungkan pengangguran dengan peluang serta kesempatan kerja dan memberikan mereka akses ke berbagai sumber daya dan informasi yang dapat memudahkan mereka dalam proses mencari pekerjaan. (Juventia & Rahmawati, 2022).

Job Fair melibatkan berbagai pihak termasuk pemerintah daerah, penyelenggara acara, perusahaan, dan lembaga pendidikan serta kementrian (D. F. A. Putri et al., 2020; Sultan, 2022). pengelolaan yang baik dalam pelaksanaan *Job Fair* dapat berkontribusi pada keberhasilan acara, meningkatkan kepuasan peserta, serta memaksimalkan manfaat bagi semua pihak yang terlibat Namun, terdapat berbagai aspek yang perlu diperhatikan dalam kegiatan *Job Fair*, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pada kegiatan tersebut Pada dasarnya Disnakertrans berupaya untuk melaksanakan berbagai program untuk mengatasi permasalahan masyarakat melalui kebijakan dari tingkat kota hingga kabupaten namun sampai saat ini masih perlu dilakukan kajian untuk megetahui seberapa berhasilnya peran yang dilakukan oleh dinas tersebut. Hal ini antara lain disebabkan karena manajemen kegiatan yang masih belum maksimal dalam membenahi masalah pada berbagai program yang telah di laksanakan.

Peran Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan kegiatan *Job Fair* sangat penting dan diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta berbagai peraturan terkait lainnya (La Udin et al., 2023; Pailan et al., 2024). Dalam peraturan ini disnaker seharusnya bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan *Job Fair*, yang merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk menghubungkan pencari kerja dengan penyedia kerja. Salah satu tugas utama Disnaker adalah memastikan informasi terkait lowongan pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan, serta perusahaan yang berpartisipasi dalam *Job Fair* dapat diakses oleh seluruh masyarakat, baik yang berada di perkotaan maupun di daerah terpencil. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 yang mengamanatkan Disnaker untuk mengembangkan sistem informasi pasar kerja yang efisien. Selain itu, Disnaker juga harus memfasilitasi pencari kerja dengan memberikan pelatihan dan bimbingan mengenai keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi dunia kerja, seperti pembuatan CV dan keterampilan wawancara, agar peserta dapat mempersiapkan diri dengan baik.

Disnaker juga berperan dalam menjembatani kesenjangan antara pencari kerja dan perusahaan dengan memastikan proses pencocokan antara keduanya dapat berjalan lancar. Dalam hal ini, Disnaker seharusnya menjalin kerja sama yang baik dengan perusahaan dari berbagai sektor industri, sehingga lebih banyak perusahaan yang berpartisipasi dalam *Job Fair*. Kerja sama dengan sektor pendidikan juga penting agar para pencari kerja, khususnya lulusan baru, dapat lebih siap memasuki pasar tenaga kerja. Tidak hanya itu, Disnaker juga perlu melakukan evaluasi setelah kegiatan untuk mengetahui keberhasilan acara serta memperbaiki kekurangan yang ada, agar kegiatan *Job Fair* berikutnya lebih efektif. Disnaker juga harus memastikan bahwa pencari kerja mendapatkan perlindungan dan fasilitas yang memadai selama kegiatan berlangsung, seperti ruang konsultasi dan layanan informasi terkait hak-hak tenaga kerja.

Meskipun Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) memiliki peran penting dalam menyelenggarakan kegiatan job fair, masih ada beberapa peran yang mungkin belum terlaksana sepenuhnya atau masih memiliki tantangan dalam pelaksanaannya. beberapa permasalahan yang sering timbul dalam pelaksanaan pameran kesempatan kerja yang telah di laksanakan dari tahun ke tahun yang di mulai pada tahun 2017 adalah ketidak seimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja merupakan masalah yang signifikan terutama di Kota Padang. Ketidakseimbangan ini terjadi ketika jumlah angkatan kerja yang tersedia melebihi jumlah lapangan kerja yang dibutuhkan. Salah satu masalah pada kegiatan ini adalah perusahaan yang hadir dalam kegiatan *Job Fair* tidak sebanding dengan masyarakat yang datang mengikuti kegiatan tersebut. Tingginya tingkat antusias masyarakat dalam hal mendapatkan pekerjaan sehingga banyak masyarakat yang hadir namun tidak sebanding dengan perusahaan yang ada pada kegiatan tersebut.

Permasalahan seperti ini biasanya disebabkan oleh kesenjangan informasi antara perusahaan dan pencari kerja. Kesenjangan tersebut berdampak sehingga tidak semua pencari kerja dapat menempati lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Selama ini pelayanan mengenai informasi lowongan antara pencari kerja dan pengguna kerja dinilai masih kurang informasi mengenai jumlah perusahaan yang mendaftarkan untuk ikut *Job Fair* serta kualifikasi apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan pencari tenaga kerja tidak diinformasikan dengan jelas ke pencari kerja. Sehingga dalam pelaksanaanya pencari kerja yang datang ke *Job Fair* kurang persiapan dalam hal dokumen dan kelengkapan lainnya untuk melamar dalam suatu perusahaan yang diinginkan oleh pencari kerja. hambatan ini biasa terjadi karena kurangnya media penyampaian informasi kepada masyarakat/pencari kerja

pada saat sebelum kegiatan *Job Fair* dilaksanakan terutama bagi pencari kerja yang kediamanya berada di pelosok daerah yang kurang terjangkau oleh fasilitas informal seperti media cetak elektronik dan internet hal ini menciptakan jurang pemisah antara penyedia kerja dan pencari kerja.

Dalam beberapa kasus kurangnya sosialisasi dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan lowongan pekerjaan yang tersedia. Sehingga tujuan dari *Job Fair* untuk mempertemukan kedua pihak tidak tercapai, sebab *Job Fair* menjadi kegiatan besar yang dilaksanakan setiap tahunnya. Melihat dari meningkatnya antusias masyarakat dalam mengikuti kegiatan *Job Fair* menandakan tingginya minat di masyarakat dalam hal mendapatkan pekerjaan.

