

**IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NO 20
TAHUN 2022 DALAM PENEMPATAN DAN
PERLUASAN KERJA DI KABUPATEN ASAHAN**

TUGAS AKHIR

Oleh:

KARINA AMANDA
2203100012

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Kebijakan Publik**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

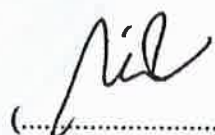
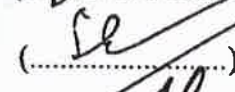

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

BERITA ACARA PENGESAHAN
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : **KARINA AMANDA**
NPM : **2203100012**
Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**
Pada Hari, Tanggal : **SABTU, 18 APRIL 2026**
Waktu : **Pukul 08.00 WIB s/d Selesai**

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. NALIL KHAIRIAH, S.IP., M. PD (.....) 
PENGUJI II : SYAFRUDDIN, S.Sos., MH (.....) 
PENGUJI III : Dr. JEHAN RIDHO IZHAR SYAH, S.Sos., M.Si (.....) 

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

  
Assoc., Prof., Dr., Arifin Saleh., S.Sos., M.SP Assoc., Prof., Dr., Abrar Adhani, S.Sos., M. LKOM

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan tugas akhir sehingga naskah tugas ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian tugas akhir, oleh:

Nama Lengkap : **KARINA AMANDA**

NPM : 2203100012

Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NO. 20 TAHUN 2022 DALAM PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA DI KABUPATEN ASAHAN**

Medan, 6 April 2026

Pembimbing



Dr. JEHAN RIDHO JHARSYAH, S.Sos., M.SP

NIDN: 0117019201

Disetujui Oleh

Ketua Program Studi



ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP

NIDN: 0122118801

Dekan



Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

NIDN: 0030017402

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, **KARINA AMANDA**, NPM 2203100012, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Tugas akhir saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian tugas akhir saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 18 April 2026

Yang Menyatakan,

METERAI
TEMPEL
55463ANX389857194

KARINA AMANDA

IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NO 20 TAHUN 2022 DALAM PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA DI KABUPATEN ASAHAN

KARINA AMANDA
NPM. 2203100012

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022, khususnya Pasal 159, dalam penempatan dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Asahan. Namun, dalam pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi efektivitas kebijakan masih ditemukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini meliputi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan, staf di bidang penempatan dan perluasan pekerjaan, serta pencari kerja. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan. Temuan studi menunjukkan bahwa meskipun kebijakan telah diterapkan, kebijakan tersebut masih belum berjalan dengan optimal. Terkait target dan standar kebijakan, masih terdapat tantangan dalam mencapai hasil penempatan kerja dan distribusi layanan yang adil, meskipun tujuan kebijakan sudah jelas dan didukung oleh SOP serta sistem informasi. Keterbatasan anggaran, jumlah staf, infrastruktur, dan fasilitas semuanya terus memengaruhi bagaimana kebijakan diterapkan. Oleh karena itu, agar pelaksanaan kebijakan dapat berjalan lebih lancar dan memaksimalkan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Asahan, diperlukan perbaikan dalam distribusi layanan yang merata, penguatan sumber daya manusia dan infrastruktur, serta peningkatan koordinasi antarorganisasi.

Kata kunci: *Implementasi Kebijakan, Penempatan Kerja, Perluasan Kerja, Ketenagakerjaan, Kabupaten Asahan*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu, shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam yang telah membawa umat manusia dari kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan.

Adapun tugas akhir ini yang berjudul **“Implementasi Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Asahan”** disusun sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan mungkin terlaksana tanpa bantuan, arahan, dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis dengan hormat mengucapkan terima kasih kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala serta kepada orang tua, **ayahanda tersayang Susdianto.SE** dan **ibunda tercinta Sri Susila.SE**, atas pengabdian, penghormatan, dan rasa syukur yang tiada henti. Penulis mendedikasikan hasil dari kerja keras ini kepada ibu dan ayah tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan, dan cinta, yang hanya dapat dibalas penulis dengan selembar kertas yang berisi kata-kata cinta. Terima kasih atas semua motivasi, nasihat, dan bimbingan yang terus-menerus diberikan. Terima kasih atas semua motivasi, nasihat, dan bimbingan yang selalu membimbing penulis menjadi pribadi yang lebih baik. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada saudara tercinta, Astri Oktiana dan Selly Andreana, serta seluruh keluarga besar, yang terus memberikan dorongan dan dukungan selama penyelesaian skripsi ini.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Arifin Saleh, S.Sos., M.SP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Assoc. Prof. Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen pembimbing saya yang selalu meluangkan waktu, mendukung, serta memberikan motivasi kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pelajaran dan informasi selama masa perkuliahan.
8. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Susy Armaya Tanjung, S.T., Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan, selaku narasumber dalam penelitian ini, atas waktu, informasi, dan bimbingan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Teruntuk NPM 2206200106, yang selalu menemani, memberikan motivasi, dan semangat yang luar biasa sejak masa SMP hingga saat ini, penulis menyampaikan terima kasih atas doa, perhatian, dan dukungan yang senantiasa hadir. Kehadiran yang konsisten, kesediaan mendengarkan

keluh kesah, serta dorongan yang diberikan di setiap langkah menjadi sumber kekuatan bagi penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Setiap bantuan baik tenaga, pikiran, waktu, maupun dukungan moral akan selalu dikenang sebagai bagian yang sangat berharga dalam perjalanan akademik penulis.

10. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada sahabat tercinta, Sharmila Syaibina Noer, atas kebersamaan, saling menyemangati, berbagi cerita, serta dukungan yang tiada henti sepanjang proses ini. Terima kasih atas setiap waktu yang diluangkan, doa, motivasi, dan kesediaannya menjadi rekan yang selalu menemani penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya skripsi. Terima kasih juga karena telah menjadi seperti saudara ketika penulis sendirian selama di perantauan, tidak pernah meninggalkan penulis sendiri, selalu menjadi garda terdepan saat dibutuhkan, dan senantiasa mendengarkan setiap keluh kesah, serta sahabat-sahabat lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu disini.

Akhir kata, penulis meminta maaf jika terdapat kekurangan atau kesalahan dalam penulisan skripsi ini, serta menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi para pembaca, serta semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas setiap kebaikan yang telah diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 6 April 2026

Penulis

Karina Amanda

NPM : 2203100012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II	7
URAIAN TEORITIS	7
2.1 Kebijakan Publik	7
2.2 Implementasi Kebijakan Publik	9
2.3 Penempatan dan Perluasan Kerja	14
2.3.1 Penempatan Tenaga Kerja	14
2.3.2 Perluasan Kerja	15
2.3.3 Kebijakan Pempatan dan Perluasan Kerja	16
BAB III	17
METODE PENELITIAN	17
3.1 Jenis Penelitian	17
3.2 Kerangka Konsep	17
3.3 Definisi Konsep	18
3.4 Kategorisasi Penelitian	19
3.5 Narasumber	20
3.6 Teknik Pengumpulan Data	21
3.7 Teknik Analisis Data	22
Gambar 3. 2. Teknik Analisis Data Kualitatif	22
3.8 Lokasi Dan Waktu Penelitian	24
Gambar 3. 3. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan	24

3.9 Struktur Organisasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan	25
Gambar 3. 4.Struktur Organisasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan	25
BAB IV	26
HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Hasil Penelitian.....	26
4.1.1 Adanya Faktor Sasaran dan Standar Kebijakan	27
4.1.2 Adanya Faktor Sumber Daya.....	32
4.1.3 Adanya Faktor Komunikasi Antarorganisasi.....	37
4.2 Hasil Pembahasan	43
4.2.1 Adanya Faktor Sasaran dan Standar	44
4.2.3 Adanya Faktor Komunikasi Antarorganisasi.....	49
BAB V	51
PENUTUP	51
5.1 Simpulan	51
5.2 Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di tingkat daerah. Ketersediaan peluang kerja, kualitas pengembangan tenaga kerja, dan efektivitas penempatan tenaga kerja merupakan isu-isu yang terus memerlukan perhatian serius. Perubahan kondisi sosial dan ekonomi membuat pengelolaan tenaga kerja semakin kompleks, sehingga pemerintah daerah dituntut memiliki kebijakan yang responsif dan mampu memenuhi kebutuhan pencari kerja serta pelaku usaha.

Dalam konteks ini, penguatan peran pemerintah daerah dalam mengembangkan dan menempatkan tenaga kerja menjadi sangat penting untuk menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang lebih tertata dan adil. Fenomena yang kemudian menjadi fokus penelitian ini berasal dari masalah praktis, yaitu belum optimalnya pelaksanaan pembinaan dan penempatan tenaga kerja di Kabupaten Asahan meskipun berbagai program ketenagakerjaan telah dilaksanakan. Program tersebut meliputi penyebarluasan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, pelayanan antar kerja, serta berbagai program perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat kendala yang menyebabkan penyerapan tenaga kerja belum berjalan secara optimal.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan dibidang ketenagakerjaan, Pemerintah Kabupaten Asahan menetapkan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 sebagai perubahan atas Peraturan Bupati Asahan Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dalam rangka meningkatkan pelayanan di bidang ketenagakerjaan. Salah satu ketentuan yang diubah terdapat pada Pasal 159, yang mengatur tanggung jawab dan operasional Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan.

Dalam Pasal 159, disebutkan bahwa bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja bertugas melaksanakan sebagian tanggung jawab lembaga terkait intelijen pasar tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, pembimbingan, dan perluasan kesempatan kerja. Selain itu, bidang ini menjalankan tugas penting seperti mengatur penyebaran informasi pasar tenaga kerja, konseling dan pembimbingan pekerjaan, perantara kerja, memverifikasi izin untuk lembaga penempatan tenaga kerja swasta, mempromosikan kesempatan kerja di luar negeri, serta memberikan layanan bagi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI), dan pemberdayaan mantan TKI.

Meskipun peraturan menyediakan pedoman yang jelas mengenai tugas dan fungsi Divisi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai hambatan. Beberapa di antaranya termasuk keterbatasan sumber daya manusia, kerjasama yang belum optimal dengan sektor usaha dan industri, serta pemanfaatan teknologi informasi yang terbatas dalam penyebaran informasi pasar tenaga kerja.

Data ketenagakerjaan Kabupaten Asahan menunjukkan bahwa program yang diadakan pihak dinas ketenagakerjaan pemerintah daerah telah membantu memperluas pilihan kerja di masyarakat. Namun, belum terjadi peningkatan penempatan tenaga kerja yang sempurna untuk menyesuaikan dengan peningkatan jumlah pencari kerja yang terdaftar. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dibidang penempatan dan perluasan kerja di Kabupaten Asahan masih terdapat sejumlah masalah dalam pelaksanaannya yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

Menurut Suci dkk (2022), program job fair kerja di Kabupaten Asahan mampu menarik 1.460 pencari kerja, tetapi hanya 325 orang yang berhasil ditempatkan di pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan perusahaan, sehingga penyerapan tenaga kerja belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penempatan tenaga kerja belum berjalan maksimal dalam menjangkau semua pencari kerja. Selain itu, upaya untuk memperluas kesempatan kerja juga belum sepenuhnya mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja secara optimal.

Sari (2023) menunjukkan bahwa program Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Asahan berkontribusi signifikan dalam menurunkan tingkat pengangguran, efektivitasnya dalam pengembangan dan penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya terbukti. Menurut Wijaya dkk (2025), peran Dinas Ketenagakerjaan dalam menciptakan peluang kerja masih menghadapi sejumlah tantangan, termasuk kekurangan sumber daya manusia, buruknya kolaborasi dengan sektor industri, dan penggunaan teknologi informasi yang tidak efisien dalam layanan ketenagakerjaan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan ketenagakerjaan.

Berdasarkan data dan uraian di atas, permasalahan penempatan dan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Asahan tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan program yang tersedia, tetapi juga oleh belum optimalnya pelaksanaan kebijakan daerah, keterbatasan sumber daya pelaksana, kurangnya kerja sama yang berkelanjutan dengan dunia usaha dan dunia industri, serta belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung penyerapan tenaga kerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan kebijakan penempatan dan perluasan kerja di daerah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna menelaah sejauh mana implementasi peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022, khususnya Pasal 159 dalam bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, telah dilaksanakan, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya di Kabupaten Asahan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah telah dikemukakan, rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana Implementasi Peraturan Bupati No 20 tahun 2022 dalam Penempatan dan Perluasan Kerja di Kabupaten Asahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2022 dalam Penempatan dan Perluasan Kerja di Kabupaten Asahan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan, terutama di bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan kebijakan publik. Hasil temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan penelitian ilmiah tentang penerapan kebijakan pemerintah daerah di bidang penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja pemerintah daerah dalam bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat, terutama pencari kerja dan pelaku usaha di Kabupaten Asahan, serta dapat memperoleh pengetahuan dan wawasan dari penelitian ini mengenai kebijakan pemerintah daerah terkait penempatan perluasan kerja. Selain itu untuk Pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan, diharapkan dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk meningkatkan kualitas layanan dan pelaksanaan program ketenagakerjaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai pedoman bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini berisikan teori dan konsep yang relevan dengan penelitian yang ditinjau dalam penelitian ini, termasuk teori kebijakan publik, implementasi kebijakan oleh ahli (terutama teori Van Meter dan Van Horn), gagasan mengenai penempatan kerja, dan pertumbuhan prospek pekerjaan. Bab ini juga memuat kerangka konseptual yang menjelaskan korelasi antara variabel-variabel dalam penelitian, serta terdapat beberapa temuan dari studi sebelumnya yang membahas penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Selain itu, bab ini juga memuat kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai metode penelitian, jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta lokasi dan waktu penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan serta pembahasan yang terkait dengan teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan upaya pemerintah yang sistematis untuk menyelesaikan masalah masyarakat melalui tindakan yang direncanakan dan berfokus pada suatu tujuan. Selain bersifat administratif, kebijakan juga mencerminkan pemahaman pemerintah terhadap tuntutan dan dinamika sosial yang muncul di masyarakat. Oleh karena itu, kebijakan publik sangat penting untuk mendorong perkembangan sosial, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan menjaga ketertiban dalam administrasi pemerintah yang bertanggung jawab.

Kebijakan publik dalam administrasi pemerintahan bukanlah proses yang sederhana, melainkan terdapat beberapa hal yang saling melibatkan serangkaian tahapan yang saling terkait. Menurut Dunn dalam Sulastri (2023) proses kebijakan publik melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- a. Penyusunan agenda merupakan langkah pertama dalam menentukan isu publik mana yang dianggap signifikan dan layak mendapat perhatian. Tingkat urgensi topik dan partisipasi pemangku kepentingan diperhitungkan saat menentukan agenda. Orientasi kebijakan yang akan dibuat selanjutnya ditentukan oleh tahap ini.
- b. Formulasi kebijakan merupakan proses menciptakan jawaban alternatif untuk masalah yang telah dimasukkan ke agenda kebijakan yang dikenal sebagai pembentukan kebijakan. Untuk memilih jalur tindakan terbaik, penelitian, analisis, dan pemilihan beberapa pilihan solusi dilakukan pada tahap ini. Para pembuat kebijakan harus mempertimbangkan faktor politik, teknis, dan logis selama proses ini.

- c. Adopsi atau legitimasi kebijakan merupakan proses memberikan dasar hukum dan persetujuan terhadap kebijakan yang telah dikembangkan. Tujuan dari legitimasi kebijakan adalah untuk memberikan dukungan politik dan hukum terhadap kebijakan tersebut. Tingkat kepercayaan dan dukungan publik terhadap kebijakan yang telah ditetapkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan tahap ini.
- d. Penilaian atau evaluasi kebijakan merupakan proses mengevaluasi isi, prosedur, dan dampak dari sebuah kebijakan yang telah diterapkan. Evaluasi tidak terbatas pada akhir pelaksanaan kebijakan, evaluasi dilakukan secara terus-menerus sepanjang tahap kebijakan. Pemerintah menggunakan temuan dari evaluasi sebagai dasar untuk penyempurnaan kebijakan di masa mendatang.

