

**IMPLEMENTASI PROGRAM TENAGA KERJA MANDIRI (TKM) DI DINAS
TENAGA KERJA MANDIRI KABUPATEN PINRANG PROVINSI SULAWESI
SELATAN**

Ergi A Fachreza Edia

NPP. 31.0823

Asdaf Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan

Program Studi Studi Kebijakan Publik

Email : ergi.edia@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Prof. Murtir Jeddawi, S.H, S.Sos, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *In the demographic bonus, the Government is required to maximize the potential of the productive-age population by ensuring the availability of job opportunities for them. **Purpose:** The aim of this research is to understand and analyze the implementation of the Self-Employment Program (TKM) at the Department of Labor and Transmigration of Pinrang Regency, South Sulawesi Province. **Method:** The research method used in this study is qualitative with an inductive approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation, while data analysis technique employed by the researcher utilizes Merielle S. Grindle's Implementation Theory. **Results:** The finding are implementation of the TKM program has been carried out well, but has not yet reached its target and faces several obstacles such as lack of socialization, budget limitations, and human resource constraints. The researcher suggests conducting continuous evaluation, widespread and intensive outreach, and program adjustments. **Conclusion:** The implementation of the TKM program has not been carried out optimally, allowing the researcher to conclude that from the perspective of both dimensions of Merilee S. Grindle's theory, namely the Policy Content dimension and the Context dimension, the execution of the TKM program in Pinrang Regency has not been optimal. This is due to several challenges still being faced.*

Keywords: *Implementation, Labor, TKM*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Dalam bonus demografi Pemerintah dituntut untuk memaksimalkan potensi penduduk usia produktif dengan memastikan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk mereka. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis implementasi Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan tehnik observasi, wawancara dan dokumentasi, Teknik analisis data peneliti menggunakan teori Implementasi Merielle S. Grindle. **Hasil/Temuan:** implementasi program TKM telah dilaksanakan dengan baik namun masih belum mencapai target dan ada beberapa hambatan seperti kurangnya sosialisasi, keterbatasan anggaran, dan keterbatasan sumber daya manusia. Saran Peneliti perlu diadakan evaluasi berkelanjutan, penyuluhan yang luas dan intensif, dan penyesuaian program. **Kesimpulan:** implementasi program TKM belum dijalankan secara optimal, yang memungkinkan peneliti untuk menyimpulkan bahwa dari perspektif kedua dimensi teori Merilee S. Grindle, yakni dimensi Isi Kebijakan dan dimensi Lingkungan, pelaksanaan program TKM di Kabupaten Pinrang belum berjalan secara optimal. Karena masih menghadapi beberapa tantangan.

Kata Kunci: Implementasi, Tenaga Kerja, TKM

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bonus demografi adalah hal yang sering di bahas akhir-akhir ini di Indonesia. Pasalnya pada tahun 2020-2030 Indonesia mengalami bonus demografi. Bonus demografi (demographic dividen) adalah suatu keuntungan ekonomis yang disebabkan menurunnya rasio ketergantungan jumlah penduduk, sebagai hasil fertilitas jangka panjang (wongboonsin et al, 2003). Lebih jelasnya, suatu negara dikatakan mengalami bonus demografi ketika perbandingan kependudukan negara tersebut memproyeksikan keuntungan. Dapat dilihat dari perbandingan jumlah penduduk usia nonproduktif (kurang dari 15 tahun dan lebih dari 64 tahun) lebih sedikit daripada penduduk usia produktif (15 hingga 64 tahun).

Pada tahun 2022 jumlah penduduk Indonesia mencapai 275,36 juta jiwa, pada juni 2022. Dari jumlah tersebut, ada 190,83 juta jiwa (69,3%) penduduk Indonesia yang masuk kategori usia produktif, 67,16 juta jiwa (24,39%) penduduk usia belum produktif dan sebanyak 17,38 juta jiwa (6,31%) merupakan kelompok usia sudah tidak produktif. Dengan keadaan seperti itu masyarakat yang berusia produktif lebih mendominasi sehingga dapat dimanfaatkan untung membantu proses pembangunan suatu negara.

Tindak lanjut dari hal tersebut maka Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan mengeluarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Tenaga Kerja Nomor 3 / 111 / PK.03.00 / III /2023 Tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Bantuan Pemerintah Program Pembinaan Ketenagakerjaan Bantuan Tenaga Kerja Mandiri Pemula Tahun 2023. Untuk memperluas kesempatan kerja pemerintah memberikan bantuan penciptaan tenaga kerja melalui potensi daerah masing-masing sehingga penganggur dapat memiliki nilai tambah untuk bekerja. Pemerintah memiliki tanggung jawab penuh untuk menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat dan mengurangi pengangguran sehingga meningkatkan perekonomian negara.

Atas dasar itu, pemerintah daerah dapat melaksanakan program dari pusat untuk memajukan dan mensejahterahkan masyarakat di daerahnya masing-masing. Maka pemerintah daerah Kabupaten Pinrang turut melaksanakan program Tenaga Kerja Mandiri (TKM). Program TKM di buka untuk kelompok calon tenaga kerja mandiri pemula yang memenuhi syarat sebagai penerima bantuan ini. Melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang program tersebut dijalankan tiap tahun nya.

Program TKM sendiri merupakan program Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan kerja berupa bantuan yang diberikan kepada calon penerima dalam bentuk uang tunai sejumlah Rp.20.000.000,-(dua puluh juta rupiah) dengan pemanfaatan uang tunai tersebut untuk membuka dan memperluas kesempatan kerja di bidang pertanian dan peternakan, kelautan dan perikanan, jasa boga, usaha kreatif, dan perdagangan barang dan jasa.

