

PENGARUH KOMUNIKASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA TASIKMALAYA

Nitami Aprini^{1*}, Ani Heryani², Dasep Dodi Hidayah³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim, Tasikmalaya, Indonesia

*Korespondensi : nitamiapr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kebijakan ketenagakerjaan terhadap efektivitas penyerapan tenaga kerja di Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan penyebaran kuesioner kepada pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan ketenagakerjaan dan efektivitas penyerapan tenaga kerja berada pada kategori sedang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan ketenagakerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penyerapan tenaga kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 15,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan yang disampaikan secara jelas, konsisten, dan terarah dapat meningkatkan efektivitas penyerapan tenaga kerja di Kota Tasikmalaya. Dengan demikian, peningkatan kualitas komunikasi kebijakan ketenagakerjaan menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung efektivitas penyerapan tenaga kerja di Kota Tasikmalaya.

Kata Kunci : Efektivitas: Ketenagakerjaan: Komunikasi Kebijakan: Penyerapan Tenaga Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employment policy communication on the effectiveness of labor absorption in Tasikmalaya City. This study used a quantitative method with an associative survey approach. Data were collected through observation, interviews, literature study, and questionnaires distributed to jobseekers registered with the Tasikmalaya City Manpower Office. The results showed that employment policy communication and the effectiveness of labor absorption were in the moderate category. Hypothesis testing showed that employment policy communication had a positive and significant effect on the effectiveness of labor absorption, with a contribution of 15.9 percent, while the remaining percentage was influenced by other factors outside the study. The findings indicate that employment policy communication delivered clearly, consistently, and systematically can improve the effectiveness of labor absorption in Tasikmalaya City. Thus, improving the quality of employment policy communication is one of the efforts that can be made to support the effectiveness of labor absorption in Tasikmalaya City.

Keywords : Effectiveness: Employment: Policy Communication: Labor Absorption.

A. PENDAHULUAN

Penyerapan tenaga kerja merupakan salah satu indikator penting dalam pembangunan ekonomi daerah karena berkaitan dengan upaya menekan tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Wihastuti dan Rahmatullah (2018). Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai kondisi ekonomi dan demografis di suatu wilayah. Ratnasari dan Nugraha (2021) menunjukkan bahwa upah minimum kabupaten/kota berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh dan jumlah penduduk berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten/kota Jawa Tengah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi penyerapan tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik ekonomi dan demografis wilayah. Di Kota Tasikmalaya, pelaksanaan program ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam penyampaian informasi kepada masyarakat pencari kerja. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya keterbatasan akses masyarakat terhadap informasi lowongan kerja, program pelatihan, maupun kegiatan penempatan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja. Selain itu, perkembangan digitalisasi layanan publik belum sepenuhnya mampu menjangkau seluruh kelompok pencari kerja karena adanya perbedaan kemampuan literasi digital di masyarakat. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Wenggi (2022) yang menyatakan bahwa

pemanfaatan media digital dalam pelayanan publik masih menghadapi kendala dalam menjangkau masyarakat secara optimal. Penyerapan tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Hindun (2019) menemukan bahwa pendidikan dan pendapatan nasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung optimalisasi penyerapan tenaga kerja.

Permasalahan komunikasi dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Syariyah, Nur, dan Meigawati (2020) mengenai implementasi kebijakan ketenagakerjaan tentang bursa kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa aspek komunikasi dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan telah dilaksanakan, tetapi belum optimal sehingga dapat menghambat keberhasilan pelaksanaan bursa kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Menurut Edward III dalam Tangkilisan (2003), komunikasi merupakan salah satu unsur utama dalam implementasi kebijakan publik yang menentukan keberhasilan penyampaian tujuan program kepada kelompok sasaran. Kejelasan informasi, konsistensi pesan, dan ketepatan saluran komunikasi menjadi aspek yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan kebijakan. Penelitian Santa Maria dan

As'ari (2022) juga menunjukkan pentingnya komunikasi dalam implementasi kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal. Komunikasi kebijakan yang berkaitan dengan transmisi, kejelasan, dan konsistensi informasi diperlukan agar kebijakan penempatan tenaga kerja dapat dipahami dan dilaksanakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Dengan demikian, kualitas komunikasi kebijakan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan penempatan dan penyerapan tenaga kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Agustino (2020) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dalam implementasi kebijakan publik akan membantu masyarakat memahami tujuan program pemerintah sehingga pelaksanaan kebijakan dapat berjalan lebih optimal.

