IMPLEMENTASI PROGRAM PENANGGULANGAN PENGANGGURAN OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA KUPANG PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Frendly Tade
NPP. 33.0673
Program Studi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Email: frendlytade87@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Prof. Dr. H. Mansyur Achmad, M.Si
Email: mansyurachmad@ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement: *Kupang City has the highest Open Unemployment Rate (TPT) in East Nusa Tenggara Province reaching 5.69% in 2023, with 12,779 unemployed persons out of 224,730 total labor force, despite various programs by the Department of Manpower and Transmigration.* ***Purpose:*** *This study analyzes the implementation of unemployment reduction programs by Disnakertrans Kupang City and identifies its supporting and inhibiting factors using George C. Edward III's policy implementation theory covering communication, resources, disposition, and bureaucratic structure.* ***Method:*** *This research uses a descriptive qualitative approach with in-depth interviews of 15 informants analyzed through NVivo software.* ***Result:*** *The results show that internal communication operates through routine coordination meetings and clear SOPs, yet outreach to peripheral communities remains uneven. Resources are constrained by a shortage of certified instructors (only 4 of 10 needed), limited budgets, and partially outdated equipment. Disposition among all staff is high, driven by genuine social commitment, though formal feedback mechanisms need strengthening. Bureaucratic structure is well-defined under Kupang Mayor Regulation No. 41/2021 with good cross-sectoral coordination, but evaluation remains output-focused without long-term impact measurement.* ***Conclusion:*** *This study concludes that implementation is generally functioning but requires improvements in outreach coverage, budget allocation, instructor capacity, curriculum relevance to the digital economy, and long-term evaluation.*

Keywords: *Disnakertrans Kupang, Policy Implementation, Unemployment Reduction.*

ABSTRAK

Permasalahan: Kota Kupang memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang mencapai 5,69% pada tahun 2023 dengan jumlah 12.779 penganggur dari total 224.730 angkatan kerja, di tengah berbagai program yang telah dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. **Tujuan:** Penelitian ini menganalisis implementasi program penanggulangan pengangguran oleh Disnakertrans Kota Kupang serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III yang mencakup dimensi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. **Metode:** Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan wawancara mendalam terhadap 15 informan yang dianalisis melalui NVivo. **Hasil/Temuan:** Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal sudah berjalan melalui rapat koordinasi dan SOP yang jelas, namun sosialisasi kepada masyarakat di wilayah pinggiran belum merata. Sumber daya terkendala kekurangan instruktur bersertifikat (hanya 4 dari ideal 10 orang), keterbatasan anggaran, dan sebagian peralatan yang perlu diperbarui. Disposisi seluruh staf sangat tinggi dengan motivasi sosial yang tulus, namun mekanisme tindak lanjut masukan masyarakat perlu diperkuat. Struktur birokrasi sudah tertata baik berdasarkan Perwali No. 41/2021 dengan koordinasi lintas sektoral yang baik, namun evaluasi masih berfokus pada output kuantitatif tanpa pengukuran dampak jangka panjang. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi program secara umum telah berjalan, namun memerlukan perbaikan pada jangkauan sosialisasi, alokasi anggaran, kapasitas instruktur, relevansi kurikulum dengan ekonomi digital, dan mekanisme evaluasi dampak jangka panjang.

Kata Kunci: Disnakertrans Kupang, Implementasi Kebijakan, Penanggulangan Pengangguran.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengangguran terbuka mencakup penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin memperoleh pekerjaan, atau telah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja (Badan Pusat Statistik, 2023; Gatiningsih & Sutrisno, 2017). Persoalan ini muncul ketika pertumbuhan angkatan kerja tidak diikuti oleh ketersediaan pekerjaan dan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja (Ariansyah et al., 2024; Gatiningsih, 2022). Kondisi tersebut menekan produktivitas dan pendapatan individu serta meningkatkan risiko masalah sosial dan ekonomi masyarakat.

Indonesia masih menghadapi persoalan ketenagakerjaan. Badan Pusat Statistik (2023) mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka nasional sebesar 5,32% pada Agustus 2023 dari 147,71 juta orang angkatan kerja, atau sekitar 7,86 juta penganggur. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 masih memerlukan kebijakan ketenagakerjaan yang konsisten.

Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) masih menghadapi tantangan ketenagakerjaan. Berdasarkan Sakernas Agustus 2023, angkatan kerja NTT berjumlah 2.990.716 orang dan Tingkat

Pengangguran Terbuka mencapai 3,14%. Kota Kupang mencatat TPT sebesar 5,69%, tertinggi di antara 22 kabupaten/kota di NTT. Jumlah angkatan kerja Kota Kupang mencapai 224.730 orang, terdiri atas 211.951 orang bekerja dan 12.779 orang menganggur (Badan Pusat Statistik Kota Kupang, 2024; Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur, 2024).

Tabel 1.
Jumlah Penduduk Angkatan Kerja yang Bekerja dan Tidak/Belum Bekerja di Kota Kupang Tahun 2023

No.	Jumlah Angkatan Kerja	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Angkatan Kerja	135.129	89.601	224.730
2.	Bekerja	128.613	83.338	211.951
3.	Pengangguran	6.516	6.263	12.779

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Kupang (2024).