Dinas Tenaga Kerja harus mampu mengatur dan memutuskan perencanaan ketenagakerjaan. Perencanaan merupakan konsep dan acuan penyusunan kebijakan. Strategi dan pelaksanaan program pengembangan karir berkelanjutan ketenagakerjaan didasarkan pada informasi kesempatan kerja. Sesuai dengan fungsinya disnakertrans berperan dalam hal merencanakan, mengkoordinasi memfasilitasi, serta mengendalikan yang meliputi pelatihan dan informasi pasar kerja serta perluasan kesempatan kerja. Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja merupakan gambaran hasil yang mampu diraih oleh masyarakat sehinga dapat memberikan kebermanfaatan oleh masyarakat itu sendiri.

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan kajian atau penelitian mengenai Peran Dinas Tenaga Kerja dalam manajemen *Job Fair* di Kota Padang serta sejauh mana kegiatan *Job Fair* dalam menciptakan kesempatan kerja kota padang. Maka dari itu adapun tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan lebih jelas mengenai kegiatan *Job Fair* di Kota Padang oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Barat dalam Manajemen Kegiatan *Job Fair* (Pameran Kesempatan Kerja).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Barat dalam manajemen kegiatan Job Fair di Kota Padang. Menurut Abdul Fattah Nasution (2023:11), metode deskriptif kualitatif menghasilkan data berupa kata-kata, kalimat, atau paragraf yang mengandung makna dan berkaitan dengan fenomena yang sedang diteliti. Oleh karena itu, pendekatan ini

dinilai relevan untuk menggambarkan bagaimana pelaksanaan dan kontribusi instansi tersebut dalam upaya penyediaan layanan ketenagakerjaan.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Barat yang berlokasi di Jalan Ujung Gurun, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang. Lokasi ini dipilih karena merupakan instansi yang secara langsung bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan Job Fair dan pelayanan tenaga kerja. Penelitian dilakukan selama periode [sebutkan waktu penelitian], dengan melibatkan peneliti secara langsung di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Fokus penelitian diarahkan pada dua aspek utama, yaitu peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam kegiatan Job Fair di Kota Padang dan faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan peran tersebut, khususnya dalam memberikan layanan kepada calon tenaga kerja agar lebih siap memasuki dunia kerja. Informan penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan topik penelitian. Informan terdiri dari delapan orang, meliputi Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Seksi bidang pengantar kerja, penyedia lapangan kerja, serta lima orang peserta Job Fair.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi terhadap informan dan kegiatan yang berlangsung di lapangan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, peraturan, kebijakan, dan literatur lain yang mendukung analisis, sebagaimana dijelaskan oleh Barlian (2018:35), bahwa data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari pihak lain untuk melengkapi data utama.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada informan utama menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Observasi dilakukan secara langsung terhadap kegiatan Job Fair untuk memahami proses dan dinamika yang terjadi. Sedangkan studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen, arsip, laporan kegiatan, serta data administratif yang relevan dengan topik penelitian. Teknik dokumentasi ini penting untuk memperkuat dan memverifikasi data hasil wawancara dan observasi.

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi metode, yaitu dengan membandingkan data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi ini dilakukan guna memperoleh gambaran yang utuh dan valid mengenai fenomena yang diteliti, sebagaimana dikemukakan oleh Moleong (2014:330) bahwa triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sumber atau metode lain di luar data utama.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data menurut Sugiyono (2014), yang mencakup tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring dan menyusun data secara sistematis berdasarkan kategori dan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi yang terstruktur agar dapat memberikan pemahaman yang utuh. Terakhir, peneliti melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan pola-pola yang ditemukan dari hasil analisis, serta melakukan verifikasi untuk memastikan akurasi interpretasi yang telah dibuat.

HASIL

1. Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Dalam Manajemen Kegiatan *Job Fair*

Menurut Soekanto (2002:243) peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia dikatakan menjalankan peran. Menurut Thoha (2003:80) peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang. Apabila dihubungkan dengan peran yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat terhadap peserta kegiatan Job Fair yaitu dengan cara memberikan, pembinaan, dukungan, dan membantu peserta dalam menemukan akses menuju lapangan pekerjaan.

Analisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Jim Ife & Frenk Tesoriero (2016:558-614) dalam manajemen kegiatan Job Fair yang di laksanakan oleh disnakertrans dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu a) peran memfasilitasi (*facilitative roles)*, b) peran mendidik (*educational roles)*, c) peran representasi (*representational roles),* d) peran teknis (*technical roles)*

a. Peran Memfasilitasi (*facilitative roles)*

Peran memfasilitasi menurut Jim Ife & Frenk Tesoriero (2016:558-614) adalah peran yang membantu individu maupun kelompok dalam mengarahkan potensi diri yang dimiliki sehingga mampu untuk mengembangkannya. Peran ini berkaitan dengan stimulasi untuk menunjang pengembangan masyarakat. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Lestari (2022:338) yang berpendapat bahwa peran memfasilitasi adalah peran dari pemerintah yang berkaitan dengan pemberian stimulasi dan penunjang dalam proses pengembangan masyarakat berupa fasilitas perorangan maupun fasilitas kelompok.

Agustin (2017:74) berpendapat bahwa fasilitator dalam hal ini yakninya pemerintah yang berperan dalam pelaksana kegiatan untuk membantu masyarakat. Fasilitator berperan dalam mendampingi masyarakat penerima manfaat dalam menerima program. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Laksami (2023:17) bahwa pemerintah memiliki peran strategis Pemerintah dapat bergerak untuk mengoptimalkan pendampingan melalui pendidikan dan peningkatan keterampilan. Menurut Baturangka et al (2019:5) dalam peran fasilitatif dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan serta dengan cara pemberian dorongan untuk dapat membangkitkan semangat.

