

**STRATEGI KOMUNIKASI DALAM PELAYANAN PEMBUATAN  
KARTU PENCARI KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

**Emy Marlina**

Universitas Muhammadiyah Palangka Raya

E-mail: [emykominfo@gmail.com](mailto:emykominfo@gmail.com)

**Abstrak**

Pelayanan pembuatan kartu pencari kerja merupakan salah satu layanan yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur. Namun, efektivitas layanan ini masih menghadapi tantangan, terlihat dari data yang menunjukkan adanya penurunan pembuatan kartu pencari kerja dari 519 (2022) menjadi 508 (2023). Penelitian ini berfokus pada strategi komunikasi dalam pelayanan pembuatan kartu pencari kerja, bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis strategi komunikasi yang diterapkan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan melibatkan wawancara mendalam terhadap 5 informan kunci, termasuk pejabat Disnakertrans, staf pelayanan, dan pencari kerja. Observasi lapangan dan analisis dokumen juga dilakukan untuk memperkaya pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur telah menerapkan strategi komunikasi yang cukup efektif. Mencakup pemilihan komunikator yang tepat, segmentasi target audiens, penyusunan pesan yang jelas, penggunaan media yang beragam, dan evaluasi secara berkala. Karena masih ditemukan beberapa hambatan seperti keterbatasan SDM dan infrastruktur teknologi. Kesimpulannya, meskipun strategi komunikasi yang diterapkan sudah cukup komprehensif, masih diperlukan peningkatan dalam hal pelatihan staf, optimalisasi penggunaan teknologi digital, dan penyesuaian strategi berdasarkan feedback masyarakat untuk meningkatkan kualitas pelayanan pembuatan kartu pencari kerja di Kabupaten Kotawaringin Timur.

**Kata Kunci** — Strategi komunikasi, Pelayanan publik, Kartu pencari kerja.

**Abstract**

*The service of issuing job seeker cards is one of the services provided by the Manpower and Transmigration Office of East Kotawaringin Regency. However, the effectiveness of this service still faces challenges, as evidenced by data showing a decrease in the issuance of job seeker cards from 519 (2022) to 508 (2023). This research focuses on communication strategies in the service of issuing job seeker cards, aiming to examine and analyze the applied communication strategies. This study uses a descriptive qualitative method, involving in-depth interviews with 5 key informants, including officials from the Manpower and Transmigration Office, service staff, and job seekers. Field observations and document analysis were also conducted to enrich data collection. The results show that the Manpower and Transmigration Office of East Kotawaringin Regency has implemented quite effective communication strategies. These include selecting appropriate communicators, audience segmentation, crafting clear messages, using diverse media, and conducting regular evaluations. However, several obstacles were still found, such as limitations in human resources and technological infrastructure. In*

*conclusion, although the applied communication strategies are quite comprehensive, improvements are still needed in terms of staff training, optimization of digital technology use, and strategy adjustments based on community feedback to enhance the quality of job seeker card issuance services in East Kotawaringin Regency.*

**Keywords** — *Communication strategy, Public service, Job seeker card.*

## 1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam pembangunan nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2023 mencapai 147,71 juta orang, bertambah sekitar 3,99 juta orang (2,77 persen) dibanding Agustus 2022. Sementara, jumlah penduduk yang bekerja pada Agustus 2023 sebanyak 139,85 juta orang, bertambah sebanyak 4,55 juta orang (3,37 persen) jika dibandingkan dengan Agustus 2022 (135,30 juta orang). Dengan, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2023 mencapai 5,32 persen, mengalami penurunan sebesar 0,54 persen poin dibanding Agustus 2022 yang mencapai angka 5,86 persen.

Namun demikian, masalah pengangguran masih menjadi tantangan yang harus dihadapi. Untuk memfasilitasi pencari kerja dalam menemukan lapangan pekerjaan yang sesuai, pemerintah menyediakan layanan pembuatan kartu pencari kerja.

Kartu pencari kerja merupakan dokumen resmi yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai bukti identitas bagi seseorang yang sedang mencari pekerjaan. Keberadaan kartu ini membantu pencari kerja dalam mengakses informasi lowongan pekerjaan dan program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta.

Di Kabupaten Kotawaringin Timur, permasalahan ketenagakerjaan juga menjadi perhatian utama. Berdasarkan data BPS terbaru, pada tahun 2022 jumlah angkatan kerja angka di Kabupaten Kotawaringin Timur mencapai 226.416 orang. Sementara, jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 215.626 orang dan dengan jumlah pengangguran sebanyak 10.790 orang. Dengan, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada pada tahun 2022 5,00 persen, mengalami penurunan sebesar 0,15 persen poin dibanding tahun 2021 yang mencapai angka 5,15 persen.

