

Keterbatasan Pemuda dalam Menghadapi Dilema Standarisasi Perekrutan Tenaga Kerja

(Studi Kasus : *Job Fair* yang Diadakan Disnaker di Bekasi)

Robby Khairul Imam^{1*}, Adil Fihukmi Farqi², Ovie Faiz Pratama³, Anakku Saviola⁴
^{1,2,3,4} Universitas Jember, Indonesia

Alamat : Jl. Kalimantan Tegalboto No.37, Krajan Timur, Kecamatan Summersari, Kabupaten Jember

Korespondensi penulis: adilfarqi@gmail.com

Abstract. *This study discusses the limitations faced by young people in facing the dilemma of standardization of labor recruitment, with a case study on the implementation of the Job Fair held by the Manpower Office (Disnaker) in Bekasi. In an era of an increasingly competitive labor market, the recruitment process tends to refer to certain formal standards that do not always reflect the real potential of young job seekers, especially those from lower-middle economic backgrounds. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through field observations, in-depth interviews with job fair participants, and documentation of materials and selection mechanisms used by companies. The results of the study indicate that many young people experience obstacles in meeting administrative and technical standards, such as expertise certification, work experience, and foreign language-based communication skills, which are now dominant requirements in labor selection. The gap between the actual abilities of young people and the demands of the labor market indicates hidden social exclusion in the recruitment system. These findings also highlight the minimal role of the state in equipping young people with skills that are in accordance with industry needs. This study recommends that the government not only facilitate recruitment through job fairs, but also be active in building a vocational training system based on local needs and reformulating a selection mechanism that is more inclusive and fair for all levels of youth.*

Keywords: *youth, labor recruitment, standardization, job fair, social inequality.*

Abstrak. Penelitian ini membahas keterbatasan yang dihadapi pemuda dalam menghadapi dilema standarisasi perekrutan tenaga kerja, dengan studi kasus pada pelaksanaan Job Fair yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) di Bekasi. Dalam era pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif, proses perekrutan cenderung mengacu pada standar formal tertentu yang tidak selalu mencerminkan potensi riil para pencari kerja muda, terutama mereka yang berasal dari latar belakang ekonomi menengah ke bawah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi lapangan, wawancara mendalam dengan peserta job fair, serta dokumentasi terhadap materi dan mekanisme seleksi yang digunakan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak pemuda mengalami kendala dalam memenuhi standar administratif dan teknis, seperti sertifikasi keahlian, pengalaman kerja, serta kemampuan komunikasi berbasis bahasa asing, yang kini menjadi syarat dominan dalam seleksi tenaga kerja. Kesenjangan antara kemampuan aktual pemuda dengan tuntutan pasar tenaga kerja menunjukkan adanya eksklusi sosial terselubung dalam sistem perekrutan. Temuan ini juga menyoroti minimnya peran negara dalam membekali pemuda dengan keterampilan yang sesuai kebutuhan industri. Penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah tidak hanya memfasilitasi perekrutan melalui job fair, tetapi juga aktif dalam membangun sistem pelatihan vokasi berbasis kebutuhan lokal serta reformulasi mekanisme seleksi yang lebih inklusif dan adil bagi seluruh lapisan pemuda.

Kata kunci: pemuda, perekrutan tenaga kerja, standarisasi, job fair, ketimpangan sosial.

1. LATAR BELAKANG

Dalam beberapa dekade terakhir, dinamika dunia kerja di Indonesia mengalami perubahan signifikan akibat pengaruh globalisasi, perkembangan teknologi, serta transformasi sistem pendidikan dan industri. Salah satu konsekuensi dari perubahan ini adalah meningkatnya tuntutan terhadap kualitas dan kompetensi tenaga kerja, yang kemudian diwujudkan dalam berbagai bentuk standarisasi perekrutan. Standarisasi ini tidak hanya

mencakup aspek administratif seperti ijazah dan sertifikasi, tetapi juga menyentuh aspek personal seperti keterampilan komunikasi, pengalaman kerja, serta penguasaan teknologi informasi dan bahasa asing. Di satu sisi, standarisasi ini menjadi upaya untuk memastikan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri. Namun, di sisi lain, standarisasi tersebut juga menciptakan dilema tersendiri bagi kelompok pemuda, terutama mereka yang berasal dari kelas sosial ekonomi menengah ke bawah yang memiliki keterbatasan akses terhadap sumber daya pendidikan dan pelatihan yang memadai.