Permasalahan penyerapan tenaga kerja juga menjadi perhatian dalam konteks wilayah Jawa Barat. Rahmah dan Juliannisa (2020) menemukan bahwa tingkat pendidikan dan upah minimum berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi penyerapan tenaga kerja di daerah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, sehingga diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang mampu memberikan akses informasi sekaligus mendukung kesiapan masyarakat memasuki pasar kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi kebijakan ketenagakerjaan masih menghadapi kendala dalam penyebaran informasi kepada masyarakat. Syahlendra, Wibisono, dan Mardiansyah (2024) menjelaskan bahwa sosialisasi kebijakan ketenagakerjaan masih menghadapi

hambatan dalam menjangkau masyarakat secara menyeluruh, terutama pada kelompok masyarakat tertentu yang memiliki keterbatasan akses informasi digital. Selain itu, penelitian Wihastuti dan Rahmatullah (2018) menunjukkan bahwa efektivitas penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi dan kualitas akses masyarakat terhadap peluang kerja yang tersedia. Pemanfaatan media sosial juga menjadi salah satu saluran penting dalam penyebaran informasi ketenagakerjaan. Hasan dan Damayanti (2023) menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung memanfaatkan Instagram sebagai media komunikasi publik untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat usia produktif. Pemanfaatan media sosial tersebut memungkinkan informasi ketenagakerjaan disampaikan secara lebih terbuka dan dapat menjangkau masyarakat secara lebih luas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kebijakan ketenagakerjaan terhadap efektivitas penyerapan tenaga kerja di Kota Tasikmalaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian administrasi publik, khususnya dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan dan pelayanan informasi publik di daerah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain pendekatan kuantitatif dengan menerapkan metode survei asosiatif untuk menguji pengaruh kausal antarvariabel sesuai prinsip dasar metodologi Sugiyono (2022). Lokasi pengumpulan data dipusatkan di Kota Tasikmalaya dengan fokus sasaran

pada para pencari kerja setempat yang terdata pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, dengan penentuan jumlah sampel representative dari populasi pencari kerja lokal. Pengumpulan data utama dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur berskala Likert lima poin yang diisi secara mandiri oleh responden pencari kerja.

Sistematika pelaksanaan dimulai dari tahapan studi kepustakaan untuk memperkuat landasan teori dan observasi lapangan. Pengujian instrumen dilakukan terhadap item pernyataan yang mencakup variabel Komunikasi Kebijakan (X) dan variabel Efektivitas Penyerapan Kerja (Y). Hasil pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dibantu program SPSS (*Corrected Item-Total Correlation*) sesuai kaidah (Ghozali, 2011) menyatakan seluruh item valid karena memiliki skor di atas standar r-tabel. Uji reliabilitas instrumen dipastikan andal menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Sebelum memasuki pengujian regresi, data mentah yang berskala ordinal ditransformasikan terlebih dahulu menjadi data berskala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) berdasarkan distribusi proporsi jawaban kumulatif responden. Model analisis statistik akhir dijalankan menggunakan regresi linear sederhana berbantuan aplikasi pengolah data kuantitatif sesuai panduan Sujarweni (2022) dengan rumus ilmiah:

$$Y = a + bX$$

Di mana Y mewakili tingkat Efektivitas Penyerapan Kerja, a melambangkan nilai Konstanta, b menyatakan Koefisien Regresi, dan X memuat parameter Komunikasi Kebijakan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam pasar kerja Kota Tasikmalaya diuraikan guna memetakan profil demografis subjek penelitian.