Memahami karakteristik tantangan kebijakan merupakan bagian penting dari proses analisis kebijakan publik, selain dari fase-fase kebijakan. Menurut Dunn dalam Sulastri (2023) menyatakan bahwa masalah kebijakan berbeda dari jenis masalah lainnya karena memiliki karakteristik tertentu. Masalah kebijakan ini memiliki ciri-ciri utama berikut:

- a. Saling kebergantungan (*Interdependence*) Masalah kebijakan saling terkait satu sama lain dalam suatu rangkaian masalah yang lebih luas. Suatu isu kebijakan sering kali terkait dengan isu-isu domain lain. Menurut Ackoff dalam Sulastri (2023), upaya pemerintah untuk menangani satu isu kebijakan dapat berdampak pada atau bahkan menimbulkan tantangan kebijakan lainnya.
- b. *Subjektivitas*, merupakan evaluasi suatu situasi sangat bergantung pada sudut pandang para pelaku kebijakan, keprihatinan kebijakan tidak selalu bersifat objektif. Tergantung pada persepsi, kepentingan, dan nilai masing-masing pihak, suatu situasi mungkin dianggap bermasalah atau tidak.

- c. Sifat buatan (*Artificiality*). Masalah kebijakan tidak terjadi begitu saja. Ketika masyarakat, kelompok tertentu, atau pemerintah memutuskan bahwa suatu situasi harus diperiksa dan ditangani melalui kebijakan publik, hal itu dianggap sebagai masalah kebijakan.
- d. Dinamika masalah kebijakan, karena masalah kebijakan dipengaruhi oleh perubahan keadaan sosial, ekonomi, dan politik, masalah tersebut dapat berkembang seiring waktu. Kebijakan harus dimodifikasi agar tetap efektif dalam menangani isu-isu masyarakat karena perubahan dalam variabel-variabel ini menyebabkan perubahan dalam pandangan terhadap suatu isu.

Dalam konteks penelitian ini, kebijakan publik yang menjadi fokus kajian adalah Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022, khususnya Pasal 159, yang mengatur tentang tugas dan fungsi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan yang berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja, pertumbuhan kesempatan kerja, dan akses masyarakat terhadap informasi pasar tenaga kerja semuanya didasarkan pada kebijakan ini.

2.2 Implementasi Kebijakan Publik

Konsep implementasi berasal dari kata kerja bahasa Inggris *to implement* hal ini yang menjadi asal muasal gagasan implementasi. Menurut Kamus Webster, yang dikutip Wahab dalam Anggara (2018), istilah ini dianggap memiliki arti baik yaitu memberikan konsekuensi atau pengaruh nyata pada sesuatu yang telah ditetapkan maupun menyediakan alat untuk melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu, implementasi didefinisikan sebagai tindakan melaksanakan suatu keputusan serta proses yang menghasilkan efek praktisnya.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan implementasi kebijakan menciptakan hubungan antara kebijakan yang telah ditetapkan dengan efek nyata yang dialami oleh publik. Pelaksanaan kebijakan dalam administrasi pemerintahan menjadi fase penting dalam kebijakan publik. Jika suatu kebijakan hanya dirumuskan dan tidak dilaksanakan dengan baik, hal itu tidak akan menghasilkan hasil yang signifikan. Proses mengubah keputusan pemerintah menjadi tindakan nyata melalui berbagai program dan kegiatan dikenal sebagai pelaksanaan kebijakan.

Proses implementasi melibatkan perwakilan pemerintah dan pihak terkait lainnya yang sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan lingkungan di mana kebijakan tersebut diterapkan. Pelaksanaan Pasal 159 Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022, yang mengatur tugas dan operasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan, merupakan pokok utama dari penelitian ini. Pasal tersebut mengatur sejumlah tugas pelayanan ketenagakerjaan, termasuk perluasan opsi pekerjaan bagi masyarakat, konseling dan bimbingan pekerjaan, pelayanan antar pekerjaan, dan penyebaran informasi pasar tenaga kerja.

Proses pelaksanaan kebijakan yang menghubungkan keputusan kebijakan dengan hasil yang dicapai di lapangan dikenal sebagai implementasi kebijakan publik. Menurut perspektif Van Meter dan Van Horn dalam Aghisna et al. (2025), efektivitas implementasi kebijakan dipengaruhi oleh sejumlah aspek yang saling terkait selain pelaksanaan program. Terdapat enam aspek utama yang memengaruhi bagaimana kebijakan dilaksanakan, yaitu:

- a. Sasaran dan standart kebijakan berkaitan dengan tujuan spesifik yang ingin dicapai oleh suatu kebijakan.
- b. Sumber daya mencakup anggaran, informasi, sumber daya manusia, infrastruktur, dan fasilitas pendukung.

- c. Karakteristik organisasi pelaksana merupakan ciri organisasi pelaksana yang berkaitan dengan kewenangan, pembagian kerja, dan struktur birokrasi dalam pelaksanaan kebijakan..
- d. Komunikasi antarorganisasi, berperan sangat penting untuk berbagi informasi dan koordinasi antar instansi pelaksana.
- e. Disposisi pelaksana, merupakan sikap pelaksana, yang mencerminkan pola pikir, dedikasi, dan kesiapan otoritas untuk melaksanakan kebijakan.
- f. Kondisi sosial, ekonomi, dan politik, yaitu faktor lingkungan eksternal yang mempengaruhi bagaimana kebijakan dilaksanakan

Penelitian ini mengacu pada Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perluasan Kerja di Kabupaten Asahan dengan menggunakan pendekatan teori implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn. Penelitian ini memusatkan pembahasan pada tiga variabel yang dianggap paling relevan dengan subjek penelitian, meskipun teori tersebut menjelaskan enam variabel yang memengaruhi pelaksanaan kebijakan.

Pemilihan ketiga variabel ini didasarkan pada relevansinya dengan fokus penelitian, kondisi pelaksanaan kebijakan di bidang tersebut, dan batasan ruang lingkup studi. Untuk mengevaluasi pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Perluasan Lapangan Kerja di Kabupaten Asahan, variabel yang digunakan dalam penelitian meliputi sasaran dan standar kebijakan, sumber daya, dan komunikasi antar-organisasi yang digunakan sebagai kerangka analisis.

Dengan demikian, topik pelaksanaan kebijakan dalam penelitian ini dibahas berdasarkan masing-masing faktor sebagai berikut untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam:

1. Sasaran dan Standar Kebijakan

Faktor sasaran dan standar kebijakan dipilih karena berfungsi sebagai dasar utama untuk pelaksanaan kebijakan. Arah penempatan tenaga kerja dan pelaksanaan program perluasan pekerjaan ditentukan oleh kejelasan tujuan dan ukuran keberhasilan kebijakan. Menurut Pasal 159 Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022, peran dan fungsi Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja digunakan untuk menetapkan sasaran kebijakan. Aspek ini sangat penting untuk menilai seberapa baik petugas pelaksana memahami dan menerapkan kebijakan karena, pada kenyataannya, masih ada kesenjangan antara tujuan kebijakan dan hasil yang dicapai di lapangan.

2. Sumber Daya

Faktor sumber daya dipilih karena memiliki dampak yang signifikan pada kapasitas pelaksana untuk menjalankan kebijakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang relevan. Pendanaan yang memadai, sumber daya manusia, infrastruktur dan fasilitas untuk layanan ketenagakerjaan, serta sistem informasi pasar tenaga kerja semuanya diperlukan untuk pelaksanaan program penempatan dan perluasan pekerjaan. Keterbatasan sumber daya yang terus berlangsung di lapangan menunjukkan bahwa aspek ini secara langsung mempengaruhi seberapa baik kebijakan dilaksanakan.

3. Komunikasi Antarorganisasi

Faktor komunikasi antar organisasi dipilih karena strategi penempatan dan perluasan pekerjaan melibatkan banyak pemangku kepentingan, termasuk pemerintah lokal, lembaga penempatan tenaga kerja, sektor komersial dan industri, serta pencari kerja. Koordinasi dan komunikasi yang baik antara para pemangku kepentingan ini sangat penting bagi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Komunikasi antar-organisasi sangat penting untuk pelaksanaan kebijakan ini, seperti yang dibuktikan oleh masalah kolaborasi yang buruk dan distribusi informasi pasar tenaga kerja yang tidak memadai.

Menurut Sari (2023) masih terdapat ketidaksesuaian antara penurunan tingkat pengangguran dan jumlah lapangan kerja yang tercipta seiring dengan perluasan angkatan kerja. Ketidaksesuaian antara keterampilan pekerja dan tuntutan industri, serta kurang optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan ketenagakerjaan, keduanya berkontribusi terhadap masalah ini.

Sejalan dengan Wijaya (2025) menemukan bahwa peningkatan jumlah pengangguran terbuka bertepatan dengan peningkatan jumlah penduduk yang bekerja di Kabupaten Asahan pada tahun 2018-2023, menunjukkan bahwa penyerapan pasar tenaga kerja masih belum memadai.

Kajian terahulu menunjukkan adanya celah penelitian. Menurut penelitian Wijaya dkk (2025) mengidentifikasi kendala peluang kerja tanpa menghubungkannya dengan pelaksanaan peraturan tertentu, sedangkan penelitian Sari (2023) lebih berfokus pada representasi program Dinas Tenaga Kerja tanpa melihat pelaksanaan kebijakan berdasarkan peraturan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menganalisis secara lebih spesifik pelaksanaan Pasal 159 Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022, yang mengatur tugas dan fungsi Bagian Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Secara teoretis, implementasi kebijakan publik adalah proses pelaksanaan kebijakan menjadi tindakan. Proses ini dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi antarorganisasi, ketersediaan sumber daya, dan kejelasan tujuan serta standar kebijakan. Kondisi nyata di lapangan dan ketentuan kebijakan normatif sering kali berbeda dalam praktik, yang dapat menghambat pencapaian tujuan kebijakan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik menjadi penting untuk melihat bagaimana suatu kebijakan benar-benar diterapkan. Dalam konteks penelitian ini, hal tersebut berkaitan dengan pelaksanaan Pasal 159 Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022, yang mengatur tanggung jawab dan operasional Divisi Penempatan dan Perluasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan.

2.3 Penempatan dan Perluasan Kerja

2.3.1 Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah praktik memasang pencari kerja dengan perusahaan untuk membentuk hubungan kerja yang sesuai antara permintaan tenaga kerja dan kompetensi pencari kerja. Penempatan kerja berkontribusi baik pada menurunkan tingkat pengangguran maupun meningkatkan penyerapan tenaga kerja, penempatan kerja merupakan salah satu peran kunci dalam pelaksanaan layanan ketenagakerjaan..

Menurut Rivai dalam Hariyanto dkk. (2022), penempatan kerja adalah proses mencocokkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, kemampuan, dan persyaratan pekerjaan mereka. Produktivitas tenaga kerja dan efektivitas kerja keduanya akan meningkat dengan lokasi yang tepat.

Pada pelaksanaannya, penempatan tenaga kerja membutuhkan sistem layanan yang kuat, termasuk tersedianya data pasar tenaga kerja yang akurat, prosedur perekrutan yang terbuka, dan kolaborasi antara organisasi penempatan tenaga kerja, pemerintah daerah, dan bisnis. Akan sulit untuk menjalankan proses penempatan tenaga kerja secara optimal tanpa sistem layanan yang terintegrasi.

Pasal 159 Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja dilakukan melalui layanan ketenagakerjaan, yang mencakup pencocokan pekerjaan antara perusahaan dan pencari kerja, konseling dan bimbingan pekerjaan, serta penyebaran informasi pasar tenaga kerja. Pemerintah daerah bertujuan untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap peluang kerja baik di dalam negeri maupun internasional melalui program-program ini.

Untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing pekerja, pemerintah menawarkan berbagai program pelatihan selain penempatan tenaga kerja. Salah satu pendekatannya yaitu triple skilling, pendekatan ini merupakan sebuah kebijakan pelatihan yang menyesuaikan tujuan dan sasaran pelatihan sesuai dengan kondisi tenaga kerja, Pendekatan ini mencakup:

- a. *Skilling* merupakan pelatihan untuk karyawan baru yang kekurangan pengalaman kerja dan keterampilan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali pekerja dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja..
- b. *Up-Skilling* merupakan pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memiliki keterampilan atau telah bekerja dengan tujuan meningkatkan kompetensi mereka agar tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi.
- c. *Re-skilling* merupakan pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang kemampuan mereka tidak lagi sesuai dengan permintaan pasar akibat perubahan ekonomi atau teknologi. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memberikan karyawan keterampilan baru agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan berbagai pekerjaan.

2.3.2 Perluasan Kerja

Perluasan kesempatan kerja adalah upaya pemerintah untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan menurunkan tingkat pengangguran dengan menciptakan peluang kerja baru bagi masyarakat. Upaya ini dilakukan melalui sejumlah inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan kegiatan ekonomi yang dapat menyerap tenaga kerja dan memberikan akses kepada masyarakat terhadap prospek pekerjaan.

Pemerintah daerah berperan penting dalam pelaksanaan kesempatan kerja karena pemerintah daerah bertugas menyediakan informasi tentang pasar tenaga kerja, meningkatkan kerja sama dengan sektor bisnis dan industri, serta menyediakan program yang memfasilitasi penyerapan tenaga kerja.

Menurut Pasal 159 Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022, Divisi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja bertanggung jawab untuk mengatur akses masyarakat terhadap informasi pasar tenaga kerja, konseling dan saran pekerjaan, serta perantara ketenagakerjaan dalam layanan pekerjaan.

Selain itu, bidang ini juga bertanggung jawab untuk memastikan lisensi agen tenaga kerja swasta, menawarkan layanan untuk penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, dan membantu pemulangan serta pemberdayaan mantan tenaga kerja Indonesia..

Dengan adanya pelaksanaan fungsi tersebut diharapkan pemerintah daerah dapat meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat Kabupaten Asahan dan memperluas akses masyarakat terhadap prospek pekerjaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi ini.

2.3.3 Kebijakan Pempatan dan Perluasan Kerja

Kebijakan yang berkaitan dengan penempatan dan perluasan pekerjaan merupakan bagian penting dari upaya pemerintah daerah untuk mengurangi masalah pengangguran dan meningkatkan prospek pekerjaan bagi masyarakat. Peraturan ini berupaya meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat umum dan menghubungkan pengusaha dengan pencari kerja..