Berdasarkan pendapat para ahli, peran memfasilitasi adalah peran penting dari pemerintah atau lembaga terkait untuk membantu masyarakat, baik secara individu maupun kelompok, dalam mengembangkan potensi yang mereka miliki. Peran ini dilakukan melalui pemberian dukungan, motivasi, pendampingan, dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan masyarakat dalam suatu kegiatan. Dalam konteks manajemen kegiatan Job Fair, peran memfasilitasi ini terlihat dari bagaimana Dinas atau penyelenggara memberikan dukungan penuh agar kegiatan berjalan lancar dan bermanfaat bagi pencari kerja. Misalnya, mereka menyediakan tempat yang layak, konsumsi, serta memberikan arahan dan motivasi kepada peserta.

b. Peran mendidik (*educational roles)*

Peran mendidik menurut Jim Ife & Frenk Tesoriero (2016:558- 614) berupa pemberian suatu pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kepada masyarakat. Peran ini merupakan sebuah peran yang mendidik (edukasi) seperti melaksanakan suatu pelatihan, pemberian informasi yang relevan hingga peningkatan kesejahteraan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Amansyah dkk (2023:13) bahwa peran edukasi dibutuhkan oleh setiap lapisan masyarakat yang erat kaitannya dengan

mensosialisasikan sesuatu kegiatan yang berguna bagi suatu kelompok ataupun secara menyeluruh. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Sudibyo diri dan kreativitas pelaku pencari kerja. Melalui edukasi yang tepat, maka akan meningkatkan kemampuan peserta kegiatan *Job Fair* dan akan berdampak.

c. Peran Respresentasi (*representational roles)*

Peran representasi dalam teori Jim Ife & Frenk Tesoriero (2016:558-614) merupakan suatu peran yang dimiliki oleh seorang pekerja di masyarakat seperti adanya penggunaan sebuah media, jaringan kerja, berbagai pengetahuan dan pengalaman. Sementara itu konsep representasi menurut Alamsyah (2020:92-99) adalah proses pemberian makna atau peran aktif dan kreatif dalam pemberian memahami, menghayati, dan bertindak agar masyarakat dapat membuka fikirannya. Menurut Fridayanti (2023:3-4) dalam peran representasi ini memiliki tujuan untuk memperoleh dukungan dari pihak lain sehingga dukungan yang didapatkan itu lebih luas, serta membuka jaringan, mengembangkan hubungan dan relasi dengan pihak dan kelompok, kemudian dapat mendorong mereka untuk ikut serta dalam upaya pengembangan potensi, seperti pemerintah, pengusaha, dan masyarakat. Hal serupa juga disampaikan oleh Nasdian (2014) bahwa pekerja sosial atau fasilitator masyarakat harus mampu menjadi representasi suara komunitas dengan cara membangun jejaring dan aliansi strategis guna memperkuat posisi masyarakat dalam proses pembangunan. Dalam konteks pembangunan partisipatif.

d. Peran Teknis (*technical roles)*

Peran teknis yang dijelaskan oleh Frank Tesoriero dan Jim Ife juga relevan dengan peran yang di laksanakan Disnakertrans Padang. Dalam konteks *Job Fair*, Disnakertrans tidak hanya berperan sebagai penyelenggara, tetapi juga sebagai pihak yang memiliki kemampuan teknis dalam melakukan pengelolaan keuangan, serta melakukan *need assessment* untuk mengidentifikasi potensi-potensi yang dimiliki oleh masyarakat. Menurut Kurnia & Susanto (2021:49) dalam peran teknis yaitu pengendalian atau pengelolaan keuangan dapat dilakukan dengan penyimpanan finansial yang memadai, bertanggung jawab terhadap kendali pemasukan dan pengeluaran keuangan. Harapan dari pengimplementasian peran teknis ini adalah agar dapat membantu dalam meningkatkan kinerja seseorang. Amansyah dkk (2023:17) menjelaskan bahwa peran teknis dalam suatu instansi pemerintahan merupakan suatu peran yang kaitannya dengan hal membantu proses pengembangan masyarakat. Dwiyanto (2006) juga menegaskan bahwa kemampuan

teknis birokrasi pemerintahan sangat menentukan kualitas pelayanan publik karena mencakup keterampilan manajerial, administratif, dan teknologis dalam mendukung program-program pemerintah. Tjokroamidjojo (2001) menambahkan bahwa peran teknis birokrasi termasuk kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan publik secara efisien dan terukur, yang sangat penting dalam kegiatan seperti job fair yang berdampak langsung pada masyarakat.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat dalam Manajemen Kegiatan Job Fair

a. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian, faktor pendukung Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat dalam Membantu masyarakat mendapatkan pekerjaan melalui kegiatan *Job Fair* adalah sebagai berikut :

1) Komunikasi

Zepeda (2018) mendefenisikan bahwa komunikasi merupakan kegiatan dalam bentuk proses yang dilakukan baik individu maupun kelompok formal-informal, organisasi dan masyarakat menggunakan dan menciptakan pesan komunikasi agar bisa menjalin interaksi dengan pihak lain dan lingkungan. Hal ini sejalan dengan pendapat Zuwirna (2020:2) bahwa sebagian pengalaman berkomunikasi itu didapatkan melalui interaksi dengan orang-orang melalui perbincangan, bertukar pikiran, mendengarakn orang berbicara, mencermati orang lain bahkan mempelajarinya secara sistematis. Dalam komunikasi ini ditandai dengan adanya perubahan, pertukaran, tindakan dan perpindahan sehingga menciptakan komunikasi yang efektif. Sejalan dengan itu Wiryanto (2006:50) menjelaskan bahwa komunikasi dikatakan efektif apabila pesan yang disampaikan oleh komunnikator dapat menghasilkan efek atau perubahan sebagaimana yang diinginkan, seperti adanya perubahan terhadap pengetahuan, perilaku, dan sikap yang dapat diketahui melalui adanya feedback dalam proses komunikasi. Agar komunikasi yang dilakukan memberikan feedback, maka Nurhadi & Achmad Wildan (2017:92) menjelaskan bahwa beberapa hal yang harus terdapat dalam komunikasi adalah pesan yang disampaikan harus disusun secara sistematis, pesan yang disampaikan harus menarik perhatian, dan pesan harus mudah dipahami menyangkut penggunaan bahasa sebagai alat untuk menyalurkan pikiran.

