



<http://jurnal.utu.ac.id/ekombis/>

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

| ISSN (Print) 2355-0627 | ISSN (Online) 2355-097X |



IMPLEMENTASI PROGRAM KETENAGAKERJAAAN PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR

Ardianti Idris ¹, Agus Salim ², Muhammad Yusuf ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

^{1,2,3} Email: adriantyidris@gmail.com, agussalim39@gmail.com, muhammadyusuf@unismuh.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Received:
Revised:
Accepted: March 00, 00
Available online:

KEYWORDS

Implementation, Employment Program, Manpower Office, Communication, Resources, Disposition, Organizational Structure

CORRESPONDENCE

E-mail: adriantyidris@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the employment program by the Makassar City Manpower Office using qualitative descriptive methods. Data were collected through interviews, observations, and documentation from relevant informants. The analysis focused on four aspects: communication, resources, disposition (attitude of implementers), and organizational structure. The results indicate that program implementation has been running quite well. Communication is carried out through social media, outreach, and job fairs. Despite limited staff and facility resources, the program remains optimal. The disposition of implementers demonstrates a good work attitude, responsibility, and loyalty. The organizational structure demonstrates good division of tasks and coordination. Overall, the program has been effective, although some technical challenges still need improvement.



1. PENDAHULUAN

Bagi beberapa orang, peningkatan jumlah penduduk yang besar adalah hal yang baik karena meningkatkan jumlah tenaga kerja dan mendorong pembangunan ekonomi. Namun, faktanya adalah bahwa pertumbuhan penduduk yang semakin besar akan berdampak pada angka kriminalitas karena ekonomi suatu negara tidak dapat mengimbangi pertumbuhan penduduknya. (Putri & Nurwati, 2021)

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

Perekonomian Makassar adalah salah satu yang terbesar di Sulawesi Selatan. Sektor ekonomi kota sangat beragam, termasuk perdagangan, jasa, pertanian, dan industri. Selama beberapa tahun terakhir, Kota Makassar telah mengalami pertumbuhan ekonomi yang relatif stabil, meskipun pandemi COVID-19 menyebabkan penurunan pertumbuhan di tahun 2020. Output nilai tambah Kota Makassar tetap positif dari tahun 2017 hingga 2019, dengan laju pertumbuhan 8,2 persen pada 2017, 8,42 persen pada 2018, dan 8,79 persen pada 2019. Namun, ketika COVID-19 mulai masuk ke Indonesia pada tahun 2020, perekonomian Kota Makassar mengalami koreksi yang sangat serius, turun 1,27% pada 2020. Namun, di awal tahun 2021, aktivitas ekonomi masyarakat mulai berjalan kembali, sehingga laju pertumbuhan ekonomi kembali naik. (Rawung, 2022)

Pada tahun 2014, kota Makassar memiliki 1.429.242 penduduk, yang kemudian meningkat menjadi 1.469.601 pada tahun 2016 dan 1.508.154 pada tahun 2018. Wilayah kota Makassar seluas 175.77 km², terdiri dari 14 kecamatan dan 143 kelurahan, dengan masing-masing memiliki jumlah penduduk dan luas yang berbeda, sehingga kepadatan penduduk terus meningkat dari tahun ke tahun dan laju pertumbuhan penduduk terus meningkat. Pengaruh meningkatnya jumlah penduduk dari tahun ke tahun adalah tingginya faktor kemiskinan. Adapun faktor yang mempengaruhi ada dua faktor yaitu : Faktor internal (diri sendiri, miskin, pendidikan, keluarga, masyarakat, dll.) dan faktor eksternal (lingkungan, ekonomi, pertumbuhan penduduk, dll.) adalah beberapa penyebab kemiskinan, yang merupakan masalah yang sangat kompleks. (Nyompa et al., 2019)

Menurut data dari (disnaker Makassar, 2024) Visi program kerja dinas ketenagakerjaan kota makassar adalah Mewujudkan ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua. Sedangkan misi dari dinas ketenagakerjaan kota makassar adalah.