Sesuai dengan Pasal 159 Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022, bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja melaksanakan sejumlah tugas dalam pelaksanaan layanan ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Penyebarluasan informasi pasar kerja kepada masyarakat.
- b. Pelaksanaan penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja.
- c. Pelaksanaan perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja.
- d. Verifikasi penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- e. Promosi dan penyebarluasan informasi kesempatan kerja ke luar negeri.
- f. Pelayanan pendaftaran, perekrutan, serta seleksi calon tenaga kerja Indonesia.
- g. Pelayanan dan verifikasi dokumen ketenagakerjaan bagi calon tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri.
- h. Pelayanan penandatanganan perjanjian kerja.
- i. Pelayanan penyelesaian permasalahan tenaga kerja Indonesia sebelum dan setelah penempatan.
- j. Pelayanan pemulangan dan pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

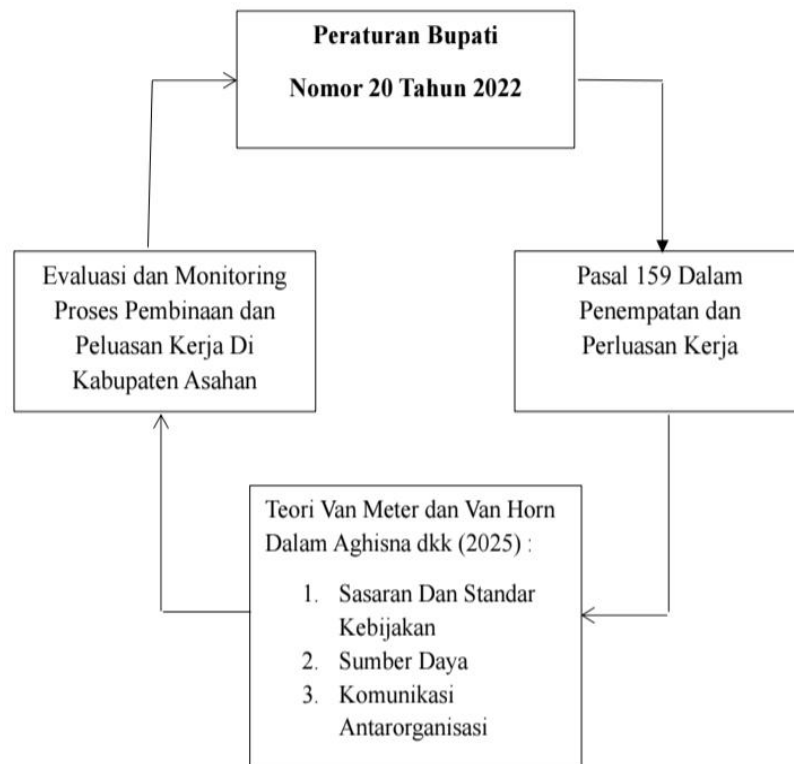
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan dan memahami suatu fenomena berdasarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan proses serta realitas sosial yang terjadi sehingga hasil penelitian dapat disajikan dalam bentuk uraian yang sistematis, jelas, dan sesuai dengan fakta di lapangan.

Metode penelitian kualitatif, menurut Sugiyono (2015), adalah pendekatan penelitian yang meneliti objek sebagaimana adanya atau dalam lingkungan alaminya. Alat utama dalam proses pengumpulan dan analisis data dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Pemilihan sumber data secara sengaja didasarkan pada kebutuhan penelitian dan dapat berkembang sebagai respons terhadap temuan di lapangan. Wawancara, observasi, dan dokumentasi adalah beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Dari pengumpulan data hingga penyusunan kesimpulan, analisis data dilakukan secara bertahap, dengan fokus pada pemahaman makna dari fenomena yang diteliti..

3.2 Kerangka Konsep

Penelitian ini menganalisis bagaimana strategi pengembangan dan penempatan tenaga kerja diterapkan dengan menggunakan Teori Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn dalam Aghisna (2025) sebagai kerangka konseptual.

Gambar 3. 1. Kerangka Konsep



Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2026

3.3 Definisi Konsep

Adapun definisi konsep yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kebijakan publik merupakan upaya untuk menangani dan menyelesaikan masalah masyarakat, pemerintah secara sistematis menyusun serangkaian keputusan dan tindakan. Kebijakan publik adalah alat pemerintah untuk mendorong pembangunan sosial, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan menetapkan ketertiban dalam urusan lokal..
2. Implementasi kebijakan publik merupakan proses mengubah keputusan atau ketentuan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah menjadi tindakan nyata melalui berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh pejabat pemerintah dan pihak terkait guna mencapai tujuan kebijakan yang telah ditetapkan.

3. Penempatan dan perluasan kerja merupakan kebijakan ketenagakerjaan yang mencocokkan pencari kerja dengan pemberi kerja dan meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat umum. Menurut Pasal 159 Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja menjalankan fungsinya dengan menyediakan informasi pasar kerja, konseling dan bimbingan pekerjaan, perantara pekerjaan antara pemberi kerja dan pencari kerja, serta kegiatan lain yang mendorong perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat umum.

3.4 Kategorisasi Penelitian

Untuk melakukan analisis penelitian secara terarah dan sistematis diperlukan adanya kategorisasi yang merupakan tindakan mengelompokkan indikator penelitian sesuai dengan kerangka teori yang digunakan. Pendekatan implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn dalam Aghisna dkk. (2025) Adapun kategorisasi penelitian ini sebagai berikut:

- a. Sasaran dan Standart Kebijakan merupakan pedoman dalam pelaksanaan kebijakan. Tujuan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 pasal 159 untuk meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat, meningkatkan layanan penempatan tenaga kerja, dan menyebarkan informasi pasar tenaga kerja..
- b. Sumber daya dalam hal pelaksanaan kebijakan, sangat penting agar kebijakan penempatan dan pengembangan ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan berhasil, pendanaan, infrastruktur, sumber daya manusia, dan sistem informasi pasar tenaga kerja yang memadai semuanya diperlukan.
- c. Komunikasi Antarorganisasi saat menerapkan kebijakan yang melibatkan banyak pihak. Informasi tentang peluang kerja dan inisiatif ketenagakerjaan dapat dikomunikasikan secara efektif dengan masyarakat, komunitas bisnis, organisasi penempatan kerja, dan pemerintah lokal.

3.5 Narasumber

Narasumber merupakan individu yang memberikan informasi kepada peneliti dan dipilih berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung mereka dalam pelaksanaan kebijakan perluasan dan penempatan kerja. Narasumber berperan penting dalam menyediakan informasi, justifikasi, dan pandangan yang relevan untuk memahami proses pelaksanaan kebijakan.

Sumber data penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Terdapat empat informan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Nama : Susy Armaya Tanjung, ST
 Jabatan : Kabid Penempatan dan Perluasan Kerja
 Usia : 57 tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan
2. Nama : Mas'ud,SE
 Jabatan : Fungsional Pengantar Kerja
 Usia : 52 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
3. Nama : Tri Nofiansyah, A.Md.Kom
 Jabatan : Staff Penempatan dan Perluasan Kerja
 Usia : 35 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Nama : Dini Ariani Amanda
 Jabatan : Masyarakat Umum / Pencari Kerja
 Usia : 20 Tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan

Pemilihan informan dalam penelitian ini berkelembatan langsung dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan dalam pelaksanaan kebijakan penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja. Pemilihan informan didasarkan pada keahlian, latar belakang, dan peran mereka dalam melaksanakan tugas dan operasi bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja..

3.6 Teknik Pengumpulan Data

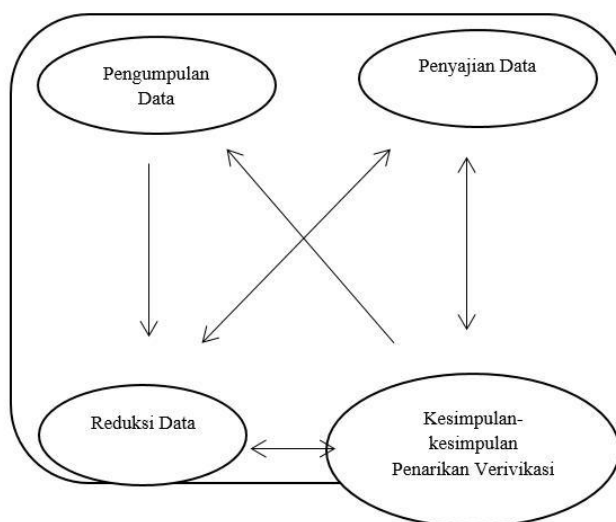
Teknik pengumpulan data diperlukan para peneliti untuk mengumpulkan fakta, informasi, atau bukti empiris yang relevan untuk digunakan sebagai dasar bagi penelitian mereka. Prosedur pengumpulan data merupakan langkah paling penting dalam penelitian, menurut Sugiyono dalam Imam (2021), karena kualitas data yang dikumpulkan sangat memengaruhi ketepatan analisis dan kesimpulan penelitian. Metode pengumpulan data primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. Data primer berasal langsung dari sumber utama di lapangan. Sugiyono dalam Imam (2021) menyatakan bahwa pengumpul data menerima data langsung dari sumber data utama. Data primer untuk penelitian ini dihasilkan melalui komunikasi langsung dengan informan dan mencerminkan kondisi nyata yang ditemui selama penelitian. Wawancara dan observasi adalah dua metode yang digunakan untuk pengumpulan data. Untuk memahami kondisi fisik, tindakan, dan keadaan lingkungan yang relevan, observasi dilakukan dengan mengamati objek penelitian secara cermat. Untuk memperoleh informasi rinci yang tidak dapat diperoleh hanya melalui observasi, wawancara melibatkan sesi tanya jawab langsung dengan pemangku kepentingan terkait, seperti pengguna fasilitas, masyarakat, atau legislator.
- b. Melalui sumber perantara, data sekunder diperoleh secara tidak langsung. Sugiyono menyatakan dalam Imam (2021) bahwa data sekunder diperoleh melalui membaca, menganalisis, dan memahami media dari buku, literatur, dan makalah pendukung lainnya. Analisis dokumen, yang meliputi pemeriksaan sumber teks seperti laporan penelitian, artikel ilmiah, publikasi pemerintah, peraturan perundang-undangan, dan dokumen relevan, digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data sekunder. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami sepenuhnya masalah, menetapkan pola atau tren dalam data tertulis, dan mendukung serta memvalidasi kesimpulan yang diambil dari data lapangan..

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dengan memanfaatkan paradigma Miles dan Huberman. Dari waktu pengumpulan data hingga penelitian selesai, Miles dan Huberman menyatakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara terus-menerus dan interaktif. Hal ini menunjukkan bahwa analisis dilakukan tidak hanya pada akhir penelitian tetapi juga selama prosedur pengumpulan data. Diagram berikut memberikan ilustrasi tentang paradigma analisis interaktif yang diusulkan oleh Miles dan Huberman.:

Gambar 3. 2. Teknik Analisis Data Kualitatif



Sumber: Miles dan Huberman

Penjelasan terkait gambar tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Langkah pertama dalam penelitian adalah pengumpulan data, yang bertujuan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti. Berbagai metode, termasuk observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Pada tahap ini, peneliti bertujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Setelah itu, data didokumentasikan secara

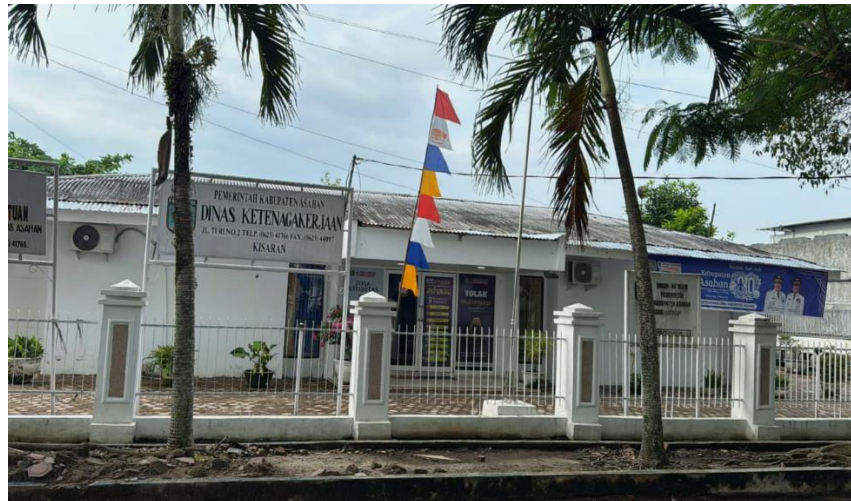
sistematis sehingga dapat digunakan dalam prosedur analisis yang berikutnya.

- b. Tindakan memproses data mentah yang dikumpulkan dengan mengidentifikasi, menyederhanakan, dan memusatkan perhatian pada informasi penting dikenal sebagai reduksi data. Pada tahap ini, peneliti menghilangkan data yang tidak relevan dan memilih data yang relevan dengan tujuan penelitian. Reduksi data juga mencakup tugas-tugas seperti mengatur, mengklasifikasikan, dan meringkas data agar menjadi lebih terstruktur. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan data dan memudahkan akademisi melakukan analisis tambahan..
- c. Proses mengorganisir dan menyajikan data yang telah dipadatkan menjadi format yang lebih terstruktur dikenal sebagai penyajian data. Data dapat ditampilkan dalam bentuk tabel, bagan, grafik, atau narasi untuk membantu membuat hubungan antar data menjadi lebih jelas. Dengan penyajian yang efektif, peneliti dapat lebih mudah memahami pola, tren, dan masalah yang muncul dalam penelitian. Sebelum menarik kesimpulan, fase ini juga membantu peneliti merencanakan langkah selanjutnya..
- d. Langkah terakhir dalam analisis data adalah menarik kesimpulan, yang bertujuan untuk menentukan signifikansi data yang telah diproses. Kesimpulan yang dicapai harus dikonfirmasi atau diperiksa keakuratannya selain didasarkan pada temuan analisis. Verifikasi dilakukan dengan meninjau data, membandingkannya dengan bukti yang sudah ada, dan memastikan bahwa kesimpulan yang diambil memang didukung oleh data yang andal. Dengan demikian, temuan penelitian dapat diandalkan dan bertanggung jawab terhadap ilmu pengetahuan..

3.8 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan sebagai subjek penelitian untuk mengumpulkan data yang relevan guna membantu proses penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan, yang terletak di Jl. Turi, Kecamatan Mekar Baru, Kota Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21211. Dengan lokasi pendukung Jl. Suluk Gg. Mandiri 2, Kecamatan Mutiara, Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21221. Penelitian ini dilakukan antara November 2025 dan Maret 2026..

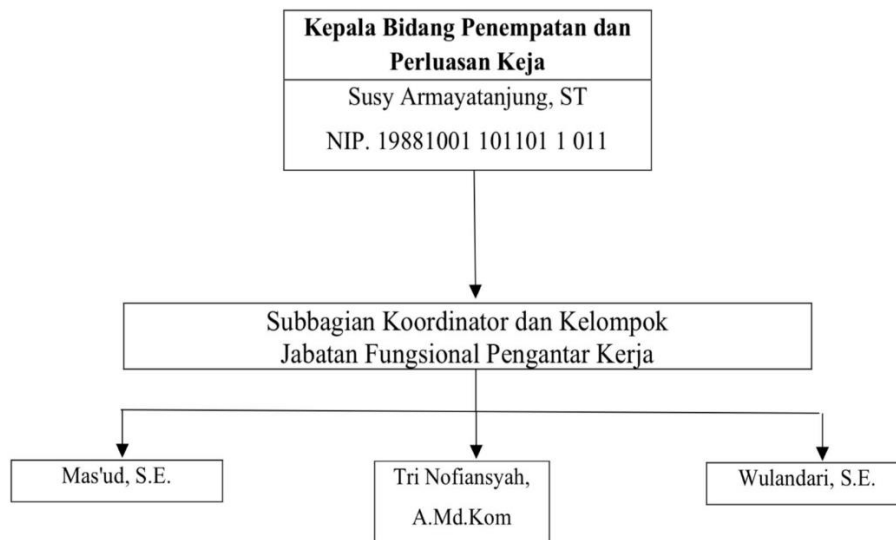
Gambar 3. 3. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan



Sumber: Data Peneliti, 2026

3.9 Struktur Organisasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Gambar 3. 4. Struktur Organisasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan



Sumber: Hasil Penelitian, 2026

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang dijelaskan pada bab sebelumnya, penulis menyajikan data yang dikumpulkan selama pelaksanaan lapangan dari studi ini di bab ini. Penulis melakukan wawancara dengan empat informan yang memiliki hubungan langsung dengan objek penelitian setelah melakukan pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan studi untuk menangani tantangan penelitian..