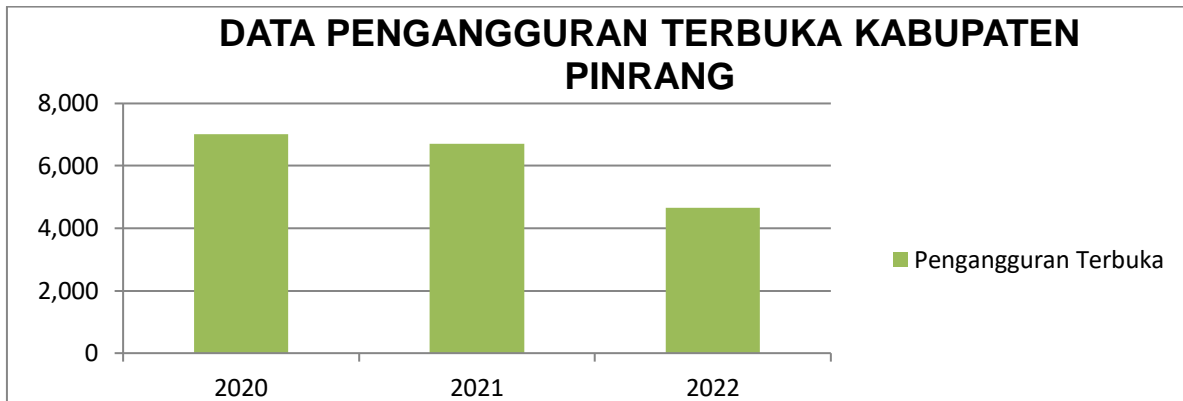
Tujuan utama dari TKM adalah sebagai stimulan untuk mengoptimalkan kerjasama antara pemerintah dan masyarakat untuk memperluas kesempatan kerja yang secara langsung berdampak pada terciptanya lapangan pekerjaan baru, pengurangan angka pengangguran serta menciptakan tenaga kerja mandiri sesuai dengan potensi daerah. Selain itu TKM juga difokuskan untuk meningkatkan taraf ekonomi masyarakat melalui pendampingan kelompok yang telah terpilih untuk menerima bantuan oleh tenaga pendamping yang telah dibentuk sesuai dengan kontrak. Jika menjadikan petunjuk teknis sebagai acuan sasaran program ini, maka pengangguran bukan satu-satunya yang menjadi fokus dalam program ini melainkan juga fokus kepada setengah penganggur

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan data DISNAKERTRANS Kabupaten Pinrang, angka pengangguran terbuka di Kabupaten Pinrang pada tahun 2022 sebanyak 4.658 orang. Data tersebut menunjukkan penurunan angka, dimana pada tahun 2020 angka mencapai 7.020 orang dan pada tahun 2021 sebanyak 6.717 orang. Hingga pada akhirnya turun secara signifikan pada

tahun 2022 sebanyak 4.658 orang. Berikut adalah data pengangguran terbuka Kabupaten Pinrang selama 3 tahun terakhir.

Gambar 1.1



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, 2022

Melihat dari data tersebut, angka pengangguran terbuka menunjukkan penurunan yang signifikan setelah program ini dijalankan, bahkan presentasi pengangguran terbuka terhadap jumlah angkatan kerja hanya mencapai 2,9%. Namun, seperti yang penulis paparkan di atas tadi bahwa pengangguran bukan satu-satunya faktor keberhasilan implementasi dari program TKM ini. Data yang menarik adalah ketimpangan yang terjadi antara jumlah pencari kerja dengan jumlah lowongan kerja yang terdata di Kabupaten Pinrang. Berikut data nya :

Tabel 1.1
Data Pencari Kerja dan Jumlah Lowongan Kerja Kabupaten Pinrang Tahun 2020-2022

JENIS DATA	TAHUN		
	2020	2021	2022
PENCARI KERJA	743	2128	3092
JUMLAH LOWONGAN KERJA YANG TERDATA	41	17	62

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, 2022

Tabel di atas menunjukkan data jumlah pencari kerja dan jumlah lowongan kerja yang terdata. Terlihat jelas ketimpangan yang ada antara keduanya. Walaupun jumlah pengangguran berkurang, ternyata masih banyak para pencari kerja yang terdaftar tidak menemukan pekerjaan akibat dari keterbatasan jumlah lowongan kerja. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk meneliti apa yang tidak benar dari program TKM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pinrang sehingga masih sangat minim lapangan pekerjaan yang tersedia. Data tersebut juga menunjukkan bahwa ada hambatan dalam implementasi program TKM di Kab. Pinrang dimana salah satu tujuannya adalah perluasan kesempatan kerja dan pembentukan tenaga kerja mandiri.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan bahasan mengenai kebijakan perluasan kesempatan kerja terkhusus Tenaga Kerja Mandiri (TKM). Nisa Maulida Nurfauziah dan Drs. Herbasuki Nurcahyanto berjudul Analisis Efektivitas Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Di Kabupaten Purwakarta, menemukan bahwa efektivitas TKM di Kabupaten Purwakarta belum efektif, dikarenakan banyak masyarakat di kalangan pengangguran belum menerima bantuan. Serta masih ditemukan beberapa masyarakat penerima program yang tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Nisa Maulida Nurfauziah dan Drs. Herbasuki Nurcahyanto, 2020). Penelitian April Yendi dan Geovani Meiwanda menemukan bahwa Collaborative Governance program pemberdayaan tenaga kerja di Kota Pekanbaru belum berjalan maksimal. Hal ini disebabkan

