

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru

by Kristina Purba

Submission date: 26-Apr-2024 04:31AM (UTC-0500)

Submission ID: 2362465950

File name: Eksekusi_Vol_2_no_2_Mei_2024_hal_416-424.pdf (752.96K)

Word count: 2981

Character count: 19857



Kinerja Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru

Kristina Purba

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Email: kristina.purba2978@student.unri.ac.id

Khairul Amri

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Email: khairul.amri@lecturer.unri.ac.id

Korespondensi penulis: kristina.purba2978@student.unri.ac.id

Abstract: The Pekanbaru City Manpower Service has the main task of carrying out some of the city's regional government affairs in the field of labor. Providing guidance, controlling, supervising and providing training to workers is a function of the employment service which has an influence on the level of unemployment. This research aims to analyze and determine the performance of the Manpower Service in Pekanbaru city as well as to analyze and find out the factors inhibiting the performance of the Manpower Service in Pekanbaru city. This research uses performance theory from Agus Dwiyanto (2018) which provides 5 assessment indicators, namely: Productivity, Service Quality, Responsiveness, Accountability and Accountability. The method used in this research is a qualitative approach with data collection techniques in the form of observation and interviews. The results of this research are that the performance of the Manpower Department in Pekanbaru city has not yet been achieved optimally. This can be seen from the productivity indicators which can be seen from the absence of training for job seekers so that there is no supervision of trained job seekers and there are still several inhibiting factors. others such as limited APBD, there are still companies that do not know their obligations and limited work delivery personnel.

Keywords: Performance, Unemployment, Public Service

Abstrak: Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru yang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah kota dibidang tenaga kerja. Memberikan pembinaan, mengendalikan, mengawasi dan memberikan pelatihan kepada tenaga kerja merupakan fungsi dari dinas ketenagakerjaan yang memiliki pengaruh terhadap tingkat pengangguran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui kinerja Dinas Tenaga Kerja di kota Pekanbaru serta untuk menganalisis dan mengetahui faktor penghambat Kinerja Dinas Tenaga Kerja di kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teori kinerja dari Agus Dwiyanto (2018) yang memberikan 5 indikator penilaian yaitu: Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan Teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara. Hasil dari Penelitian ini adalah kinerja Dinas Tenaga Kerja di kota Pekanbaru masih belum tercapai dengan optimal hal ini dapat dilihat dari indikator produktivitas yang Dimana dapat dilihat dari tidak adanya pelatihan kepada pencari kerja sehingga pengawasan terhadap pencari kerja yang dilatih juga tidak ada dan masih adanya beberapa faktor penghambat lainnya seperti keterbatasan APBD, masih adanya perusahaan yang belum mengetahui kewajibannya dan keterbatasan personil pengantar kerja.

Kata Kunci: Kinerja, Pengangguran, Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara besar dengan tingkat pertumbuhan setiap tahunnya yang tinggi. Saat ini jumlah penduduk Indonesia menempati nomor 4 terbanyak di dunia setelah China, India dan Amerika Serikat. Salah satu isu utama yang dihadapi oleh Indonesia sebagai negara adalah persoalan pengangguran. Tingkat pengangguran yang tinggi memiliki dampak yang dapat dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kemiskinan, pertumbuhan kriminalitas, serta masalah-masalah sosial dan politik. Tidak dapat

Received Maret 29, 2024; Accepted April 26, 2024; Published Mei 31, 2024

* Kristina Purba, kristina.purba2978@student.unri.ac.id

disangkal bahwa masalah pengangguran telah menjadi ancaman serius, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Tingkat pengangguran yang tinggi menciptakan tantangan yang signifikan dalam upaya mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Undang-undang republik Indonesia nomor ² 13 tahun 2003 pasal 4 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Upaya pencapaian tujuan tersebut tidaklah mudah karena jumlah penduduk Indonesia yang besar, tanpa didukung dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. Permasalahan mengenai kesempatan kerja ini menjadi semakin penting dan mendesak karena pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia.

