

**IMPLEMENTASI PROGRAM KETENAGAKERJAAN
PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA
KOTA MAKASSAR**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2025

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**IMPLEMENTASI PROGRAM KETENAGAKERJAAN
PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ARDIANTI IDRIS

105721100821

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memenuhi Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Ungkapan pribadi

"Tumbuh dalam kasih sayang orang tua yang sederhana, yang meski tak pernah merasakan bangku kuliah, tapi mampu membimbing saya hingga ke jalan sarjana, mematangkan pola pikir, menambah wawasan, dan merancang masa depan yang lebih baik. Ungkapan ini saya abadikan dalam skripsi sebagai bentuk hormat dan bangga yang akan selalu hidup dalam setiap langkah saya."

Motto

"orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hati yang memanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab leluhmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu."

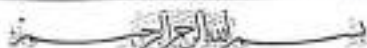
Persembahan

"Tiada lembar paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bakti kepada orang tua tercinta, sahabat, pasangan dan teman-teman yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini."



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Aleuddin No. 295 Gedung Ibra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Kantor
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Ardianti Idris
No. Stambuk/NIM : 105721100821
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23 Agustus 2025 di Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Agustus 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M
NIDN : 8983270023

Pembimbing II

Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
NIDN : 0003106713

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Masrullah, S.E., M.M
NBM : 111511

Dekan

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM : 1038166



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866072 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Ardianti Idris, Nim: 105721100821 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0013/SK-Y/61201/091004/2025, Tanggal 29 Shafar 1447 H/23 Agustus 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Shafar 1447 H

23 Agustus 2025 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|--|--|
| 1. Pengawas Umum | : Dr. Ir.H Abd. Rakhim Nanda ST, MT, IPU
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suami S.E., M.ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Peguaj | : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
2. Muh. Nur R, S.E., M.M.
3. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M.
4. Siti Marhum, S.E., M.M. | (.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.

NBM: 1035166



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardianti Idris
Stambuk : 105721100821
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Implementasi Program Ketanagakerjaan Pada Kantor Dinas
Tenaga Kerja Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah **ASLI** hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh:



Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., M.M.
NBM : 115 1132

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardianti Idris
NIM : 105721100821
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

IMPLEMENTASI PROGRAM KETENAGAKERJAAN PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 April 2025

Buat pernyataan,

Ardianti Idris
NIM: 105721134521



KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur dan pujian kepada Allah SWT atas segala karunia dan petunjuk yang senantiasa diberikan kepada para pengikut-Nya. Jangan lupa untuk memanjatkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Kesempatan untuk menulis tesis berjudul "Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar."

Tujuan penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Sains (S1) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Atas segala upaya, dukungan materi dan emosional, serta doa mereka untuk pencapaian akademik saya, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua dan seluruh keluarga besar saya. Semoga sumbangsih mereka menjadi sumber penghormatan dan pencerahan bagi kehidupan saya, baik di dunia maupun di akhirat.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan terwujud. Oleh karena itu, ucapan terima kasih dan rasa hormat yang sebesar-besarnya disampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, ST., MT., IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE, MM, adalah ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.v

4. Pembimbing I, Bapak Dr. Agus Salim S.E., M.M., senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis agar tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Selaku Pembimbing II, Bapak Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M. telah bersedia membantu mulai dari tahap penyusunan tesis hingga ujian tesis.
6. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Kepada pimpinan dan staf Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Saya ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh keluarga yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu atas dukungan, dorongan, kesabaran, dan inspirasi mereka dalam membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Cinta pertama saya ayahanda Muhammad idris beliau memang tidak sempat menyelesaikan bangku perkuliahanya karena adanya suatu halangan, namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan semangat dan motivasi tiada henti hingga saat ini.
10. Pintu surgaku, ibunda Nuharia terima kasih sebesar besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang di berikan selama ini. terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan. terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat terima kasih, sudah menjadi tempatku untuk pulang.

11. kedua adikku, Amelia idris dan ardiansyah idris. terima kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terima kasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuh menjadi versi paling hebat, Seperti lagu Nina-feast, saya harap kamu tumbuh lebih baik dari saya.
12. kepada pemilik nama haidir azwad rizwan terima kasih telah menjadi sosok rumah bagi saya, telah berkontribusi banyak dalam penulis ini, meluangkan waktu, tenaga, pikiran kepada saya, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini.
13. Teruntuk sahabat tercinta and salma vadilah hamsal, andi salwa nadilah hamsal, khusnul khotimah dan alia amala aziz. yang selalu menemani memberikan bantuan dengan kisah di repotkan dalam segala hal, dan selalu memotivasi dan tidak hent henti memberikan dukungan semangat. terima kasih sudah mau di repotkan.
14. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan, Ftria, Nurfadila, dan Nur lisa. Yang sudah menjadi teman penulis 2021 sampai saat ini, terimakasih atas segala motivasi, dukungan, pengalaman yang sangat berkesan serta memberikan semangat yang paling berharga sampai terselesaikan perkuliahan ini. see you on top, guys!
15. Terakhir terimakasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar, namun terkadang sulit di mengerti isi kepalanya, yaitu penulis diriku sendiri. terimakasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri, rayakan kehadiranmu sebagai berkah dimanapun kamu menjejakkan kaki, jangan sia-siakan usaha dan

doa yang selalu kamu langitkan Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik bagi perjalanan hidupmu, semoga langkah kebalikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhoi setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya. Aamin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya sangat menghargai komentar dan kritik Anda, terutama dari para pembaca setia kami, agar tesis ini dapat disempurnakan.

Semoga tesis singkat ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar, almamater tercinta kami.

Bilahi Ali Sabili Haq, Fatahigul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 26 Maret 2025

Penulis

ABSTRAK

ARDIANTI IDRIS, 2025. Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Agus Salim HR dan Muhammad Yusuf.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas program ketenagakerjaan yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Dalam penelitian ini, strategi deskriptif dipadukan dengan metode kualitatif. Informan yang terlibat aktif dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan diobservasi, diwawancarai, dan didokumentasikan sebagai bagian dari metode pengumpulan data. Empat aspek utama analisis data adalah struktur organisasi, komunikasi, sumber daya, dan disposisi (pola pikir/pelaksana). Berdasarkan temuan penelitian, program ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah terlaksana dengan sukses. Dari aspek komunikasi, dinas aktif menyampaikan informasi melalui media sosial, sosialisasi langsung, dan kegiatan job fair. Dari aspek sumber daya, meskipun terdapat keterbatasan pegawai dan fasilitas, dinas tetap berusaha menjalankan program secara optimal. Dari aspek disposisi, pegawai menunjukkan sikap kerja yang baik, penuh tanggung jawab, dan loyal. Sementara itu, dari aspek struktur organisasi, pembagian tugas dan koordinasi antarbagian sudah berjalan dengan baik. Secara keseluruhan, program ketenagakerjaan telah diimplementasikan dengan cukup efektif, meskipun masih ada beberapa kendala teknis yang perlu ditingkatkan.

Kata kunci: Implementasi, Program Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja, Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Organisasi

ABSTRACT

ARDIANTI IDRIS, 2025. *Implementation of Employment Program at the Makassar City Manpower Office. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Agus Salim HR and Muhammad Yusuf.*

This study aims to determine how the implementation of the employment program is carried out by the Makassar City Manpower Office. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques are carried out through interviews, observations, and documentation of informants who are directly involved in the implementation of the employment program. Data analysis is carried out by reviewing four main aspects, namely communication, resources, disposition (attitude of implementers), and organizational structure. The results of the study indicate that the implementation of the employment program at the Makassar City Manpower Office has been running quite well. From the communication aspect, the office actively conveys information through social media, direct socialization, and job fair activities. From the resource aspect, although there are limitations in employees and facilities, the office still tries to run the program optimally. From the disposition aspect, employees show a good work attitude, are responsible, and loyal. Meanwhile, from the aspect of organizational structure, the division of tasks and coordination between sections have been running well. Overall, the employment program has been implemented quite effectively, although there are still some technical obstacles that need to be improved.

Keywords: *Implementation, Employment Program, Manpower Office, Communication, Resources, Disposition, Organizational Structure*



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan teori	5
1. Konsep implementasi	5
2. Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan	10
3. Angkatan Kerja	10
4. Struktur Ketenagakerjaan	11
5. Masalah pengangguran	12
B. Definisi Konsep Ketenagakerjaan	12
C. Model Berpikir	13
D. Pertanyaan Penelitian	13
BAB III METODE PENELITIAN	15
A. Jenis Penelitian	15
B. Fokus Penelitian	15
C. Lokasi Dan Waktu Penelitian	15
D. Jenis Dan Sumber Data	16

E. Informan	16
F. Prosedur Pengumpulan Data	16
G. Instrumen Pengumpul Data	17
H. Prosedur Pengolahan dan Analisis Data	18
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	21
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	21
B. Hasil Penelitian	23
C. Pembahasan	38
BAB V PENUTUP	43
A. Kesimpulan	43
B. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	48



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Program Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.....	24
Tabel 4. 2 Daftar Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.....	24
Tabel 4. 3 Daftar Sarana/prasarana Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.....	25



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Berpikir.....	13
Gambar 3. 1 Prosedur Pengolahan dan Analisis Data.....	19
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	49
Lampiran 2 Coding Wawancara	49
Lampiran 3 Coding dan Transkrip Wawancara	50
Lampiran 4 Transkrip Wawancara Informan Utama	56
Lampiran 5 Transkrip Wawancara Informan Kunci	57
Lampiran 6 Transkrip Wawancara Informan Tambahan 1	58
Lampiran 7 Transkrip Wawancara Informan Tambahan 2	59
Lampiran 8 Transkrip Wawancara Informan Tambahan 3	60
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seperti yang kita ketahui, peningkatan jumlah penduduk yang besar adalah hal yang baik karena meningkatkan jumlah tenaga kerja dan mendorong pembangunan ekonomi. Namun kenyataannya seiring pertumbuhan jumlah penduduk suatu negara, perekonomiannya tidak mampu mengimbangnya, yang akan memengaruhi angka kejahatan (Putri & Nunwati, 2021)

Provinsi Sulawesi selatan, dengan ibu kota Makassar, adalah salah satu wilayah di Indonesia yang perekonomiannya meningkat setiap tahunnya. Ini berfungsi sebagai pusat ekonomi di wilayah timur Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan pendapatan perkapita Kota Makassar setiap tahunnya. Akibatnya, banyak investor dari dalam maupun di luar negeri ingin berinvestasi di Kota Makassar (Daraba et al., 2018)

Perekonomian Makassar adalah salah satu yang terbesar di Sulawesi Selatan. Sektor ekonomi kota sangat beragam, termasuk perdagangan, jasa, pertanian, dan industri. Selama beberapa tahun terakhir, Kota Makassar telah mengalami pertumbuhan ekonomi yang relatif stabil, meskipun pandemi COVID-19 menyebabkan penurunan pertumbuhan di tahun 2020. Output nilai tambah Kota Makassar tetap positif dari tahun 2017 hingga 2019, dengan pertumbuhan 8,2 persen pada tahun 2017, peningkatan 8,42 persen pada tahun 2018, dan pertumbuhan 8,79 persen pada tahun 2019. Namun, ketika COVID-19 mulai masuk ke Indonesia pada tahun 2020, perekonomian Kota Makassar mengalami koreksi yang sangat serius, turun 1,27% pada 2020.