2) Manajemen

G.R. Terry dalam Malayu S.P. Hasibuan (2011:2), mengatakan bahwa: "manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan seumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Maka dengan adanya manajemen tentu berdampak kepada suatu proses yang bagus terkait perencanaan dan pengarahan untuk kegiatan *Job Fair*, Harold Koontz dan Cyril O'donnel dalam Malayu S.P. Hasibuan (2011;3), mengatakan bahwa: "manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian." Malayu S.P. Hasibuan (2011; 2), mengatakan bahwa: "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan adanya pemanfaatan sumber daya yang baik maka tentunya kegiatan Job Fair akan terselengara dengan baik sehingga bisa memberikan keuntungan terhadap peserta yang mengikuti kegiatan'

Komunikasi dan manajemen yang baik yang dilakukan oleh dinas dengan pemilik usaha serta perusahaan hingga masyarakat yang akan mengikuti kegiatan *Job Fair* menjadi salah satu faktor penting dalam upaya membantu masyarakat melalui manajemen kegiatan *Job Fair*. Melalui komunikasi, tercipta kedekatan yang memudahkan dinas dalam memahami kebutuhan dan harapan peserta kegiatan. Sebaliknya, dinas dapat lebih memahami potensi dan kebutuhan apa saja yang di perlukan oleh peserta kegiatan. Dengan adanya kedekatan tersebut, kolaborasi yang lebih baik dapat terjalin untuk menciptakan solusi yang saling menguntungkan bagi kedua pihak. Secara keseluruhan, penerapan indikator-indikator manajemen dalam penyelenggaraan *Job Fair* oleh Disnakertrans Padang dapat membantu mengevaluasi dan meningkatkan kinerja semua pihak yang terlibat. Dengan pemahaman yang jelas mengenai tugas kerja, kualitas dan kuantitas, Disnakertrans Padang dapat merencanakan perbaikan dan pengembangan yang diperlukan untuk menyelenggarakan *Job Fair* yang lebih efektif di masa depan.

b. Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil penelitian, faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat dalam Manajemen Kegiatan *Job Fair* adalah sebagai berikut:

1) Salah satu faktor penghambat dalam manajemen kegiatan Job Fair adalah kondisi wilayah Sumatera Barat yang bukan merupakan kawasan industri. Hal ini menyebabkan rendahnya jumlah perusahaan besar yang dapat terlibat secara langsung dalam kegiatan Job Fair. Menurut Zepeda (2018), komunikasi dan interaksi dalam suatu kegiatan sosial sangat dipengaruhi oleh struktur sosial dan lingkungan tempat kegiatan itu berlangsung. Dalam konteks ini, keterbatasan jumlah pelaku industri berdampak pada terbatasnya peluang kerja yang bisa ditawarkan, sehingga tujuan utama Job Fair sebagai jembatan antara pencari kerja dan pemberi kerja belum dapat tercapai secara maksimal. Akibatnya, kegiatan ini cenderung hanya melibatkan sektor usaha kecil dan menengah yang tidak selalu mampu menampung tenaga kerja dalam jumlah besar.

2) Faktor penghambat lainnya adalah belum optimalnya usaha promosi kegiatan Job Fair kepada masyarakat luas. Promosi yang tidak direncanakan dengan baik dapat menyebabkan informasi tidak menjangkau calon peserta secara merata, sehingga tingkat partisipasi menjadi rendah. Seperti yang dijelaskan oleh Nurhadi dan Achmad Wildan (2017:92), pesan yang disampaikan dalam komunikasi harus mampu menarik perhatian dan mudah dipahami. Apabila strategi promosi tidak mempertimbangkan media yang tepat, penggunaan bahasa yang menarik, serta sasaran yang dituju, maka pesan promosi tidak akan efektif dan berdampak pada minimnya kesadaran masyarakat terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut.

3) Kurangnya promosi juga berdampak pada tidak terbangunnya interaksi awal yang dapat menciptakan kedekatan antara penyelenggara kegiatan dan peserta. Padahal, sebagaimana dikemukakan oleh Zuwirna (2020:2), pengalaman berkomunikasi dan berinteraksi sangat penting dalam membentuk pemahaman bersama antarpihak. Ketika komunikasi promosi tidak mampu membuka ruang interaksi atau dialog sejak awal, maka kepercayaan dan antusiasme peserta terhadap kegiatan Job Fair pun menjadi rendah. Oleh karena itu, untuk mencapai efektivitas manajemen Job Fair, diperlukan upaya promosi yang lebih strategis dan sesuai dengan karakteristik masyarakat lokal.

3. Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Dalam Manajemen Kegiatan *Job Fair*

Menurut Soekanto (2002:243) peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan

kedudukannya, maka ia dikatakan menjalankan peran. Menurut Thoha (2003:80) peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang. Apabila dihubungkan dengan peran yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat terhadap peserta kegiatan Job Fair yaitu dengan cara memberikan, pembinaan, dukungan, dan membantu peserta dalam menemukan akses menuju lapangan pekerjaan.

Analisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Jim Ife & Frenk Tesoriero (2016:558-614) dalam manajemen kegiatan Job Fair yang di laksanakan oleh disnakertrans dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu a) peran memfasilitasi (*facilitative roles)*, b) peran mendidik (*educational roles)*, c) peran representasi (*representational roles),* d) peran teknis (*technical roles)*

a. Peran Memfasilitasi (*facilitative roles)*

Peran memfasilitasi menurut Jim Ife & Frenk Tesoriero (2016:558-614) adalah peran yang membantu individu maupun kelompok dalam mengarahkan potensi diri yang dimiliki sehingga mampu untuk mengembangkannya. Peran ini berkaitan dengan stimulasi untuk menunjang pengembangan masyarakat. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Lestari (2022:338) yang berpendapat bahwa peran memfasilitasi adalah peran dari pemerintah yang berkaitan dengan pemberian stimulasi dan penunjang dalam proses pengembangan masyarakat berupa fasilitas perorangan maupun fasilitas kelompok.

