

ANALISIS KINERJA PEGAWAI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Elwa Sagita Simbolon

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Korespondensi penulis: simbolonelwa@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah suatu pencapaian kinerja dalam organisasi yang berhubungan dengan kepuasan dan tujuan dari sebuah organisasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam merencanakan, mengkoordinasikan dan dan membina penempatan kerja, perluasan kerja dan pemberdayaan pengangguran.

Tujuan Penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, data sekunder dan observasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, Analisis kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY telah sesuai dengan jobdesk masing-masing namun Evaluasi terus dilakukan untuk peningkatan kinerj Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Kata Kunci: Analisis; Kinerja Pegawai; Disnakertrans.

Abstract

Performance is a performance achievement in an organization that is related to the satisfaction and goals of an organization. The Yogyakarta Special Region Manpower and Transmigration Service is a government agency that has a role in planning, coordinating and fostering job placement, job expansion and empowering the unemployed.

The purpose of this research was to analyze the performance of employees of the Yogyakarta Special Region Manpower and Transmigration Service in carrying out their duties and responsibilities. The analysis used is descriptive qualitative analysis. Data collection techniques were carried out by means of interviews, secondary data and observation. Based on research conducted by the author, analysis of the performance of employees of the DIY Manpower and Transmigration Service is in accordance with their respective job desks, but evaluations continue to be carried out to improve the performance of the DIY Manpower and Transmigration Service.

Keywords: Analysis; Performance the Employee; Disnakertrans.

A. Latar Belakang

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab Pemerintah dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah, baik itu pusat maupun daerah serta di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Saat ini Masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan.

Sebuah organisasi atau perusahaan diharuskan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus optimal dikarenakan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Menurut Ekshan (2019), Sumber daya manusia merupakan faktor inti dalam suatu organisasi serta tujuannya. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dalam menentukan jalannya sebuah organisasi dalam mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), peran manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan faktor yang terpenting bagi perusahaan sebagai pelaksanaan perilaku kerja

seorang pegawai sebagai sebuah prestasi kerja dalam jangka tertentu. Hal ini harus didukung dengan hasil kinerja yang baik agar sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya.

Apabila dalam organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi bisa berjalan dengan dengan efektif. Seiring dengan perkembangannya, seluruh organisasi diwajibkan untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin tidak terkecuali organisasi pemerintah.

Demikian halnya dengan aparat pemerintah dituntut memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah dalam menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dari sektor pusat hingga tingkat daerah. Manusia adalah makhluk sosial yang yang hidup dan berinteraksi dengan berbagai komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mempunyai fungsi:

- a) Penyusunan Program Kerja Dinas.
- b) Perumusan Teknis Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

- c) Pelaksanaan Pelatihan Kerja Berdasarkan Kluster Kompetensi.
- d) Pelaksanaan Pelatihan higiene Perusahaan, Ergonomi Kesehatan Kerja dan Keselamatann Kerja
- e) Pelaksanaan Pembinaan lembaga Pelatihan, Lembaga Sertifikasi Profesi dan Tempat Uji Kompetensi.
- f) Pelaksanaan Sertifikasi dan Standarisasi Kompetensi serta Pengukuran dan Konsultasi Produktivitas.
- g) Pelaksanaan dan Pembinaan Program Pemagangan Dalam dan Luar Negeri.
- h) Penciptaan dan Pembinaan Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja.
- i) Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sebelum dan Sesudah Bekerja.
- j) Pengelolaan Penempatan Tenaga Kerja dan Pembinaan Kelembagaan Penempatan dan Pasar Kerja.
- k) Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial.
- l) Pembinaan Pengupahan dan Penyiapan Penetapan Upah Minimum, Dst.

Berdasarkan wawancara awal dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY diperoleh kesimpulan bahwa kinerja pegawai Dinas Tenaga sudah baik, namun Evaluasi tetap harus dilakukan untuk peningkatan kinerja.

B. Kajian Pustaka

B.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Setiap organisasi atau lembaga dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut terdiri dari elemen para pelaku /pegawai yang memiliki tugas dari tanggungjawab yang harus dilakukan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan yang akan dicapai.

Menurut Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jajwab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2010:260), “kinerja (*performance*) berasal dari kata “*to perform*”. Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) di mana salah satu arti adalah “*thing*

done” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison,2016:190).

Berdasarkan paparan tersebut, kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Robbins dalam Rivai (2005:15) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*Ability*), motivasi (*Motivation*) dan kesempatan (*Opportunity*), atau $Kinerja = f(AxMxO)$. Pendapat tersebut memberikan ketegasan bahwa kinerja mempunyai kolerasi serta saling mendukung satu sama lain antara:

B.2 Model-Model Kinerja

Model-model kinerja merujuk pada pendekatan atau metode yang digunakan dalam mengelola dan memberikan penilaian kinerja seseorang, team maupun organisasi. Contoh model-model kinerja antara lain:

1. Deming Model (Model Manajemen Kinerja) merupakan sebuah langkah dalam membentuk kelangsungan sebuah perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan tindakan korektif.

