PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.6, Oktober 2026

Implementasi Program *Job Matching* dalam Mendukung Penyerapan Tenaga Kerja Lulusan SMK di Kabupaten Sidoarjo

Hijri Fayza Shafa[1], Singgih Manggalou[2]
[1,2]Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, UPN "Veteran" Jawa Timur
E-mail: hijrishafa2712@gmail.com[1]

Article History:
Received: 05 September 2026
Revised: 16 September 2026
Accepted: 21 September 2026

Keywords: *Implementasi Kebijakan, Job Matching, Lulusan SMK, Ketenagakerjaan*

Abstract: *Kabupaten Sidoarjo tercatat sebagai wilayah dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Provinsi Jawa Timur selama lima tahun terakhir, dengan lulusan SMK sebagai penyumbang angka pengangguran terbesar. Kondisi ini terjadi meskipun Kabupaten Sidoarjo merupakan bagian dari kawasan Ring 1 Industri Jawa Timur yang memiliki potensi besar dalam penyerapan tenaga kerja. Sebagai respons, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menyelenggarakan Program Job Matching untuk mempertemukan perusahaan dengan lulusan SMK. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan Implementasi Program Job Matching dalam Mendukung Penyerapan Tenaga Kerja Lulusan SMK di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana serta diuji melalui triangulasi sumber dan teknik. Analisis mengacu pada pendekatan implementasi kebijakan Søren C. Winter (2012) yang meliputi desain kebijakan, perilaku organisasi dan antarorganisasi, serta perilaku birokrat level bawah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program telah didukung oleh desain kebijakan, dasar hukum, pedoman teknis, dan sumber daya yang memadai. Meskipun koordinasi antarorganisasi telah berjalan dan pelaksana mampu beradaptasi terhadap kondisi lapangan, implementasi program belum optimal karena rendahnya jumlah pelamar, terbatasnya partisipasi perusahaan, serta ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja sektor industri dengan preferensi kerja lulusan SMK sehingga penempatan tenaga kerja masih rendah.*

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang masih menghadapi berbagai persoalan struktural dalam pembangunan, khususnya yang berkaitan dengan kependudukan, ketenagakerjaan, dan pengangguran. Secara nasional, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia periode Agustus 2020 hingga Agustus 2025 memang menunjukkan tren penurunan, dari 7,07% menjadi 4,85%

(Badan Pusat Statistik Indonesia, 2025). Namun demikian, capaian nasional tersebut tidak sepenuhnya tercermin pada level daerah, terutama pada wilayah-wilayah yang menjadi pusat pertumbuhan industri. Kabupaten Sidoarjo, sebagai daerah penyangga Ibu Kota Provinsi Jawa Timur dan bagian dari kawasan Ring 1 Industri Jawa Timur bersama Surabaya, Gresik, Mojokerto, dan Pasuruan, justru mencatatkan TPT tertinggi di Provinsi Jawa Timur selama lima tahun terakhir. Data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur (2025) pada tahun 2020, TPT Kabupaten Sidoarjo mencapai 10,97% atau setara 131.444 jiwa, dan meskipun menurun menjadi 5,75% pada tahun 2025, angka tersebut tetap menempatkan Kabupaten Sidoarjo pada posisi pertama daerah dengan pengangguran terbuka tertinggi di Jawa Timur, mengungguli Kabupaten Gresik dan Kota Malang.

Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo tidak dapat dilepaskan dari struktur pendidikan angkatan kerja di wilayah tersebut. Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo mencatat terdapat 87 Sekolah Menengah Kejuruan (5 negeri dan 82 swasta) dengan 43.749 murid, dan setiap SMK rata-rata meluluskan sekitar 600 siswa per tahun, sehingga jumlah lulusan SMK di Kabupaten Sidoarjo diperkirakan mencapai sekitar 24 ribu orang setiap tahunnya. Besarnya pasokan lulusan SMK yang tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja yang sepadan menjadikan kelompok lulusan SMK sebagai penyumbang TPT tertinggi di Kabupaten Sidoarjo. Merujuk pada data BPS Kabupaten Sidoarjo dari dokumen Keadaan Ketenagakerjaan Sidoarjo (2025a), dapat diketahui dari tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan pada Agustus 2025, TPT lulusan SMK tercatat sebagai yang paling tinggi, yakni sebesar 8,37%, mengalami kenaikan 0,89% poin, hal ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara jumlah lulusan dan kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja sesuai kompetensi yang dimiliki.

