

**PENERAPAN PROGRAM KARTU PRAKERJA OLEH PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU**

Skripsi

Oleh

GILANG RAMADHAN

1612011343



BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS LAMPUNG

2023

ABSTRAK

PENERAPAN PROGRAM KARTU PRAKERJA OLEH PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU

Oleh

GILANG RAMADHAN

Permasalahan buruh atau pekerja pada saat ini memiliki kompleksitasnya tersendiri. Posisi buruh dan pemberi kerja terkadang tidak seimbang. Padahal posisi pekerja buruh memiliki peran yang begitu besar dalam menjalankan kegiatan usaha. Selama masa covid-19 pada tahun 2020 hingga saat ini banyak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja oleh pada pengusaha. Tentu hal ini berdampak tingkat pengangguran yang meningkat. Tentu pemerintah dengan segala upaya berusaha memberikan bantuan salah satunya adalah program kartu prakerja. Program prakerja yang difokuskan oleh penulis berfokus pada wilayah kabupaten pringsewu.

Metodelogi penelitian pada penelitian ini setidaknya menggunakan pendekatan masalah normatif dan pendekatan empiris. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Prosedur pengumpulan data terbagi menjadi studi kepustakaan dan studi lapangan dengan pengumpulan data melalui wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis data deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini; Pertama, Penerapan program prakerja ini diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetisi Kerja melalu Program Kartu Prakerja. Perpres ini juga sudah mengalami perubahan beberapa kali. Program ini bukan merupakan program pemerintah daerah melainkan program nasional. Peran pemerintah daerah pada program prakerja sangat minim dalam aturan tersebut. Kedua, Aspek-aspek yang menghambat penerapan program kartu prakerja oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu adalah Pertama adalah kesulitan akses pada situs prakerja. Kedua adalah pengaduan dari pemerintah daerah tidak ada kelanjutannya dari pemerintah pusat. Ketiga, pemerintah daerah tidak memiliki akses kepada data langsung kepada program ini. Keempat, pada implementasi di daerah, pemerintah daerah menilai tidak ada standar penyelesaian pelatihan dan banyak menimbulkan permasalahan. Kelima, tidak adanya tindak lanjut program hingga para pekerja merasakan manfaat langsung dari program prakerja ini.

Kata Kunci: Penerapan, Prakerja, Pemerintah Daerah, Pringsewu.

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF THE PREEMPLOYMENT CARD PROGRAM BY THE LOCAL GOVERNMENT OF PRINGSEWU DISTRICT

By

GILANG RAMADHAN

The problems of laborers or workers at this time have their own complexities. The position of workers and employers is sometimes unequal. Even though the position of labor workers has such a big role in carrying out business activities. During the Covid-19 period in 2020 until now there have been many Terminations of Employment by employers. Of course this has an impact on rising unemployment rates. Of course the government is trying its best to provide assistance, one of which is the pre-employment card program. The pre-employment program focused on by the author focuses on the Pringsewu district area.

The research methodology in this study at least uses a normative problem approach and an empirical approach. The data sources used in this study are primary data sources and secondary data. Data collection procedures are divided into library research and field studies by collecting data through interviews. The data analysis used in this study is a qualitative descriptive data analysis.

The results of this study; First, the implementation of this pre-employment program is regulated through Presidential Regulation Number 36 of 2020 concerning Development of Work Competitions through the Pre-Employment Card Program. This Perpres has also been amended several times. This program is not a local government program but a national program. The role of local government in the pre-employment program is very minimal in these regulations. Second, the aspects that hinder the implementation of the pre-employment card program by the Regional Government of Pringsewu Regency are the first is the difficulty of access to pre-employment sites. The second is that complaints from local governments have not been followed up by the central government. Third, local governments do not have access to direct data on this program. Fourth, in terms of implementation in the regions, the local government considers that there is no standard for completion of training and that it causes many problems. Fifth, there is no follow-up of the program until the workers feel direct benefits from this pre-employment program.

Keywords: Application, Pre-Employment, Local Government, Pringsewu.

**PENERAPAN PROGRAM KARTU PRAKERJA OLEH PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU**

Oleh:
Gilang Ramadhan

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENERAPAN PROGRAM KARTU
PRAKERJA OLEH PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN PRINGSEWU**

Nama Mahasiswa : **Gilang Ramadhan**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1612011343**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing




Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.
NIP: 196108051989031005



Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D.
NIP: 198410102008121005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi

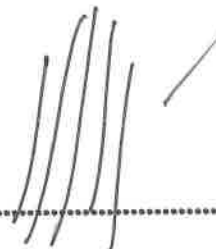


Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

MENGESAHKAN

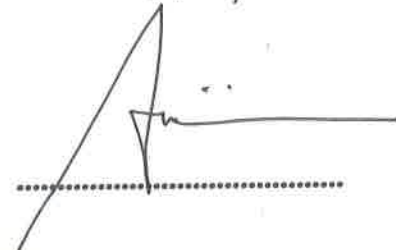
1. Tim Penguji

Tim penguji : **Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.**



.....

Sekretaris/ **Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D.**



.....

Penguji : **Eka Deviani, S.H., M.H.**



.....

2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. M.Fakih, S.H.,M.S.
NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 31 Mei 2023

LEMBAR PERYATAAN

Nama : Gilang Ramadhan
Nomor Induk Mahasiswa : 1612011343
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“PENERAPAN PROGRAM KARTU PRAKERJA OLEH PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU”** adalah hasil karya saya sendiri. Semua hasil yang termuat dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Apabila kemudian hari skripsi ini merupakan hasil salinan atau dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Bandar Lampung,



Gilang Ramadhan
NPM. 1612011343

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Gilang Ramadhan. Penulis dilahirkan di Pringsewu pada tanggal 30 Januari 1997. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Budi Hartono dan Ibu Mardi Astuti.