oleh pelaksanaan program masing-masing aktor melakukan kapasitas untuk melakukan tindakan bersama belum sepenuhnya maksimal seperti kurang keikutsertaan pihak swasta dalam berkolaborasi untuk membantu dan mengembangkan usaha kelompok TKM, tidak adanya monitoring dan evaluasi dari pemerintah maupun tenaga kerja sukarela setelah pelatihan sehingga tidak tau bagaimana perkembangan dan permasalahan yang dihadapi oleh kelompok TKM (April Yendi dan Geovani Meiwanda, 2020). Penelitian Tri Jamhari dan Nurul Khotimah menemukan bahwa pelaksanaan masing-masing program masih bersifat parsial dan berjalan sendiri-sendiri. Padahal, keterbatasan masing-masing program sebetulnya dapat dipenuhi oleh program lainnya. Pemda (bappeda) sebagai unit yang berfungsi menyusun perencanaan di daerah tidak terlibat bahkan tidak mengetahui adanya program dan kegiatan pengembangan kewirausahaan di daerahnya. Untuk itu, perlu adanya koordinasi yang lebih baik antara Kemnaker dengan pemda setempat (Tri Jamhari, 2022). Selanjutnya, penelitian Erina Latri Rahayu dan Firman menemukan bahwa program tenaga kerja mandiri (TKM) menjadi solusi yang efektif dalam mengurangi angka pengangguran di wilayah Jakarta Utara. Program tenaga kerja mandiri ini mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, memberdayakan tenaga kerja dengan keterampilan yang relevan dan menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak dan beragam. Dengan mengurangi jumlah angka pengangguran, program tenaga kerja mandiri dapat membantu mengurangi beban sosial. Program ini sudah mencapai hasil yang efektif karena dalam pelaksanaannya sudah melalui kolaborasi dengan berbagai pihak terkait termasuk lembaga pelatihan, perusahaan dan organisasi kewirausahaan (Erina Latri Rahayu dan Firman, 2023). Berdasarkan penelitian Ari Yuliasuti menemukan bahwa desain baru untuk program perluasan kesempatan kerja, terutama yang ditujukan bagi Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pemula, merupakan hasil dari pemahaman mendalam terhadap tantangan yang muncul selama pelaksanaan di lapangan. Beberapa langkah yang perlu dipertimbangkan dalam mengembangkan desain baru program ini termasuk perpanjangan jangka waktu program, peningkatan kejelasan dalam proposal usaha yang diajukan, penerapan metode seleksi yang melibatkan pelaku usaha sejenis, perpanjangan waktu seleksi untuk memungkinkan simulasi usaha, keterlibatan konsultan atau pelaku usaha sejenis dalam menentukan jenis usaha dan bantuan yang tepat, serta pendampingan yang melibatkan pelaku usaha berpengalaman dan konsultan usaha profesional (Ari Yuliasuti, 2024).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian yang dilakukan oleh penulis berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni implementasi program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, lokus yang digunakan adalah Kabupaten Pinrang yang berbeda dengan penelitian Nisa Maulidah Nurfauziah dan Drs. Herbasuki Nurcahyanto (2020), April Yendi dan Geovani (2020), Tri Jamhari dan Nurul Khotimah (2022), Erina Latri Rahayu dan Firman (2023), Ari Yuliasuti (2024). Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari Merilee S. Grindle, 1989 yang menyatakan bahwa Implementasi Kebijakan Publik dikatakan berhasil apabila diukur dengan sebuah proses pencapaian hasilnya, artinya apabila tujuan dari kebijakan yang diinginkan tersebut telah tercapai atau belum. Kegagalan atau kesuksesan dalam pelaksanaan kebijakan publik sangat tergantung pada sejauh mana pelaksanaannya sesuai dengan perancangan kebijakan dan konteks latar belakangnya.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi program TKM, menganalisis faktor yang menghambat, dan mengetahui upaya pemerintah dalam mengatasi hambatan kebijakan program TKM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan kualitatif deksriptif dengan pendekatan induktif dan menganalisis data melalui analisis data interaktif oleh Miles dan Huberman (1992) yakni dengan melibatkan tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara terhadap 5 orang informan melalui teknik purposive sampling yang terdiri dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Pengantar Kerja Sub Koordinator Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan 1 ketua kelompok penerima program Tenaga Kerja Mandiri (TKM). Adapun analisisnya menggunakan teori implementasi kebijakan oleh Merilee S. Grindle (1980) yang terdiri dari 2 dimensi yang memiliki 9 indikator, yaitu kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, tipe manfaat, derajat perubahan yang diharapkan, letak pengambil keputusan, pelaksanaan program, sumber daya yang disediakan, kekuasaan dan kepentingan aktor yang terlibat, karakteristik lembaga penguasa, dan kepatuhan serta daya tanggap.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini, peneliti mengeksplorasi pelaksanaan program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan, dengan merujuk pada kerangka teori Grindle. Teori tersebut mengidentifikasi 2 (dua) dimensi dalam implementasi kebijakan, yang selanjutnya dikaitkan oleh peneliti dengan pelaksanaan program Tenaga Kerja Mandiri (TKM).