Bab ini juga memberikan tinjauan terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan, yaitu dalam bidang perluasan dan penempatan kerja. Tinjauan ini mencakup pelaksanaan program seperti upaya untuk meningkatkan peluang kerja, penempatan tenaga kerja, dan penyebaran informasi pasar kerja. Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan temuan dari wawancara, tinjauan kinerja ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dasar tentang kondisi di lapangan.

Tabel 3.1 Nama Informan

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin
1.	Susy Armaya Tanjung, ST	Kabid Penempatan dan Perluasan Kerja	Perempuan
2.	Mas'ud,SE.	Fungsional Pengantar Kerja	Laki-Laki
3.	Tri Nofiansyah, A.Md.Kom	Staff Penempatan dan Perluasan Kerja	Laki-Laki
4.	Dini Ariani Amanda	Pencari Kerja/ Masyarakat	Perempuan

Sumber :Peneliti

Wawancara dilakukan pada tanggal 13 Maret 2025, di Jl. Turi, Kel. Mekar Baru, Kec. Kota Kisaran Barat, Kab. Asahan, Sumatera Utara 21211, dan kembali

pada tanggal 14 Maret 2025, di Jl. Suluk Gg. Mandiri 2, Kel. Mutiara, Kec. Kota Kisaran Timur, Kab. Asahan, Sumatera Utara 21221. Kegiatan wawancara ini dilakukan dalam upaya untuk memperoleh data empiris yang relevan dengan fokus penelitian serta informasi rinci untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditentukan sebelumnya..

Informasi yang dikumpulkan berasal dari sumber-sumber yang secara langsung relevan dengan isu penelitian. Data tersebut kemudian disesuaikan pada bab ini dan digunakan sebagai dasar untuk topik penelitian.

Berikut ini penyajian data wawancara yang telah disesuaikan dengan kebutuhan dan fokus penelitian, sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas tentang fenomena yang sedang dipelajari. Temuan penelitian dijelaskan sebagai berikut.:

4.1.1 Adanya Faktor Sasaran dan Standar Kebijakan

Pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 tentang target dan standar kebijakan telah diarahkan untuk membantu masyarakat dalam memperoleh pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Jumat, 13 Maret 2026, dengan Ibu Susy Armaya Tanjung, S.T., Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Kabupaten Asahan. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk mempermudah pencari kerja dalam menemukan pekerjaan yang layak baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Hal ini menunjukkan bahwa, sebagai bagian dari upaya meningkatkan peluang kerja, strategi yang diterapkan memiliki jangkauan yang cukup luas dan tidak hanya difokuskan pada penempatan tenaga kerja domestik tetapi juga mencakup penempatan tenaga kerja secara global.

Narasumber menjelaskan bahwa dengan menyediakan berbagai layanan penempatan kerja, terutama untuk pekerja yang akan bekerja di luar negeri, Divisi Penempatan dan Perluasan Kerja memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan tersebut. Salah satu layanan yang diberikan adalah bantuan dalam proses administrasi, seperti panduan paspor, sebagai salah satu persyaratan bagi calon pekerja yang akan bekerja di luar negeri. Selain itu, standar operasional

telah diterapkan dalam pelaksanaan kebijakan ini melalui penyebaran informasi lowongan kerja melalui sistem aplikasi SIKAS. Dengan memungkinkan bisnis untuk mengkomunikasikan kebutuhan tenaga kerja mereka, yang kemudian dipublikasikan kepada masyarakat dengan lebih cepat dan sederhana, teknologi ini meningkatkan efisiensi distribusi informasi pasar tenaga kerja...

Namun, masih terdapat sejumlah tantangan dalam pelaksanaannya, terutama terkait dengan pelayanan publik. Masih ada beberapa anggota masyarakat yang merasa tidak puas dengan layanan yang diberikan, meskipun pelaksanaan tugas secara umum telah dilakukan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tujuan dan persyaratan kebijakan telah didefinisikan dengan jelas, penerapannya di lapangan masih belum maksimal, terutama terkait dengan pengalaman masyarakat terhadap kualitas layanan publik. Hal tersebut sebagaimana disampaikan informan:

“Kalau untuk tujuan utamanya, di bidang penempatan dan perluasan kerja ini kami berusaha membantu masyarakat supaya lebih mudah mendapatkan pekerjaan, kami juga menangani tenaga kerja yang akan berangkat ke luar negeri, misalnya membantu dalam proses rekomendasi paspor, selain itu kami menggunakan sistem aplikasi SIKAS untuk menyebarkan informasi lowongan kerja, tapi kalau hambatan, pasti ada saja, karena tidak semua masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.”

Dapat disimpulkan tujuan kebijakan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159, yang mengatur penempatan pekerja baik di dalam negeri maupun internasional, telah dirancang secara menyeluruh. Selain itu, penggunaan sistem informasi berupa aplikasi SIKAS, yang memudahkan masyarakat memperoleh informasi pasar tenaga kerja, mendukung persyaratan pelaksanaan kebijakan. Namun, masih terdapat tantangan di lapangan, terutama terkait pelayanan publik, yang belum sepenuhnya seragam dan ideal. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan dan memperbaiki cara pelaksanaan kebijakan..”

Berdasarkan hasil wawancara pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 dalam hal sasaran dan standar kebijakan telah diarahkan dengan baik untuk membantu masyarakat memperoleh pekerjaan, menurut temuan wawancara dengan Bapak Mas'ud, S.E., sebagai Fungsional Pengantar Kerja pada Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Kabupaten Asahan, yang dilakukan pada hari Jumat, 13 Maret 2026. Melalui penyebaran informasi lowongan pekerjaan dan inisiatif untuk meningkatkan prospek pekerjaan, strategi ini terutama menargetkan pencari kerja, baik yang berada di dalam maupun di luar wilayah. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan tersebut memiliki arah yang jelas untuk mendorong penyerapan tenaga kerja di daerah tersebut dan memperluas akses masyarakat terhadap angkatan kerja..

Narasumber menjelaskan bahwa standar atau aturan sudah ada untuk melaksanakan kegiatan dalam pelaksanaan strategi ini, terutama dalam hal memberikan informasi kepada publik tentang pasar tenaga kerja. Petunjuk ini dianggap cukup dan mampu memfasilitasi pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan terarah, kegiatan penempatan kerja juga telah dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa setiap tindakan yang diambil merujuk pada peraturan yang berlaku, sehingga memberikan kepastian dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Sumber menyatakan hal ini sebagai berikut::

“Kalau untuk tujuan utamanya, kami di bidang penempatan kerja ini ya memang bantu masyarakat supaya lebih gampang dapat kerja, terutama dengan kasih informasi lowongan kerja. Jadi kami ini ibaratnya jadi penghubung antara pencari kerja dengan perusahaan. Informasi yang kami sampaikan juga bukan cuma dari dalam daerah, tapi dari luar daerah juga, supaya masyarakat punya pilihan yang lebih luas. Selain itu, kami juga berusaha membuka peluang kerja, jadi intinya supaya kesempatan kerja masyarakat itu bisa lebih besar dan sesuai dengan kemampuan mereka.”

Dapat disimpulkan bahwa sasaran kebijakan dalam Peraturan Bupati Pasal 159 dari Asahan Nomor 20 Tahun 2022 secara khusus ditujukan kepada pencari kerja untuk meningkatkan peluang kerja. Selain itu, standar kebijakan yang

digunakan untuk melaksanakan tugas dapat diakses dan telah digunakan sebagai panduan dalam menjalankan fungsi pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa berhasilnya kebijakan tersebut diterapkan dalam hal target dan standar sesuai dengan aturan yang relevan, dan dapat membantu mencapai tujuan kebijakan dalam hal memperluas prospek pekerjaan bagi masyarakat secara berkelanjutan.

Berdasarkan temuan dari wawancara dengan Bapak Tri Nofiansyah, A.Md. Kom, yang bekerja sebagai Staf Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Kabupaten Asahan pada hari Jumat, 13 Maret 2026, pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 telah diarahkan dari segi target dan standar kebijakan untuk memberikan layanan terbaik bagi pencari kerja. Dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran di wilayah tersebut sekaligus mempermudah akses terhadap prospek pekerjaan, program ini terutama menargetkan individu yang membutuhkan pekerjaan, khususnya mereka yang memproses AK-1 atau kartu pencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan yang diadopsi memiliki tujuan yang jelas untuk meningkatkan layanan dan memfasilitasi penyerapan tenaga kerja..

Informan menjelaskan bahwa prosedur operasi standar (SOP) sudah diterapkan untuk pelaksanaan kebijakan dan berfungsi sebagai standar dalam memberikan layanan kepada masyarakat umum. Target waktu pelayanan untuk penyediaan AK-1, yang kurang lebih lima menit, merupakan salah satu cara untuk menerapkan standar tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa upaya telah dilakukan untuk membuat layanan yang diberikan lebih cepat dan efektif terhadap tuntutan masyarakat umum. Selain itu, ketentuan dan fungsi Peraturan Bupati juga dijadikan acuan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini memastikan bahwa, secara umum, pelaksanaan kebijakan dapat berjalan lancar sesuai dengan peraturan yang relevan. Sumber menyampaikan hal ini sebagai berikut::

“Kalau untuk tujuan utamanya, kami berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, selain itu juga untuk membantu mengurangi angka pengangguran, misalnya dalam pelayanan pembuatan AK-1, kami punya target waktu sekitar 5 menit, dan

sejauh ini pelaksanaan tugas sudah berjalan sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.”

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kebijakan yang diuraikan dalam Pasal 159 Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 telah berfokus penurunan tingkat pengangguran dan meningkatkan layanan bagi pencari kerja. Untuk memfasilitasi penyelesaian tugas di lapangan secara efisien, standar kebijakan juga telah diperkenalkan melalui SOP yang jelas dalam pelaksanaan layanan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan dari segi tujuan dan standar telah berjalan dengan lancar sesuai dengan aturan yang relevan dan mampu menawarkan layanan kepada masyarakat yang lebih efektif dan efisien..”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dini Ariani Amanda, seorang masyarakat dan pencari kerja, pada hari Jumat, 14 Maret 2026, memberikan informasi tentang penerapan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 terhadap lowongan pekerjaan. Karena dapat menjangkau pencari kerja, khususnya masyarakat yang mencari pekerjaan untuk pertama kalinya, target kebijakan ini dianggap tepat.

Informan menjelaskan bahwa layanan Dinas Tenaga Kerja sangat bermanfaat untuk mempelajari lowongan pekerjaan. Penyebaran informasi melalui media sosial dikatakan bermanfaat karena memudahkan akses masyarakat terhadap informasi tanpa harus mengunjungi kantor. Layanan ini telah mempermudah masyarakat untuk mendapatkan informasi dan prospek kerja, tetapi mereka masih belum bisa sepenuhnya memastikan bahwa masyarakat akan mendapatkan pekerjaan.

“Iya, saya pernah dapat informasi lowongan kerja dari Dinas Ketenagakerjaan, biasanya dari media sosial, pengalaman yang saya rasakan cukup membantu, apalagi untuk yang baru pertama kali cari kerja, walaupun belum sampai dapat kerja, tapi setidaknya saya jadi tahu ada kesempatan, menurut saya layanan yang diberikan sudah sesuai karena informasinya cukup membantu dan banyak dibagikan di Instagram Disnaker.”

Dapat disimpulkan bahwa sasaran kebijakan dalam Peraturan Bupati Pasal 159 Asahan Nomor 20 Tahun 2022 telah berhasil menjangkau pencari kerja dan

menawarkan keuntungan seperti akses sederhana ke informasi lowongan pekerjaan. Selain itu, meskipun hasil akhir dalam hal penempatan kerja belum sepenuhnya tercapai, standar layanan yang ditawarkan dianggap sesuai dengan tuntutan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tujuan kebijakan dan pelaksanaan standarnya telah berjalan cukup baik, masih ada ruang untuk perbaikan guna memberikan hasil penyerapan tenaga kerja yang lebih baik.

4.1.2 Adanya Faktor Sumber Daya

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari wawancara dengan Ibu Susy Armaya Tanjung, S.T., Kepala Divisi Penempatan dan Perluasan Kerja Kabupaten Asahan, pada hari Jumat, 13 Maret 2026, menunjukkan peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 belum sepenuhnya dilaksanakan dalam hal sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan oleh ketidaksesuaian yang terus-menerus antara jumlah pekerja dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.. Kondisi ini telah menjadi salah satu tantangan dalam menjalankan tanggung jawab yang berkaitan dengan perluasan dan penempatan pekerjaan, terutama ketika dihadapkan pada kebutuhan untuk memenuhi ekspektasi layanan yang semakin meningkat dari para pencari kerja. Beban saat ini harus dibagi di antara sumber daya manusia yang tersedia karena jumlah karyawan yang sedikit, yang dapat berdampak pada kualitas layanan yang diberikan dan efektivitas pelaksanaan program.

Narasumber menjelaskan bahwa proses perekrutan karyawan, yang saat ini memerlukan langkah tes kompetensi, sangat terkait dengan keterbatasan sumber daya manusia. Di sisi lain, prosedur ini memperlambat proses perekrutan meskipun bertujuan meningkatkan kualitas karyawan. Hal ini memengaruhi seberapa lambat kebutuhan karyawan terpenuhi di wilayah perluasan dan penempatan pekerjaan. Akibatnya, ada ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dan sumber daya manusia yang tersedia saat ini. Namun, untuk menjamin bahwa operasi terus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang relevan, personel saat ini tetap berupaya keras untuk memenuhi kewajiban mereka..

Dari sisi lain, para informan juga menjelaskan bahwa elemen sumber daya pendukung seperti anggaran, infrastruktur, dan sistem informasi pasar tenaga kerja pada dasarnya ada dan cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Akses publik terhadap informasi dan layanan pasar tenaga kerja adalah salah satu kegiatan operasional yang diyakini mampu didukung oleh fasilitas saat ini.. Namun, masih ada sejumlah hal yang perlu ditangani, baik dari segi kualitas fasilitas maupun bagaimana fasilitas tersebut digunakan untuk mendorong layanan yang lebih efektif dan efisien, sehingga situasinya belum berada pada kondisi terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun terdapat keterbatasan sumber daya manusia, dukungan dari sumber eksternal sangat bermanfaat dalam menjaga kelangsungan pelaksanaan tugas di lapangan. Informan menyatakan hal ini sebagai berikut:

“Kalau untuk saat ini, memang belum sepenuhnya sesuai, karena masih ada kekurangan staf di bidang ini. Penambahan pegawai juga tidak bisa cepat seperti dulu, karena sekarang harus melalui uji kompetensi dulu, jadi itu juga jadi kendala bagi kami. Tapi untuk anggaran, sistem, dan fasilitas sebenarnya sudah cukup memadai untuk mendukung pekerjaan sehari-hari, walaupun belum bisa dibilang sempurna. Sejauh ini sih keterbatasan yang ada masih bisa diatasi, jadi pekerjaan tetap berjalan seperti biasa.”

Dapat disimpulkan bahwa aspek sumber daya dalam Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 masih menunjukkan ketidakseimbangan antara ketersediaan dan kebutuhan sumber daya manusia. Faktor utama yang mempengaruhi pemenuhan tugas, khususnya dalam hal optimalisasi layanan kepada publik, adalah jumlah staf yang sedikit. Namun demikian, adanya anggaran, infrastruktur dan fasilitas yang memadai, serta sistem informasi yang cukup merupakan elemen pendukung yang dapat menjamin pelaksanaan kebijakan secara berkelanjutan. Skenario ini menunjukkan bahwa dari segi sumber daya, pelaksanaan kebijakan sedang berlangsung tetapi belum pada kondisi terbaiknya..