Berdasarkan Tabel 1 dari total 224.730 angkatan kerja di Kota Kupang, sebanyak 12.779 orang berstatus pengangguran. Kondisi ini berkaitan dengan keterbatasan lapangan kerja, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, serta rendahnya daya serap pasar kerja lokal terhadap lulusan baru. Kajian di Indonesia menunjukkan bahwa jalur pendidikan dan relevansi kompetensi memengaruhi kecepatan transisi lulusan menuju pekerjaan pertama (Ariansyah et al., 2024). Tabel 1 menunjukkan perbandingan TPT Kota Kupang dengan kabupaten/kota lain di Provinsi NTT selama tiga tahun terakhir.

Tabel 2.
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tiga Wilayah Tertinggi di NTT Tahun 2021-2023

No.	Kabupaten/Kota	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1.	Kota Kupang	9,76	8,55	5,69
2.	Kabupaten Belu	5,35	6,00	5,45
3.	Manggarai Barat	4,94	4,91	4,42
...	...(19 wilayah lainnya)	...	...	...

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (2023).

Data Tabel 2 menunjukkan bahwa Kota Kupang konsisten menempati posisi TPT tertinggi di Provinsi NTT selama tiga tahun berturut-turut meski terdapat tren penurunan dari 9,76% (2021) menjadi 5,69% (2023). Kondisi ini memunculkan pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana implementasi program penanggulangan pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang berjalan secara optimal sesuai tujuan yang diharapkan.

1.2. Kesenjangan Penelitian yang Diambil *(Research Gap)*

Penulis berfokus pada kesenjangan antara program yang telah dirancang dan implementasinya di lapangan. Meskipun Disnakertrans Kota Kupang telah menjalankan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), Bursa Kerja/Job Fair, Pelayanan Informasi dan Penempatan Kerja, serta Program Padat Karya, Kota Kupang tetap menduduki posisi TPT tertinggi di Provinsi NTT. Kajian daerah sebelumnya menelaah strategi dinas tenaga kerja dan efektivitas program pelatihan dalam mengurangi pengangguran (Antika et al., 2022; La Udin et al., 2023). Sementara itu, kajian

internasional banyak menguji dampak program pasar kerja aktif dan menunjukkan bahwa hasil program berbeda menurut jenis intervensi, kelompok sasaran, serta periode evaluasi (Card et al., 2018; McKenzie, 2017). Namun, dalam telaah penulis belum ditemukan kajian yang menganalisis implementasi program penanggulangan pengangguran secara komprehensif dengan model Edward III di kawasan timur Indonesia, khususnya Kota Kupang. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut melalui analisis empat dimensi implementasi yang saling memengaruhi.

1.3. Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting karena pemerintah daerah memegang peran strategis dalam menghubungkan kebijakan dengan kebutuhan masyarakat melalui organisasi pelaksana dan layanan publik (Labolo, 2008; Rusfiana & Supriatna, 2021). Secara keilmuan, penelitian ini memperkaya literatur implementasi kebijakan dalam konteks kawasan timur Indonesia. Secara praktis, temuan penelitian menjadi masukan bagi Disnakertrans Kota Kupang untuk memperbaiki program secara berkelanjutan. Secara kebijakan, hasil penelitian dapat mendukung Pemerintah Kota Kupang dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif. Tanpa dasar empiris yang memadai, kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan program berisiko tidak teridentifikasi sehingga upaya penanggulangan pengangguran kurang tepat sasaran.

1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada studi lokal dan internasional yang relevan. La Udin et al. (2023) mengkaji strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau dan menekankan peningkatan kualitas serta daya saing tenaga kerja. Antika et al. (2022) menemukan bahwa program pelatihan kerja di Kota Cimahi secara umum berjalan efektif, tetapi tetap menghadapi ketidakseimbangan antara pencari kerja dan lapangan pekerjaan. Arista dan Suderana (2019) menggunakan model Edward III untuk menilai implementasi kebijakan daerah melalui dimensi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Pada tingkat internasional, McKenzie (2017) menunjukkan bahwa banyak program pasar kerja aktif di negara berkembang belum menghasilkan dampak signifikan terhadap pekerjaan dan pendapatan. Card et al. (2018) menemukan bahwa dampak program cenderung lebih positif dua hingga tiga tahun setelah program selesai, terutama pada intervensi yang menekankan pembentukan modal manusia. Alfonsi et al. (2020) menunjukkan bahwa pelatihan vokasional bersertifikat dapat memperbaiki hasil ketenagakerjaan jangka panjang. Dalam konteks Indonesia, Ariansyah et al. (2024) menemukan bahwa lulusan vokasional lebih cepat memperoleh pekerjaan pertama, sedangkan Ariusni et al. (2024) menegaskan hubungan pelatihan dan pendidikan dengan peluang memperoleh pekerjaan layak bagi pekerja nonupah. Berbeda dari penelitian tersebut, studi ini menganalisis proses implementasi program penanggulangan pengangguran secara menyeluruh dengan model Edward III di Kota Kupang.

1.5. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Kebaruan ilmiah dalam penelitian ini terletak pada upaya menganalisis implementasi program penanggulangan pengangguran secara komprehensif pada konteks pemerintahan daerah di kawasan timur Indonesia, khususnya Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini tidak hanya melihat keberadaan program ketenagakerjaan, tetapi juga menelaah bagaimana program tersebut dijalankan, sejauh mana program mampu menjangkau masyarakat sasaran, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya. Hal ini menjadi penting karena Kota Kupang masih menempati posisi sebagai wilayah dengan Tingkat Pengangguran Terbuka tertinggi di Provinsi Nusa Tenggara Timur, meskipun pemerintah daerah telah melaksanakan berbagai program seperti Pelatihan Berbasis Kompetensi, Bursa Kerja/Job Fair, Pelayanan Informasi dan Penempatan Kerja, serta Program Padat Karya.