Sektor industri pengolahan tetap menjadi sektor unggulan dalam struktur perekonomian Kabupaten Sidoarjo, dengan kontribusi 48,57% terhadap PDRB pada tahun 2024 dan nilai tambah sebesar Rp144,20 triliun. Sepanjang periode 2020-2024, jumlah industri besar dan sedang di Kabupaten Sidoarjo berfluktuasi mengikuti dinamika pemulihan ekonomi pascapandemi, dari 961 perusahaan pada 2020 meningkat menjadi 1.203 perusahaan pada 2023, sebelum menurun menjadi 1.157 perusahaan pada 2024 (Badan Pusat Statistik Sidoarjo, 2025). Potensi industri yang besar tersebut semestinya membuka peluang kerja yang luas, tetapi persaingan yang ketat di pasar kerja Ring 1 Industri Jawa Timur, ditambah dengan keterbatasan penyerapan lulusan vokasional, menyebabkan kesenjangan antara ketersediaan lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja lokal tetap menjadi persoalan struktural yang serius.

Sebagai upaya menekan angka pengangguran dan mendukung penyerapan tenaga kerja, khususnya di kalangan lulusan SMK, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menyelenggarakan Program *Job Matching*, yaitu program yang dirancang untuk mempertemukan pencari kerja dengan kebutuhan tenaga kerja dunia usaha dan industri melalui mekanisme pencocokan informasi dan fasilitasi penempatan kerja. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi program penyerapan tenaga kerja masih menghadapi berbagai kendala. Prasetyowati et al. (2025) menemukan bahwa pelaksanaan Program *Job Matching* di Kabupaten Sidoarjo belum optimal, ditandai dengan rendahnya jumlah pelamar dan penyerapan tenaga kerja, belum meratanya penyelenggaraan program, serta terbatasnya jangkauan bagi penyandang disabilitas. Mashito dan Agustina (2021) mengungkap bahwa implementasi Program *Job Fair* di Kabupaten Sidoarjo masih terkendala oleh komunikasi antara Dinas Tenaga Kerja dan perusahaan yang belum optimal serta rendahnya partisipasi perusahaan dalam kegiatan. Sementara itu, Addinari et al. (2025) menunjukkan bahwa pelaksanaan Program *Job Fair* di Kota Bandung telah mampu menjaring banyak pencari kerja, namun tingkat penempatan tenaga kerja masih relatif rendah karena belum sesuainya kualifikasi pelamar dengan kebutuhan perusahaan dan masih terbatasnya partisipasi

perusahaan berskala besar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun program semacam ini strategis sebagai instrumen kebijakan ketenagakerjaan, pelaksanaannya di lapangan tetap dihadapkan pada berbagai hambatan yang perlu dikaji lebih dalam.

Implementasi Program *Job Matching* dalam Penyerapan Tenaga Kerja Lulusan SMK di Kabupaten Sidoarjo dapat dianalisis menggunakan pendekatan implementasi kebijakan Soren C. Winter (2012), yang menekankan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu desain kebijakan, perilaku organisasi dan antarorganisasi, serta perilaku birokrat level bawah. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan menentukan bagaimana suatu program kebijakan dijalankan serta diterima oleh kelompok sasaran. Sejauh penelusuran yang dilakukan, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik membahas implementasi Program *Job Matching* di Kabupaten Sidoarjo, sehingga penelitian ini dimaksudkan untuk mengisi celah tersebut. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana Implementasi Program *Job Matching* dalam Penyerapan Tenaga Kerja Lulusan SMK di Kabupaten Sidoarjo, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk mendeskripsikan Implementasi Program *Job Matching* dalam Penyerapan Tenaga Kerja Lulusan SMK di Kabupaten Sidoarjo. Lokasi penelitian berada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai penyelenggara utama Program *Job Matching*. Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*, meliputi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, Ketua Forum Bursa Kerja Khusus (FBKK), sekolah, perusahaan, serta lulusan SMK sebagai peserta Program *Job Matching*. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung, seperti peraturan perundang-undangan, pedoman teknis pelaksanaan Program *Job Matching*, laporan pelaksanaan program, dan dokumentasi kegiatan Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang meliputi pengumpulan data (*data collection*), kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk meningkatkan kredibilitas temuan penelitian (Sugiono, 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program *Job Matching* merupakan salah satu upaya yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk mempertemukan pencari kerja, khususnya lulusan SMK, dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Program ini dilaksanakan sebagai bentuk pelayanan penempatan tenaga kerja melalui penyediaan informasi lowongan, proses rekrutmen, hingga penempatan tenaga kerja secara langsung dalam satu kegiatan. Penelitian ini dianalisis menggunakan pendekatan implementasi kebijakan menurut Soren C. Winter (2012). Pendekatan tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu desain