Namun, di awal tahun 2021, aktivitas ekonomi masyarakat mulai berjalan kembali, sehingga laju pertumbuhan ekonomi kembali naik. (Rawung, 2022)

Pada tahun 2014, kota Makassar memiliki 1.429.242 penduduk, yang kemudian meningkat menjadi 1.469.601 pada tahun 2016 dan 1.508.154 pada tahun 2018. Dengan 143 desa dan 14 kecamatan, Kota Makassar menempati wilayah seluas 175,77 km², dan masing-masing memiliki jumlah penduduk dan luas wilayah yang khas, sehingga menyebabkan kepadatan penduduk dan laju pertumbuhan kota semakin meningkat dari tahun ke tahun. Pengaruh meningkatnya jumlah penduduk dari tahun ke tahun adalah tingginya faktor kemiskinan. Adapun faktor yang mempengaruhi ada dua faktor yaitu : Faktor internal (diri sendiri, miskin, pendidikan, keluarga, masyarakat, dll.) dan faktor eksternal (lingkungan, ekonomi, pertumbuhan penduduk, dll.) adalah beberapa penyebab kemiskinan yang merupakan masalah yang sangat kompleks. (Nyompa et al., 2019)

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, insisif ketenagakerjaan ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang mandiri, berdaya saing, sejahtera, dan berkeadilan bagi semua (Dinas Tenaga Kerja Makassar, 2024). Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah:

1. memperluas lowongan pekerjaan dan kesempatan untuk menciptakan tenaga kerja yang mandiri dan kompetitif.
2. terjalinnya hubungan kerja yang dinamis, saling membantu, adil, bertanggung jawab, dan langgeng.

Namun permasalahan yang muncul selama ini adalah jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia, sehingga

Sebagian besar angkatan kerja menganggur karena tidak dapat memperoleh pekerjaan. Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun minat pencari kerja di Makassar sangat tinggi, namun gaya serap lapangan kerja sangat rendah. Mengacu pada penjelasan diatas, salah satu permasalahan yang dihadapi dinas tenaga kerja kota makassar adalah pelaksanaan program ketenagakerjaan yang dilaksanakan selama ini belum mampu menekan angka pengangguran saat ini sehingga berdampak pada peningkatan angka pengangguran selama dua tahun terakhir meningkat.

Fenomena tersebut, yakni pelaksanaan inisiatif ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, menjadi motivasi peneliti melakukan penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Sejauh mana inisiatif ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar diadopsi?

C. Tujuan Penelitian

untuk mengetahui lebih jauh mengenai program kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah keuntungan yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini:

1. Manfaat akademis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman dan perspektif penulis tentang teori-teori dalam implementasi program ketenagakerjaan, selain itu hasil penelitian ini diharapkan pula menjadi

bahan bacaan atau sumber daya bagi orang yang ingin mempelajari bagaimana program ketenagakerjaan dilaksanakan.

2. Manfaat praktis

Ketika Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar melaksanakan atau menerapkan program ketenagakerjaan, Temuan penelitian ini dapat diperhitungkan atau dimantapkan sebagai masukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan teori

1. Konsep implementasi

Implementasi adalah proses mengubah ide, konsep, kebijakan, atau penemuan menjadi aktivitas praktis yang mengubah sikap, nilai, dan pengetahuan. Implementasi secara sederhana berarti melaksanakan atau menerapkan. Tindakan implementasi merupakan adaptasi timbal balik. Para insinyur digunakan dalam sistem implementasi. "Implementasi" berarti "aktivitas", "keberadaan tindakan", "tindakan", atau "mekanisme sistem", menurut definisi ini. Menurut definisi "mekanisme", implementasi adalah tindakan yang melibatkan lebih dari sekedar melakukan sesuatu; implementasi adalah aktivitas yang direncanakan dan dilaksanakan secara cermat dengan tetap mematuhi pedoman khusus untuk mencapai tujuan tertentu (Magdalena et al., 2021)

Implementasi adalah proses dinamis di mana pelaksana kebijakan mengambil langkah-langkah atau terlibat dalam kegiatan untuk mencapai hasil yang selaras dengan tujuan kebijakan (Mamoto et al., 2018)

Implementasi adalah kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan cermat untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, implementasi dipengaruhi oleh tujuan-tujuan selanjutnya dan tidak terjadi begitu saja. Namun, kebijakan pada dasarnya adalah suatu tindakan yang mencapai tujuan tertentu, bukan hanya keputusan untuk melakukan sesuatu. (Mamoto et al., 2018)

Definisi di atas menunjukkan dengan jelas bahwa istilah "implementasi" hanya berlaku untuk mekanisme sistem. Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah tindakan yang disengaja dan bukan tindakan yang dilakukan hanya untuk mencapai tujuan tertentu (Sabrina, 2017)

Tiga tugas utama yang paling penting dalam melaksanakan keputusan adalah sebagai berikut, menurut Sabrina (2017):

- a. Proses mengubah makna suatu program ke dalam bentuk yang dapat diterima dan dieksekusi disebut interpretasi.
- b. Organisasi adalah kerangka kerja atau instrumen yang digunakan untuk mengintegrasikan program ke dalam tujuan kebijakan.
- c. Aplikasi yang berkaitan dengan peralatan untuk pembayaran, layanan, dan masalah lainnya.

Menurut penjelasan Lane tentang gagasan tersebut di atas, implementasi adalah tujuan operasional, keluaran, dan hasil. Ia menjelaskan bahwa rumus implementasi merupakan hubungan fungsional yang terdiri dari produk sebagai hasil, hasil sebagai akibat, serta tujuan dan sasaran. Lebih lanjut, hubungan antara fungsi formator, kebijakan, dan kebijakan adalah implementasi (Akib, 2019)

Beberapa pakar berpendapat bahwa setiap kebijakan yang telah dibuat harus diterapkan, implementasi kebijakan diperlukan untuk berbagai alasan. Karena ada masalah kebijakan yang harus diselesaikan, implementasi kebijakan diperlukan. Untuk menentukan komponen yang

mendukung dan menghambat keberhasilan implementasi kebijakan menggunakan pendekatan masalah implementasi (Akib, 2019)

Pada hakikatnya, implementasi kebijakan adalah proses di mana suatu kebijakan mencapai tujuannya. Sebagai alat administratif hukum, implementasi kebijakan melibatkan kerja sama berbagai orang, organisasi, proses, dan strategi untuk melaksanakan suatu kebijakan dan mencapai tujuannya. Dengan demikian, aktivitas pemerintah untuk mencapai tujuan yang digariskan dalam suatu keputusan kebijakan dikenal sebagai implementasi. Namun, pemerintah juga harus mempertimbangkan apakah kebijakan tersebut akan berdampak negatif pada masyarakat (Evander Kaendung et al., 2021)

Sederhananya, implementasi kebijakan adalah proses di mana suatu kebijakan mencapai tujuannya. Kebijakan publik dapat diimplementasikan secara langsung melalui suatu program atau secara tidak langsung melalui pengembangan kebijakan yang didasarkan pada atau mengikutinya (Pramono, 2020)

Menurut Pramono (2020), terdapat beberapa teori ahli tentang bagaimana kebijakan diimplementasikan, antara lain:

a. Menurut gagasan George C. Edward III, sejumlah faktor mempengaruhi bagaimana kebijakan diimplementasikan, termasuk:

1. Komunikasi adalah kunci keberhasilan implementasi kebijakan. Implementor harus tahu apa yang harus dilakukan, tujuan kebijakan, dan kelompok sasaran. Ini dilakukan untuk mengurangi distorsi implementasi.

2. Meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, implementasi tidak akan berhasil jika implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakannya.

3. Disposisi adalah sifat dan sifat yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan demokratisme. Dengan disposisi yang baik, pembuat kebijakan dapat menjalankan kebijakan dengan baik.

4. Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh struktur birokrasi, yaitu struktur organisasi yang bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan. Fragmentasi dan standar prosedur operasi (SOP) adalah komponen struktur organisasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan red tape—prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang menghambat aktivitas organisasi.

b. Teori Grindle, Merilee S. Merilee S. Grindle menegaskan bahwa dua faktor utama—lingkungan implementasi dan isi kebijakan—berdampak pada keberhasilan implementasi. Tingkat minat kelompok sasaran terhadap isi kebijakan, manfaat yang mereka terima, tingkat perubahan yang ingin mereka capai, penempatan program yang tepat, penjelasan menyeluruh dari pelaksanaan kebijakan, dan ketersediaan sumber daya pendukung program merupakan beberapa faktor tersebut.

c. Teori Daniel A. Mazmanian dan Paul A. SabatierMenurut Mazmanian dan Sabatier Tiga kategori variabel mempengaruhi keberhasilan implementasi: karakteristik masalah (*tractability of problems*), karakteristik kebijakan/undang-

undang (kapasitas undang-undang untuk menerapkan struktur) dan variabel lingkungan (variabel non-undang-undang yang mempengaruhi implementasi).

2. Konsep Program

Istilah "program" memiliki dua definisi: umum dan khusus. Program dapat didefinisikan sebagai rencana berdasarkan definisi umumnya. Istilah "program" secara khusus merujuk pada rencana atau serangkaian kegiatan yang akan diikuti siswa setelah lulus dari sekolah tempat mereka bersekolah, jika seorang guru bertanya kepada siswa tentang program mereka. Keinginan untuk mendukung orang tua, mendapatkan pekerjaan, dan melanjutkan pendidikan mungkin merupakan contohnya, yang menunjukkan bahwa keputusan orang tua akan menentukan program di masa mendatang (Diana & Sari, 2023)

Mamoto et al. (2018) menyatakan bahwa proses implementasi terdiri dari tiga komponen penting, yaitu:

- a. Adanya program atau kebijakan;
- b. Kelompok tujuan, khususnya, kelompok masyarakat yang diakui yang akan memperoleh keuntungan dari modifikasi atau peningkatan program; dan
- c. Elemen pelaksana, yaitu implementor, baik organisasi atau individu, bertanggung jawab untuk mendapatkan dan mengatasi proses pelaksanaan.

Siapa pun yang memiliki kapasitas untuk menciptakan barang dan/atau jasa untuk memenuhi tuntutan individu dan masyarakat dianggap sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan masyarakat. Selain itu, tenaga kerja didefinisikan dalam KBBI sebagai seseorang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu oleh pekerja, pegawai, dan sebagainya. Orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu, baik di

dalam maupun di luar hubungan kerja, juga dikenal sebagai tenaga kerja. (Trixie et al., 2023)

2. Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan

Pekerja didefinisikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan dirinya maupun orang lain. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan imbalan upah. Istilah ini identik dengan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan. (Haidar Putra Daulay, 2020)

3. Angkatan Kerja

Profil ketenagakerjaan menunjukkan kondisi demografi karena penduduk adalah sumber angkatan kerja. Jika laju pertumbuhan penduduk cepat, laju pertumbuhan angkatan kerja juga cepat. Jika pertumbuhan angkatan kerja cepat tanpa dibarengi dengan kesempatan kerja yang memadai, tentunya akan ada banyak masalah sosial ekonomi. Untuk mengukur masalah-masalah ini, diperlukan indikator yang dapat menunjukkan kondisi yang sebenarnya. (Rizal et al., 2018)

Meskipun Indonesia memiliki sumber daya manusia yang mampu berkembang, namun juga memiliki sejumlah kendala, khususnya di bidang ketenagakerjaan, di mana terdapat cukup banyak lowongan pekerjaan meskipun jumlah angkatan kerja bertambah dengan cepat. Meskipun angkatan kerja Indonesia sangat besar, ada sedikit lapangan kerja, tingkat partisipasi kerja menurun, dan pasar tenaga kerja berubah dengan cepat. Akibatnya, tingkat pengangguran di Indonesia terus meningkat. (Adriyanto et al., 2020)

Penawaran tenaga kerja yang tidak memenuhi kebutuhan dan kualifikasi pasar tenaga kerja meskipun permintaan tinggi, menyebabkan pengangguran yang

meningkat. Dengan pertumbuhan ekonomi nasional, masalah utama di bidang ekonomi tetap terletak pada perbedaan antara kemampuan berbagai sektor perekonomian untuk menyerap tenaga kerja menjadi kesempatan kerja dan peningkatan jumlah angkatan kerja. (Adriyanto et al., 2020)

4. Struktur Ketenagakerjaan

Menurut (Sabrina, 2017) Lapangan pekerjaan utama seseorang adalah tempat mereka bekerja. Lapangan kerja biasanya terbagi dalam

- 
- a) Pertanian, perburuan, kehutanan, perikanan.
 - b) Pertambangan dan penggalian.
 - c) Industri pengolahan
 - d) Listrik, gas, dan air
 - e) Bangunan
 - f) Perdagangan besar, eceran, dan rumah makan
 - g) Angkutan, usaha perhubungan dan komunikasi
 - h) Keuangan, asuransi, persewaan bangunan dan tanah serta jasa perusahaan
 - i) Jasa masyarakat

Pekerjaan utama seseorang adalah pekerjaan utama mereka. Biasanya, pekerjaan utama dikategorikan sebagai teknis, profesional, dan sejenisnya.

