

SKRIPSI

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



OLEH:

SHARA SHABRINA SAHIB

2011.233.00.0111

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
MAKASSAR**

2017

**SKRIPSI
PENGESAHAN**

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

Disusun dan Diajukan Oleh

SHARA SHABRINA SAHIB

Nomor Pokok Mahasiswa : 2011.233.00.0111

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Tanggal 11 Desember 2017
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Nuraeni Sayuti, SE, M.Si

Pembimbing

Mengetahui,

Ketua STIA LAN Makassar

Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D.

NIP. 19640706 199303 1 001

SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

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

Pada hari ini, Senin, 11 Desember 2017 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Mahasiswa atas nama **Shara Shabrina Sahib** dengan Nomor Pokok 2011.233.00.0111

Telah menyempurnakan skripsi sesuai saran dan rekomendasi Tim Penguji, jika setiap anggota penguji menanda tangani persetujuan di bawah ini :

Ketua Tim : Dr. Wahidin, M.Si

Sekretaris : Irawaty Amir, SE, MM

Anggota : Nuraeni Sayuti, SE, M.Si



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya :

1. Karya Tulis saya berupa SKRIPSI, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik SARJANA (S1) di STIA LAN Makassar, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun pada perguruan tinggi lainnya.
2. Adapun pada karya tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidak benaran maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 11 Desember 2017

Yang menyatakan,



20AEEF771453904

6000
RUPIAH



Shara Shabrina Sahib

NPM. 2019.233.00.0111

KATA PENGANTAR

Kata terindah dan terpuji dari penulis selaku hamba dari Zat Yang Maha menggenggam jiwa dan pemberi segala nikmat yang ada di muka bumi ini, ialah senantiasa mengucap syukur seraya membesarkan dan mengagungkan asma-Nya, sebagai salah satu wujud penghambaan dan ungkapan terima kasih penulis kepada-Nya yang telah memberi nikmat dan ridha-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Salawat dan salam tak terlupakan untuk penulis kirimkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, *kudwah* dan *uswah* bagi setiap kita yang cintanya senantiasa bersemayam di hati sanubari pengikutnya, yang pernah ada di muka bumi ini. Sosok pembawa berita gembira yang mampu memberikan pencerahan baik intelektual terlebih lagi spiritual, serta mengantarkan umat islam ke zaman yang beradab dan dimuliakan.

Rampungnya penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini tidak lupa penulis sampaikan ucapan terima kasih dan apresiasi kepada :

1. Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN) Makassar.
2. Nuraeni Sayuti, SE., M.Si selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingannya, serta arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen pengasuh mata kuliah pada program Sarjana Ilmu Administrasi STIA-LAN Makassar khususnya program studi manajemen sumber daya manusia beserta seluruh Staf Pegawai STIA-LAN Makassar .

4. Pimpinan dan staf pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang telah memberi dukungan dan membantu dalam penulisan skripsi ini.
5. Secara khusus ucapan terima kasih serta sujud ananda kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Drs. Abdullah Sahib dan Ibunda Memy Suzanawati, SH yang senantiasa menjadi guru dan penuntun dengan penuh keikhlasan, juga motivasi dan pengorbanan yang diberikan selama menempuh pendidikan.
6. Rekan mahasiswa seperjuangan di STIA-LAN Makassar yang telah banyak memberi motivasi serta dorongan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Walau segala daya dan upaya telah penulis lakukan dan maksimalkan untuk memberikan yang terbaik dalam penulisan karya tulis ini, namun tetap saja penulis sadari bahwa apa yang telah disajikan di hadapan pembaca ini tidak dapat mencapai taraf kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik-Nya semata.

Semoga Allah Subhanahu Wataala senantiasa melimpahkan RahmatNya kepada kita semua untuk berkarya dan berbuat bagi bangsa, negara dan agama.

Akhir kata penulis berharap agar Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan. Wassalam..

Makassar, Desember 2017

Penulis,

Shara Shabrina Sahib

INTISARI

SHARA SHABRINA SAHIB, 2011.233.00.0111

IMPLEMENTASI PROGRAM KETENAGAKERJAAN PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR

Penasehat : Nuraeni Sayuti, SE. M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Program Ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan menggunakan metode deskriptif, sementara teknik pengumpulan datanya adalah wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Adapun informan dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi sebanyak 8 orang

Hasil penelitian didasarkan pada kinerja pegawai mengenai Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu pada penerapan program ketenagakerjaan termasuk dalam kategori setuju, dan telah terlaksana dengan baik dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing dapat dilihat dari 4 aspek yaitu aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur organisasi. Dari hasil penelitian ini disarankan agar Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar harus tetap meningkatkan dan mempertahankan pelaksanaan program ketenagakerjaan guna menunjang keterampilan pegawai dalam mewujudkan hubungan harmonis terhadap pencari kerja/calon tenaga kerja serta berusaha memberikan kebijakan yang bersifat positif untuk pegawai. Perlu diketahui jika hal tersebut dapat terpenuhi maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya akan memberikan dampak yang baik pula antara pemerintah dan perusahaan serta untuk masyarakat pencari kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Pokok Permasalahan	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	6
1. Konsep Implementasi	6
2. Konsep Program	11
3. Konsep Ketenagakerjaan	12
4. Model Implementasi Program Tenaga Kerja	28
B. Definisi Konsep	32
C. Model Berpikir	34
D. Pertanyaan Penelitian	34
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	36
B. Unit Analisis	36

C. Prosedur Pengumpulan Data	37
D. Instrumen Pengumpulan Data	38
E. Prosedur Pengolahan dan Analisis Data.....	39
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	42
1. Sekilas Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	42
2. Visi dan Misi	42
3. Struktur Organisasi.....	44
B. Hasil Penelitian	46
1. Implementasi Program Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari Aspek Komunikasi	46
2. Implementasi Program Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari Aspek Sumber daya manusia ...	55
3. Implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ditinjau dari aspek disposisi	60
4. Implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari Aspek Struktur Organisasi	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian	67
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	72
 DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

No	Tabel	Halaman
Tabel 1	Data Penduduk dan Pengangguran di Kota Makassar	4
Tabel 2	Sarana dan Prasarana Fisik dalam Pelaksanaan Pelayanan kepada Pencari Kerja/Masyarakat	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan penduduk suatu negara yang diiringi dengan penambahan angkatan kerja telah menimbulkan permasalahan tersendiri. Hal ini antara lain disebabkan belum berfungsinya semua sektor kehidupan masyarakat dengan baik serta belum meratanya pembangunan disegala bidang sehingga ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbang dengan laju pertumbuhan penduduk yang cepat dan dinamis. Sektor formal tidak mampu memenuhi dan menyerap pertumbuhan angkatan kerja secara maksimal yang disebabkan adanya ketimpangan antara angkatan kerja yang tumbuh dengan cepat dengan lapangan kerja yang tersedia. Karena itu sektor informal menjadi suatu bagian yang penting dalam menjawab lapangan kerja dan angkatan kerja, dan salah satu wadah yang menanganinya adalah Dinas Tenaga Kerja.

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar diberikan tanggung jawab dalam hal pelayanan ketenagakerjaan yang meliputi perencanaan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja, pelatihan kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan. Permasalahan yang dihadapi di bidang ketenagakerjaan erat kaitannya dengan keadaan penduduk, tingkat pengangguran, situasi perekonomian, dan perkembangan kesempatan kerja.

Perekonomian Kota Makassar mengalami kemajuan dan tumbuh konsisten pada sebagian besar sektor ekonomi. Kemajuan ekonomi tersebut tidak terlepas dari peran pihak swasta. Sektor yang menonjol adalah sektor industri pengolahan, perdagangan, sektor transportasi/angkutan, restoran dan hotel, sektor keuangan, dan sektor jasa. Sektor-sektor ekonomi tersebut diharapkan dapat menjadi andalan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi Kota Makassar dan memberikan dampak pada sektor tenaga kerja karena dapat menciptakan kesempatan kerja baru.

Jumlah penduduk Kota Makassar yang setiap tahunnya meningkat, menunjukkan bahwa kota Makassar merupakan kota terpadat di propinsi Sulawesi Selatan. Jumlah penduduk yang besar tersebut mengakibatkan jumlah angkatan kerja pun besar. Ini berarti makin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan atau pengangguran. Agar dapat dicapai keadaan yang seimbang, maka seyogyanya mereka semua dapat terserap dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan mereka.

Visi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar tersebut yaitu mewujudkan ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua. Sedangkan misinya yaitu :

- 1) Meningkatkan peluang kesempatan, perluasan lapangan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing.
- 2) Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja

(Sumber: Kantor Dinas Tenaga Kerja Makassar) yaitu :

- 1) Program Peningkatan kualitas dan Produktivitas tenaga kerja
Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan dan kewirausahaan. Kegiatan pada program ini meliputi : pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja.
- 2) Program Peningkatan kesempatan kerja
Kegiatan pada program ini seperti : penyusunan informasi bursa tenaga kerja, penyebaran informasi bursa tenaga kerja, penyiapan tenaga kerja siap pakai, pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan.

Namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lowongan kerja yang tersedia sehingga mengakibatkan sebagian besar angkatan kerja menjadi pengangguran, karena tidak memperoleh pekerjaan. Keadaan ini memberi gambaran bahwa animo pencari kerja di Makassar sangat tinggi, sementara daya serap lapangan kerja sangat kurang. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar bahwa implementasikan program ketenagakerjaan yang dilakukan selama ini belum dapat mengurangi tingkat pengangguran saat ini, sehingga menyebabkan pengangguran selama 2 tahun terakhir meningkat. Berikut ini akan disajikan data pengangguran di Kota Makassar yang diperoleh dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu :

Tabel 1
Data Penduduk dan Pengangguran di Kota Makassar
Tahun 2013 – 2015

Tahun	Jumlah Penduduk (Orang)	Besarnya Pengangguran (Orang)	Pertumbuhan (%)
2013	1.508.163	176.268	-
2014	1.629.849	193.834	9,99
2015	1.700.571	218.247	12,55
Rata-rata	1.612.861	196.136	11,27

Sumber : Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Tabel 1 yakni data pengangguran di Kota Makassar dalam 2 tahun terakhir selama ini terlihat bahwa program ketenagakerjaan yang dilakukan selama ini belum dapat mengurangi tingkat pengangguran. Hal ini ditandai oleh dengan tingginya tingkat pengangguran selama ini rata-rata pertahun meningkat sebesar 11,27%.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka hal ini yang mendasari peneliti tertarik melakukan penelitian yaitu: Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah adalah : “Bagaimana implementasi program ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja kota Makassar.”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : “ Untuk mengetahui implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai teori-teori dalam implementasi program ketenagakerjaan, selain itu hasil penelitian ini diharapkan pula menjadi bahan bacaan atau referensi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian mengenai implementasi program ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, dalam mengimplementasikan atau menerapkan program ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

Sesuai dengan pokok permasalahan mengenai masalah implementasi program ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka untuk memperjelas dalam pembahasan serta menghindari timbulnya pemahaman yang berbeda, maka selanjutnya perlu adanya landasan yang menjadi dasar pemahaman berupa teori dan konsep yang berhubungan dengan judul sehingga relevan untuk dijadikan tolak ukur dalam pembahasan selanjutnya. Adapun teori-teori yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Konsep Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Implementasi sebagai suatu konsep tindak lanjut pelaksanaan kegiatan cukup menarik untuk dikaji oleh cabang cabang ilmu. Hal ini semakin mendorong perkembangan konsep implementasi itu sendiri, disamping itu juga menyadari bahwa dalam mempelajari implementasi sebagai suatu konsep

akan dapat memberikan kemajuan dalam upaya-upaya pencapaian tujuan yang telah diputuskan.