¹ Adanya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka pemerintah berkewajiban dalam upaya mengatasi masalah pengangguran. Dapat dilihat dalam pasal 1 yang menyatakan bahwa: (1) perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang di jadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. (2) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (3) Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang memasuki usia kerja (15 tahun keatas) atau seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja yang tidak memiliki pendapatan, pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan. Menurut Sumarsono (2009) ⁸ pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja namun tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau

penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan salah satu unit pelaksana otonomi daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru. Sesuai dengan Peraturan tersebut tugas pokok dari Dinas Tenaga Kerja ini terdapat dalam Pasal 14 yang berbunyi “Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota di Bidang Tenaga Kerja”. Sedangkan yang menjadi tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru diatur dalam Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Pekanbaru sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan industri di wilayah Sumatera memiliki potensi besar untuk menciptakan peluang kerja yang signifikan. Namun, dalam rangka mewujudkan potensi tersebut, tantangan-tantangan yang kompleks perlu diatasi. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap masalah pengangguran di Kota Pekanbaru meliputi pertumbuhan ekonomi yang tidak merata di berbagai sektor, perubahan teknologi yang dapat menggeser kebutuhan tenaga kerja, kesenjangan antara kualifikasi pendidikan dan kebutuhan pasar kerja, serta akses terbatas terhadap peluang pekerjaan atau terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia.

Tingkat pengangguran yang tinggi dapat memiliki dampak negatif terhadap stabilitas sosial, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, upaya untuk mengatasi pengangguran menjadi fokus utama pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru. Sebagaimana pada pasal 27 ayat 2 UUD 1945 berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut menegaskan bahwa hak setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dalam kerangka kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Hak ini merupakan bagian dari prinsip-prinsip hak asasi manusia dan kewajiban negara dalam menjaga kesejahteraan warga negara.

Berdasarkan fenomena dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru**”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007) adalah tentang melakukan pekerjaan dari hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan

yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan pastinya memberikan kontribusi terhadap ekonomi. Simanjuntak (2005) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Organisasi Publik

Menurut Fahmi (2013) Organisasi publik merupakan sebuah wadah yang memiliki banyak peran dengan tujuan didirikannya yaitu untuk memberikan dan mewujudkan keinginan semua pihak, dan pastinya termasuk kepuasan bagi pemiliknya. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam Fahmi (2013), organisasi publik merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Kinerja Organisasi

Menurut Bastian dalam Hessel Nogi (2005) mengemukakan pendapat mengenai kinerja organisasi yaitu sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Sedangkan Menurut Chaizi Nasucha (2004), berpendapat bahwa kinerja organisasi merupakan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah suatu kegiatan mengevaluasi atau menilai kinerja yang dilakukan organisasi, dalam melaksanakan kegiatan berdasarkan indikator kinerja yang ditentukan. Menurut Larry D. Stout dalam Yuwono (2002) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja adalah sebuah proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) yang dilihat melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Pengangguran

Pengangguran merupakan salah satu masalah sosial dalam Pembangunan suatu negara. Dalam hal ini lapangan kerja menjadi sarana untuk menempatkan manusia pada posisi sentral pembangunan. Sukirno (2008), berpendapat bahwa pengangguran adalah suatu keadaan di

mana orang-orang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja ingin memperoleh pekerjaan namun belum bisa mendapatkannya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian memilih menggunakan metode penelitian kualitatif karena peneliti ingin menggali informasi dengan menggunakan cara yang digunakan dalam penelitian kualitatif seperti wawancara mendalam dan observasi. Menurut Dantes (2012) Penelitian deskriptif diartikan sebagai sebuah penelitian yang berusaha mendeskripsikan atau menggambarkan suatu fenomena atau peristiwa secara sistematis yang sesuai dengan apa adanya. Penelitian deskriptif ini dilakukan dalam rangka memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini. Penelitian yang bersifat deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru

Pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai hasil penemuan di lapangan terkait dengan kinerja Dinas Tenaga Kerja di kota Pekanbaru yang mengacu pada dimensi kinerja menurut Agus Dwiyanto. Dimensi tersebut ialah produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan, peneliti menemukan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja belum optimal. Ada beberapa aspek yang harus diperhatikan dan diperbaiki dalam meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja di kota Pekanbaru yang akan peneliti bahas berdasarkan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu indikator penting dalam kinerja organisasi yang berkaitan erat dengan efektivitas

a. Melakukan pembinaan

Pembinaan merupakan suatu kegiatan yang memiliki tujuan untuk memelihara agar sumber daya manusia dan organisasi taat asas dan konsisten dalam melakukan rangkaian kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi yang dimaksud dengan membina disini merupakan usaha kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dalam memberikan pengarahan agar kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang di inginkan.

b. Mengendalikan

Pengendalian merupakan sebuah proses untuk membuat sebuah organisasi mencapai tujuannya. Maksud dari mengendalikan disini adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan informasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang di inginkan

c. Mengawasi

Pengawasan ialah sebuah proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya. Maksud dari mengawasi disini adalah suatu usaha yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk memantau atau mengontrol kegiatan ataupun usahan yang dilakukan apakah memiliki pengaruh atau berdampak positif terhadap pencapaian fungsi dan program yang telah dilakukan.

d. Memberikan pelatihan kepada pencari kerja

Pelatihan merupakan proses pembelajaran mengenai pekerjaan untuk melatih dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi diri seseorang yang dimana kompetensis merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam hal ini pencari kerja. Ketika seseorang ingin mencari pekerjaan ataupun melamar kerja kesuatu perusahaan maka seseorang tersebut haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan tempat dia melamar.

Dari penjabaran keempat fungsi diatas dalam rangka melihat tingkat produktivitas dinas tenaga kerja kota Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas ¹ dinas tenaga kerja kota Pekanbaru masih belum optimal hal ini dilihat dari tidak adanya pelatihan yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja kepada pencari kerja sehingga dinas juga tidak bisa melakukan pengawasan terhadap pencari kerja yang dilatih apakah sudah mendapatkan pekerjaan atau belum dan bidang pengawasan sudah pindah ke provinsi.

2. Kualitas Layanan

Kualitas layanan adalah salah satu bentuk indikator dalam menilai kinerja organisasi. Kualitas layanan tersebut dilihat dari bagaimana ³ pelayanan yang diberikan oleh sebuah organisasi publik kepada penerima layanan atau masyarakat dan seberapa sesuai pelayanan yang diberikan dengan standar pelayanan yang ada.

¹ Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah cukup baik dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat terbukti dari ISO yang diterima Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terkait seberapa jauh pelayanan yang diberikan dan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kualitas layanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, kualitas layanan yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru kepada masyarakat cukup baik, hal ini dapat di lihat dari respon masyarakat terkait kualitas layanan yang diberikan bagus dan memuaskan.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah hal yang penting dalam pelayanan publik karena responsivitas merupakan kemampuan sebuah organisasi dalam mengetahui dan mengenali kebutuhan masyarakat, serta mengembangkan program-program pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kemampuan aparat pelayanan dalam hal memberikan kebutuhan yang sesuai dengan masyarakat, ³ pengetahuan dan keterampilan petugas dalam menyelesaikan pelayanan yang diharapkan merupakan salah satu tolak ukur kepuasan masyarakat terhadap yang diberikan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari respon dinas terhadap masalah pengangguran atau dimana dinas-dinas telah mengetahui dan mengenali kebutuhan masyarakat sehingga dinas mengeluarkan program-program pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