Agustin (2017:74) berpendapat bahwa fasilitator dalam hal ini yakninya pemerintah yang berperan dalam pelaksana kegiatan untuk membantu masyarakat. Fasilitator berperan dalam mendampingi masyarakat penerima manfaat dalam menerima program. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Laksami (2023:17) bahwa pemerintah memiliki peran strategis Pemerintah dapat bergerak untuk mengoptimalkan pendampingan melalui pendidikan dan peningkatan keterampilan. Menurut Baturangka et al (2019:5) dalam peran fasilitatif dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan serta dengan cara pemberian dorongan untuk dapat membangkitkan semangat.

Berdasarkan pendapat para ahli, peran memfasilitasi adalah peran penting dari pemerintah atau lembaga terkait untuk membantu masyarakat, baik secara individu maupun kelompok, dalam mengembangkan potensi yang mereka miliki. Peran ini dilakukan melalui pemberian dukungan, motivasi, pendampingan, dan penyediaan

berbagai fasilitas yang dibutuhkan masyarakat dalam suatu kegiatan. Dalam konteks manajemen kegiatan Job Fair, peran memfasilitasi ini terlihat dari bagaimana Dinas atau penyelenggara memberikan dukungan penuh agar kegiatan berjalan lancar dan bermanfaat bagi pencari kerja. Misalnya, mereka menyediakan tempat yang layak, konsumsi, serta memberikan arahan dan motivasi kepada peserta.

b. Peran mendidik (*educational roles)*

Peran mendidik menurut Jim Ife & Frenk Tesoriero (2016:558- 614) berupa pemberian suatu pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kepada masyarakat. Peran ini merupakan sebuah peran yang mendidik (edukasi) seperti melaksanakan suatu pelatihan, pemberian informasi yang relevan hingga peningkatan kesejahteraan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Amansyah dkk (2023:13) bahwa peran edukasi dibutuhkan oleh setiap lapisan masyarakat yang erat kaitannya dengan mensosialisasikan sesuatu kegiatan yang berguna bagi suatu kelompok ataupun secara menyeluruh. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Sudibyo diri dan kreativitas pelaku pencari kerja. Melalui edukasi yang tepat, maka akan meningkatkan kemampuan peserta kegiatan *Job Fair* dan akan berdampak.

c. Peran Respresentasi (*representational roles)*

Peran representasi dalam teori Jim Ife & Frenk Tesoriero (2016:558-614) merupakan suatu peran yang dimiliki oleh seorang pekerja di masyarakat seperti adanya penggunaan sebuah media, jaringan kerja, berbagai pengetahuan dan pengalaman. Sementara itu konsep representasi menurut Alamsyah (2020:92-99) adalah proses pemberian makna atau peran aktif dan kreatif dalam pemberian memahami, menghayati, dan bertindak agar masyarakat dapat membuka fikirannya. Menurut Fridayanti (2023:3-4) dalam peran representasi ini memiliki tujuan untuk memperoleh dukungan dari pihak lain sehingga dukungan yang didapatkan itu lebih luas, serta membuka jaringan, mengembangkan hubungan dan relasi dengan pihak dan kelompok, kemudian dapat mendorong mereka untuk ikut serta dalam upaya pengembangan potensi, seperti pemerintah, pengusaha, dan masyarakat. Hal serupa juga disampaikan oleh Nasdian (2014) bahwa pekerja sosial atau fasilitator masyarakat harus mampu menjadi representasi suara komunitas dengan cara membangun jejaring dan aliansi strategis guna memperkuat posisi masyarakat dalam proses pembangunan. Dalam konteks pembangunan partisipatif.

d. Peran Teknis (*technical roles)*

Peran teknis yang dijelaskan oleh Frank Tesoriero dan Jim Ife juga relevan dengan peran yang di laksanakan Disnakertrans Padang. Dalam konteks *Job Fair*, Disnakertrans tidak hanya berperan sebagai penyelenggara, tetapi juga sebagai pihak yang memiliki kemampuan teknis dalam melakukan pengelolaan keuangan, serta melakukan *need assessment* untuk mengidentifikasi potensi-potensi yang dimiliki oleh masyarakat. Menurut Kurnia & Susanto (2021:49) dalam peran teknis yaitu pengendalian atau pengelolaan keuangan dapat dilakukan dengan penyimpanan finansial yang memadai, bertanggung jawab terhadap kendali pemasukan dan pengeluaran keuangan. Harapan dari pengimplementasian peran teknis ini adalah agar dapat membantu dalam meningkatkan kinerja seseorang. Amansyah dkk (2023:17) menjelaskan bahwa peran teknis dalam suatu instansi pemerintahan merupakan suatu peran yang kaitannya dengan hal membantu proses pengembangan masyarakat. Dwiyanto (2006) juga menegaskan bahwa kemampuan teknis birokrasi pemerintahan sangat menentukan kualitas pelayanan publik karena mencakup keterampilan manajerial, administratif, dan teknologis dalam mendukung program-program pemerintah. Tjokroamidjojo (2001) menambahkan bahwa peran teknis birokrasi termasuk kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan publik secara efisien dan terukur, yang sangat penting dalam kegiatan seperti job fair yang berdampak langsung pada masyarakat.

4. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat dalam Manajemen Kegiatan Job Fair

a. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian, faktor pendukung Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat dalam Membantu masyarakat mendapatkan pekerjaan melalui kegiatan *Job Fair* adalah sebagai berikut :

1) Komunikasi

Zepeda (2018) mendefenisikan bahwa komunikasi merupakan kegiatan dalam bentuk proses yang dilakukan baik individu maupun kelompok formal-informal, organisasi dan masyarakat menggunakan dan menciptakan pesan komunikasi agar bisa menjalin interaksi dengan pihak lain dan lingkungan. Hal ini sejalan dengan pendapat

Zuwirna (2020:2) bahwa sebagian pengalaman berkomunikasi itu didapatkan melalui interaksi dengan orang-orang melalui perbincangan, bertukar pikiran, mendengarakn orang berbicara, mencermati orang lain bahkan mempelajarinya secara sistematis. Dalam komunikasi ini ditandai dengan adanya perubahan, pertukaran, tindakan dan perpindahan sehingga menciptakan komunikasi yang efektif. Sejalan dengan itu Wiryanto (2006:50) menjelaskan bahwa komunikasi dikatakan efektif apabila pesan yang disampaikan oleh komunnikator dapat menghasilkan efek atau perubahan sebagaimana yang diinginkan, seperti adanya perubahan terhadap pengetahuan, perilaku, dan sikap yang dapat diketahui melalui adanya feedback dalam proses komunikasi. Agar komunikasi yang dilakukan memberikan feedback, maka Nurhadi & Achmad Wildan (2017:92) menjelaskan bahwa beberapa hal yang harus terdapat dalam komunikasi adalah pesan yang disampaikan harus disusun secara sistematis, pesan yang disampaikan harus menarik perhatian, dan pesan harus mudah dipahami menyangkut penggunaan bahasa sebagai alat untuk menyalurkan pikiran.

2) Manajemen

G.R. Terry dalam Malayu S.P. Hasibuan (2011:2), mengatakan bahwa: "manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan seumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Maka dengan adanya manajemen tentu berdampak kepada suatu proses yang bagus terkait perencanaan dan pengarahan untuk kegiatan *Job Fair*, Harold Koontz dan Cyril O'donnel dalam Malayu S.P. Hasibuan (2011;3), mengatakan bahwa: "manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian." Malayu S.P. Hasibuan (2011; 2), mengatakan bahwa: "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan adanya pemanfaatan sumber daya yang baik maka tentunya kegiatan Job Fair akan terselengara dengan baik sehingga bisa memberikan keuntungan terhadap peserta yang mengikuti kegiatan'

Komunikasi dan manajemen yang baik yang dilakukan oleh dinas dengan pemilik usaha serta perusahaan hingga masyarakat yang akan mengikuti kegiatan *Job Fair* menjadi

salah satu faktor penting dalam upaya membantu masyarakat melalui manajemen kegiatan *Job Fair*. Melalui komunikasi, tercipta kedekatan yang memudahkan dinas dalam memahami kebutuhan dan harapan peserta kegiatan. Sebaliknya, dinas dapat lebih memahami potensi dan kebutuhan apa saja yang di perlukan oleh peserta kegiatan. Dengan adanya kedekatan tersebut, kolaborasi yang lebih baik dapat terjalin untuk menciptakan solusi yang saling menguntungkan bagi kedua pihak. Secara keseluruhan, penerapan indikator-indikator manajemen dalam penyelenggaraan *Job Fair* oleh Disnakertrans Padang dapat membantu mengevaluasi dan meningkatkan kinerja semua pihak yang terlibat. Dengan pemahaman yang jelas mengenai tugas kerja, kualitas dan kuantitas, Disnakertrans Padang dapat merencanakan perbaikan dan pengembangan yang diperlukan untuk menyelenggarakan *Job Fair* yang lebih efektif di masa depan.

b. Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil penelitian, faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat dalam Manajemen Kegiatan *Job Fair* adalah sebagai berikut:

1) Salah satu faktor penghambat dalam manajemen kegiatan Job Fair adalah kondisi wilayah Sumatera Barat yang bukan merupakan kawasan industri. Hal ini menyebabkan rendahnya jumlah perusahaan besar yang dapat terlibat secara langsung dalam kegiatan Job Fair. Menurut Zepeda (2018), komunikasi dan interaksi dalam suatu kegiatan sosial sangat dipengaruhi oleh struktur sosial dan lingkungan tempat kegiatan itu berlangsung. Dalam konteks ini, keterbatasan jumlah pelaku industri berdampak pada terbatasnya peluang kerja yang bisa ditawarkan, sehingga tujuan utama Job Fair sebagai jembatan antara pencari kerja dan pemberi kerja belum dapat tercapai secara maksimal. Akibatnya, kegiatan ini cenderung hanya melibatkan sektor usaha kecil dan menengah yang tidak selalu mampu menampung tenaga kerja dalam jumlah besar.

2) Faktor penghambat lainnya adalah belum optimalnya usaha promosi kegiatan Job Fair kepada masyarakat luas. Promosi yang tidak direncanakan dengan baik dapat menyebabkan informasi tidak menjangkau calon peserta secara merata, sehingga tingkat partisipasi menjadi rendah. Seperti yang dijelaskan oleh Nurhadi dan Achmad Wildan (2017:92), pesan yang disampaikan dalam komunikasi harus mampu menarik perhatian dan mudah dipahami. Apabila strategi promosi tidak mempertimbangkan media yang tepat, penggunaan bahasa yang menarik, serta sasaran yang dituju, maka

pesan promosi tidak akan efektif dan berdampak pada minimnya kesadaran masyarakat terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut.

3) Kurangnya promosi juga berdampak pada tidak terbangunnya interaksi awal yang dapat menciptakan kedekatan antara penyelenggara kegiatan dan peserta. Padahal, sebagaimana dikemukakan oleh Zuwirna (2020:2), pengalaman berkomunikasi dan berinteraksi sangat penting dalam membentuk pemahaman bersama antarpihak. Ketika komunikasi promosi tidak mampu membuka ruang interaksi atau dialog sejak awal, maka kepercayaan dan antusiasme peserta terhadap kegiatan Job Fair pun menjadi rendah. Oleh karena itu, untuk mencapai efektivitas manajemen Job Fair, diperlukan upaya promosi yang lebih strategis dan sesuai dengan karakteristik masyarakat lokal.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam manajemen kegiatan Job Fair, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaannya. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, peran yang dijalankan oleh Dinas merujuk pada empat kategori peran sebagaimana dijelaskan oleh La Udin et al. (2023) yakni peran fasilitatif, edukatif, representatif, dan teknis.

Pada dimensi fasilitatif, Dinas bertindak sebagai penyedia sarana pendukung kegiatan seperti tempat pelaksanaan, akses informasi, dan logistik kegiatan. Hal ini mencerminkan fungsi pemerintah sebagai fasilitator yang berperan dalam memberikan dukungan struktural bagi masyarakat untuk mengembangkan potensi diri (Firmansyah, 2025). Pemberian fasilitas ini menjadi fondasi penting agar peserta Job Fair dapat mengakses peluang kerja secara langsung dan efektif.

Peran edukatif dijalankan melalui penyampaian informasi ketenagakerjaan, pelatihan teknis, serta sosialisasi strategi pencarian kerja. Fungsi ini sejalan dengan temuan Supriadi (2010) yang menegaskan pentingnya pendidikan nonformal dalam meningkatkan kesiapan tenaga kerja. Kegiatan edukatif yang dilaksanakan dinas turut mendorong peserta untuk memahami tuntutan pasar kerja, sehingga memperbesar kemungkinan penempatan kerja pasca kegiatan.

Pada aspek representatif, Dinas berperan sebagai jembatan antara pencari kerja, perusahaan, dan lembaga pendidikan. Kemampuan untuk membangun jaringan kerja, menjalin kolaborasi lintas sektor, dan menjadi penyambung kepentingan masyarakat terhadap pemangku kepentingan lain merupakan bentuk perwujudan peran representasional. Hal ini didukung oleh teori representasi dari Latifah et al. (2024) yang menyatakan bahwa representasi bertujuan memperluas akses dan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan.

Adapun peran teknis diwujudkan melalui kegiatan perencanaan, pengelolaan anggaran, serta pelaksanaan teknis Job Fair. Meskipun terdapat keterbatasan struktural, Dinas menunjukkan kapasitas manajerial yang cukup baik, sejalan dengan temuan Dwiyanto (2006) dan Kurnia & Susanto (2021) yang menekankan pentingnya tata kelola birokrasi dalam keberhasilan program publik. Jika dibandingkan dengan penelitian Yulinda (2020) yang menyoroti efektivitas Job Fair dalam mempertemukan pencari kerja dan penyedia kerja, penelitian ini menambahkan dimensi baru berupa pentingnya peran edukatif dan representatif dalam menentukan keberhasilan jangka panjang kegiatan tersebut. Temuan ini memperkaya kajian tentang peran institusi publik dalam mengelola kegiatan ketenagakerjaan, serta membuka ruang bagi pemodelan manajemen kegiatan berbasis pelayanan publik yang lebih partisipatif dan adaptif.

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model peran institusi publik yang mencakup integrasi antara fungsi fasilitasi, edukasi, representasi, dan teknis dalam konteks pengelolaan ketenagakerjaan. Pendekatan multidimensi ini menunjukkan pentingnya adaptasi kebijakan terhadap kondisi sosial dan ekonomi lokal. Sementara itu, secara praktis, efektivitas pelaksanaan Job Fair sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti komunikasi yang terstruktur dan manajemen program yang sistematis. Komunikasi yang efektif antara Dinas, perusahaan, dan peserta menciptakan pemahaman bersama, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan (Wiryanto, 2006; Zepeda, 2018). Di samping itu, pengelolaan kegiatan yang tertata memungkinkan respons yang lebih cepat dan efisien terhadap kebutuhan peserta (Hasibuan, 2011).

Namun demikian, terdapat pula sejumlah faktor penghambat yang mengurangi efektivitas program. Pertama, keterbatasan wilayah Sumatera Barat sebagai daerah non-industri menyebabkan minimnya keterlibatan perusahaan besar, yang berdampak pada

rendahnya ketersediaan lapangan kerja berkualitas. Temuan ini mengonfirmasi studi Safitri (2018) yang menekankan pentingnya mempertimbangkan karakteristik ekonomi lokal dalam perencanaan program ketenagakerjaan. Kedua, lemahnya strategi promosi menyebabkan informasi tentang kegiatan tidak menjangkau semua segmen sasaran. Minimnya keterlibatan media serta kurang optimalnya komunikasi publik membuat partisipasi masyarakat cenderung rendah, sebagaimana dikritisi oleh Nurhadi dan Wildan (2017). Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya penguatan strategi komunikasi publik berbasis media sosial dan peningkatan kompetensi teknis pelaksana program.

Sebagai rekomendasi, perlu dilakukan diversifikasi mitra industri, termasuk sektor informal dan UMKM, guna memperluas peluang kerja yang ditawarkan dalam kegiatan Job Fair. Selain itu, strategi promosi perlu dioptimalkan melalui pemanfaatan media digital agar dapat menjangkau lebih luas dan meningkatkan partisipasi masyarakat. Kapasitas teknis penyelenggara juga harus terus ditingkatkan agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kebutuhan pasar kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dilakukan kajian komparatif antara daerah industri dan non-industri guna memahami perbedaan dinamika pelaksanaan Job Fair berdasarkan struktur ekonomi wilayah. Evaluasi jangka panjang terhadap outcome peserta juga perlu dilakukan untuk menilai sejauh mana kegiatan Job Fair berdampak terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam manajemen kegiatan *Job Fair* tergolong cukup baik, meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal. Dinas telah menjalankan peran fasilitatif, edukatif, representatif, dan teknis sebagaimana dirumuskan dalam teori Ife dan Tesoriero, melalui penyediaan akses informasi ketenagakerjaan, pelatihan calon tenaga kerja, dan fasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan penyedia kerja. Namun, keterbatasan struktur ekonomi regional yang belum berbasis industri menyebabkan rendahnya jumlah perusahaan partisipan dan terbatasnya peluang kerja yang tersedia. Selain itu, distribusi informasi kegiatan belum merata, khususnya di daerah yang memiliki keterbatasan infrastruktur dan akses digital.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan kajian peran institusi publik dalam pembangunan ketenagakerjaan berbasis layanan masyarakat. Temuan ini

memperkuat konsep bahwa pelibatan aktif pemerintah daerah dalam kegiatan ketenagakerjaan memerlukan pendekatan multidimensi yang mencakup fungsi-fungsi pelayanan yang bersifat teknis dan sosial. Model peran yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dijadikan kerangka konseptual dalam mengevaluasi efektivitas program serupa di wilayah lain, terutama pada konteks daerah dengan keterbatasan basis industri.

Secara substantif, penelitian ini menjawab rumusan masalah dengan menunjukkan bahwa efektivitas penyelenggaraan *Job Fair* dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor pendukung meliputi komunikasi yang efektif serta kemampuan manajerial yang baik dari pihak penyelenggara. Sementara itu, hambatan utama berasal dari keterbatasan mitra industri, rendahnya promosi yang menyeluruh, serta belum optimalnya pendekatan yang inklusif dan berbasis komunitas. Ketimpangan akses dan partisipasi ini mencerminkan bahwa *Job Fair* belum sepenuhnya menjangkau seluruh lapisan masyarakat, khususnya kelompok marginal atau yang berada di wilayah terpencil.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar penelitian ke depan mengadopsi pendekatan longitudinal untuk mengukur dampak jangka panjang dari kegiatan *Job Fair* terhadap penyerapan tenaga kerja. Selain itu, studi komparatif antara wilayah berbasis industri dan non-industri dapat memberikan pemahaman lebih luas mengenai efektivitas kebijakan ketenagakerjaan daerah. Perlu juga dieksplorasi strategi komunikasi digital dan penguatan kemitraan dengan sektor swasta guna mendukung keberlanjutan dan perluasan jangkauan program. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya sinergi antara perencanaan program dan kapasitas lokal agar kegiatan *Job Fair* benar-benar menjadi sarana pemberdayaan masyarakat dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan secara inklusif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, D., Sumbawati, N. K., & Rahim, A. (2023). PEMODELAN DETERMINAN TINGKAT PENGANGGURAN TERDIDIK DI KABUPATEN SUMBAWA BARAT MENGGUNAKAN METODE REGRESI. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *11*(3), 421–432. https://doi.org/10.58406/jeb.v11i3.1375

Alda, A., Herman, D. K., Basri, M., Khumairah, Q., Effendy, N. P., & Arodhiskara, Y. (2025). Peran Mahasiswa Magang Dalam Mendukung Layanan Penempatan Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare. *Jurnal Akademik Pengabdian Masyarakat*, *3*(2), 7–14. https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/japm/article/view/3948

Ashilsyah, M. A., & Widianta, R. M. I. G. (2024). Pengelolaan dan Sistem Birokrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jawa Tengah Serta Masalah dan Solusinya. *Jurnal*

Ilmiah Wahana Pendidikan, *10*(13), 516–528. https://doi.org/10.5281/zenodo.12788069

Bahren, B., Hidayat, H. N. N., Sudarmoko, S., & Setyaka, V. (2014). Industri Kreatif Berbasis Potensi Seni Dan Sosial Budaya Di Sumatera Barat. *Ekpresi Seni*, *16*(1), 59221. https://www.neliti.com/publications/59221/industri-kreatif-berbasis-potensi-seni-dan-sosial-budaya-di-sumatera-barat

Firmansyah, A. (2025). Optimalisasi BUMDes di Indonesia melalui srategi digitalisasi, penguatan modal sosial, tata kelola keuangan, dan peran pemerintah desa. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *5*(1), 34–45. https://doi.org/10.54957/jolas.v5i1.1143

Haikutty, F., Madubun, J., & Tuhumury, J. J. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggulangan Angka Pengangguran Di Kota Ambon. *Journal of Government Science Studies*, *3*(2), 101–112. https://doi.org/10.30598/jgssvol3issue2page101-112

Ilmi, N. A. N. (2021). Peran UMKM Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Masyarakat dan Strategi UMKM Ditengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *18*(1), 96–107. https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/4611/3930/29300

Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi Job Fair Dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran Di Kota Bekasi. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *2*(1), 175–188. https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.515

La Udin, A., Gazalin, J., & Wijaya, A. A. M. (2023). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggulangan Pengangguran Terbuka Di Kota Baubau. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *4*(1), 63–74. https://doi.org/10.47492/jip.v4i1.2590

Latifah, N., Ningsih, Y., & Assyahri, W. (2024). Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan Nagari di Sumatera Barat. *Journal of Public Administration and Management Studies*, *2*(2), 47–54. https://journal.umnyarsi.ac.id/index.php/JPAMS/article/view/119

Makkelo, I. D. (2017). Sejarah Perkotaan: Sebuah Tinjauan Historiografis Dan Tematis. *Lensa Budaya: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Budaya*, *12*(2). https://journal.unhas.ac.id/index.php/jlb/article/view/3052

Mashudi, U., & Al Aris, M. A. (2025). Peran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Perindustrian Dalam Penempatan Ketenagakerjaan Kabupaten Banyuwangi. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, *1*(3), 854–858. https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/201

Pailan, Y. T., Muin, S. A., & Arif, M. R. (2024). Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Menekan Angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara. *MANOR: JURNAL MANAJEMEN DAN ORGANISASI REVIEW*, *6*(2), 204–213.

Putra, I. G. A. A., & Yuliartini, N. P. R. (2022). Upaya Perlindungan Hukum Bagi Para Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Di Luar Negeri Dalam Perspektif Hukum Internasional. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, *8*(2), 698–708. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/52017

Putri, D. F. A., Husein, I. G., & Sari, S. K. (2020). Aplikasi E-recruitment Karyawan Berbasis Web (modul: Event Lowongan Kerja). *EProceedings of Applied Science*, *6*(2).

Putri, S. M., Ramadani, A. F., Zulqaiyyim, Z., & Furqon, R. A. (2022). Berhias Setelah

Bencana: Perubahan Ruang Kota Padang Pasca Gempa. *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*, *6*(2), 283–302. https://online-journal.unja.ac.id/titian/article/view/21969

Sopandi, A., & Nazmulmunir, N. (2012). Pengembangan iklim investasi daerah. *KYBERNAN: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, *3*(1), 10–24. https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/kybernan/article/download/550/443/1407

Sultan, M. (2022). Kolaborasi Stakeholder's Dalam Penyelenggaraan Corporate University Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, *3*(2), 81–94. https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/135

Supriadi, B. (2010). Kualitas pendidikan luar sekolah dalam bidang pariwisata. *Jurnal Pariwisata Pesona*, *21*(2), 45–67.

Yusuf, M., & Astuti, Y. (2020). System Usability Scale (SUS) Untuk Pengujian Usability Pada Pijar Career Center. *Komputika: Jurnal Sistem Komputer*, *9*(2), 131–138. https://doi.org/10.34010/komputika.v9i2.2873