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada hari Jumat, 13 Maret 2026, dengan Bapak Mas'ud, S.E., yang menjabat sebagai Fasilitator Kerja Fungsional pada Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Kabupaten Asahan, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022

Pasal 159 dalam hal sumber daya manusia masih menghadapi berbagai keterbatasan. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian antara jumlah tenaga kerja dan beban kerja saat ini, yang menghambat pelaksanaan tugas-tugas di bidang penempatan dan perluasan kerja secara seefisien mungkin. Karena kekurangan tenaga kerja, tugas-tugas didistribusikan secara tidak merata, sehingga staf yang tersedia harus menangani berbagai kegiatan sekaligus, yang dapat berdampak pada produktivitas dan standar layanan yang diberikan kepada masyarakat umum.

Informan menjelaskan bahwa keterbatasan ini memengaruhi tidak hanya sumber daya manusia tetapi juga pertimbangan anggaran, infrastruktur, dan fasilitas. Karena anggaran yang tersedia masih dianggap rendah, anggaran tersebut belum dapat sepenuhnya menutupi semua kegiatan yang direncanakan. Selain itu, infrastruktur dan fasilitas yang sudah ada tidak memadai, terutama dalam mendukung operasi lapangan. Kondisi ini menjadi salah satu unsur yang memengaruhi bagaimana tugas dilaksanakan, terutama dalam kegiatan yang membutuhkan mobilitas tinggi, termasuk bersosialisasi dan menyampaikan informasi kepada masyarakat..

Ruang lingkup layanan yang ditawarkan secara langsung dipengaruhi oleh pembatasan fasilitas-fasilitas ini. Aktivitas yang seharusnya dapat menjangkau lebih banyak orang dan dilakukan secara lebih luas menjadi terbatas. Inisiatif penyuluhan dan pelaksanaan dilapangan, yang tetap terbatas oleh sumber daya seperti kendaraan pemerintah, adalah contoh nyata dari hal ini. Karena hal ini, tidak mampu mendistribusikan informasi pasar kerja kepada masyarakat secara adil, yang bisa mengurangi efektivitas inisiatif perluasan dan penempatan pekerjaan. Informan menyatakan hal ini sebagai berikut::

“Kalau untuk saat ini, memang masih belum sesuai, karena masih ada kekurangan pegawai di bidang ini. Jadi beban kerja yang ada cukup besar dan belum bisa ditangani secara maksimal. Selain itu, anggaran yang tersedia juga masih terbatas, dan sarana prasarana belum sepenuhnya memadai. Hal ini sangat berpengaruh, terutama dalam kegiatan sosialisasi dan kunjungan ke lapangan yang masih terkendala karena keterbatasan fasilitas, seperti kendaraan dinas. Jadi kegiatan yang seharusnya bisa menjangkau lebih luas menjadi terbatas.”

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya terus memengaruhi bagaimana kebijakan dijalankan. Keterbatasan anggaran dan fasilitas juga memengaruhi pelaksanaan operasi lapangan secara efisien, dan jumlah karyawan yang sedikit menunjukkan ketidakseimbangan antara tugas dan staf yang tersedia. Pelaksanaan program belum berjalan dengan optimal karena keadaan ini. Meskipun dari sisi sumber daya, pelaksanaan kebijakan telah diselesaikan secara keseluruhan, tetapi masih belum berjalan dengan maksimal. Meskipun masih ada beberapa masalah yang perlu diselesaikan agar dapat berfungsi lebih efisien dan menjangkau masyarakat lebih luas di masa depan, tugas tetap diselesaikan menggunakan sumber daya yang sudah tersedia..

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Tri Nofiansyah, A.Md. Kom, sebagai staff diDinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan, pada hari Jumat, 13 Maret 2026, penerapan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 di bidang sumber daya manusia masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh ketidaksesuaian antara jumlah pekerja dan beban kerja saat ini, yang telah menghambat kegiatan penempatan tenaga kerja agar dapat dilaksanakan secara efektif. Situasi ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja di lapangan belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga staf yang ada saat ini harus menangani jumlah pekerjaan yang besar..

Informan menjelaskan bahwa salah satu tantangan utama dalam menyelesaikan tugas adalah kelangkaan sumber daya manusia berupa kekurangan personel. Distribusi pekerjaan kurang seimbang akibat jumlah karyawan yang sedikit, yang mungkin berdampak pada pelaksanaan program dan kinerja kerja. Selain itu, masih belum cukup uang, infrastruktur, atau fasilitas untuk mendukung kegiatan ini secara optimal. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa kebutuhan pelaksanaan tugas di lapangan belum sepenuhnya terpenuhi oleh bantuan sumber daya yang saat ini tersedia..

Keadaan ini juga memiliki dampak pada bagaimana kegiatan dilaksanakan, karena tidak semua program dapat dijalankan sebaik mungkin sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, khususnya yang memerlukan dukungan dana lebih, adalah

keterbatasan anggaran. Namun, infrastruktur dan fasilitas yang tidak memadai terutama fasilitas fisik juga menjadi hambatan dalam memfasilitasi operasional yang efisien. Hal ini menunjukkan bagaimana keterbatasan sumber daya memengaruhi tidak hanya organisasi internal tetapi juga kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal tersebut disampaikan oleh informan sebagai berikut::

“Kalau dilihat dari beban kerja yang ada, sebenarnya masih belum sesuai karena masih kekurangan staf di bidang ini. Jadi pekerjaan yang ada harus ditangani oleh jumlah pegawai yang terbatas. Selain itu, anggaran yang tersedia juga masih belum mencukupi, begitu juga dengan sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya memadai. Keterbatasan ini tentu berpengaruh, karena ada beberapa kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan secara maksimal. Untuk peralatan kerja sebenarnya sudah cukup mendukung, tapi kalau dari kondisi fasilitas fisik atau bangunan, itu yang masih menjadi kendala dan perlu diperbaiki.”

Dapat disimpulkan bahwa Komponen sumber daya dalam Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 masih menghadapi hambatan yang cukup besar yang berdampak pada pelaksanaan kebijakan. Jumlah pegawai yang sedikit menunjukkan ketidakseimbangan antara tugas dan jumlah orang yang tersedia, serta keterbatasan infrastruktur dan keuangan juga memengaruhi keberhasilan pelaksanaan operasi lapangan. Pelaksanaan program belum berjalan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena permasalahan ini. Meskipun masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian, pelaksanaan kebijakan dalam aspek sumber daya pada umumnya tetap berjalan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu elemen yang membantu pelaksanaan tugas adalah adanya dukungan yang memadai dalam peralatan kerja, namun fasilitas fisik yang kurang memadai tetap menjadi kendala..

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dini Ariani Amanda, sebagai masyarakat dan pencari kerja, pada hari Jumat, 14 Maret 2026, informan merespons secara positif terhadap pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 dalam hal sumber daya. Keadaan fasilitas layanan dan bantuan personel yang dianggap mampu membantu masyarakat dalam mempelajari lowongan pekerjaan memperjelas hal ini..

Informan menjelaskan bahwa lokasi layanan Departemen Tenaga Kerja dianggap berada dalam kondisi yang menyenangkan dan mendukung dari segi infrastruktur dan fasilitas. Selain itu, layanan yang diberikan oleh petugas dianggap ramah dan cepat dalam memberikan informasi kepada masyarakat. Masyarakat dibantu dalam mempersiapkan diri untuk melamar pekerjaan melalui ketersediaan, keterpahaman, dan kelengkapan informasi lowongan pekerjaan yang disampaikan baik secara langsung maupun melalui media sosial.

“Tempatnya cukup bagus dan nyaman, pegawainya juga ramah dan membantu, informasinya mudah dipahami dan cukup lengkap, jadi saya tidak bingung lagi, sejauh ini belum ada kendala, semuanya berjalan lancar dan kalau ada yang kurang jelas bisa langsung ditanya ke pegawai.”

Dapat disimpulkan dari sudut pandang masyarakat, komponen sumber daya dalam Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 telah berfungsi dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh penyediaan fasilitas yang sesuai, layanan staf yang perhatian, serta informasi yang mudah diakses dan dipahami. Keadaan ini menunjukkan bahwa layanan masyarakat telah didukung oleh sumber daya yang ada, meskipun masih perlu dipelihara dan ditingkatkan agar dapat mempertahankan kualitas layanan tertinggi..

4.1.3 Adanya Faktor Komunikasi Antarorganisasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Susy Armaya Tanjung, S.T., Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Kabupaten Asahan, pada hari Jumat, 13 Maret 2026, pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 dalam hal komunikasi antarorganisasi sudah berjalan cukup baik. Koordinasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dengan berbagai pihak yang terlibat dalam pelaksanaan tugas, termasuk perusahaan, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), dan instansi terkait lainnya, menunjukkan hal ini. Komunikasi yang terjalin ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan melibatkan kerja sama dengan pihak lain yang secara langsung terlibat dalam proses penempatan tenaga kerja dan penyebaran informasi pasar tenaga kerja, bukan dilakukan secara terpisah..

Menurut informan, kerja sama dengan bisnis dilakukan dengan hati-hati dan selektif, terutama terkait penempatan karyawan ke luar negeri. Hanya bisnis

atau perseroan terbatas (PT) yang secara resmi terdaftar di tingkat provinsi atau federal yang dapat bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan. Tahap ini menunjukkan bagaimana komunikasi antarorganisasi berfungsi baik sebagai alat koordinasi maupun sebagai komponen upaya pengawasan untuk memastikan bahwa proses penempatan pekerja dilakukan secara sah dan sesuai dengan protokol. Pembekalan pra-keberangkatan, surat pencari kerja, dan rekomendasi paspor hanyalah beberapa dari proses administrasi yang dapat diselesaikan lebih efisien dengan kolaborasi ini. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja yang dipindahkan memiliki kepastian dan perlindungan hukum.

Komunikasi antar-organisasi juga melibatkan kerja sama dengan pejabat desa dan kecamatan untuk memberikan informasi pasar tenaga kerja kepada publik. Kolaborasi ini dilakukan agar informasi tentang lowongan pekerjaan dapat dikirim ke daerah yang membutuhkan, bukan hanya ke departemen saja. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan memanfaatkan platform media sosial resmi yaitu Facebook dan Instagram serta media digital seperti aplikasi SIKAS untuk menyebarkan informasi. Penggunaan berbagai media ini menunjukkan bahwa sistem komunikasi yang dibangun tidak hanya bersifat formal antar lembaga, tetapi juga menyesuaikan dengan kebutuhan publik akan akses informasi yang lebih cepat dan mudah serta kemajuan teknologi.

Namun, informan juga menjelaskan bahwa masih terdapat evaluasi yang berbeda dalam pelaksanaan pelayanan publik, meskipun kontak dengan bisnis dan LPTKS belum menghadapi tantangan besar. Beberapa anggota masyarakat yang menyatakan ketidakpuasan atau memberikan ulasan yang kurang menguntungkan terhadap layanan yang ditawarkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerimaan publik tidak selalu berkorelasi dengan komunikasi antarorganisasi yang efektif. Dengan kata lain, tidak semua anggota masyarakat akan melihat hasil layanan secara menguntungkan meskipun kolaborasi antarinstansi berhasil. Ini adalah titik penting karena, ketika berkaitan dengan penerapan kebijakan publik, komunikasi tidak terbatas pada hubungan antar-organisasi, hal itu juga melibatkan bagaimana publik, yang menjadi sasaran kebijakan, memahami dan mengerti layanan tersebut. Informan mengungkapkan hal ini sebagai berikut::

“Kalau untuk tenaga kerja ke luar negeri, kami kerja sama dengan perusahaan atau PT yang resmi dan sudah terverifikasi. Jadi nggak sembarangan, kami proses dulu mulai dari rekomendasi paspor, surat pencari kerja, sampai pembekalan, supaya yang berangkat itu benar-benar legal dan aman. Untuk penyampaian informasi, kami juga kerja sama dengan kecamatan dan kelurahan, ditambah lewat aplikasi SIKAS sama media sosial Disnaker biar info lowongan cepat sampai ke masyarakat. Kalau komunikasi dengan perusahaan atau LPTKS sejauh ini lancar, walaupun di masyarakat kadang ada aja yang kurang puas, tapi itu hal biasa, yang penting kami tetap berusaha kasih pelayanan terbaik sesuai prosedur.”

Dapat disimpulkan bahwa Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 telah berhasil dilaksanakan melalui komunikasi antar-organisasi yang sistematis yang melibatkan berbagai pihak, termasuk usaha resmi, LPTKS, kecamatan, dan desa, serta penggunaan media digital untuk penyebaran informasi pasar kerja. Hal ini telah mendukung efisiensi administrasi, pertukaran informasi, dan penyampaian layanan publik secara lebih terkoordinasi. Namun, penguatan masih diperlukan, terutama dalam membangun pola komunikasi yang lebih responsif, inklusif, dan mudah diterima.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan Bapak Mas'ud, S.E., sebagai fungsional pengantar kerja Fungsional di Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Kabupaten Asahan, pada hari Jumat, 13 Maret 2026, pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 di bidang komunikasi antar-organisasi telah berjalan cukup baik. Koordinasi Dinas Tenaga Kerja dengan berbagai pihak yang terlibat dalam pelaksanaan tugas, termasuk perusahaan, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), dan organisasi terkait lainnya, menunjukkan hal ini. Koordinasi ini sangat penting untuk memastikan kebijakan dapat dilaksanakan dengan lancar, terutama dalam hal penempatan tenaga kerja dan informasi pasar kerja publik..

Informan menambahkan bahwa masih terdapat tantangan dalam pelaksanaannya, terutama dari perspektif perusahaan. Karena setiap bisnis memiliki kebijakan dan wewenang rekrutmen sendiri, tidak semuanya secara aktif memberitahu Dinas Tenaga Kerja tentang kebutuhan tenaga kerjanya. Karena keadaan ini, data pasar tenaga kerja Dinas seringkali tidak lengkap dan tidak

menggambarkan secara akurat kebutuhan tenaga kerja di industri. Akibatnya, informasi yang tersedia untuk publik menjadi lebih sedikit, yang dapat berdampak pada seberapa baik informasi lowongan kerja disebarkan.

Namun, Dinas Tenaga Kerja masih bekerja untuk memaksimalkan sistem aplikasi SIKAS sebagai sarana utama dalam menyebarkan informasi kepada publik. Pencari kerja dapat lebih cepat dan mudah mengakses informasi lowongan pekerjaan dengan menggunakan aplikasi ini. Penggunaan teknik ini menunjukkan bahwa media digital yang lebih efektif digunakan selain komunikasi langsung dengan publik. Ini merupakan upaya untuk mengatasi batasan pada data yang dikumpulkan dari perusahaan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa telah terjadi komunikasi antar-organisasi dalam pelaksanaan kebijakan ini, tetapi masih terdapat masalah dengan transparansi informasi dari pihak luar, terutama bisnis. Meskipun koordinasi sering berjalan lancar, akurasi data Dinas Tenaga Kerja sangat dipengaruhi oleh ketergantungan pada partisipasi perusahaan dalam penyediaan informasi. Hal ini menunjukkan bahwa dedikasi dan partisipasi pihak lain yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan berdampak pada efektivitas komunikasi antar-organisasi selain faktor internal. Informan menyatakannya sebagai berikut:

“Kalau untuk koordinasi sebenarnya sudah berjalan cukup baik. Namun kendalanya ada pada pihak perusahaan, karena mereka punya kewenangan sendiri, jadi tidak semua perusahaan menyampaikan informasi kebutuhan tenaga kerja ke Dinas. Kadang ada yang melapor, tapi kadang juga tidak, jadi informasi yang kami terima tidak selalu lengkap. Untuk penyampaian informasi ke masyarakat, kami tetap menggunakan sistem SIKAS supaya masyarakat bisa lebih mudah mengakses informasi pekerjaan. Kalau untuk komunikasi secara umum, sejauh ini tidak ada kendala yang berarti, koordinasi masih berjalan dengan cukup lancar.”