Klasifikasi Saluran Informasi	Perse ntase Porsi (%)	Klasifikasi Saluran Informasi	Perse ntase Porsi (%)
Media Sosial	39,77 %	Media Sosial	39,77 %
Website Resmi	22,73 %	Website Resmi	22,73 %
Dinas Tenaga Kerja (Tatap Muka)	20,45 %	Dinas Tenaga Kerja (Tatap Muka)	20,45 %
Jaringan Teman/Keluarga	17,05 %	Jaringan Teman/Keluarga	17,05 %
Total Akumulasi	100,00 %	Total Akumulasi	100,00 %

Berdasarkan data tabel di atas, terlihat jelas bahwa teknologi informasi memegang peranan utama di mana media sosial menjadi saluran informasi ketenagakerjaan yang paling banyak diakses oleh responden pencari kerja di Kota Tasikmalaya (39,77%).

Melalui pengukuran statistik deskriptif menggunakan analisis rentang interval, diperoleh temuan nilai skor total variabel Komunikasi Kebijakan (X) sebesar 265, yang secara empiris menempatkan persepsi publik terhadap penyampaian informasi instansi berada dalam kategori sedang. Di sisi lain, nilai skor akumulasi

untuk variabel Efektivitas Penyerapan Kerja (Y) terdokumentasi sebesar 311, yang mencerminkan tingkat kesesuaian tindakan, aturan, serta serapan kerja riil masyarakat berada pada kategori sedang.

Untuk melihat pengaruh parameter secara mekanis, hasil perhitungan regresi linear sederhana disajikan secara mandiri melalui rincian tabel di bawah ini.

Variabel Model	Unstandar dized Coefficients (B)	t Hitung	Nilai Signifikansi (Sig.)
(Constant)	20,982	4,332	0,000
Komunikasi Kebijakan (X)	0,366	4,032	0,000

Berdasarkan nilai estimator pada tabel di atas, struktur persamaan regresi linear sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 20,982 + 0,366X$$

Model persamaan di atas mengindikasikan nilai konstanta dasar sebesar 20,982, yang berarti jika variabel komunikasi kebijakan ketenagakerjaan diasumsikan tidak ada atau bernilai nol, konstanta efektivitas penyerapan kerja tetap berada di angka 20,982. Sementara itu, koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,366 membuktikan bahwa setiap penambahan kualitas komunikasi kebijakan satu satuan akan diiringi oleh peningkatan efektivitas penyerapan tenaga kerja sebesar 0,366 satuan.

Pada pengujian signifikansi parsial (uji t), nilai t hitung ditemukan sebesar 4,032 dengan skor signifikansi sebesar 0,000. Batas penolakan hipotesis nol sangat terpenuhi karena nilai signifikansi jauh

berada di bawah ambang batas kesalahan ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis alternatif (H_a) resmi diterima. Komunikasi kebijakan ketenagakerjaan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penyerapan tenaga kerja di Kota Tasikmalaya.

Parameter Model Statistik	Nilai Koefisien Empiris	Parameter Model Statistik
Korelasi Korelatif (R)	0,399	Korelasi Korelatif (R)

Merujuk pada tabel diatas, indeks korelasi (R) senilai 0,399 memvalidasi tingkat hubungan kemitraan antarvariabel berada pada derajat yang cukup kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,159 mengindikasikan bahwa variabel komunikasi kebijakan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 15,9% terhadap efektivitas penyerapan tenaga kerja di Kota Tasikmalaya. Adapun porsi dominan sisanya sebesar 84,1% disumbang oleh variabel-variabel eksternal lain di luar model riset ini.