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.

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

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka hal ini yang mendasari peneliti tertarik melakukan penelitian yaitu Implementasi program ketenagakerjaan pada kantor dinas tenaga kerja kota makassar.

2. TINJAUAN PUSTAKA / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Konsep Implementasi

Implementasi adalah proses penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi ke dalam tindakan praktis yang menghasilkan perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap (Magdalena et al., 2021). Sederhananya, implementasi berarti pelaksanaan atau penerapan. Ini bukan sekadar aktivitas, melainkan suatu kegiatan terencana yang dilakukan dengan sungguh-sungguh berdasarkan standar tertentu untuk mencapai tujuan spesifik (Magdalena et al., 2021; Mamoto et al., 2018). Implementasi merupakan aktivitas yang saling menyesuaikan dan melibatkan mekanisme sistem yang terencana (Sabrina, 2017). Implementasi juga dipahami sebagai proses adaptif di mana pelaksana kebijakan melakukan tindakan untuk mencapai hasil yang selaras dengan tujuan kebijakan (Mamoto et al., 2018). Lane (dalam Akib, 2019) menjelaskan implementasi sebagai persamaan fungsi dari maksud, output, dan hasil, atau sebagai fungsi dari kebijakan, *formator*, dan kebijakan.

Sabrina (2017) mengidentifikasi tiga tugas utama dalam implementasi keputusan:

- 1) Penafsiran: Proses menerjemahkan makna program ke dalam bentuk yang dapat diterima dan dilaksanakan.
- 2) Organisasi: Struktur atau alat yang digunakan untuk memasukkan program ke dalam tujuan kebijakan.
- 3) Penerapan: Berkaitan dengan penyediaan standar untuk pelayanan, pembayaran, dan hal-hal lainnya.

Implementasi kebijakan diperlukan untuk menyelesaikan masalah kebijakan dan harus selalu dipertimbangkan dampaknya terhadap masyarakat (Evander Kaendung et al., 2021; Akib, 2019). Pada dasarnya, implementasi kebijakan adalah cara suatu kebijakan mencapai tujuannya, baik melalui penerapan langsung dalam bentuk program maupun melalui pembuatan kebijakan turunan (Pramono, 2020).

Beberapa teori ahli mengenai implementasi kebijakan meliputi:

Teori George C. Edward III: Implementasi dipengaruhi oleh komunikasi (kejelasan tujuan dan target), sumber daya (ketersediaan sarana dan prasarana), disposisi (komitmen, kejujuran, dan demokratisme implementor), serta struktur birokrasi (fragmentasi dan Standard Operating Procedures/SOP) (Pramono, 2020). Teori Merilee S. Grindle: Keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh isi kebijakan (tingkat kepentingan kelompok sasaran, jenis manfaat, tingkat perubahan, penempatan program, detail penjelasan implementor) dan lingkungan implementasi (Pramono, 2020). Teori Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier: Keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh karakteristik masalah (kemampuan penyelesaian masalah), karakteristik kebijakan/undang-undang (kapasitas undang-undang untuk menerapkan struktur), dan variabel lingkungan (variabel non-undang-undang) (Pramono, 2020).

2. Konsep Program

Istilah "program" dapat didefinisikan secara umum sebagai rencana, atau secara khusus sebagai rencana kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan (Diana & Sari, 2023). Mamoto et al. (2018) mengidentifikasi tiga unsur penting dalam proses implementasi program:

- a) Adanya program atau kebijakan.
- b) Kelompok tujuan, yaitu kelompok masyarakat yang ditetapkan dan akan menerima manfaat dari program.
- c) Elemen pelaksana, yaitu implementor (organisasi atau individu) yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan.

3. Konsep Ketenagakerjaan

Tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa guna memenuhi kebutuhan pribadi dan masyarakat (Trixie et al., 2023). Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, sedangkan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan (Haidar Putra Daulay, 2020).