Setiawan (2004:39) berpendapat bahwa : “Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.”

Usman (2002:70) mengatakan bahwa : “Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.”

Sedangkan menurut Pressman dan Wildavsky dalam (Tangkilisan, 2003:17) bahwa :

Implementasi diartikan sebagai interaksi antara penyusunan tujuan dengan sarana-sarana tindakan dalam mencapai tujuan tersebut, atau kemampuan untuk menghubungkan dalam hubungan kausal antara yang diinginkan dengan cara untuk mencapainya. Implementasi mengatur kegiatan-kegiatan yang mengarah pada penempatan suatu program ke dalam tujuan kebijakan yang diinginkan.

Harsono (2002:67) mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program.

Winarno (2005:158) mengemukakan bahwa : “Implementasi merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja sama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.”

Dari pengertian-pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implelementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu kurikulum. Implementasi kurikulum merupakan proses pelaksanaan ide, program atau aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan terhadap suatu pembelajaran dan memperoleh hasil yang diharapkan.

Tiga kegiatan utama yang paling penting dalam implementasi keputusan menurut Tangkilisan (2003:35) adalah :

- a. Penafsiran, yaitu merupakan kegiatan yang menerjemahkan makna program ke dalam pengaturan yang dapat diterima dan dapat dijalankan.
- b. Organisasi, yaitu merupakan unit atau wadah untuk menempatkan program ke dalam tujuan kebijakan
- c. Penerapan yang berhubungan dengan perlengkapan rutin bagi pelayanan, upah, dan lain-lainnya.

Dalam setiap perumusan kebijakan apakah menyangkut program maupun kegiatan-kegiatan selalu diiringi dengan suatu tindakan pelaksanaan atau implementasi. Betapa pun baiknya suatu kebijakan tanpa implementasi maka tidak akan banyak berarti. Implementasi kebijakan bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik

ke dalam prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan (Wahab, 2004:24).

Oleh sebab itu, tidak berlebihan jika dikatakan implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan. Ini menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara perumusan kebijakan dengan implementasi kebijakan dalam arti walaupun perumusan dilakukan dengan sempurna namun apabila proses implementasi tidak bekerja sesuai persyaratan, maka kebijakan yang semula baik akan menjadi jelek begitu pula sebaliknya.

Dalam kaitan ini, seperti dikemukakan oleh Wahab (2004), menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan jauh lebih penting daripada pembuatan kebijaksanaan. Kebijaksanaan hanya sekedar impian atau rencana bagus yang tersimpan dalam arsip kalau tidak mampu diimplementasikan.

Implementasi merupakan tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan karena tanpa implementasi yang efektif maka keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah adanya pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, kemudian program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap untuk proses pelaksanaannya dan telah disalurkan untuk mencapai sasaran atau tujuan

kebijakan yang diinginkan. Kebijakan biasanya berisi suatu program untuk mencapai tujuan, nilai-nilai yang dilakukan melalui tindakan-tindakan yang terarah. Apabila program atau kebijakan sudah dibuat maka program tersebut harus dilakukan oleh para mobilisator atau para aparat yang berkepentingan. Suatu Kebijakan yang telah dirumuskan tentunya memiliki tujuan-tujuan atau target-target yang ingin dicapai. Pencapaian target baru akan terealisasi jika kebijakan tersebut telah diimplementasikan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan adalah tahapan output atau outcomes bagi masyarakat. Proses menghasilkan implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, kemudian program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap untuk proses pelaksanaannya dan telah disalurkan untuk mencapai sasaran atau tujuan kebijakan yang diinginkan.

Menurut Abdullah (2008:398) bahwa pengertian dan unsur-unsur pokok dalam proses implementasi sebagai berikut :

- a. Proses implementasi kebijakan ialah rangkaian kegiatan tindak lanjut yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah-langkah yang strategis maupun operasional yang ditempuh guna mewujudkan suatu program atau kebijaksanaan menjadi kenyataan, guna mencapai sasaran yang ditetapkan semula.
- b. Proses implementasi dalam kenyataannya yang sesungguhnya dapat berhasil, kurang berhasil ataupun gagal sama sekali ditinjau dari hasil yang dicapai "outcomes" unsur yang pengaruhnya dapat bersifat mendukung atau menghambat sasaran program.
- c. Dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsur yang penting dan mutlak yaitu :
 - 1) Implementasi program atau kebijaksanaan tidak mungkin dilaksanakan dalam ruang hampa. Oleh karena itu faktor lingkungan (fisik, sosial budaya dan politik) akan mempengaruhi proses implementasi program-program pembangunan pada umumnya.
 - 2) Target groups yaitu kelompok yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat program tersebut.

- 3) Adanya program kebijaksanaan yang dilaksanakan.
- 4) Unsur pelaksanaan atau implementer, baik organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan dan pengawaasan implementasi tersebut.

2. Konsep Program

Secara umum pengertian program adalah penjabaran dari suatu rencana. Dalam hal ini program merupakan bagian dari perencanaan. Sering pula diartikan bahwa program adalah kerangka dasar dari pelaksanaan suatu kegiatan.

Manullang (2007:1) mengatakan bahwa : “Program sebagai gabungan dari politik, prosedur, dan anggaran, yang dimaksudkan untuk menetapkan suatu tindakan untuk waktu yang akan datang.”

Kayatomo (2005:124) mengatakan bahwa : “Program adalah rangkaian aktivitas yang mempunyai saat permulaan yang harus dilaksanakan serta diselesaikan untuk mendapatkan suatu tujuan.”

Dengan penjabaran yang tepat terlihat dengan jelas paling sedikit 5 hal, Kayatomo (2005:124) yaitu :

- a. Berbagai sasaran konkrit yang hendak dicapai.
- b. Jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan itu.
- c. Besarnya biaya yang diperlukan beserta identifikasi sumbernya.
- d. Jenis-jenis kegiatan operasional yang akan dilaksanakan.
- e. Tenaga kerja yang dibutuhkan, baik ditinjau dari sudut kualifikasinya maupun ditinjau dari segi jumlahnya.

Suatu program yang baik menurut Tjokromidjojo (2007:181) harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Tujuan yang dirumuskan secara jelas.
- b. Penentuan peralatan yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.

- c. Suatu kerangka kebijaksanaan yang konsisten atau proyek yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan program seefektif mungkin.
- d. Pengukuran ongkos yang diperkirakan dan keuntungan keuntungan yang diharapkan akan dihasilkan program tersebut.
- e. Hubungan dengan kegiatan lain dalam usaha pembangunan dan program pembangunan lainnya. Suatu program tidak dapat berdiri sendiri.
- f. Berbagai upaya dibidang manajemen, termasuk penyediaan tenaga, pembiayaan, dan lain lain untuk melaksanakan program tersebut. Dengan demikian dalam menentukan suatu program harus dirumuskan secara matang sesuai dengan kebutuhan agar dapat mencapai tujuan melalui partisipasi dari masyarakat.

Program dalam konteks implementasi terdiri dari beberapa tahap,

Tjokromidjojo (2007:182) yaitu :

- a. Merancang (*design*) program beserta perincian tugas dan perumusan tujuan yang jelas, penentuan ukuran prestasi yang jelas serta biaya dan waktu.
- b. Melaksanakan (*aplication*) program dengan mendayagunakan struktur struktur dan personalia, dana serta sumber sumber lainnya, prosedur dan metode yang tepat.
- c. Membangun system penjadwalan, monitoring dan sarana sarana pengawasan yang tepat guna serta evaluasi (hasil) pelaksanaan kebijakan.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa suatu program diimplementasikan, terlebih dahulu harus diketahui secara jelas mengenai uraian pekerjaan yang dilakukan secara sistematis, tata cara pelaksanaan, jumlah anggaran yang dibutuhkan dan kapan waktu pelaksanaannya agar program yang direncanakan dapat mencapai target yang sesuai dengan keinginan.

3. Konsep Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan modal bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring

dengan berlangsungnya proses demografi. Tenaga kerja merupakan penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Keterkaitan ini mencakup tenaga kerja dengan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

a. Tenaga Kerja

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan dan menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran, serta pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja produktif. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh yang ditujukan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisiensi, efektif, dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan berusaha.

Menurut Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Bab I Ketentuan Umum Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan menurut Depnakertrans tahun 2006, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Depnakertrans juga mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap laki-laki atau wanita yang berusia 15 tahun ke atas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Suroto dalam Tindaon (2010:19) tenaga kerja merupakan motor penggerak dalam pembangunan, yang berperan sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang/jasa, serta sebagai sasaran untuk menghidupkan dan mengembangkan pasar. Oleh sebab itu, ketenagakerjaan dijadikan salah satu prioritas utama pembangunan oleh pemerintah yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM).

Mubyarto (2007:15) mengatakan bahwa tenaga kerja terdiri dari laki-laki dan perempuan, baik dewasa maupun anak-anak yang dianggap mampu melakukan sesuatu. Pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dengan anak-anak pada setiap proses produksi maupun proses konsumsi sangat beragam, baik dari segi cara-cara bekerja dan teknologi yang dipakai. Bekerja adalah melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan dalam satu jam selama seminggu (BPS, 2008).

Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja (Sumarsono, 2009), artinya bahwa semua orang yang melakukan kegiatan pekerjaan untuk dirinya sendiri atau orang lain tanpa menerima upah atau mereka yang sanggup bekerja.

Subijanto (2011:708) mengemukakan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Suparmoko dan Ranggabawono (2006:25) menyatakan bahwa : “Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki

pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain, seperti : sekolah, kuliah, dan mengurus rumah tangga.”

Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja 10 tahun ke atas yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kesejahteraan penduduk merupakan sasaran utama dari pembangunan ekonomi sebagaimana tertuang dalam Garis Besar Haluan Negara (GBHN).