3.1 IMPLEMENTASI PROGRAM TENAGA KERJA MANDIRI (TKM)

Penulis menganalisis implementasi program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang menggunakan pendapat dari Grindle yang menyatakan bahwa implementasi kebijakan dapat dilihat dari 2 dimensi yang memiliki 9 indikator yaitu kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, tipe manfaat, derajat perubahan yang diharapkan, letak pengambil keputusan, pelaksanaan program, sumber daya yang disediakan, kekuasaan dan kepentingan aktor yang terlibat, karakteristik lembaga penguasa, dan kepatuhan serta daya tanggap. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1.1 Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan

Indikator pertama implementasi kebijakan adalah kepentingan yang dipengaruhi oleh kebijakan tersebut. Dalam proses pelaksanaan program ini kepentingan yang terkena dampak program dimaksudkan sebagai harapan pemerintah dan masyarakat untuk mengurus urusan perluasan kesempatan kerja.

Tabel 3.1

Hasil Wawancara Mengenai Kepentingan yang Terpengaruhi Oleh Kebijakan

No	Informan	Pendapat Informan	Sub Kesimpulan
1	Drs. Edia, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 9 Januari 2024, Ruangan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pertama-tama, kebijakan Tenaga Kerja Mandiri memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat. Dengan memberikan pelatihan dan bantuan modal kepada calon tenaga kerja, kami melihat peningkatan kemampuan mereka untuk mandiri secara ekonomi dengan memulai usaha sendiri. Selain itu, kebijakan ini juga berkontribusi pada mengurangi angka pengangguran di wilayah	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang telah menerapkan Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM), masih ada masalah yang perlu diselesaikan, termasuk masyarakat yang kurang memiliki pengetahuan umum tentang program TKM dan hambatan informasi.

kami. Dengan membantu para pencari kerja untuk menjadi pengusaha mandiri, kami berharap dapat mengurangi tekanan pada tingkat pengangguran di kabupaten Pinrang.

Sumber: Hasil Wawancara Penulis, 2024

Peneliti sampai pada kesimpulan setelah melakukan wawancara ini bahwa meskipun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang telah menerapkan Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM), masih ada masalah yang perlu diselesaikan, termasuk masyarakat yang kurang memiliki pengetahuan umum tentang program TKM dan hambatan informasi. Selain itu, berdasarkan temuan observasi lapangan, memang benar bahwa banyak masyarakat, terutama di masyarakat terpencil, masih belum menyadari keunggulan program TKM yang menghambat efektivitasnya di beberapa daerah terpencil di Kabupaten Pinrang.

Tabel 3.2

Jumlah Kelompok Penerima TKM

Tahun	Jumlah Kelompok
2021	13
2022	13
2023	15

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, 2023

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa dukungan pemerintah cukup untuk memungkinkan orang menerima program bantuan TKM berdasarkan data dan wawancara yang disebutkan di atas. Terbukti dari fakta tersebut di atas bahwa sekarang ada lebih banyak penerima TKM dari tahun ke tahun.

3.1.2 Tipe manfaat

Manfaat yang dihasilkan adalah nilai kegunaan yang timbul dari pelaksanaan program TKM di Kabupaten Pinrang. Program ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja mandiri dan perluasan kesempatan kerja Kabupaten Pinrang, di momen bonus demografi sekarang pemerintah diharapkan mampu memanfaatkannya dalam pelayanan pemberdayaan penduduk usia tenaga kerja, oleh sebab itu program TKM diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja mandiri dan memperluas kesempatan kerja di Kabupaten Pinrang.

Tabel 3.3

Hasil Wawancara Mengenai Tipe Manfaat

No	Informan	Pendapat Informan	Sub Kesimpulan
1	Drs. Edia, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 9 Januari 2024, Ruangan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Dalam program Tenaga Kerja Mandiri (TKM), kami memiliki harapan untuk manfaat yang dihasilkan bagi masyarakat kami. Kami berharap program ini dapat memberikan peluang nyata bagi masyarakat untuk mandiri secara ekonomi. Dengan memberikan pelatihan keterampilan dan bantuan modal, kami ingin melihat peningkatan jumlah wirausaha di wilayah kami yang mampu menciptakan lapangan kerja baru dan mengurangi tingkat pengangguran.	pelaksanaan program TKM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang mempunyai nilai manfaat yang sangat besar bagi masyarakat Kabupaten Pinrang. Segala upaya dilakukan oleh Pemerintah daerah untuk menurunkan angka pengangguran dan memperluas kesempatan kerja.
2	H. Roy Arland, S.Sos, Sekertaris Dinas Tenaga	Dalam perkembangan implementasi program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) di	

Kerja dan Transmigrasi, 9 Januari 2024, Ruang Sekertaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, kami senang melihat progres yang positif sejauh ini. Sejak diluncurkan, program ini telah berhasil memberikan pelatihan keterampilan dan bantuan modal kepada sejumlah calon wirausaha di wilayah kami, memungkinkan mereka untuk memulai usaha mandiri. Walau ada beberapa masalah yang kami hadapi namun itu menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya.

Sumber: Hasil Wawancara Penulis, 2024

Kesimpulan peneliti di lapangan pelaksanaan program TKM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang mempunyai nilai manfaat yang sangat besar bagi masyarakat Kabupaten Pinrang. Segala upaya dilakukan oleh Pemerintah daerah untuk menurunkan angka pengangguran dan memperluas kesempatan kerja.

Nilai manfaat lainnya adalah masyarakat dapat menentukan sendiri jenis usaha yang akan dibuka, ini memungkinkan masyarakat untuk mengembangkan minat dan bakat mereka serta memanfaatkannya untuk menjadi nilai ekonomi yang dapat membuka lapangan pekerjaan untuk yang lainnya.