Fenomena ini dapat diamati secara nyata dalam pelaksanaan job fair yang rutin diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) di berbagai daerah, salah satunya di Kota Bekasi. Job fair yang idealnya menjadi ruang terbuka bagi pencari kerja justru memperlihatkan adanya ketimpangan struktural dalam proses seleksi. Banyak pemuda yang datang dengan harapan memperoleh pekerjaan, harus menghadapi kenyataan bahwa mereka tidak memenuhi standar yang dipatok oleh perusahaan peserta job fair. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kesiapan tenaga kerja muda dengan ekspektasi dunia industri. Dalam konteks inilah muncul dilema standarisasi: apakah proses standarisasi perekrutan benar-benar mencerminkan keadilan sosial dan kesempatan kerja yang setara, atau justru memperkuat eksklusivitas terhadap kelompok-kelompok yang memiliki keterbatasan akses dan sumber daya?

Dari perspektif sosiologi ekonomi pembangunan, ketimpangan dalam perekrutan tenaga kerja merupakan cerminan dari struktur sosial yang timpang. Pemuda sebagai kelompok transisi antara pendidikan dan dunia kerja menjadi sangat rentan terhadap ketidakadilan sistemik yang dibalut dalam narasi efisiensi dan profesionalisme. Dalam hal ini, negara melalui lembaga-lembaga publik seperti Disnaker, seharusnya tidak hanya berperan sebagai fasilitator proses pencocokan antara tenaga kerja dan industri, tetapi juga sebagai aktor yang aktif dalam menyiapkan tenaga kerja secara holistik, termasuk melalui pelatihan vokasi, penyediaan akses informasi, dan kebijakan afirmatif bagi kelompok rentan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterbatasan yang dihadapi pemuda dalam menghadapi standarisasi proses perekrutan kerja, dengan mengambil studi kasus pelaksanaan job fair oleh Disnaker Kota Bekasi. Fokus kajian diarahkan pada pengalaman subjektif para pencari kerja muda, struktur sistem seleksi yang digunakan perusahaan, serta peran pemerintah daerah dalam memfasilitasi proses tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana mekanisme pembangunan tenaga kerja saat ini sering kali belum sepenuhnya inklusif, serta menawarkan wacana alternatif dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan partisipatif.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Pilihan Rasional James S. Coleman

Teori Pilihan Rasional (Rational Choice Theory) yang dikembangkan oleh James S. Coleman merupakan kerangka teoritik dalam sosiologi yang menjelaskan bahwa tindakan sosial individu dilandasi oleh pilihan-pilihan yang rasional, yaitu pilihan yang dianggap paling menguntungkan berdasarkan perhitungan untung-rugi (*cost-benefit analysis*). Dalam *Foundations of Social Theory* (1990), Coleman menjelaskan bahwa individu tidak bertindak secara acak, tetapi memiliki tujuan tertentu dan memilih cara-cara terbaik untuk mencapainya berdasarkan informasi dan sumber daya yang tersedia.

Teori ini menempatkan individu sebagai aktor yang memiliki "*resources*" (modal sosial, ekonomi, kultural), dan bahwa tindakan individu terstruktur oleh konteks sosial namun tetap dipengaruhi oleh kepentingan pribadi. Coleman juga menekankan bahwa sistem sosial merupakan hasil agregat dari tindakan-tindakan rasional individual. Dengan kata lain, struktur sosial terbentuk dari keputusan rasional yang dibuat oleh individu-individu dalam upaya mencapai tujuan mereka masing-masing.

Salah satu elemen penting dalam teori Coleman adalah konsep modal sosial (*social capital*), yang mencakup norma, kepercayaan, dan jaringan sosial yang dimiliki individu untuk mencapai tujuannya. Bagi Coleman, modal sosial bisa menjadi penentu keberhasilan seseorang dalam masyarakat yang kompetitif, seperti dunia kerja modern.

Kaitan dengan Topik: Keterbatasan Pemuda dan Dilema Standarisasi dalam Job Fair

Dalam konteks Job Fair yang diadakan oleh Disnaker Bekasi, teori pilihan rasional Coleman dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana pemuda membuat keputusan dalam situasi perekrutan tenaga kerja yang distandarisasi dan kompetitif. Secara umum, para pencari kerja muda bertindak rasional: mereka datang ke job fair dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang layak, sesuai minat, atau setidaknya memberikan penghasilan. Namun, dalam praktiknya, pilihan rasional mereka dibatasi oleh sumber daya yang tidak merata, keterbatasan pendidikan formal, tidak memiliki sertifikasi, minim pengalaman kerja, bahkan kurangnya akses terhadap informasi tentang proses rekrutmen.