kebijakan (*policy design*), perilaku organisasi dan antarorganisasi (*organizational and interorganizational behavior*), serta perilaku birokrat level bawah (*street-level bureaucratic behavior*)

1. *Policy Design* (Desain Kebijakan)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program *Job Matching* dirancang sebagai pelayanan antarkerja untuk mempertemukan pencari kerja, khususnya lulusan SMK Kabupaten Sidoarjo, dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pada tahun 2025, program diselenggarakan pada tiga sekolah penyelenggara, yaitu SMK Yapalis Krian, SMK Telkom Sidoarjo, dan SMK Ma'arif Tanggulangin sebagai lokasi pelaksanaan rekrutmen. Program memiliki tujuan dan sasaran yang jelas serta didukung oleh berbagai regulasi ketenagakerjaan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2024 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi Pasar Kerja. Pelaksanaannya juga mengacu pada petunjuk teknis Direktorat Jenderal Penempatan Tenaga Kerja yang disampaikan melalui *Technical Meeting*, sehingga mekanisme pendaftaran melalui platform Siap Kerja, alur pelayanan, serta penyampaian informasi kepada peserta melalui sekolah dapat berlangsung secara terstruktur.

Dari aspek sumber daya, implementasi program didukung oleh anggaran APBD sebesar sekitar Rp50 juta pada setiap penyelenggaraan, sumber daya manusia yang melibatkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo terutama dari bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, Forum Bursa Kerja Khusus (FBKK) (yang merupakan forum yang mengoordinasikan Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK Kabupaten Sidoarjo dalam menjalin kemitraan dengan perusahaan serta mendukung pelaksanaan penempatan tenaga kerja bagi lulusan sekolah), pihak sekolah, dan Perusahaan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo juga memfasilitasi berupa tenda, meja, kursi, bilik rekrutmen, dan fasilitas pendukung lainnya. Meskipun keterbatasan anggaran menyebabkan jumlah lokasi penyelenggaraan yang difasilitasi Dinas Tenaga Kerja berkurang, beberapa sekolah tetap mendukung pelaksanaan melalui pendanaan SMK Pusat Keunggulan (SMK PK), sehingga kegiatan dapat terus berlangsung.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa desain kebijakan yang telah disusun belum sepenuhnya menghasilkan implementasi yang optimal. Hal ini terlihat dari jumlah pelamar pada tiga lokasi penyelenggaraan tahun 2025 yang hanya mencapai 451 orang, masih belum sebanding dengan potensi lulusan SMK maupun kebutuhan tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo sebagai kawasan industri. Berdasarkan hasil wawancara, kondisi tersebut dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja yang didominasi sektor manufaktur dengan preferensi sebagian lulusan SMK yang lebih memilih bekerja pada sektor jasa. Temuan ini menunjukkan bahwa desain Program *Job Matching* pada dasarnya telah memenuhi unsur desain kebijakan menurut Winter (2012), yaitu memiliki tujuan, sasaran, regulasi, pedoman pelaksanaan, dan sumber daya yang jelas. Akan tetapi, hubungan antara instrumen kebijakan dengan karakteristik kelompok sasaran belum sepenuhnya sesuai. Sebagaimana dikemukakan Winter, keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas desain kebijakan, tetapi juga oleh validitas hubungan antara permasalahan, instrumen kebijakan, dan perilaku kelompok sasaran.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Prasetyowati et al. (2025) mengenai evaluasi Program *Job Matching* di Kabupaten Sidoarjo yang menunjukkan masih