3.1.3 Derajat perubahan yang diinginkan

Sebuah program tidak dapat ada tanpa tujuan yang harus dipenuhi. Ini menjelaskan perbaikan yang ingin dilakukan oleh implementasi program. Manfaat yang mengikuti secara langsung berkorelasi dengan tingkat perbaikan program yang diantisipasi.

Tabel 3.4

Hasil Wawancara Mengenai Derajat Perubaha yang Diinginkan

No	Informan	Pendapat Informan	Sub Kesimpulan
1	Hj. A. Heria, S.Pdl, Kepala Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, 9 Januari 2024, Ruang Kepala Bidang	Dengan adanya program Tenaga Kerja Mandiri (TKM), kami memiliki harapan besar untuk melihat perubahan positif dalam berbagai aspek terkait kesempatan kerja di wilayah kami. Yang paling utama pastinya kami berharap program ini dapat menghasilkan peningkatan jumlah lapangan kerja baru melalui pendirian usaha mikro dan kecil oleh para peserta program. Dengan memberikan pelatihan keterampilan dan bantuan modal, kami optimis bahwa program TKM ini akan memberikan dorongan yang signifikan bagi pertumbuhan sektor informal ekonomi di wilayah kami.	Derajat perubahan yang diinginkan dalam program TKM ini sudah cukup baik karena dapat mengubah kondisi para pencari pekerja.
2	Hj. Rahmawati, SH, Pengantar Kerja Sub Kordinator Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja,	Setelah program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) berjalan, kami merasakan beberapa perubahan yang terkait dengan pengembangan tenaga kerja di wilayah kami. Paling terlihat yaitu perubahan dalam	

9 Januari 2024, Ruang Kepala Bidang paradigma tenaga kerja di wilayah kami. Program ini (TKM) telah memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk melihat potensi diri mereka sebagai pengusaha dan pencipta lapangan kerja, bukan sekadar sebagai pencari kerja yang bergantung pada pekerjaan formal yang terbatas. Hal ini tentunya telah membawa dampak positif dalam meningkatkan rasa percaya diri dan kemandirian ekonomi di kalangan masyarakat.

Sumber: Hasil Wawancara Penulis, 2024

Dalam hasil wawancara dengan informan di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa derajat perubahan yang diinginkan dalam program TKM ini sudah cukup baik karena dapat mengubah kondisi para pencari pekerja. Paradigma pencari kerja juga berubah, perubahan ini menjadi langkah kecil untuk menyambut perubahan besar nantinya, meskipun dalam pelaksanaannya masih terkendala seperti manfaat dari program yang belum merata ke seluruh penjuru Kabupaten, secara keseluruhan tingkat partisipasi masyarakat masih rendah.

3.1.4 Letak pengambil keputusan

Isi kebijakan mencerminkan sudut pandang pembuat kebijakan. Sejumlah besar pembuat kebijakan tidak diragukan lagi dapat berdampak pada proses penerapan kebijakan, karena semakin banyak orang berpartisipasi dalam proses tersebut, semakin kompleks dan sulit untuk menerapkan kebijakan. Program TKM diharapkan dapat mempercepat pengembangan pekerja mandiri dan meningkatkan prospek pekerjaan, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan berjalan sesuai dengan misi dan fungsi utamanya.

Tabel 3.5

Hasil Wawancara Mengenai Letak Pengambil Keputusan

No	Informan	Pendapat Informan	Sub Kesimpulan
1	Drs. Edia, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 9 Januari 2024, Ruang Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) diatur dan diawasi secara ketat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kami memiliki peran penting dalam menentukan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program ini untuk memastikan bahwa tujuan program tercapai dengan efektif dan efisien. Keputusan dari kami mengenai kebijakan ini didasarkan pada evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja di wilayah Kabupaten Pinrang, serta ketersediaan sumber daya yang ada. Kami juga menjalin kerja sama dengan berbagai pihak terkait, termasuk lembaga pelatihan, mitra pemerintah, dan organisasi non-pemerintah, untuk memastikan keselarasan dan sinergi dalam pelaksanaan program TKM.	DISNAKERTRA NS Kabupaten Pinrang memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan program TKM ini dengan menentukan strategi untuk keberlangsungan berjalan nya program.

Sumber: Hasil Wawancara Penulis, 2024

Tugas pokok dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah disebutkan oleh narasumber. DISNAKERTRANS Kabupaten Pinrang memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan program TKM ini dengan menentukan strategi untuk keberlangsungan berjalan nya program. Akan tetapi, untuk mencapai tujuan keberhasilan program ini dibutuhkan dukungan dari pihak lain terutama lembaga pelatihan yang harus selalu berkoordinasi dengan DISNAKERTRANS agar program TKM berjalan secara efektif. Dari hasil pengamatan peneliti, kerjasama dalam pengambilan keputusan sudah dijalankan dengan baik.

3.1.5 Pelaksanaan program

Dalam pelaksanaan program, orang yang melaksanakan program menentukan tercapainya tujuan program. Sebuah program tercapai ketika birokrasi dijalankan sesuai dengan pembagian tanggung jawab yang jelas dan ketika ada kepatuhan yang jelas oleh mereka yang melaksanakan program tersebut.

Tabel 3.6
Hasil Wawancara Mengenai Pelaksanaan Program

No	Informan	Pendapat Informan	Sub Kesimpulan
1	Drs. Edia, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 9 Januari 2024, Ruangan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pemberian tugas telah dilakukan untuk menjalankan program TKM. Setiap pegawai menempati tempat yang sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing dan telah melaksanakan tugas dengan baik.	Tingkat kepatuhan pelaksana program sudah baik dinilai dengan penerima TKM yang menggunakan program meskipun dalam pelaksanaannya terdapat permasalahan sumber daya manusia
2	Hj. A. Heria, S.Pdl, Kepala Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, 9 Januari 2024, Ruangan Kepala Bidang	Kami telah menunaikan tugas kami dengan baik, sesuai dengan hukum yang berlaku. Namun, di lapangan, masih ada masyarakat yang kurang memahami bahkan tidak menyadari keberadaan program tersebut. Hal ini menjadi sebuah tantangan bagi kami.	

