

FUNGSI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI NTT DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT SEBAGAI TENAGA KERJA LOKAL

Gregorius J. Baoh ^{1*}, Josef M. Monteiro ², Cyrilius W. T. Lamataro ³

^{1*}Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: gerrypunk4047@gmail.com

²Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: Josefmonteiro@staf.undana.ac.id

³Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: cyrilus.lamataro@staf.undana.ac.id

*) Corresponding Author

Abstract: This research examines the role of the Department of Manpower and Transmigration of East Nusa Tenggara Province in empowering the community as local labor. Using an empirical juridical approach, this study explores how the department formulates and implements labor and transmigration policies, including the evaluation and reporting functions, as well as additional tasks assigned by the governor. Findings show that while several initiatives such as training programs, skill development, and cooperation with vocational institutions have been implemented, significant obstacles hinder their effectiveness. These include limitations in human resources, inadequate infrastructure, and insufficient budget allocations. Moreover, the quality of training often fails to meet the actual needs of local workers, and many potential beneficiaries remain uninvolved or unaware of existing empowerment programs. The study suggests that a more targeted, participatory, and well-supported approach is needed to improve the capacity and competitiveness of local labor in East Nusa Tenggara.

Keywords: Local Labor; Community Empowerment; Labor Policy.

1. Pendahuluan

Pemberdayaan masyarakat merupakan konsep penting dalam rangka mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Dalam konteks Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemberdayaan masyarakat menjadi elemen penting dalam negara seperti yang dinyatakan dalam pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Selanjutnya, nilai Pancasila pada sila kelima yang berbunyi “Keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia”, menekankan perlunya pemerataan pembangunan dan kesempatan bagi seluruh lapisan masyarakat.¹ Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan landasan hukum untuk pelaksanaan pemerintahan daerah di Indonesia, memberikan kekuasaan kepada pemerintah daerah untuk mengatur urusan pemerintahan dengan mengikuti prinsip otonomi dan desentralisasi. Dalam hal pemberdayaan masyarakat, undang-undang ini memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk lebih dekat dengan masyarakat saat merencanakan dan menjalankan proyek pembangunan, serta memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat setempat. Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) menghadapi berbagai tantangan terkait kondisi

¹ Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP). *Pancasila sebagai Dasar Negara dan Pandangan Hidup Bangsa*. Jakarta: BPIP, 2020.

tenaga kerja lokal. Beberapa masalah yang muncul antara lain rendahnya upah, minimnya pengakuan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta ketidakpastian mengenai pekerjaan itu sendiri. Situasi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja lokal di Provinsi NTT sering kali sulit mencapai kesejahteraan dan mendapatkan pengakuan yang semestinya atas kontribusi mereka dalam pembangunan daerah. Pemerintah berfokus pada memperbaiki kehidupan masyarakat melalui berbagai upaya, termasuk pemberdayaan masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 93 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, Pasal 5, memiliki peran sebagai penyusun program kerja yang mencakup Kesekretariatan, Kelembagaan, Pengawasan, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, serta Jabatan Fungsional lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk memperkuat peran tenaga kerja dan transmigrasi demi mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi masyarakat di Nusa Tenggara Timur.² Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT berperan sebagai lembaga pemerintah yang bertugas mengatur serta mengawasi ketenagakerjaan dan transmigrasi di daerah tersebut. Dalam konteks ini, secara yuridis, tenaga kerja yang diberdayakan mencakup berbagai aspek mulai dari perlindungan hukum, kesejahteraan, partisipasi dalam pembangunan, pemberdayaan ekonomi hingga perlindungan dari eksploitasi dan penindasan.³ Perlindungan hukum meliputi jaminan hak-hak dasar bagi tenaga kerja, seperti upah yang adil dan tempat kerja yang aman. Kesejahteraan tenaga kerja juga menjadi fokus penting, terkait kebijakan yang mendukung akses terhadap pendidikan, pelatihan kerja, dan jaminan sosial. Partisipasi aktif tenaga kerja dalam tahapan pengambilan keputusan yang berdampak pada kehidupan dan pekerjaannya juga penting untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Adapun pemberdayaan ekonomi tenaga kerja melalui penciptaan lapangan kerja, pengembangan keterampilan, dan akses terhadap modal akan membantu meningkatkan kemandirian ekonomi mereka.⁴ Perlindungan terhadap eksploitasi dan penindasan, termasuk anak-anak dan pekerja migran, juga harus menjadi perhatian utama, dengan pengembangan hukum yang kuat untuk menjaga hak-hak mereka. Dengan mempertimbangkan semua hal ini, kajian yuridis terhadap tenaga kerja menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat inklusif, adil, dan berkelanjutan demi mendorong pemberdayaan masyarakat secara menyeluruh. Hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan yang mendukung pengembangan keterampilan dan kapasitas tenaga kerja lokal, serta memberikan akses yang lebih besar kepada mereka dalam pasar tenaga kerja. Melalui pendekatan ini, pemberdayaan masyarakat dapat tercapai dengan meningkatkan partisipasi ekonomi dan sosial tenaga kerja lokal, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan berkelanjutan bagi seluruh komunitas. Contoh konkret adalah pemanfaatan tenaga kerja lokal dalam sektor

² Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 93 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

³ Akis Jahari and Rachmatin Artita, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Case Law Journal of Law* 4, no. 2 (2023): 79–100

⁴ Puji Hadiyanti, "Strategi Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Keterampilan Produktif Di Pkbm Rawasari, Jakarta Timur." *Perspektif Ilmu Pendidikan* 17, no. IX (2008): 90–99

pariwisata di Provinsi NTT. Berdasarkan pendapat CEO GMT Institute Jakarta, Fransiskus Go, yang saat itu berada di Kupang untuk menghadiri lomba esai jurnalistik yang bertema “Membangun NTT dari sisi pendidikan, ekonomi, dan kesehatan”, Beliau menyatakan bahwa, NTT merupakan destinasi wisata dengan potensi yang sangat beragam dan menarik yang mampu mendatangkan banyak pengunjung, sehingga meningkatkan kesempatan kerja bagi penduduk lokal di daerah ini. Ia juga menambahkan bahwa sektor pariwisata memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memajukan ekonomi masyarakat NTT. Ia berharap agar pemerintah di NTT dapat mempermudah proses investasi bagi calon investor yang tertarik untuk melakukan investasi di daerah ini. Sumber daya alam, terutama di bidang perikanan dan kelautan, memiliki potensi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang dapat dikelola dengan baik agar bisa berkembang pesat.⁵ Oleh karena itu, pemanfaatan tenaga kerja lokal tidak hanya menghasilkan keuntungan ekonomi, tetapi juga memberdayakan masyarakat secara keseluruhan dengan memberikan mereka peluang untuk berkontribusi secara aktif dalam pembangunan dan meningkatkan kualitas hidup.

2. Metode

Jenis Penelitian ini merupakan jenis atau tipe penelitian hukum empiris yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam arti nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.⁶ Dalam hal ini Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Sebagai Tenaga Kerja Lokal. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak hanya mengeksplorasi analisis dokumen dari berbagai sumber sekunder seperti Perpu, putusan pengadilan, teori hukum, dan pendapat ilmiah tetapi juga menggabungkan informasi faktual yang berasal dari perilaku manusia, yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi dari tindakan manusia yang sebenarnya. Data yang telah diolah, dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menjelaskan atau menguraikan atau merinci data tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang jelas dan objektif. Ini dilakukan dengan memberikan interpretasi yang rasional dan akurat berdasarkan fakta-fakta yang ada serta ketentuan hukum yang berlaku.

3. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT terhadap Pemberdayaan Masyarakat sebagai Tenaga Kerja Lokal

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi NTT merupakan salah satu bagian perangkat daerah yang memiliki fungsi utama dalam merumuskan, melaksanakan kebijakan daerah dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 93 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur Pasal 5, menjelaskan beberapa fungsi yang mencakup pengembangan tenaga kerja, mengawasi hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, serta pengelolaan program transmigrasi.

⁵ Iktus Jahang, “Pariwisata Mampu Serap Tenaga Kerja Di NTT,” *Antaranews.com*, 20 November 2023. <https://kupang.antaranews.com/berita/122010/pariwisata-mampu-serap-tenaga-kerja-di-ntt>

⁶ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*. (Mataram: Mataram University Press, 2020), 83.

3.1. Perumusan Kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Untuk Penetapan dan perumusan kebijakan merupakan bagian penting dari upaya pemerintah daerah untuk menciptakan sistem tenaga kerja yang produktif dan pengelolaan perpindahan penduduk yang terencana. Berdasarkan kerangka umum dan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 93 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur Pasal 5 menjelaskan fungsi perumusan kebijakan di dua bidang tersebut sebagai berikut:

- a) Perumusan kebijakan teknis dan program adalah pembahasan terkait analisis pasar kerja, analisis jabatan, informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, pengembangan pasar kerja, kelembagaan, penempatan tenaga kerja, tenaga kerja khusus, pengaturan dan pengawasan penggunaan tenaga kerja asing, serta transmigrasi.
- b) Koordinasi dan fasilitasi merupakan tahapan koordinasi dengan instansi terkait dan daerah tujuan transmigrasi untuk memastikan pelaksanaan kebijakan yang sinergis dan efektif.
- c) Monitoring dan evaluasi adalah pelaksanaan terhadap kebijakan dan program dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi untuk memastikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- d) Penyusunan dan pengembangan sistem informasi ditetapkan sebagai analisis kebutuhan tenaga kerja dan evaluasi program transmigrasi serta pengembangan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data.

Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi tidak hanya berkaitan penyusunan regulasi, tetapi juga melibatkan koordinasi lintas sektor, evaluasi berkelanjutan, dan pengembangan informasi yang mendukung implementasi kebijakan secara efektif. Dengan demikian, perumusan kebijakan ini berperan penting dalam menciptakan lapangan kerja yang luas, meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mendorong pemerataan pembangunan melalui program transmigrasi yang terencana dan terkoordinasi dengan baik.