Berbeda dengan La Udin et al. (2023) yang menitikberatkan kajiannya pada strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Baubau dalam meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, penelitian ini lebih memusatkan perhatian pada proses implementasi program secara menyeluruh. Artinya, penelitian ini tidak hanya membahas strategi yang dirancang oleh pemerintah daerah, tetapi juga menilai bagaimana strategi tersebut diterjemahkan dalam praktik melalui aspek komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai hubungan antara perencanaan program dan pelaksanaannya di lapangan.

Penelitian ini juga berbeda dari Antika et al. (2022) yang membahas efektivitas program pelatihan kerja di Kota Cimahi. Jika penelitian tersebut lebih menekankan pada efektivitas pelatihan sebagai salah satu instrumen pengurangan pengangguran, maka penelitian ini memiliki cakupan yang lebih luas karena menganalisis beberapa program penanggulangan pengangguran sekaligus. Program yang dikaji tidak terbatas pada pelatihan kerja, tetapi juga mencakup bursa kerja, pelayanan informasi dan penempatan kerja, serta program padat karya. Oleh karena itu, penelitian ini mampu menunjukkan bahwa persoalan penanggulangan pengangguran tidak dapat dipahami hanya dari sisi pelatihan, tetapi juga harus dilihat dari keterpaduan antarprogram, jangkauan sosialisasi, kapasitas pelaksana, ketersediaan anggaran, keterlibatan dunia usaha, dan mekanisme evaluasi.

Selanjutnya, penelitian ini memiliki perbedaan dengan Arista dan Suderana (2019) yang menggunakan model implementasi George C. Edward III dalam menilai implementasi kebijakan daerah. Meskipun sama-sama menggunakan kerangka Edward III, penelitian ini menerapkannya secara khusus pada isu penanggulangan pengangguran di Kota Kupang. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini bukan semata-mata terletak pada penggunaan teori Edward III, melainkan pada penerapan teori tersebut untuk membaca persoalan ketenagakerjaan daerah dalam konteks wilayah yang memiliki karakter sosial, ekonomi, dan geografis yang berbeda dari daerah lain. Analisis melalui empat dimensi Edward III memungkinkan penelitian ini mengidentifikasi bahwa hambatan implementasi tidak hanya berasal dari satu faktor, melainkan dari keterkaitan antara komunikasi yang belum merata, keterbatasan sumber daya, belum optimalnya tindak lanjut aspirasi masyarakat, dan evaluasi program yang masih berorientasi pada output.

Dibandingkan dengan kajian internasional seperti McKenzie (2017), Card et al. (2018), dan Alfonsi et al. (2020), penelitian ini juga memiliki posisi yang berbeda. Kajian-kajian tersebut lebih banyak menilai dampak program pasar kerja aktif terhadap pekerjaan, pendapatan, atau hasil ketenagakerjaan dalam jangka menengah dan panjang. Sementara itu, penelitian ini lebih berfokus pada aspek implementasi kebijakan di tingkat pemerintah daerah, yaitu bagaimana program dirancang, dikomunikasikan, dijalankan, dikoordinasikan, dan dievaluasi oleh organisasi pelaksana. Dengan kata lain, penelitian ini mengisi ruang kajian yang belum banyak dijelaskan oleh studi-studi sebelumnya, yakni proses administratif dan kelembagaan yang menentukan keberhasilan atau kegagalan program ketenagakerjaan di tingkat lokal.

Kebaruan lain dari penelitian ini terletak pada penggunaan bantuan perangkat lunak NVivo dalam analisis data kualitatif. Penggunaan NVivo memperkuat ketertelusuran proses analisis karena data hasil wawancara dapat dikodekan secara sistematis berdasarkan dimensi teori Edward III. Dengan cara ini, temuan penelitian tidak hanya disajikan secara deskriptif, tetapi juga dapat ditelusuri berdasarkan pola-pola tematik yang muncul dari informan, baik dari unsur pejabat dinas, staf pelaksana, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, maupun masyarakat pencari kerja.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki kebaruan dari segi konteks kebijakan. Penelitian dilakukan dalam situasi pascapandemi COVID-19, ketika tantangan ketenagakerjaan tidak lagi hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga perubahan kebutuhan kompetensi, tuntutan ekonomi digital, keterbatasan anggaran daerah, dan kebutuhan evaluasi dampak program secara lebih terukur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa evaluasi program masih cenderung berfokus pada capaian kuantitatif seperti jumlah peserta pelatihan, jumlah pencari kerja yang mengikuti job fair, dan jumlah penempatan kerja, namun belum sepenuhnya mengukur dampak jangka menengah dan panjang terhadap penurunan pengangguran secara struktural.

Dengan demikian, perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada empat aspek. Pertama, penelitian ini mengambil lokus Kota Kupang sebagai ibu kota Provinsi Nusa Tenggara Timur yang memiliki karakteristik khusus sebagai pusat urbanisasi sekaligus wilayah dengan TPT tertinggi di NTT. Kedua, penelitian ini menganalisis implementasi beberapa program penanggulangan pengangguran secara terpadu, bukan hanya satu jenis program. Ketiga, penelitian ini menggunakan model Edward III secara menyeluruh untuk menjelaskan hubungan antara komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi dalam pelaksanaan program. Keempat, penelitian ini menyoroti pentingnya pergeseran evaluasi program dari sekadar pengukuran output administratif menuju pengukuran dampak jangka panjang terhadap kondisi ketenagakerjaan masyarakat.