Dapat disimpulkan dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 dalam bidang komunikasi antar organisasi belum berjalan baik dalam mendukung penempatan tenaga kerja. Hambatan masih muncul dalam koordinasi dengan pelaku usaha yang belum konsisten dalam menyediakan informasi kebutuhan tenaga kerja, sehingga pelaksanaan kebijakan belum optimal dan masih memerlukan peningkatan kerja sama serta komunikasi yang lebih aktif

untuk memastikan data pasar tenaga kerja lebih komprehensif dan manfaat kebijakan lebih luas.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan Bapak Tri Nofiansyah, A.Md. Kom, Staf Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Kabupaten Asahan, pada hari Jumat, 13 Maret 2026, pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 dalam bidang komunikasi antar-lembaga telah berjalan cukup baik. Koordinasi dengan berbagai pihak, seperti pelaku usaha, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), dan pihak berwenang terkait lainnya, menjadi bukti nyata hal ini. Komunikasi yang terjalin menunjukkan bahwa pihak-pihak yang berbeda yang membantu dalam proses penempatan tenaga kerja dan dalam mendistribusikan informasi pasar tenaga kerja terlibat dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, bukan melaksanakannya secara mandiri.

Menurut informan, Kabupaten Asahan memiliki sejumlah fasilitas pelatihan tenaga kerja swasta, termasuk LPK Srikandi dan LPK Bina Putri. Namun pada kenyataannya, pengelolaan utama LPTKS ini ditangani oleh divisi lain sesuai dengan pembagian tugas yang ditentukan. Hal ini menunjukkan pembagian kerja yang jelas dengan tugas masing-masing divisi yang berbeda untuk menjamin bahwa tindakan dijalankan secara terencana, Divisi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terus bekerja sama dengan divisi terkait. Situasi ini menjadi contoh bagaimana komunikasi antar perusahaan terjadi baik secara internal dalam satu instansi maupun dengan pihak eksternal.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan menggunakan berbagai saluran komunikasi untuk memberi informasi kepada masyarakat tentang pasar kerja. Informasi tentang lowongan pekerjaan disebarluaskan melalui sistem informasi seperti SIKAZ dan platform media sosial seperti Facebook, Instagram, dan TikTok. Penggunaan berbagai media ini menunjukkan upaya untuk menyesuaikan metode komunikasi dengan kemajuan teknologi sehingga masyarakat dapat lebih mudah mengakses dan menyebarkan informasi. Masyarakat kini memiliki cara tambahan untuk memperoleh informasi tentang lowongan pekerjaan tanpa harus mengunjungi perusahaan secara fisik berkat berbagai saluran komunikasi ini.

Selain itu, informan menjelaskan bahwa pada kenyataannya, pendekatan langsung di lapangan digunakan selain komunikasi tidak langsung dengan perusahaan. Organisasi terus melakukan koordinasi aktif dengan bisnis, termasuk pertanyaan tentang jumlah perekrutan, kebutuhan tenaga kerja, dan rincian mengenai karyawan yang diberhentikan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak pasif dan bahwa lembaga harus proaktif untuk mengumpulkan informasi yang lebih tepat dan komprehensif. Akibatnya, inisiatif dan tingkat kerja sama juga memiliki dampak signifikan terhadap kualitas komunikasi yang dihasilkan. Informan mengungkapkan hal ini sebagai berikut:

“Kalau untuk LPTKS di Kabupaten Asahan, ada beberapa seperti LPK Srikandi dan LPK Bina Putri, tapi penanganan utamanya ada di bidang lain karena sudah ada pembagian tugas, jadi kami hanya berkoordinasi. Untuk penyampaian informasi, kami pakai media sosial seperti Facebook, Instagram, TikTok, dan juga sistem SIKAZ supaya info lowongan cepat di-update dan mudah diakses. Hambatan tidak terlalu signifikan, hanya saja kami perlu aktif turun langsung ke perusahaan agar informasi yang didapat lebih akurat dan jelas.”

Dapat disimpulkan komunikasi antarorganisasi dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 telah berjalan cukup sukses melalui berbagai jenis kerja sama, baik dengan pihak internal maupun eksternal, sesuai hasil wawancara. Distribusi pekerjaan di antara disiplin menunjukkan betapa pentingnya komunikasi internal bagi pelaksanaan kebijakan. Selain itu, penggunaan beberapa saluran komunikasi menunjukkan upaya untuk memperluas akses publik terhadap informasi. Secara keseluruhan, keberhasilan penerapan strategi ini dimungkinkan oleh komunikasi antarorganisasi, terutama dalam hal koordinasi dengan pihak-pihak yang relevan dan penyebaran informasi. Namun, untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan komprehensif, komunikasi yang berhasil tetap memerlukan kerja sama yang disengaja, terutama dengan pelaku bisnis. Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi telah berjalan dengan baik, inisiatif dan intensitas koordinasi tetap penting untuk meningkatkan kemampuan lapangan dalam menerapkan kebijakan secara efektif.

Berdasarkan temuan dari wawancara dengan Ibu Dini Ariani Amanda, sebagai masyarakat dan pencari kerja, pada hari Jumat, 14 Maret 2026, informan

meyakini bahwa penerapan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 di bidang komunikasi antar-organisasi telah dijalankan. Hal ini ditunjukkan oleh mudahnya bagi masyarakat umum untuk mengetahui lowongan pekerjaan melalui berbagai saluran Dinas Tenaga Kerja.

Sumber informasi menjelaskan bahwa Kantor Tenaga Kerja menggunakan platform media sosial seperti Facebook dan Instagram untuk menyebarkan informasi pasar tenaga kerja, yang dianggap efisien dan cepat dalam memberikan informasi terbaru kepada publik. Selain itu, materi tersebut cukup mudah dipahami dan transparan, terutama terkait dengan persyaratan untuk posisi tersebut. Selain itu, publik tetap dapat menghubungi kantor secara langsung jika mereka memerlukan informasi lebih lanjut, sehingga informasi yang mereka terima menjadi lebih lengkap.

“Saya biasanya dapat informasi dari Instagram dan Facebook Disnaker, menurut saya cukup praktis karena tidak perlu datang langsung ke kantor disnaker, informasinya juga mudah dipahami karena sudah ada penjelasan syaratnya, tapi kalau mau lebih jelas biasanya bisa langsung datang ke kantor dan dilayani dengan baik.”

Dapat disimpulkan dari sudut pandang masyarakat, komunikasi dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 telah berjalan cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh layanan langsung yang responsif dari dinas dan pemanfaatan media sosial yang efisien untuk penyebaran informasi. Meskipun perbaikan masih diperlukan agar komunikasi dapat menjangkau masyarakat lebih luas dan efektif, situasi ini menunjukkan bahwa komunikasi yang telah dibangun mampu membantu penyaluran informasi pasar tenaga kerja..

4.2 Hasil Pembahasan

Berikut merupakan hasil analisis dari berbagai aspek pelaksanaan pembinaan kebijakan dan persyaratan kerja di Kabupaten Asahan sebagaimana ditentukan oleh hasil wawancara. Untuk memberikan wawasan tentang fenomena yang sedang diteliti, analisis ini dilakukan sesuai dengan masalah penelitian yang telah diidentifikasi. Adapun hasil analisis dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1 Adanya Faktor Sasaran dan Standar

Berdasarkan kesimpulan dari temuan penelitian dilapangan diketahui Pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 dalam hal target dan standar kebijakan pada dasarnya telah diarahkan dengan cukup jelas dan sudah sesuai dengan target, menurut kesimpulan yang ditarik dari temuan yang diperoleh dari berbagai informan, termasuk Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, pengantar kerja fungsional, staf, dan masyarakat/pencari kerja. Fokus kebijakan pada pencari kerja baik yang akan bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri menunjukkan bahwa kebijakan ini memiliki jangkauan yang luas dan dapat memenuhi berbagai kebutuhan tenaga kerja di masyarakat.

Dari hasil analisis dengan Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, tampak bahwa tujuan kebijakan tidak hanya normatif tetapi juga disertai dengan penyediaan layanan yang nyata. Penggunaan sistem aplikasi SIKAS sebagai media distribusi informasi dan fasilitasi penempatan pekerja di luar negeri melalui rekomendasi paspor menunjukkan bahwa pemerintah tidak hanya menetapkan tujuan tetapi juga menawarkan alat untuk membantu mencapainya. Hal ini mengisyaratkan bahwa bidang mekanisme pelaksanaan dan perumusan target selaras. Namun, efektivitas sistem dan layanan ini dalam mendorong penempatan kerja secara langsung masih tergantung pada elemen di luar target dan kriteria karena, apabila dilihat lebih dekat, keberadaannya masih terutama berfokus pada pemberian akses informasi.

Selain itu, dari sudut pandang fungsional pengenalan pekerjaan bahwa tujuan kebijakan yaitu berfungsi sebagai penghubung antara pengusaha dan pencari kerja telah dilaksanakan. Fungsi ini menunjukkan bahwa kebijakan bertujuan untuk meningkatkan peluang kerja selain menyampaikan informasi. Fakta bahwa terdapat pedoman kerja yang dapat dikonsultasikan lebih lanjut menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan memiliki dasar operasional yang kuat. Namun, pada kenyataannya, fungsi sebagai penghubung masih sangat

bergantung pada partisipasi bisnis, sehingga pelaksana kebijakan tidak memiliki kendali penuh atas sejauh mana tujuan tercapai..

Dari sudut pandang staf pelaksana, tujuan kebijakan juga difokuskan pada peningkatan kualitas layanan, terutama dalam layanan administratif seperti penerbitan AK-1. Prosedur operasi standar (SOP) dengan target waktu layanan menunjukkan bahwa kebijakan menekankan baik hasil yang diharapkan maupun cara penyediaan proses layanan kepada masyarakat umum. Hal ini menggambarkan bagaimana persyaratan kebijakan telah berfungsi sebagai rekomendasi teknis yang cukup jelas untuk menyelesaikan tugas. Namun, kriteria layanan yang cepat dan efisien mungkin belum secara akurat mencerminkan kinerja kebijakan dalam mencapai tujuan akhir penyerapan tenaga kerja karena sebagian besar bersifat administratif.

Sementara itu, terlihat dari sudut pandang masyarakat dan pencari kerja bahwa tujuan kebijakan telah dirasakan secara nyata, khususnya dalam hal mudahnya mendapatkan informasi lowongan pekerjaan. Media sosial dianggap sebagai sarana yang efektif untuk menyebarkan informasi karena memberikan akses yang lebih luas dan lebih bermanfaat bagi publik. Hal ini menunjukkan seberapa baik sasaran kebijakan telah berhasil menjangkau kelompok target. Namun, terdapat perbedaan antara keberhasilan pada tahap distribusi informasi dan hasil akhir yang diharapkan, karena pengalaman masyarakat juga menunjukkan bahwa memiliki akses terhadap informasi tidak selalu menjamin keberhasilan dalam menemukan pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa persyaratan dan tujuan kebijakan dalam Pasal 159 Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 telah didefinisikan dengan baik dan dijalankan. Sementara aturan kerja, SOP, dan penggunaan sistem informasi dalam penyelenggaraan layanan telah mendukung persyaratan kebijakan, tujuan kebijakan telah disesuaikan dengan permintaan para pencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan tersebut sudah memiliki arah yang jelas dan terorganisir untuk pembuatannya dan awal pelaksanaannya. Namun, jika ditinjau lebih dekat, keberhasilan aspek ini masih lebih tampak pada

tingkat proses dan belum sepenuhnya mencerminkan pencapaian akhir yang ideal, terutama terkait penempatan tenaga kerja.

Jika dikaitkan dengan teori implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn, hasil ini menunjukkan bahwa salah satu faktor kunci keberhasilan implementasi kebijakan kejelasan tujuan dan standar implementasi telah dipenuhi oleh karakteristik tujuan dan standar kebijakan. Para pelaksana telah dapat melaksanakan tugas mereka secara terarah berkat sasaran yang jelas dan kriteria yang ditetapkan. Hal ini ditunjukkan oleh tersedianya prosedur operasional yang mempermudah penerapan kebijakan di lapangan serta keselarasan pengetahuan antara pelaksana kebijakan dan tujuan yang ingin dicapai.

Namun, teori ini juga menekankan bahwa kemampuan kebijakan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan sama pentingnya bagi keberhasilan pelaksanaan seperti kejelasan standar dan tujuan. Dalam konteks ini, jelas bahwa meskipun beberapa aspek tujuan dan standar kebijakan telah beroperasi secara efektif, faktor-faktor lain masih perlu mendukung efektivitasnya agar tujuan kebijakan dapat tercapai secara lebih optimal.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa target dan standar kebijakan studi ini sejalan dengan teori Van Meter dan Van Horn, terutama terkait dengan kejelasan tujuan dan instruksi pelaksanaannya. Namun demikian, secara substansial, efektivitas komponen ini masih perlu dievaluasi baik dari proses maupun tingkat sejauh mana kebijakan tersebut benar-benar dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut.

4.2.2 Adanya Faktor Sumber Daya

Berdasarkan kesimpulan dari temuan penelitian dilapangan implementasi Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 dari segi sumber daya masih belum sepenuhnya optimal, dari berbagai informan, termasuk Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, pengantar pekerjaan fungsional, staf, dan masyarakat/pencari kerja. Pelaksanaan tugas, efektivitas program, dan kualitas layanan dalam sektor penempatan dan perluasan

kesempatan kerja semuanya terpengaruh oleh keterbatasan jumlah personel, anggaran, serta bangunan dan infrastruktur yang tersedia. Situasi ini menunjukkan ketidakseimbangan antara kebutuhan organisasi dan jumlah serta kualitas sumber daya yang dimilikinya.

Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Pekerjaan memandang kelangkaan sumber daya manusia sebagai masalah kritis dalam pelaksanaan kebijakan. Beban kerja yang semakin meningkat belum dapat dipenuhi oleh jumlah pekerja yang tersedia, khususnya dalam memenuhi kebutuhan pencari kerja yang terus berubah. Karyawan yang ada memiliki tumpukan pekerjaan akibat situasi ini, yang membuat pembagian pekerjaan menjadi kurang proporsional dan dapat menyebabkan penumpukan kerja serta produktivitas yang lebih rendah. Selain itu, meskipun prosedur perekrutan berbasis tes kompetensi memastikan kualitas, prosedur ini memperlambat proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan konflik antara kebutuhan organisasi akan jumlah dan kualitas sumber daya manusia..

Sesuai dengan itu, pandangan fungsional tentang pengenalan pekerjaan menekankan bahwa keterbatasan sumber daya muncul tidak hanya dalam hal sumber daya manusia tetapi juga dalam hal anggaran, fasilitas, dan infrastruktur. Keterbatasan anggaran menjadi penghalang pelaksanaan kegiatan, terutama yang memerlukan tingkat mobilitas tinggi, seperti pendidikan publik dan sosialisasi. Namun, luasnya layanan juga dibatasi oleh kurangnya fasilitas operasional, seperti transportasi dinas. Hal ini berdampak langsung pada terbatasnya cakupan layanan yang ditawarkan, artinya tidak setiap anggota masyarakat memiliki akses yang sama terhadap informasi. Situasi ini menunjukkan bagaimana keterbatasan sumber daya memengaruhi baik organisasi internal maupun aksesibilitas layanan publik.