4. Angkatan Kerja

Profil ketenagakerjaan sangat terkait dengan kondisi demografi; pertumbuhan penduduk yang cepat seringkali beriringan dengan pertumbuhan angkatan kerja yang cepat (Rizal et al., 2018).

Indonesia, meskipun memiliki sumber daya manusia yang besar, menghadapi tantangan ketenagakerjaan seperti pertumbuhan angkatan kerja yang pesat namun tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai, penurunan tingkat partisipasi kerja, dan dinamika pasar tenaga kerja yang cepat, mengakibatkan peningkatan pengangguran (Adriyanto et al., 2020). Pengangguran juga disebabkan oleh ketidaksesuaian antara penawaran tenaga kerja (kualifikasi) dan permintaan pasar, serta perbedaan kemampuan sektor ekonomi dalam menyerap tenaga kerja (Adriyanto et al., 2020).

5. Struktur Ketenagakerjaan

Menurut Sabrina (2017), lapangan pekerjaan utama seseorang adalah tempat mereka bekerja, yang umumnya terbagi dalam beberapa sektor, seperti: pertanian, pertambangan, industri pengolahan, listrik/gas/air, bangunan, perdagangan, angkutan, keuangan, dan jasa masyarakat. Jenis pekerjaan utama digolongkan berdasarkan macam pekerjaan yang dilakukan, seperti tenaga profesional, teknisi, tenaga produksi, operator alat transportasi, serta pekerja kepemimpinan dan ketatalaksanaan.

6. Masalah Pengangguran

Pengangguran merupakan masalah signifikan yang dihadapi pertumbuhan ekonomi Indonesia, disebabkan oleh kelebihan tenaga kerja yang tidak terserap optimal dalam perekonomian (Rizal et al., 2018). Keterbatasan sumber daya produksi dan kemampuan pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja juga memperparah kondisi ini, mengakibatkan tingkat pengangguran yang terus meningkat (Permadhy & Sugianto, 2020). Pengangguran berdampak pada penurunan konsumsi, kemakmuran, dan kesejahteraan, serta dapat memicu ketidakstabilan politik, keamanan, dan sosial, bahkan berdampak psikologis pada individu dan keluarga (Sejati, 2020).

Definisi Konsep Ketenagakerjaan

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Makassar berperan dalam menyediakan layanan ketenagakerjaan, termasuk mencari tenaga kerja siap pakai melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan. Salah satu program Disnaker adalah mendorong penciptaan kesempatan kerja dan menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas (Sabrina, 2017). Untuk penelitian ini, teori George C. Edward III akan digunakan sebagai kerangka analisis utama dalam memahami implementasi program ketenagakerjaan.

3. METODE

Metode penelitian ini merupakan alat penting untuk menjawab pertanyaan dan memecahkan masalah terkait implementasi program ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Dengan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, mencatat, mengamati, dan menginterpretasikan kondisi aktual program tersebut secara mendalam. Fokus utama penelitian terletak pada empat aspek implementasi: komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur organisasi. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar selama bulan Juni 2025. Data primer akan dikumpulkan langsung dari informan kunci seperti kepala dinas, kepala bidang, kasubag kepegawaian, dan masyarakat pencari kerja melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan telaah dokumen. Data sekunder juga akan digunakan dari dokumen-dokumen terkait. Prosedur pengumpulan data melibatkan penggunaan pedoman wawancara, pedoman observasi, dan pedoman telaah dokumen sebagai instrumen penelitian. Setelah data terkumpul, proses pengolahan akan meliputi pemeriksaan, pengolahan, dan deskripsi hasil, dengan triangulasi data sebagai teknik pengesahan. Analisis data akan menggunakan data kumulatif untuk memahami alur peristiwa secara kronologis dan menilai sebab-akibat, memberikan gambaran naratif yang komprehensif tentang implementasi program ketenagakerjaan tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

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

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

Aspek komunikasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan implementasi program ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam menyampaikan informasi secara jelas, terbuka, dan terstruktur melalui berbagai saluran komunikasi.