- a) tenaga produksi
- b) operator alat transportasi,
- c) pekerja tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan

5. Masalah pengangguran

Selama bertahun-tahun, pertumbuhan ekonomi Indonesia telah menghadapi masalah signifikan yang dikenal sebagai kekurangan tenaga kerja. Pertumbuhan penduduk Indonesia yang pesat, yang kini mencapai lebih dari 250 juta jiwa, telah menyebabkan sebagian besar tenaga kerjanya menganggur. Surplus tenaga kerja yang besar ini menimbulkan masalah ketenagakerjaan yang serius dan meluas. Dampak utamanya meliputi pengangguran dan penurunan sektor informal, yang memengaruhi pendapatan, intensitas kerja, dan produktivitas pekerja. Akibatnya, mayoritas penduduk masih hidup dalam kemiskinan dan memiliki standar hidup yang sangat rendah (Rizali et al., 2018)

Sumber daya produksi yang terbatas dan kemampuan pemerintah yang terbatas membuat seluruh angkatan kerja tidak tertampung dalam dunia usaha dan pekerjaan. Kondisi inilah yang menyebabkan pengangguran, dan sayangnya, tingkat pengangguran terus meningkat setiap tahunnya karena peningkatan jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan perluasan dan ketersediaan lapangan kerja. (Permady & Sugianto, 2020)

Karena ketidakmampuan mereka membayar tagihan, para penganggur terpaksa mengurangi konsumsi mereka, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kemakmuran dan kesejahteraan mereka. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menghambat kemajuan dengan menimbulkan ketidakstabilan sosial, politik, dan keamanan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat berdampak psikologis pada penganggur dan keluarganya. (Sejati, 2020)

B. Definisi Konsep Ketenagakerjaan

Dengan bekerja sama dengan fasilitas pelatihan yang sudah ada, Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Pemerintah Kota Makassar menyediakan layanan

ketenagakerjaan untuk mencari tenaga kerja yang siap kerja. Salah satu inisiatif Disnaker adalah memperluas kesempatan kerja dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil. Oleh karena itu, peneliti menggunakan hipotesis George Edward III dalam penelitian ini (Sabrina, 2017)

C. Model Berpikir



Gambar 2. 1 Model Berpikir

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa penjelasan sebelumnya, pertanyaan penelitian digunakan untuk melaksanakan program ketenagakerjaan. Dalam hal Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, hal-hal berikut ditinjau dari perspektif komunikasi:

1. Bagaimana penerapan program ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ditinjau dari perspektif komunikasi?
2. Dari perspektif sumber daya, bagaimana penerapan program ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ditinjau?

3. Dari perspektif disposisi, bagaimana penerapan program ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ditinjau?
4. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar melaksanakan program ketenagakerjaan dari perspektif struktur organisasi?



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Suatu instrumen untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu dan menyelesaikan masalah, baik praktis maupun ilmiah, disebut metode penelitian. Kondisi-kondisi yang muncul dalam permasalahan yang diteliti harus dijelaskan, didokumentasikan, diamati, dan diinterpretasikan oleh model penelitian ini.

Program ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dideskripsikan dan diamati secara saksama sebagai bagian dari metodologi deskriptif studi kualitatif ini. Sumber data untuk proyek ini akan dikumpulkan melalui pemeriksaan dokumen, observasi, dan wawancara. Studi ini akan mengkaji implementasi Program Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

B. Fokus Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah menemukan dan mendeskripsikan pelaksanaan program ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Komunikasi, struktur organisasi, disposisi pelaksana, dan sumber daya merupakan empat aspek utama implementasi yang menjadi fokus penelitian ini.

C. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Jl. A. P. Pettarani No. 72, Kota Makassar, merupakan lokasi Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, tempat penelitian ini dilakukan. Lokasi ini dipilih karena merupakan instansi yang berwenang dalam pelaksanaan program-program ketenagakerjaan di Kota Makassar dan menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama bulan Juni 2025, dengan penggunaan teknik pengumpulan data pada saat itu, yang meliputi analisis dokumen, observasi langsung, dan wawancara.

D. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif sebagai jenis datanya. Sumber datanya meliputi:

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari informan selama proses penelitian melalui wawancara mendalam, observasi ketat, dan dokumentasi. Informan utama terdiri dari pegawai struktural dan staf Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar serta masyarakat pencari kerja sebagai penerima manfaat program.

E. Informan

Penelitian ini menggunakan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebagai unit analisis. Berikut adalah informan penelitian ini:

1. Kepala dinas bidang tenaga kerja kota makassar
2. Kepala bidang penempatan tenaga kerja
3. Kepala Bidang pelatihan kerja
4. Kasubag Kepegawaian
5. Masyarakat / pencari kerja

F. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah

1. Sesuai dengan kriteria pelaksanaan wawancara, salah satu cara pengumpulan data adalah melalui tanya jawab langsung antara peneliti

dengan individu yang dianggap mampu memberikan keterangan dan penjelasan mengenai permasalahan yang ditelitinya.

2. Perilaku dan tindakan karyawan atau kelompok dapat langsung dilihat, dianalisis, dan didokumentasikan secara sistematis. Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menggunakan observasi sebagai teknik pengumpulan data di mana peneliti mengamati subjek penelitian dari dekat.

3. Telaah Dokumen Dalam penelitian ini peneliti menggunakan telaah dokumen untuk menambahkan dan memperkuat suatu hal yang diteliti peneliti dalam menyelesaikan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

G. Instrumen Pengumpul Data

Prosedur dokumen dan wawancara berikut merupakan alat pengumpulan data untuk penelitian ini:

1. Pedoman wawancara Panduan dalam melakukan / mengajukan pertanyaan berkaitan dengan isu-isu yang telah diteliti oleh para peneliti pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, metode wawancara mendalam karena menyangkut obyek yang sangat spesifik dimana disesuaikan pedoman wawancara yang berkaitan dengan permasalahan penelitian agar instrument bermutu baik pelaksanaan wawancara pada narasumber dalam mendapatkan informasi yang sesuai pedoman wawancara dan mendapatkan informasi yang jelas dalam penelitian ini, oleh karena itu penelitian ini digunakan jenis wawancara terstruktur yaitu arah pembicaraan dan pembahasan yang dituntut melalui serangkaian penyelidikan yang telah direncanakan sebelumnya dan dilakukan dengan menggunakan memberikan pertanyaan secara langsung pada informan. Adapun sejumlah pertanyaan yang akan diajukan pada informan ialah

pertanyaan yang berhubungan dengan implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

2. Pedoman Observasi Pedoman yang digunakan peneliti saat melakukan observasi langsung terhadap Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah kegiatan pengumpulan data yang melibatkan observasi langsung. Melalui kegiatan ini, peneliti mengumpulkan data akurat tentang subjek penelitian dan menemukan persamaan atau perbedaan antara tanggapan wawancara informan dengan kegiatan yang sedang berlangsung terkait isu yang diteliti. Adapun data yang akan diamati melalui observasi ini adalah semua hal yang berkaitan Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

3. Untuk memecahkan permasalahan terdini dan melakukan penyesuaian serta menghubungkan informasi dan data yang dikumpulkan untuk peneliti dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan memeriksa standar-standar dokumen data sekunder yang berkaitan dengan variabel penelitian. Dokumen-dokumen ini, tentu saja, berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

H. Prosedur Pengolahan dan Analisis Data

Berikut ini adalah beberapa langkah yang terlibat dalam pemrosesan data kualitatif.

1. Pengumpulan data hasil penelitian (wawancara, observasi, dan telaah dokumen).
2. Analisis data lapangan, termasuk observasi, wawancara, dan evaluasi dokumen.
3. Pengolahan data berdasarkan keterkaitan antar komponen.

4. Hasil pemrosesan data mencakup deskripsi hubungan umum dan terorganisir antara unit data studi.

Data disimpulkan melalui triangulasi data, yang memanfaatkan beberapa teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dari sumber yang sama. Peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber menggunakan metode yang sama, serta dengan melakukan observasi, wawancara, dan tinjauan dokumen secara bersamaan untuk sumber data yang sama.

Gambar 3. 1 Prosedur Pengolahan dan Analisis Data



Data kumulatif, sebuah sumber data deskriptif komprehensif yang mencakup deskripsi aktivitas yang terjadi di lokasi penelitian, digunakan dalam analisis data ini. Karena data kumulatif bersifat naratif (dalam bentuk kata-kata), data ini dapat digunakan untuk mengevaluasi sebab dan akibat dalam imajinasi publik, memahami alur kronologis peristiwa, dan memberikan kejelasan yang luas dan bermanfaat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Profil Singkat Instansi

Pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Makassar diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016. Sebagai kewenangan dan tugas pembantuan daerah, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar bertugas membantu wali kota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016, tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi:

- pembuatan kebijakan untuk pelaksanaan operasi pemerintahan di sektor ketenagakerjaan.
- penerapan peraturan pemerintah di sektor ketenagakerjaan.
- pelaksanaan pelaporan dan penitiban urusan pemerintahan di sektor ketenagakerjaan.
- penerapan administrasi pelayanan urusan pemerintahan di bidang sumber daya manusia.
- pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan dengan tanggung jawab dan kewajiban Walikota.

2. Visi dan Misi

a. Visi

mewujudkan ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis, dan sejahtera untuk semua. 8 (delapan) jalan masa depan menuju masyarakat sejahtera :

- Menuju bebas pengangguran

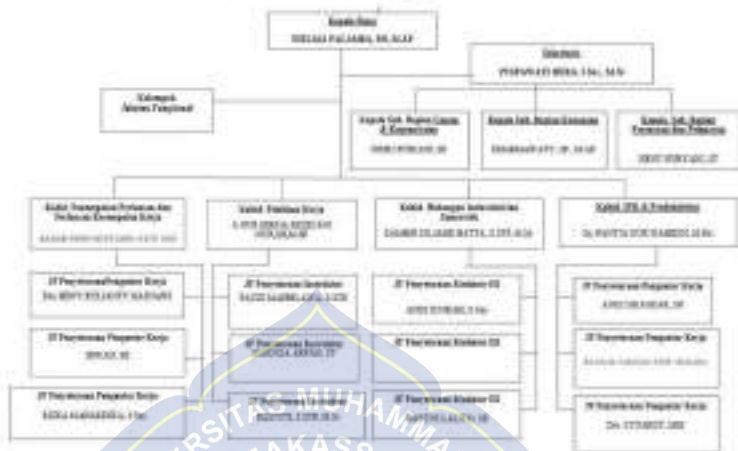
- b) Jaminan Sosial Kekeluargaan Serbaguna (Jam Surga).
- c) Pelayanan kesehatan darurat gratis ke rumah 24 jam.
- d) Deposito pendidikan gratis semua bisa sekolah.
- e) Sampah kita DiA Tukar Beras
- f) Training Keterampilan Gratis dan Dana Bergulir Tanpa Agunan.
- g) Rumah Kota Murah untuk Rakyat Kecil.
- h) Hidup Hijau dengan Kebun Kota.

b. Misi

- a) memungkinkan kontraktor independen untuk meningkatkan kemungkinan pekerjaan dan meningkatkan penempatan tenaga kerja
- b) meningkatkan produktivitas pekerja dan mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan standar daya saing tenaga kerja.
- c) Membangun hubungan ketenagakerjaan yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab, dan langgeng.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini difokuskan pada pihak manajemen atau pelaksana program ketenagakerjaan di lingkungan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar serta penerima manfaat program tersebut. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mengenai pelaksanaan program ketenagakerjaan, kendala yang dihadapi, serta dampak dari implementasi program terhadap peningkatan kesempatan kerja di Kota Makassar.