Pengertian tenaga kerja diatas hanya menjelaskan proses penduduk mencari pekerjaan saja selain rutinitas yang selalu dikerjakan yaitu sekolah dan mengurus rumah tangga tanpa adanya hasil kerja yang harus dipenuhi tenaga kerja sementara dalam pengertian yang dikemukakan oleh Hanartani, dkk (2010:45) bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Badan Pusat Statistik mendefinisikan bekerja adalah melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu (maksudnya seminggu sebelum pencacahan).

Husni (2012:39) mengemukakan bahwa pengertian tenaga kerja diperluas yakni termasuk :

- 1) Magang dan murid yang bekerja ada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.

3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Menurut Dumairy (2005) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian semua penduduk yang telah berumur 15 tahun keatas dapat digolongkan sebagai tenaga kerja. Hal ini sudah diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Berlakunya Undang-Undang ini mulai tanggal 1 Oktober 1998. Pemilihan umur 15 tahun sebagai batas umur minimal adalah berdasarkan kenyataan penduduk umur 15 tahun di Indonesia sudah bekerja atau mencari kerja terutama di desa-desa. Demikian juga Indonesia tidak menetapkan batasan umur maksimal tenaga kerja karena belum adanya jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk yang menerima tunjangan hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian pegawai swasta. Bagi golongan ini pun pendapatan yang diterima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari sehingga mereka yang telah mencapai umur pensiun masih tetap bekerja untuk mencukupi kebutuhannya, sehingga mereka tetap digolongkan sebagai tenaga kerja (Simanjuntak, 2005:11). Tenaga kerja (*man power*) terdiri dari angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja (*non labor force*).

Kesempatan tenaga kerja selalui diikuti penyerapan tenaga kerja dan kesempatan tenaga kerja adalah “*employment*” dalam bahasa Inggris berasal dari kata kerja “*to employ*” yang berarti menggunakan dalam suatu proses, atau mempekerjakan, atau usaha memberikan pekerjaan atau disertai penghidupan. Jadi “*employment*” berarti keadaan orang yang sedang mempunyai pekerjaan atau keadaan penggunaan tenaga kerja orang. Penggunaan istilah “*employment*” sehari-hari biasa dinyatakan dengan jumlah orang, dan dimaksudkan adalah jumlah yang ada dalam pekerjaan atau mempunyai pekerjaan. Pengertian istilah ini mempunyai dua unsur yaitu lapangan atau kesempatan kerja, dan orang yang dipekerjakan atau yang melakukan pekerjaan tersebut. Dengan ini pengertian “*employment*” dalam bahasa Inggris yaitu kesempatan kerja yang diduduki, atau jumlah orang yang menduduki.

Tenaga kerja di Indonesia menghadapi permasalahan dalam hal produktifitasnya yang rendah. Di samping itu masalah yang timbul dari ketenaga-kerjaan adalah ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan pada suatu tingkat upah tertentu. Keadaan umum yang terjadi adalah adanya kelebihan jumlah penawaran tenaga kerja tertentu. Hal ini terjadi akibat jumlah orang yang mencari pekerjaan atau yang menganggur semakin besar. Keadaan tersebut membawa konsekuensi terhadap studi penyediaan lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja baru.

Dengan adanya permasalahan mengenai ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, maka perlu upaya peningkatan mutu

tenaga kerja, dan meningkatkan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Akibatnya tenaga kerja akan mudah dalam mencari kerja, atau mampu menciptakan lapangan kerja sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yaitu meliputi penduduk yang berusia 10 tahun ke atas, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan serta yang melakukan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga serta golongan lain yang menerina pendapatan. Pada kenyataannya batas usia 10 tahun ke atas bukanlah merupakan suatu kriteria tenaga kerja yang tetap. Batas usia tersebut bisa saja berubah sesuai dengan kondisi yang ada, tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin sebagai gambaran keadaan yang sebenarnya.

Menurut Handoko (2008:18) penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Dalam dunia usaha tidaklah memungkinkan mempengaruhi kondisi tersebut, maka hanyalah pemerintah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal. Sedangkan faktor internal

dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal dan pengeluaran non upah.

Ada perbedaan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang diminta atau dalam hal ini tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan atau suatu sektor. Permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah orang yang diminta untuk dipekerjakan. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang diminta lebih ditujukan kepada kuantitas atau banyaknya permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu.

Sumarsono (2009:22) bahwa tenaga kerja (*man power*) terdiri dari angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja (*non labor force*).

1) Angkatan Kerja

Angkatan kerja (*labor force*) adalah bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan. Arti dari mampu adalah mampu secara fisik dan jasmani, kemampuan mental dan secara yuridis mampu serta tidak kehilangan kebebasan untuk memilih dan melakukan pekerjaan serta bersedia secara aktif maupun pasif melakukan dan mencari pekerjaan (Sumarsono, 2009:23).

Angkatan kerja dapat didefinisikan sebagai berikut, Sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai dan yang tidak mempunyai pekerjaan tapi telah mampu dalam arti sehat fisik dan mental secara yuridis tidak kehilangan kebebasannya untuk memilih dan melakukan pekerjaan tanpa ada unsur paksaan (Soeroto, 2002:21).

Angkatan kerja dapat dibedakan menjadi dua sub kelompok, Soeroto (2002:22) yaitu :

- a) Bekerja terbagi menjadi 2 kelompok yaitu :
 - (1) Bekerja penuh, yaitu orang yang memanfaatkan jam kerja secara penuh dalam pekerjaannya kurang lebih 8-10 jam per hari. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah mereka yang selama seminggu melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atas keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 2 hari. Dan mereka yang selama seminggu tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah orang-orang yang bekerja dibidang keahliannya seperti dokter serta pegawai pemerintahan atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena sakit, cuti, mogok, dan sebagainya.
 - (2) Setengah menganggur, yakni mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja dilihat dari segi jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan. Setelah menganggur dapat digolongkan berdasarkan jumlah jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan dalam 2 kelompok yaitu setengah menganggur kentara yakni mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu dan setengah menganggur tidak kentara yakni mereka yang produktivitas kerja dan pendapatannya rendah.
- b) Pengangguran (*unemployment*) adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja tetapi tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari pekerjaan (Sumarsono, 2009). Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada yang mampu menyerapnya. Atau dengan kata lain terjadinya ketidakseimbangan (*inbalance*) antara penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja. Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen.

2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat di dalam kegiatan produktif yaitu yang memproduksi barang dan jasa. Jadi yang dimaksud dengan bukan angkatan

kerja yaitu bagian dari tenaga kerja yang tidak mampu mencari pekerjaan, yang termasuk dalam golongan ini adalah (Simanjuntak, 2005:17) :

- a) Golongan yang bersekolah (pelajar dan mahasiswa), yaitu mereka yang kegiatannya hanya atau terutama sekolah.
- b) Golongan yang mengurus rumah tangga, yaitu mereka yang hanya mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah.
- c) Golongan lain-lain. Yang termasuk golongan lain-lain ini ada 2 macam, yaitu penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga simpanan, atau sewa atas milik. Dan mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia, cacat, dalam penjara, atau sakit kronis.

b. Masalah Ketenagakerjaan

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan pengangguran dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (*production-contered development*). Namun pada kenyataanya masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak yang belum bisa diatasi oleh pemerintah (Wawa, 2005:33).

Permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut (Batubara, 2006:4) :

1) Perluasan lapangan pekerjaan

Masalah perluasan lapangan merupakan masalah yang mendesak, selama pelita IV sebenarnya cukup banyak diciptakan lapangan kerja. Namun,

angkatan kerja bertambah melebihi kemampuan penciptaan lapangan kerja, sehingga jumlah pengangguran dan setengah pengangguran masih cukup besar.

Untuk replika ke V tantangan perluasan lapangan pekerjaan tersebut menjadi semakin besar karena angkatan kerja Indonesia diperkirakan akan bertambah dan terus bertambah. Sebagian besar dari mereka terdiri dari angkatan kerja usia muda, wanita dan berpendidikan relatif tinggi (sekolah menengah). Oleh karenanya diharapkan dalam masa perkembangan ini diciptakan lapangan kerja baru diberbagai sektor untuk dapat menampung pertambahan angkatan kerja yang semakin banyak akibat pertumbuhan penduduk yang sangat cepat.

2) Peningkatan mutu dan kemampuan kerja

Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia keseluruhan relatif masih tergolong rendah. Untuk meningkatkannya telah dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan latihan yang selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan seefektif dan semaksimal mungkin (Manululung, 2007:27). Namun demikian, secara keseluruhan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah yang tercermin dari rendahnya produktivitas kerja, baik tingkatnya maupun pertumbuhannya. perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan seefektif dan semaksimal mungkin.

Dalam era modernisasi peningkatan mutu dan kemampuan kerja tidak hanya berkaitan dengan besarnya jumlah angkatan kerja yang harus dididik dan dilatih, tetapi juga berkaitan dengan kesesuaian serta kualitas hasil

pendidikan dan latihan dengan kebutuhan lapangan kerja dan persyaratan kerja. Permasalahan ini kadang-kadang bersifat dilematis mengingat terbatasnya sumber daya yang tersedia. Namun demikian disinilah letak tantangan yang harus dihadapi, yaitu bagaimana dengan sumber daya yang terbatas kita dapat meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia secara merata, sehingga dapat dicapai peningkatan produktivitas dan mutu tenaga kerja Indonesia. Menyadari akan masih rendahnya mutu tenaga kerja Indonesia maka diperlukan akan adanya peningkatan pendidikan formal, pendidikan formal yang bersifat umum maupun kejuruan dalam upaya membangun dan mengembangkan pengetahuan, bakat, kepribadian dan sikap mental, kreatifitas penalaran dan kecerdasan seseorang. Itu semua merupakan fondasi dari semua sumber daya manusia di masa sekarang.

Di samping pendidikan formal, jalur latihan kerja juga sangat penting perannya dalam peningkatan mutu tenaga kerja Indonesia. Latihan kerja merupakan proses pengembangan keahlian dan keterampilan kerja yang langsung dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja atau dengan kata lain, latihan kerja erat hubungannya dengan pengembangan profesionalisme tenaga kerja, dan berfungsi sebagai suplemen atau komplemen dari pendidikan formal, selanjutnya dari keduanya disusun dan dikembangkan secara terpadu sebagai satu kesatuan sistem pembinaan sumber daya manusia.

3) Penyebaran tenaga kerja

Penyebaran dan pendayagunaan kerja, telah dikembangkan melalui berbagai program dan kebijakan yang tujuan untuk meningkatkan

pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja yang lebih merata baik secara sektoral maupun regional. Secara sektoral pembangunan sektor-sektor di luar sektor pertanian terus ditingkatkan untuk dapat memperbesar perannya baik menghasilkan nilai lebih atau penyerapan tenaga kerja. Namun demikian, meningkat sebagian angkatan kerja Indonesia mutunya relatif masih rendah dan berasal dari sektor pertanian.