Sumber: Hasil Wawancara Penulis, 2024

Peneliti menyimpulkan bahwa tingkat kepatuhan pelaksana program sudah baik dinilai dengan penerima TKM yang menggunakan program meskipun dalam pelaksanaannya terdapat permasalahan sumber daya manusia dalam hal ini masyarakat yang belum mengerti tentang program TKM.

3.1.6 Sumber daya yang disediakan

Sumber daya diperlukan untuk mendukung pelaksanaan program. Pencapaian kinerja yang efektif dan efisien dapat dipengaruhi oleh kebutuhan sumber daya. Sumber daya digunakan selama implementasi kebijakan untuk memungkinkan kebijakan tersebut.

1) Sumber Daya Manusia

Untuk mendukung pelaksanaan program TKM, Kabupaten Pinrang harus mengumpulkan tenaga kerja yang sesuai dengan tingkat pelatihan dan pengalamannya. Berikut adalah data pegawai aktif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang

Tabel 3.7
Data Pegawai Menurut Pendidikan

Klasifikasi Pendidikan	Kadis	Sekretariat	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	Bidangn Hubungan Industrial	Bidang Pelatihan Tenaga Kerja	Bidang Transmigrasi	Jumlah
S-3	-	-	-	-	-	-	-
S-2	1	-	1	1	-	-	3
S-1	-	4	3	3	4	3	17

DIPLOMA I-III	-	-	-	-	-	-	-
SMA SEDERAJAT	-	-	-	-	-	-	-
SMP SEDERAJAT	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH	1	4	4	4	4	3	20

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang rata-rata lulusan S-1 artinya sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi 1 Kabupaten Pinrang sudah cukup dalam pelaksanaan program TKM.

2) Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana digunakan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan sesuai peruntukannya. Integritas dan ketersediaan fasilitas yang sesuai memfasilitasi pelaksanaan program TKM.

Tabel 3.8
Hasil Wawancara Mengenai Sumber daya yang disediakan

No	Informan	Pendapat Informan	Sub Kesimpulan
1	Hj. Rahmawati, SH, Pengantar Kerja Sub Koordinator Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, 9 Januari 2024, Ruang Kepala Bidang	Sarana dan prasarana yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang sudah cukup dalam pelaksanaan program TKM meskipun ada beberapa yang rusak berat terutama komputer dan printer yang paling banyak	Sarana dan prasarana yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang sudah cukup dalam pelaksanaan program TKM

Sumber: Hasil Wawancara Penulis, 2024

. Dapat dilihat pada tabel 4.5 jumlah sarana dan prasarana dalam kategori elektronik pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang.

Tabel 3.9
Jumlah Perlengkapan Elektronik Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Tahun 2022

Klasifikasi Kendaraan	Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Jumlah
Pc/Komputer	20		15	35
Laptop	9		4	13
Printer	8		15	23
Scanner	8			8
Camera Elektronik	6			6
Jumlah	51		34	85

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Tahun 2023

Peneliti menarik kesimpulan bahwa sarana dan prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi cukup baik dengan kondisi sarana dan prasarana yang lengkap meskipun beberapa yang rusak berat dalam melaksanakan program TKM.

3.1.7 Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat

Kebijakan juga harus memperhatikan kekuasaan, kepentingan dan program-program yang diambil oleh para aktor untuk memfasilitasi pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan. Jika hal ini tidak disikapi dengan baik, maka peluang terbesar yang timbul dari pelaksanaan arahan tersebut tidak akan dilaksanakan. Implementasi kebijakan tidak pernah lepas dari pengaruh kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dilakukan oleh pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan aktor eksternal lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 3.1.8
Hasil Wawancara Mengenai Kekuasaan, Kepentingan dan Strategi Aktor yang terlibat

No	Informan	Pendapat Informan	Sub Kesimpulan
1	Drs. Edia, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 9 Januari 2024, Ruangan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Meskipun masih menghadapi kendala dalam sosialisasi kepada masyarakat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang telah berusaha menjalankan program TKM. Tantangan ketersediaan informasi ini akan menjadi fokus kami untuk meningkatkan implementasi program sesuai dengan tujuan program TKM di masa depan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Kepala Bidang Pengelolaan Informasi	Banyak kepentingan yang mempengaruhi implementasi program TKM. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berupaya dengan maksimal untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Kabupaten Pinrang
2	Hj. A. Heria, S.PdI, Kepala Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, 9 Januari 2024, Ruangan Kepala Bidang	Program TKM ini kami sudah berusaha untuk sosialisasikan ke masyarakat mengenai pemanfaatan program TKM dan juga memberikan penjelasan manfaat yang didapatkan ketika menggunakan program tersebut, meskipun sosialisasi tersebut mungkin belum disampaikan secara menyeluruh kepada masyarakat, kami akan tetap berusaha untuk memberikan sosialisasi untuk program TKM.	

Sumber: Hasil Wawancara Penulis, 2024

Peneliti menarik kesimpulan bahwa banyak kepentingan yang mempengaruhi implementasi program TKM. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berupaya dengan maksimal untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Kabupaten Pinrang akan tetapi karena hambatan sosialisasi, dan sumber daya manusia di Kabupaten Pinrang membuat program ini belum berjalan secara maksimal.