Berdasarkan perbedaan tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan kajian implementasi kebijakan publik, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan daerah. Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi Pemerintah Kota Kupang dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam memperbaiki desain, pelaksanaan, dan evaluasi program penanggulangan pengangguran agar lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan perubahan pasar kerja.

1.6. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi program penanggulangan pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai dinamika dan konteks implementasi program penanggulangan pengangguran. Pendekatan ini sesuai untuk mengungkap proses, pengalaman, dan makna yang tidak dapat dijelaskan secara memadai melalui data kuantitatif saja (Creswell & Creswell, 2023; Moleong, 2017; Simangunsong, 2017). Kerangka analisis menggunakan teori implementasi George C. Edward III sebagaimana dijelaskan Subarsono (2015), yang mencakup empat dimensi: (1) komunikasi, meliputi transmisi, kejelasan, dan konsistensi penyampaian kebijakan; (2) sumber daya, meliputi SDM, anggaran, dan fasilitas fisik; (3) disposisi, meliputi komitmen dan sikap pelaksana; serta (4) struktur birokrasi, meliputi SOP dan koordinasi antarunit.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap 15 informan yang dipilih secara purposive berdasarkan peran dan keterlibatan langsung dalam implementasi program. Informan kunci adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang selaku pengambil keputusan utama. Informan lainnya terdiri dari dua Kepala Bidang, dua Kepala Seksi, dua staf administrasi, dua instruktur pelatihan, dua peserta pelatihan, dan empat warga/pencari kerja sebagai penerima manfaat langsung program. Pemilihan informan dari berbagai lapisan ini bertujuan memperoleh gambaran yang utuh dari sisi kebijakan, pelaksana, dan penerima manfaat.

Teknik pengujian keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber (membandingkan informasi dari pejabat, staf pelaksana, dan masyarakat) dan triangulasi teknik (membandingkan hasil wawancara dengan data dokumentasi dan observasi lapangan). Analisis data menggunakan perangkat lunak NVivo melalui tahapan reduksi data dan pengodean berdasarkan dimensi teori Edward III, penyajian data, serta penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang dan Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, pada rentang waktu 6 Januari 2026 hingga 25 Januari 2026.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang menjalankan empat program utama penanggulangan pengangguran: (1) Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK); (2) Bursa Kerja/Job Fair; (3) Pelayanan Informasi dan Penempatan Kerja melalui loket terpadu; serta (4) Program Padat Karya bekerja sama lintas sektoral. Analisis implementasi keempat program dilakukan berdasarkan empat dimensi teori George C. Edward III sebagaimana diuraikan berikut.

3.1. Komunikasi

Komunikasi merupakan dimensi pertama dalam model implementasi Edward III yang mencakup subdimensi transmisi, kejelasan, dan konsistensi penyampaian kebijakan kepada seluruh pelaksana. Agar kebijakan dapat diimplementasikan dengan baik, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis harus dikomunikasikan secara tepat, jelas, dan konsisten pada semua tingkatan organisasi (Subarsono, 2015).

Transmisi informasi internal di Disnakertrans Kota Kupang sudah berjalan cukup terstruktur melalui mekanisme rapat koordinasi yang dilaksanakan sebelum dan selama program berlangsung, didukung SOP tertulis yang tersedia di setiap unit kerja. Kepala Dinas beserta seluruh Kepala Bidang menegaskan bahwa setiap program dilengkapi petunjuk teknis yang dibahas bersama dalam forum rapat internal, sehingga seluruh staf dari level pimpinan hingga teknis memiliki pemahaman yang seragam mengenai tujuan, sasaran, dan mekanisme pelaksanaan program. Para instruktur pelatihan mengonfirmasi bahwa pertemuan teknis pra-pelatihan selalu dilaksanakan guna menyamakan persepsi atas target kompetensi peserta yang harus dicapai pada setiap angkatan pelatihan.

Namun demikian, masih terdapat hambatan berupa keterlambatan penyampaian informasi terbaru pada level staf administrasi. Beberapa staf administrasi mengungkapkan bahwa perubahan prosedur teknis kadang tidak diinformasikan melalui saluran resmi secara tepat waktu, melainkan diketahui terlebih dahulu melalui komunikasi informal antarsesama rekan kerja sebelum ada pemberitahuan resmi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa alur komunikasi vertikal dari pimpinan ke staf pelaksana masih memerlukan penguatan, khususnya dalam hal kecepatan dan formalitas penyampaian informasi terbaru.

Dari aspek sosialisasi kepada masyarakat, Dinas telah memanfaatkan berbagai jalur secara bersamaan meliputi media sosial resmi dinas, penyebaran brosur dan pamflet, pemasangan spanduk, serta koordinasi dengan kelurahan dan kecamatan. Koordinasi dengan Dinas Pendidikan juga dilakukan agar informasi program dapat menjangkau anak muda yang baru lulus sekolah. Meskipun demikian, temuan lapangan menunjukkan jangkauan sosialisasi belum merata, terutama di wilayah pinggiran kota. Dari empat warga pencari kerja yang diwawancarai, tiga di antaranya (75%) mengaku mengetahui program bukan dari saluran resmi pemerintah melainkan dari informasi mulut ke mulut sesama warga. Sebagian warga juga menyatakan bahwa materi brosur yang diterima sulit dipahami karena menggunakan istilah teknis yang tidak familiar. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi sosialisasi yang ada belum cukup efektif dalam menjangkau seluruh segmen masyarakat yang menjadi sasaran program, terutama yang berdomisili di wilayah yang lebih jauh dari pusat kota.