2. Model Penilaian Kerja merupakan metode atau alat yang digunakan dalam memberikan penilaian kerja dengan tujuan mendukung pengembangan kinerja berkelanjutan.
3. Model Pengembangan Teknologi merupakan metode yang digunakan dalam berbagai strategi pengembangan informasi melalui penerapan teknologi dengan tujuan meningkatkan kualitas pemanfaatan teknologi yang sesuai dengan standarisasi.

Setiap model memiliki ciri-ciri dan pendekatan yang berbeda sesuai dengan tujuan dan kebutuhan masing_masing instansi atau organisasi.

B.3 Pengertian Analisis Kinerja

Analisis Kinerja merupakan suatu kegiatan untuk merumuskan sesuatu hubungan untuk menganalisis pekerjaan dengan menentukan tugas, pengetahuan, kemampuan yang dibutuhkan dalam melaksanakannya dalam sebuah organisasi. Proses analisis kinerja melibatkan prosedur dalam menentukan penggunaan hasil informasi, pengumpulan data, dan mengembangkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Analisis kinerja memiliki manfaat antara lain: (1) mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang tepat, (2) memberikan

kepuasan pada diri tenaga kerja /pegawai, (3) mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif, dan (4) menetapkan hubungan kerja. Manfaat analisis kinerja membantu organisasi untuk dapat mengelola tenaga kerja yang lebih efektif dan efisien.

Analisis kinerja juga merupakan suatu proses penilaian yang secara teratur terkait dengan pekerja dan tingkat pencapaian seseorang dalam organisasi. Tujuan analisis kinerja adalah untuk mengukur suatu kesuksesan dan kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program yang selanjutnya akan diperbaiki dan ditingkatkan demi memajukan tercapainya suatu visi misi organisasi.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat yang akan dijadikan sebagai objek untuk melakukan penelitian. Adapun lokasi penelitian adalah Dinas Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

C.1 Analisis Data

Untuk menganalisa data yang telah terkumpul, digunakan teknik analisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan cara mendeskripsikan hasil dari wawancara tersebut. Berdasarkan wawancara langsung atau online dengan narasumber terdapat beberapa pertanyaan yang fokusnya

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hasil dari wawancara tersebut terkait dengan tugas Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam peraturan Gubernur DIY No.93 Tahun 2022 terdapat pasal 28 mempunyai tugas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan persentase perusahaan nihil, kecelakaan kerja dan jumlah perusahaan besar dan menengah yang mempunyai kondisi lingkungan kerja dan kesehatan kerja sesuai standar. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terbagi ke dalam 2 seksi yaitu: (1) Seksi Pengawasan Norma Kerja, (2) Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Setiap Tahun Bidang Pengawasan Menyusun Rencana Kerja yang dijadikan pedoman dalam pengawasan pelaksanaan setiap tahunnya. Selain itu juga bidang Pengawasan memiliki proker atau rencana kerja dari masing-masing seksi yang berupa sosialisasi yang diadakan secara daring dan luring dengan kegiatan bimbingan teknis serta kunjungan langsung ke lapangan terkait dengan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja yang tertuju pada pihak perusahaan tenaga kerja dan masyarakat luas. Bidang pengawasan ini kinerja masing-masing

seksi sudah sesuai namun evaluasi tetap saja dilakukan untuk peningkatan kinerja. Di lingkungan bidang pengawasan komunikasi terjalin baik antara pegawai terkait sosialisasi baik dilakukan secara formal maupun informal.

C.2 Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer, diperoleh dari informan yang bersangkutan dengan cara wawancara dari beberapa subjek individu ataupun kelompok. Subjek individu yang akan diambil itu ada dari beberapa opini masyarakat.
- b. Data Sekunder, Data ini menggunakan penelitian kepustakaan untuk mendapatkan data-data sekunder yang dipergunakan untuk bahan penelitian. Langkah penelitian ini adalah dengan pengumpulan bahan data atau studi dokumen dari artikel-artikel, jurnal-jurnal, buku-buku, skripsi-skripsi, pendapat para ahli dan hasil penelitian-penelitian yang telah ada berkaitan dengan tema.

C.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan maka penulis menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data karena masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan.