Tabel 4. 1 Program Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

No	Program	Pelaksanaan	
		Terlaksana	Tidak Terlaksana
1.	Teknik Las	✓	
2.	Teknik otomotif	✓	
3.	Teknik informasi dan komunikasi	✓	
4.	Garmen apparel	✓	
5.	Teknik listrik	✓	
6.	Pariwisata	✓	
7.	Processing	✓	
8.	Tata kecantikan	✓	

Tabel 4. 2 Daftar Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

No	Jabatan	Tugas
1.	Kepala Dinas	Memimpin dan mengoordinasikan seluruh kegiatan dinas serta menetapkan kebijakan ketenagakerjaan.
2.	Sekretaris	Mengelola administrasi umum, keuangan, perencanaan, dan kepegawaian dinas.
3.	Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian	Mengurus administrasi umum, surat menyurat, aset, dan kepegawaian.
4.	Kepala Sub Bagian Keuangan	Menyusun anggaran, mengelola keuangan, dan membuat laporan keuangan.
5.	Kepala Sub Bagian Perencanaan & Pelaporan	Menyusun rencana kerja, mengelola data, serta menyusun laporan dan evaluasi program.
6.	Kabid Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Mengelola program penempatan kerja, job fair, dan kerja sama dengan perusahaan.
7.	Kabid Pelatihan Kerja	Menyelenggarakan pelatihan kerja dan peningkatan keterampilan tenaga kerja.
8.	Kabid Hubungan dan Jamsostek	Mengelola hubungan kerja, menyelesaikan perselisihan, dan menjamin perlindungan tenaga kerja.
9.	Kabid IPK & Produktivitas	Mengelola informasi pasar kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Tabel 4. 3 Daftar Sarana/prasarana Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Sarana/prasarana	Jumlah
A. Inventaris Kantor	
1) Meja	32
2) Kursi	32
3) Lemari arsip	8
B. Media Komputer	
1) Komputer	28
2) Printer	28

- a. Informan pertama adalah bapak Baharuddin Mustamin, S.STP., M.Si., seorang laki-laki yang menjabat sebagai Kepala Bidang Penempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Wawancara dengan beliau dilaksanakan pada tanggal 10 Juni 2025, bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Dalam kapasitasnya, beliau bertanggung jawab dalam pelaksanaan program penempatan tenaga kerja, termasuk penyelenggaraan job fair, layanan informasi lowongan kerja, serta kerja sama dengan perusahaan mitra.
- b. Informan kedua dalam penelitian ini adalah Ibu Puspawati Hera, S.Sos., M.Si., seorang perempuan yang menjabat sebagai Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Wawancara dengan beliau dilakukan pada tanggal 16 Juni 2025, bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Dalam kapasitasnya sebagai sekretaris dinas, beliau memiliki peran penting dalam mendukung koordinasi internal, pelaksanaan kebijakan, serta program-program ketenagakerjaan yang dijalankan oleh instansi tersebut. Beberapa contoh program yang menjadi bagian dari tanggung jawab beliau antara lain Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja,

Koordinasi Pelaksanaan Program Padat Karya, serta kegiatan Monitoring dan Evaluasi terhadap pelaksanaan program ketenagakerjaan secara keseluruhan.

- c. Informan ketiga adalah Ibu Indri Fitriani, S.E., seorang perempuan yang menjabat sebagai Kepala Sub Bagian (Kasubag) Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Wawancara dengan beliau dilaksanakan pada tanggal 12 Juni 2025, bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Dalam jabatannya, beliau berperan dalam mengelola administrasi kepegawain serta mendukung koordinasi internal guna menunjang pelaksanaan program ketenagakerjaan. Beberapa contoh program yang berkaitan dengan tugas beliau antara lain Bimbingan Teknis untuk Pegawai Dinas, Pelatihan Internal terkait Layanan Ketenagakerjaan Digital, serta Pengelolaan Data Kepegawain secara Terintegrasi.
- d. Informan keempat adalah Ibu Rita Hamita, seorang perempuan yang merupakan staf pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Wawancara dengan beliau dilakukan pada tanggal 16 Juni 2025, bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Dalam perannya sebagai staf, beliau terlibat langsung dalam pelaksanaan teknis program ketenagakerjaan di lapangan serta mendukung proses administratif yang menunjang kelancaran program. Beberapa contoh tugas yang dijalankan antara lain pendataan pencari kerja (AK/I), pelaksanaan sosialisasi program ketenagakerjaan di tingkat kelurahan, serta pelayanan administrasi pendaftaran tenaga kerja dan legalitas perusahaan.

2. Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari Aspek Komunikasi

Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Dinas ini berfungsi merumuskan kebijakan, melaksanakan program, serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan program ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh efektivitas komunikasi yang terjalin, baik secara internal antarpegawai maupun eksternal kepada masyarakat luas.

Komunikasi merupakan salah satu komponen kunci dalam memastikan pelaksanaan program ketenagakerjaan yang efektif. Hal ini terlihat dari upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam menggunakan berbagai saluran komunikasi untuk menyampaikan informasi secara terorganisir, transparan, dan tidak ambigu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Puspawati Hera, S.Sos., M.Si, selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, dijelaskan bahwa:

"Kami rutin mengadakan rapat koordinasi untuk menyamakan persepsi dan memastikan seluruh pegawai memahami arah program dan tanggung jawab masing-masing. Untuk menjangkau masyarakat, kami memanfaatkan media sosial, spanduk, dan juga melakukan sosialisasi langsung dengan melibatkan lurah dan camat." (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa substansi pesan yang disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja telah dikemas secara komunikatif dan ditujukan kepada sasaran yang tepat. Pemanfaatan media daring dan pendekatan langsung ke masyarakat menjadi strategi utama dalam menyebarkan informasi ketenagakerjaan.

Hal serupa disampaikan oleh Bapak Baharuddin Mustamin, S.STP., M.Si. selaku Kepala Bidang Penempatan Kerja, yang mengungkapkan bahwa:

"Kami aktif menyebarkan informasi terkait ketenagakerjaan melalui media digital seperti website resmi dan akun media sosial. Selain itu, kami juga rutin menggelar job fair dengan melibatkan berbagai perusahaan mitra untuk memberikan peluang kerja bagi masyarakat." (Wawancara tanggal 10 Juni 2025)

Kegiatan Job Fair atau Bursa Tenaga Kerja merupakan salah satu bentuk komunikasi langsung yang efektif antara pemerintah dan masyarakat. Melalui kegiatan ini, pencari kerja dari berbagai jenjang pendidikan dapat memperoleh informasi serta kesempatan untuk melamar kerja secara langsung kepada perusahaan yang membutuhkan. Sementara itu, menurut Ibu Rita Hamta, salah satu staf pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar,

"Di internal dinas, komunikasi sudah cukup terbuka. Kami bisa menyampaikan pendapat dan kendala secara langsung kepada pimpinan. Namun, dalam komunikasi kepada masyarakat, kendala yang sering muncul adalah tidak semua masyarakat memiliki akses terhadap informasi digital, sehingga penyampaian informasi perlu

dilakukan secara langsung di lapangan.” (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Pernyataan ini menegaskan bahwa meskipun jalur komunikasi telah dibuka seluas-luasnya, masih terdapat hambatan dalam menjangkau seluruh lapisan masyarakat, terutama mereka yang berada di wilayah dengan keterbatasan akses informasi. Adapun menurut Ibu Indri Fitriani, S.E selaku Kasubag Pegawai:

“Kami selalu menekankan kepada seluruh pegawai agar menyampaikan informasi kepada masyarakat dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami. Kami juga rutin melakukan evaluasi terhadap efektivitas komunikasi yang dilakukan, sebagai upaya untuk terus meningkatkan pelayanan.” (Wawancara tanggal 12 Juni 2025)

Menarknya, hasil wawancara dengan salah satu masyarakat pencari kerja, Ibu Musdalifa, turut memperkuat pentingnya peran komunikasi dalam menjangkau sasaran program secara langsung. Beliau menyampaikan:

“Informasi tentang program ketenagakerjaan sangat membantu, tapi kadang kami sebagai pencari kerja tidak tahu kalau ada program baru karena kurang sosialisasi. Setelah datang langsung ke kantor, barulah kami paham. Harapannya ke depan informasi bisa disebarkan lewat media sosial atau grup WhatsApp di keturahan.” (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Pernyataan tersebut menggaris bawahi pentingnya optimalisasi saluran komunikasi eksternal, terutama dalam menyampaikan informasi secara merata hingga ke masyarakat akar rumput.

Berdasarkan uraian dari kelima informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dari aspek komunikasi telah berjalan cukup baik. Dinas memaksimalkan penggunaan media digital dan kegiatan tatap muka untuk menjangkau masyarakat, serta terus melakukan evaluasi dan peningkatan kualitas komunikasi agar informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh seluruh kalangan.

3. Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari Aspek Sumber Daya

Keberhasilan implementasi program ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kecukupan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Sumber daya ini meliputi sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, serta dukungan anggaran. Ketiga aspek tersebut menjadi pilar penting dalam pelaksanaan program secara efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Puspawati Hera, S.Sos., M.Si., selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, dijelaskan bahwa:

"Sumber daya manusia yang kami miliki memang cukup terbatas dibandingkan jumlah program yang ada. Namun, kami tetap berupaya memaksimalkan kinerja pegawai yang ada, termasuk

melaui pelatihan internal dan penugasan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing.” (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kendala keterbatasan jumlah SDM tidak menghambat upaya Dinas dalam menjalankan program. Optimalisasi peran dan pembinaan pegawai menjadi strategi utama untuk mendukung efektivitas pelaksanaan program ketenagakerjaan. Sementara itu, menurut Bapak Baharuddin Mustamin, S.STP., M.Si., selaku Kepala Bidang Penempatan Kerja:

“Kami juga memiliki keterbatasan dalam hal sarana dan prasarana, misalnya komputer dan jaringan internet di beberapa ruang pelayanan yang kadang tidak maksimal. Namun, kami terus mengayukan kebutuhan tersebut secara bertahap dalam perencanaan anggaran tahunan.” (Wawancara tanggal 10 Juni 2025)

Dari keterangan tersebut dapat dilihat bahwa sarana penunjang kerja masih belum sepenuhnya optimal, namun Dinas tetap berupaya melakukan peningkatan fasilitas dengan menyesuaikan kemampuan anggaran. Adapun menurut Ibu Rita Hamita, staf Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar:

“Jumlah pegawai tidak sebanding dengan beban kerja di lapangan, apalagi saat ada pelatihan atau job fair. Tapi kami tetap bekerja sama dengan instansi lain dan juga merekrut tenaga kontrak jika dibutuhkan.” (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Ini mempertegas bahwa kolaborasi lintas instansi dan fleksibilitas dalam perekrutan menjadi solusi atas keterbatasan tenaga kerja.

Selanjutnya, Ibu Indri Fitriani, S.E., selaku Kasubag Pegawai juga menjelaskan:

"Kami sangat bergantung pada penganggaran dari APBD. Kalau anggarannya sesuai dengan kebutuhan, program bisa berjalan maksimal. Tapi kalau ada pengurangan, tentu berdampak pada pelaksanaan kegiatan. Karena itu, kami selalu usulkan anggaran dengan rinci dan tepat sasaran." (Wawancara tanggal 12 Juni 2025)

Dari penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa ketersediaan anggaran merupakan aspek krusial dalam mendukung semua kegiatan yang direncanakan oleh dinas. Lebih lanjut, dari sisi penerima manfaat, Ibu Musdalifa sebagai masyarakat pencari kerja juga memberikan pandangan terkait pentingnya sumber daya pelatihan:

"Saya belum punya keahlian khusus, jadi rencana ikut pelatihan keahlian agar bisa punya keterampilan tambahan. Program pelatihan seperti ini sangat dibutuhkan pencari kerja seperti saya." (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan program pelatihan yang disediakan oleh Dinas menjadi bentuk pemanfaatan sumber daya yang langsung menyentuh kebutuhan masyarakat. Ini sekaligus menegaskan bahwa penguatan kapasitas pencari kerja melalui pelatihan keterampilan merupakan bagian penting dari strategi pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan.

4. Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari Aspek Disposisi

Disposisi (sikap atau komitmen pelaksana) merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan implementasi suatu program. Disposisi berkaitan erat dengan kesediaan, komitmen, dan sikap pegawai atau pelaksana dalam melaksanakan program sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks implementasi program ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, sikap pegawai terhadap pelaksanaan program menjadi indikator sejauh mana program tersebut dijalankan secara efektif. Komitmen yang tinggi dari pelaksana dapat memperkuat proses implementasi, sekalipun terdapat keterbatasan sumber daya.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Puspawati Hera, S.Sos., M.Si. selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, beliau menyampaikan bahwa:

"Seluruh pegawai memiliki tanggung jawab moral untuk membenarkan pelayanan terbaik kepada masyarakat, meskipun beban kerja cukup tinggi. Komitmen ini menjadi dasar kami untuk terus berupaya menjalankan program ketenagakerjaan dengan maksimal. (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)"

Pernyataan ini menunjukkan bahwa adanya rasa tanggung jawab dan dedikasi dari para pelaksana program menjadi penggerak utama dalam mendukung kelancaran program ketenagakerjaan. Sementara itu, menurut Bapak Baharuddin Mustamin, S.STP., M.Si., selaku Kepala Bidang Penempatan Kerja:

"Kami tetap berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan program, meskipun dengan segala keterbatasan. Pegawai kami memiliki semangat kerja yang tinggi, karena mereka tahu bahwa program ini sangat dibutuhkan masyarakat." (Wawancara tanggal 10 Juni 2025)

Hal ini menggambarkan bahwa sikap positif dan semangat kerja yang tinggi dari para pegawai mendorong terlaksananya program-program ketenagakerjaan secara konsisten. Selanjutnya, berdasarkan wawancara dengan Ibu Rita Hamita, staf Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, ia mengatakan:

"Kami selalu diberi arahan oleh atasan untuk bekerja dengan ikhlas dan tanggap dalam melayani masyarakat, apalagi saat ada pelatihan atau rekrutmen, itu sudah menjadi bagian dari tanggung jawab kami sebagai ASN." (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang dibangun di lingkungan Dinas Tenaga Kerja turut memengaruhi disposisi pegawai dalam bekerja, terutama dalam menjaga kedisiplinan, kecepatan respons, dan kesadaran akan pelayanan publik. Menurut Ibu Indri Fitriani, S.E., selaku Kasubag Pegawai:

"Salah satu kekuatan kami adalah loyalitas pegawai. Banyak di antara mereka yang rela bekerja di luar jam kantor ketika ada kegiatan penting, seperti pelatihan atau job fair. Ini karena mereka sadar tugas pelayanan tidak bisa ditunda." (Wawancara tanggal 12 Juni 2025)

Hal ini mempertegas bahwa disposisi pegawai sangat mendukung keberhasilan implementasi program. Loyalitas, kedisiplinan, dan kesadaran terhadap pelayanan masyarakat menjadi bagian penting dari pelaksanaan tugas. Selain dari sisi pegawai, pandangan masyarakat penerima program juga memperkuat penilaian terhadap disposisi pelaksana. Ibu Musdalifa, seorang pencari kerja yang menjadi salah satu sasaran program, menyampaikan bahwa:

"Saya sangat berharap bisa dapat pekerjaan yang sesuai dan tetap semangat untuk ikut program dari dinas. Meskipun belum berhasil, saya tetap mencoba dan tidak menyerah, karena saya yakin masih ada peluang jika terus berusaha." (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa semangat dan antusiasme masyarakat dalam mengikuti program ketenagakerjaan tidak lepas dari bagaimana sikap pegawai dinas dalam memberikan pelayanan. Disposisi yang positif dari pelaksana program turut memotivasi masyarakat untuk tetap percaya dan terlibat aktif dalam berbagai kegiatan ketenagakerjaan yang diselenggarakan.

5. Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari Aspek Struktur Organisasi

Struktur organisasi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran implementasi program ketenagakerjaan. Struktur yang tertata dengan baik memungkinkan pembagian tugas yang jelas, alur kerja yang sistematis, dan koordinasi yang efektif antarbagian. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, struktur organisasi dirancang untuk

mendukung berbagai kegiatan pelayanan publik, khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar terdiri dari beberapa bidang, subbagian, dan seksi yang memiliki fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Kejelasan struktur ini memudahkan pelaksanaan program karena setiap unit kerja mengetahui batasan dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut penuturan Ibu Puspawati Hera, S.Sos., M.Si., selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar:

"Struktur organisasi di kantor kami sudah dibagi sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing. Setiap program dikelola oleh bidang terkait, seperti bidang pelatihan, penempatan, atau pengawasan. Kami juga rutin melakukan koordinasi lintas bidang agar pelaksanaan program tetap berjalan lancar." (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa penataan struktur organisasi dilakukan secara fungsional dan memperhatikan keahlian masing-masing bidang. Koordinasi menjadi kunci dalam menjaga harmonisasi kerja antar bagian. Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Baharuddin Mustamin, S.STP., M.Si., selaku Kepala Bidang Penempatan Kerja:

"Kami sering berkoordinasi dengan bidang lain, seperti pelatihan dan informasi pasar kerja. Struktur organisasi sangat membantu karena jalur kerja dan tanggung jawabnya sudah tertata rapi. Hal ini mempermudah saat menjalankan program bersama." (Wawancara tanggal 10 Juni 2025)

Kolaborasi antarbidang seperti ini menunjukkan bahwa struktur organisasi bukan hanya sebagai susunan formal, tetapi juga berfungsi sebagai landasan kerja sama dalam menjalankan program. Kemudian, menurut Rita Harnita, staf Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar:

"Kami mengikuti arahan dari atasan langsung sesuai struktur yang ada. Setiap pegawai tahu siapa yang bertanggung jawab atas suatu tugas. Dalam praktiknya, komunikasi dan koordinasi juga dilakukan lewat jalur informal seperti grup WhatsApp agar lebih cepat."
(Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi dijalankan secara fleksibel namun tetap disiplin, di mana komunikasi formal dan informal berjalan seimbang untuk mendukung efektivitas kerja. Selanjutnya, Ibu Indri Fitriani, S.E., selaku Kasubag Pegawai menyampaikan:

"Secara keseluruhan, struktur organisasi sudah cukup membantu dalam pelaksanaan program. Walaupun sesekali ada hambatan teknis di lapangan, kami bisa mengatasinya melalui koordinasi antarbagian yang sudah terbangun dengan baik." (Wawancara tanggal 12 Juni 2025)

Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa struktur organisasi yang baik menjadi fondasi penting dalam mengatasi kendala teknis maupun administratif yang mungkin muncul selama pelaksanaan program. Sebagai penerima manfaat, Ibu Musdalita juga turut mengamati dampak dari struktur kerja yang tertata ini. Ia menyampaikan:

"Waktu saya datang ke kantor dinas, pelayanannya cukup cepat. Petugas langsung mengarahkan saya ke bagian yang mengurus

pendaftaran pencari kerja. Jadi saya tidak bingung harus ke mana dulu. Pelayanan seperti ini sangat membantu.” (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

Pernyataan ini menjadi bukti bahwa struktur organisasi yang baik tidak hanya memudahkan internal dinas dalam bekerja, tetapi juga berdampak langsung terhadap kemudahan dan kepuasan masyarakat dalam mengakses layanan. Kejelasan alur kerja dan pembagian tugas membuat masyarakat merasa terlayani dengan cepat dan tepat sasaran.

C. Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan untuk melihat sejauh mana program ketenagakerjaan yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah dilaksanakan. Peneliti menilai pelaksanaan program ini melalui empat aspek penting, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap pelaksana), dan struktur organisasi.

Dari hasil wawancara dengan lima orang informan, yaitu pejabat struktural, staf, serta masyarakat pencari kerja, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program ketenagakerjaan sudah berjalan cukup baik, meskipun masih ada beberapa kendala yang harus diatasi. Berikut penjelasan lebih lanjut berdasarkan keempat aspek tersebut:

1. Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari Aspek Komunikasi

Dari hasil wawancara, dapat diketahui bahwa komunikasi dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan sudah berjalan baik. Informasi mengenai program disampaikan melalui berbagai cara, seperti media

sosial, spanduk, sosialisasi langsung ke masyarakat, hingga kegiatan job fair (bursa kerja).

Misalnya, kegiatan job fair sangat membantu karena pencari kerja bisa langsung bertemu dan melamar ke perusahaan. Selain itu, komunikasi antarpegawai di dalam dinas juga berjalan lancar. Mereka rutin melakukan rapat dan menggunakan grup WhatsApp untuk mempercepat koordinasi.

Namun, masih ada kendala, seperti tidak semua masyarakat memiliki akses internet, sehingga penyampaian informasi secara langsung tetap diperlukan. Oleh karena itu, pihak dinas juga menggandeng lurah dan camat dalam menyampaikan informasi.

Dari sudut pandang masyarakat, Ibu Musdalifa, sebagai pencari kerja, menyampaikan bahwa program sosialisasi dan informasi dari dinas sangat membantu. Ia mengetahui tentang program pelatihan menjahit dari informasi yang disebarluaskan langsung oleh kelurahan dan berharap informasi seperti itu dapat lebih diperluas agar menjangkau pencari kerja lainnya. Jadi kesimpulannya aspek komunikasi sudah mendukung program ketenagakerjaan, meskipun perlu terus ditingkatkan agar informasi sampai ke semua lapisan masyarakat, terutama yang belum terjangkau media digital.

2. Implementasi Program Ketenagakerjaan Ditinjau dari Aspek Sumber Daya

Dalam hal sumber daya, baik itu sumber daya manusia (pegawai), fasilitas kerja, maupun anggaran, Dinas Tenaga Kerja masih menghadapi

beberapa keterbatasan. Misalnya, jumlah pegawai belum sebanding dengan banyaknya program yang harus dijalankan.

Namun, pegawai yang ada tetap dimaksimalkan melalui pembagian tugas dan pelatihan internal. Fasilitas seperti komputer dan jaringan internet juga belum semuanya memadai, tetapi dinas terus mengusulkan perbaikan melalui anggaran tahunan.

Untuk mengatasi kekurangan tenaga saat kegiatan besar seperti pelatihan atau job fair, dinas bekerja sama dengan instansi lain atau merekrut tenaga kontrak.

Dari sisi anggaran, dinas sangat bergantung pada dana dari pemerintah daerah (APBD). Jika anggaran mencukupi, maka program bisa berjalan lancar. Jika ada pemotongan, tentu akan mempengaruhi pelaksanaan program.

Sementara itu, dari sisi masyarakat, Ibu Muddalila menilai bahwa pelatihan keterampilan kerja sangat dibutuhkan karena banyak pencari kerja yang belum memiliki keahlian khusus. Ia menyatakan kesiapannya untuk mengikuti pelatihan menjahit agar bisa mandiri secara ekonomi. Ini menunjukkan bahwa pemanfaatan sumber daya (terutama pelatihan) memang menyentuh kebutuhan riil masyarakat.

3. Implementasi Program Ketenagakerjaan Ditinjau dari Aspek Disposisi (Sikap Pelaksana)

Aspek disposisi berkaitan dengan komitmen, semangat, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan program. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa para pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota

Makassar memiliki semangat kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Mereka tetap bekerja maksimal walaupun menghadapi tantangan seperti beban kerja yang berat. Bahkan ada pegawai yang rela bekerja di luar jam kantor demi menyelesaikan tugas, terutama saat kegiatan besar seperti pelatihan atau bursa kerja.

Selain itu, pimpinan juga selalu memberi arahan dan dorongan agar pegawai tetap bekerja dengan ikhlas dan cepat tanggap dalam melayani masyarakat. Loyalitas dan disiplin kerja menjadi kekuatan utama dalam menjalankan program ketenagakerjaan di dinas ini.

Ibu Musdalifa pun mengakui bahwa pelayanan yang diberikan pegawai dinas cukup cepat dan ramah. Saat ia datang mendaftar sebagai pencari kerja, ia merasa diarahkan dengan baik dan tidak mengalami kesulitan yang berarti. Ini menunjukkan bahwa sikap pelayanan dari pegawai juga diakui oleh masyarakat sebagai penerima manfaat.