3.2. Sumber Daya

Dimensi sumber daya dalam model Edward III mencakup ketersediaan staf yang kompeten, anggaran yang memadai, dan fasilitas fisik penunjang. Kekurangan pada salah satu elemen ini dapat menjadi penghambat utama implementasi kebijakan secara keseluruhan (Subarsono, 2015).

Hasil penelitian mengidentifikasi kekurangan SDM yang signifikan di hampir semua fungsi kritis Disnakertrans Kota Kupang. Instruktur bersertifikat di BLK hanya berjumlah 4 orang dari

kebutuhan ideal 10 orang sehingga kekurangan mencapai 60%, sementara pengantar kerja hanya tersedia 2 orang dari kebutuhan ideal 5 orang. Kondisi ini mengakibatkan satu staf merangkap beberapa fungsi secara bersamaan, yang berpotensi menurunkan kualitas dan konsistensi layanan kepada masyarakat pencari kerja. Untuk menutup kekurangan instruktur tetap, dinas merekrut instruktur honorer dari luar yang memiliki keterbatasan tersendiri dari sisi komitmen dan kesinambungan pelayanan. Sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 3.

Tabel 3.
Data Ketersediaan SDM Pelaksana di Disnakertrans Kota Kupang Tahun 2025

Fungsi/Jabatan	Unit Kerja	Tersedia	Ideal
Instruktur Bersertifikat	BLK Kota Kupang	4 orang	10 orang
Pengantar Kerja	Bidang Penempatan	2 orang	5 orang
Mediator Hubungan Industrial	Bidang Hubungan Industrial	1 orang	3 orang
Staf Administrasi Program	Semua Bidang	6 orang	8 orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang, diolah Penulis 2026

Berdasarkan Tabel 3 defisit SDM terbesar terjadi pada instruktur bersertifikat dan pengantar kerja yang merupakan dua posisi paling kritis dalam pelaksanaan program pelatihan dan penempatan kerja. Kondisi ini secara langsung membatasi kapasitas pelatihan yang dapat diselenggarakan setiap tahun dan berdampak pada jumlah masyarakat yang dapat dilayani.

Dari aspek anggaran, keterbatasan alokasi menjadi kendala struktural yang berulang setiap tahun. Dinas tidak dapat membuka semua bidang kejuruan yang direncanakan karena harus melakukan prioritisasi ketat. Berbagai usulan program inovatif seperti pelatihan di sektor teknologi informasi dan ekonomi digital terpaksa ditunda karena anggaran yang tidak mencukupi. Penundaan ini menunjukkan perlunya perencanaan tenaga kerja yang menyesuaikan perubahan teknologi dan kebutuhan kompetensi industri 4.0 (Gatiningsih, 2022). Terkait fasilitas, Tabel 4 merangkum kondisi sarana prasarana BLK Kota Kupang.

Tabel 4.
Sarana Prasarana Balai Latihan Kerja Kota Kupang

No.	Fasilitas/Ruangan	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kelas Teori (kapasitas 15 peserta/kelas)	3 Ruang	Baik
2.	Ruang Praktik Tata Boga (32 item peralatan)	1 Ruang	Baik
3.	Ruang Praktik Perawatan Bayi (20 item alat)	1 Ruang	Baik
4.	Laboratorium Bahasa (15 set audio)	1 Ruang	Baik
5.	Mesin Jahit	12 Unit	Sebagian perlu perbaikan
6.	Peralatan Otomotif	1 Set	Perlu diperbarui
7.	Instruktur Bersertifikat	4 orang	Kurang (ideal 10)
8.	Prasarana Pendukung (Mushola, Toilet, Kantin)	4 Unit	Baik

Sumber: BLK-LN Berhasil Kencana Kupang & Disnakertrans Kota Kupang, diolah Penulis 2026

Berdasarkan Tabel 4 BLK Kota Kupang memiliki fasilitas dasar yang cukup memadai untuk mendukung program pelatihan konvensional. Namun, terdapat tiga keterbatasan struktural: (1) rasio instruktur bersertifikat baru memenuhi 40% dari kebutuhan; (2) sebagian peralatan teknis, khususnya di bidang otomotif, perlu diperbarui agar relevan dengan standar industri; dan (3) fasilitas pelatihan sektor digital dan kewirausahaan daring belum tersedia. Keterbatasan tersebut mengurangi relevansi pelatihan dengan perubahan kebutuhan pasar kerja, padahal keterhubungan kompetensi dan kebutuhan pekerjaan memengaruhi transisi lulusan ke dunia kerja (Ariansyah et al., 2024). Peserta pelatihan juga mengonfirmasi bahwa beberapa mesin jahit sering mengalami gangguan teknis dan bahan habis pakai tidak selalu tersedia lengkap sehingga harus dilengkapi secara swadaya.

3.3. Disposisi

Disposisi berkaitan dengan komitmen, kejujuran, dan karakteristik para pelaksana program. Dimensi ini menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan implementasi yang sering luput dari perhatian karena tidak selalu terlihat secara formal, tetapi sangat menentukan kualitas implementasi di lapangan (Subarsono, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen seluruh jajaran Disnakertrans Kota Kupang tergolong sangat tinggi. Kepala Dinas, para Kepala Bidang, hingga staf administrasi memperlihatkan etos kerja yang kuat yang tidak sekadar didorong oleh kewajiban administratif, melainkan oleh kesadaran sosial yang tulus terhadap kondisi masyarakat pencari kerja. Para pelaksana menyatakan motivasi yang bersumber dari kepuasan menyaksikan dampak nyata program, seperti peserta pelatihan yang berhasil membuka usaha mandiri atau mendapatkan pekerjaan tetap. Komitmen ini terwujud dalam kesediaan untuk bekerja melebihi jam kerja resmi demi memastikan program berjalan sesuai rencana. Kondisi ini merupakan modal sosial yang

penting dalam mendukung keberlangsungan implementasi program di tengah berbagai keterbatasan sumber daya.