Adapun beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Teknik Observasi, yaitu proses pengambilan data dalam penelitian di mana peneliti atau pengamat dengan mengamati kondisi yang berkaitan dengan objek penelitian.
- b. Teknik Wawancara, adalah proses percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak berupa tanya jawab kepada sejumlah informan untuk memperoleh informasi dan gagasan yang berkaitan erat dengan penelitian ini.
- c. Teknik Dokumentasi Sumber tertulis (Dokumentasi) yaitu data yang diperoleh dalam bentuk bahan-bahan tertulis berupa laporan-laporan dari instansi- instansi pemerintah yang terkait.

D. Hasil dan Pembahasan

D.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Terbentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY mulai dari Hindia Belanda di Tahun 1927. Pada Zaman tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih bernama “*Arbeds Bemiddeling*” yang artinya lembaga ketenagakerjaan. Setelah Belanda menyerah ke Jepang tahun 1942, kantor dinas ini berubah nama menjadi bahasa Jepang “*Sutigyokuyusisyo*” yang mempunyai arti sama

yaitu lembaga ketenagakerjaan. Jepang kemudian menyerahkan jabatan tersebut ke forum terkait yang disebut “*Tpeas Perarta Prodjo*” pada masa transisi. Setelah kemerdekaan Indonesia, nama instansi ini berubah menjadi “Djawatan Sosial Perburuan”. Hukum Intersosial dan Perburuan yang tertuang dalam undang-undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada tanggal 31 Oktober 1951, Dewan Pemerintah telah mengeluarkan sebuah keputusan bahwa urusan perburuan dipisah dengan urusan sosial sehingga berdiri sendiri yang bernama “Djawatan Perburuan Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Dikeluarkannya Keputusan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta No.109 pada tanggal 20 Oktober 1966, maka Dinas Perburuan Wilayah Yogyakarta diubah menjadi “Dinas Tenaga Kerja Wilayah Yogyakarta”. Kemudian sejak Perda No.10 Tahun 1982 tanggal 2 Juni 1982 berubah nama menjadi “Dinas Tenaga Kerja Provinsi Daerah istimewa Yogyakarta”. Penyerdehanan tersebut disingkat menjadi DTK yang tertuang dalam keputusan No.14 tahun 1958 tentang imbalan kerja, imbalan pengangguran, dan penyediaan pekerja pengangguran di wilayah tertentu.

Dengan disahkannya Undang-Undang No. 22/1999 tentang otonomi daerah, maka struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Daerah istimewa Yogyakarta berubah. Tertuang dalam Perda Nomor 5 Tahun 2001 tentang pembentukan kantor wilayah di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penggabungan tiga lembaga atau departemen yaitu: Disnaker Yogyakarta, Kanwil Kementrian Tenaga Kerja, dan Kanwil Kementrian Imigrasi. Dari ketiga lembaga tersebut digabungkan dan berganti nama menjadi “Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Nama tersebut resmi digabungkan pada tanggal 23 Juli 2001 dan pada Januari 2002. Ketiga Departemen tersebut berlokasi di gedung yang sama Jalan Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta. Sejak saat itu, nama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY digunakan hingga saat ini. Namun berjalannya waktu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY mengalami perkembangan dan perubahan nama. Nama Provinsi dihilangkan dan diganti menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah istimewa Yogyakarta akibat berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah istimewa Yogyakarta.

D.2 Kinerja Pegawai di Unit Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja pada kurun waktu kerja. Istilah ini mencakup seluruh aspek yang berhubungan dengan pekerja, pencari kerja dan semua hal yang berkaitan dengan ketersediaan, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perekonomian. Tenaga Kerja di sebuah organisasi atau instansi tentu perlu diperhatikan bagaimana kinerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai di unit pengawasan sesuai hasil wawancara dan pengamatan selama penelitian bahwa kinerja pegawai sesuai dengan jobdesk masing-masing.

Dalam bidang pengawasan ini terdapat dua seksi yaitu Seksi pengawasan norma kerja dan seksi pengawasan keselamatan dan kesehatan. Kedua seksi pengawasan ini memiliki proker yang berbeda. Seksi pengawasan norma kerja lebih cenderung melakukan sosialisai kemasyarakatan terkait norma kerja sedangkan seksi pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja melakukan sosialisai dengan tenaga kerja dan masyarakat terkait dengan alat-alat perusahaan yang dipakai selama kerja apakah sudah safety sesuai dengan standarisasi atau belum. Bidang ini

termasuk devisi yang sibuk karena dalam bidang ini kebanyakan adalah bagian pengawasan dimana dalam melakukan kerja langsung praktek atau ke lapangan di luar melakukan pengecekan ke perusahaan terkait fasilitas yang dipakai oleh tenaga kerja dan masyarakat baik dalam bersosialisasi atau kerja apakah sudah sesuai standar pemerintah supaya menghindari kecelakaan kerja yang menimbulkan korban jiwa dan selain itu bidang ini juga mengurus pengaduan dari tenaga kerja atau masyarakat terkait ketidakpuasan kerja di perusahaan dan akan melakukan proses pengaduan sebagai mediator untuk permasalahan tersebut bisa terselesaikan. Kinerja pegawai dalam bidang pengawasan sudah baik sesuai dengan jobdesk masing-masing seksi.