Banyak pemuda menghadapi dilema dalam menghadapi standarisasi perekrutan karena keputusan rasional mereka berbenturan dengan kenyataan struktural. Mereka mungkin memilih untuk melamar ke banyak perusahaan, atau memilih posisi yang tidak sesuai minat, semata-mata demi bertahan secara ekonomi. Namun, standar seleksi seperti "minimal pengalaman 2 tahun", "menguasai bahasa Inggris", atau "memiliki sertifikasi kompetensi tertentu", menjadi

hambatan yang mempersempit peluang mereka, meskipun secara rasional mereka telah berupaya.

Dalam kerangka Coleman, keterbatasan modal sosial dan kultural menjadi penghalang utama dalam pengambilan keputusan yang optimal. Pemuda dari keluarga kelas menengah ke bawah cenderung memiliki akses terbatas terhadap pelatihan kerja, koneksi profesional, atau bahkan motivasi dan kepercayaan diri yang dibentuk dari dukungan sosial. Ini membuat keputusan mereka lebih reaktif dan defensif ketimbang strategis dan berorientasi jangka panjang.

Coleman menjelaskan bahwa tindakan rasional tidak selalu menghasilkan hasil yang optimal ketika aktor sosial kekurangan sumber daya pendukung. Dalam kasus ini, kegagalan bukan terletak pada niat atau rasionalitas pemuda, tetapi pada struktur sosial yang tidak menyediakan ekuitas modal sosial dan ekonomi. Dengan demikian, job fair yang tampak demokratis dalam permukaan, sesungguhnya melanggengkan eksklusi terselubung karena standarisasi yang tidak mempertimbangkan latar belakang sosial calon pekerja.

Teori Pilihan Rasional James S. Coleman relevan untuk memahami dilema yang dihadapi pemuda dalam job fair sebagai arena yang menuntut keputusan rasional, namun tidak menyediakan kesetaraan dalam sumber daya yang diperlukan untuk membuat keputusan tersebut berhasil. Ketimpangan dalam akses terhadap modal sosial, kultural, dan ekonomi menghambat pemuda untuk bersaing dalam sistem seleksi kerja yang distandarisasi, sehingga menimbulkan jurang antara ekspektasi individu dan realitas sosial struktural.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan dalam meneliti suatu objek, status sosial dalam masyarakat, setting sosial, dan fenomena sosial serta peristiwa yang terjadi. Metode deskriptif tidak menggunakan hipotesis dan variabel, melainkan hanya menganalisis dan menggambarkan peristiwa yang terjadi tanpa adanya perlakuan khusus terhadap fenomena yang diteliti. Tujuan dari penelitian kualitatif deskriptif adalah menekankan pemahaman dan interpretasi dari sudut pandang subjek yang diteliti, sehingga dapat menciptakan deskripsi atau narasi terhadap suatu gambaran fenomena yang terperinci secara menyeluruh dan mendalam, faktual dan akurat.

- **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian kualitatif deskriptif adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan studi dokumen.

1. Observasi, pada penelitian ini yang dilakukan ialah pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. yaitu terhadap keterbatasan yang dihadapi pemuda dalam menghadapi standarisasi proses perekrutan kerja.
2. Wawancara, bertujuan untuk mengetahui tentang sudut pandang dan pendapat terhadap peristiwa dari pada narasumber. yakni pada pengalaman subjektif para pencari kerja muda terhadap pelaksanaan job fair oleh Disnaker Kota Bekasi
3. Studi Dokumen, mencari serta menelusuri data dari berbagai sumber yang terkait dengan penelitian ini. misalnya, arsip atau dokumen yang membahas tentang bagaimana menghadapi standarisasi proses perekrutan kerja serta peran pemerintah daerah dalam memfasilitasi proses tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Inflasi Dalam Persyaratan Pengalaman yang tidak realistis

Fenomena inflasi persyaratan pengalaman kerja telah menjadi tantangan signifikan dalam pasar tenaga kerja masa kini, di mana perusahaan cenderung menaikkan standar pengalaman minimum untuk posisi yang sebenarnya dapat diisi oleh lulusan baru atau pekerja dengan pengalaman terbatas. Kondisi ini menciptakan kesenjangan yang semakin besar antara kualifikasi yang diminta dengan kebutuhan pekerjaan yang sesungguhnya, sehingga menghasilkan persyaratan yang tidak realistis dan sulit dipenuhi oleh sebagian besar pencari kerja.