³ 4. Responsibilitas

Responsibilitas merupakan pengawasan yang bersifat internal dalam mempertanggung jawabkan tugas dan wewenang yang telah diberikan. Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat diperlukan agar segala sesuatu yang telah dilaksanakan oleh sebuah organisasi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan suatu kegiatan dalam organisasi publik telah dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau apakah kegiatan atau tugas yang dilakukan sudah sesuai dengan kebijakan dari organisasi tersebut. acuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam menjalankan tugas dan fungsinya telah sesuai dengan mekanisme yang ada dalam tupoksi Perwako nomor 99 tahun 2016 dalam rangka mencapai tujuan dan keberhasilan dari program Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan suatu kewajiban sebuah organisasi dalam mempertanggungjawabkan kinerja organisasinya secara transparan dalam pelaksanaan kewenangan yang telah diberikan. Pertanggungjawaban sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk mengontrol setiap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Pertanggungjawab kepada pihak yang memiliki kewenangan dalam menerima akuntabilitas harus dilakukan secara transparan atau dilakukan secara terbuka guna menumbuhkan rasa kepercayaan penerima layanan dengan pemberi layanan. akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah baik, hal ini dapat dilihat dari bagaimana dinas mempertanggungjawabkan tugas dan tanggung jawabnya terhadap masyarakat dan terhadap program ataupun kegiatan yang dilakukan dalam rangka memanganggulangi pengangguran.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru dan terkait apa saja yang menjadi faktor penghambat kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru, maka dari itu peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari ke lima indikator yang peneliti gunakan untuk melihat kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru. Empat dari lima indikator tersebut sudah berjalan dengan cukup baik yaitu pada indikator kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab dan akuntabilitas sudah baik. Namun masih ada satu indikator yang belum berjalan dengan baik yaitu indikator produktivitas, hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya pelatihan kepada pencari kerja sehingga pengawasan terhadap pencari kerja yang dilatih juga tidak ada dan masih terdapat beberapa hambatan-hambatan lainnya.
2. Faktor penghambat kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru yaitu keterbatasan APBD sehingga tidak banyak program yang bisa dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, masih adanya perusahaan yang belum mengetahui kewajibannya, keterbatasan personil pengantar kerja. Ketiga faktor penghambat tersebut membuat kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru menjadi belum optimal dan faktor penghambat tersebut terus diupayakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sehingga kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru bisa optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait kinerja Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru, maka terdapat beberapa saran yang peneliti berikan sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah Kota Pekanbaru agar meningkatkan alokasi anggaran pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sehingga Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dapat membuat dan melaksanakan program pelatihan kepada pencari kerja.
2. Kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru lebih gencar melakukan pembinaan ataupun sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan akan kewajiban mereka untuk melaporkan lowongan pekerjaan kepada dinas tenaga kerja sesuai dengan PERPRES nomor 57 tahun 2023 dan memberikan peringatan atau sanksi yang tegas kepada perusahaan-perusahaan yang tidak melakukan pelaporan lowongan kerja.
3. Kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru agar melakukan penambahan personil pengantar kerja yang dimana dengan adanya penambahan personil pengantar kerja lebih bisa melakukan pembinaan ataupun mengawasi perusahaan yang tidak melaporkan kewajibannya dengan terperinci.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Chaizi Nasucha. 2004. Reformasi Administrasi Publik. Jakarta: PT. Grasindo.

Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.

Nogi, Hessel. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana

Sukirno, Sadono. 2008. Makroekonomi Teori Pengantar. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sumarsono, Sonny. 2009. Teori Dan Kebijakan Publik Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yuwono, Sony, 2002. Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard : Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal

Simanjuntak, E. I., & Rfs, H. T. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pematangsiantar Dalam Menanggulangi Pengangguran. *Cross-Border*, 5(2), 1469-1484. Retrieved from <http://journal.iaisambas.ac.id/index.php/Cross-Border/article/view/1319>

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	5%
2	idtesis.com Internet Source	3%
3	ojs.unm.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uir.ac.id Internet Source	2%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
6	repository.fisip-untirta.ac.id Internet Source	2%
7	repository.unhas.ac.id Internet Source	2%
8	Submitted to Udayana University Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%