4. Implementasi Program Ketenagakerjaan Ditinjau dari Aspek Struktur Organisasi

Struktur organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sudah tersusun dengan baik dan jelas. Setiap bidang atau bagian memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini membuat pelaksanaan program lebih teratur dan mudah dikontrol.

Koordinasi antarbagian juga rutin dilakukan, baik melalui rapat formal maupun komunikasi informal seperti grup WhatsApp. Hal ini membuat pekerjaan bisa diselesaikan lebih cepat dan efisien.

Selain itu, setiap pegawai bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditentukan. Jika ada hambatan di lapangan, mereka bisa langsung berkoordinasi antarbagian untuk mencari solusi.

Ibu Musdalifa mengungkapkan bahwa saat mengurus dokumen pencari kerja di kantor, ia langsung diarahkan ke bagian terkait tanpa harus bolak-balik, sehingga prosesnya terasa lebih efisien. Ini menandakan bahwa struktur dan alur layanan yang tertata rapi memberikan dampak nyata bagi masyarakat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan tentang implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang ditinjau dari empat aspek, adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Aspek Komunikasi

Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah menyampaikan informasi program ketenagakerjaan secara langsung maupun melalui media digital seperti media sosial dan website resmi. Namun, berdasarkan tanggapan dari pencari kerja, masih terdapat keterbatasan sosialisasi di lapangan, khususnya bagi masyarakat yang tidak memiliki akses digital. Banyak masyarakat baru mengetahui adanya program setelah datang langsung ke kantor dinas.

2. Aspek Sumber Daya

Jumlah pegawai dan fasilitas kerja masih terbatas, namun dinas tetap berupaya menjalankan program secara maksimal dengan pengaturan kerja dan pemanfaatan anggaran secara bertahap. Dari sisi pengguna layanan, fasilitas pelayanan dianggap cukup baik, namun kemudahan akses informasi dan sistem layanan daring masih perlu ditingkatkan.

3. Aspek Disposisi (Sikap Pelaksana)

Pegawai menunjukkan sikap kerja yang positif, semangat, dan bertanggung jawab, bahkan bersedia bekerja di luar jam dinas untuk mendukung pelaksanaan program. Hal ini juga dirasakan oleh

masyarakat, yang menilai pelayanan di kantor dinas cukup cepat dan jelas, dengan arahan petugas yang membantu.

4. Aspek Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja sudah tertata dengan jelas. Pembagian tugas antarbagian berjalan dengan baik dan didukung oleh koordinasi rutin, baik secara formal maupun informal. Ini mempermudah pelaksanaan program dan penyelesaian kendala teknis di lapangan.

B. Saran

1. Dinas disarankan untuk lebih rutin melakukan sosialisasi langsung ke masyarakat, terutama melalui kerja sama dengan kelurahan, RT/RW, dan tokoh masyarakat. Penyebaran informasi juga dapat diperluas melalui grup WhatsApp warga, papan pengumuman desa, atau posko layanan keliling agar menjangkau masyarakat yang tidak aktif di media sosial.
2. Perlu adanya penambahan jumlah pegawai dan peningkatan fasilitas pendukung seperti perangkat komputer, jaringan internet, dan sistem layanan berbasis digital yang dapat diakses masyarakat dari rumah.
3. Jenis pelatihan yang diberikan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan nyata masyarakat pencari kerja, seperti keterampilan menjahit, servis motor, memasak, atau keterampilan kewirausahaan lainnya agar bisa langsung dimanfaatkan.
4. Perlu diberikan penghargaan atau insentif kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi, sebagai bentuk apresiasi sekaligus motivasi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

5. Koordinasi antarbagian perlu terus ditingkatkan, dan evaluasi program sebaiknya dilakukan secara berkala agar pelaksanaan program berjalan lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat.



DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A., Prasetya, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 66–82. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>
- Akb, H. (2010). Implementasi Kebijakan: Apa, mengapa Bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1–100. <https://media.neliti.com/media/publications/97794-ID-implementasi-kebijakan-apa-mengapa-da-b.pdf>
- Daraba, D., Subianto, A. B., & Salam, R. (2018). Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kota Makassar An effort to improve the Quality of Workers at the Makassar city Department of Employment Services. 8, 21–26. <http://ojs.utm.ac.id/iap>
- Diana, A., & Sari, R. (2023). *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII) Evaluasi Program Pendidikan*. *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 1(1), 157–166.
- Evander Kaendung, Farley Pangemanan, G. U. (2021). Implementasi Kebijakan Tentang Rencana Induk Teknologi Informasi dan Komunikasi di Kota Manado: Dalam *Jurnal Governance: Jurusan Ilmu Pemerintahan FISPOL Unsri*, 1(2), 1–11.
- Halder Putra Dauly, D. (2020). PERSPEKTIF ISLAM, UNDANG-UNDANG 1945 DAN UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2013 TENTANG HAK BURUH. *Jurnal Ilmiah Al-Hadi*, 6(1), 147.
- Magdalena, I., Salsabila, A., Krianasari, D. A., & Apsarini, S. F. (2021). Implementasi Model Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kelas II Sdn Sindang Sari II. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3(1), 119–128. <https://ejournal.sttpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Makassar, D. (2024). dinas ketenagakerjaan kota makassar. <https://idinsaker.makassar.go.id/homePage>
- Mamoto, N., Sumampouw, I., & Undap, G. (2018). Implementasi Pembangunan Infrastruktur Desa Dalam Penggunaan Desa Desa Tahun 2017 (Studi) Desa Ongluw II Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 1–11.
- Nyompa, S., Maru, R., & Amal. (2019). Analisis Kepadatan Penduduk dengan Tingkat Kemiskinan di Kota Makassar. *Prosiding Seminar Nasional LP2M UNM*, 902–906.
- Pemadhy, Y. T., & Sugianto. (2020). Faktor Penyebab Pengangguran Dan Strategi Penanganan Pemmasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten. *IKRA-ITH Ekonomika*, 2(3), 54–63. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH->

- Pramono, J. (2020). Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik. In Kebijakan Publik: percetakan kurnia.
- Putri, N. C., & Nurwati, N. (2021). Pengaruh Laju Pertumbuhan Penduduk Berdampak Pada Tingginya Angka Kemiskinan Yang Menyebabkan Banyak Eksploitasi Anak Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial HUMANITAS*, 3(0), 1–15. <https://doi.org/10.23969/humanitas.v3i0.2827>
- Rawung, S. S. (2022). Indeks INDEKS SPESIALISASI KOTA MAKASSAR: INDEKS SPESIALISASI KOTA MAKASSAR. *Jurnal Equilibrium*, 3, 1–7. <http://ejournal.unima.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/6125%0Ahttp://ejournal.unima.ac.id/index.php/equilibrium/article/download/6125/3065>
- Rizal, A., M Apriliani, I., & Postika, R. (2016). Perspektif Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1).
- Sabrina, S. shara. (2017). implementasi program ketenagakerjaan pada kantor dinas tenaga kerja kota makassar. *sekolah tinggi ilmu administrasi negara*.
- Sejati, D. P. (2020). Pengangguran Serta Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Dan Pembangunan Ekonomi. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 95–105. <https://doi.org/10.54783/aj.v2i3.313>
- Trixie, L., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis Kasus PT Livattech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000–2008. <https://journal.spy.ac.id/index.php/pkn/article/view/5570/3278>

LAMPIRAN



Lampiran 1 Pedoman Wawancara

No	Coding	Transkrip Wawancara
1.	PTK-K	Bagaimana implementasi program ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dari aspek komunikasi?
2.	PTK-S	Bagaimana ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya (SDM, sarana, anggaran) dalam mendukung pelaksanaan program ketenagakerjaan?
3.	PTK-D	Bagaimana sikap, komitmen, dan disposisi pegawai dalam menjalankan program ketenagakerjaan?
4.	PTK-R	Bagaimana struktur organisasi mendukung pelaksanaan program ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja?

Lampiran 2 Coding Wawancara

1. Coding Indikator

Kode	Indikator Aspek
PTK	Program Ketenagakerjaan
PTK-K	Aspek Komunikasi
PTK-S	Aspek Sumber Daya
PTK-D	Aspek Disposisi
PTK-R	Aspek Struktur Organisasi

2. Coding Key Informan

Kode	Nama dan Jabatan
PH	Puapawati Hera, S.Sos., M.Si. (Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar)
BM	Baharuddin Mustamin, S.STP., M.Si. (Kepala Bidang Penempatan Kerja)
RH	Rita Hamita (Staf Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar)
IF	Indri Finani, S.E. (Kasubag Pegawai)
MF	Musdalifah (Masyarakat Pencari Kerja)

Lampiran 3 Coding dan Transkrip Wawancara

Aspek Komunikasi			
Kode	Isi Wawancara	Baris	Cara Penulisan
PTK-K/PH	Kami rutin mengadakan rapat koordinasi untuk menyamakan persepsi dan memastikan seluruh pegawai memahami arah program dan tanggung jawab masing-masing. Untuk menjangkau masyarakat, kami memanfaatkan media sosial, spanduk, dan sosialisasi langsung dengan melibatkan lurah dan camat.	5	PH/PTK-K/5: Puspawati Hera menjelaskan pelaksanaan komunikasi internal dan eksternal di lampiran 3 baris 5.
PTK-K/BM	Kami aktif menyebarkan informasi terkait ketenagakerjaan melalui media digital seperti website resmi dan akun media sosial. Selain itu, kami rutin menggelar job fair dengan melibatkan berbagai perusahaan mitra untuk memberikan peluang kerja bagi masyarakat.	15	BM/PTK-K/15: Baharuddin Mustamin menjelaskan komunikasi melalui media digital dan job fair di lampiran 3 baris 15.
PTK-K/RH	Di internal dinas, komunikasi sudah cukup terbuka. Kami bisa menyampaikan pendapat dan kendala secara langsung kepada pimpinan. Namun, dalam komunikasi kepada masyarakat, kendala yang sering muncul adalah tidak semua masyarakat memiliki akses terhadap informasi digital, sehingga penyampaian informasi perlu dilakukan secara langsung di lapangan.	22	RH/PTK-K/22: Rita Harnita menjelaskan kendala komunikasi eksternal terkait akses digital di lampiran 3 baris 22.

PTK-K/IF	Kami selalu menekankan kepada seluruh pegawai agar menyampaikan informasi kepada masyarakat dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami. Kami juga rutin melakukan evaluasi terhadap efektivitas komunikasi yang dilakukan, sebagai upaya untuk terus meningkatkan pelayanan.	30	IF/PTK-K/30: Indri Fitriani menegaskan pentingnya bahasa sederhana dan evaluasi komunikasi di lampiran 3 baris 30.
PTK-K/MF	Informasi tentang program ketenagakerjaan sangat membantu, tapi kadang kami sebagai pencari kerja tidak tahu kalau ada program baru karena kurang sosialisasi. Setelah datang langsung ke kantor, barulah kami paham. Harapannya ke depan informasi bisa disebarluaskan lewat media sosial atau grup WhatsApp di kelurahan.	122	MF/PTK-K/122: Mudalifa mengungkapkan kendala komunikasi akibat kurangnya sosialisasi program, lampiran 3 baris 122.
Aspek Sumber Daya			
Kode	Isi Wawancara	Baris	Cara Penulisan
PTK-S/PH	Sumber daya manusia yang kami miliki memang cukup terbatas dibandingkan jumlah program yang ada. Namun, kami tetap berupaya memaksimalkan kinerja pegawai yang ada, termasuk melalui pelatihan internal dan penugasan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing.	40	PH/PTK-S/40: Puspawati Hera menjelaskan keterbatasan SDM dan strategi pengoptimalan di lampiran 3 baris 40.
PTK-S/BM	Kami juga memiliki keterbatasan dalam hal sarana dan prasarana, misalnya komputer dan jaringan internet di beberapa ruang pelayanan yang kadang tidak maksimal. Namun, kami terus	48	BM/PTK-S/48: Baharuddin Mustamin mengungkap kendala sarana dan upaya pengajuan anggaran di