Akar masalah inflasi persyaratan pengalaman dapat diidentifikasi dari beberapa faktor utama. Pertama, persaingan yang ketat di pasar tenaga kerja mendorong perusahaan untuk menetapkan standar yang tinggi sebagai mekanisme penyaringan awal, dengan asumsi bahwa kandidat berpengalaman akan memberikan kontribusi yang lebih besar. Kedua, kurangnya pemahaman divisi sumber daya manusia (SDM) terhadap kebutuhan teknis pekerjaan seringkali menyebabkan penetapan persyaratan yang berlebihan, karena mereka cenderung menggunakan pendekatan "*semakin berpengalaman semakin baik*" tanpa mempertimbangkan relevansi pengalaman tersebut terhadap tugas spesifik.

Dampak dari inflasi persyaratan pengalaman ini cukup merugikan berbagai pihak dalam ekosistem ketenagakerjaan termasuk fenomena Job Fair yang diadakan di Bekasi ini. Bagi lulusan baru dan pekerja tingkat awal, situasi ini menciptakan kesenjangan yang

menyulitkan mereka memperoleh pekerjaan perdana mereka, karena mereka tidak memiliki pengalaman, sementara pengalaman hanya dapat diperoleh melalui kesempatan bekerja. Fenomena ini juga berkontribusi pada peningkatan tingkat pengangguran terdidik, di mana individu yang sebenarnya kompeten terpaksa bekerja di bawah kualifikasi atau bahkan menganggur dalam waktu yang lebih lama.

Dari perspektif perusahaan, meskipun inflasi persyaratan pengalaman tampak menguntungkan dalam jangka pendek karena memperoleh karyawan yang lebih berpengalaman, dalam jangka panjang hal ini dapat merugikan. Perusahaan kehilangan peluang merekrut talenta muda yang memiliki motivasi tinggi, kreativitas, dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru. Selain itu, persyaratan yang tidak realistis memperpanjang proses rekrutmen dan meningkatkan biaya, karena jumlah kandidat yang memenuhi kriteria menjadi sangat terbatas. Inflasi persyaratan pengalaman juga menimbulkan distraksi dalam pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Ketika posisi awal mensyaratkan pengalaman 2-3 tahun, posisi tingkat menengah akan memerlukan 5-7 tahun pengalaman, dan seterusnya, sehingga menimbulkan perbedaan kelas yang tidak proporsional dalam pengalaman kerja dan memperlebar kesenjangan antar level pekerjaan.

Masalah ini semakin diperparah oleh perkembangan teknologi dan digitalisasi yang mengubah pandangan pekerjaan dengan cepat. Banyak pekerjaan baru membutuhkan keterampilan yang belum ada beberapa tahun lalu, namun perusahaan tetap meminta pengalaman bertahun-tahun untuk posisi tersebut. Fenomena ini menunjukkan ketidaksesuaian antara revolusi dunia kerja dengan praktik rekrutmen yang masih menggunakan metode lama. Selain itu, inflasi persyaratan pengalaman memiliki implikasi sosial ekonomi yang signifikan. Kondisi ini cenderung menguntungkan individu dari kalangan menengah ke atas yang memiliki akses lebih baik terhadap magang berbayar, jaringan profesional, dan kesempatan bekerja dengan gaji rendah untuk memperoleh pengalaman. Sebaliknya, individu dari latar belakang ekonomi kurang mampu yang harus segera bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga menjadi semakin terpinggirkan dalam kompetisi tersebut.

Fenomena ini juga mencerminkan perubahan sikap resiko dalam dunia rekrutmen kerja, di mana perusahaan semakin menghindari resiko dalam proses perekrutan dan lebih memilih kandidat yang dianggap "mumpuni" berdasarkan rekam jejak pengalaman. Padahal, pengalaman yang banyak tidak selalu berkorelasi dengan kinerja yang baik, terutama jika pengalaman tersebut tidak relevan dengan tugas yang akan dijalankan.