Tabel 1. Kebijakan yang dikeluarkan Disnakertrans

No	Tanggal	Kebijakan yang Dikeluarkan	Tujuan	Referensi
1	29 Desember 2023	Melaksanakan pembinaan dan pemberdayaan transmigrasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat	Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di NTT melalui program pelatihan dan pemberdayaan tenaga Kerja	Peraturan Gubernur Nomor 93 Tahun 2023

2	29 Desember 2024	Melaksanakan pelatihan kerja dan bimbingan teknis untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal agar produktivitas meningkat, sehingga yang diberikan dapat sesuai dengan standar yang layak dan kompetitif	Meningkatkan produktivitas tenaga kerja di NTT yang saat ini masih berada dibawah rata-rata nasional, sehingga mampu mendukung perkembangan	Peraturan Gubernur Nomor 93 Tahun 2023
---	------------------	--	---	--

Sumber: Olahan Data Primer, 2025.

3.2. Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Didalam melaksanakan kebijakan dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi maka yang diperoleh oleh peneliti adalah:

a) Peningkatan produktivitas tenaga kerja

Secara spesifik dalam bidang ketenagakerjaan Disnakertrans menjadi wadah pelatihan dan produktivitas tenaga kerja melalui Balai Latihan Kerja (BLK), penempatan tenaga kerja termasuk distribusi ke daerah lain dan ke luar negeri, serta perlindungan bagi tenaga kerja baik formal maupun informal termasuk bantuan secara hukum, pembinaan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan. Jika ditinjau Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 93 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur Pasal 5, Disnakertrans memastikan perencanaan dan pelaksanaan program pemberdayaan tenaga kerja lokal dan transmigrasi, pembinaan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal dan pemberdayaan transmigrasi, serta melakukan koordinasi dengan pemerintah pusat dan daerah dalam pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja dan transmigrasi. Provinsi NTT memiliki tantangan khusus dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dimana secara keseluruhan Sumber Daya Masyarakat (SDM) NTT masih terbilang rendah karena keterbatasan akses pendidikan. Sehingga hal ini mempengaruhi kesejahteraan masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Pemberdayaan tenaga kerja lokal diperlukan sebagai solusi dalam mengimbangi keterbatasan kualitas pendidikan yang berujung pada sulitnya individu mendapatkan pekerjaan.⁷ Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada YF selaku Kepala Bagian Bidang Pengawasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT pada tanggal 21 Februari 2025 bahwa:

“Masalah utama terkait pemberdayaan tenaga kerja lokal, dimana para pekerja tidak kooperatif saat melakukan koordinasi dengan pihak Disnakertrans, para pekerja cenderung tidak leluasa dalam menyampaikan informasi atau kesan terhadap perusahaan tempatnya bekerja seperti halnya upah yang didapat, sehingga seiring berjalannya waktu hal ini terus menumpuk hingga menjadi masalah lumrah yang jarang dikeluhkan.”

⁷ Hasil wawancara dengan YF selaku Kepala Bagian Bidang Pengawasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pada Tanggal 21 Februari 2025.

Berdasarkan kasus yang ada seringkali para pekerja akan mengeluh ketika terjadi masalah serius di perusahaan, namun hal tersebut tidak dilakukan saat pihak Disnakertrans melakukan reses. Peneliti berkesimpulan bahwa sikap para pekerja dipengaruhi oleh intervensi pimpinan perusahaan dan kurangnya kesadaran akan hukum yang berlaku.

b) Pengukuhan produktivitas dan pengembangan tenaga kerja

Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 430/KEP/HK/2024 yang menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) NTT tahun 2025 adalah sebesar Rp. 2.328.969,69. Sedangkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kota Kupang pada tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp 2.396.696 dan wajib diikuti oleh semua perusahaan di wilayah tersebut. Perusahaan yang memberikan gaji di bawah UMK bisa dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Kepala Bagian Bidang Pengawasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT melanjutkan:

“NTT dapat dimaklumi sebagai wilayah dengan jumlah perusahaan besar yang sangat sedikit dan didominasi oleh UMKM, sektor informal seperti pertanian, peternakan, dan perikanan. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa distribusi ekonomi yang tidak merata juga menjadi masalah dalam menghasilkan keuntungan sehingga hal ini menjadikan perusahaan-perusahaan di NTT memiliki kondisi keuangan yang tidak stabil.”