Pandangan tersebut juga diperkuat selaku staf yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan operasi lapangan juga mendukung pandangan ini. Staf harus mengelola beberapa pekerjaan sekaligus karena beban kerja yang tidak merata akibat jumlah tenaga kerja yang sedikit. Hal ini berdampak pada produktivitas dan kualitas pekerjaan. Pelaksanaan program juga terdampak oleh

keterbatasan infrastruktur dan keuangan karena tidak semua tindakan dapat dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Meskipun peralatan kerja biasanya memadai, fasilitas fisik yang kurang terawat menjadi hambatan tersendiri bagi kelancaran operasional, menunjukkan bahwa dukungan sumber daya masih belum lengkap.

Namun, dari sudut pandang masyarakat umum dan pencari kerja, kondisi sumber daya yang tersedia dianggap cukup baik dalam mendukung layanan. Hal ini ditunjukkan oleh fasilitas layanan yang nyaman, sikap staf yang sopan dan ramah, serta kemudahan dalam mengakses informasi lowongan kerja. Penilaian positif dari masyarakat menunjukkan bahwa organisasi dapat terus memberikan layanan berkualitas tinggi pada tingkat pengguna meskipun terdapat sejumlah keterbatasan internal. Dengan kata lain, terdapat kesenjangan persepsi antara kondisi internal organisasi dan pengalaman eksternal masyarakat, di mana keterbatasan sumber daya tidak sepenuhnya dianggap sebagai hambatan.

Secara keseluruhan, dapat dipahami bahwa komponen sumber daya dalam Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 berada dalam kondisi operasional yang cukup baik, meskipun belum pada keadaan terbaiknya. Pembatasan anggaran dan keterbatasan infrastruktur juga membatasi jumlah ruang yang tersedia untuk melaksanakan tugas, dan jumlah staf terbatas, yang menunjukkan ketidakseimbangan antara beban kerja dan personel yang tersedia. Jangkauan layanan yang tidak merata dan efektivitas pelaksanaan program dipengaruhi oleh keadaan ini. Namun demikian, kapasitas staf untuk beradaptasi dan dukungan fasilitas merupakan faktor yang membantu memastikan pelaksanaan kebijakan berjalan tanpa hambatan yang signifikan.

Kondisi ini juga menunjukkan bahwa kapasitas organisasi untuk mengelola dan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien menentukan bagaimana kebijakan dijalankan. Meskipun sumber daya yang ada saat ini tidak sempurna, kebijakan masih dapat dilaksanakan dan membantu masyarakat jika dikelola dengan cukup baik. Meskipun tentu ada peluang untuk pengembangan dan perbaikan di masa depan, hal ini menunjukkan bahwa pelaksana kebijakan sedang berusaha memaksimalkan sumber daya.

Apabila dikaitkan dengan teori Van Meter dan Van Horn, komponen sumber daya memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik kebijakan diimplementasikan. Teori ini menjelaskan bahwa syarat utama agar suatu kebijakan dapat diimplementasikan dengan sukses adalah ketersediaan sumber daya, apakah terkait dengan teori implementasi kebijakan yang diajukan oleh sumber daya manusia, anggaran, atau fasilitas. Meskipun sumber daya yang tersedia untuk penelitian ini belum optimal, namun demikian, hal itu masih dapat membantu dalam pelaksanaan kebijakan sehingga terus berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa ketersediaan dan distribusi sumber daya telah berkontribusi pada pelaksanaan kebijakan; meskipun demikian, untuk membuat pelaksanaan kebijakan lebih berhasil, efisien, dan dapat diakses oleh masyarakat yang lebih luas, sumber daya tambahan harus disediakan dan didistribusikan.

4.2.3 Adanya Faktor Komunikasi Antarorganisasi

Berdasarkan kesimpulan dari temuan penelitian terkait faktor komunikasi antar-organisasi dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 pada dasarnya telah berjalan cukup baik. Untuk mendukung pelaksanaan inisiatif di bidang penempatan dan pengembangan pekerjaan, telah dibentuk koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan dan berbagai pihak, termasuk perusahaan, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), dan instansi terkait lainnya.

Penjelasan Kepala biddang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kolaborasi dengan pihak bisnis dilakukan secara hati-hati, terutama ketika menyangkut penempatan pekerja di luar negeri, dengan memastikan bahwa bisnis yang bersangkutan adalah sah. Selain itu, informasi tidak hanya disampaikan langsung kepada publik tetapi juga melibatkan desa kota, kecamatan, dan media digital seperti media sosial dan aplikasi SIKAS. Pendekatan ini dianggap sangat berhasil dalam menyebarkan informasi tentang lowongan pekerjaan.

Menurut fungsional pengantar kerja, koordinasi telah berjalan, meskipun masih ada masalah yang memerlukan perhatian. Ia menyatakan bahwa tidak

semua perusahaan secara aktif memberikan informasi kepada pemerintah tentang kebutuhan tenaga kerja. Akses publik terhadap informasi dipengaruhi oleh keadaan ini, yang mengakibatkan data yang tidak lengkap. Namun, penyebaran informasi yang tersedia masih dibantu oleh penggunaan sistem seperti SIKAS..

Dari sisi pelaksanaan dilapangan, staf juga mengungkapkan meskipun ada pembagian tugas antar bidang dalam mengelola mitra seperti LPTKS, staf juga melaporkan bahwa komunikasi antar organisasi cukup baik dari sudut pandang pelaksanaan di lapangan. Meskipun keberadaan pelatihan mitra seperti LPK Srikandi dan LPK Bina Putri menunjukkan dukungan dari luar, kerja sama antar bidang masih diperlukan untuk menjamin bahwa program ini lebih terfokus. Selain itu, menjangkau bisnis secara langsung tetap menjadi strategi penting untuk mendapatkan informasi yang lebih tepat.

Dari perspektif masyarakat, upaya komunikasi Dinas Tenaga Kerja cukup bermanfaat. Masyarakat tidak perlu mengunjungi kantor secara langsung karena informasi lowongan kerja tersedia dengan mudah di platform media sosial seperti Facebook dan Instagram. Selain itu, informasi disampaikan dengan cara yang dianggap dapat dipahami dan langsung, dan layanan langsung masih tersedia jika diperlukan penjelasan lebih lanjut.

Apabila dikaitkan dengan teori Van Meter dan Van Horn, komunikasi antar-organisasi memainkan peran penting dalam seberapa baik kebijakan dilaksanakan. Komunikasi yang efektif akan memudahkan pelaksana kebijakan untuk berbagi informasi dan memastikan bahwa kebijakan dapat dipahami dan diterapkan secara konsisten. Komunikasi antar-organisasi berjalan sangat baik dalam penelitian ini, tetapi masih ada masalah terkait transparansi informasi perusahaan dan perlunya meningkatkan kerja sama antar-sektor..

Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa pelaksanaan program telah mendapat manfaat dari komunikasi antar-organisasi dalam penerapan strategi ini. Namun, koordinasi dan berbagi informasi masih perlu ditingkatkan, terutama dengan bisnis, agar dapat memperoleh data pasar tenaga kerja yang lebih komprehensif. Akibatnya, kebijakan dapat dilaksanakan dengan lebih sukses dan menjangkau bagian masyarakat yang lebih luas

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 yang membahas penempatan dan perluasan peluang kerja telah dijalankan, namun kenyataan dilapangan masih belum sepenuhnya optimal. Sumber daya, komunikasi antarorganisasi, serta tujuan dan standar kebijakan semuanya memiliki pengaruh terhadap hal ini.

Pertama, dalam aspek sasaran dan standar kebijakan, pelaksanaannya berjalan dengan baik dan memiliki progres yang jelas. Penargetan kebijakan ini terhadap pencari kerja, baik didalam negeri maupun internasional. Selain itu, sudah terdapat pedoman kerja, SOP layanan, dan penggunaan penggunaan teknologi seperti SIKAS untuk menyebarkan informasi lowongan kerja sudah diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan ini telah dirancang dan beroperasi sesuai dengan peraturan dalam hal prosedur dan norma kerja. Namun, jika diperiksa lebih dekat, keberhasilan ini masih lebih nyata dalam layanan administrasi dan operasi distribusi informasi. Sementara itu, hasilnya yaitu jumlah orang yang berhasil mendapatkan pekerjaan masih kurang memuaskan..

Kedua, dari aspek sumber daya, masih terdapat sejumlah hambatan dalam pelaksanaan kebijakan, terutama terkait dengan tingkat staf, pendanaan, serta infrastruktur dan fasilitas. Efektivitas layanan terpengaruh karena jumlah personel saat ini tidak sebanding dengan volume pekerjaan. Keterbatasan anggaran dan fasilitas juga membuat pelaksanaan tugas dan penyebaran informasi menjadi sulit secara adil. Namun, masyarakat sudah memandang layanan tersebut sebagai layanan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat keterbatasan saat ini, para staf tetap bekerja keras untuk memberikan layanan terbaik.

Ketiga, dari aspek komunikasi antar-organisasi, pelaksanaan kebijakan umumnya berjalan cukup lancar. Departemen Tenaga Kerja telah bekerja sama dengan sejumlah entitas, termasuk bisnis, LPTKS, dan organisasi lainnya. Media sosial dan aplikasi digital juga telah digunakan untuk menyebarkan informasi, sehingga memudahkan masyarakat umum untuk mengaksesnya. Namun, masih ada tantangan, terutama karena tidak semua industri/perusahaan secara aktif melaporkan lowongan pekerjaan. Selain itu, untuk mengumpulkan informasi yang lebih akurat dan komprehensif, kerja sama antar bidang masih perlu ditingkatkan.

Oleh karena itu, berdasarkan analisis menggunakan teori Van Meter dan Van Horn, dapat disimpulkan bahwa Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 Pasal 159 telah dilaksanakan dan berjalan cukup baik, namun belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan karena hasil penempatan tenaga kerja masih rendah, sumber daya terbatas, dan komunikasi antar organisasi belum maksimal. Oleh karena itu, upaya masih diperlukan untuk perbaikan agar tujuan kebijakan dapat tercapai lebih optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Aspek sasaran dan standar kebijakan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan diharapkan dapat menegakkan pelaksanaan tujuan dan standar kebijakan yang baik secara berkelanjutan serta terus mengoptimalkan penggunaan sistem informasi seperti aplikasi SIKAS agar informasi lowongan kerja dapat menjangkau masyarakat secara lebih luas dan merata.
2. Aspek sumber daya, diharapkan pemerintah daerah akan menyediakan pendanaan, fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya manusia, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Untuk mencapai beban kerja yang lebih seimbang, perlu meningkatkan jumlah karyawan dan melatih mereka agar menjadi penyedia layanan yang lebih kompeten, agar pelaksanaan program dan penyediaan layanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih efisien dan ideal, dukungan anggaran serta penyediaan fasilitas

operasional yang memadai, seperti peralatan kerja dan sarana transportasi, juga harus diperhatikan.

3. Aspek komunikasi antarorganisasi, diharapkan Dinas Tenaga Kerja meningkatkan koordinasi dan kolaborasi dengan berbagai pihak, khususnya perusahaan, LPTKS, dan instansi terkait lainnya, dalam hal komunikasi antarorganisasi. Untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan lebih akurat dan komprehensif, organisasi harus lebih transparan mengenai kebutuhan personelnnya. Agar pelaksanaan program lebih terintegrasi, kerja sama antar sektor juga harus diperkuat. Untuk membuat akses publik terhadap informasi lowongan pekerjaan lebih cepat, jelas, dan mudah, juga perlu memaksimalkan penggunaan media komunikasi, baik secara langsung maupun melalui media digital.

DAFTAR PUSTAKA

Dokumen resmi:

Peraturan Bupati Asahan Nomor 20 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Bupati Asahan Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan. Pemerintah Kabupaten Asahan.

Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan. Pemerintah Kabupaten Asahan.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan. (n.d.). Apa itu Disnaker Kabupaten Asahan dan peran pentingnya dalam dunia ketenagakerjaan. Disnaker Kabupaten Asahan. https://disnakerkabasahan.com/apa-itu-disnaker/?utm_source=chatgpt.com

Skripsi:

Sari, J. Y. (2021). Program Dinas Ketenagakerjaan dalam upaya mengatasi pengangguran di Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. Medan: Skripsi.

Artikel dalam Jurnal:

Aghisna, D. A., Bestari, P., & Mahpudz, A. (2025). Model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn dalam tinjauan pengelolaan sampah di Kelurahan Kebon Jayanti. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 5(2), 1–11. <https://doi.org/10.53697/iso.v5i2.2808>

Anggara, S. (2014). Kebijakan publik. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Arri, A. (2020). Analisis data dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Penelitian Kualitatif*, 4(1), 1–15.

Dyah, K. (2009). Pelatihan sebagai strategi pembentukan tenaga kerja terampil. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 4(1), 1–15.

- Hariyanto, Rohmatulillah, K., & Kariono, W. (2022). Jenis dan faktor penempatan kerja. *Dar El-Falah: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, dan Humaniora*, 1(1), 1–11.
- Imam, T. S. (2021). Teknik pemodelan sistem menggunakan UML dalam perancangan sistem informasi. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*, 9(2), 93–102.
- Nawawi, Z. (2022). Peran pemerintah melalui program pelatihan dan job fair dalam mengurangi jumlah pengangguran menurut perspektif ekonomi Islam (studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan). *EKSYA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1).
- Wijaya, P., Irmayani, T., & Bengkel. (2025). Konstruksi sosial atas kesempatan kerja: Studi kasus peran Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Asahan. *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya*, 10(2), 263–271.
- Sulastri, A., Raharjo, M. D. T., Baihaki, Aini, Y. N., & Giyanto, B. (2023). Rancangan kebijakan mengenai dinamika dan dilematika dalam penanganan hadirnya platform social commerce bagi keberlanjutan dan kesejahteraan UMKM. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik*, 5(2), 24–35.

Buku :

- Gunawan, I. (2016). *Metode penelitian kualitatif: Teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agustini, dkk. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Deli Serdang: PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Dedi, A. (2019). *Metode Penelitian Sosial Bagi Administrasi Publik*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN 'Veteran' Yogyakarta Press.

Yusri, M., Amrizal, D., & Yusriati. (2019). Pendidikan Politik Pemerintah Kontra Golput. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.

LAMPIRAN

Dokumentasi



Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Kabupaten Asahan



Fungsional Pengantar Kerja Kabupaten Asahan



Staff Penempatan dan perluasan kerja Kabupaten Asahan



Masyarakat/ Pencari kerja peserta program ketenagakerjaan

Draft Wawancara

DRAFT WAWANCARA

Informan : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Penelitian : Implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Perluasan Kerja di Kabupaten Asahan

Identitas Informan

Nama :
Umur :
Jabatan :
No. HP :
Alamat :

Pertanyaan

A. Sasaran dan Standar Kebijakan

1. Menurut Bapak/Ibu, apa tujuan utama yang ingin dicapai melalui pelaksanaan tugas Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 159?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana standar atau pedoman dalam pelaksanaan tugas penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan penyebarluasan informasi pasar kerja?
3. Menurut Bapak/Ibu apakah pelaksanaan tugas tersebut sudah berjalan sesuai dengan ketentuan Pasal 159? Jika belum, bagian mana yang masih perlu ditingkatkan?

B. Sumber Daya

1. Menurut Bapak/Ibu apakah jumlah dan kemampuan pegawai saat ini sudah sesuai dengan beban tugas Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja?
2. Menurut Bapak/Ibu apakah anggaran, sarana prasarana, dan sistem informasi pasar kerja yang tersedia sudah cukup untuk menjalankan tugas dan pelayanan?
3. Menurut Bapak/Ibu apakah ada keterbatasan sumber daya yang mempengaruhi pelaksanaan tugas? Jika ada, pada bagian apa dan bagaimana dampaknya?

C. Komunikasi Antarorganisasi

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana bentuk koordinasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja dengan perusahaan, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), dan instansi terkait?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana mekanisme penyampaian informasi pasar kerja kepada masyarakat pencari kerja?
3. Menurut Bapak/Ibu apakah terdapat hambatan dalam komunikasi atau koordinasi antarorganisasi? Jika ada, bagaimana upaya mengatasinya?