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

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

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

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

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

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

"Di internal dinas, komunikasi sudah cukup terbuka. Kami bisa menyampaikan pendapat dan kendala secara langsung kepada pimpinan. Namun, dalam komunikasi kepada masyarakat, kendala yang sering muncul adalah tidak semua masyarakat memiliki akses terhadap informasi digital, sehingga penyampaian informasi perlu dilakukan secara langsung di lapangan." (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“Sumber daya manusia yang kami miliki memang cukup terbatas dibandingkan jumlah program yang ada. Namun, kami tetap berupaya memaksimalkan kinerja pegawai yang ada, termasuk melalui pelatihan internal dan penugasan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing.” (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

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

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

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

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

Ini mempertegas bahwa kolaborasi lintas instansi dan fleksibilitas dalam perekrutan menjadi solusi atas keterbatasan tenaga kerja. Selanjutnya, Ibu Indri Fitriani, S.E., selaku Kasubag Pegawai juga menjelaskan:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“Waktu saya datang ke kantor dinas, pelayanannya cukup cepat. Petugas langsung mengarahkan saya ke bagian yang mengurus pendaftaran pencari kerja. Jadi saya tidak bingung harus ke mana dulu. Pelayanan seperti ini sangat membantu.” (Wawancara tanggal 16 Juni 2025)

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

Pembahasan

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

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

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

Dari hasil wawancara, dapat diketahui bahwa komunikasi dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan sudah berjalan baik. Informasi mengenai program disampaikan melalui berbagai cara, seperti media sosial, spanduk, sosialisasi langsung ke masyarakat, hingga kegiatan job fair (bursa kerja).

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

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

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

2. Implementasi Program Ketenagakerjaan Ditinjau dari Aspek Sumber Daya

Dalam hal sumber daya, baik itu sumber daya manusia (pegawai), fasilitas kerja, maupun anggaran, Dinas Tenaga Kerja masih menghadapi beberapa keterbatasan. Misalnya, jumlah pegawai belum sebanding dengan banyaknya program yang harus dijalankan.

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

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

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

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

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

Aspek disposisi berkaitan dengan komitmen, semangat, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan program. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa para pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar memiliki semangat kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

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

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

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

4. Implementasi Program Ketenagakerjaan Ditinjau dari Aspek Struktur Organisasi

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

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

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

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

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi program ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang ditinjau dari empat aspek, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. **Aspek Komunikasi**
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah menyampaikan informasi program ketenagakerjaan secara langsung maupun melalui media digital seperti media sosial dan website resmi. Namun, berdasarkan tanggapan dari pencari kerja, masih terdapat keterbatasan sosialisasi di lapangan, khususnya bagi masyarakat yang tidak memiliki akses digital. Banyak masyarakat baru mengetahui adanya program setelah datang langsung ke kantor dinas.
2. **Aspek Sumber Daya**
Jumlah pegawai dan fasilitas kerja masih terbatas, namun dinas tetap berupaya menjalankan program secara maksimal dengan pengaturan kerja dan pemanfaatan anggaran secara bertahap. Dari sisi pengguna layanan, fasilitas pelayanan dianggap cukup baik, namun kemudahan akses informasi dan sistem layanan daring masih perlu ditingkatkan.
3. **Aspek Disposisi (Sikap Pelaksana)**
Pegawai menunjukkan sikap kerja yang positif, semangat, dan bertanggung jawab, bahkan bersedia bekerja di luar jam dinas untuk mendukung pelaksanaan program. Hal ini juga dirasakan oleh masyarakat, yang menilai pelayanan di kantor dinas cukup cepat dan jelas, dengan arahan petugas yang membantu.
4. **Aspek Struktur Organisasi**
Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja sudah tertata dengan jelas. Pembagian tugas antarbagian berjalan dengan baik dan didukung oleh koordinasi rutin, baik secara formal maupun informal. Ini mempermudah pelaksanaan program dan penyelesaian kendala teknis di lapangan.