Berdasarkan data Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur, jumlah pencari kerja di Kabupaten Kotawaringin Timur sendiri mengalami penurunan, dari 519 orang pada tahun 2022 menjadi 508 orang pada tahun 2023. Atau terjadi penurunan sebesar 2,17 persen. Dari jumlah pencari kerja yang terdaftar sebanyak 508 orang pada tahun 2023 tersebut, hanya 78 orang yang telah ditempatkan dan sisanya sebanyak 430 belum ditempatkan (LKIP, 2024). Menurut Anggitaningsih et al (2024), kondisi ini juga dapat dipengaruhi monitoring para pencari yang dilakukan tidak maksimal karena masyarakat relatif tidak konsisten dalam melakukan pelaporan sehingga data tentang daya serap tenaga kerja tidak maksimal yang menyebabkan angka pencari kerja tidak berkurang dan akhirnya kembali berpengaruh pada angka pengangguran. Hal ini menjadi tantangan bagi Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur dalam memberikan pelayanan terbaik, salah satunya melalui pembuatan kartu pencari kerja.

Dalam memberikan pelayanan publik, khususnya pembuatan kartu pencari kerja, strategi komunikasi pegawai Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur memegang peranan penting. Mengacu pada konsep Cangara (2013), yang mengemukakan lima langkah strategi komunikasi yang efektif terdiri dari menetapkan komunikator, menetapkan target sasaran dan kebutuhan khalayak, menyusun pesan, memilih media dan saluran komunikasi, serta evaluasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Shinta (2022) yang menyimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Tangerang menerapkan strategi komunikasi komprehensif dalam pelayanan pembuatan kartu tanda pencari kerja selama pandemi COVID-19, meliputi analisis khalayak melalui diklat dan koordinasi, penyusunan pesan secara terstruktur, penggunaan metode komunikasi beragam, seleksi media yang tepat, serta pemanfaatan sarana teknologi dan protokol kesehatan. Namun, strategi ini juga menghadapi hambatan dalam penyampaian dan penerimaan pesan, serta hambatan fisik. Penelitian Maulana (2023) yang menyimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerapkan tiga strategi komunikasi utama dalam pelayanan publik pembuatan kartu AK1, yaitu mengenal khalayak, menyusun pesan, dan menentukan metode. Strategi ini telah memenuhi standar teoritis dan praktis dalam interaksi langsung dengan masyarakat. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi dua hambatan utama: psikologis dan sosiologis. Meskipun strategi yang diterapkan sudah efektif, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan pembuatan kartu AK-1 kepada masyarakat. Penelitian Ananda dan Cindy (2023) yang memberikan kesimpulan bahwa strategi komunikasi Bidang Layanan dan Pengembangan Usaha (LPU) Radio Republik Indonesia Palangka Raya dalam membangun citranya berfokus pada penggunaan media massa untuk pendekatan kepada masyarakat. Strategi ini menitikberatkan pada konten pesan yang berisi penawaran dan informasi pelayanan publik, serta pemilihan media yang tepat. Secara khusus, RRI Palangka Raya memanfaatkan platform media sosial Instagram sebagai sarana utama untuk membangun dan meningkatkan citra positifnya di kalangan masyarakat.

Persamaan penelitian ini dengan ketiga penelitian terdahulu. Pertama, fokus utamanya adalah mengkaji strategi komunikasi dalam konteks pelayanan publik, khususnya terkait pembuatan kartu pencari kerja atau layanan ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Shinta (2022) dan Maulana (2023) yang juga menganalisis strategi komunikasi dalam pembuatan kartu pencari kerja. Kedua, pendekatan metodologis yang digunakan serupa, yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Ketiga, tujuan penelitian untuk memahami strategi komunikasi dan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi juga menjadi aspek yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Kesamaan lainnya terletak pada penggunaan kerangka teoritis dalam menganalisis strategi komunikasi, meskipun penelitian ini secara spesifik mengadopsi konsep teori Cangara.

Meskipun terdapat beberapa kesamaan, penelitian ini memiliki perbedaan signifikan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Pertama, lokus penelitian yang berbeda, yaitu di Kabupaten Kotawaringin Timur, memberikan konteks geografis dan sosial-budaya yang unik dibandingkan dengan penelitian Shinta di Kabupaten Tangerang atau Maulana di Kota Medan. Kedua, penelitian ini menggunakan kerangka teori Camara secara eksplisit, yang menekankan pada lima langkah strategi komunikasi: menetapkan komunikator, menetapkan target sasaran dan kebutuhan khalayak, menyusun pesan, memilih media dan saluran komunikasi, serta evaluasi. Pendekatan ini berbeda dengan penelitian Ananda dan Cindy (2023) yang lebih berfokus pada penggunaan media massa dan media sosial dalam membangun citra. Ketiga, penelitian ini tidak hanya mengkaji strategi komunikasi dalam konteks pandemi COVID-19 seperti penelitian Shinta (2022), tetapi juga melihat implementasi strategi dalam kondisi normal, yang memungkinkan analisis yang lebih komprehensif.