Pendidikan formal yang penulis tempuh dan selesaikan adalah Sekolah Dasar (SD) Negeri 01 Pringsewu Selatan Kabupaten Pringsewu, lulus pada tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 01 Pringsewu Kabupaten Pringsewu lulus pada tahun 2012, Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 01 Pringsewu Kabupaten Pringsewu lulus pada tahun 2015. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2016. Penulis juga telah mengikuti program pengabdian langsung kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Basungan, Kecamatan Pagar Dewa, Kabupaten Lampung Barat, selama 40 hari sejak bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”
(Q.S: Al-Insyirah Ayat 5)

“Usaha dan doa tergantung pada cita-cita. Manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”
(Jalaludin Rumi)

“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu”
(Ali bin Abi Thalib)

“Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar”
(Umar bin Khatab)

“Kindnes goes a long way”

PERSEMBAHAN



Dengan segala ketulusan hati kupersembahkan karya Skripsi ini kepada:

Ayah dan Ibu

Ayahanda Budi Hartono dan Ibunda Mardi Astuti yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, do'a, dukungan moral, spiritual yang tak pernah berhenti dan takkan mampu terbalas yang akan terus hadir melengkapi perjalanan hidup ini.

Adikku yang ku banggakan

Terimakasih atas segala doa untuk keberhasilanku.

Sahabat-sahabatku, terima kasih atas kasih sayang tulus yang diberikan, semoga Allah membalas segala budi yang kalian berikan di dunia maupun di akhirat.

Almamater tercinta Universitas Lampung

Sebagai langkah awal untukku belajar dan berkarya agar lebih baik dan membangg

SANWACANA

Puji Tuhan saya panjatkan atas Berkah dan rahmatnya yang telah dilimpahkan Nya ke pada Penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penerapan Program Kartu Prakerja Oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk pengembangan dan kesempurnaan skripsi ini. Pada penulisan skripsi, penulis mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M. selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
3. Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara sekaligus pembahas satu saya yang telah meluangkan waktu dan memberikan bantuan dan kemudahan dalam terbentuknya skripsi ini;

4. Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H., selaku Sekertaris Bagian Hukum Administrasi Negara dan telah meluangkan waktu dan memberikan bantuan dan kemudahan dalam terbentuknya skripsi ini;
5. Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing I yang telah membimbing memberikan arahan dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;
6. Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D., selaku Pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan, dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;
7. Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Pembahas I yang telah memberikan kritik, saran dan masukan dalam proses perbaikan skripsi ini;
8. Agung Budi Prasetyo, S.H., M.H., selaku Pembahas I yang telah memberikan kritik, saran dan masukan dalam proses perbaikan skripsi ini;
9. Kepada Penulis berterimakasih atas apa yang telah di berikan sehingga Penulis bersemangat untuk meraih gelarnya;
10. Para staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung, terutama Mbak Dewi terima kasih selalu membantu penulis dalam berjalannya proses pembuatan skripsi ini;
11. Teristimewa kepada kedua orang tuaku Ayahanda Budi Hartono dan Ibunda Mardi Astuti yang telah mencintai, membesarkan, mendidik, dan memberikan segala dukungan kepadaku semoga Allah selalu memberikan kebaikan dan kebahagiaan untuk ibu dan bapak di dunia maupun di akhirat kelak;

12. Kepada Adikku ku tercinta, Alfito Fitrah Ramdani, terima kasih atas segala canda tawa, kasih sayang dan do'a untuk kakakmu serta kepada seluruh keluarga besar yang telah mendo'akanku.

13. Kepada Sahabat SMP dan SMA tercinta saya yaitu: Budi Wicaksono , Zacky Kurniawan, Suryo Agung Nugroho, Zulfikar Nirwana , Adham Faruq, Afif Alvan, Dinda Nurul, Putri Puspitadewi, Deafani Wahyu, Lutfiana Ulfa, Shafira, Bintang Alifalaqis, Aditya Firmansyah, Sri Supriadi, Wimpi Afinsa, Yahya Ya'afi, Meldi Dwi Saputra, yang sudah selalu sedia mendengarkan keluh kesah saya, yang tau keadaan saya selama menyelesaikan skripsi ini, yang selalu menghiburku dengan canda tawanya. Terima kasih untuk waktu dan tenaganya, selalu ada buat saya, selalu motivasi dan support saya, walaupun diantara kalian berada diluar Lampung. Semoga kalian sehat dan sukses selalu.

14. Sahabat seperjuangan saya di Fakultas Hukum Universitas Lampung, yaitu: Rodhatul Nasikhin dan Singgih Sutandyo, yang sudah selalu memberikan motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi ini. Semoga kalian sehat dan sukses selalu, dan bisa tetap menjalin silaturahmi dengan baik dimana pun kalian berada.

15. Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berperan di dalam kehidupan penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Seomga Allah SWT memberikan balasan atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya.

Bandar Lampung, April 2023
Penulis

Gilang Ramadhan
NPM.161201343

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
RIWAYAT HIDUP	
MOTTO	
PERSEMBAHAN	
SANWACANA	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah.....	1
1.2 Permasalahan dan Ruang Lingkup.....	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Tenaga Kerja.....	7
2.1.1 Permintaan Tenaga Kerja.....	10
2.1.2 Penawaran Tenaga Kerja	13
2.1.3 Pasar Tenaga Kerja	14
2.2 Tinjauan mengenai Implementasi	16
2.3 Tinjauan mengenai Kebijakan Publik	20
2.3.1 Implementasi Kebijakan Publik	25
2.4 Tinjauan Umum Kartu Prakerja.....	26
III. METODE PENELITIAN	29
3.1. Pendekatan Masalah.....	29
3.2. Sumber Data.....	29
3.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	31
3.4 Analisis Data.....	32
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Ruang Lingkup Gambaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pringsewu	34
4.2 Penerapan Program Kartu Prakerja oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu.....	37

4.3 Hambatan Penerapan Program Kartu Prakerja Oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Peringsewu.....	54
V. PENUTUP.....	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Daftar Penerima Kartu Prakerja di Kabupaten Pringsewu hingga Tahun 2023.....	46
---------------------------------------------------------------------------------------	----

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah landasan Konstitusional Negara Republik Indonesia yang mengatur semua peraturan yang ada di Indonesia. Rakyat Indonesia memiliki hak atas pekerjaan serta berhak untuk mendapatkan hidup yang layak. Hal ini sesuai dengan pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pekerja/buruh adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.¹ Pekerja/buruh juga merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja, dan atas jasanya dalam bekerja, yang bersangkutan menerima upah atau imbalan.