Sektor regional kita masih menghadapi masalah penyebaran angkatan kerja yang bertumpuk di pulau Jawa. Penyebaran angkatan kerja yang kurang merata baik secara sektoral maupun regional menyulitkan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, sehingga menimbulkan situasi pasar kerja paradoksal “sesuatu yang bersifat bertolak belakang” (Partanto, dkk, 2001:547).

Untuk maksud penyebaran tenaga kerja secara regional, kebijakan dan program yang dikembangkan antara lain program kerja antardaerah, transmigrasi, pengupahan dan sebagainya. Sedang untuk penyebaran tenaga kerja secara sektoral dilakukan melalui latihan kerja dan permagangan. Di samping itu juga diperlukan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan dan pasar kerja

4) Perlindungan tenaga kerja

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi

tenaga kerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

c. Teori Ketenagakerjaan

Ada dua teori penting dalam konsep ketenagakerjaan yaitu teori Lewis dalam (Mulyadi, 2003:45) yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja pada satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain. Teori kedua adalah Fei-Ranis dalam (Mulyadi, 2003:45) yang berkaitan dengan negara berkembang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: kelebihan buruh, sumber daya alam yang belum dapat diolah, sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak pengangguran, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi. Menurut Fei Rans ada tiga tahap pembangunan ekonomi dalam kondisi kelebihan buruh. Pertama, dimana para penganggur semu (yang tidak menambah output pertanian) di alihkan ke sektor industri dengan upah institusional yang sama.

Kedua, tahap dimana pekerja pertanian menambah output tetapi memproduksi lebih kecil dari upah institusional yang mereka peroleh, dialihkan pula ke sektor industri. Ketiga, tahap ditandai awal pertumbuhan swasembada pada saat buruh pertanian menghasilkan output lebih besar daripada perolehan upah institusional.

d. Struktur Ketenagakerjaan

Struktur perekonomian suatu Negara dapat dicerminkan dengan struktur lapangan pekerjaan utama, struktur jenis pekerjaan utama dan status pekerjaan utama dari para pekerjaannya (Mulyadi, 2003:47). Lapangan pekerjaan utama seseorang adalah bidang kegiatan utama pekerja tersebut.

Lapangan pekerjaan utama biasanya digolongkan atas :

- 1) Pertanian, perburuan, kehutanan, perikanan.
- 2) Pertambangan dan penggalian.
- 3) Industri pengolahan
- 4) Listrik, gas, dan air
- 5) Bangunan
- 6) Perdagangan besar, eceran, dan rumah makan
- 7) Angkutan, usaha pergudangan dan komunikasi
- 8) Keuangan, asuransi, persewaan bangunan dan tanah serta jasa perusahaan
- 9) Jasa masyarakat

Jenis pekerjaan utama seseorang adalah macam pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut. Jenis pekerjaan utama biasanya digolongkan atas,

Mulyadi (2003:48) :

- 1) Tenaga professional, teknisi dan sejenisnya
- 2) Tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan
- 3) Tenaga usaha dan tenaga yang sejenis
- 4) Tenaga usaha penjualan
- 5) Tenaga usaha jasa
- 6) Tenaga usaha pertanian, perkebunan, dan perikanan kasar

e. Kebijakan Pembangunan Ketenagakerjaan

Salah satu kebijakan yang diupayakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia antara lain melalui kebijakan pendayagunaan tenaga kerja. Kebijakan ini merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja. Kebijakan tersebut diantaranya:

1) Kebijakan pelatihan

Kebijakan pelatihan ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, kompetensi tenaga kerja dan produktifitas.

2) Kebijakan penempatan

Kebijakan penempatan ini diarahkan untuk pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, pengembangan kesempatan kerja serta pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

3) Kebijakan pemerataan kesempatan kerja

Kebijakan pemerataan kesempatan kerja ini diupayakan di Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

4) Kebijakan perlindungan tenaga kerja

Kebijakan ini bertujuan untuk mewujudkan ketenagakerjaan bekerja dan berusaha sehingga tercipta hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan

pekerja. Dengan upaya ini dapat berpotensi membuka berbagai peluang usaha dan berinvestasi untuk menciptakan perluasan kesempatan kerja yang lebih banyak

5) Kebijakan kesejahteraan pekerja

Perlindungan tenaga kerja erat kaitannya dengan pemenuhan jaminan sosial terhadap tenaga kerja dan juga keluarganya. Pekerja dan keluarganya yang hidup sejahtera inilah yang diupayakan oleh pemerintah sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

4. Model Implementasi Program Tenaga Kerja

Menurut George C. Edward III, studi implementasi kebijakan adalah krusial bagi public administration dan *public policy*. Implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhi. Jika suatu kebijakan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi masalah yang merupakan sasaran dari kebijakan, maka model implelementasi kebijakan publik yang berperspektif *top down* dikembangkan oleh George C. Edward III. Pendekatan yang dikemukakan oleh Edward III mempunyai empat variabel yang sangat menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan, yaitu (1) komunikasi, (2) sumber daya, (3) disposisi, dan (4) struktur birokrasi. Keempat variabel dalam model yang dibangun oleh Edward III tersebut memiliki keterkaitan satu dengan yang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran program/kebijakan. Semuanya saling bersinergi dalam mencapai tujuan dan satu variabel akan sangat mempengaruhi variabel yang lain.

Keempat variabel di atas dalam model yang dibangun oleh Edward III memiliki keterkaitan satu dengan yang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran program/kebijakan. Sementara itu, model yang dikemukakan Edwards III dalam Agustino (2012:149) implementasi atau pelaksanaan kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu :

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari pelaksanaan atau implementasi suatu program/kebijakan. Komunikasi menyangkut proses penyampaian informasi atau transmisi, kejelasan informasi tersebut serta konsistensi informasi yang disampaikan. Pengetahuan atas apa yang mereka kerjakan dapat berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan. Ada tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan aspek komunikasi ini, yaitu :

- 1) Transmisi, yaitu penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu hasil implementasi atau pelaksanaan yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam proses transmisi ini yaitu adanya salah pengertian, hal ini terjadi karena komunikasi pelaksanaan tersebut telah melalui beberapa tingkatan birokrasi, sehingga hal yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan.
- 2) Kejelasan informasi, dimana komunikasi atau informasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan haruslah jelas dan tidak membingungkan. Kejelasan informasi kebijakan tidak selalu menghalangi pelaksanaan

kebijakan atau program, dimana pada tataran tertentu para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan program, tetapi pada tataran yang lain makahal tersebut justru akan menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan.

- 3) Konsistensi informasi yang disampaikan, yaitu perintah ataupun informasi yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah jelas dan konsisten untuk dapat diterapkan dan dijalankan. Apabila perintah yang diberikan seringkali berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana dilapangan

b. Sumberdaya

Meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, akan tetapi pelaksana atau implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan, maka implementasi tidak akan berjalan secara efektif. Sumber daya adalah faktor penting untuk pelaksanaan program agar efektif, dimana tanpa sumberdaya maka program atau kebijakan hanya sekedar kertas dokumen. Edward III dalam Agustino (2012:152) menyatakan bahwa hal ini meliputi empat komponen, yaitu :

- 1) Staf, sumberdaya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Kegagalan yang seiring terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten di bidangnya.
- 2) Informasi dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yaitu pertama informasi yang berhubungan dengan cara

melaksanakan kebijakan. Implementor harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan disaat mereka diberi perintah untuk melakukan tindakan. Kedua informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yangtelah ditetapkan.

- 3) Wewenang, pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik.
- 4) Fasilitas, merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya dan tanpa adanya fasilitas pendukung maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

c. Disposisi

Disposisi adalah sikap dan komitmen aparat pelaksana terhadap program, khususnya dari mereka yang menjadi pelaksana atau implementor dari program, dalam hal ini terutama adalah aparatur birokrasi. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti yang diinginkan oleh pembuat kebijakan atau program, sedangkan apabila implementor atau pelaksana memiliki sikap yangberbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi atau pelaksanaan program juga menjadi tidak efektif.

Hal-hal penting yang perlu dicermati pada variabel disposisi adalah pengangkatan birokrat dan insentif.

d. Struktur organisasi

Menurut Edward III dalam Nugroho (2011:636), menjelaskan bahwa struktur birokrasi berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi *bureaucratic fragmentation* karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif. Di Indonesia sering terjadi inefektivitas implementasi kebijakan karena kurangnya koordinasi dan kerjasama diantara lembaga-lembaga Negara dan/atau pemerintah.

Menurut Edward III dalam Agustino (2012:153), dua karakteristik yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi/organisasi kearah yang lebih baik adalah : melakukan *Standar Operating Procedure* (SOP) dan pelaksanaan fragmentasi. SOP adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana kebijakan/administrator/birokrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya pada setiap harinya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan pelaksanaan fragmentasi adalah upaya penyebaran tanggung jawab kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas pegawai diantara beberapa unit kerja.

B. Definisi Konsep

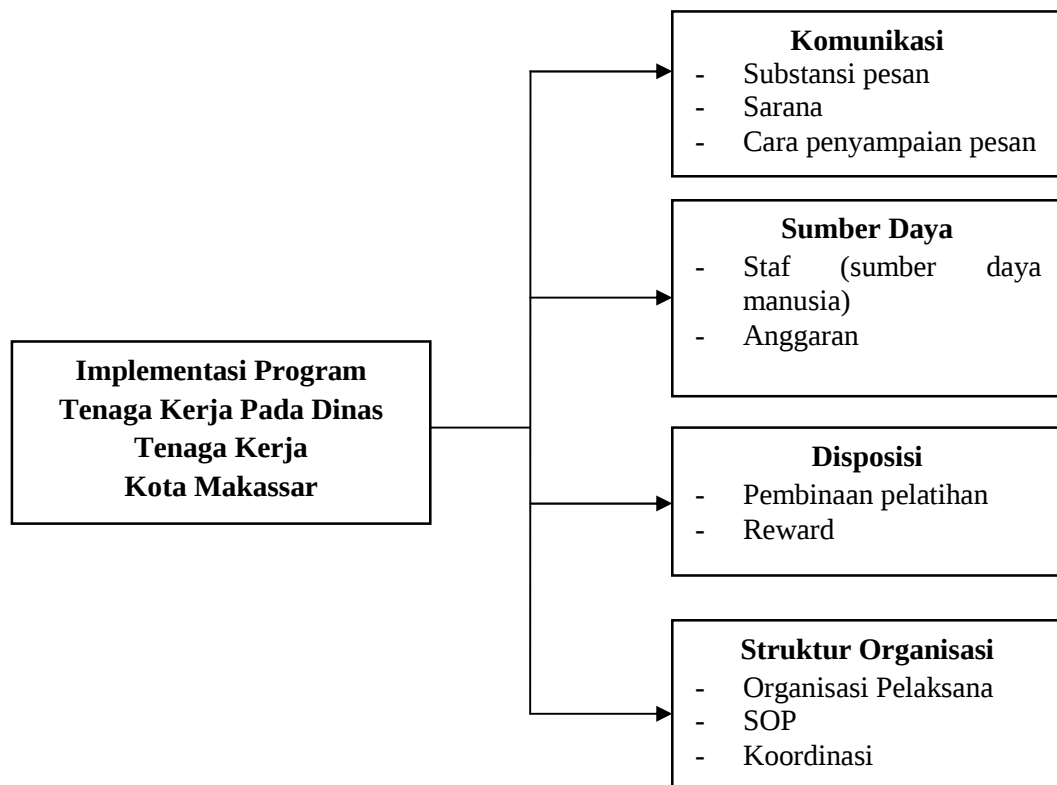
Dinas tenaga kerja (Disnaker) Kota Makassar merupakan suatu lembaga pemerintah yang melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam

rangka memperoleh tenaga kerja siap pakai sebagai hasil kerja sama dengan lembaga-lembaga pelatihan yang ada, dimana salah satu program Disnaker adalah mendorong perluasan kesempatan kerja dan menghasilkan tenaga kerja terampil dan berkualitas, oleh karena itu dalam melakukan penelitian ini peneliti ini menggunakan teori George Edward III, yaitu :