Disnakertrans berusaha mengatasi hal tersebut melalui pembinaan rutin yang diikuti oleh 1 orang pengawas dan minimal oleh 5 perusahaan. Kementerian juga sering mengadakan sosialisasi secara virtual. Sosialisasi yang dilakukan oleh Kemnaker dan Disnakertrans adalah Sosialisasi Kebijakan Ketenagakerjaan terkait Peningkatan Pemahaman Undang-undang Cipta Kerja sosialisasi ini telah dilakukan guna memastikan pemahaman yang sama dalam melaksanakan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Selain itu sosialisasi terkait penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) juga telah dilakukan dengan memberikan surat pemberitahuan kepada seluruh perusahaan agar dapat menerapkan kebijakan yang telah ditetapkan. Disnakertrans menjadi wadah pembinaan bagi para pencari kerja yang disebut Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yaitu unit teknis di bawah Disnakertrans yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan fasilitas bagi para pencari kerja, yang bertujuan dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja lokal guna memenuhi kebutuhan pasar kerja serta mendukung pembangunan ekonomi dalam daerah. Terdapat beberapa Program kegiatan UPTD Latihan Kerja:

- 1) Pelatihan berbasis komputer
- 2) BLK menyelenggarakan pelatihan dalam berbagai bidang kejuruan seperti pariwisata, informasi teknologi dan komunikasi, otomotif, bangunan, teknis las, dan garmen apparel.

Berdasarkan hasil wawancara bersama B JL (Kepala bagian Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja & Transmigrasi) pada tanggal 4 Februari 2025 menegaskan bahwa:

“Setiap pelatihan menurut kejuruan tidak serta merta dilakukan mulai dari nol. Namun pelatihan yang dilakukan akan diberikan program yang lebih spesifik. Misalnya untuk kejuruan bangunan akan diberikan program finishing teknik sempro mebeler, sehingga pelatihan ini bersifat khusus pada satu bagian saja dan dengan agenda pelatihan terstruktur dari Kemnaker.”⁸

Spesifikasi ini berfokus pada peningkatan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan pasar dan mengutamakan efisiensi pelaksanaan kegiatan. Selain itu beliau juga menyatakan kurangnya anggaran yang dimiliki oleh daerah menjadi keterbatasan dalam menjalani program. Fakta bahwa Jam pelatihan yang diatur oleh Kemnaker membuktikan bahwa program ini adalah program yang berkoordinasi langsung dengan pusat dan bertanggung jawab kepada menteri tenaga kerja. UPTD-BLK ini membantu dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui penyediaan fasilitas pelatihan yang dapat disewakan bagi pihak ketiga, oleh individu ataupun badan usaha. Sehingga berdasarkan program tersebut dapat disimpulkan bahwa selain memiliki fungsi langsung bagi pemberdayaan masyarakat, lembaga ini juga memiliki dampak bagi perusahaan yang mana dalam wawancara dikatakan bahwa Disnakertrans berperan aktif dalam penempatan para pekerja dengan minimal pekerja adalah 16 orang secara tidak langsung bahwa Disnakertrans menyediakan tenaga kerja terampil yang menyesuaikan kebutuhan industri, selain itu juga mendukung produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan dengan tetap berpedoman pada pemberdayaan tenaga kerja lokal sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 27 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pemberi kerja harus mengutamakan tenaga kerja lokal sebelum merekrut tenaga kerja asing”, serta ikut menyesuaikan dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

3.3. Pelaksanaan Evaluasi dan pelaporan di Bidang Tenaga dan Transmigrasi

Pelaksanaan evaluasi berfungsi untuk menilai pencapaian kinerja, mengidentifikasi kendala, dan memberikan rekomendasi perbaikan dalam pengelolaan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Sedangkan pelaporan berperan sebagai sarana komunikasi hasil evaluasi kepada pimpinan dan pemangku kepentingan, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan strategis dan perencanaan program selanjutnya. Dengan demikian, evaluasi dan pelaporan menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan perlindungan tenaga kerja serta pengelolaan transmigrasi di Provinsi NTT. Secara ringkas, fungsi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi menurut Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 93 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur Pasal 5, untuk mengukur kinerja, mengawasi pelaksanaan program, dan menyampaikan

⁸ Hasil wawancara dengan Kepala bagian Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja & Transmigrasi Bapak JFL Pada tanggal 4 Februari 2025.

hasilnya secara sistematis guna mendukung perbaikan dan pengambilan kebijakan yang tepat sasaran di sektor ketenagakerjaan dan transmigrasi. Berbagai program yang telah dilaksanakan oleh Disnakertrans mendapatkan apresiasi dalam mengurangi angka pengangguran serta meningkatkan keterampilan tenaga kerja Disnakertrans pada Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja juga melaksanakan program kolaborasi dengan Bursa Kerja Khusus (BKK). Program ini dijalankan dengan menjalin kerjasama di SMK se-kota Kupang demi memfasilitasi penempatan kerja bagi alumni, dan memberikan informasi perekrutan bagi calon pekerja. Selain itu, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja juga melalui kegiatan pelatihan dan pembagian alat kerja mengharapkan para pekerja dapat bekerja secara mandiri dengan keterampilan yang dimiliki. Bapak JFL juga menyatakan bahwa:

“Program-program tersebut berkontribusi pada penurunan tingkat pengangguran menjadi 3,17 jika dibandingkan dengan beberapa tahun sebelumnya sejak munculnya Covid-19.”