2. Pembahasan

Berdasarkan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III dalam Tangkilisan (2003), dimensi komunikasi mencakup aspek kejelasan, ketepatan penyampaian (transmisi), dan konsistensi informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kejelasan berada pada kategori sedang karena informasi program ketenagakerjaan yang disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya dinilai belum sepenuhnya memberikan penjelasan teknis yang mudah dipahami oleh masyarakat pencari kerja. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian masyarakat

masih mengalami kesulitan dalam memahami prosedur pendaftaran kerja, pelatihan, maupun informasi lowongan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Syahlendra, Wibisono, dan Mardiansyah (2024) yang menyatakan bahwa sosialisasi kebijakan ketenagakerjaan masih menghadapi hambatan dalam menjangkau masyarakat secara menyeluruh, khususnya dalam penyampaian informasi kepada kelompok sasaran.

Pada dimensi ketepatan saluran komunikasi, penyebaran informasi ketenagakerjaan dinilai belum merata karena masih terpusat pada media tertentu dan belum sepenuhnya menjangkau masyarakat di wilayah dengan keterbatasan akses informasi digital. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan media komunikasi publik masih perlu ditingkatkan agar informasi ketenagakerjaan dapat diterima secara lebih luas dan inklusif. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Sinaga dan Yuniningsih(2025) mengenai implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program yang mencakup layanan informasi lowongan kerja, pelatihan kerja, dan peningkatan penyerapan tenaga kerja belum berjalan optimal. Salah satu faktor penghambatnya adalah komunikasi kebijakan yang belum efektif. Hasil tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa kualitas komunikasi dan penyebaran informasi merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan. Kondisi ini relevan dengan penelitian Rahayu dan Wijaya, (2025) yang menjelaskan bahwa pemanfaatan media komunikasi digital

dalam pelayanan publik ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan akses masyarakat terhadap informasi layanan kerja.

Di sisi lain, efektivitas penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan yang belum optimal berpengaruh terhadap kemampuan masyarakat dalam memperoleh dan memanfaatkan informasi peluang kerja. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi kebijakan terhadap efektivitas penyerapan tenaga kerja. Artinya, semakin baik kualitas komunikasi kebijakan yang dilakukan pemerintah daerah, maka semakin meningkat pula efektivitas penyerapan tenaga kerja masyarakat.

Nilai koefisien determinasi sebesar 15,9% menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan memberikan kontribusi pengaruh terhadap efektivitas penyerapan tenaga kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Faktor tersebut dapat berupa tingkat pendidikan, kualitas sumber daya manusia, pertumbuhan ekonomi daerah, investasi, dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Penelitian Iksan, Arifin, dan Suliswanto (2020) menunjukkan bahwa upah minimum provinsi, investasi, dan PDRB merupakan faktor yang berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa efektivitas penyerapan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi kebijakan, tetapi juga oleh kondisi ekonomi dan faktor-faktor ketenagakerjaan lainnya.

Hasil penelitian Warapsari, Hidayat, dan Boedirochminarni (2020) juga menunjukkan bahwa kondisi ekonomi

seperti inflasi, PDRB, dan upah minimum berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, rendahnya kontribusi komunikasi kebijakan dalam penelitian ini tidak berarti bahwa komunikasi merupakan satu-satunya faktor yang menentukan efektivitas penyerapan tenaga kerja, karena terdapat faktor ekonomi lain yang turut memengaruhi kondisi ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wihastuti dan Rahmatullah, (2018) yang menjelaskan bahwa penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi selain komunikasi kebijakan pemerintah. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan persoalan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga peningkatan kualitas komunikasi kebijakan perlu berjalan bersama dengan perbaikan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Anandari (2023) yang menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa kondisi makroekonomi, antara lain inflasi, PDRB, dan upah minimum. Meskipun kontribusi komunikasi kebijakan tergolong sedang, perbaikan kualitas penyampaian informasi ketenagakerjaan tetap menjadi langkah strategis untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap peluang kerja di Kota Tasikmalaya.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan esensial sebagai jawaban atas tujuan yang diajukan. Pertama, kualitas pengelolaan komunikasi kebijakan ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah di Kota Tasikmalaya saat ini berada dalam tingkat kategori sedang. Kedua, pencapaian tingkat efektivitas penyerapan tenaga kerja pada kelompok masyarakat pencari kerja di Kota