1. Komunikasi adalah berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi atau publik, ketersediaan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan, sikap dan tanggapan dari pihak yang terlibat dan struktur organisasi pelaksanaan kebijakan. Indikator yang dianggap penting pada faktor komunikasi ada tiga macam, yaitu substansi pesan, sarana dan cara penyampaian pesan.
2. Sumber Daya adalah berkenaan dengan sumber daya pendukung, khususnya sumber daya manusia. Hal ini berkenaan dengan kecakapan pelaksanaan kebijakan publik untuk *carry out* kebijakan secara efektif. Indikator yang akan dinilai dari faktor sumber daya adalah staf (sumber daya manusia) dan anggaran.
3. Disposisi adalah berkenaan dengan kesediaan dari para implementor untuk *carry out* kebijakan publik tersebut. Kecakapan saja tidak mencukupi, tanpa adanya kesediaan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan. Secara umum dua hal yang penting dalam indikator ini yaitu pembinaan pelatihan dan reward.
4. Struktur organisasi adalah berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Pada faktor ini indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

dalam struktur organisasi yaitu organisasi pelaksana, SOP, dan koordinasi.

C. Model Berpikir



Sumber : George Edward III dikutip oleh Nugroho (2006)

Gambar 1. Model Berpikir

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan berbagai uraian sebelumnya, maka pertanyaan penelitian yang digunakan dalam implementasi program ketenagakerjaan. Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ditinjau dari aspek komunikasi ?

2. Bagaimana implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ditinjau dari aspek sumber daya ?
3. Bagaimana implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ditinjau dari aspek disposisi ?
4. Bagaimana implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ditinjau dari aspek struktur organisasi ?

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai alat untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu untuk menyelesaikan masalah baik yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan maupun hal-hal yang bersifat praktis. Model penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, mencatat, mengamati serta menginterpretasikan kondisi-kondisi yang terjadi pada masalah yang berkaitan dengan penelitian.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan menggambarkan dan mengamati secara mendalam mengenai program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, dalam penelitian ini sumber data yang akan diperoleh melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Dalam penelitian ini akan terlihat bagaimana Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

B. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini mengambil lokasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :

- | | |
|--|---------|
| 1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar | 1 Orang |
| 2. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja | 1 Orang |

3. Kepala Bidang Pelatihan Kerja	1 Orang
4. Kasubag Kepegawaian	1 Orang
5. Masyarakat / pencari kerja	5 Orang
Jumlah	8 orang

C. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber yang dianggap dapat memberikan keterangan dan penjelasan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti dalam pedoman wawancara.

2. Observasi

Observasi merupakan metode atau cara menganalisa dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai perilaku dan tindakan dalam kinerja pegawai atau kelompok secara langsung. Observasi merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap subyek yang diteliti peneliti pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

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.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data penelitian ini terdiri dari pedoman wawancara dan dokumentasi sebagai berikut :

1. Pedoman wawancara

Panduan dalam melakukan / mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti oleh 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 pelaksana 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 oleh sejumlah pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu dan dilakukan dengan 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

Panduan yang digunakan peneliti dalam melakukan pengamatan secara langsung Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar merupakan pengumpulan data yang merupakan kegiatan pengamatan langsung, dimana peneliti memperoleh keterangan

dan informasi sebagai data yang akurat mengenai hal-hal yang akan diteliti serta mengetahui observasi atau pengamatan antara jawaban wawancara informan dengan kegiatan yang berlangsung yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti. Adapun data yang akan diamati melalui observasi ini adalah semua hal yang berkaitan Implementasi Program Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

3. Telaah Dokumen

Pengumpulan data dengan menggunakan pedoman telaah dokumen terhadap dokumen-dokumen data sekunder yang berhubungan dengan variabel penelitian ini, tentunya dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti sehingga dapat menyelesaikan masalah yang ada dan menyesuaikan serta mengkaitkan dengan informasi dan data yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini.

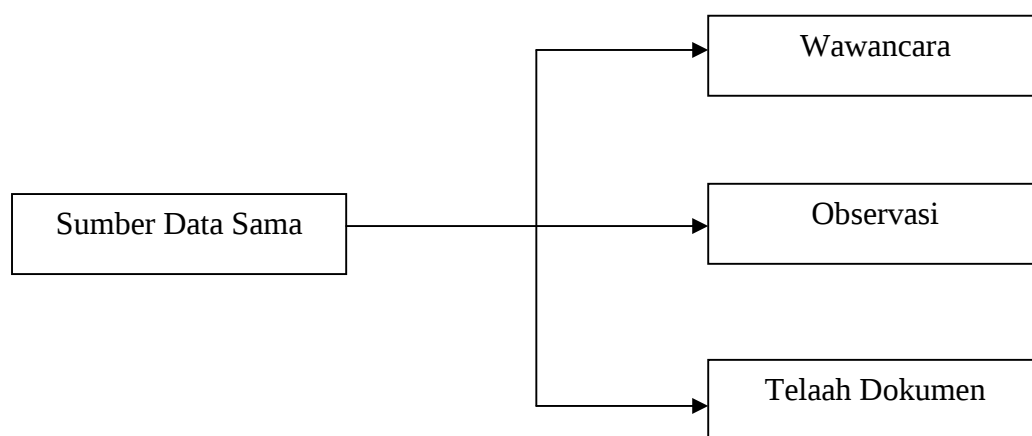
E. Prosedur Pengolahan dan Analisis Data

Adapun prosedur pengolahan data kualitatif diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data hasil penelitian (wawancara, observasi, dan telaah dokumen).
2. Pemeriksaan data lapangan (wawancara, observasi, dan telaah dokumen).
3. Pengolahan data berdasarkan keterkaitan antar komponen.
4. Hasil pengolahan data yaitu dengan mendeskripsikan secara keseluruhan dan sistematis keterkaitan antara satuan-satuan data penelitian.

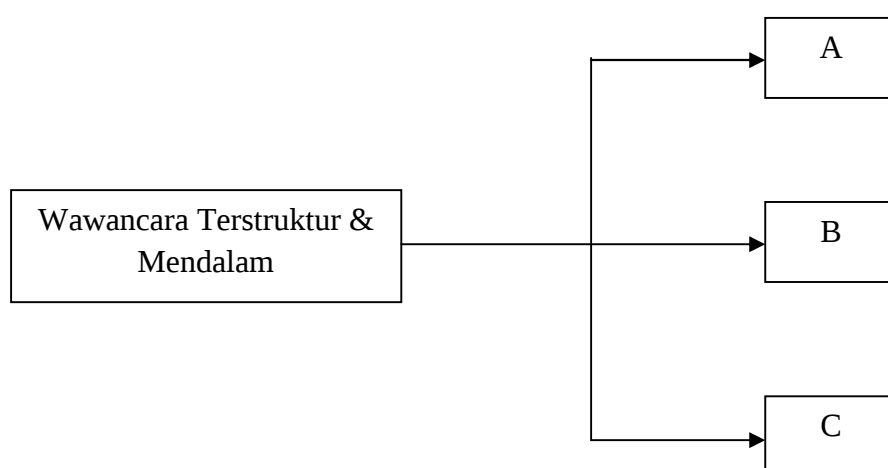
Untuk pengasahan data menggunakan teknik Triangulasi Data yaitu teknik pengumpulan data yang berbeda untuk mendapat data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan wawancara, observasi, dan telaah dokumen untuk sumber data yang sama secara serempak, juga untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.

Adapun terlihat apda gambar 2 dan 3 di bawah ini :



Sumber : Sugiyono (2008:242)

Gambar 2. Triangulasi Data



Sumber : Sugiyono (2008:242)

Gambar 3. Triangulasi Sumber Pengumpulan Data

Analisis data penelitian ini menggunakan jenis data kumulatif yang merupakan sumber data deskripsi yang luas dan memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkup tempat penelitian yang terjadi. Data kumulatif dapat memahami alur peristiwa secara kronologis, menilai sebab akibat dalam lingkup pikiran masyarakat, memperoleh kejelasan yang luas dan bermanfaat karena data tersebut isinya adalah narasi (kata-kata).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sekilas Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar. Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Fungsi Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Daerah No. 8 Tahun 2016 adalah :

- a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- d. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi dan Misi

Visi merupakan suatu cita-cita yang akan dicapai pada masa yang akan datang, yang saat ini belum terealisasikan. Visi menggambarkan tentang apa yang akan terwujud pada masa yang akan datang dari seluruh rangkaian kegiatan yang dilakukan pada saat ini. Sedangkan misi adalah suatu pernyataan umum dan abadi

tentang maksud organisasi. Misi juga dapat diartikan sebagai pernyataan karakteristik dari proses aktivitas organisasi yang dirancang secara sistematis yang menunjukkan spesifikasi dari organisasi.

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

- a. 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.

Misi :

- a. Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan tenaga kerja mandiri
- b. Meningkatkan kualitas daya saing tenaga kerja melalui pengembangan pelatihan yang berbasis kompetensi serta peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- c. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi

Setiap instansi memiliki struktur organisasi yang baik untuk memperlancar jalannya kinerja dari suatu instansi tersebut. Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama seperti yang telah direncanakan oleh instansi tersebut. Terdapat beberapa aspek untuk menetapkan sebuah organisasi yang baik, diantaranya perumusan organisasi yang jelas, pendelegasian kekuasaan, jenjang pengawasan atau rentang kekuasaan, dan adanya saluran komunikasi yang jelas. Seperihal yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, untuk mencapai tujuannya disusunlah struktur organisasi.