Dari aspek respons terhadap kebutuhan masyarakat, Dinas telah menyediakan beberapa jalur pengaduan dan masukan: loket pelayanan tatap muka, kotak saran di ruang tunggu, dan media sosial resmi dinas. Setiap masukan yang masuk dicatat dan dibawa ke forum rapat internal untuk ditindaklanjuti secara berjenjang sesuai kapasitas. Masyarakat yang berinteraksi langsung dengan petugas pada umumnya menilai bahwa pelayanan tatap muka sudah berjalan ramah dan responsif.

Namun, masih terdapat kesenjangan antara masukan yang diterima dan perubahan nyata yang dirasakan masyarakat. Sejumlah pencari kerja yang diwawancarai menyampaikan bahwa saran konkret seperti pembukaan kelas pelatihan di luar jam kerja reguler dan penambahan bidang pelatihan digital tidak menghasilkan perubahan operasional yang terlihat. Di sisi inovasi, dinas tengah mengembangkan papan informasi lowongan kerja digital di ruang tunggu dan menyederhanakan alur pendaftaran pencari kerja sebagai langkah positif menuju peningkatan kualitas layanan. Meskipun demikian, diperlukan mekanisme kelembagaan yang lebih formal untuk mengkonversi aspirasi masyarakat menjadi perbaikan nyata secara konsisten dan terukur.

3.4. Struktur Birokrasi

Dimensi struktur birokrasi menganalisis kejelasan SOP, koordinasi antarunit, dan mekanisme evaluasi program. Birokrasi membutuhkan pembagian tugas, SOP, dan koordinasi yang jelas agar pelaksanaan kebijakan berlangsung konsisten dan tidak terjadi tumpang tindih fungsi (Rusfiana & Supriatna, 2021; Subarsono, 2015).

Kejelasan tugas dan fungsi masing-masing unit di Disnakertrans Kota Kupang sudah terbangun dengan baik berdasarkan Peraturan Wali Kota Kupang Nomor 41 Tahun 2021. Setiap bidang memiliki tupoksi yang jelas dan tidak tumpang tindih: Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mengelola penyelenggaraan pelatihan, Bidang Penempatan Tenaga Kerja mengelola penyaluran kerja, dan Bidang Hubungan Industrial menangani relasi antara pekerja dan pengusaha. SOP yang tersedia di masing-masing unit dikonfirmasi oleh seluruh staf sebagai panduan kerja sehari-hari yang efektif. Koordinasi antar bidang berjalan melalui rapat koordinasi bulanan terjadwal dan komunikasi informal melalui grup media pesan resmi dinas, termasuk pola koordinasi yang saling melengkapi antara Bidang Pelatihan dan Bidang Penempatan dalam menindaklanjuti setiap angkatan pelatihan yang selesai. Koordinasi lintas sektoral dengan berbagai instansi mitra juga terjalin dengan baik sebagaimana ditunjukkan Tabel 5.

Tabel 5.
Data Koordinasi Lintas Sektoral Disnakertrans Kota Kupang Tahun 2023

No.	Instansi Mitra	Bidang Kerja Sama	Status
1.	Dinas Sosial Kota Kupang	Pelatihan PMKS & Kelompok Rentan	Terlaksana
2.	Dinas Koperasi & UMKM	Pelatihan Wirausaha	Terlaksana
3.	Dinas Pendidikan	Sosialisasi Pelatihan ke SMK/SMA	Terlaksana
4.	BLK-LN Berhasil Kencana	Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi	Aktif
5.	BPJS Ketenagakerjaan	Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Aktif
6.	APINDO/Dunia Usaha	Job Fair & Penempatan Kerja	2x/tahun

Sumber: Disnakertrans Kota Kupang, diolah Penulis 2026

Berdasarkan Tabel 5 koordinasi lintas sektoral sudah terlaksana dengan enam instansi mitra dalam beragam bidang kerja sama. Namun, keterlibatan dunia usaha yang masih terbatas pada event Job Fair dua kali setahun belum berkembang menjadi kemitraan strategis seperti program magang industri atau pembiayaan bersama pelatihan yang berpotensi meningkatkan relevansi dan kapasitas program secara signifikan.

Dari aspek evaluasi, mekanisme pemantauan berjalan secara berjenjang mulai dari evaluasi mingguan di tingkat bidang, evaluasi bulanan dalam rapat koordinasi internal, hingga pelaporan triwulanan dan tahunan kepada Wali Kota Kupang. Namun, sistem evaluasi masih berfokus pada capaian output kuantitatif seperti jumlah peserta pelatihan dan jumlah penempatan kerja, serta belum mengukur dampak jangka menengah dan panjang terhadap kondisi ketenagakerjaan secara struktural. Card et al. (2018) menunjukkan bahwa dampak program pasar kerja aktif sering baru terlihat lebih positif dua hingga tiga tahun setelah program selesai. Karena itu, evaluasi jangka menengah dan panjang perlu menjadi bagian dari sistem pemantauan program. Tabel 6 menyajikan rekapitulasi capaian program tahun 2023.