Penelitian ini menawarkan beberapa aspek kebaruan yang membedakannya dari penelitian-penelitian sebelumnya. Pertama, penggunaan konsep teori Cangara dalam konteks pelayanan pembuatan kartu pencari kerja di tingkat kabupaten memberikan perspektif baru dalam menganalisis strategi komunikasi pemerintah daerah. Kedua, fokus pada Disnakertran Kabupaten Kotim membuka wawasan baru tentang implementasi strategi komunikasi di daerah

yang mungkin memiliki karakteristik dan tantangan berbeda dibandingkan dengan kota-kota besar. Ketiga, penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi strategi dan hambatan, tetapi juga menekankan pada aspek evaluasi sebagai bagian integral dari proses strategi komunikasi. Hal ini memungkinkan analisis yang lebih mendalam tentang efektivitas strategi yang diterapkan dan potensi perbaikan di masa depan. Kebaruan lainnya terletak pada eksplorasi interaksi antara strategi komunikasi formal dengan dinamika sosial-budaya lokal dalam konteks pelayanan publik di tingkat kabupaten, yang dapat memberikan wawasan berharga bagi pengembangan kebijakan komunikasi pemerintah daerah di era digital.

Gap problem atau kesenjangan penelitian yang muncul adalah adanya kebutuhan untuk meningkatkan strategi komunikasi dalam pelayanan publik, khususnya terkait pembuatan kartu pencari kerja. Masih terdapat kesenjangan yang signifikan dalam pemahaman tentang implementasi strategi tersebut di tingkat kabupaten, terutama di daerah yang tidak termasuk dalam kategori kota besar atau pusat ekonomi utama. Kabupaten Kotawaringin Timur, sebagai lokus penelitian ini, mewakili karakteristik daerah yang unik dengan tantangan dan potensi yang berbeda dari kota-kota besar yang sering menjadi fokus penelitian serupa. Selain itu, penggunaan kerangka teori Cangara dalam konteks pelayanan publik di tingkat kabupaten belum banyak dieksplorasi. Hal ini menciptakan kesenjangan dalam pemahaman kita tentang bagaimana lima langkah strategi komunikasi (menetapkan komunikator, menetapkan target sasaran dan kebutuhan khalayak, menyusun pesan, memilih media dan saluran komunikasi, serta evaluasi) diterapkan dan disesuaikan dengan kondisi lokal di daerah seperti Kabupaten Kotawaringin Timur.

Lebih lanjut, mayoritas penelitian terdahulu cenderung berfokus pada identifikasi strategi dan hambatan, tanpa memberikan perhatian yang memadai pada aspek evaluasi dan adaptasi strategi dalam menghadapi perubahan dinamika sosial dan teknologi. Gap ini menjadi semakin relevan mengingat pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang berdampak signifikan terhadap ekspektasi masyarakat akan pelayanan publik yang efisien dan responsif.

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan analisis komprehensif tentang strategi komunikasi Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur dalam layanan pembuatan kartu pencari kerja. Dengan mempertimbangkan konteks lokal, dinamika sosial-budaya, dan tantangan spesifik yang dihadapi oleh pemerintah daerah di tingkat kabupaten, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan kontribusi signifikan terhadap pengembangan strategi komunikasi pelayanan publik yang lebih efektif dan adaptif di daerah-daerah serupa.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi komunikasi dalam pelayanan pembuatan kartu pencari kerja pada Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur. Sedangkan, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran umum dan menganalisis strategi komunikasi dalam pelayanan pembuatan kartu pencari kerja pada Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan solusi yang tepat untuk meningkatkan strategi komunikasi dalam pelayanan pembuatan kartu pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur.

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, menurut Sugiyono (2017) merupakan penelitian yang bersifat menggambarkan atau mendeskripsikan data yang terkumpul berupa kata-kata, gambar,

bukan angka-angka dengan menitikberatkan pada proses dan makna yang terkandung di dalamnya secara mendalam. Fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai dalam pelayanan pembuatan kartu pencari kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, selama 3 (tiga) bulan yaitu dari bulan Maret hingga Mei 2024. Informan penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, yaitu sebanyak 5 (lima) informan. Kelima informan tersebut terdiri dari 3 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur selaku key informan dan 2 orang selaku informan yang terlibat langsung dalam pembuatan kartu pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur. Pemilihan informan tersebut, didasarkan atas pertimbangan bahwa kelima informan tersebut mengetahui dengan baik dan terlibat langsung dalam pelaksanaan layanan pembuatan kartu pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan konsep Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2017), yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tipe A, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi.

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur sebagaimana ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 35 tahun 2022 Tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, terdiri dari: Kepala Badan, Sekretariat yang terdiri dari 3 Sub Bagian, Bidang yang terdiri dari: (1) Bidang Penempatan Tenaga Kerja, (2) Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, (3) Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, dan (4) Bidang Transmigrasi, Kelompok Jabatan Fungsional, serta Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Dengan jumlah pegawai sebanyak 58 orang yang terdiri dari 37 orang ASN dan 21 orang Tenaga Kontrak. Jumlah pegawai Bapenda berdasarkan Pendidikan, S2 adalah 7 orang, S1 adalah 18 orang, D3 adalah 5 orang, dan SMA adalah 28 orang.

**Strategi Komunikasi Dalam Pelayanan Pembuatan Kartu Pencari Kerja Pada Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Timur**

Berdasarkan hasil penelitian, terhadap 5 (lima) orang informan, secara umum dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi dalam pelayanan pembuatan kartu pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur telah berjalan dengan “cukup efektif”, meski belum optimal. Diperlukan perbaikan dalam beberapa aspek untuk hasil yang lebih baik lagi kedepannya.