	mengajukan kebutuhan tersebut secara bertahap dalam perencanaan anggaran tahunan.		lampiran 3 baris 48.
PTK-S/RH	Jumlah pegawai tidak sebanding dengan beban kerja di lapangan, apalagi saat ada pelatihan atau job fair. Tapi kami tetap bekerja sama dengan instansi lain dan juga merekrut tenaga kontrak jika dibutuhkan.	55	RH/PTK-S/55: Rita Harnita menjelaskan solusi keterbatasan tenaga kerja dengan kolaborasi dan perekrutan, lampiran 3 baris 55.
PTK-S/IF	Kami sangat bergantung pada penganggaran dari APBD. Kalau anggarannya sesuai dengan kebutuhan program bisa berjalan maksimal. Tapi kalau ada pengurangan, tentu berdampak pada pelaksanaan kegiatan. Karena itu, kami selalu usulkan anggaran dengan rinci dan tepat sasaran.	62	IF/PTK-S/62: Indri Fitriani menjelaskan pengaruh anggaran pada pelaksanaan program di lampiran 3 baris 62.
PTK-S/MF	Saya belum punya keahlian khusus, jadi rencana ikut pelatihan menahit agar bisa punya keterampilan tambahan. Program pelatihan seperti ini sangat dibutuhkan pencari kerja seperti saya.	125	MF/PTK-S/125: Musdalifa menjelaskan pentingnya pelatihan sebagai solusi keterbatasan keterampilan pencari kerja, lampiran 3 baris 125.
Aspek Disposisi			
Kode	Isi Wawancara	Baris	Cara Penulisan
PTK-D/PH	Seluruh pegawai memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat,	70	PH/PTK-D/70: Puspawati Hera menjelaskan komitmen

	meskipun beban kerja cukup tinggi. Komitmen ini menjadi dasar kami untuk terus berupaya menjalankan program kelenagakerjaan dengan maksimal.		pegawai di lampiran 3 baris 70.
PTK-D/8M	Kami tetap berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan program, meskipun dengan segala keterbatasan. Pegawai kami memiliki semangat kerja yang tinggi, karena mereka tahu bahwa program ini sangat dibutuhkan masyarakat.	77	BM/PTK-D/77: Baharuddin Mustamin menyampaikan semangat kerja pegawai di lampiran 3 baris 77.
PTK-D/8H	Kami selalu diberi arahan oleh atasan untuk bekerja dengan ikhlas dan tanggap dalam melayani masyarakat, apalagi saat ada pelatihan atau rekrutmen. Itu sudah menjadi bagian dari tanggung jawab kami sebagai ASN.	83	RH/PTK-D/83: Rita Harnita menjelaskan budaya kerja dan disposisi pegawai di lampiran 3 baris 83.
PTK-D/8F	Salah satu kekuatan kami adalah loyalitas pegawai. Banyak di antara mereka yang rela bekerja di luar jam kantor ketika ada kegiatan penting, seperti pelatihan atau job fair. Ini karena mereka sadar tugas pelayanan tidak bisa ditunda.	89	IF/PTK-D/89: Indri Finiani menegaskan pentingnya loyalitas pegawai di lampiran 3 baris 89.
PTK-D/12F	Saya sangat berharap bisa dapat pekerjaan yang sesuai dan tetap semangat untuk ikut program dari dinas. Meskipun belum berhasil, saya tetap mencoba dan tidak menyerah, karena saya yakin masih ada peluang jika terus berusaha.	128	MF/PTK-D/128: Musdalifa menunjukkan semangat dan keleguhan sebagai pencari kerja dalam mengikuti program, lampiran 3 baris 128.
Aspek Struktur Organisasi			

Kode	Isi Wawancara	Baris	Cara Penulisan
PTK-R/PH	Struktur organisasi di kantor kami sudah dibagi sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing. Setiap program dikelola oleh bidang terkait, seperti bidang pelatihan, penempatan, atau pengawasan. Kami juga rutin melakukan koordinasi lintas bidang agar pelaksanaan program tetap berjalan sinkron.	95	PH/PTK-R/95: Puspawati Hera menjelaskan struktur organisasi dan koordinasi lintas bidang di lampiran 3 baris 95.
PTK-R/BM	Kami sering berkoordinasi dengan bidang lain, seperti pelatihan dan informasi pasar kerja. Struktur organisasi sangat membantu karena jalur kerja dan tanggung jawabnya sudah terdapat rapi. Hal ini mempermudah saat menjalankan program bersama.	102	BM/PTK-R/102: Baharuddin Mustamin menjelaskan fungsi struktur organisasi dalam koordinasi, lampiran 3 baris 102.
PTK-R/RI	Kami mengikuti arahan dari atasan langsung sesuai struktur yang ada. Setiap pegawai tahu siapa yang bertanggung jawab atas suatu tugas. Dalam praktiknya, komunikasi dan koordinasi juga dilakukan lewat jalur informal seperti grup WhatsApp agar lebih cepat.	109	RI/PTK-R/109: Rita Hamita menjelaskan struktur organisasi dan komunikasi formal-informal, lampiran 3 baris 109.
PTK-R/IF	Secara keseluruhan, struktur organisasi sudah cukup membantu dalam pelaksanaan program. Walaupun sesekali ada hambatan teknis di lapangan, kami bisa mengatasinya melalui koordinasi antarbagian yang sudah terbangun dengan baik.	115	IF/PTK-R/115: Indri Fitriani menegaskan peran struktur organisasi dalam mengatasi hambatan, lampiran 3 baris 115.

PTK-RMF	Saya kurang tahu soal struktur organisasi, tapi waktu saya datang dan mendaftar, petugas langsung mengarahkan saya ke bagian yang menangani pencari kerja. Jadi saya merasa prosesnya cukup jelas dan tidak membingungkan.	131	MF/PTK-R/131: Musdaffa menyampaikan kemudahan akses layanan melalui alur organisasi yang jelas, lampiran 3 baris 131.
---------	--	-----	---



Lampiran 4 Transkrip Wawancara Informan Utama

Peneliti: Bagaimana pelaksanaan komunikasi dalam implementasi program ketenagakerjaan?

Ibu Puspawati Hera: Kami rutin mengadakan rapat koordinasi untuk menyamakan persepsi dan memastikan seluruh pegawai memahami arah program dan tanggung jawab masing-masing. Untuk menjangkau masyarakat, kami memanfaatkan media sosial, spanduk, dan juga melakukan sosialisasi langsung dengan melibatkan lurah dan camat.

Peneliti: Bagaimana dengan ketersediaan sumber daya?

Ibu Puspawati Hera: Sumber daya manusia yang kami miliki memang cukup terbatas dibandingkan jumlah program yang ada. Namun, kami tetap berupaya memaksimalkan kinerja pegawai yang ada, termasuk melalui pelatihan internal dan penugasan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing.

Peneliti: Bagaimana disposisi atau komitmen pegawai dalam melaksanakan program?

Ibu Puspawati Hera: Seluruh pegawai memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, meskipun beban kerja cukup tinggi. Komitmen ini menjadi dasar kami untuk terus berupaya menjalankan program ketenagakerjaan dengan maksimal.

Peneliti: Bagaimana struktur organisasi menunjang pelaksanaan program?

Ibu Puspawati Hera: Struktur organisasi di kantor kami sudah dibagi sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing. Setiap program dikelola oleh bidang terkait, seperti bidang pelatihan, penempatan, atau pengawasan. Kami juga rutin melakukan koordinasi lintas bidang agar pelaksanaan program tetap berjalan sinkron.

Lampiran 5 Transkrip Wawancara Informan Kunci

Peneliti: Bagaimana pelaksanaan komunikasi kepada masyarakat?

Bapak Baharuddin Mustamin: Kami aktif menyebarkan informasi terkait ketenagakerjaan melalui media digital seperti website resmi dan akun media sosial. Selain itu, kami juga rutin menggelar job fair dengan melibatkan berbagai perusahaan mitra untuk memberikan peluang kerja bagi masyarakat.

Peneliti: Bagaimana kondisi sumber daya di lapangan?

Bapak Baharuddin Mustamin: Kami juga memiliki keterbatasan dalam hal sarana dan prasarana, misalnya komputer dan jaringan internet di beberapa ruang pelayanan yang kadang tidak maksimal. Namun, kami terus mengajukan kebutuhan tersebut secara bertahap dalam perencanaan anggaran tahunan.

Peneliti: Apakah pegawai menunjukkan sikap yang mendukung pelaksanaan program?

Bapak Baharuddin Mustamin: Kami tetap berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan program, meskipun dengan segala keterbatasan. Pegawai kami memiliki semangat kerja yang tinggi karena mereka tahu bahwa program ini sangat dibutuhkan masyarakat.

Peneliti: Bagaimana efektivitas struktur organisasi dalam mendukung pelaksanaan program?

Bapak Baharuddin Mustamin: Kami sering berkoordinasi dengan bidang lain, seperti pelatihan dan informasi pasar kerja. Struktur organisasi sangat membantu karena jalur kerja dan tanggung jawabnya sudah tertata rapi. Hal ini mempermudah saat menjalankan program bersama.

Lampiran 6 Transkrip Wawancara Informan Tambahan 1

Peneliti: Bagaimana pelaksanaan komunikasi baik internal maupun eksternal?

Ibu Rita Hamita: Di internal dinas, komunikasi sudah cukup terbuka. Kami bisa menyampaikan pendapat dan kendala secara langsung kepada pimpinan. Namun, dalam komunikasi kepada masyarakat, kendala yang sering muncul adalah tidak semua masyarakat memiliki akses terhadap informasi digital, sehingga penyampaian informasi perlu dilakukan secara langsung di lapangan.

Peneliti: Apakah sumber daya mencukupi dalam pelaksanaan program?

Ibu Rita Hamita: Jumlah pegawai tidak sebanding dengan beban kerja di lapangan, apalagi saat ada pelatihan atau job fair. Tapi kami tetap bekerja sama dengan instansi lain dan juga merekrut tenaga kontrak jika dibutuhkan.

Peneliti: Bagaimana disposisi pegawai terhadap tugas?

Ibu Rita Hamita: Kami selalu diberi arahan oleh atasan untuk bekerja dengan ikhlas dan tanggap dalam melayani masyarakat, apalagi saat ada pelatihan atau rekrutmen. Itu sudah menjadi bagian dari tanggung jawab kami sebagai ASN.

Peneliti: Apakah struktur organisasi mempermudah pelaksanaan tugas?

Ibu Rita Hamita: Kami mengikuti arahan dari atasan langsung sesuai struktur yang ada. Setiap pegawai tahu siapa yang bertanggung jawab atas suatu tugas. Dalam praktiknya, komunikasi dan koordinasi juga dilakukan lewat jalur informal seperti grup WhatsApp agar lebih cepat.

Lampiran 7 Transkrip Wawancara Informan Tambahan 2

Peneliti: Bagaimana strategi komunikasi dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat?

Ibu Indri Fitriani: Kami selalu menekankan kepada seluruh pegawai agar menyampaikan informasi kepada masyarakat dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami. Kami juga rutin melakukan evaluasi terhadap efektivitas komunikasi yang dilakukan, sebagai upaya untuk terus meningkatkan pelayanan.

Peneliti: Apakah anggaran menjadi kendala dalam pelaksanaan program?

Ibu Indri Fitriani: Kami sangat bergantung pada penganggaran dari APBD. Kalau anggarannya sesuai dengan kebutuhan, program bisa berjalan maksimal. Tapi kalau ada pengurangan, tentu berdampak pada pelaksanaan kegiatan. Karena itu, kami selalu usulkan anggaran dengan rinci dan tepat sasaran.

Peneliti: Bagaimana komitmen pegawai terhadap pelaksanaan program? Ibu Indri Fitriani: Salah satu kekuatan kami adalah loyalitas pegawai. Banyak di antara mereka yang rela bekerja di luar jam kantor ketika ada kegiatan penting, seperti pelatihan atau job fair, ini karena mereka sadar tugas pelayanan tidak bisa ditunda.

Peneliti: Apakah struktur organisasi mempermudah penyelesaian masalah?

Ibu Indri Fitriani: Secara keseluruhan, struktur organisasi sudah cukup membantu dalam pelaksanaan program. Walaupun sesekali ada hambatan teknis di lapangan, kami bisa mengatasinya melalui koordinasi antarbagian yang sudah terbangun dengan baik.