Tabel 6.
Rekapitulasi Capaian Program Penanggulangan Pengangguran Disnakertrans Kota Kupang Tahun 2023

No.	Program	Capaian 2023	Keterangan
1.	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)	285 peserta	6 angkatan, 5 bidang kejuruan
2.	Bursa Kerja/Job Fair	1.247 pencari kerja	2 event, 87 perusahaan
3.	Penempatan Kerja (Dalam Negeri)	423 orang	Antar kerja antar daerah
4.	Program Padat Karya	12 kelompok	Lintas sektoral

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang, 2023

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penelitian ini sejalan dengan Antika et al. (2022), yang menempatkan sosialisasi dan pemantauan sebagai unsur penting dalam efektivitas pelatihan kerja. La Udin et al. (2023) juga menunjukkan bahwa strategi penanggulangan pengangguran daerah memerlukan peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja. Di Kota Kupang, hambatan komunikasi terlihat dari tiga dari empat pencari kerja yang mengetahui program melalui informasi antarmasyarakat, bukan saluran resmi. Temuan ini menunjukkan bahwa ketersediaan program belum otomatis menjamin akses informasi yang merata, terutama bagi masyarakat di wilayah pinggiran.

Temuan mengenai keterbatasan instruktur, anggaran, dan kurikulum memperkuat kajian McKenzie (2017) bahwa program pasar kerja aktif tidak selalu meningkatkan pekerjaan atau pendapatan ketika desain dan pelaksanaannya lemah. Sebaliknya, Card et al. (2018) menemukan bahwa program yang menekankan akumulasi modal manusia cenderung memberi dampak lebih baik dalam jangka menengah. Alfonsi et al. (2020) juga menunjukkan bahwa pelatihan vokasional yang menghasilkan keterampilan tersertifikasi dapat memperbaiki hasil ketenagakerjaan jangka panjang. Dalam konteks Indonesia, Ariusni et al. (2024) menegaskan hubungan pelatihan dan pendidikan dengan peluang memperoleh pekerjaan layak, sedangkan Ariansyah et al. (2024) menunjukkan pentingnya relevansi jalur vokasional terhadap transisi awal ke dunia kerja. Karena itu, perbaikan program di Kota Kupang perlu menekankan kualitas instruktur, sertifikasi, relevansi kurikulum, dan kemitraan industri.

Temuan tentang kejelasan SOP dan koordinasi mendukung Arista dan Suderana (2019), yang menggunakan model Edward III untuk menilai implementasi kebijakan daerah. Dalam perspektif pemerintahan, efektivitas pelaksanaan kebijakan bergantung pada kemampuan pemerintah menerjemahkan kewenangan menjadi layanan yang responsif (Labolo, 2008). Rusfiana dan Supriatna (2021) menekankan bahwa birokrasi memerlukan pembagian kerja dan koordinasi yang konsisten. Oleh karena itu, struktur yang sudah jelas di Disnakertrans Kota Kupang perlu dilengkapi mekanisme tindak lanjut aspirasi dan evaluasi dampak agar capaian program tidak berhenti pada keluaran administratif.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penelitian ini mengidentifikasi lima faktor penghambat utama: (1) keterbatasan anggaran operasional yang mengakibatkan prioritisasi ketat dan pembatasan kuota; (2) kekurangan signifikan instruktur bersertifikat, yaitu 60% dari kebutuhan, dan tenaga pengantar kerja; (3) sebagian peralatan praktik BLK perlu diperbarui; (4) sosialisasi belum merata di wilayah pinggiran kota; dan (5) ketidaksesuaian antara kurikulum pelatihan yang tersedia dan kebutuhan pasar kerja digital yang terus berkembang. Sejumlah pencari kerja menginginkan pelatihan desain grafis dan pemasaran digital yang belum tersedia. Kesenjangan tersebut menegaskan perlunya perencanaan tenaga kerja yang responsif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan kompetensi pasar kerja (Ariansyah et al., 2024; Gatiningsih, 2022).

Sebaliknya, terdapat lima faktor pendukung yang menopang keberlangsungan program: (1) komitmen seluruh jajaran pelaksana yang sangat tinggi dan bersumber dari motivasi sosial yang

tulus; (2) kerangka regulasi ketenagakerjaan dan kelembagaan daerah; (3) koordinasi lintas sektoral yang terjalin baik dengan enam instansi mitra; (4) basis data pencari kerja yang terintegrasi sebagai dasar pengelolaan informasi ketenagakerjaan; dan (5) antusiasme serta partisipasi masyarakat yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Kerangka regulasi tersebut mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Wali Kota Kupang Nomor 41 Tahun 2021 (Indonesia, 2003; Pemerintah Kota Kupang, 2021). Kelima faktor pendukung ini menjadi modal kuat untuk meningkatkan efektivitas program jika disertai perbaikan terarah terhadap faktor penghambat.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi program penanggulangan pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang secara umum telah berjalan dengan landasan kelembagaan yang cukup kuat, didukung komitmen pimpinan yang tinggi dan koordinasi lintas sektoral yang baik dengan enam instansi mitra. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi lima tantangan: (1) sosialisasi belum merata di wilayah pinggiran, dengan tiga dari empat masyarakat sasaran mengetahui program bukan dari saluran resmi; (2) kekurangan instruktur bersertifikat mencapai 60% dari kebutuhan ideal; (3) anggaran operasional belum proporsional dengan kebutuhan program; (4) sebagian peralatan BLK perlu diperbarui; serta (5) sistem evaluasi berfokus pada output kuantitatif tanpa mengukur dampak jangka panjang, yang tercermin dari rasio penempatan kerja sebesar 3,3% dari total pengangguran.