Strategi komunikasi menurut Cangara (2013), yang mengemukakan lima langkah strategi komunikasi yang efektif terdiri dari: menetapkan komunikator, menetapkan target sasaran dan

kebutuhan khalayak, menyusun pesan, memilih media dan saluran komunikasi, serta evaluasi. Hasil wawancara terhadap informan dengan lima indikator yang digunakan untuk mengukur strategi komunikasi dalam pelayanan pembuatan kartu pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur lebih lanjut pada uraian berikut.

a. Menetapkan Komunikator

Hasil wawancara dengan Kepala Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur, Johny Tangkere, S.H., M.S.M. (58 tahun) yang menyatakan bahwa:

"Dalam strategi komunikasi layanan pembuatan kartu pencari kerja, saya sangat selektif dalam memilih staf sebagai komunikator utama, dengan kriteria utama meliputi pengetahuan mendalam tentang prosedur, kemampuan komunikasi yang baik, dan integritas tinggi."

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Hj. Sri Utami, S.H., M.M. (57 tahun) yang memberikan jawaban bahwa:

"Strategi komunikasi dalam layanan pembuatan kartu pencari kerja telah diterapkan secara komprehensif. Pelatihan komunikasi efektif untuk staf dilakukan secara berkala, meskipun tantangan dalam menyesuaikan gaya komunikasi dengan beragam latar belakang pencari kerja masih dihadapi.

Berdasarkan wawancara dengan Analis Tenaga Kerja, Juliana, S.H. (50 tahun) diperoleh hasil sebagai berikut:

"Sebagai komunikator, kami mempersiapkan diri dengan mengikuti pelatihan berkala dan mempelajari informasi terbaru terkait ketenagakerjaan. Tantangan terbesar yang dihadapi adalah menangani keberagaman latar belakang pendidikan dan ekspektasi pencari kerja.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa dalam menetapkan komunikator, strategi komunikasi dalam layanan pembuatan kartu pencari kerja di Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur telah diimplementasikan secara sistematis dan komprehensif. Pimpinan instansi, mulai dari Kepala Disnakertran hingga tingkat pelaksana, menunjukkan kesadaran yang tinggi akan pentingnya komunikasi efektif dalam pelayanan publik.

Fokus utama strategi ini terletak pada pengembangan kualitas sumber daya manusia sebagai komunikator utama. Hal ini tercermin dari selektivitas dalam pemilihan staf, penyelenggaraan pelatihan berkala, dan upaya terus-menerus untuk memperbarui pengetahuan terkait ketenagakerjaan. Kriteria yang ditekankan meliputi pengetahuan teknis, kemampuan komunikasi, dan integritas.

Meskipun demikian, tantangan utama yang dihadapi adalah keberagaman latar belakang dan ekspektasi pencari kerja. Hal ini menuntut fleksibilitas dan adaptabilitas dalam pendekatan komunikasi. Upaya penyesuaian gaya komunikasi dengan berbagai tipe pencari kerja menjadi fokus pengembangan yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, terdapat kesadaran yang kuat akan pentingnya peningkatan kualitas komunikasi dalam pelayanan publik. Pendekatan yang diambil tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mempertimbangkan aspek psikologis dan sosiologis dalam interaksi dengan masyarakat. Meskipun masih ada ruang untuk perbaikan, komitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan melalui komunikasi yang efektif terlihat jelas dari pernyataan para pejabat di berbagai tingkatan.

b. Menetapkan Target Sasaran dan Kebutuhan Khalayak

Jawaban dari Kepala Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur, Johny Tangkere, S.H., M.S.M. (58 tahun) bahwa:

"Untuk mengidentifikasi kebutuhan pencari kerja, saya mengarahkan tim untuk melakukan survei rutin dan analisis data historis, dengan segmentasi khusus untuk lulusan baru, pencari kerja berpengalaman, dan kelompok dengan kebutuhan khusus."

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Hj. Sri Utami, S.H., M.M. (57 tahun) yang menyatakan bahwa:

"Untuk memahami kebutuhan pencari kerja, digunakan metode survei online dan focus group discussion, yang hasilnya diaplikasikan dalam merancang program pelatihan dan bimbingan karir."

Hasil wawancara dengan Analis Tenaga Kerja, Julian, S.H. (50 tahun) yang memberikan jawaban bahwa:

"Kebutuhan informasi yang paling sering dicari meliputi prosedur pembuatan kartu, lowongan kerja terkini, dan tips menghadapi wawancara kerja. Pendekatan komunikasi disesuaikan dengan memperhatikan usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja pencari kerja."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur menerapkan pendekatan yang komprehensif dan terstruktur dalam menetapkan target sasaran dan kebutuhan khalayak, khususnya mengidentifikasi dan memahami kebutuhan pencari kerja. Strategi ini mencakup berbagai tingkatan organisasi, mulai dari pimpinan tertinggi hingga staf pelaksana, menunjukkan adanya kesatuan visi dalam pelayanan publik.

Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pencari kerja bersifat multi-dimensi, melibatkan kombinasi antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Survei rutin, baik online maupun offline, menjadi instrumen utama untuk mengumpulkan data dalam skala besar. Sementara itu, focus group discussion (FGD) memberikan wawasan yang lebih mendalam dan kontekstual. Analisis data historis juga dimanfaatkan untuk memahami tren dan pola kebutuhan pencari kerja dari waktu ke waktu.