Lampiran 8 Transkrip Wawancara Informan Tambahan 3

Peneliti: Bagaimana pendapat Ibu tentang informasi program ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja?

Ibu Musdalifah: Informasi tentang program ketenagakerjaan sangat membantu, tapi kadang kami sebagai pencari kerja tidak tahu kalau ada program baru karena kurang sosialisasi. Setelah datang langsung ke kantor, barulah kami paham. Harapannya ke depan informasi bisa disebarluaskan lewat media sosial atau grup WhatsApp di kelurahan.

Peneliti: Apakah Ibu pernah mengikuti program pelatihan dari dinas? Atau ada rencana untuk mengikuti?

Ibu Musdalifah: Saya belum punya keahlian khusus, jadi rencana ikut pelatihan menjahit agar bisa punya keterampilan tambahan. Program pelatihan seperti ini sangat dibutuhkan pencari kerja seperti saya.

Peneliti: Apa harapan Ibu terkait program-program dari Dinas Tenaga Kerja?

Ibu Musdalifah: Saya sangat berharap bisa dapat pekerjaan yang sesuai dan tetap semangat untuk ikut program dari dinas. Meskipun belum berhasil, saya tetap mencoba dan tidak menyerah, karena saya yakin masih ada peluang jika terus berusaha.

Peneliti: Bagaimana pengalaman Ibu saat datang langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja?

Ibu Musdalifah: Waktu saya datang ke kantor dinas, pelayanannya cukup cepat. Petugas langsung mengarahkan saya ke bagian yang mengurus pendaftaran pencari kerja. Jadi saya tidak bingung harus ke mana dulu. Pelayanan seperti ini sangat membantu.

Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian



(Dokumentasi bersama Ibu Puspawati Hera pada tanggal 16 Juni 2025)



(Dokumentasi bersama Ibu Rita Hamila pada tanggal 16 Juni 2025)



(Dokumentasi bersama Bapak Baharuddin Mustamin pada tanggal 10 Juni 2025)



(Dokumentasi bersama Ibu Indri Fitriani pada tanggal 12 Juni 2025)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

8 Jalan Merdeka 55114 Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Telp. (0411) 5111111

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		Ardianti Idris		
NIM		195721109021		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Implementasi Program Manajemen Rantai Pasok pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Agus Salim HR, SE		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Muhammad Yusuf S, Sos., M. Ed.		
NAMA VALIDATOR		Niamjah, ST, SE., MM		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Urutan Perbaikan/Revisi	Paraf
1	Pedoman wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya	2/04/2021	Sudah Sesuai	
2	Hasil verifikasi data coding wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya	2/04/2021	Sudah Sesuai	
3	Hasil Uji Keabsahan Data	1/04/2021	Sudah Sesuai	
4	Hasil deskripsi penelitian	2/04/2021	Sudah Sesuai	
5	Dokumentasi penelitian (rekaman wawancara/foto/dokumentasi lainnya)	2/04/2021	Sudah Sesuai	
6	Hasil analisis	2/04/2021	Sudah Sesuai	

*Yang validator memberi paraf ketika revisi telah selesai

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		ARDIANTRI ED98		
NIM		007211100021		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Implementasi Program Ketenagakerjaan di PT. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar		
NAMA PEMBIMBING I		Dr. Agus Solih H.R., S.E., M.Pd.		
NAMA PEMBIMBING II		Dr. Prof. Dr. H. Nurul F. Usman, S.E., M.Pd.		
NAMA VALIDATOR		Dr. Syarifuddin Rahmat, S.E. Sp., M.Si		
N o	Dokumen	Tanggal Review ACC	Usulan Pembekalan/Koran	Pasal
1	Absrak	16/07/2025	1. ACC	

^aYabancı yatırımcıların sermaye piyasası katılımlarını artırma amaçlı olarak.





SUHAT KETERANGAN BERHASIL PLAGIAT

UPI Perpetakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menyediakan buku mahasiswa yang terdapat namanya di bawah ini.

Nome	Autore/Atto
------	-------------

1947110821

Programs Studied: Maintenance

Keywords: *depression, mood, mood disorder, mood disorder, mood disorder*

No	Isi	Nilai	Persentase
1	Isi 1	7%	14%
2	Isi 2	24%	29%
3	Isi 3	9%	15%
4	Isi 4	9%	10%
5	Isi 5	8%	8%

Dapatkan lebih lanjut dari plagiat yang disertai oleh UFT- Perpusnas dan Perpusnas
Universitas Muhammadiyah Makassar Mengunjungi Aplikasi Tersebut

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 29 Mei 2019



Kapitel 107: Die Kunst des Permeabilisierens.



ST...PE

SIKAKANDAN

2006-2007

1. 2013年10月1日起实施的《中华人民共和国消费者权益保护法》规定，经营者提供商品或者服务有欺诈行为的，应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失，增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的三倍；增加赔偿的金额不足五百元的，为五百元。法律另有规定的，依照其规定。

Abstract

1. *Journal of Management Studies*, 1996, 33, 1, 1-14.

64

64

BAB I Ardianti idris

105721100821

by Tahap Tahap

Publication date: 2020-05-01 07:44:40 UTC+7
Submission ID: 273719832
File name: 500_1_1.docx(30.0K)
Word count: 172
Character count: 4519



BAB I Ardianti idris 105721100821

UNIVERSITY SOURCE

7%

UNIVERSITY SOURCE

7%

ARTICLE SOURCE

1%

PUBLICATION

0%

STUDENT PAPER

UNIVERSITY SOURCE



dsruaker.makassar.go.id

UNIVERSITY SOURCE

2%



repository.unsrl.ac.id

ARTICLE SOURCE

2%



www.coursehero.com

UNIVERSITY SOURCE

2%



www.kompasiana.com

ARTICLE SOURCE

1%

UNIVERSITY SOURCE

UNIVERSITY SOURCE



BAB II Ardianti idris

105721100821

By Tahir Tülay

Submission date: 18 July 2015; accepted date: 21 May 2016

Supplemental Fig. 11

See page 346 for more details.

Blackwell: 1994.

Chapman, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 267

BAB 3 Ardiandi idris 105721100821

Journal/Source

24%

INTERNAL SOURCE

23%

INTERNAL SOURCE

14%

PUBLICATION

15%

STUDENT PAPER

Journal/Source



id.123dok.com

Internal Source

3%



Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

2%



e-journal.rosma.ac.id

Internal Source

2%



www.scribd.com

Internal Source

2%



Submitted to Universitas Indonesia

Student Paper

1%



ttrf.colbacupon.it

Internal Source

1%



adoc.tips

Internal Source

1%



ejournal.uniks.ac.id

Internal Source

1%



ttrf-id.123dok.com

Internal Source

1%



Submitted to Universitas Internasional Batam

Student Paper

1%



repository.radenintan.ac.id

Internal Source

1%



Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

1%

13	repository.un-suska.ac.id	1
14	Submitted to Universitas Negeri Semarang	1
15	tergiatpinjangan.co.id	1
16	ejournal2.undip.ac.id	1
17	komputasikrgmu.com	1
18	123dok.com	1
19	contoh-makalah2.blogspot.com	1
20	docplayer.info	1
21	fkip-unmul.ac.id	1
22	repositori.uns.ac.id	1
23	repository.ub.ac.id	1
24	adoc.pub	<1
25	jurnal.lumbung.ac.id	<1
26	www.seputarpengetahuan.co.id	1



BAB III Ardianti idris

105721100821

ip Takap Takap

Submission date: 2024-03-03 07:58:27 (UTC+7)
Submission ID: 2254420
File name: 10572110082100821
Word count: 0
Character count: 1021



Similarity Index

9%	9%	3%	2%
SIMILARITY INDEX	PLAGIAT SOURCE	PUBLICATION	STUDENT PAPER

Plagiat Source

1	repo.iain-bulungagung.ac.id	2%
2	atnrc.pub	1%
3	docplayer.info	1%
4	twinkl-id.t23dok.com	1%
5	id.scribd.com	1%
6	puantau24jam.com	1%
7	repository.ar-raniry.ac.id	1%

Include quotes 10%

Include bibliography 10%

Include matches

BAB IV Ardianti idris

105721100821

by Tutahap Tutahap

Submission date: 20 Jan 2022 07:09:44 AM UTC+07:00

Submission ID: 2121100821

File name: BAB IV Ardianti idris

Word count: 1012

Character count: 2201



Jurnal/Website

9%	9%	1%	2%
Journal/Website	Journal/Website	Journal/Website	Journal/Website

Journal/Website

1	digitalbadmintonismuh.ac.id	2%
2	www.scribd.com	1%
3	docplayer.info	1%
4	psid.bnn.go.id	<1%
5	repository.unwm.ac.id	<1%
6	repository.iainsekolak.ac.id	<1%
7	www.slideshare.net	<1%
8	www.its.ac.id	<1%
9	www.researchgate.net	<1%
10	core.ac.uk	<1%
11	docbook.com	<1%
12	e-psid.tppk.go.id	<1%

33 jurnalmahasiswa.unesa.ac.id $<1\%$
Internet Archive

34 ordwinya-ban-bacot.blogspot.com $<1\%$
Internet Archive

35 repository.uin-suska.ac.id $<1\%$
Internet Archive

36 repository.ummatpember.ac.id $<1\%$
Internet Archive

37 Frenya Halkatty, Jusuf Madubun, Joana Joanita Tuhumury, "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggulangan Angka Pengangguran Di Kota Ambon", *Journal of Government Science Studies*, 2024
Indikator

38 capit.mahunkita.go.id $<1\%$
Internet Archive

39 eprints.uny.ac.id $<1\%$
Internet Archive

40 www.joglosbang.com $<1\%$
Internet Archive

Indikator: 30%

Indikator: 30%



BAB V Ardianti idris

105721100821

by Tarap Tutup



Submission date: 19 Jul 2023 07:00:00 (UTC+7)

Submission ID: 2023140008

File name: BAB_5_Yidris (2).indd

Word count: 171

Character count: 2491

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000

4%

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000

4%

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000

0%

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000

0%

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000



es.scribd.com

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000

2%



repository.unhas.ac.id

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000

2%

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000

ORCID iD: 0000-0001-8000-0000





PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax (0411) 853000 Makassar 90222
Email : dkk@kemakassar.go.id

Makassar, 28 Mei 2025

Nomor : 1775/Dinas/K/079/V/2025
Lampiran : -
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Kepada

Yth. Kepala Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar
di
Makassar

Menindaklanjuti surat Pemerintah Kota Makassar Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu, Nomor : 079-5176-SK/25/04/PTS/2025, Tanggal 23 Mei 2025
Perihal Permohonan Persetujuan Izin Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak
bahwa :

Nama : **ARDIANI IDHES**
NIM/Kursus : 10572110042 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Waktu Penelitian : 19 Mei 2025 – 19 Juli 2025
Tajuan : **Skripsi**
Judul : **"IMPLEMENTASI PROGRAM KUTENAGAKERJAAN PADA KANTOR
DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR"**

Selubungan dengan itu pada kesempatan ini dapat menyerahkan untuk melaksanakan
Penelitian dalam rangka Tajuan Penelitian Skripsi sesuai judul di atas pada Dinas
Ketenagakerjaan Kota Makassar dengan tetap mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku pada
Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

KEPALA DINAS



Niswara
NISWARA PALANIRA, SH. MAF.
Pangkat : Pembina Utama Madya
NIP. 19651210 199112 2 001

BIOGRAFI PENULIS



Ardianti Idris lahir di Pangkep pada tanggal 08 agustus 2002, buah hati dari pasangan suami istri bapak muhammad idris dan

ibu nurhana. Penulis adalah anak ke-1 dari 3 bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di makassar, kec. Manggala Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Kalikodok Kab. Teluk Bintuni lulus tahun

2015, SMPN 01 Bintuni tahun 2018, SMAN 02

PANGKEP 2021, dan mulai tahun 2021 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program

Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah

Makassar sampai dengan sekarang. Sampai

dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar

sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas

Muhammadiyah Makassar.