rendahnya jumlah pelamar dan penempatan tenaga kerja. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menjelaskan bahwa kondisi tersebut dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja sektor industri dengan preferensi kerja lulusan SMK, sebagaimana dijelaskan Winter (2012) bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh kesesuaian antara permasalahan, instrumen kebijakan dan karakteristik kelompok sasaran.

2. *Organizational and Interorganizational Behaviors* (Perilaku Organisasi dan Antarorganisasi)

   Implementasi Program *Job Matching* melibatkan berbagai aktor, yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, Forum Bursa Kerja Khusus (FBKK), sekolah penyelenggara, dan perusahaan. Koordinasi dilakukan sejak tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi melalui *technical meeting*, pemanfaatan media komunikasi daring, serta kegiatan monitoring setelah pelaksanaan program. Pembagian tugas antarorganisasi juga telah berjalan sesuai dengan fungsi masing-masing, di mana Dinas Tenaga Kerja berperan sebagai fasilitator dan pengawas program, FBKK membantu penghimpunan informasi lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja, sekolah menyediakan lokasi sekaligus menyampaikan informasi kepada lulusan, sedangkan perusahaan menyediakan lowongan kerja serta melaksanakan proses rekrutmen. Pola koordinasi tersebut menunjukkan adanya hubungan timbal balik (*reciprocal relationship*) sebagaimana dikemukakan Winter (2012), di mana setiap organisasi saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama.

   Meskipun demikian, koordinasi antarorganisasi belum sepenuhnya berjalan optimal. Pada tahun 2025, Program *Job Matching* hanya melibatkan 45 perusahaan pada tiga lokasi penyelenggaraan, sedangkan jumlah tenaga kerja yang berhasil ditempatkan hanya 21 orang dari 451 pelamar. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kondisi tersebut dipengaruhi oleh keterlambatan pelaporan hasil rekrutmen, komunikasi yang belum intensif, serta perbedaan kepentingan antara Dinas Tenaga Kerja dan perusahaan. Dinas Tenaga Kerja memerlukan data penempatan tenaga kerja sebagai indikator keberhasilan program, sedangkan perusahaan melakukan rekrutmen sesuai kebutuhan internal sehingga tidak selalu melakukan pelaporan maupun penerimaan tenaga kerja dalam waktu yang diharapkan. Kondisi ini mencerminkan *complexity of joint action* sebagaimana dijelaskan Winter, bahwa semakin banyak aktor yang terlibat maka semakin besar potensi munculnya perbedaan kepentingan yang memengaruhi implementasi kebijakan. Meskipun menghadapi berbagai kendala, hubungan antarorganisasi tetap dipertahankan melalui komunikasi personal, pendampingan administratif kepada perusahaan, serta evaluasi terhadap perusahaan yang berpartisipasi.

   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mashito dan Agustina (2021) yang menunjukkan bahwa implementasi Program *Job Fair* di Kabupaten Sidoarjo belum optimal karena komunikasi antara Dinas Tenaga Kerja dan perusahaan belum berjalan maksimal serta partisipasi perusahaan masih terbatas. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa belum optimalnya implementasi Program *Job Matching* tidak hanya dipengaruhi oleh aspek komunikasi, tetapi juga oleh perbedaan kepentingan antara Dinas Tenaga Kerja yang berorientasi pada peningkatan penempatan tenaga kerja dengan perusahaan yang melakukan rekrutmen sesuai kebutuhan internalnya. Akibatnya, meskipun koordinasi dan pembagian peran antarorganisasi telah berjalan, komitmen perusahaan dalam pelaporan hasil rekrutmen maupun partisipasi pada penyelenggaraan program masih memengaruhi pencapaian tujuan Program *Job Matching*.