Berdasarkan peraturan di atas, maka gambaran tentang struktur kepengurusan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah sebagai berikut :

B. Hasil Penelitian

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

Fungsi dan peran Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu bagian pemerintahan daerah, dimana fungsi Dinas Ketenagakerjaan di Makassar adalah merumuskan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan sebagai evaluasi dari pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja. Oleh karena itulah upaya dalam melakukan Dinas Ketenagakerjaan maka perlu ditunjang oleh adanya implementasi program ketenagakerjaan. Dimana implementasi program ketenagakerjaan ditinjau dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur organisasi.

Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu instansi pemerintah yang berdomisili di kota Makassar, sehingga upaya dalam menjamin keberhasilan implementasi program ketenagakerjaan maka perlu ditunjang oleh adanya evaluasi implementasi program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar.

Salah satu faktor yang digunakan dalam menilai keberhasilan implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar adalah aspek komunikasi. Hal ini sesuai wawancara yang dilakukan dengan bapak Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makassar yaitu :

Substansi pesan/informasi yang dilakukan oleh pegawai dalam menyampaikan informasi yaitu dengan menggelar *job fair* Bursa Tenaga Kerja (wawancara tgl. 2 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makassar maka dapat disimpulkan bahwa substansi pesan/informasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar selama ini adalah dengan menggelar job fair. Dimana job fair yang disebut dengan bursa tenaga kerja adalah sebuah acara atau event yang diselenggarakan khususnya ditujukan untuk para pencari kerja dan job fair ini diikuti oleh beberapa perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja/karyawan di perusahaan.

Kemudian wawancara dengan bapak A. Rahmat Mappatoba, M.Si. selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar yaitu :

Job Fair ini berlangsung di Mall Phinisi Point (PIPO) jalan Tanjung Bunga di Makassar yang diselenggarakan pada tanggal 27 hingga 28 September tahun 2017 dan job fair ini adalah yang kedua kalinya dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar selama tahun ini (wawancara tgl. 2 Oktober 2017)

Kemudian wawancara mengenai manfaat yang diperoleh dengan adanya job fair Kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makassar dengan Bapak A. Rahmat Mappatoba, M.Si. selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar yaitu :

Job fair ini memberikan kesempatan bagi para pencari kerja untuk berkarier dan tentunya mendapatkan masa depan yang lebih baik lagi (wawancara tgl. 3 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak A. Rahmat Mappatoba, M.Si. selaku kepala Bagian Penempatan Tenaga Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa job fair yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja

selama ini memberikan kontribusi yang sangat besar bagi setiap pencari kerja dan hal ini memberikan kesempatan bagi setiap pelamar yang berpendidikan SMA, Diploma, Sarjana dan Magister dan hal ini sangat berkontribusi untuk mendapat masa depan yang lebih baik lagi.



Gambar 5
Dinas Tenaga Kerja kota Makassar dalam Penyelenggaraan *Job Fair*

Wawancara yang dilakukan dengan salah satu masyarakat atau pencari kerja yaitu Abdul Salam bahwa :

Job fair yang dilakukan selama ini mampu mengurangi tingkat pengangguran dimana telah tercatat bahwa tahun 2016 data pengangguran yang terjadi selama ini sudah menurun (wawancara tgl. 3 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Abdul Salam mengenai job fair yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar maka dapat disimpulkan bahwa job fair yang dilakukan selama ini sudah dapat mengurangi tingkat pengangguran. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh dari total angkatan kerja sebanyak 3.801.407 orang atau 95,23% yang telah bekerja, sedangkan yang tidak bekerja yakni sebesar 190.441 orang atau 4,77% (BPS kota Makassar).

Selanjutnya wawancara dengan H. Tamrin, M.Pd. selaku Kepala Bidang Pelatihan Kerja yaitu :

Upaya dalam mengurangi tingkat pengangguran Dinas kota Makassar melalui upaya kerja yakni dengan membuat pelatihan ketenagakerjaan yang dikemas melalui program Mariki Anjama Rong (Manjarong) untuk melakukan pelatihan bagi pengangguran yang berada di pinggiran kota terutama di daerah lorong pinggiran (wawancara tgl. 3 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka salah satu upaya lainnya dalam substansi peram dalam pelaksanaan komunikasi yaitu dengan menyelenggarakan pelatihan melalui program Mariki Anjama Rong (Manjarong). Kemudian wawancara dengan Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja yaitu :

Cara penyampaian pesan dalam pelaksanaan komunikasi khususnya pada Dinas Tenaga Kerja adalah melalui media elektronik seperti : TV, Radio dan media internet (wawancara tgl. 5 Oktober 2017)

Hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan program Ketenagakerjaan adalah dengan menyampaikan pesan melalui media elektronik seperti : TV, radio dan media internet. Dimana melalui media elektronik yang dilakukan selama ini sangat berperan dalam memberikan informasi mengenai program ketenagakerjaan yang telah ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar.

Kemudian wawancara dengan Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku Kepala Bidang Penempatan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar mengenai cara penyampaian pesan yang digunakan oleh Dinas Tata Kerja kota Makassar yaitu sebagai berikut :

Cara penyampaian pesan komunikasi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar yakni melalui pemanfaatan media teknologi yakni melalui TV dan internet. Hal ini dilakukan guna dapat melakukan sosialisasi kepada pencari kerja mengenai program ketenagakerjaan yang telah ditentukan selama ini. (wawancara tgl 5 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa cara penyampaian pesan yang dilakukan selama ini oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar yakni melalui TV dan internet. Dimana hal ini dilakukan untuk meningkatkan kegiatan sosialisasi kepada pencari kerja mengenai program ketenagakerjaan yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja selama ini.

Selanjutnya wawancara dengan Andi Yanti selaku masyarakat atau pencari kerja yaitu :

Cara yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar dalam memberikan informasi mengenai program Ketenagakerjaan baik yang disampaikan melalui TV maupun di internet sudah sangat jelas dan informatif mengenai implementasi program Ketenagakerjaan di Makassar (wawancara tgl. 5 Oktober 2017).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa cara yang digunakan dalam melakukan sosialisasi mengenai program ketenagakerjaan sangat jelas dan mudah dimengerti.

Wawancara yang dilakukan dengan Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makassar mengenai cara menyampaikan pesan guna dapat mengurangi pengangguran di kota Makassar yaitu :

Cara penyampaian informasi/pesan mengenai ketenagakerjaan adalah dengan membuat baliho khususnya yang berkaitan dengan syarat mendapatkan Kartu Tanda Bukti Pendaftar Pencari Tenaga Kerja (wawancara tgl. 5 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa cara yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar dalam penyampaian pesan yakni dengan memanfaatkan baliho. Hal ini dapat disajikan media baliho dalam penyampaian pesan kepada pencari kerja yaitu :



Gambar 6
Cara Penyampaian Pesan melalui Baliho/Spanduk

Kemudian dilihat dari sarana yang digunakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dimana dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku kepala Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar yaitu :

Pelaksanaan pelayanan kepada pencari kerja khususnya pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar adalah meliputi : meja, kursi dan sejumlah peralatan kantor (wawancara tgl. 6 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa upaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau pencari kerja maka telah tersedia sarana dan prasarana seperti : meja, kursi, dan

sejumlah peralatan kantor. Hal ini sesuai dengan dokumentasi mengenai sarana dan prasarana seperti : kursi, lemari arsip dan meja.



Gambar 7
Sarana dan Prasarana Meja, Kursi dan Lemari

Kemudian akan disajikan gambar dokumentasi mengenai sarana komputer yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar yaitu sebagai berikut :



Gambar 8
Sarana Komputer pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar

Berdasarkan hasil wawancara mengenai sarana dan prasarana komputer maka dapat dikatakan bahwa dalam melakukan kegiatan program ketenagakerjaan khususnya untuk menunjang komunikasi antara pencari kerja (masyarakat) dengan Dinas Tenaga Kerja maka dapat dikatakan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan dapat meliputi : meja, kursi dan sejumlah komputer. Hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2
Sarana dan Prasarana Fisik dalam Pelaksanaan Pelayanan kepada
Pencari Kerja/Masyarakat

Uraian	Jumlah (Unit)
A. Inventaris kantor	
1) Meja	7
2) Kursi	7
3) Lemari arsip	5
B. Media komputer	
1) Komputer	10
2) Printer	5

Sumber : Bagian Perlengkapan Dinas Tenaga Kerja kota Makassar, 2017

Tabel 1 yakni mengenai sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar maka dapat dikatakan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dapat meliputi : inventaris kantor yakni : meja, kursi, lemari arsip dan media komputer seperti : komputer dan printer.

2. Implementasi Program Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar ditinjau dari aspek Sumber Daya

Salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan dalam program ketenagakerjaan khususnya pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar yaitu ditinjau dari aspek sumber daya manusia. Dimana aspek sumber daya manusia berkaitan dengan pegawai yang memiliki tugas dan tanggungjawab dalam melakukan setiap pekerjaan yang ada dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar. Hal ini dilakukan melalui wawancara dengan bapak Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makassar mengenai

kemampuan pegawai dalam melakukan program ketenagakerjaan di kota Makassar yaitu :

Kemampuan pegawai dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan sudah cukup baik dimana setiap pegawai sudah memiliki pengetahuan dan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan (wawancara tgl. 9 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa setiap pegawai yang ditempatkan dari masing-masing bagian yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar sudah cukup baik karena setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar sudah memiliki pengetahuan dan tanggungjawab dalam penyelenggaraan setiap pekerjaan.

Kemudian wawancara dengan H. Alimuddin, S.Sos. selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu :

Dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan pada Lingkup Dinas Tenaga Kerja, maka setiap pegawai sudah memiliki kompetensi di bidang pekerjaan yang ditangani (wawancara tgl. 9 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai sudah memiliki kompetensi dalam melakukan setiap pekerjaan khususnya yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan yang ditangani.