3.1.8 Karakteristik lembaga penguasa

Pengaturan di mana kebijakan diterapkan mempengaruhi bagaimana penerapannya. Akibatnya, bagian ini akan menjelaskan sifat-sifat organisasi yang terlibat dalam kebijakan tertentu. Tidak dapat dihindari bahwa sifat atau peran pelaksana kebijakan akan berdampak pada cara kebijakan diterapkan setelah dibuat.

Tabel 3.10
Hasil Wawancara Mengenai Karakteristik Lembaga Penguasa

No	Informan	Pendapat Informan	Sub Kesimpulan
1	Drs. Edia, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 9 Januari 2024, Ruangan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Betul terkait kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi saya menerapkan sikap kedisiplinan, apel pagi itu dilaksanakan agar mengecek kesiapan dan kedisiplinan dari pegawai dan juga supaya mereka tidak ada yang terlambat karena kita seutuhnya adalah pelayanan masyarakat.	Lingkungan implementasi ini, yang mencakup indikator karakteristik lembaga dan otoritas dalam pelaksanaannya, cukup mapan untuk diimplementasikan dan diterapkan guna mencapai pelayanan maksimal.

Sumber: Hasil Wawancara Penulis, 2024

Berdasarkan temuan wawancara informan dan pengamatan langsung di lapangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi datang lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan hari tersebut dan melaksanakan apel sehingga melatih kedisiplinan pegawai.

3.1.9 Kepatuhan dan daya tanggap

Dalam indikator ini, dijelaskan mengenai tingkat kepatuhan dan respons pelaksana kebijakan, yang sama-sama pentingnya dalam menentukan siapa yang melaksanakan program, serta tingkat kepatuhan dan respons pelaksana kebijakan merupakan bentuk dukungan yang akan memengaruhi implementasi program. Menurut Merilee S. Grindle, indikator terakhir dalam dimensi Konteks Kebijakan ini juga ditentukan oleh sejauh mana kepatuhan dan respons pelaksana dalam menanggapi kebijakan.

Tabel 3.11

Hasil Wawancara Mengenai Kepatuhan dan Daya Tanggap

No	Informan	Pendapat Informan	Sub Kesimpulan
1	Drs. Edia, M.Si, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 9 Januari 2024, Ruangan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Para staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Keinginan saya ke depannya adalah agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi lebih serius kepada tujuan akhir dari program TKM ini.	Pelaksana program dan sasaran dari program TKM telah menunjukkan tingkat kepatuhan dan respons yang memadai.
2	H. Roy Arland, S.Sos, Sekertaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 9 Januari 2024, Ruangan Sekertaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Program TKM ini kami sudah berusaha untuk sosialisasikan ke masyarakat mengenai pemanfaatan program TKM dan juga memberikan penjelasan manfaat yang didapatkan ketika menggunakan program tersebut, meskipun sosialisasi tersebut mungkin belum disampaikan secara menyeluruh kepada masyarakat, kami akan tetap berusaha untuk memberikan sosialisasi untuk program TKM.	

Sumber: Hasil Wawancara Penulis, 2024

3.2 Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM)

Pada subbab ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam proses implementasi program TKM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang sebagai berikut:

- Kurangnya Sosialisasi

Hambatan ini harus diberi pertimbangan khusus saat melaksanakan program. Karena kurangnya kesadaran publik tentang implementasi program adalah salah satu kesalahan implementasinya. Kurangnya sosialisasi dapat menghambat pelaksanaan program TKM, karena setiap aspek yang terlibat dalam menjalankan program, baik pemerintah sebagai pelaksana maupun masyarakat sebagai penerima program, perlu memiliki pemahaman yang jelas.

- Keterbatasan Anggaran

Program TKM merupakan program untuk meningkatkan tenaga kerja mandiri sekaligus membuka lapangan pekerjaan baru tentunya dalam proses pelaksanaannya

membutuhkan anggaran yang tidak sedikit, yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan implementasi program TKM adalah keterbatasan anggaran karena dalam pelaksanaan program TKM menggunakan anggaran yang tentunya untuk mencapai tujuan dari program TKM, sehingga hal tersebut sangat berdampak dalam implementasi program tersebut.

- **Keterbatasan Sumber Daya Manusia**

Hal lain yang menjadikan implementasi program TKM terhambat adalah sumber daya manusia yang masih kurang dalam hal ini masyarakat yang berminat untuk mengikuti pelatihan. Meningkatkan sumber daya manusia membutuhkan pelatihan dan pengalaman yang cukup, dan tidak diragukan lagi sulit untuk membuat perubahan dalam kemampuan atau bakat dalam semalam. Temuan ini didasarkan pada hasil wawancara tersebut. Ketidaktertarikan masyarakat untuk mengikuti pelatihan yang diwajibkan program ini akan berdampak signifikan terhadap kemampuan program TKM untuk berhasil dilaksanakan.