Saran penelitian ini: Disnakertrans Kota Kupang perlu (1) memperluas jangkauan sosialisasi melalui jaringan RT/RW dengan materi yang mudah dipahami; (2) mengalokasikan anggaran secara proporsional dan menambah formasi instruktur bersertifikat; (3) memperluas variasi pelatihan ke sektor digital dan kewirausahaan daring; (4) membuka kelas pelatihan sore/akhir pekan untuk menjangkau pekerja harian; dan (5) mengembangkan sistem evaluasi yang mencakup pemantauan dampak jangka panjang terhadap kondisi ketenagakerjaan struktural.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini terbatas pada durasi pengumpulan data yang singkat (20 hari) dan hanya dilakukan pada satu instansi, sehingga temuan tidak dapat digeneralisasikan ke konteks daerah lain.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*): Penelitian lanjutan disarankan menggunakan metode campuran yang mencakup pengukuran dampak secara kuantitatif serta membandingkan implementasi di beberapa daerah di Provinsi NTT untuk mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diadopsi.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang, Bapak Thomas D. Dagang, S.Sos., M.Si., beserta seluruh jajaran yang telah memberikan izin dan

kemudahan akses selama penelitian berlangsung. Terima kasih juga kepada seluruh 15 informan yang telah bersedia meluangkan waktu, serta kepada seluruh pihak yang mendukung penyusunan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Alfonsi, L., Bandiera, O., Bassi, V., Burgess, R., Rasul, I., Sulaiman, M., & Vitali, A. (2020). Tackling youth unemployment: Evidence from a labor market experiment in Uganda. *Econometrica, 88*(6), 2369–2414. https://doi.org/10.3982/ECTA15959

Antika, G. A., Kurnia, D., & Munawaroh, S. (2022). Analisis kritis terkait efektivitas program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dalam mengurangi angka pengangguran oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pada masa COVID-19 tahun 2021. *Jurnal Caraka Prabu, 6*(1), 42–64. https://doi.org/10.36859/jcp.v6i1.1051

Ariansyah, K., Wismayanti, Y. F., Savitri, R., Listanto, V., Aswin, A., Ahad, M. P. Y., & Cahyarini, B. R. (2024). Comparing labor market performance of vocational and general school graduates in Indonesia: Insights from stable and crisis conditions. *Empirical Research in Vocational Education and Training, 16*, Article 5. https://doi.org/10.1186/s40461-024-00160-6

Ariusni, Elfindri, Bachtiar, N., & Andrianus, F. (2024). An empirical study on training and decent work for nonwage workers in Indonesia. *Cogent Social Sciences, 10*(1), 2408063. https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2408063

Arista, W. D., & Suderana, W. (2019). Implementasi kebijakan program Kartu Identitas Anak (KIA) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, 3*(1), 56–66. https://doi.org/10.38043/jids.v3i1.1733

Badan Pusat Statistik. (2023, November 6). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan*. https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html

Badan Pusat Statistik Kota Kupang. (2024). *Kota Kupang dalam angka 2024*. https://kupangkota.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/f0ed2ca185e40c79c6b064c2/kota-kupang-dalam-angka-2024.html

Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur. (2024). *Keadaan angkatan kerja Provinsi Nusa Tenggara Timur 2023*. https://ntt.bps.go.id/id/publication/2024/05/27/d03c3348a715d9a8f3c3f724/keadaan-angkatan-kerja-provinsi-nusa-tenggara-timur-2023.html

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association, 16*(3), 894–931. https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. https://collegepublishing.sagepub.com/products/research-design-6-270550

Gatiningsih, G. (2022). *Perencanaan tenaga kerja berbasis Revolusi Industri 4.0*. CV Cendekia Press. https://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/998/

Gatiningsih, G., & Sutrisno, E. (2017). *Kependudukan dan ketenagakerjaan*. Fakultas Manajemen Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri. https://eprints.ipdn.ac.id/2402/

Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. https://peraturan.bpk.go.id/Download/92288/UUD45_SatuNaskah.pdf

Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013

Labolo, M. (2008). *Memahami ilmu pemerintahan* (Edisi revisi). Rajawali Pers. https://eprints.ipdn.ac.id/14/

La Udin, A., Gazalin, J., & Wijaya, A. A. M. (2023). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam penanggulangan pengangguran terbuka di Kota Baubau. *Jurnal Inovasi Penelitian, 4*(1), 63–74. https://doi.org/10.47492/jip.v4i1.2590

McKenzie, D. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence. *The World Bank Research Observer, 32*(2), 127–154. https://doi.org/10.1093/wbro/lkx001

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi, Cet. ke-36). PT Remaja Rosdakarya. https://inlislite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=3071

Pemerintah Kota Kupang. (2021). *Peraturan Wali Kota Kupang Nomor 41 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang*. https://peraturan.bpk.go.id/Details/267479/perwali-kota-kupang-no-41-tahun-2021

Rusfiana, Y., & Supriatna, C. (2021). *Memahami birokrasi pemerintahan dan perkembangannya*. Alfabeta. https://eprints.ipdn.ac.id/6098/

Simangunsong, F. (2017). *Metodologi penelitian pemerintahan: Teoritik, legalistik, empirik, dan inovatif* (Cet. ke-3). Alfabeta. https://inlislite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=776

Subarsono, A. G. (2015). *Analisis kebijakan publik: Konsep, teori, dan aplikasi* (Cet. ke-5). Pustaka Pelajar. https://inlislite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=4306

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. ke-27). Alfabeta. https://inlislite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=9274