3. *Street-Level Bureaucrats* (Perilaku Birokrat Level Bawah)

   Perilaku birokrat level bawah dalam implementasi Program *Job Matching* ditunjukkan

melalui kemampuan pelaksana menyesuaikan pelaksanaan kegiatan dengan kondisi di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian, penyesuaian dilakukan sejak tahap persiapan hingga pelaksanaan kegiatan, seperti pengaturan tata letak stand perusahaan berdasarkan hasil survei lokasi, pemindahan posisi *helpdesk* untuk mengurangi penumpukan peserta, serta perubahan alur registrasi bagi peserta yang mengalami kendala penggunaan *QR Code*. Selain itu, mekanisme rekrutmen juga disesuaikan dengan jumlah peserta yang hadir. Pada lokasi dengan jumlah pelamar yang tinggi, perusahaan hanya menerima berkas lamaran tanpa melakukan wawancara langsung, sedangkan pada lokasi dengan jumlah peserta yang lebih sedikit, proses wawancara singkat dapat dilakukan di tempat. Sekolah juga melakukan pengaturan jadwal kedatangan peserta secara bertahap untuk menghindari kepadatan selama kegiatan berlangsung. Di sisi lain, petugas diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan yang bersifat teknis dan operasional, sedangkan keputusan mengenai penerimaan tenaga kerja tetap menjadi kewenangan perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa birokrat level bawah tidak hanya menjalankan prosedur yang telah ditetapkan, tetapi juga mampu menyesuaikan pelaksanaan program sesuai kondisi nyata di lapangan agar tujuan kegiatan tetap dapat tercapai.

Menurut Winter (2012), keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh perilaku birokrat level bawah dalam menerjemahkan kebijakan ke dalam tindakan yang adaptif sesuai kondisi nyata di lapangan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun implementasi Program *Job Matching* belum menghasilkan penempatan tenaga kerja yang optimal, kondisi tersebut tidak disebabkan oleh rendahnya kinerja pelaksana di lapangan. Sebaliknya, petugas telah mampu menjalankan tugas sesuai pedoman serta melakukan berbagai penyesuaian operasional agar pelayanan tetap berjalan efektif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Addinari et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pelaksanaan Program Job Fair memerlukan berbagai penyesuaian teknis, seperti penentuan lokasi yang lebih representatif, pengaturan fasilitas, serta penyesuaian waktu pelaksanaan agar kegiatan dapat berlangsung secara efektif. Hasil tersebut mendukung temuan penelitian ini bahwa pelaksana Program Job Matching juga melakukan berbagai penyesuaian terhadap kondisi lapangan, seperti pengaturan tata letak kegiatan, perubahan alur registrasi peserta, penyesuaian mekanisme rekrutmen, serta pengaturan jumlah peserta sesuai kapasitas lokasi. Temuan ini juga memperkuat pandangan Winter (2012) bahwa perilaku birokrat level bawah tidak hanya ditentukan oleh aturan formal, tetapi juga oleh kemampuan pelaksana dalam menyesuaikan pelaksanaan kebijakan terhadap kondisi nyata di lapangan tanpa mengubah tujuan kebijakan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Program *Job Matching* dalam Penyerapan Tenaga Kerja Lulusan SMK di Kabupaten Sidoarjo belum sepenuhnya berjalan optimal berdasarkan tiga faktor implementasi kebijakan menurut Soren C. Winter (2012), yaitu desain kebijakan, perilaku organisasi dan antarorganisasi, serta perilaku birokrat level bawah. Pada aspek desain kebijakan, program telah memiliki tujuan dan sasaran yang jelas, didukung oleh regulasi, pedoman teknis, serta sumber daya yang memadai. Namun, implementasi program belum optimal karena masih rendahnya jumlah pelamar yang dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja yang didominasi sektor industri dengan preferensi kerja sebagian lulusan SMK. Pada aspek perilaku organisasi dan antarorganisasi, koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja, Forum Bursa Kerja Khusus (FBKK), sekolah, dan perusahaan telah berjalan sesuai pembagian peran masing-masing. Meskipun demikian, partisipasi perusahaan masih terbatas, komitmen dalam pelaporan