3.3 Upaya Untuk Mengatasi Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM)

Untuk mewujudkan tujuan dari program TKM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang bukanlah suatu hal yang mudah. Dalam implementasinya di lapangan masih ada hambatan yang harus dilalui. Sebagai wujud tanggung jawab atas tugas pokok dan fungsi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang melakukan upaya sebagai berikut:

- Untuk mengatasi hambatan kurangnya sosialisasi maka pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang terus menyebarluaskan informasi kepada masyarakat, meskipun dalam skala terbatas, dalam upaya memaksimalkan pelaksanaan program TKM. Hal ini untuk memastikan bahwa informasi tentang program TKM secara keseluruhan menjangkau semua masyarakat.
- Berkaitan dengan keterbatasan anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berupaya secara maksimal untuk mengatasi hambatan yang dihadapi selama proses pelaksanaan program TKM, termasuk dengan mengusulkan penambahan alokasi anggaran agar dapat lebih memaksimalkan program TKM dan mencapai tujuan yang diinginkan.
- Adapun upaya untuk hambatan keterbatasan sumber daya manusia Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang telah melakukan upaya dalam mengatasi hambatan rendahnya sumber daya manusia pada masyarakat dalam hal ini minat masyarakat dalam mengikuti pelatihan sehingga pada akhirnya tujuan program TKM tercapai.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan kebijakan program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) berdampak positif dalam meningkatkan tenaga kerja mandiri dan memperluas kesempatan kerja. Dapat dipahami juga bahwa kebijakan ini merupakan wujud usaha dari pemerintah terhadap masyarakatnya ketika dihadapkan pada masalah pengangguran dan kekurangan lapangan pekerjaan. Penulis menemukan temuan penting yaitu program TKM belum berjalan dengan maksimal dengan masalah utama yaitu kurangnya sosialisasi. Sama halnya dengan temuan Nisa Maulida Nurfauziah dan Drs. Herbasuki Nurcahyanto bahwa efektivitas TKM di Kabupaten Purwakarta belum efektif, dikarenakan keterbatasan sosialisasi serta banyak masyarakat di kalangan pengangguran belum menerima bantuan. Selain itu, masih ditemukan beberapa masyarakat penerima program yang tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Nisa Maulida Nurfauziah dan Drs. Herbasuki Nurcahyanto, 2020).

Adanya kebijakan ini diharapkan secara jangka panjang mampu secara tanggap menyediakan dan memenuhi kebutuhan lapangan pekerjaan di saat Indonesia mengalami bonus demografi khususnya di Kabupaten Pinrang, dalam penelitian ini implementasi program TKM di Kabupaten Pinrang sudah hampir berjalan dengan maksimal hanya

ditemukan hambatan-hambatan minor yang sedang di upayakan oleh pemerintah setempat. Berbeda dengan penelitian Rossy Lambelanova dkk yang menemukan bahwa Implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi belum berjalan dengan optimal, hal ini terlihat dari gambaran dimensi implementasi ketenagakerjaan yang belum optimal diantaranya pencapaian target angka tingkat pengangguran terbuka dan target standar pelayanan minimal penempatan tenaga kerja tidak memenuhi target, pelayanan belum memiliki SOP secara keseluruhan, dan belum menggunakan teknologi berbasis online yang dapat memperluas jangkauan pelayanan (Richi A. E. et al., 2022)

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Implementasi program TKM belum dijalankan secara optimal, yang memungkinkan peneliti untuk menyimpulkan bahwa dari perspektif kedua dimensi teori Merilee S. Grindle, yakni dimensi Isi Kebijakan dan dimensi Lingkungan, pelaksanaan program TKM di Kabupaten Pinrang belum berjalan secara optimal. Karena masih menghadapi beberapa tantangan. Berbagai pertimbangan terkait implementasi program TKM ini, diperlukan adanya sikap yang serius dari semua pihak yang terlibat baik dari pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri dan juga masyarakat untuk mengatasi permasalahan ini. Pemerintah perlu meningkatkan upaya untuk menyampaikan informasi tentang program TKM kepada masyarakat secara menyeluruh. Dengan bekerja sama antara pihak dalam acara-acara seperti pertemuan komunitas yang diadakan oleh pemerintah setempat, informasi tentang program TKM dapat disampaikan secara efektif dan terperinci kepada masyarakat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan data penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tanpa melibatkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang lain

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis memahami bahwa temuan penelitian ini masih dalam tahap awal. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar penelitian lanjutan mengenai program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dilakukan di lokasi serupa ataupun lebih luas agar dapat menemukan hasil yang lebih baik dan mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Gowa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baridwan, Zaki. 2004.
- Febriyana, T., Hidayat, R., & Nababan, R. (2021). Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora*, 5(2), 434-443.
- Hamdi. (2014). *peran utama kebijakan publik*.
- Johan, A. &. (2018). *pendekatan penelitian kualitatif*.
- Kost, G. J., Wongboonsin, K., Peungposop, N., Chen, H., & Wu, R. (2003). Demographic trends, health economics, and rapid response in Southeast Asia: Focus on Thailand and the point of care. *Point of Care*, 2(4), 249-252.
- Lubis, M. S. (1996). *Dimensi-Dimensi Manajemen Pembangunan*. Mandar Maju
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nurlan, F. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara. Albi & Johan
- Nugroho, R. (2016). *Kebijakan Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka

- Ravallion, M., & Chen, S. (1997). What can new survey data tell us about recent changes in distribution and poverty?. *The World Bank Economic Review*, 11(2), 357-382.
- Richi, A. E., Tahir, I., & Lambelanova, R. (2022). Implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi. *MEDIUM: Jurnal Ilmiah Fakultas Ilmu Komunikasi*, 10(1), 338-355.
- Sinambela (2019). *Statistika Sosial : Teori dan Aplikasi Untuk Mahasiswa dan Peneliti Ilmu-Ilmu Sosial*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Subarsono, A. G. (2012). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan. *Tenaga Kerja*. (Yogyakarta: Bpfe 2002) H. 78
- Winarno, B. (2012). *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS, 2011. Belajar.