D.2.1 Sosialisasi Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam bidang Pengawasan proker yang dilaksanakan berupaa sosialisasi ke masyarakat maupu tenaga kerja. Dalam bidang ini 2 seksi Pengawasan Norma kerja dan Seksi Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki proker yang berbeda. Dalam setiap proker biasanya waktu pelaksanaan akan berbeda. Sosialisai yang dilakukan tertuju pada masyarakat tenaga kerjaaa dengan tujuan agar

mendapatkan informasi bagaimana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP perusahaan dan cara menjaga safety tenaga kerja agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Penulis pernah mengikuti sosialisasi norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masyarakat Paguyuban Seni Reog Putri Siswo Budoyo” pada tanggal 18 Oktober di daerah kepek.

Sosialisasi yang dilakukan terfokus pada bagaimana saat bekerja safety tetap digunakan dan alat-alat yang digunakan apakah sudah sesuai dengan standar pemerintah. Sosialisasi berlangsung sekitar 1 jam 30 menit. Sosialisasi yang dilaksanakan tersebut adalah proker norma keselamatan dan kesehatan kerja. Sesuai wawancara dengan pegawai proker tersebut bisa saja bertambah sesuai dengan permintaan dari DPRD terkait perusahaan atau tenaga kerja yang membutuhkan informasi terkait keselamatan dan kesehatan pada saat bekerja dan kemudian menginformasikan ke pihak DISNAKER terkait permintaan tersebut dan segera dilaksanakan.

D.2.2 Komunikasi Terkait Sosialisasi Antara Pegawai.

Bidang Pengawasan ini dalam menjalankan proker atau interaksi di dalam ruangan sangat baik dan saling membangun. Selain itu, pada saat pembahasan mengenai proker atau sosialisasi bidang ini mengadakan

komunikasi formal atau informal yang dimaksud komunikasi tersebut bisa dengan cara mengadakan rapat atau komunikasi biasa antar pegawai. Dalam komunikasi ini interaksi yang terjadi antara pegawai sudah baik, saling mendukung dan menjalin kerjasama yang membangun.

E. Penutup

E.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan di Bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai dinilai “BAIK” ditandai oleh tingginya semangat kerja dan kerja sama team yang saling mendukung dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu, Komunikasi pegawai dalam melaksanakan proker berupa sosialisasi ke masyarakat maupun tenaga kerja sudah terjalin dengan “BAIK” sehingga mempermudah team dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
2. Sosialisasi yang dilaksanakan “SANGAT BAIK” dan diterima oleh masyarakat dan tenaga kerja, sehingga pihak tenaga kerja bisa mendapatkan informasi atau cara dalam melakukan pekerjaan dengan *safety* sesuai

standarisasi dan lebih mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

E.2 Saran

Dilihat dari hasil wawancara dan kesimpulan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlunya meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin harus mampu membangun kerjasama pegawai dalam bentuk kekeluargaan sehingga antara pegawai yang satu dengan yang lain bisa saling lebih dekat sehingga proker atau masalah dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan mudah.
2. Perlunya untuk lebih meningkatkan sosialisasi terkait pengawasan norma kerja dan pengawasan k3.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Faizal Aco. 2021. Pendekatan Komprehensif Dan Mitigasi Perselisihan Dalam Penyamaan Persepsi Ketenagakerjaan Di Industri Rokok Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Enersia Publika* 458-473.

Ketut Dewa, Ida Ayu, Nyoman Marta. 2023, *Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan*, Kazia Media Publishing

Lindawati, Susanto D (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*

Mulyana Deddy. 2005, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 93 Tahun 2022. Kedudukan, susunan organisasi Tugas, Fungsi dan Tata Kerja dan Transmigrasi

Rindi K, Faizal Aco. 2023. Analisis Kinerja Pegawai Pasca Pandemi Covid-19. Hal 1-18.

Suryanto Bambang. 2022, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media.

Serdamayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Mamusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Syarisuddin. 2016, *Public Relations*, Yogyakarta: Andi

Simbolon Elwa Sagita (2023). Laporan Praktik Lapangan Pelayanan Publik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Yansen, Aco Faizal. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Depok II Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal 330-341.

Zakaria (2020). Analisis Kinerja Pegawai Bidang Tenaga Kerja Dnas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragili Hulu. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.