Untuk mengatasi permasalahan inflasi persyaratan pengalaman, diperlukan perubahan perspektif dari berbagai pemangku kepentingan. Perusahaan perlu melakukan observasi

terhadap deskripsi pekerjaan untuk memastikan bahwa persyaratan pengalaman yang ditetapkan benar-benar esensial dan realistis. Departemen SDM juga harus meningkatkan kolaborasi dengan manajer teknis yang bertanggung jawab atas posisi yang akan diisi, sehingga kriteria yang ditetapkan dapat lebih akurat dan proporsional.

Keterbatasan Akses informasi Di Setiap Daerah

Keterbatasan akses informasi mengenai perekrutan tenaga kerja di Indonesia merupakan permasalahan yang kompleks, khususnya di wilayah terpencil dan tertinggal. Kesenjangan infrastruktur teknologi informasi antara daerah perkotaan dan pedesaan menjadi faktor utama yang menghambat penyebaran informasi lowongan pekerjaan secara merata. Wilayah Indonesia timur, pulau-pulau kecil, dan daerah pegunungan masih menghadapi kendala serius terkait konektivitas internet yang tidak stabil dan kurang terjangkau, sehingga informasi lowongan kerja yang disebarkan melalui platform digital sulit diakses secara optimal oleh masyarakat setempat. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan signifikan antara kebutuhan tenaga kerja di pusat-pusat ekonomi dengan ketersediaan sumber daya manusia di daerah.

Permasalahan ini semakin diperparah oleh rendahnya tingkat literasi digital masyarakat di daerah terpencil, di mana banyak calon tenaga kerja kesulitan mengoperasikan perangkat teknologi modern dan mengakses platform pencarian kerja online akibat keterbatasan pengetahuan dan keterampilan digital. Selain itu, keterbatasan akses terhadap media massa konvensional seperti surat kabar, radio, dan televisi juga memperburuk situasi, karena informasi yang disebarkan melalui media nasional seringkali tidak sampai atau terlambat sampai ke daerah terpencil, sehingga peluang kerja menjadi tidak relevan saat diterima masyarakat. Akibatnya, banyak potensi tenaga kerja di daerah terbuang sia-sia dan tidak mengetahui peluang kerja yang tersedia, baik di wilayahnya maupun di tempat lain.

Keberadaan lembaga ketenagakerjaan formal seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pusat informasi kerja di daerah terpencil masih sangat terbatas. Banyak kabupaten atau kecamatan belum memiliki kantor atau perwakilan resmi sebagai pusat informasi terpercaya mengenai peluang kerja. Hal ini memaksa masyarakat mengandalkan jalur informal seperti informasi dari mulut ke mulut yang seringkali tidak akurat, tidak lengkap, atau bahkan menyesatkan. Ketidakhadiran lembaga formal juga menyebabkan tidak adanya mekanisme verifikasi informasi lowongan kerja, sehingga masyarakat rentan terhadap praktik penipuan dalam proses pencarian kerja.

Faktor geografis Indonesia sebagai negara kepulauan dengan topografi beragam menimbulkan tantangan tersendiri dalam penyebaran informasi ketenagakerjaan. Daerah yang terisolasi secara geografis mengalami kesulitan lebih besar mengakses informasi perekrutan

tenaga kerja karena jarak jauh dari pusat ekonomi dan administrasi. Distribusi informasi ke daerah-daerah tersebut menjadi tidak efisien dan mahal, diperparah oleh keterbatasan sarana transportasi dan komunikasi yang menghubungkan daerah terpencil dengan pusat informasi, sehingga informasi yang sampai seringkali sudah tidak aktual atau relevan.

Keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten di bidang teknologi informasi dan komunikasi di daerah terpencil juga menjadi hambatan dalam pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan yang efektif. Banyak daerah kekurangan tenaga ahli untuk mengelola dan mengoperasikan sistem informasi modern, sehingga potensi teknologi tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, keterbatasan anggaran daerah menjadi kendala serius dalam pengadaan infrastruktur teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia, karena prioritas pengalokasian anggaran lebih difokuskan pada kebutuhan dasar seperti pendidikan dan kesehatan, sehingga sektor informasi ketenagakerjaan kurang mendapat perhatian meskipun perannya penting dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kesenjangan bahasa dan budaya lokal juga menjadi hambatan dalam akses informasi perekrutan tenaga kerja. Informasi yang disebarkan melalui media nasional umumnya menggunakan bahasa Indonesia formal atau bahasa asing untuk posisi tertentu, yang menciptakan hambatan bagi masyarakat daerah yang lebih familiar dengan bahasa daerah atau dialek lokal. Kurangnya adaptasi informasi sesuai konteks budaya lokal mengurangi efektivitas penyampaian informasi, karena masyarakat di daerah sering memerlukan penjelasan yang lebih rinci dan disesuaikan dengan pemahaman lokal mengenai jenis pekerjaan, persyaratan, dan prosedur aplikasi. Akibatnya, informasi yang tersedia menjadi sulit dipahami dan diakses oleh target sasaran, sehingga tujuan penyebaran informasi tidak tercapai secara optimal.