Segmentasi pencari kerja menjadi aspek penting dalam strategi ini. Disnakertran membagi pencari kerja ke dalam beberapa kategori, termasuk lulusan baru, pencari kerja berpengalaman, dan kelompok dengan kebutuhan khusus. Pendekatan ini memungkinkan penyusunan program dan layanan yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan karakteristik masing-masing kelompok.

Hasil dari identifikasi kebutuhan ini kemudian diterjemahkan ke dalam program-program konkret, seperti pelatihan dan bimbingan karir. Informasi yang paling sering dicari oleh pencari kerja, meliputi prosedur pembuatan kartu, lowongan kerja terkini, dan tips menghadapi wawancara kerja, menjadi fokus utama dalam penyusunan konten informasi dan program layanan.

Yang patut dicatat adalah adanya kesadaran akan pentingnya pendekatan komunikasi yang fleksibel. Staf Disnakertran menyesuaikan cara berkomunikasi dengan mempertimbangkan usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja pencari kerja. Hal ini menunjukkan pemahaman bahwa efektivitas komunikasi tidak hanya bergantung pada konten informasi, tetapi juga pada cara penyampaiannya.

Secara keseluruhan, strategi Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur dalam mengidentifikasi dan merespon kebutuhan pencari kerja mencerminkan pendekatan yang holistik, berbasis data, dan berorientasi pada kebutuhan spesifik masyarakat. Pendekatan ini tidak hanya memungkinkan penyediaan layanan yang lebih tepat sasaran, tetapi juga menciptakan fondasi untuk pengembangan program dan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif di masa depan.

### 3. Menyusun Pesan

Hasil wawancara dengan Kepala Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur, Johny Tangkere, S.H., M.S.M. (58 tahun) yang memberikan jawaban bahwa:

"Pesan kunci yang ingin saya sampaikan adalah kemudahan proses, manfaat kartu pencari

kerja, dan komitmen Disnakertran dalam membantu pencari kerja. Saya menjaga konsistensi pesan melalui briefing rutin dan panduan komunikasi standar."

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Hj. Sri Utami, S.H., M.M. (57 tahun) yang menyatakan bahwa:

"Pesan disusun dengan bahasa sederhana dan dilengkapi infografis, sementara briefing rutin dan panduan komunikasi terstandar digunakan untuk menjaga konsistensi."

Hasil wawancara dengan pencari kerja, Lisa Sari Mulia (23 tahun) yang memberikan informasi bahwa:

"Prosedur pembuatan kartu pencari kerja umumnya dinilai mudah dipahami, tetapi kadang saya merasa ada kesulitan dengan istilah-istilah teknis yang kadang digunakan oleh petugas."

Kesimpulan dari hasil wawancara ketiga informan mengenai penyusunan pesan dalam konteks layanan pembuatan kartu pencari kerja di Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur dapat dirumuskan sebagai berikut. Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur menerapkan strategi penyusunan pesan yang terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan pencari kerja. Pesan kunci yang ingin disampaikan mencakup tiga aspek utama: kemudahan proses, manfaat kartu pencari kerja, dan komitmen Disnakertran dalam membantu pencari kerja. Strategi ini menunjukkan upaya untuk membangun citra positif lembaga sekaligus memberikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat.

Dalam penyusunan pesan, terdapat upaya yang konsisten untuk menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami. Penggunaan infografis sebagai pendukung informasi verbal menunjukkan kesadaran akan pentingnya komunikasi visual dalam meningkatkan pemahaman pesan. Hal ini mencerminkan pendekatan komunikasi yang komprehensif, memadukan elemen verbal dan visual.

Untuk menjaga konsistensi pesan di seluruh jajaran organisasi, Disnakertran menerapkan sistem briefing rutin dan menggunakan panduan komunikasi terstandar. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan oleh berbagai petugas tetap selaras dan akurat, mengurangi risiko kesalahpahaman atau inkonsistensi informasi.

Namun, feedback dari pencari kerja mengindikasikan bahwa masih ada tantangan dalam penyampaian pesan, terutama berkaitan dengan penggunaan istilah-istilah teknis. Meskipun prosedur pembuatan kartu pencari kerja umumnya dinilai mudah dipahami, adanya kesulitan dalam memahami beberapa istilah teknis menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam penyederhanaan bahasa atau penjelasan tambahan untuk istilah-istilah khusus.

Secara keseluruhan, strategi penyusunan pesan yang diterapkan oleh Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur menunjukkan pendekatan yang cukup komprehensif dan berorientasi pada kebutuhan pengguna layanan. Adanya kesadaran akan pentingnya konsistensi pesan dan penggunaan bahasa yang sederhana mencerminkan komitmen untuk meningkatkan efektivitas komunikasi. Namun, tantangan dalam penggunaan istilah teknis menunjukkan perlunya evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan dalam strategi penyampaian pesan, terutama dalam konteks menjembatani kesenjangan antara bahasa teknis administratif dengan pemahaman umum masyarakat.