M - Draft wawancara
All 13/02/2026.
Dr. John Riffhd Rharjhd, Ms
NIDN : 017019201

DRAFT WAWANCARA

Informan : Masyarakat / Pencari Kerja di Kabupaten Asahan

Penelitian : Implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Penempatan dan Perluasan Kerja di Kabupaten Asahan

Identitas Informan

Nama :

Umur :

Pekerjaan :

Pendidikan Terakhir :

Alamat :

Pertanyaan

A. Sasaran dan Standar Kebijakan

1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendapatkan layanan informasi lowongan kerja atau mengikuti program penempatan kerja dari Dinas Ketenagakerjaan? Bagaimana pengalaman yang dirasakan?
2. Apakah layanan yang diberikan membantu Bapak/Ibu dalam mencari atau mendapatkan pekerjaan?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah layanan penempatan kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pencari kerja? Jika belum, bagian mana yang perlu diperbaiki?

B. Sumber Daya

1. Saat Bapak/Ibu datang ke Dinas Ketenagakerjaan untuk mencari atau mengurus lowongan kerja, bagaimana kondisi tempatnya, pelayanan pegawai, dan informasi yang diberikan? Apakah semuanya sudah cukup membantu?"
2. Apakah informasi lowongan kerja yang diberikan mudah diakses dan dipahami?
3. Apakah ada kendala yang Bapak/Ibu rasakan dalam proses mencari kerja melalui Dinas Ketenagakerjaan?

C. Komunikasi Antarorganisasi

1. Bagaimana cara Bapak/Ibu memperoleh informasi lowongan kerja (media sosial, datang langsung ke kantor, website, atau lainnya)?
2. Apakah Bapak/Ibu mudah memahami informasi dari Dinas Ketenagakerjaan mengenai lowongan kerja, pelatihan, atau program yang bisa diikuti?
3. Apakah Bapak/Ibu pernah mengalami kesulitan saat berkomunikasi dengan pihak Dinas untuk menanyakan informasi lowongan kerja atau pelatihan?

Sk-1 Permohonan Persetujuan Judul



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berjenjang. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XU/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtir Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 https://fslp.umsu.ac.id fslp@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
 JUDUL TUGAS AKHIR MAHASISWA
 (SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)**

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu
 Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
 FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan, 11 November2025.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU:

Nama Lengkap : Karina Amanda.....
 N P M : 2203100012.....
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik.....
 Tabungan sks : 122.0 sks, IP Kumulatif ..3.76.

Mengajukan permohonan persetujuan judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah):

No.	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Implementasi Peraturan Bupati No 7 Tahun 2022 tentang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Asahan	11/2025 Acc ✓
2	Implementasi Undang Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja di Kecamatan Buntu Pane	
3	Implementasi Peraturan Gubernur No 7 Tahun 2021 Tentang tugas, fungsi, urutan tugas dan tata kerja perdisat Daerah di Provinsi Sumatera Utara	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Program Studi:
 Diteruskan kepada Dekan untuk
 Penetapan Judul dan Pembimbing.
 Medan, tgl. 11 November2025

Ketua,

 (.....)
 NIDN:

036 ps: Dr. Jehan Redho Lehanyah.

Pemohon,

(..Karina Amanda.....)
 Dosen Pembimbing yang ditunjuk
 Program Studi.....



SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Sk-2

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)
Nomor : 2076/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2025

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : 11 November 2025, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **KARINA AMANDA**
N P M : 2203100012
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2025/2026
Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) : **IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NO. 20 TAHUN 2022 DALAM PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA DI KABUPATEN ASAHAN**
Pembimbing : **Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 036.22.310 tahun 2025.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 11 Mei 2026.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 01 Djumadil Akhir 1447 H
21 November 2025 M

Assoc. Prof. Dr. **ARIFIN SALEH., MSP.**
NIDN. 0030017402



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.



SK-3 Permohonan Seminar Proposal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menginspirasi orang lain agar di sekolah
memer dan berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/KU/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6025474 - 6631003
http://fkip.umsu.ac.id fkip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 23 Desember 2025

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU:

Nama lengkap : Karina Amanda
NPM : 292102012
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) Nomor: 2976./SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/20..... tanggal dengan judul sebagai berikut :

IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NO 7 TAHUN 2022 TENTANG PEMBINAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN ASAHAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Permohonan Persetujuan Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK-1);
2. Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK-2);
3. DKAM/ Transkrip Nilai Sementara yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa;
7. Kartu Kuang Peninjau Seminar Proposal;
8. Semua berkas difotocopy rangkap 1 dan dimasukkan ke dalam MAP berwarna BIRU;
9. Proposal Tugas Akhir Mahasiswa yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3).

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Diketahui oleh: Ketua
Program Studi

(Ananda Manrika, S.Sos, M.P) (Dr. Johan Ridha Adang) (Karina Amanda.....)
NIDN: 817019201

Menyetujui
Pembimbing

NIDN: 817019201

Pemohon,

(Karina Amanda.....)



SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



UNDANGAN PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR (SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 27/UND/II.3.AU/UMSU-03/IF/2026

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Rabu, 07 Januari 2026
Waktu : 13.30 WIB s.d. Selesai
Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2
Pemimpin Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.



No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
1	ADE WILLIAMIE PUTRI	2203100053	RAFIEQAH NALAR RIZKY, S.Sos., M.A.	Dr. AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	FUNGSI CONTROLLING CAMAT DALAM PROSES PENGURUSAN SURAT KETERANGAN AHLI WARIS DI KECAMATAN MEDAN HELVETIA
2	ADZRA ADELIA BR SINAGA	2203100045	KHAIDIR ALI, S.Sos., MPA.	Dr. AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	FUNGSI CONTROLLING DINAS PERHUBUNGAN DALAM MENERTIBKAN PUNGUTAN PARKIR LIAR DI KABUPATEN DELI SERDANG
3	ASTHA SALSABILA	2203100046	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.SI.	Dr. AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	STRATEGI PERENCANAAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH DALAM OPTIMALISASI KINERJA GURU DI SD NEGERI 10763 DESA KLUMPANG KAMPUNG
4	KARINA AMANDA	2203100012	WINDA S MELIALA, S.Sos., MSP.	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NO. 7 TAHUN 2022 TENTANG PEMBINAAN DAN PENELENGKAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN ASAHAN
5	NOVIA FITRIANI	2203100044	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	EFEKTIVITAS FUNGSI DIRECTING UNIT LAYANAN DISABILITAS DI KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Medan, 17 Rajab 1447 H
Medan, 17 Januari 2026 M



Surat Permohonan Perubahan Judul Skripsi

Hal : Permohonan Perubahan Judul Tugas Akhir
Lampiran : 1 Lembar

Medan, 4 Maret 2026

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan hormat,
Bersama surat ini, saya bermaksud mengajukan permohonan revisi judul Skripsi yang telah diajukan sebelumnya.

Nama : Karina Amanda
NPM : 2203100012
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Dosen Pembimbing : Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.SOS., M.Si.

Judul Skripsi yang sebelumnya diajukan:

**“IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 20 TAHUN 2022 TENTANG
PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA DI KABUPATEN ASAHAN “**

Saya bermaksud merevisi judul menjadi:

**“IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 20 TAHUN 2022 DALAM
PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA DI KABUPATEN ASAHAN”**

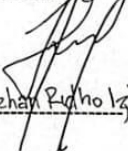
Adapun alasan revisi judul ini adalah karena adanya penyesuaian redaksi pada kata “tentang” menjadi “dalam”, sehingga judul lebih mencerminkan fokus penelitian pada pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2022 dalam proses penempatan dan perluasan kerja di Kabupaten Asahan.

Demikian Surat permohonan ini saya ajukan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih


Pemohon


(Karina Amanda)

Pembimbing


(Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.SOS., M.Si)

Mengetahui,
Ketua Program Studi


(Ananda Mahardika, S.Sos, M.S.P)

SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PTXU/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisiip.umsu.ac.id> * fisiip@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Karina Amanda
 N.P.M : 2203100012
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Bupati NO 20 Tahun 2022 Dalam Penempatan dan Perluasan Kerja di Kabupaten Asahan

No.	Tanggal	Kegiatan/Advis/Bimbingan	Penyil/Pembimbing
1.	13-11-2025	Bimbingan Proposal Bab I	H
2.	15-12-2025	Bimbingan Proposal Bab II	H
3.	17-12-2025	Bimbingan Proposal Bab III	H
4.	20-12-2025	Revisi Bab I, II, III	H
5.	6-1-2026	Bimbingan Diak wawancara	H
6.	12-2-2026	Bimbingan cara pengisian hasil penelitian	H
7.	13-2-2026	Bimbingan pembahasan hasil penelitian	H
8.	3-3-2026	Bimbingan penyusunan simpulan dan saran	H
9.	4-3-2026	Bimbingan revisi abstrak	H
10.	6-3-2026	ACC Tugas Akhir Skripsi	P

Medan, 6 APRIL 2026.



(Aratita Mayarika S.Sos., MSP.)
 NIDN: 0050917402

Ketua Program Studi,

(Aratita Mayarika S.Sos., MSP.)
 NIDN:

Pembimbing,

(Dr. John Rida Arsyad, M.P.)
 NIDN: 0117019201



Surat Izin Penelitian



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengirim surat ini agar ditubuhkan nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/IAK.KP/PT/XU/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 571/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2026
Lampiran : -,-
Hal : *Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa*

Medan, 22 Ramadhan 1447 H
11 Maret 2026 M

Kepada Yth : Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan
di-
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan, atas nama :

Nama mahasiswa : **KARINA AMANDA**
N P M : 2203100012
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2025/2026
Judul Tugas Akhir Mahasiswa : **IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NO. 20 TAHUN 2022 DALAM PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA DI KABUPATEN ASAHAN**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN 0030017402



Surat Izin Penelitian Dinas



PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN DINAS KETENAGAKERJAAN

JALAN TURI NO. 2 TELP. ☎ (0623) 41766

KISARAN - 📠 21216

Email : naker079404@gmail.com website : disnaker.asahankab.go.id

Kisaran, Maret 2026

Nomor : 500.15/ *0994* /I-DKT/III/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pemberian Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di

Tempat

Sehubungan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Ilmu politik
Universiitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 571/KET/II.3.AU/UMSU-
03/F/2026 Tanggal 11 Maret 2026 Hal Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa.

Nama : Karina Amanda
NPM : 2203100012
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2025/2026

Berkenaan dengan hal tersebut kami sampaikan bahwa Mahasiswi diatas di
terima untuk Melaksanakan Kegiatan Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten
Asahan dengan judul “ **IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NO. 20 TAHUN 2022
DALAM PEMBINAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN
ASAHAN** ” dengan ketentuan mentaati segala peraturan yang ada di Dinas
Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.

Demikian disampaikan, untuk urusan selanjutnya.

An. Kepala Dinas ketenagakerjaan



Sutiono, SH, S.Sos, M.Si
Pembina TK.I / IV.b
NIP.197001011994021003

Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN DINAS KETENAGAKERJAAN

JALAN TURI NO. 2 TELP. ☎ (0623) 41766
KISARAN - 📠 21216

Email : naker079404@gmail.com website : disnaker.asahankab.go.id

Kisaran, 31 Maret 2026

Nomor : 500.15/ 1162 /I-DKT/III/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Keterangan Pelaksanaan kegiatan Penelitian.

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sehubungan Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Ilmu politik
Universiitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 571/KET/II.3.AU/UMSU-
03/F/2026 Tanggal 11 Maret 2026 Hal Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa.

Nama : Karina Amanda
NPM : 2203100012
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2025/2026

Berkenaan dengan hal tersebut kami sampaikan bahwa Mahasiswi diatas
telah Melaksanakan Kegiatan Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten
Asahan.

Demikian disampaikan, untuk urusan selanjutnya.

An. Kepala Dinas ketenagakerjaan
Kabupaten Asahan,
Sekretaris



Sutiono, SH, S.Sos, M.Si
Pembina Tk. I
NIP.197001011994021003



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 897/UND/II.3.AU/UMSU-03/FF/2026

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Sabtu, 18 April 2026
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2
Pembukaan : 08.15 WIB



UMSU
UIN (U) Cerdas, Berprestasi

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	Waktu	TIM PENGUJI			Judul Ujian Tugas Akhir
				PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
11	KARINA AMANDA	2203100012		Dr. NALLI KHAIRIAH, S.Pd M.Pd	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NO. 20 TAHUN 2022 DALAM PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA DI KABUPATEN ASAHAN
12	SHAPWILA SYAIDINA NOER	2203100087		Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	WINDA S MELIALA, S.Sos., MSP.	RAFIEQAH NALAR RIZKY, S.Sos., M.A.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NO. 9 TAHUN 2016 TENTANG FASILITAS PEJALAN KAKI DI KOTA MEDAN
13	RAIHAN ZAHRON TAMBUNAN	2203100059		Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	KHAIDIR ALI, S.Sos, MPA	RAFIEQAH NALAR RIZKY, S.Sos., M.A.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NO. 1 TAHUN 2021 TENTANG RT RW DALAM PENATAAN JARINGAN KABEL LISTRIK DI KECAMATAN DELI TUA
14	ADELIA FADILLAH HITABARAT	2203100039		ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	Assec Prof. Dr. ARIFIN SALEH, MSP.	EFEKTIVITAS FUNGSI ACTUATING DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PENGELOLAAN DRAINASE OLEH DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA SIBOLGA
15	ADINDA SHAKILA	2203100016		Dr. SITIHAJAH, S.Sos. M.SP	Dr. AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	Dr. NALLI KHAIRIAH, S.Pd M.Pd	EFEKTIVITAS FUNGSI ACTUATING DALAM PROGRAM PELESTARIAN BUDAYA MELAYU DI LEMBAGA MABGMI KABUPATEN BATU BARA

Menulis Sidang:

Medan, 28 Syawal 1447 H
16 Maret 2026 M

Ditandatangani oleh:
Wakil Rektor I

Prof. Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum.



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.J.Kom



LoA Jurnal



LETTER OF ACCEPTANCE FOR PUBLICATION

Dear Ms. Karina Amanda

Thank you for submitting a paper for JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK DAN KEBIJAKAN (JAPK), accredited Google Scholar, e- 2807-6729. This journal is published by the public administration of the Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. We are glad to inform you that your paper "*Implementasi Peraturan Bupati No 20 Tahun 2022 Dalam Penempatan dan Perluasan Kerja Di Kabupaten Asahan*" has been accepted post-review process and will be published at JAPK Vol 5 No 2 December (2026). We hope that publication will benefit us all. Thank you for your attention.

Medan, April 14, 2026

Editor In Chief



(Khaidir Ali, S.Sos.,MPA)
NIDN. 0104089401

Homepage : <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JAPK/index>

Contact: 082160559891

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama : Karina Amanda
Tempat, Tanggal Lahir : Kisaran/08 April 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
NPM : 2203100012
Alamat : Jl. Suluk, Mutiara, Kec. Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan Sumatera Utara 21221
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Anak ke : 4
No. Handphone/WhatsApp : 089507678994
Email : karinaamanda538@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Susdianto
Pekerjaan : Pegawai Swasta
Agama : Islam
Nama Ibu : Sri Susila
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Agama : Islam
Alamat : Jl. Suluk, Mutiara, Kec. Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21221

RIWAYAT PENDIDIKAN

2009 : TK Al Mawaddah, Buntu Pane
2009-2010 : SDN 015898 Sionggang, Buntu Pane
2010-2015 : Mis Al Ikhlas Kisaran Timur
2015-2018 : MTS N Kisaran
2018-2021 : MAN Asahan

Medan 13 Maret

Karina Amanda
2203100012