hasil rekrutmen belum optimal, serta perbedaan kepentingan antarorganisasi berdampak pada rendahnya penempatan tenaga kerja. Sementara itu, pada aspek perilaku birokrat level bawah, pelaksana program mampu melakukan berbagai penyesuaian teknis terhadap kondisi lapangan melalui pengaturan tata letak kegiatan, mekanisme pelayanan peserta, serta pengambilan keputusan operasional sehingga pelaksanaan kegiatan tetap berjalan sesuai tujuan program.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pendekatan implementasi kebijakan Soren C. Winter (2012) bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kejelasan desain program, tetapi juga dipengaruhi oleh koordinasi antarorganisasi serta kemampuan birokrat level bawah dalam menyesuaikan pelaksanaan kebijakan terhadap kondisi di lapangan. Namun demikian, implementasi Program *Job Matching* juga menunjukkan bahwa ketercapaian tujuan program dipengaruhi oleh kesesuaian antara kebutuhan pasar kerja, partisipasi perusahaan, dan karakteristik kelompok sasaran sebagai penerima manfaat program.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo perlu memperluas penyelenggaraan Program *Job Matching* dengan melibatkan lebih banyak sekolah dan lulusan SMK di seluruh wilayah Kabupaten Sidoarjo agar akses terhadap program semakin merata. Selain itu, kerja sama dengan perusahaan dan industri perlu diperluas untuk meningkatkan partisipasi dunia usaha sekaligus memperbesar peluang penempatan tenaga kerja. Penguatan komunikasi dan komitmen perusahaan dalam pelaporan hasil rekrutmen juga perlu ditingkatkan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan program. Di sisi lain, sekolah bersama Forum Bursa Kerja Khusus (FBKK) perlu meningkatkan sosialisasi dan pendampingan karier agar preferensi kerja lulusan lebih selaras dengan kebutuhan pasar kerja di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian selanjutnya dapat memperkaya kajian implementasi Program penyerapan tenaga kerja melalui pendekatan penelitian yang berbeda, perluasan konteks penelitian pada daerah dengan karakteristik yang beragam, maupun perbandingan implementasi program penyerapan tenaga kerja di berbagai wilayah. Pengembangan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan ketenagakerjaan.

DAFTAR REFERENSI

Addinari, S. S., Prasetyo, S. A. P., Januariska, N. N., Zuhri, M. A., Nurlita, D. S., & Nuryanto, Y. (2025). Implementasi kebijakan dinas ketenagakerjaan kota bandung dalam mengurangi angka pengangguran usia muda studi kasus program job fair tahun 2024. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, *9*(5).

Badan Pusat Statistik Indonesia. (2025). *Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun, 2025*. Bps.Go.Id. https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa-.html

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota, 2025*. Jatim.Bps.Go.Id. https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-provinsi-jawa-timur.html

Badan Pusat Statistik Sidoarjo. (2025a). Keadaan Ketenagakerjaan Sidoarjo Agustus 2025. In *Badan Pusat Statistik Sidoarjo*.

Badan Pusat Statistik Sidoarjo. (2025b). Statistik Daerah Kabupaten Sidoarjo 2025. In *Badan Pusat Statistik Sidoarjo*.

Mashito, K., & Agustina, I. F. (2021). Implementasi Program Job Fair Sebagai Upaya Penanggulangan Pengangguran Di Kabupaten Sidoarjo. *Academia Open*, *3*. https://doi.org/https://doi.org/10.21070/acopen.3.2020.1296

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis* (Third Edit). SAGE.

Prasetyowati, A. E., Istiqomah, W. N., Shafa, H. F., & Nafi'ah, B. A. (2025). Evaluasi Program Job Matching dalam Menekan Angka Pengangguran Terbuka di Kabupaten Sidoarjo. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, *4*(5), 8200–8207.

Sugiono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (Sutopo (ed.); Edisi Kedu). ALFABETA, cv.

Winter, S. C. (2012). Implementation. In B. G. Peters & J. Pierre (Eds.), *The Sage Handbook of Public Administration* (pp. 255–261). SAGE. https://doi.org/10.4135/9780857020970.n17