#### 4. Memilih Media dan Saluran Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur, Johnny Tangkere, S.H., M.S.M. (58 tahun) yang mengemukakan bahwa:

"Dalam pemilihan media komunikasi, saya mengoptimalkan penggunaan media sosial dan website untuk menjangkau generasi muda, sambil tetap mempertahankan sosialisasi langsung dan media tradisional untuk masyarakat di daerah pedesaan."



Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Hj. Sri Utami, S.H., M.M. (57 tahun) yang menyatakan bahwa:

"Media sosial dan aplikasi mobile menjadi saluran komunikasi utama, diintegrasikan dengan layanan tatap muka untuk menjangkau semua kelompok."

Hasil wawancara dengan pencari kerja, Intan Nur Fitri (21 tahun) yang memberikan informasi bahwa:

"Media sosial (instagtam) dan website resmi Disnakertran menjadi sumber informasi utama bagi saya dalam mengetahui layanan kartu pencari kerja. Menurut saya, platform digital, seperti aplikasi mobile dan media sosial sebagai media yang paling nyaman untuk mendapatkan informasi terkait layanan Disnakertran."

Kesimpulan dari hasil wawancara terkait pemilihan media dan saluran komunikasi dalam konteks layanan pembuatan kartu pencari kerja di Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur dapat dirumuskan sebagai berikut:

Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur menerapkan strategi multi-channel dalam pemilihan media dan saluran komunikasi. Pendekatan ini mencerminkan kesadaran akan keberagaman preferensi dan aksesibilitas media di kalangan masyarakat. Strategi ini menggabungkan penggunaan media digital modern dengan metode komunikasi tradisional, menciptakan jangkauan yang luas dan inklusif.

Media digital, terutama media sosial, website resmi, dan aplikasi mobile, menjadi fokus utama dalam strategi komunikasi Disnakertran. Pilihan ini sejalan dengan tren penggunaan teknologi di kalangan generasi muda, yang merupakan segmen signifikan dari pencari kerja. Penggunaan Instagram sebagai salah satu platform utama menunjukkan pemahaman terhadap preferensi media sosial populer di kalangan anak muda.

Meskipun ada penekanan pada media digital, Disnakertran tetap mempertahankan metode komunikasi tradisional dan sosialisasi langsung. Hal ini penting untuk menjangkau masyarakat di daerah pedesaan atau mereka yang mungkin memiliki akses terbatas ke teknologi digital. Pendekatan ini menunjukkan sensitivitas terhadap kesenjangan digital yang mungkin ada di berbagai wilayah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Integrasi antara layanan digital dan tatap muka mencerminkan strategi yang komprehensif. Hal ini memungkinkan Disnakertran untuk menyediakan layanan yang fleksibel, di mana pencari kerja dapat memilih saluran komunikasi yang paling sesuai dengan preferensi dan situasi mereka.

Feedback dari pencari kerja muda mengkonfirmasi efektivitas strategi ini, dengan platform digital dianggap sebagai media yang paling nyaman untuk mengakses informasi. Ini menunjukkan bahwa pilihan Disnakertran untuk menitikberatkan pada media digital sejalan dengan ekspektasi dan kebiasaan pencari kerja generasi muda.

Secara keseluruhan, strategi pemilihan media dan saluran komunikasi Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur menunjukkan pendekatan yang adaptif dan inklusif. Dengan memadukan media digital dan tradisional, Disnakertran berhasil menciptakan sistem komunikasi yang menjangkau berbagai segmen masyarakat. Strategi ini tidak hanya efektif dalam menyebarkan informasi, tetapi juga mendemonstrasikan komitmen untuk memberikan akses layanan yang setara kepada seluruh masyarakat, terlepas dari lokasi geografis atau tingkat literasi digital mereka.

## 5. Evaluasi

Hasil wawancara dengan Kepala Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur, Johny Tangkere, S.H., M.S.M. (58 tahun) yang memberikan jawaban bahwa:

"Kami melakukan evaluasi keberhasilan strategi melalui survei kepuasan pengguna,

analisis statistik pembuatan kartu, dan monitoring feedback dari berbagai saluran. Jika hasil evaluasi menunjukkan perlunya perbaikan, saya menekankan pentingnya adaptasi cepat dan penyesuaian strategi dari masyarakat dan staf dilapangan."

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Hj. Sri Utami, S.H., M.M. (57 tahun) yang menyatakan bahwa:

"Evaluasi kinerja didasarkan pada tingkat kepuasan pengguna dan persentase penempatan kerja, dengan hasil evaluasi digunakan untuk merevisi strategi dan meningkatkan kualitas program. Meskipun strategi ini telah menunjukkan efektivitas, masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam personalisasi layanan dan pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran."

Hasil wawancara dengan pencari kerja, Yuliyana (24 tahun) yang memberikan informasi bahwa:

"Saya merasa cukup puas terhadap layanan informasi terkait kartu pencari kerja oleh Disnakertrans, namun masih perlu adanya perbaikan kedepannya. Saran yang diberikan untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan layanan meliputi: penyederhanaan bahasa yang digunakan dalam penyampaian informasi, peningkatan kecepatan respon terhadap pertanyaan online, pengembangan aplikasi mobile yang lebih interaktif, dan penyelenggaraan sosialisasi, seminar atau workshop tentang kesiapan memasuki dunia kerja. Selain itu, agar Disnakertran lebih aktif dalam menjangkau pencari kerja melalui berbagai platform media sosial dan berkolaborasi dengan institusi pendidikan maupun perusahaan yang tersebar di Kabupaten Kotawaringin Timur untuk sosialisasi layanan."