Imbalan bagi pekerja sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tentu sangat penting bagi pekerja. Hal ini karena Pekerja/buruh juga manusia yang mempunyai kebutuhan sosial seperti sandang, pangan, papan, kesehatan,

¹ <https://spn.or.id/pengertian-buruh/>, Diakses pada tanggal 10 Mei 2019

kesejahteraan, ketenteraman, perumahan dan sebagainya untuk kehidupannya dan keluarganya. Oleh sebab itu bekerja juga merupakan sarana bagi warga negara dalam memperoleh imbalan baik uang atau barang yang berguna untuk memenuhi kebutuhannya sebagai manusia.

Pentingnya pekerjaan bagi Warga Negara Indonesia, telah mendorong pemerintah untuk memposisikan pekerjaan sebagai hajat hidup orang banyak.

Dalam mengatur pekerjaan bagi warga negara, pemerintah memiliki peran antara lain penyediaan lapangan pekerjaan, perluasan kesempatan kerja, peningkatan produktifitas, dan peningkatan daya saing bagi angkatan kerja.

Peran yang dijalankan pemerintah dalam mengatur pekerjaan bagi warga negara tentu banyak menemui kendala dan persoalan. Salah satu bentuk persoalan yang dihadapi pemerintah yakni tidak seimbangnya jumlah penduduk yang siap bekerja dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Hal ini tentu menyebabkan banyaknya penduduk yang siap bekerja namun tidak mendapat pekerjaan karena jumlah lapangan pekerjaan yang terbatas.

Hal di atas sejalan dengan data Badan Pusat Statistik (BPS), yang mencatat jumlah pengangguran terbuka pada Agustus 2019 sebesar 5,28% atau mencapai 7,05 Juta orang. Angka pengangguran tersebut naik secara jumlah dibandingkan Agustus 2018 sebesar 7 Juta orang, namun angka ini mengalami penurunan secara persentase yakni sebesar 5,34%.² Untuk mengatasi permasalahan ini Pemerintah Pusat Republik Indonesia mengeluarkan Kebijakan yakni dengan menerbitkan Peraturan Presiden No.36

² <https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/5e9a4e558c461?pengangguran-bertambah-jadi-705-juta-orang-per-agustus-tertinggi-sma>, Diakses pada tanggal 23 Maret 2022

Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja (untuk selanjutnya disebut Perpres No.36 Tahun 2020)

Kebijakan berupa peraturan presiden yang di tandatangani pada tanggal 26 Februari 2020 ini, bertujuan untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja dan meningkatkan produktifitas dan daya saing bagi angkatan kerja. Kebijakan Program kartu prakerja ini disalurkan kepada khususnya pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dan pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi kerja. Manfaat Kartu Prakerja ini antara lain:

- a. Pelatihan (pembekalan kompetensi kerja, peningkatan kompetensi kerja atau alih kompetensi kerja)
- b. Insentif

Seiring berjalannya waktu, pelaksanaan Perpres No.36 Tahun 2020, tentu menuai pro dan kontra. Kebijakan Perpres ini tentu berguna untuk memberikan pelatihan kerja atau keterampilan bagi pemegang kartu prakerja, yang berguna untuk meningkatkan keterampilannya, sehingga mampu bersaing dalam mencari pekerjaan. Kartu Prakerja ini juga sebagai kartu penanda atau identitas yang diberikan kepada penerima manfaat Program Kartu Prakerja. Akan tetapi di sisin lain kebijakan ini tentu dapat berpotensi menimbulkan beban keuangan negara bila tidak dilaksanakan dengan semestinya.

Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang sangat luas dan memiliki banyak kepulauan, tentu mendorong pemerintah pusat untuk memberikan hak otonom kepada pemerintah daerah dalam melaksanakan program tersebut.

Sehingga pemerintah daerah juga memiliki peran untuk ikut serta dalam mensukseskan terlaksananya Perpres No. 36 Tahun 2020. Hal ini juga sebagaimana ketentuan dalam Perpres No.36 Tahun 2020 yang mengatur bahwa Pemerintah Daerah memberikan dukungan dalam pelaksanaan Program Kartu Prakerja dalam bentuk³

- a. sosialisasi pelaksanaan program Kartu Prakerja
- b. penyediaan data lembaga pelatihan yang berkualitas di masing masing daerah
- c. penyediaan data kebutuhan tenaga kerja oleh industri di daerah
- d. fasilitasi pendaftaran peserta dan pemilihan jenis pelatihan pada program kartu prakerja.

Selain bentuk dukungan di atas, pemerintah daerah juga dapat memberikan dukungan dalam hal⁴

- a. sistem berbagi biaya pendanaan program kartu prakerja; dan/atau
- b. pendampingan kepada penerima manfaat program kartu prakerja dan usaha kecil menengah.

Namun dalam kenyataannya peran Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu dalam menjalankan amanah sesuai Perpres No.36 Tahun 2020 masih banyak mendapat penilaian negatif dari masyarakat. Hal ini terlihat dari banyaknya masyarakat yang belum mendapatkan sosialisasi tentang mekanisme dan syarat

³ Pasal 28 Ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja

⁴ Pasal 28 Ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja

untuk mendapatkan kartu prakerja. Hal ini tentu patut di duga disebabkan oleh kurangnya sosialisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu kepada masyarakat sebagai calon penerima kartu prakerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis tertarik untuk menulis sebuah tulisan ilmiah serta membahasnya dalam bentuk skripsi yang berjudul :

PENERAPAN PROGRAM KARTU PRAKERJA OLEH PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU.

1.2 Permasalahan dan Ruang Lingkup

1.2.1 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan program kartu prakerja oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Peringsewu ?
2. Apa saja hambatan penerapan program kartu prakerja oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Peringsewu ?

1.2.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Administrasi Negara, dengan kajian mengenai pelaksanaan terhadap Peraturan Presiden RI No. 36 Tahun 2020 tentang pengembangan kompetensi kerja melalui program kartu prakerja di Kabupaten Pringsewu. Ruang lingkup lokasi penelitian adalah pada kantor dinas ketenagakerjaan di pemerintah provinsi Lampung.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan program kartu prakerja oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Peringsewu.
2. Untuk mengetahui apa saja yang menghambat dan mendukung penerapan program kartu prakerja oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Peringsewu

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperkaya kajian ilmu hukum administrasi Negara, khususnya di bidang ketenagakerjaan yaitu Pelaksanaan Terhadap Peraturan Presiden RI No. 36 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja di Daerah Kabupaten Pringsewu.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk sebagai panutan untuk memecahkan permasalahan terkait dengan Pelaksanaan Terhadap Peraturan Presiden RI No. 36 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja di Daerah Kabupaten Pringsewu.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Mulyadi menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (2008) dan sesuai dengan yang disarankan oleh *International Labor Organization* (ILO) adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Pada awalnya batasan umur penggolongan tenaga kerja di Indonesia sejak tahun 1971 adalah bilamana seseorang sudah berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan batasan umur ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk bekerja atau mencari pekerjaan. Dengan bertambahnya kegiatan pendidikan dan penetapan kebijakan wajib belajar 9 tahun, maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang bekerja berkurang. Oleh karena itu, semenjak dilaksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional) tahun 2001, batas umur penggolongan kerja yang semula 10 tahun atau lebih dirubah menjadi 15 tahun atau lebih. Indonesia tidak menggunakan batas umur maksimum dalam pengelompokan usia kerja karena belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta.⁵

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Tenaga kerja dibagi dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan bekerja serta golongan menganggur dan mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya

⁵ Dimas dan Nenek Woyanti. 2009. "Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta", Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 16, No. 1, hal. 32-41

untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai angkatan kerja potensial (*potensial labor force*).

Angkatan kerja dalam suatu perekonomian digambarkan sebagai penawaran tenaga kerja yang tersedia dalam pasar tenaga kerja. Angkatan kerja dibedakan menjadi dua sub kelompok yaitu pekerja dan penganggur. Pekerja adalah orang-orang yang bekerja, mencakup orang yang mempunyai pekerjaan dan memang sedang bekerja serta orang yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu sedang tidak bekerja. Di kategorikan sebagai pekerja apabila waktu minimum bekerja yaitu selama satu jam selama seminggu yang lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan.

Adapun yang dimaksud dengan penganggur adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan atau berusaha mencari kerja dan belum bekerja minimal satu jam selama seminggu yang lalu sebelum dilakukan pencacahan. Golongan bekerja dibedakan pula menjadi dua kelompok yaitu bekerja penuh dan setengah pengangguran. Menurut pendekatan pemanfaatan tenaga kerja, bekerja penuh adalah pemanfaatan tenaga kerja secara optimal dari segi jam kerja maupun keahlian. Sedangkan setengah menganggur adalah mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja diukur dari segi jam kerja, produktivitas tenaga kerja dan penghasilan yang diperoleh.

Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Banyak sedikitnya pengangguran dapat mencerminkan baik buruknya suatu perekonomian. Indeks yang dipakai adalah tingkat pengangguran yang merupakan persentase jumlah orang yang sedang mencari pekerjaan terhadap jumlah orang yang menawarkan tenaga kerjanya.

Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja.

2.1.1 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan adalah suatu hubungan antar harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antar tingkat upah (harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu.

Permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand*.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, di mana keuntungan usaha yang didapat akan memberikan hasil yang maksimum. Secara umum permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh:

1. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan memengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali (untuk barang sekunder dan tersier). Dalam jangka pendek kenaikan upah diantisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.
- b. Kenaikan tingkat upah dalam jangka panjang akan di respon oleh perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi ini terjadi bila tingkat upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya pergantian atau penambahan penggunaan mesin-

mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect* (*capital intensive*).

2. Perubahan permintaan hasil produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula. Ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara permintaan tenaga kerja dengan faktor-faktor yang memengaruhinya disebut elastisitas.

Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek mengkondisikan perusahaan menerima harga jual produk dan tingkat upah yang diberikan. Dalam mengkombinasikan penggunaan modal dan tenaga kerja untuk menghasilkan output, perusahaan tidak mampu mengubah kuantitas modal yang akan digunakan dan hanya bisa menambah penggunaan tenaga kerja untuk meningkatkan output.

Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang memberikan kebebasan

kepada perusahaan untuk melakukan penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja dengan mengadakan perubahan terhadap input lainnya. Dalam hal ini perusahaan dapat memilih berbagai bentuk kombinasi modal dan tenaga kerja dalam menghasilkan output yang mengandung biaya paling rendah.

2.1.2 Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.

Menurut Bellante, jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut masing-masing dari ketiga komponen ini dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan tergantung pada upah pasar.

Kenaikan tingkat upah berarti menambah pendapatan. Pertambahan pendapatan menyebabkan seseorang cenderung meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak yang berarti mengurangi jam kerja disebut efek pendapatan (*income effect*). Di sisi lain, kenaikan tingkat upah dapat diartikan semakin mahal nya harga dari waktu. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong seseorang untuk menysubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja. Penambahan waktu kerja tersebut dinamakan efek substitusi.

Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Jangka pendek dimaksudkan sebagai periode waktu di mana tidak mungkin

dilakukan sejumlah penyesuaian dan sejumlah keadaan tidak dapat diubah. Sehubungan dengan penawaran tenaga kerja, diasumsikan jangka pendek adalah suatu jangka waktu di mana individu dalam penduduk yang telah tertentu jumlahnya tidak dapat mengubah jumlah modal manusia dan keterampilannya serta menutup kemungkinan terjadi penyesuaian terhadap perubahan lain, seperti migrasi yang memungkinkan individu dapat melakukan perubahan upah. Dalam hal ini individu akan memilih jumlah jam kerja terbaik yang akan ditawarkan ke dalam kegiatan pasar sehingga dapat memaksimalkan utilitas total.

Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang memberikan waktu kepada seseorang untuk melakukan penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan di dalam lingkungan hidup dalam memaksimalkan utilitas. Penyesuaian-penyesuaian yang dilakukan meliputi dalam hal jam kerja dan perubahan partisipasi tenaga kerja.⁶

2.1.3 Pasar Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak, pasar kerja adalah seluruh aktivitas dan pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pasar tenaga kerja dibutuhkan karena dalam kenyataannya terdapat banyak perbedaan-perbedaan di kalangan pencari kerja dan di antara lowongan kerja. Perbedaan-perbedaan tersebut antara lain:

- a. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda.

⁶ Dimas dan Nenek Woyanti. 2009. "Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta", Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 16, No. 1, hal. 32-41,

- b. Setiap perusahaan menghadapi lingkungan yang berbeda: luaran (output), masukan (input), manajemen, teknologi, lokasi, pasar, dll, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan.
- c. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir (a) dan (b).

Menurut Teori Lewis dalam Mulyadi, kelebihan penawaran tenaga kerja dalam suatu perekonomian bukan merupakan suatu masalah. Kelebihan tenaga kerja di satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan *output* dan penyediaan tenaga kerja di sektor lain. Ada dua struktur di dalam perekonomian negara berkembang, yaitu sektor kapitalis modern dan sektor sub sistem terbelakang. Sektor sub sistem terbelakang mempunyai kelebihan penawaran tenaga kerja dan tingkat upah relatif murah daripada sektor kapitalis modern. Lebih murah biaya upah tenaga kerja asal pedesaan akan dapat menjadi pendorong bagi perusahaan di perkotaan untuk memanfaatkan tenaga kerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan. Selama berlangsungnya proses industrialisasi, kelebihan penawaran tenaga kerja di sektor subsisten akan diserap.

Menurunnya tingkat upah berarti menurunnya biaya marginal dalam menghasilkan output. Akibatnya, biaya produksi turun dan permintaan akan hasil produksi kembali meningkat. Selanjutnya kondisi ini akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja, sehingga terbentuk titik keseimbangan baru dengan upah yang lebih rendah dan kondisi *full employment* dapat tercapai kembali.

Namun, pandangan Kaum Klasik mengenai keseimbangan dalam pasar tenaga kerja dibantah oleh Keynes. Menurut Keynes, proses menuju posisi *equilibrium* baru dalam kenyataannya memakan waktu yang cukup lama, tergantung pada seberapa besar hambatan-hambatan yang merintangai proses tersebut. Hambatan-hambatan ini antara lain:

- a. Ketegaran dan fleksibilitas yang tidak sempurna dari harga-harga dan upah.
- b. Kelambatan reaksi para pelaku ekonomi (produsen, konsumen dan buruh) terhadap situasi ekonomi yang baru.
- c. Hal ini salah satunya disebabkan karena tidak diperolehnya informasi yang cukup mengenal situasi baru ini.

Dalam kondisi adanya ketegaran dari tingkat upah yang tidak memungkinkan untuk turun, maka proses kembalinya kondisi *full employment* dari klasik tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, Keynes menyarankan bahwa perlunya adanya peran pemerintah dalam memperbaiki kondisi keseimbangan pasar tenaga kerja dengan cara meningkatkan pengeluaran pemerintah, menurunkan pajak dan tingkat bunga. Namun, apabila permintaan tenaga kerja meningkat terlalu cepat dan kuat, maka akan menimbulkan inflasi. Kondisi ini disikapi pemerintah antara lain dengan menurunkan pengeluarannya dengan cara pengurangan pos-pos pengeluaran tertentu dalam APBN, menaikkan pajak, menaikkan tingkat bunga dan tindakan-tindakan pengendalian moneter.⁷

2.2 Tinjauan mengenai Implementasi

⁷ Bellante, Don dan Mark Jackson. 1990. Ekonomi Ketenagakerjaan. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia kata implementasi dapat diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Implementasi juga dapat diartikan sebagai penerapan, pelaksanaan suatu perjanjian dan atau keputusan. Jadi implementasi dapat disimpulkan sebagai suatu pelaksanaan atau penerapan terhadap suatu perjanjian dan atau keputusan. Termasuk di dalamnya pelaksanaan atau penerapan suatu undang-undang yang telah dibuat oleh pemerintah atau pihak yang berwenang membuat undang-undang.

Menurut Kamus Besar Webster, implementasi itu berarti “to implement” yang berarti “to provide the means of carrying out” (menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu) dan “to give practical effect to” yang dalam artinya menimbulkan akibat terhadap sesuatu atau menimbulkan sebuah dampak. Implementasi sendiri mempunyai fungsi yakni untuk membentuk negara sebagai “outcome” (hasil akhir) dari kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah.

Para ahli berpendapat bahwa, implementasi bermuara pada aktivitas aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Sehingga, implementasi ini bukan hanya sekedar aktivitas, melainkan suatu kegiatan yang terencana agar mencapai suatu tujuan dari kegiatan. Implementasi dapat dihubungkan dengan suatu produk hukum. Produk hukum berupa undang-undang yang sengaja dibuat oleh pihak-pihak yang berwenang membuatnya. Implementasi hukum digunakan sebagai sebuah ukuran bagaimana sebuah undang-undang tersebut berlaku di masyarakat. Menurut seorang pakar hukum yakni Muhammad Joni bahwa implementasi hukum yakni pelaksanaan dari norma hukum dalam kasus/ tindakan/ putusan, atau hukum dalam keadaan konkrit, menerapkan hukum dari *law in book ke law in action*. Dengan kata lain, efektifitas hukum adalah

kesesuaian antara bagaimana yang sudah diatur di dalam hukum dengan bagaimana pelaksanaannya.

Teori Implementasi menurut Edward dan Emerson, menjelaskan bahwa terdapat empat variabel kritis dalam implementasi kebijakan publik atau program, diantaranya; komunikasi atau kejelasan informasi, konsistensi informasi, ketersediaan sumber daya dalam jumlah dan mutu tertentu, sikap dan komitmen dari pelaksana program atau kebijakan birokrat, dan struktur birokrasi atau standar operasi mengatur tata kerja dan tata laksana.⁸

Variabel-variabel tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk mencapai tujuan implementasi kebijakan peraturan. Komunikasi berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada publik, ketersediaan sumberdaya untuk melaksanakan kebijakan, sikap dan tanggap dari pelaku yang terlibat, dan struktur pelaksana kebijakan. Ketersediaan sumberdaya pendukung untuk melaksanakan kebijakan yaitu sumber daya manusia, merupakan aktor penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan dan merupakan potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang meliputi fisik maupun non fisik berupa kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengalaman, keahlian, keterampilan, dan hubungan personal. Informasi merupakan sumberdaya kedua yang penting dalam implementasi kebijakan peraturan. Informasi yang disampaikan atau memperlancar pelaksanaan kebijakan atau program. Kewenangan merupakan hak untuk mengambil keputusan, hak untuk

⁸ Edward III, G. C.. *Implementing Public Policy*. Washington: Congressional Quarterly, Inc, 1980, hlm 54.

mengarahkan orang lain dan hak untuk memberi perintah. Sikap dan komitmen dari pelaksana kebijakan peraturan.⁹

Kunci keberhasilan implementasi kebijakan adalah sikap terhadap penerima dan dukungan atas kebijakan yang telah ditetapkan. Struktur birokrasi berkenaan dengan kesesuaian birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan peraturan. Struktur birokrasi menjelaskan susunan tugas dan para pelaksana kebijakan, memecahkannya dalam rincian tugas serta menetapkan prosedur standar operasi.

Implementasi yang dihubungkan dengan produk hukum tidak dapat terlepas dari Teori Efektifitas Hukum atau Teori Penegakan Hukum. Hal tersebut dikarenakan efektifitas merupakan sebuah tolak ukur bagi sebuah keberhasilan lembaga dalam mencapai suatu tujuannya. Teori penegakan hukum dari pakar hukum yang terkenal dan banyak dianut adalah teori yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman dengan teori "*legal system*" yang terdiri dari 3 (tiga) komponen pokok, yakni:

1. Substansi Hukum

Substansi hukum adalah aturan, norma, dan pola perilaku dari manusia yang berada dalam sistem. Substansi hukum merupakan sebuah produk hukum materiil atau isi dari sebuah undang-undang yang mengharuskan norma tersebut untuk melakukan atau melaksanakan sesuatu yang tertuang dalam produk hukum tersebut.

2. Struktur Hukum

⁹ Agustino, L. Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta, 2017. hlm. 78

Struktur hukum merupakan institusionalisasi ke dalam entitas-entitas hukum, misalnya struktur pengadilan tingkat pertama, pengadilan tingkat banding, dan pengadilan tingkat kasasi. Friedman menegaskan elemen utama dari sebuah sistem hukum adalah struktur hukum, tatanan kelembagaan, dan kinerja lembaga.

3. Budaya Hukum

Kultur hukum atau budaya hukum adalah sikap dan nilai yang memiliki hubungan dengan hukum dan yang terkait dengan tingkah laku yang berhubungan dengan hukum dan lembaga-lembaganya, baik secara positif maupun negatif.

Ketiga elemen dalam Teori Efektifitas atau Teori Penegakan Hukum merupakan suatu hal yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Ketiga elemen tersebut sifatnya adalah kumulatif sehingga apabila ingin mencapai tingkat efektifitas yang tinggi maka ketiga elemen tersebut harus terpenuhi dan tidak ada yang boleh ditinggalkan.

Suatu produk hukum harus memperhatikan isi dari hukum tersebut apakah sesuai dengan perilaku masyarakat atau tidak. Harus juga memperhatikan struktur dari penegak hukum dan bagaimana lembaga-lembaga hukum tersebut dalam penegakan hukum. Kemudian harus juga melihat bagaimana hukum yang tumbuh dan berkembang di dalam masyarakat. Dengan terpenuhinya elemen-elemen tersebut maka tingkat efektifitas dari sebuah implementasi dari produk hukum tersebut akan tinggi. Apabila salah satu elemen tidak terpenuhi maka dapat dikatakan produk hukum itu gagal atau sia-sia.

2.3 Tinjauan mengenai Kebijakan Publik

Di Indonesia, istilah kebijakan publik (*public policy*) masih belum mendapatkan terjemahan yang pasti. Kita menemui istilah kebijaksanaan umum, kebijaksanaan pemerintah, kebijaksanaan publik, kebijaksanaan negara, kebijakan publik dan sebagainya.¹⁰

Terdapat perbedaan antara kebijakan dan kebijaksanaan. Kebijakan berasal dari kata bijak. Menurut kamus Inggris-Indonesia / Indonesia Inggris karangan Prof. Drs. S. Woyowasito dan W.J.S Purwodarminto, kata bijak berarti *learned*, *prudent*, dan *experienced*. Kata bijak merupakan kata sifat yang selanjutnya dengan awalan “ke” dan akhiran “an” menjadi kata benda “kebijakan”. Hal itu berarti, bahwa kebijakan itu menunjukkan adanya kemampuan atau kualitas yang dimiliki seseorang dalam keadaannya yang *learned* (terpelajar), *prudent* (baik), dan *experienced* (berpengalaman).¹¹ Dengan demikian, kebijakan berarti kata benda yang tetap menjadi tambahan keterangan terhadap suatu kata benda lainnya, (*bijvoeglijk naam woord*, Belanda). Kata kebijakan, menurut Woyowasito cs berarti *skill* (keterampilan), *ability* (kemampuan), *capability* (kecakapan), dan *insight* (kemampuan untuk memahami sesuatu).

Anderson dalam Hill and Hupe memahami kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh aktor atau sejumlah aktor berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi. Kebijakan berkaitan dengan tindakan. Sebagaimana diungkapkan oleh Suskind, seorang penulis yang dekat dengan pejabat gedung

¹⁰ H. Suratman, dkk, *Hukum dan Kebijakan Publik*, cetakan pertama, Refika Aditama, Bandung, 2019. Hlm. 67

¹¹ Eko Handoyo, *Kebijakan Publik*, cetakan pertama, Widya Karya, Semarang, 2012, hlm. 156.

putih masa George W. Bush, “ketika kita melakukan tindakan berarti kita telah membuat suatu realitas dan ketika kita membuat tindakan baru, maka kita juga membuat realitas baru”. Sedangkan untuk kebijaksanaan memiliki makna yang tidak jauh berbeda dengan kata kebijakan. Kebijaksanaan dapat dipahami sebagai suatu kumpulan keputusan yang diambil oleh seorang pelaku atau oleh kelompok politik dalam usaha memilih tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan-tujuan itu.¹²

Pengertian/definisi dari kebijakan publik pada umumnya belum memiliki satu kesamaan makna dalam mengartikan kebijakan publik itu sendiri. Tujuan dari pemberian definisi kebijakan publik ini adalah untuk memberikan batasan mengenai ruang lingkup cakupan dari satu obyek pembahasan secara ringkas agar memperoleh gambaran pokok tentang sesuatu obyek tersebut. Suatu definisi memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga ada pepatah Belanda berbunyi: *“Elke definite isgevaarlijk”* yang artinya bahwa setiap batasan (definite) itu berbahaya.

Namun demikian, definisi tersebut perlu adanya guna memberikan bantuan kepada manusia untuk memahami dan mengerti suatu arti. Maka dari itu akan dikemukakan definisi dari kebijakan publik yang dapat memberi penjelasan yang berguna untuk memahami mengenai apa yang disebut sebagai kebijakan publik. Baik sebagai sebuah kebijaksanaan maupun sebagai kebijakan. H.Hugh Hecllo memiliki pendapat sebagai berikut: *“policy is a course af action intended to accomplish some end.”* (terjemahan : kebijaksanaan adalah suatu arah kegiatan tertuju pada pencapaian beberapa tujuan). Kebijaksanaan menjadi bagian dari

¹² H. Soenarko, SD., Public Policy, Pengertian Pokok untuk Memahami dan Analisis Kebijaksanaan Pemerintah, Airlangga University Press, Surabaya, 2005. Hlm. 75

pencapaian tujuan dari organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan. Setiap kebijakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Selanjutnya Hecllo mengemukakan, bahwa: *“A policy may usefull be considered as a course of action or inaction rather than specifie decisions or actions, and such a course has to be perceived and indentified by the analyst in question.”*¹³

(terjemahan: suatu kebijakan akan lebih cocok dilihatnya sebagai suatu arah tindakan atau tidak dilakukannya tindakan, daripada sekadar suatu keputusan atau tindakan belaka).

Pendapat ini menegaskan bahwa kebijakan itu lebih dari pada aspek tindakan dari pemangku kebijakan untuk melakukan apa yang menjadi kebijakannya. Dari tindakan tersebut, melalui implementasi kebijakan tujuan yang ingin dicapai tidak hanya menjadi formalitas belaka, tetapi menjadi sebuah kenyataan sesuai dengan harapan bersama. Selanjutnya, *Carl J. Friedrich* memiliki pendapat tentang kebijakan publik sebagai berikut: *“public policy is a proposed course of action of person, group, or government within a given environment providing obstacles and opportunities which the policy was proposed to utilize and overcome in an effort to reach a goal or realize an objeetive or a purpose.”*¹⁴ (terjemahan: kebijaksanaan pemerintah adalah suatu arah tindakan yang diusulkan kepada seseorang, golongan, atau pemerintah dalam suatu lingkungan dengan halangan-halangan dan kesempatan-kesempatannya, yang diharapkan dapat memenuhi dan

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

mengatasi halangan tersebut dalam rangka mencapai suatu cita-cita atau mewujudkan suatu kehendak, serta tujuan tertentu).¹⁵

Dimock dalam bukunya yang berjudul *Public Administration* mengarahkan perhatian dalam definisinya pada pendapat dan keinginan rakyat. Ia memberikan definisi sebagai berikut: “*Public policy is the reconciliation and crystallization of the views and wants of many people and groups in the body social.*”¹⁶ (terjemahan: kebijaksanaan pemerintah adalah perpaduan dan kristalisasi daripada pendapat-pendapat dan keinginan-keinginan banyak orang dan golongan-golongan dalam masyarakat).