Tasikmalaya juga terdokumentasi berada dalam rentang kategori sedang. Ketiga, pembuktian secara statistik mengonfirmasi adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi kebijakan terhadap efektivitas penyerapan tenaga kerja. Hubungan kausalitas ini mengindikasikan bahwa perbaikan pada kejelasan isi pesan, pemerataan ketepatan media penyebaran informasi, serta penguatan konsistensi petunjuk teknis pelaksanaan program ketenagakerjaan akan langsung mendorong peningkatan keberhasilan penyerapan tenaga kerja secara nyata di daerah.

Implikasi keilmuan dari temuan ini mempertegas khazanah teori administrasi publik bahwa keberhasilan pencapaian target output dari suatu kebijakan publik tidak semata-mata ditentukan oleh ketepatan perumusan regulasi di atas kertas, melainkan sangat bergantung pada keandalan rantai komunikasi selama fase implementasi berlangsung. Secara praktis dan sosial-ekonomi, optimalisasi keterbukaan informasi ketenagakerjaan akan berdampak positif pada perluasan kesempatan kerja yang lebih adil dan inklusif. Kebijakan ini akan membantu masyarakat menengah ke bawah mengatasi kendala hambatan informasi lowongan kerja, yang pada jangka panjang berkontribusi nyata dalam menekan laju pengangguran daerah serta mendorong stabilitas ekonomi masyarakat di Kota Tasikmalaya.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Agustino, L. (2020). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik (Edisi Revisi)*. Alfabeta.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Versi 19)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, D. A. Z., & Damayanti, T. (2023). Strategi Pengelolaan Media Sosial Instagram pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Comdent: Communication Student Journal*, 1(2), 355–372. <https://doi.org/10.24198/comdent.v1i2.52725>
- Hidayat, M. R. R., & Wenggi, I. R. (2022). Pemanfaatan Media Sosial dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Publik (Studi pada Akun Twitter @DKIJakarta). *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 14(2), 233–246.
- Hindun, H. (2019). Pendidikan, Pendapatan Nasional, dan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v3n1.p15-22>
- Iksan, S. A. N., Arifin, Z., & Suliswanto, S. W. (2020). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi, dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi (Jie)*, 4(1), 42–55.
- Insani Santa Maria, & Hasim As'ari. (2022). Komunikasi Antar Implementor Kebijakan Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Pelalawan. *Journal Publicuho*, 5(3), 616–625. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i3.15>
- Rahayu, H. A., & Wijaya, A. S. (2025). Peran humas Kemnaker RI dalam meningkatkan komunikasi pelayanan publik melalui portal pusat bantuan Kemnaker.go.id. *Journal Media Public Relations*.
- Rahmah, A. M., & Juliannisa, I. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomika*, 5(3), 246–254.
- Ratnasari, D., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh UMK, Jumlah Penduduk terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota/Kabupaten Jawa Tengah. *Journal of Economics*, 1(2), 16–32.
- Sinaga, D. N. I., & Yuniningsih, T. (2025). Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang. *Al-Hasib: Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 186–203.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syahlendra, R., Wibisono, A. A., & Mardiansyah, I. (2024). Analisis kegiatan sosialisasi Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Media Komunikasi*.
- Syariyah, N. N., Nur, T., & Meigawati, D. (2020). Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Tentang Bursa Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 158–168. <https://doi.org/10.20961/sp.v15i2.42567>
- Tangkilisan, H. N. S. (2003). *Implementasi Kebijakan Publik*. Lukman Offset.
- Tantra, G. A. A. D., & Anandari, I. G. A. A. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Provinsi di

- Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 14(2), 129–145.
- Warapsari, E. B., Hidayat, W., & Boedirochminarni, A. (2020). Analisis Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi (Jie)*, 4(2), 194–208.
- Wihastuti, L., & Rahmatullah, H. (2018). Upah minimum provinsi dan penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. *Jurnal Gama Societa*, 1(1), 96–102.