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai evaluasi strategi komunikasi dalam layanan pembuatan kartu pencari kerja di Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur dapat dirumuskan sebagai berikut. Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur menerapkan pendekatan evaluasi yang komprehensif dan multi-dimensi. Metode evaluasi mencakup survei kepuasan pengguna, analisis statistik pembuatan kartu, dan monitoring feedback dari berbagai saluran. Pendekatan ini menunjukkan komitmen untuk memahami efektivitas strategi komunikasi dari berbagai sudut pandang, baik kuantitatif maupun kualitatif.

Fokus evaluasi tidak hanya pada aspek teknis seperti jumlah kartu yang dibuat, tetapi juga pada outcome yang lebih luas seperti tingkat kepuasan pengguna dan persentase penempatan kerja. Hal ini mencerminkan pemahaman bahwa keberhasilan layanan tidak hanya diukur dari output, tetapi juga dari dampaknya terhadap tujuan akhir yaitu penempatan kerja.

Pimpinan Disnakertran menunjukkan sikap responsif terhadap hasil evaluasi, dengan menekankan pentingnya adaptasi cepat dan penyesuaian strategi berdasarkan feedback yang diterima. Hal ini menggambarkan budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Meskipun ada indikasi kepuasan dari pengguna layanan, feedback dari pencari kerja mengungkapkan beberapa area yang masih memerlukan peningkatan. Saran-saran yang diberikan meliputi penyederhanaan bahasa, peningkatan responsivitas dalam komunikasi online, pengembangan aplikasi mobile yang lebih interaktif, dan penyelenggaraan kegiatan edukasi seperti seminar atau workshop.

Pencari kerja juga menyoroti pentingnya peningkatan jangkauan komunikasi melalui platform media sosial dan kolaborasi dengan institusi pendidikan serta perusahaan lokal. Hal ini menunjukkan adanya ekspektasi untuk pendekatan yang lebih proaktif dan terintegrasi dalam penyebaran informasi dan layanan.

Secara keseluruhan, proses evaluasi yang diterapkan oleh Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur menunjukkan pendekatan yang sistematis dan berorientasi pada

peningkatan kualitas layanan. Adanya kesadaran akan perlunya personalisasi layanan dan pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran mencerminkan visi untuk terus meningkatkan efektivitas strategi komunikasi. Namun, feedback dari pengguna layanan mengindikasikan bahwa masih ada ruang signifikan untuk perbaikan, terutama dalam hal aksesibilitas informasi, interaktivitas layanan digital, dan jangkauan program edukasi. Tantangan ke depan bagi Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur adalah mengintegrasikan insight dari evaluasi ini ke dalam penyempurnaan strategi komunikasi yang lebih responsif dan berorientasi pada kebutuhan pencari kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan penerapan strategi komunikasi yang sejalan dengan konsep Cangara (2013) dan memiliki kesamaan serta perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Konsep Cangara (2013) tentang strategi komunikasi meliputi lima elemen utama: menetapkan komunikator, menetapkan target sasaran, menyusun pesan, memilih media, dan melakukan evaluasi. Strategi yang diterapkan di Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur mencerminkan elemen-elemen ini, terutama dalam hal selektivitas pemilihan komunikator dan upaya peningkatan kompetensi mereka melalui pelatihan berkala.

Dibandingkan dengan penelitian Shinta (2022), terdapat kesamaan dalam penerapan strategi komunikasi komprehensif, terutama dalam hal analisis khalayak dan penyesuaian metode komunikasi. Namun, konteks penelitian ini berbeda karena tidak spesifik pada situasi pandemi COVID-19. Tantangan yang dihadapi lebih berfokus pada keberagaman latar belakang pencari kerja, bukan pada hambatan fisik akibat protokol kesehatan.

Sejalan dengan temuan Maulana (2023), Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur juga menekankan pentingnya mengenal khalayak dan menyusun pesan yang efektif. Namun, strategi yang diterapkan tampak lebih komprehensif dengan adanya fokus khusus pada pengembangan kompetensi komunikator. Hambatan psikologis dan sosiologis yang diidentifikasi oleh Maulana juga tersirat dalam tantangan yang dihadapi terkait keberagaman latar belakang pencari kerja.

Berbeda dengan penelitian Ananda dan Cindy (2023) yang berfokus pada penggunaan media massa dan media sosial, strategi komunikasi Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur tampak lebih menekankan pada kualitas interaksi langsung antara petugas dan pencari kerja. Meskipun demikian, penggunaan media digital juga disinggung sebagai bagian dari upaya penyebaran informasi.

Secara keseluruhan, strategi komunikasi yang diterapkan oleh Disnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur telah berjalan “cukup efektif” yang menunjukkan pendekatan yang lebih holistik, dengan penekanan kuat pada pengembangan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan komunikasi. Hal ini menambah dimensi baru dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa efektivitas strategi komunikasi tidak hanya bergantung pada target sasaran, pemilihan media, penyusunan pesan atau evaluasi tetapi juga pada kualitas dan kompetensi komunikator itu sendiri.