Berdasarkan wawancara dengan YF (Kepala Bagian Bidang Pengawasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi) tentang jumlah persebaran tenaga kerja dalam jangkauan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, beliau menyebutkan bahwa:

“Provinsi NTT merupakan wilayah dengan jumlah pengangguran yang cukup banyak, dan rata-rata para pengangguran tidak memiliki kompetensi yang mumpuni, maka perlu peran Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT untuk melakukan pelatihan.”

Tabel 2. Persebaran Tenaga Kerja Lokal berdasarkan aplikasi wajib lapor ketenagakerjaan

Total Perusahaan																			
PROVINSI / KABUPATEN / KOTA	JUMLAH PERUSAHAAN	JUMLAH TENAGA KERJA					KLASIFIKASI PERUSAHAAN			STATUS PERUSAHAAN				PERANGKAT HUBUNGAN					
		WNI		WNA		JUMLAH	KECIL	SEDANG	BESAR	JUMLAH	SWASTA	PMDN	PMA	J.VENT	JUMLAH	PP	PKB	SP	TRIPARTI
		Pria	Wanita	Pria	Wanita														
Flores Timur	87	95	26	1	0	122	1	0	86	87	5	81	1	0	87	0	0	null	0
KAB. ALOR	334	391	204	7	6	608	26	7	301	334	21	300	13	0	334	9	4	1	1
KAB. FLORES TIMUR	233	318	109	3	0	430	8	4	221	233	8	219	5	1	233	9	3	3	3
KAB. TIMOR TENGAH UTARA	414	315	183	0	0	498	16	3	395	414	25	389	0	0	414	13	1	1	1
KAB. SUMBA TIMUR	504	2339	732	15	0	3086	40	7	457	504	106	385	12	1	504	25	11	3	7
KAB. SABU RAJU/A	76	15	10	0	0	25	2	0	74	76	1	74	1	0	76	1	0	null	0
KAB. ENDE	473	1231	639	0	0	1870	37	18	418	473	34	435	2	2	473	36	17	2	6
KAB. BELU	844	1178	453	0	0	1631	32	7	805	844	27	817	0	0	844	21	9	4	6
KAB. TIMOR TENGAH SELATAN	378	392	136	0	0	528	18	4	356	378	16	358	0	4	378	16	4	2	3
KAB. SUMBA BARAT DAYA	267	172	93	1	2	268	12	3	252	267	7	255	5	0	267	7	3	null	1
KAB. SUMBA BARAT	284	760	273	2	2	1037	20	5	259	284	8	254	21	0	283	11	5	2	1
KAB. LEMBATA	206	214	131	0	0	345	9	2	195	206	5	198	2	1	206	6	0	null	0
KAB. KUPANG	331	1520	166	0	0	1686	32	9	290	331	15	305	10	1	331	16	8	1	6
KAB. MANGGARAI BARAT	1111	3637	2453	33	31	6174	194	51	866	1111	54	906	145	6	1111	61	16	1	6
KAB. NAGIKEO	318	119	22	0	0	141	6	1	311	318	6	311	0	1	318	3	1	null	0
KAB. SIKKA	625	1172	465	2	1	1640	56	10	559	625	43	574	6	2	625	41	18	4	5
KOTA KUPANG	2825	14615	6866	4	0	21485	348	115	2362	2825	295	2470	34	23	2822	232	84	26	34
KAB. MANGGARAI TIMUR	238	14	5	0	0	19	2	0	236	238	5	232	1	0	238	0	0	null	0
KAB. MALAKA	189	136	47	0	0	183	12	1	176	189	4	185	0	0	189	9	1	1	1
KAB. ROTE NDAO	508	660	574	3	1	1238	34	27	447	508	15	457	36	0	508	10	4	null	3
KAB. SUMBA TENGAH	84	0	2	0	0	2	1	0	83	84	3	81	0	0	84	0	0	null	0
Ende	17964	731	339	0	0	1070	60	11	17893	17964	11	17686	266	1	17964	22	10	1	3
KAB. NGADA	506	510	236	0	0	746	12	10	484	506	10	494	2	0	506	7	1	1	3
KAB. MANGGARAI	609	580	147	1	0	728	32	7	570	609	38	562	7	2	609	22	8	1	2

Seluruh proses pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dengan menjalankan program pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan memperhatikan prinsip-prinsip pertanggungjawaban, ketepatan waktu dan keterbukaan informasi kepada publik.

3.4. Pelaksanaan Fungsi Lain Yang Diberikan Oleh Gubernur Terkait Dengan Tugas Dan Fungsinya

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 93 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur Pasal 5, pelaksanaan fungsi lain di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi mencakup berbagai tugas tambahan yang mendukung tujuan utama pengelolaan ketenagakerjaan dan transmigrasi di Provinsi NTT. Fungsi lain ini meliputi kegiatan yang bersifat pendukung dan pelengkap, seperti pembinaan, koordinasi, fasilitasi, serta pengembangan program dan kebijakan yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, dan pengelolaan transmigrasi. Fungsi pelaksanaan fungsi lainnya juga melibatkan penguatan kerja sama antara lembaga, pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam rangka meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, serta memastikan perlindungan hak-hak pekerja migran dan tenaga kerja lokal. Selain itu, fungsi ini meliputi penyelenggaraan pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta pengembangan kewirausahaan sebagai upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja di NTT. Pelaksanaan fungsi lain tersebut meliputi beberapa aspek yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Fungsi lain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

Nomor	Fungsi Lain Disnakertrans	Penjelasan
1	Koordinasi dan supervisi	Melakukan koordinasi dengan perangkat daerah lain dan mengawasi pelaksanaan anggaran untuk mencegah penyimpangan.
2	Pelayanan administratif	Memberikan pelayanan administrasi kepada unit kerja instansi daerah yang berkaitan dengan perencanaan anggaran dan pengelolaan aset.
3	Pengembangan kapasitas aparatur	Melaksanakan pelatihan dan bimbingan teknis untuk meningkatkan kualitas pelatihan pemberdayaan tenaga kerja lokal.

Sumber: Olahan Data Primer, 2025.

4. Faktor Penghambat Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi NTT terhadap Pemberdayaan Masyarakat sebagai Tenaga Kerja Lokal

Faktor penghambat pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi NTT terhadap pemberdayaan masyarakat sebagai tenaga kerja lokal adalah:

a) SDM

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan bermasyarakat.⁹ Pada dasarnya, sumber daya ini mencakup manusia yang diberdayakan sebagai tenaga kerja dalam perencanaan dan pelaksanaan untuk mencapai tujuan. Tingkat pendidikan dan keterampilan yang masih terbatas menjadi salah satu kendala utama dalam optimalisasi fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal. Berdasarkan hasil wawancara dengan JFL (Kepala Bagian Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) terkait hambatan yang dihadapi, beliau menjelaskan bahwa:

“Hambatan utama yang dihadapi dalam pelatihan dan produktivitas tenaga kerja adalah sumber daya manusia. Pemahaman teknis dan kemampuan mengoperasikan sistem pelatihan tenaga kerja menjadi tantangan tersendiri dalam produktivitas tenaga kerja, serta partisipan yang terlibat untuk melakukan pelatihan lebih terkesan sekedar turut ramai”

Kualitas dan jumlah SDM yang terbatas menjadi faktor utama yang menghambat pemberdayaan tenaga kerja lokal. Banyak tenaga pelatih maupun aparatur terkait belum sepenuhnya menguasai sistem pelatihan tenaga kerja optimal, termasuk dalam penggunaan teknologi dan metode pembelajaran berbasis kompetensi. Hal ini berdampak pada kurang efektifnya proses pelatihan yang seharusnya mampu meningkatkan keterampilan peserta secara signifikan. Selain itu, rendahnya motivasi dan keseriusan peserta dalam mengikuti pelatihan juga menjadi persoalan tersendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, SDM yang terbatas disebabkan oleh latar pendidikan dan pengetahuan teknis pelatihan tenaga kerja disertai oleh tabel berikut:

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

Kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM)	SMA/Sederajat	Sarjana (S1)	Magister (S2)	Jumlah Pegawai
Bidang Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja	6	17	2	25
Bidang Pengawasan Tenaga kerja dan Transmigrasi	3	21	-	24

Sumber: Olahan Data Primer, 2025.

⁹ Wirawan, MSL, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 10-30.

Permasalahan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia merupakan tantangan krusial dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal. Aparatur pengelola pemberdayaan tenaga kerja dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni dalam pelatihan tenaga kerja, sedangkan partisipan yang terlibat khususnya peserta pelatihan adalah pihak yang betul-betul siap berproses dalam pelatihan. Pekerja lokal juga seringkali tidak mengetahui atau tidak dilibatkan dalam program-program pemberdayaan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Sosialisasi cenderung bersifat formal dan *top-down*, tanpa adanya dialog atau ruang diskusi untuk menyampaikan kebutuhan nyata para pekerja, sehingga dengan demikian sumber daya manusia adalah masalah serius dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Mama AK pada tanggal 23 Mei 2025 selaku tenaga kerja lokal, beliau menyatakan:

“Mama memang sering ikut pelatihan, tapi dalam pelatihan yang mama ikuti lebih banyak tentang manajemen keuangan dan juga arahan tentang produk-produk baru yang dihasilkan, Disnakertrans sendiri tidak memberikan arah secara spesifik tentang segala penanggulangan dan hal-hal terkait masalah usaha”¹⁰

Sumber daya manusia adalah hambatan yang seharusnya diperhatikan secara lebih. Pemberdayaan tenaga kerja lokal menjadi terhambat dan tidak menghasilkan pekerja yang kompeten karena Disnakertrans sendiri memberikan sasaran materi tidak sesuai keinginan peserta. Hal yang diinginkan peserta pelatihan berkaitan dengan kompetensi dalam pengembangan usaha (pemberdayaan tenaga kerja) sehingga bergerak progresif. Berdasarkan hasil wawancara dengan JA selaku tenaga kerja lokal pada tanggal 23 Mei 2025 bahwa:

“Hal yang kami terima sebagai peserta pelatihan kadang berupa materi yang sulit untuk kami pahami, kami lebih mengharapkan keterlibatan langsung Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan bantuan atau sedikit penambahan usaha. Kalau sekedar memberikan materi kami sebagai pelaku usaha yang mana masyarakat lapisan bawah, agak susah mengingat tentang semua materi yang diberikan mana lagi susah dipahami”¹¹

Pemberdayaan tenaga kerja lokal tidak hanya sekedar pemberian pelatihan kepada tenaga kerja, lebih daripada itu Disnakertrans seharusnya menjangkau sampai lapisan bawah. Hal yang dijangkau bukan hanya terkait pemberian sosialisasi kepada lapisan masyarakat tersebut, tetapi Disnakertrans sendiri sebelum memberikan pelatihan seharusnya mencari tahu terlebih dahulu tentang kebutuhan, keinginan, serta daya tangkap sasaran pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh Disnakertrans bertujuan untuk pengembangan SDM tenaga kerja lokal. Namun, dalam pelaksanaannya karena keterbatasan SDM, sasaran pelatihan untuk menjangkau materi yang diberikan menjadi tidak tercapai hal yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak SP pada tanggal 23 Mei 2025 berkaitan dengan program pemberdayaan tenaga kerja lokal dalam bentuk pelatihan kerja kepada masyarakat, beliau memaparkan bahwa:

“Berkaitan sumber daya manusia ini, kami selaku tenaga kerja lokal sangat membutuhkan pelatihan tenaga kerja dari Disnakertrans. Tetapi sejauh ini yang kami rasakan betul-betul jarang ada pelatihan dari Disnakertrans, mana

¹⁰ Hasil wawancara dengan Mama AK pada tanggal 23 Mei 2025 selaku tenaga kerja lokal

¹¹ Hasil wawancara dengan JA selaku tenaga kerja lokal pada tanggal 23 Mei 2025

lagi saat ini UPTD BLK yang dikelola Disnakertrans sebelumnya sudah dialihkan menjadi tanggung jawab Kemenaker RI (Satpel BPVP), Maka menjadi lebih susah Disnakertrans melakukan pemberdayaan tenaga kerja lokal.”

b) Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana adalah bagian yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dari lembaga yang memberikan layanan kepada masyarakat, termasuk didalamnya adalah¹² Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam perspektif Disnakertrans, pelayanan pelatihan tenaga kerja yang baik harus didukung oleh ketersediaan fasilitas yang cukup, transparan, dan dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat. Jika sarana dan prasarana tidak memadai, maka pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja lokal akan terhambat. Di Provinsi NTT hal-hal semacam ini sudah menjadi lumrah dan menjadi kelemahan serta tantangan tersendiri akan terlaksananya pelatihan tenaga kerja yang mumpuni. Dalam konteks pemberdayaan tenaga kerja lokal, keberadaan sarana pelatihan sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang berbakat dan siap dipekerjakan. Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi NTT menilai bahwa kurangnya ketersediaan sarana ini menunjukkan kelalaian dalam membangun jiwa kerja yang memadai, sehingga memungkinkan terciptanya pekerja yang kurang kompeten. Keterbatasan prasarana internal balai latihan kerja seperti ruang pelatihan kerja yang tidak memadai, kurangnya dukungan logistik, hingga terbatasnya ruang gerak untuk pemberdayaan tenaga kerja lokal juga menjadi faktor terhambat. Sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilaksanakan dengan Kepala Bagian Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, Bapak JFL pada 16 Mei 2025 bahwa:

“Untuk sarana pelatihan (workshop) ada di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Badan Latihan Kerja (BLK) Kupang. Namun, sejak tahun 2020, pengelolaan BLK sudah dialihkan ke Kementerian Tenaga Kerja (KEMENAKER) RI yakni Satuan Pelayanan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Satpel BPVP) sehingga untuk saat ini sarana pelatihan kompetensi tidak ada. Oleh karena itu, pelatihan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans dikolaborasikan dengan Satpel PVP Kupang, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), dan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK). Pengkolaborasi ini terlihat baik, karena kementrian sendiri punya perhatian dalam pemberdayaan tenaga kerja. Namun, hal ini kemudian menjadi dilematis karena hal-hal yang mau dicapai oleh Dinas tidak terpenuhi dalam menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, karena kami Dinas terkesan hanya sebagai pengamat selebihnya tentang pelatihan dilaksanakan oleh pegawai Satpel BPVP.”

Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti menganalisis, faktor sarana dan prasarana memiliki dampak langsung terhadap mutu tenaga kerja. Permasalahan ini bukan hanya soal fasilitas fisik, tetapi menyangkut pihak pemberdaya yang melangsungkan

¹² H. Juniarso Ridwan, dan Achmad Sodik Sudrajat, *Hukum Administrasi Negara & Kebijakan Layanan Publik*, (Bandung: Nuansa Cendekia, 2017), 50.

pelatihan terhadap tenaga kerja lokal ini. Maka dari itu, sebaiknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT diberi wewenang dalam pelatihan tenaga kerja dan memiliki balai latihan kerja sendiri. Menurut peneliti bahwa, dari sudut pandang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT permasalahan sarana dan prasarana di instansi seperti yang digambar dalam wawancara, berdampak langsung kepada pemberdayaan tenaga kerja lokal. Kekurangan ini bukan hanya persoalan teknis tapi juga menyangkut keterbatasan dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang diberdayakan dan pelayanan instansi yang layak, memenuhi syarat, serta akuntabel. Oleh karena itu dibutuhkan komitmen kuat dari Disnakertrans untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap infrastruktur layanan dalam memperkuat sarana dan prasarana pemberdayaan tenaga kerja lokal.

c) Anggaran

Anggaran merupakan instrumen vital dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Rudianto anggaran merupakan suatu rencana kerja organisasi atau perusahaan untuk masa depan yang diwujudkan secara kuantitatif, formal dan sistematis.¹³ Tahapan persiapan anggaran biasanya dikenal sebagai penganggaran. Anggaran adalah rencana operasional perusahaan untuk waktu yang akan datang yang bisa diukur dari segi jumlah dan waktu. Dalam konteks kelembagaan seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dukungan anggaran berfungsi untuk pengelolaan dan pemberdayaan tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak JFL beliau menjelaskan bahwa:

“Anggaran bukan lagi masalah yang perlu kita tutup-tutupi tetapi sudah menjadi masalah umum dimana-mana. Alokasi anggaran yang ditetapkan belum memadai karena agak kurang dari rancangan anggaran yang kami tetapkan. Sehingga seperti yang sebelumnya untuk penyediaan sarana saja masih terbatas bahkan sudah tidak ada lagi, yah semua itu karena masih minim dana. Belum lagi kebijakan ada kebijakan baru tentang efisiensi anggaran, jadi tentu pemberdayaan tenaga kerja lokal akan sangat terhambat dan agak susah untuk menciptakan tenaga kerja yang berkompeten sesuai keinginan pencapaian.”

Berkaitan dengan kebijakan baru berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang efisiensi belanja dalam pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara dan anggaran pendapatan dan belanja daerah tahun anggaran 2025²⁷, hal ini berdampak langsung pada kondisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT dalam melaksanakan program khususnya pemberdayaan tenaga kerja lokal. Dengan adanya kebijakan ini, pemberdayaan tenaga kerja lokal dianggap tidak optimal dalam perealisasiannya karena tidak dianggap mencapai target dan tujuan. Karena sebagaimana sebelum adanya Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025¹⁴ ini, Disnakertrans

¹³ Rudianto, *Penganggaran, Konsep, dan Teknik Penyusunan Anggaran*, (Jakarta: Rudianto, 2009), 2.

¹⁴ Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025.

sudah mengalami hambatan dalam penganggaran pelatihan tenaga kerja lokal. Maka dari itu, terjadinya efisiensi anggaran ini sangat berdampak pada kualitas pemberdayaan tenaga kerja lokal yang dihasilkan.

5. Kesimpulan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT memiliki peran strategis dalam pemberdayaan masyarakat sebagai tenaga kerja lokal, sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur NTT Nomor 93 Tahun 2023. Fungsi ini mencakup penyusunan dan penerapan kebijakan, serta evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Pelaksanaan fungsi tersebut masih menghadapi beberapa kendala. Faktor utama penghambatnya meliputi keterbatasan sumber daya, baik anggaran maupun kualitas SDM, sarana dan prasarana pelatihan kerja yang belum memadai karena keterbatasan pengelolaan langsung oleh Disnakertrans, serta tantangan sosial budaya masyarakat yang masih pasif dan kurang mendapatkan sosialisasi mengenai pentingnya peningkatan kompetensi kerja.

Referensi

- Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP). *Pancasila sebagai Dasar Negara dan Pandangan Hidup Bangsa*. Jakarta: BPIP, 2020.
- Hadiyanti, Puji, "Strategi Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Keterampilan Produktif Di Pkbn Rawasari, Jakarta Timur," *Perspektif Ilmu Pendidikan* 17, no. IX (2008)
- Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025.
- Jahang, Iktus. Pariwisata Mampu Serap Tenaga Kerja Di NTT. *Antaranews.com*, 20 November 2023, <https://kupang.antaranews.com/berita/122010/pariwisata-mampu-serap-tenaga-kerja-di-ntt>.
- Jahari, Akis and Rachmatin Artita, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Case Law Journal of Law* 4, no. 2 (2023).
- Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 93 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
- Ridwan, H. Juniarso dan Achmad Sodik Sudrajat, *Hukum Administrasi Negara & Kebijakan Layanan Publik*. Bandung: Nuansa Cendekia, 2017.
- Rudianto. *Penganggaran, Konsep, dan Teknik Penyusunan Anggaran*. Jakarta: Rudianto, 2009.
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 75, 1959.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5605.

Wirawan, MSL. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.