Secara keseluruhan, keterbatasan akses informasi ketenagakerjaan di daerah terpencil di Indonesia disebabkan oleh kombinasi faktor infrastruktur, literasi digital, keterbatasan lembaga formal, kendala geografis, sumber daya manusia, anggaran, serta perbedaan bahasa dan budaya. Upaya peningkatan akses informasi perlu dilakukan melalui strategi komunikasi yang disesuaikan dengan kondisi lokal, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan lembaga ketenagakerjaan di daerah, serta pengembangan infrastruktur teknologi yang memadai agar kesenjangan informasi dapat diminimalkan dan potensi tenaga kerja di seluruh wilayah Indonesia dapat dioptimalkan.

Hambatan Finansial dan Keterbatasan ekonomi

Antusiasme besar yang ditunjukkan oleh para pemuda yang sedang dilema dalam menghadapi masalah ekonomi memilih untuk mengikuti rekrutmen tenaga kerja melalui

kegiatan seperti job fair yang diselenggarakan oleh Disnaker di Bekasi mencerminkan realitas sosial yang berkaitan erat dengan faktor hambatan finansial dan keterbatasan ekonomi. Banyak dari pemuda yang datang berasal dari keluarga kelas menengah ke bawah, di mana kondisi ekonomi keluarga mendorong mereka untuk segera mendapatkan pekerjaan, bukan hanya untuk kebutuhan pribadi, tetapi juga untuk menopang perekonomian rumah tangga. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), tingkat partisipasi angkatan kerja muda (usia 15–24 tahun) masih tinggi, tetapi didominasi oleh lulusan SMA ke bawah yang tidak melanjutkan pendidikan tinggi karena alasan biaya. Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan akses pendidikan menjadi hambatan besar dalam meningkatkan daya saing pemuda di pasar kerja. Intervensi program pelatihan atau pemberdayaan pemuda sering bersifat temporer dan tidak menjawab akar permasalahan struktural (*Rosa, 2017*). Maka, terjadi apa yang disebut sebagai “standarisasi yang eksklusif” yakni bentuk kebijakan yang hanya bisa dijangkau oleh segelintir individu yang sudah memiliki modal sosial, ekonomi, dan pendidikan. Dalam jurnal JCSI, Suryana (2021) menjelaskan bahwa keterbatasan pemuda dalam akses terhadap pasar kerja juga dipengaruhi oleh ketimpangan pendidikan dan kapital budaya yang tidak merata. Ia menyoroti bahwa pemuda dari keluarga kelas bawah lebih sulit membangun koneksi atau jaringan sosial yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen kerja, karena “mekanisme seleksi informal berbasis jaringan sosial turut menciptakan eksklusi kultural”.

Revitalisasi komunitas pemuda merupakan langkah strategis dalam pembangunan sosial-ekonomi berbasis masyarakat. Pendekatan ini menekankan pada penguatan kapasitas kolektif anak muda sebagai aktor utama dalam penciptaan lapangan kerja, inovasi ekonomi lokal, dan transformasi sosial. Pemuda memiliki potensi vital sebagai agen perubahan sosial, terutama dalam masyarakat pedesaan dan wilayah marginal. (Prasetyo, H, 2017).

Selain faktor pendidikan, proses pencarian kerja yang membutuhkan biaya seperti transportasi, akses internet, dan pencetakan dokumen menjadi beban tambahan bagi pemuda dengan keterbatasan finansial. Di sinilah job fair menjadi solusi yang terjangkau dan praktis. Kegiatan seperti ini menyediakan akses langsung ke banyak perusahaan dalam satu tempat, tanpa biaya pendaftaran, dan umumnya menawarkan posisi entry-level yang tidak menuntut syarat akademik atau pengalaman tinggi. Dengan demikian, job fair membuka peluang kerja yang lebih inklusif, terutama bagi pemuda dari kelompok ekonomi rentan.