Kemudian wawancara yang telah dilakukan dengan Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makassar yaitu :

Upaya pegawai dalam melakukan program ketenagakerjaan guna mengurangi pengangguran di kota Makassar maka setiap pegawai selalu diberikan pelatihan tentang bagaimana cara melakukan program ketenagakerjaan guna mengurangi pengangguran (wawancara tgl. 10 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makassar maka dapat dikatakan bahwa guna menunjang kelancaran penyelenggaraan program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja maka setiap pegawai selalu diberikan diklat mengenai teknik pengelolaan program ketenagakerjaan. Hal ini dapat disajikan gambar mengenai diklat pegawai yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja yang dapat disajikan melalui gambar berikut ini :



Gambar 9
Diklat pegawai mengenai Program ketenagakerjaan dalam
Mengurangi Pengangguran di kota Makassar

Berdasarkan gambar yakni upaya dalam meningkatkan kompetensi pegawai melakukan program ketenagakerjaan maka setiap pegawai selalu

melakukan diklat. Dimana jenis diklat yang dilakukan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penyusunan rumusan, kebijakan teknis di bidang perencanaan tenaga kerja, perluasan dan pengembangan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
2. Pelaksanaan penyediaan dan pengawasan teknis operasional di bidang perencanaan, perluasan, penempatan tenaga kerja dan syarat-syarat serta pengawasan ketenagakerjaan.
3. Pembinaan Unit Pelatihan Teknis
4. Pemberian perizinan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan

Wawancara dengan bapak A. Rahmat Mappatoba, M.Si. selaku kepala bidang penempatan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar yaitu sebagai berikut :

Pelaksanaan program ketenagakerjaan sudah terlaksana dengan baik karena sudah ditunjang oleh terpenuhinya jumlah pegawai dalam melakukan pekerjaan (wawancara tgl. 10 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang penempatan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan program Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar yang dilakukan selama ini sudah berjalan dengan baik, alasannya karena sudah ditunjang oleh karena terpenuhinya jumlah pegawai, dimana setiap pegawai yang bekerja sudah ditempatkan menurut bidang pekerjaan yang ada dalam lingkup ketenagakerjaan.

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makassar yaitu :

Setiap kegiatan dalam penyelenggaraan program ketenagakerjaan sudah ditunjang oleh tersedianya anggaran yang cukup (wawancara tgl. 10 Oktober 2017)

Hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan program ketenagakerjaan khususnya pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar maka dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar maka dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja selama ini sudah terlaksana dengan baik karena sudah didukung oleh tersedianya anggaran yang cukup dalam membiayai setiap program pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar.

Kemudian wawancara dengan bapak A. Rahmat Mappatoba, M.Si. selaku Bidang Penempatan Tenaga Kerja kota Makassar yaitu :

Setiap program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai selama ini sudah memiliki anggaran dana dalam membiayai setiap program yang telah ditetapkan dalam program ketenagakerjaan di kota Makassar.(wawancara tgl. 10 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan selama ini maka dapat disimpulkan bahwa setiap program yang akan dilaukan khususnya dalamprogram ketenagakerjaan sebagai upaya dalam mengurangi pengangguran di kota Makassar sudah memiliki anggaran yang tersedia sehingga mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program ketenagakerjaan di kota Makassar, hal ini dapat dikatakan bahwa dilihat dari aspek SDM dan ketersediaan anggaran dimana telah menunjang pelaksanaan program ketenagakerjaan khususnya dalam upaya

mengatasi tingkat pengangguran di kota Makassar dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam menjalankan program Disnaker khususnya berkaitan dengan upaya dalam mengurangi tingkat pengangguran di kota Makassar.

3. Implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ditinjau dari aspek disposisi

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam melakukan program ketenagakerjaan di Kota Makassar yaitu yang berkaitan dengan disposisi. Dalam disposisi terdiri dari pembinaan/pelatihan dan reward, hal ini dapat disajikan wawancara mengenai pembinaan/pelatihan pegawai dalam mengurangi pengangguran yaitu sebagai berikut :

Pembinaan/pelatihan yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan dalam menyukseskan program dalam mengurangi pengangguran di Kota Makassar (wawancara tanggal 11 Oktober 2017)

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan selama ini maka dapat dikatakan bahwa pembinaan/pelatihan yang dilakukan oleh Disnaker kepada setiap pegawai dimaksudkan untuk dapat memberikan pengetahuan, keterampilan kepada pegawai mengenai program dalam mengatasi pengangguran di Kota Makassar. Dimana materi diklat yang diberikan kepada pegawai khususnya berkaitan dengan program ketenagakerjaan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Strategi penyusunan kebijakan teknis dibidang pemeliharaan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja

- b. Kebijakan pelaksanaan penyediaan, pengawasan teknis dan syarat-syarat kerja serta penagwasan dibidang ketenagakerjaan.
- c. Pemberian perizinan dan pelayanan umum dibidang ketenaga kerjaan.
- d. Pembinaan unit pelaksanaan teknis

Kemudian wawnacara dengan bapak A. Rahmat Mappatoba, M.Si selaku

Kelapa Bidang Penempatan Tenaga Kerja pada Disnaker Kota Makassar yaitu :

Pembinaan/pelatihan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Makassar sudah berjalan dengan baik dan setiap pegawai sudah memiliki bidang kompeten dibidang pekerjaan yang dilakukan selama ini (wawancara tanggal 11 Oktober 2017).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pegawai yang mengikuti pembinaan/pelatihan sudah berjalan baik. Alasannya karena setiap pegawai sudah memiliki kompetensi dibidang pekerjaan yang dilakukan selama ini.

Berikut ini akan disajikan hasil pelaksanaan pembinaan/pelatihan pegawai yang dilakukan oleh Disnaker Kota Makassar yaitu :



Gambar 10
Pelaksanaan Pembinaan/Pelatihan Pegawai yang dilakukan oleh
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Kemudian wawancara dengan Bapak H. Tamrin, M.Pd selaku Kepala Bidang Pelatihan Tenaga Kerja yaitu sebagai berikut :

Setiap kegiatan yang berkaitan dengan pelatihan selalu dilakukan yaitu setiap 6 bulan sekali yaitu bulan Januari dengan Juli, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dibidang pekerjaan yang ditempatkan (wawancara tanggal 12 Oktober 2017).

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan selama ini maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan/pelatihan pegawai Disnaker dalam 2 kali dalam setahun. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan khususnya berkaitan dengan program ketenagakerjaan yakni program mengatasi tingkat pengangguran di kota Makassar.

Kemudian wawancara dengan Bapak Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makassar yaitu :

Setiap pegawai yang bekerja dalam meningkatkan prestasi kerja yang baik di bidang pekerjaan selalu mendapatkan penghargaan dari pimpinan (wawancara tgl. 12 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan selama ini maka dapat dikatakan bahwa setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja di bidang pekerjaan selalu mendapatkan penghargaan/remunerasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Kemudian wawancara dengan bapak A. Rahmat Mappatoba, M.Si. selaku kepala bidang penempatan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar mengemukakan bahwa :

Pemberian reward/penghargaan kepada setiap pegawai yang berprestasi memberikan motivasi bagi pegawai untuk lebih berprestasi dalam pengelolaan pekerjaan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan di lingkup Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar (Wawancara tgl. 12 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan selama ini maka dapat dikatakan bahwa pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar.

Kemudian wawancara dengan bapak H. Alimuddin, S. Sos. Selaku Kasubag Kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar yaitu :

Setiap penghargaan/reward yang diberikan kepada pegawai sudah dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan program ketenagakerjaan di kota Makassar (wawancara tgl. 12 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa setiap penghargaan atau reward yang diberikan kepada pegawai sudah dilakukan dengan baik oleh Dinas Tenaga Kerja kota Makassar,

alasan nya karena dengan adanya pemberian penghargaan atau reward sudah dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa pemberian reward/penghargaan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar sudah berjalan dengan baik, alasan nya karena setiap pegawai yang memperoleh penghargaan (reward) sudah mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi di bidang pekerjaan yang ditangani dan selain itu sudah dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai

4. Implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari Aspek Struktur Organisasi

Masalah struktur organisasi sangat menentukan adanya keberhasilan implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar, alasan nya karena struktur organisasi adalah suatu susunan kumpulan atau unit kerja dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dengan bagian fungsi atau kegiatan berbeda yang dikoordinasi. Berikut ini akan disajikan hasil wawancara dengan bapak Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar yaitu :

Upaya dalam melakukan program ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan tingkat pengangguran maka Dinas Tenaga Kerja kota Makasasr sudah menetapkan fungsi dan tanggungjawab dalam struktur organisasi (wawancara tgl. 12 Oktover 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala Dinas Tenaga Kerja kota Makassar maka dapat disimpulkan bahwa fungsi dan

tanggungjawab dari masing-masing pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan sudah terdapat dalam struktur organisasi.

Berikut ini akan disajikan dokumentasi mengenai struktur organisasi pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar yaitu :



Gambar 11
Struktur Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar

Kemudian wawancara dengan bapak A. Rahmat Mappatoba, M.Si. selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar yaitu :

Koordinasi pimpinan dalam kegiatan pelaksanaan sudah berjalan dengan baik (wawancara tgl. 16 Oktober 2017)

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa koordinasi pimpinan dengan kerja pelaksana khususnya dalam melakukan pekerjaan sudah berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi pelaksanaan program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar. Selanjutnya wawancara dengan bapak H. Alimuddin, S.Sos. selaku Kasubag. Kepegawaian yaitu :

Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sudah berdasarkan SOP yang sudah ada (wawancara tgl. 16 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa setiap pegawai dalam melakukan tugas atau tanggungjawab dalam penyelesaian pekerjaan telah didasari dari SOP yang sudah ada. Kemudian wawancara dengan bapak Drs. A. Irwan Bangsawan, M.Si. selaku kepala Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar yaitu :

Pekerjaan yang berkaitan dengan pelaksanaan program ketenagakerjaan selalu didasari dari SOP yang telah ditetapkan (wawancara tgl. 16 Oktober 2017)

Hasil wawancara yang telah dilakukan selama ini maka dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang berkaitan dengan program ketenagakerjaan selalu didasari SOP yang telah ditentukan.

Kemudian wawancara dengan bapak A. Rahmat Mappatoba, M.Si. selaku kepala bidang penempatan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar yaitu :

Upaya dalam meningkatkan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan SOP maka pimpinan selalu melakukan koordinasi mengenai pelaksanaan pekerjaan (wawancara tgl. 16 Oktober 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat dilakukan upaya dalam melakukan pengawasan dari setiap program Disnaker mengenai ketenagakerjaan maka selaku melakukan koordinasi untuk menilai apakah setiap pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan SOP.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan untuk menilai implementasi program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Makassar. Dimana dari hasil wawancara mengenai implementasi program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan maka peneliti melakukan pengawasan melalui aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan melalui pelaksanaan wawancara kepada sejumlah informan khususnya pada lingkup Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar maka dapat dikatakan bahwa implementasi program tenaga kerja dianggap sudah berjalan dengan baik, baik dilihat dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, maupun struktur organisasi. Hal ini dapat disajikan pembahasan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan mengenai implementasi ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari Aspek Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis data wawancara yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa implementasi program ketenagakerjaan ditinjau dari aspek komunikasi sudah berjalan dengan baik. Dimana dilihat dari substansi pesan yang dilakukan selama ini oleh Disnaker Kota Makassar sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat bahwa dalam upaya untuk mengatasi tingkat

penganggran di Kota Makassar maka Disnaker menyelenggarakan Job Fair, dimana manfaat job fair yang dilakukan oleh Disnaker selama ini memberikan kesempatan bagi para pencari kerja untuk berkarir dan tentunya mendapat masa depan yang lebih baik lagi.