## **2. KESIMPULAN**

Secara umum, strategi komunikasi dalam pelayanan pembuatan kartu pencari kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur telah berjalan “cukup efektif”, meski belum optimal. Diperlukan perbaikan dalam beberapa aspek untuk hasil yang lebih baik lagi kedepannya.

Strategi komunikasi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur menunjukkan pendekatan yang lebih holistik, dengan

penekanan kuat pada pengembangan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan komunikasi. Tidak hanya bergantung pada target sasaran, pemilihan media, penyusunan pesan atau evaluasi tetapi juga pada kualitas dan kompetensi komunikator itu sendiri serta adanya evaluasi yang dilakukan secara berkala.

### **Saran**

Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur dalam optimalisasi integrasi layanan digital dan tatap muka. Pendekatan terintegrasi ini bertujuan untuk memaksimalkan jangkauan dan efektivitas komunikasi, memastikan aksesibilitas bagi semua kelompok masyarakat, sambil tetap mempertahankan sentuhan personal dalam layanan yang diberikan. Strategi ini juga memungkinkan fleksibilitas dalam beradaptasi dengan preferensi komunikasi yang beragam di kalangan pencari kerja di Kabupaten Kotawaringin Timur dengan wilayah yang cukup luas.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur agar memperkuat kolaborasi dengan institusi pendidikan, perusahaan lokal, dan komunitas pencari kerja. Program edukasi seperti workshop kesiapan kerja, seminar industri, dan pelatihan keterampilan khusus dapat dikembangkan bersama mitra-mitra ini. Pendekatan kolaboratif ini tidak hanya akan meningkatkan relevansi dan kualitas informasi yang diberikan, tetapi juga memperluas jangkauan layanan. Selain itu, pengembangan program mentoring atau pendampingan bagi pencari kerja dapat dipertimbangkan untuk memberikan dukungan yang lebih personal dan berkelanjutan.

### **3. DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda, A.R., Cindy, W. (2023). Strategi Komunikasi Bidang Layanan Dan Pengembangan Usaha Dalam Membangun Citra Rri Kota Palangka Raya. *Jurnal Jispendiora*, Vol. 2 No. 1 (April 2023), Hal. 132-144.
- Anggitaningsih, R., Muizzat, M.M.A., Hidayat, R.Z.M., Ardiansyah, N.I., (2024). Optimalisasi Digitalisasi Dinas Tenaga Kerja Sebagai Recruitment Management Dalam Upaya Mengatasi Pengangguran. *Beujroh: Jurnal Pemberdayaan dan Pengabdian pada Masyarakat*, Volume 2, Nomor 1, Halaman 213-224.
- Boyd, H. W. (2000). *Marketing Management: A Strategic Decision-Making Approach* (5th ed.). New York: McGraw-Hill Higher Education.
- BPS. (2023). Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Agustus 2023. Badan Pusat Statistik, Volume 45, Nomor 2.
- BPS. (2023). Kabupaten Kotawaringin Timur Dalam Angka Tahun 2023. Badan Pusat Statistik Kabupaten Kotawaringin Timur.
- Cangara, Hafied. (2013). *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dwiyanto, A. (2021). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Islamiyah, A.N., Alyas, Parawu, H.E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Journal Unismuh*, Volume 2, Nomor 5, Oktober 2021, Hal. 1874-1891.
- Junaidi, J., Aquarini, A., & Nauliana, N. (2019). Strategi Komunikasi Dalam Keluarga Antarsuku Jawa-Dayak Di Kota Palangka Raya: *Communication Strategy In The Java-Dayak Between Family In Palangka Raya City*. *Anterior Jurnal*, Volume 19 Issue 1, Halaman 113-120.
- LKIP. (2024). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2023.
- Maulana, Gilang. (2023). Strategi Komunikasi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Pelayanan Publik Pada Seksi Info Pasar Kerja (Studi Kasus Pembuatan AK-1). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Medan Area.

- Prasojo, E. (2023). Transformasi Digital Pelayanan Publik di Era Post-Pandemic. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 1-15.
- Rosmilawati, S., & Lisnawati. (2019). Strategi Komunikasi Komisi Penanggulangan Aids (KPA) Provinsi Kalimantan Tengah Dalam Menyosialisasikan Penanggulangan HIV dan AIDS di Kalimantan Tengah. *Anterior Jurnal*, Volume 19 Issue 1, Desember 2019, Halaman 130-136.
- Ruler, Betteke van. (2018). Communication Theory: An Underrated Pillar on Which Strategic Communication Rests. *Routledge: International Journal of Strategic Communication*, Vol. 12, No. 4, 367-381, <https://doi.org/10.1080/1553118X.2018.1452240>
- Shinta, A.N. (2022). Strategi Komunikasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Dalam Pelayanan Pembuatan Kartu Tanda Pencari Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Banten.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Zamzami & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* Volume 2, Nomor 1, Januari 2021, Hal. 25-37.
- Peraturan:
- Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.
- Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 35 tahun 2022 Tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur