

**EVALUASI PROGRAM JOB FAIR DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN BEKASI DALAM MENINGKATKAN PELUANG KERJA
(Studi Kasus Bekasi Pasti Kerja Expo 2025)**

Danny Rafid Pratama¹, Gun Gun Gumilar²

Ilmu Pemerintahan, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : danny.rafid09@gmail.com, gungun.gumilar@fisip.unsika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengevaluasi Program Job Fair Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan peluang kerja melalui studi kasus Bekasi Pasti Kerja Expo 2025. Kajian ini penting karena Kabupaten Bekasi masih menghadapi pengangguran terbuka, keterbatasan akses informasi lowongan resmi, dan mismatch kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan industri. Penelitian bertujuan menilai relevansi program, kesiapan sumber daya, kualitas pelaksanaan, hasil penempatan kerja, dan tindak lanjut pasca kegiatan. Metode yang digunakan adalah kualitatif evaluatif deskriptif dengan model CIPP yang mencakup context, input, process, dan product. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi tidak langsung, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan telah didukung panitia, anggaran, fasilitas, sistem digital, validasi lowongan, serta kerja sama perusahaan. Namun, pelaksanaan masih terkendala kepadatan peserta, antrean panjang, gangguan sinyal, dan akses booth yang belum merata. Program menghasilkan penempatan kerja, tetapi hasilnya belum sebanding dengan jumlah lamaran. Penelitian menyimpulkan bahwa Bekasi Pasti Kerja Expo 2025 cukup efektif sebagai intermediasi pasar kerja, tetapi perlu diperkuat melalui segmentasi peserta, manajemen kerumunan, sistem digital yang stabil, dan monitoring hasil seleksi.

Kata kunci: Job Fair, evaluasi program, CIPP, ketenagakerjaan, peluang kerja.

Abstract

This study evaluates the Job Fair Program of the Bekasi Regency Manpower Office in increasing job opportunities through the case study of Bekasi Pasti Kerja Expo 2025. This study is important because Bekasi Regency still faces open unemployment, limited access to official vacancy information, and a mismatch between job seekers' competencies and industrial needs. The study aims to assess program relevance, resource readiness, implementation quality, job placement results, and post-event follow-up. This research applies a descriptive evaluative qualitative method using the CIPP model, which consists of context, input, process, and product. Data were collected through in-depth interviews, indirect observation, and documentation. The results show that the program is relevant to labor market needs and is supported by committees, budget, facilities, digital systems, vacancy validation, and company collaboration. However, implementation still faces participant congestion, long queues, signal disruption, and unequal access to company booths. The program produced job placements, but the results were not proportional to the number of applications submitted. This study concludes that Bekasi Pasti Kerja Expo 2025 is fairly effective as a labor market intermediation instrument, but it needs stronger participant segmentation, crowd management, stable digital infrastructure, and measurable post-event monitoring.

Keywords: Job Fair, program evaluation, CIPP, employment, job opportunities.

PENDAHULUAN

Pengelolaan ketenagakerjaan menjadi isu penting dalam pembangunan daerah, terutama di wilayah dengan aktivitas industri dan perdagangan tinggi. Persoalan ini tidak hanya berkaitan dengan jumlah penduduk usia kerja, tetapi juga

menyangkut kesiapan kompetensi, akses informasi pasar kerja, kualitas layanan penempatan, dan kemampuan pemerintah daerah menghubungkan pencari kerja dengan kebutuhan industri (Santoso et al., 2023). Ketika pertumbuhan ekonomi tidak diikuti kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan dunia usaha, muncul skill

mismatch atau ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan pasar kerja (Latif et al., 2025). Kabupaten Bekasi menghadapi kondisi tersebut karena memiliki sekitar 3,3 juta penduduk, dengan 66,99% berada pada usia produktif. Pada Agustus 2024, jumlah angkatan kerja mencapai 1,62 juta orang, sedangkan tingkat pengangguran terbuka berada pada angka 8,82% atau sekitar 143 ribu orang (BPS Kabupaten Bekasi, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa potensi tenaga kerja belum terserap optimal karena masih ada kesenjangan antara pendidikan, keterampilan, dan kebutuhan industri (Agustina et al., 2023).

Pemerintah daerah berperan membangun sistem intermediasi pasar kerja agar pencari kerja dan perusahaan dapat terhubung secara efektif (Adriyan & Eriyanti, 2025). Di Kabupaten Bekasi, fungsi tersebut dijalankan Dinas Ketenagakerjaan melalui pelayanan informasi lowongan, peningkatan kompetensi, hubungan industrial, dan fasilitasi penempatan kerja. Salah satu instrumennya adalah Job Fair. Program ini dapat memperluas akses pencari kerja terhadap lowongan resmi dan mempercepat proses rekrutmen jika dirancang sesuai kebutuhan industri (Aziz et al., 2023). Job Fair juga memberi ruang interaksi langsung antara pencari kerja dan perusahaan, sehingga informasi persyaratan, proses seleksi, dan profil pekerjaan dapat diperoleh lebih jelas (Juventia & Rahmawati, 2022). Dalam era ekonomi digital dan industri 5.0, program ketenagakerjaan daerah juga perlu menyesuaikan layanan dengan keterampilan teknologi dan kesiapan kerja (Yanti et al., 2023).

Meskipun strategis, efektivitas Job Fair tidak cukup dilihat dari jumlah peserta, perusahaan, atau lowongan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Job Fair masih menghadapi kendala, seperti ketidakseimbangan antara pencari kerja dan lowongan, rendahnya serapan kerja, keterbatasan partisipasi perusahaan, serta mismatch antara pelamar dan kebutuhan perusahaan (Zevita & Hamsal, 2024). Penyerapan tenaga kerja juga dipengaruhi

kualitas informasi, kesesuaian kualifikasi, kesiapan pencari kerja, dan tindak lanjut perusahaan setelah kegiatan selesai (Mauliddah et al., 2022). Karena itu, evaluasi perlu melihat desain program, kesiapan input, proses layanan, dan hasil penempatan kerja secara terpadu.

Bekasi Pasti Kerja Expo 2025 menjadi kasus penting karena menandai kembalinya Job Fair Kabupaten Bekasi dalam format tatap muka setelah beberapa tahun dilakukan secara virtual. Kegiatan ini melibatkan 64 perusahaan dan menyediakan 2.557 lowongan kerja. Antusiasme pencari kerja sangat tinggi, terlihat dari lebih dari 25.000 peserta yang hadir langsung, 91.029 pencari kerja yang terdaftar dalam sistem daring, dan 612.041 lamaran yang masuk. Namun, jumlah pencari kerja yang diterima kerja baru tercatat 391 orang pada 10 Juni 2025, meningkat menjadi 415 orang pada 23 Juni 2025, dan berdasarkan keterangan informan mencapai 901 orang pada 7 Agustus 2025. Artikel ini mengevaluasi program tersebut berdasarkan model CIPP agar dapat menjelaskan relevansi, kesiapan sumber daya, kualitas pelaksanaan, hasil, dan tindak lanjut penempatan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian evaluatif deskriptif dan strategi studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami pelaksanaan Bekasi Pasti Kerja Expo 2025 sebagai program pelayanan publik bidang ketenagakerjaan. Pendekatan ini membantu peneliti menggali proses, pengalaman, persepsi, dan dinamika pelaksanaan program secara kontekstual (Creswell & Creswell, 2017). Strategi studi kasus digunakan karena penelitian berfokus pada satu kasus tertentu yang terikat oleh lokasi, waktu, dan konteks kebijakan daerah (Yin, 2018).

Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi sebagai lokasi utama pengumpulan data. Objek penelitian adalah Program Job Fair Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi

melalui kegiatan Bekasi Pasti Kerja Expo 2025. Informan ditentukan menggunakan non-probability sampling melalui purposive sampling dan snowball sampling. Purposive sampling digunakan karena informan dipilih berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam program (Sugiyono, 2016). Informan berjumlah enam orang, terdiri atas satu informan dari Ketua Tim Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas serta lima peserta Bekasi Pasti Kerja Expo 2025.

Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri karena penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci dalam memahami realitas sosial (Creswell & Poth, 2016). Instrumen pendukung meliputi pedoman wawancara semi-terstruktur, pedoman observasi tidak langsung, dan pedoman dokumentasi. Indikator penelitian mengacu pada model CIPP, yaitu context, input, process, dan product. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi tidak langsung, dan dokumentasi. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan data wawancara, publikasi digital, laporan media, foto, video, dokumen kegiatan, daftar perusahaan, data pendaftar, dan data penempatan kerja.

Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles et al. (2014), yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilih data yang relevan dengan fokus evaluasi. Data kemudian dikodekan berdasarkan dimensi CIPP. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi tematik dan pengelompokan temuan berdasarkan perspektif informan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan pola temuan dan menghubungkannya dengan tujuan penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bekasi Pasti Kerja Expo 2025 merupakan program layanan informasi pasar kerja yang dirancang untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan secara

langsung. Kegiatan dilaksanakan pada 27 Mei 2025 di President University Convention Center Cikarang. Program melibatkan 64 perusahaan dan menyediakan 2.557 lowongan kerja. Partisipasi publik sangat tinggi, dengan lebih dari 25.000 peserta hadir langsung, 91.029 pencari kerja terdaftar melalui sistem daring, dan 612.041 lamaran masuk. Rasio persaingan mencapai sekitar 239 pelamar untuk satu lowongan. Data ini menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap akses kerja resmi sangat tinggi, tetapi juga menunjukkan ketidakseimbangan antara pencari kerja dan lowongan yang tersedia.

Berdasarkan dimensi context, Bekasi Pasti Kerja Expo 2025 relevan dengan masalah ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Program ini lahir dari tingginya pengangguran terbuka, keterbatasan akses informasi lowongan yang valid, dan mismatch antara kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan industri. Pihak Dinas Ketenagakerjaan menilai masalah utama bukan hanya jumlah pencari kerja yang besar, tetapi juga ketidaksesuaian kompetensi. Peserta juga menilai program ini membantu karena menyediakan informasi lowongan resmi, jelas, dan tidak melalui perantara berbayar. Temuan ini sesuai dengan CIPP yang menempatkan context sebagai penilaian terhadap kebutuhan dan dasar kebijakan program (Stufflebeam & Zhang, 2017).

Pada dimensi input, penyelenggara telah menyiapkan panitia, anggaran, sarana, sistem digital, validasi perusahaan, publikasi lowongan, serta dukungan lintas instansi. Kegiatan dibiayai pemerintah sehingga pencari kerja dan perusahaan tidak dikenakan biaya. Disnaker memverifikasi perusahaan dan lowongan sebelum informasi dipublikasikan. Informasi lowongan disebarakan melalui media sosial, pengumuman, spanduk, dan kode QR. Sistem lamaran menggunakan barcode dan formulir daring sehingga peserta tidak perlu membawa banyak berkas fisik. Namun, kesiapan input belum sepenuhnya sebanding dengan jumlah peserta aktual. Fasilitas, jaringan, distribusi petugas, dan pengaturan antrean belum cukup adaptif terhadap lonjakan peserta.

Pada dimensi process, pelaksanaan program telah memiliki alur yang jelas, mulai dari sosialisasi kepada perusahaan, pendaftaran perusahaan, verifikasi lowongan, technical meeting, publikasi informasi, pelamaran digital, seleksi oleh perusahaan, hingga monitoring pasca kegiatan. Peserta yang berhasil mengakses booth menilai proses melamar melalui barcode cukup mudah. Namun, kendala utama muncul pada kepadatan peserta, antrean panjang, gangguan sinyal, dan ketidakmerataan akses ke booth perusahaan. Sebagian peserta dapat memasukkan lamaran dan mengikuti seleksi, tetapi sebagian lain tidak sempat melamar karena lokasi terlalu ramai. Kondisi ini menunjukkan bahwa alur formal tersedia, tetapi pengelolaan peserta pada hari pelaksanaan belum sepenuhnya efektif.



Gambar 1. Penggunaan barcode dalam proses pelamaran digital pada booth perusahaan peserta Bekasi Pasti Kerja Expo 2025.

Sumber: Endar Raziq/Newsroom

Temuan mengenai digitalisasi menunjukkan dua sisi. Di satu sisi, barcode dan formulir daring mempermudah pelamaran dan mengurangi penggunaan berkas fisik. Di sisi lain, gangguan sinyal dan kepadatan akses menunjukkan bahwa digitalisasi belum didukung infrastruktur teknis yang memadai. Temuan ini sejalan dengan Amri et al. (2025), yang menyatakan bahwa teknologi digital dapat memperluas akses informasi lowongan dan meningkatkan efisiensi rekrutmen, tetapi tetap membutuhkan sistem yang stabil. Karena itu, digitalisasi Job Fair tidak cukup berhenti pada penyediaan kode QR.

Sistem perlu dilengkapi jaringan kuat, server yang memadai, data lowongan rinci, dan fitur pelacakan status lamaran.

Kepadatan peserta juga menunjukkan bahwa antusiasme publik perlu dibaca secara kritis. Tingginya jumlah peserta memang menunjukkan bahwa program dibutuhkan. Namun, antusiasme yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kualitas layanan. Dalam pelayanan publik, keberhasilan program tidak dapat diukur hanya dari banyaknya peserta. Program harus memastikan layanan berjalan tertib, aman, dan dapat diakses secara relatif setara. Oleh karena itu, manajemen kerumunan, sistem antrean, pembagian sesi kedatangan, pengaturan jalur masuk dan keluar, serta distribusi petugas menjadi faktor penting dalam Job Fair tatap muka.



Gambar 2. Kepadatan peserta Bekasi Pasti Kerja Expo 2025 menunjukkan tingginya antusiasme pencari kerja dan pentingnya penguatan manajemen kerumunan.

Sumber: Tempo.co

Pada dimensi product, program menghasilkan capaian positif, tetapi manfaatnya belum merata. Bekasi Pasti Kerja Expo 2025 memperluas akses pencari kerja terhadap perusahaan, menyediakan jalur lamaran resmi tanpa biaya, dan menghasilkan penempatan kerja pasca kegiatan. Data menunjukkan bahwa 391 pencari kerja diterima bekerja pada 10 Juni 2025, meningkat menjadi 415 orang pada 23 Juni 2025, dan berdasarkan keterangan informan mencapai 901 orang pada 7 Agustus 2025. Meski demikian, hasil tersebut belum sebanding dengan 612.041 lamaran yang masuk. Peserta

yang sesuai kualifikasi dan berhasil mengakses booth lebih berpeluang memperoleh panggilan kerja. Peserta lain sudah melamar tetapi belum mendapat tindak lanjut, bahkan ada yang tidak sempat memasukkan lamaran karena kepadatan.

Temuan ini menegaskan bahwa relevansi konteks belum otomatis menghasilkan efektivitas penempatan kerja. Masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi tidak hanya terletak pada jumlah lowongan, tetapi juga pada kualitas pencocokan antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan perusahaan. Kondisi ini memperkuat Novitasari dan Hertati (2022), Halim (2023), serta Mauliddah et al. (2022), yang menunjukkan bahwa serapan kerja dipengaruhi mismatch, kualitas informasi, kesiapan pelamar, dan tindak lanjut perusahaan. Dengan demikian, Job Fair perlu terhubung dengan pelatihan keterampilan, sertifikasi kompetensi, pembekalan karier, dan pendampingan pencari kerja sebelum rekrutmen.

Secara teoretis, penelitian ini menunjukkan bahwa model CIPP mampu menjelaskan efektivitas Job Fair secara lebih utuh. Evaluasi tidak berhenti pada jumlah peserta atau lowongan, tetapi mengaitkan kebutuhan program, kesiapan sumber daya, kualitas proses, dan hasil penempatan kerja. Secara praktis, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi perlu memperkuat pemetaan kompetensi pencari kerja, segmentasi peserta berdasarkan kualifikasi, verifikasi lowongan yang lebih rinci, pembagian sesi kedatangan, pengelolaan antrean, serta pelacakan status lamaran. Disnaker juga perlu mewajibkan pelaporan hasil seleksi dari perusahaan agar data penempatan kerja lebih akurat dan peserta memperoleh informasi lanjutan yang jelas.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, jumlah informan masih terbatas sehingga belum mewakili seluruh pengalaman peserta dan perusahaan. Kedua, data dari perusahaan peserta belum tergali mendalam, terutama terkait alasan seleksi, kriteria penerimaan, dan hambatan dalam memproses lamaran.

Ketiga, penelitian berfokus pada satu kegiatan Job Fair, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk seluruh program ketenagakerjaan daerah. Penelitian selanjutnya perlu melibatkan perusahaan peserta, memperluas jumlah informan, dan menggunakan pendekatan campuran untuk mengukur hubungan antara profil peserta, jenis lowongan, kompetensi, proses seleksi, dan peluang diterima kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Bekasi Pasti Kerja Expo 2025 relevan dengan kebutuhan pasar kerja Kabupaten Bekasi. Program ini menjawab masalah pengangguran, keterbatasan akses informasi lowongan resmi, dan mismatch kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan. Program juga sesuai dengan arah pelayanan informasi pasar kerja daerah. Namun, efektivitasnya masih perlu diperkuat melalui pemetaan kompetensi, segmentasi peserta, dan penyajian informasi lowongan yang lebih rinci.

Dari sisi input dan proses, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi telah menyiapkan anggaran, panitia, fasilitas, sistem digital, dukungan lintas instansi, serta validasi perusahaan dan lowongan. Alur pelaksanaan sudah jelas, mulai dari sosialisasi, verifikasi perusahaan, publikasi informasi, pelamaran digital, hingga monitoring pasca kegiatan. Namun, lonjakan peserta menyebabkan antrean, keamanan, distribusi petugas, dan sistem digital belum berjalan optimal. Akibatnya, sebagian peserta tidak dapat mengakses booth dan tidak sempat memasukkan lamaran.

Dari sisi hasil, program berhasil membuka akses kerja lebih luas dan menghasilkan penempatan tenaga kerja. Kegiatan ini melibatkan 64 perusahaan, menyediakan 2.557 lowongan, menarik lebih dari 25.000 peserta langsung, mencatat 91.029 pendaftar daring, dan menghasilkan 612.041 lamaran. Jumlah peserta diterima kerja meningkat dari 391 orang pada 10 Juni 2025, menjadi 415 orang pada 23 Juni 2025, dan mencapai

901 orang pada 7 Agustus 2025. Meski demikian, capaian tersebut belum sebanding dengan jumlah lamaran, sehingga mekanisme intermediasi kerja masih perlu diperkuat.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat penggunaan model CIPP dalam evaluasi program ketenagakerjaan. Keberhasilan Job Fair tidak hanya dilihat dari jumlah peserta, perusahaan, dan lowongan, tetapi juga dari kesesuaian konteks, kesiapan input, kualitas proses, hasil penempatan kerja, dan tindak lanjut. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji perspektif perusahaan peserta serta mengevaluasi sistem digital Job Fair agar layanan pelamaran, pelacakan status, dan pelaporan hasil seleksi dapat dinilai lebih teruku

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyan, D. P., & Eriyanti, F. (2025). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam manajemen kegiatan job fair (pameran kesempatan kerja). *YASIN*, 5 (4), 3147-3170. <https://doi.org/10.58578/yasin.v5i4.5946>
- Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2023). Era digital: Tantangan dan peluang dalam dunia kerja. *Journal of Economics and Business*, 1 (1), 1-8. <https://doi.org/10.61994/econis.v1i1.138>
- Amri, A., Rahmatia, R., & Fattah, S. (2025). Practical strategies to increase labor absorption in the digital age: A literature review. Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/article/126014155.pdf>
- Aziz, A. F., Apriliani, A. N., & Istiqamah, E. (2023). Upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam menangani pengangguran dan meningkatkan kesempatan kerja: Studi kasus di Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1 (2). <https://glorespublication.org/index.php/jupenus/article/view/187>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. (2025). Kabupaten Bekasi dalam angka 2025. BPS Kabupaten Bekasi.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Fadilah, D. N., Nuryani, E., & Siswoyo, M. (2024). Job fair: A vehicle to build networks and bring workers together to reduce unemployment. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 3 (7). <https://ajesh.ph/index.php/gp/article/view/376>
- Fahriah, F., Huda, N., & Hermina, D. (2026). Quantitative evaluation research and its implications for the development of Islamic education. *Al-Ghazali Journal*.
- Halim, M. I. R. (2023). Evaluasi program bursa kerja (job fair) dalam penanggulangan pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate Maluku. IPDN Repository. <http://eprints.ipdn.ac.id/12907/>
- Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi job fair dalam penanggulangan tingkat pengangguran di Kota Bekasi. *Jurnal Sibatik*, 7 (2). <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/515>
- Latif, M. S., Sucipto, R. H., & Annisa, T. I. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3 (2), 115. <https://doi.org/10.70052/jeba.v3i2.988>

- Marvi, A., Sadeghi, M., Aarabi, M., Shabanikiya, H., Kokabisaghi, F., Houshmand, E., & Vafae-Najar, A. (2026). A scoping review of noncommunicable disease programs evaluation: Bridging gaps and improving frameworks in primary healthcare. *Health Science Reports*, 9(1), e71444.
- Mashitho, K. (2021). Job fair program implementation as an employment treatment in Sidoarjo District. *Academia Open*, 3. <https://doi.org/10.21070/acopen.3.2020.1296>
- Mauliddah, N., Mochklas, M., & Rosmaniar, A. (2022). Effectiveness of the job market fair in reducing unemployment rates. *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4 (2), 84-96.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Novitasari, T., & Hertati, D. (2022). Evaluasi program bursa kerja (job fair) dalam penanggulangan angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo. *JSEH: Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, 8(2), 299-305. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i2.98>
- Santoso, T., Muhdi, M., & Miyono, N. (2023). Implementasi manajemen bursa kerja khusus di SMK Negeri 11 Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1). <https://doi.org/10.26877/jmp.v12i1.15135>
- Stufflebeam, D. L., & Zhang, G. (2017). *The CIPP evaluation model: How to evaluate for improvement and accountability*. Guilford Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yanti, S. G. D., Ngabiyanto, N., Sunarto, S., & Wijayanti, T. (2023). Efektivitas kebijakan pelatihan kerja pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat dalam penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta. *Unnes Political Science Journal*, 6 (2), 76. <https://doi.org/10.15294/upsj.v6i2.64986>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications.
- Zevita, Z., & Hamsal, H. (2024). Analisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam mengurangi pengangguran melalui job fair. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 2022. <https://www.jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/viewFile/2979/1317>