Saran

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

4. Perlu diberikan penghargaan atau insentif kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi, sebagai bentuk apresiasi sekaligus motivasi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.
5. Koordinasi antarbagian perlu terus ditingkatkan, dan evaluasi program sebaiknya dilakukan secara berkala agar pelaksanaan program berjalan lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat.

REFERENSI

- Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 66–82. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>
- Akib, H. (2010). Implementasi Kebijakan : Apa, mengapa Bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1–100. <https://media.neliti.com/media/publications/97794-ID-implementasi-kebijakan-apa-mengapa-da-b.pdf>
- Daraba, D., Subianto, A. B., & Salam, R. (2018). Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kota Makassar An effort to Improve the Quality of Workers at the Makassar city Department of Employment Services. 8, 21–26. <http://ojs.unm.ac.id/iap>
- Diana, A., & Sari, R. (2023). Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII) Evaluasi Program Pendidikan. *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 1(1), 157–166.
- Evander Kaendung, Fanley Pangemanan, G. U. (2021). Implementasi Kebijakan Tentang Rencana Induk Teknologi Informasi dan Komunikasi di Kota Manado. Dalam *Jurnal Governance: Jurusan Ilmu Pemerintahan FISPOL Unsrat*, 1(2), 1–11.
- Haidar Putra Daulay, D. (2020). PERSFEKTIF ISLAM, UNDANG-UNDANG 1945 DAN UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2013 TENTANG HAK BURUH. *Jurnal Ilmiah Al-Hadi*, 6(1), 147.
- Magdalena, I., Salsabila, A., Krianasari, D. A., & Apsarini, S. F. (2021). Implementasi Model Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kelas Iii Sdn Sindangsari Iii. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3(1), 119–128. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Makassar, D. (2024). dinas ketenagakerjaan kota makassar. <https://disnaker.makassarkota.go.id/homePage>
- Mamoto, N., Sumampouw, I., & Undap, G. (2018). Implementasi Pembangunan Infrastruktur Desa Dalam Penggunaan Dana Desa Tahun 2017 (Studi) Desa Ongkaw Ii Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 1–11.
- Nyompa, S., Maru, R., & Amal. (2019). Analisis Kepadatan Penduduk dengan Tingkat Kemiskinan di Kota Makassar. *Prosiding Seminar Nasional LP2M UNM*, 902–906.
- Permadhy, Y. T., & Sugianto. (2020). Faktor Penyebab Pengangguran Dan Strategi Penanganan Permasalahan Pengangguran Pada Desa Bojongcae, Cibadak Lebak Provinsi Banten. *IKRA-ITH Ekonomika*, 2(3), 54–63. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/583>
- Pramono, J. (2020). Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik. In *Kebijakan Publik. percetakan kurnia*.

- Putri, N. C., & Nurwati, N. (2021). Pengaruh Laju Pertumbuhan Penduduk Berdampak Pada Tingginya Angka Kemiskinan Yang Menyebabkan Banyak Eksploitasi Anak Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial HUMANITAS*, 3(I), 1–15. <https://doi.org/10.23969/humanitas.v3ii.2827>
- Rawung, S. S. (2022). Indeks INDEKS SPESIALISASI KOTA MAKASSAR: INDEKS SPESIALISASI KOTA MAKASSAR. *Jurnal Equilibrium*, 3, 1–7. <http://ejurnal.unima.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/6125%0Ahttp://ejurnal.unima.ac.id/index.php/equilibrium/article/download/6125/3065>
- Rizal, A., M Apriliani, I., & Rostika, R. (2018). Perspektif Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1).
- Sabrina, S. shara. (2017). implementasi program ketenagakerjaan pada kantor dinas tenaga kerja kota makassar. sekolah tinggi ilmu administrasi negara.
- Sejati, D. P. (2020). Pengangguran Serta Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Dan Pembangunan Ekonomi. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 98–105. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.313>
- Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis Kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000–2008. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/5578/3278>