Kemudian dalam menunjang program sarana dari Dinas Ketenagakerjaan yang telah ditetapkan maka pihak Disnaker memerlukan sarana dan prasarana. Dimana sarana dan prasarana kerja yang dilakukan dapat meliputi meja, kursi dan komputer. Dengan sarana dan prasarana kerja yang dimiliki oleh Disnaker Kota Makassar sudah mendukung pelaksanaan program ketenagakerjaan di Kota Makassar. Sedangkan cara penyampaian pesan dengan program kerja yang dibuat oleh Dinas Ketenagakerjaan adalah melalui TV, radio, baliho dan melalui media internet dengan melalui media yang digunakan oleh Disnaker selama ini telah dirasakan oleh masyarakat/pencari kerja sudah jelas dan memiliki kemudahan bagi setiap pencari kerja memperoleh informasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

2. Implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari aspek sumber daya

Hasil analisis mengenai pelaksanaan program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Makassar ditinjau dari aspek sumber daya. Dimana dilihat dari staf (sumber daya manusia) yang dimiliki oleh Disnaker Kota Makassar sudah mendukung pelaksanaan program ketenagakerjaan khususnya dalam lingkup Disnaker di Kota Makassar. Dimana dalam pelaksanaan program ketenaga kerjaan khususnya pada Disnaker Kota

Makassar sudah mampu memenuhi setiap kegiatan program ketenagakerjaan di Kota Makassar.

Kemudian dilihat dari ketersediaan anggaran dalam penyelenggaraan kegiatan program ketenagakerjaan khususnya pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar dimana dana yang tersedia dalam membiayai segala kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan program ketenagakerjaan dirasakan cukup menunjang pelaksanaan program.

3. Pembahasan mengenai implementasi Program Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari aspek Disposisi

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan selama ini, dimana dalam meningkatkan keberhasilan pelaksanaan program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar. Dimana setiap pelaksanaan program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar selalu dilakukan pembinaan/pelatihan, dimana pembinaan/pelatihan yang dilakukan selama ini sudah dapat memberikan pengetahuan, keterampilan di bidang pekerjaan yang dilakukan selama ini.

Kemudian dilihat dari penghargaan/reward yang diberikan kepada setiap pegawai yang berprestasi maka pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja khususnya berkaitan dengan program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar. Sedangkan dari penghargaan (reward) yang diberikan oleh pimpinan Dinas Tenaga Kerja selama ini sudah dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kota Makassar.

4. Pembahasan mengenai implementasi Program Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari aspek Struktur Organisasi

Berdasarkan hasil analisis mengenai implementasi program tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar ditinjau dari aspek struktur organisasi. Dimana analisis data yang telah dilakukan selama ini bahwa setiap pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pekerjaan khususnya yang berkaitan dengan program ketenagakerjaan sudah berjalan dengan baik antara pegawai dengan pegawai lainnya maupun antara pegawai dengan pimpinan. Dimana hasil ini mempengaruhi keberhasilan program ketenagakerjaan di kota Makassar.

Kemudian dilihat dari pelaksanaan pekerjaan program ketenagakerjaan dengan SOP, dimana setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan SOP yang telah ditentukan. Hal ini ditunjang oleh adanya koordinasi pimpinan dengan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai selama ini dan dampaknya dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar selama ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan selama ini maka akan disajikan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hasil analisis mengenai implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari aspek komunikasi dimana diperoleh temuan bahwa dilihat dari substansi pegawai, sarana dan cara penyampaian pesan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja selama ini sudah terlaksana dengan baik sehingga mempengaruhi keberhasilan program ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja selama ini.
2. Hasil analisis mengenai implementasi program ketenagakerjaan ditinjau dari sumber daya, dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa ketersediaan sumber daya dan anggaran yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja sudah mendukung pelaksanaan program ketenagakerjaan.
3. Hasil analisis mengenai implementasi program ketenagakerjaan ditinjau dari disposisi, dimana dilihat dari pembinaan/pelatihan yang dilakukan selama ini sudah mampu meningkatkan kinerja dalam melakukan program ketenagakerjaan di kota Makassar, dimana selama ini Dinas Tenaga Kerja kota Makassar selalu memberikan penghargaan/reward kepada setiap pegawai yang berprestasi dalam melakukan pekerjaan khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan program ketenagakerjaan di kota Makassar.

4. Hasil analisis mengenai implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari aspek struktur organisasi, dimana dari hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa setiap pegawai telah memiliki fungsi dan tanggungjawab dalam struktur organisasi dan selain itu pegawai dalam melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan agar perlunya lebih ditingkatkan atau dipertahankan mengenai penggunaan media dalam pemberian informasi mengenai program ketenagakerjaan yang dilakukan selama ini.
2. Sebaiknya pihak Dinas Tenaga Kerja kota Makassar lebih meningkatkan keterampilan di bidang pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai selama ini yakni melakukan kegiatan pembinaan atau pelatihan.
3. Sebaiknya dalam meningkatkan program ketenagakerjaan guna menunjang pelaksanaan program ketenagakerjaan di kota Makassar maka sebaiknya diberikan reward atau penghargaan kepada setiap pegawai yang berprestasi.
4. Disarankan perlunya ditingkatkan koordinasi mengenai pelaksanaan implementasi program ketenagakerjaan yang dilakukan selama ini oleh Dinas Tenaga Kerja di kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdullah, Syukur, 2008. *Laporan temu kajian posisi dan peran ilmu administrasi Negara dan manajemen*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dan Asia Foundation
- Agustino, Leo. 2012. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Batubara, Cosmas. 2006. *Masalah Tenaga Kerja dan Kebijakan di Indonesia*. Jurnal Ilmu Sosial Manajemen Konsesnsus Dalam Bisnis
- Biro Pusat Statistik (BPS), 2008. *Keadaan Angkatan Kerja Sulawesi Selatan*
- Biro Pusat Statistik (BPS), 2009. *Tingkat Pengangguran. Keadaan Angkatan Kerja Sulawesi Selatan*
- Dumairy, 2005. *Evaluasi Kebijakan Pemerintah Menanggulangi Masalah Kemiskinan dan Kesenjangan di Indonesia*. Yogyakarta : Aditya Media, Yogyakarta
- Hanartani, M. Myra, dkk. 2010. *Pengantar Hukum Perburuhan, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I*, cetakan kedua, Jakarta
- Handoko, Hani. 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Harsono, Hanifah. 2002. *Implementasi Kebijakan dan Politik*, Bandung, Penerbit : Mutiara Sumber Widya.
- Husni, Lalu, 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi, Penerbit : Jakarta, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kayatomo, Sutomo. 2005. *Program Pembangunan*. Bandung : Sinar Baru
- Manullang, M. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manululung, H. Sendjun. 2000. *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta, Penerbit : Rineka Citra
- Mubyarto. 2007. *Ekonomi Rakyat Program IDT dan Demokrasi Ekonomi Indonesia*, Yogyakarta, Penerbit : Aditya Media Publication
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia-Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta, Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada

- Nugroho, Riant. 2006. *Kebijakan Publik untuk Negara-Negara Berkembang (Model-Model Perumusan Implementasi dan Evaluasi)*. Jakarta, Penerbit : PT. Elex Media Komputindo
- Partanto, Pius, dkk. 2001. *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya, Penerbit : Arkola
- Setiawan, Guntur, 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, Jakarta, Penerbit : Balai Pustaka
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Soeroto, 2002, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*, Gajah Mada University Press. Jakarta
- Subijanto, 2011. *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Vol. 17 No. 6
- Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suparmoko, dan Ick Ranggabawono. 2006. *Ekonomi*. Jakarta, Penerbit : Quandra.
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Lukman Offset YPAPI
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 2007. *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*, Jakarta : CV. Haji Mas Agung
- Tindaon, Ostinasia. 2010. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral di Jawa Tengah (Pendekatan Demometrik)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Usman, Nurdin, 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Penerbit : Jakarta, Grasindo
- Wahab, Solichin Abdul. 2004. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wawa, Eudes Jannes. 2005. *Ironi Pahlawan Devisa*, Jakarta ; PT Kompas Media Nusantara
- Winarno, Budi. 2005. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Penerbit : Media Yogyakarta, Pressindo

PEDOMAN WAWANCARA

A. Komunikasi :

1. Bagaimana substansi pesan / informasi yang dilakukan pegawai dalam menyampaikan informasi ?
2. Bagaimana sarana yang ada dalam melakukan kegiatan yang dilakukan dalam mengurangi pengangguran ?
3. Bagaimana pegawai menyampaikan informasi / pesan guna mengurangi pengangguran pada Kota Makassar ? apakah terlaksana dengan efektif dan meluas ?

B. Sumber Daya :

1. Bagaimana kemampuan/upaya pegawai dalam melaksanakan program ketenagakerjaan guna mengurangi pengangguran di Kota Makassar ?
2. Apakah jumlah pegawai terpenuhi dalam melaksanakan program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ?
3. Apakah kegiatan yang dilakukan guna mengatasi / mengurangi pengangguran memiliki anggaran yang cukup dalam melakukan kegiatan secara efektif ?

C. Disposisi :

1. Bagaimana pembinaan pelatihan pegawai dalam melakukan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran yang ada pada Kota Makassar ?
2. Adakah pemberian insentive / reward terhadap pegawai ?

3. Menurut Bapak/Ibu dengan adanya reward apakah dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif ?

D. Struktur Organisasi :

1. Apakah koordinasi pimpinan dalam kegiatan pelaksana terjalin dengan baik ? apakah mempengaruhi kinerja pegawai ?
2. Apakah pegawai melakukan tugas dan fungsi berdasarkan SOP yang ada dengan baik ?
3. Adakah penilaian / ukuran nilai yang dapat dinilai pegawai dalam melaksanakan SOP yang ada ?

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI PENULIS

Nama	: SHARA SHABRINA SAHIB
Tempat/Tanggal Lahir	: Makassar, 04 Maret 1994
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Suku	: Jawa/Makassar
Status Perkawinan	: Belum Kawin
Pendidikan Terakhir	: S1 Administrasi Publik
Jurusan	: MSDM
Alamat Rumah	: Komp. Puri Taman Sari blok B5/10
Kontak Person	: 081354406454
Email	: sharashabrina13@gmail.com
Ayah Kandung	: Drs. Abdullah Sahib
Pekerjaan Ayah	: Kontraktor
Ibu Kandung	: Rr. Memy Suzanawati, SH
Pekerjaan Ibu	: IRT
Instansi Penulis	: Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Jabatan	: Staf Operator Administrasi