Lebih lanjut, dalam konteks ketenagakerjaan pasca-pandemi, banyak pemuda menghadapi tekanan ekonomi akibat meningkatnya biaya hidup dan terbatasnya lapangan kerja formal. Oleh sebab itu, keinginan mereka dalam job fair juga mencerminkan bentuk strategi yang untuk dipilih terhadap sistem kerja yang kompetitif dan tidak merata. Pemerintah melalui Disnaker

Kota Bekasi memiliki peran penting sebagai fasilitator, lembaga-lembaga negara memiliki tanggung jawab menjaga integrasi sosial, salah satunya dengan menciptakan jalur distribusi kerja yang merata dan adil. Kegiatan job fair menjadi bukti konkrit intervensi negara untuk menjembatani ketimpangan antara kebutuhan tenaga kerja dan keterbatasan ekonomi masyarakat muda. Dengan adanya perekrutan job fair, dapat disimpulkan bahwa hambatan finansial dan keterbatasan ekonomi merupakan pendorong utama mengapa pemuda berbondong-bondong mengikuti rekrutmen terbuka seperti job fair. Selain menjadi kebutuhan ekonomi mendesak, kehadiran job fair juga menjadi bentuk respons yang baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa suatu bentuk proses standarisasi dalam perekrutan tenaga kerja yang dilakukan melalui kegiatan Job Fair tersebut. Menciptakan beberapa hambatan struktural yang dihadapi oleh calon tenaga kerja, terutama pada mereka yang memiliki status atau latar belakang ekonomi menengah kebawah. Tindakan secara rasional yang dilakukan para tenaga kerja dalam mengikuti kegiatan tersebut merupakan suatu bentuk upaya untuk mendapatkan pekerjaan. Akan tetapi, mereka kerap kali dihadapkan pada tuntutan administrasi dan teknis seperti halnya, pengalaman kerja, sertifikasi, serta kemampuan berbahasa asing yang tentunya hal itu sulit untuk dapat dipenuhi oleh para penari. Dalam hal ini, permasalahan pada finansial menjadi faktor penting, dimana dalam proses mencari pekerjaan membutuhkan biaya yang tidak sedikit, dengan ini akan menambah beban bagi para pencari kerja dari keluarga yang tidak mampu. Dinas ketenagakerjaan Kota Bekasi melalui kegiatan Job Fair memang menyediakan alternatif rekrutmen terbuka secara inklusif, akan tetapi hal itu tidak mampu untuk menjawab permasalahan-permasalahan tersebut.

Secara keseluruhan, pada penelitian ini menekan bahwa kebijakan pemerintah yang terlalu fokus pada standarisasi formal justru dapat memperluas lagi kesenjangan atau ketimpangan yang terjadi. Oleh karena itu, perlu adanya kajian ulang terhadap kebijakan-kebijakan tentang mekanisme proses rekrutmen pencari kerja, serta memaksimalkan peranan pemerintah dalam membangun sistem pelatihan vokasi yang berbasis pada kebutuhan lokal sebagai bentuk upaya memperoleh kesempatan yang lebih besar pada pasar tenaga kerja agar permintaan perusahaan dan juga kebutuhan tenaga kerja dapat dipenuhi sesuai dengan kapasitasnya.

DAFTAR REFERENSI

- BPS. (2023). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Coleman, James S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Prasetyo, H. (2017). *Ruang Abstrak Pemangku Adat: Narasi Elite dan Re-Tradisionalisme Komunitas Using*. Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis, 2(2).
- Rosa, D. V. (2017). “Ruang Negosiasi Perempuan di Balik Revolusi Kopi Using”. *Dimensi: Jurnal Sosiologi*, Universitas Jember.
- Siregar, E. (2020). “Pemuda dan Ketimpangan Akses Kerja di Wilayah Perkotaan.” *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 14(1), 23–37.
- Suryana, A. (2021). *Kapital Sosial dan Ketimpangan Akses Kerja di Kalangan Pemuda Desa*. Jurnal of Contemporary Sociological Issues, 6(1).
- Tempo.co. (2024, Maret). “Ribuan Pencari Kerja Serbu Job Fair Bekasi, Didominasi Lulusan SMA.” <https://www.tempo.co>
- Wahyudi, D. (2019). “Job Fair sebagai Strategi Penempatan Tenaga Kerja di Era Digital.” *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(2), 101–112.