Kebijakan publik menurut pendapat para ahli yang terangkum secara konkret di bawah ini adalah penting menjadi perbandingan dari pengertian kebijaksanaan diatas. Harold Laswell dan Abraham Kaplan mendefinisikan kebijakan publik sebagai sebuah program yang terproyeksi dari cita-cita, nilai, dan praktik. Sementara itu, David Easton mendefinisikan kebijakan publik sebagai dampak dari aktivitas pemerintah. Sedangkan James Anderson mengemukakan kebijakan sebagai pelaksanaan tindakan yang relatif stabil dan digunakan untuk tujuan tertentu, diikuti oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam menghadapi masalah. James Lester dan Robert Steward memberikan definisi yang berbeda, bahwa kebijakan publik adalah sebuah proses atau serangkaian pola aktivitas atau keputusan pemerintah yang didisain untuk menyembuhkan masalah publik, baik nyata maupun imajiner.¹⁷

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Riant Nugroho, *Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang*, Pustaka Ilmu, Yogyakarta, 2015, hlm. 34.

¹⁷ Solechan, *Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik dalam Pelayanan Publik*, *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 3, Agustus 2019, hlm. 43.

Dari berbagai penjelasan tersebut menunjukkan, bahwa kebijakan publik mempunyai implikasi terhadap masyarakat. Secara konkret, bahwa kebijakan publik adalah tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah yang berdampak terhadap kehidupan masyarakat. Disamping itu, kebijakan publik mempunyai tujuan yang jelas, yaitu untuk kepentingan masyarakat.

2.3.1 Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi atau implementation, dalam kamus Webster and Roger dipahami sebagai *to carry out, accomplish, fulfill, produce, complete*. Dalam KBBI (2002), implementasi adalah pelaksanaan, penerapan, atau pemenuhan. Implementasi berkaitan dengan kebijakan spesifik sebagai respon khusus atau tertentu terhadap masalah-masalah spesifik dalam masyarakat.¹⁸

Implementasi kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang-undang. Sebagaimana dinyatakan Ripley dan Franklin implementasi kebijakan adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau jenis keluaran yang nyata (tangible output).

Pressman dan Widavsky memahami implementasi kebijakan sebagai kegiatan menjalankan kebijakan (*to carry out*), memenuhi janji-janji sebagaimana disebutkan dalam dokumen kebijakan (*to fulfill*), untuk menghasilkan output sebagaimana dinyatakan dalam tujuan kebijakan (*to produce*), dan untuk

¹⁸ Taufiqurokhman, Kebijakan Publik Pendelegasian Tanggung Jawab Negara Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama Pers, Jakarta, 2014, hlm. 23.

menyelesaikan misi yang harus diwujudkan sebagaimana terdapat di dalam tujuan kebijakan (*to complete*).¹⁹

Birokrasi merupakan salah satu badan administrasi yang menjalankan proses implementasi setelah suatu kebijakan publik . ditetapkan oleh badan legislatif dan eksekutif. Birokrasi dan badan-badan administrasi lainnya melakukan tugas pemerintahan sehari-hari. Pengaruh mereka begitu besar terhadap kehidupan warga negara dibandingkan unit-unit pemerintahan lainnya. Hal ini dikarenakan badan-badan administrasi memiliki keleluasaan yang besar dalam menjalankan kebijakan publik yang berada dalam yurisdiksinya.

2.4 Tinjauan Umum Kartu Prakerja

Program Kartu prakerja merupakan suatu program untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan kewirausahaan untuk pencari kerja, juga untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, pekerja yang ingin meningkatkan kualitas kerjanya juga untuk pelaku usaha mikro dan kecil. Program ini diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020. Serta peraturan pelaksanaannya Permenko Perekonomian Nomor 11 tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Peningkatan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Prakerja.

¹⁹ Abdullah Ramdhani dkk, Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik, Jurnal Publik, Volume 11 No. 01, 2017, hlm 89.

Kartu prakerja adalah kartu yang digunakan sebagai identitas para penerima manfaat Program Kartu Prakerja atau peserta dari program ini. setiap program yang dirancang oleh pemerintah pasti memiliki tujuan dari program itu sendiri, begitu juga untuk program kartu prakerja, terdapat beberapa tujuan yang harus dituju dari program itu sendiri, yakni: Pertama, mengembangkan kompetensi kerja baik untuk pekerja atau wirausahawan. Kedua, meningkatkan daya saing dan produktivitas masyarakat. Ketiga, mengembangkan sikap kewirausahaan bagi masyarakat.

Setiap orang yang berhasil lolos untuk mengikuti program Kartu Prakerja, akan mendapatkan uang pelatihan sebesar Rp 1.000.000,00, layanan pelatihan kartu prakerja, sertifikat pelatihan dan juga biaya insentif sesuai mengikuti pelatihan Kartu Prakerja. Pelatihan Kartu Prakerja ini diutamakan ditujukan bagi mereka para pencari kerja, namun disisi lain program ini juga diperuntukkan bagi pencari kerja, pekerja atau buruh yang terkena PHK, dipulangkan, pelatihan ini juga diberikan kepada pekerja atau buruh dan masyarakat lain yang memiliki usaha mikro dan kecil yang ingin meningkatkan kualitas potensi kerjanya, yang mana di dalamnya termasuk pekerja yang dipulangkan oleh pengusahanya.

Pasal 2 ayat (6) Permenko Perekonomian Nomor 11 tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Peningkatan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Prakerja dijelaskan bahwa calon penerima Kartu Prakerja adalah mereka yang terdampak COVID-19 dan juga pandemi COVID-19 dan

disyaratkan mereka yang belum sama sekali menerima bantuan selama pandemi COVID-19. Yang mana di dalamnya termasuk dan sesuai pada pasal pasal 3 ayat (3) Peraturan Presiden 76 tahun 2020 tentang Perubahan atas Perpres 36 tahun 2020, namun dalam arti pemutusan hubungan kerjanya sesuai pada peraturan pelaksanaannya yakni diputus hubungan kerjanya atau dipulangkannya karena dampak dari pandemi COVID-19. Tidak serta merta mereka yang ingin mencari pekerjaan atau meningkatkan kualitas kewirausahaannya, terdapat syarat-syarat yang harus dilengkapi terlebih dahulu untuk bisa mendaftar di program ini yakni harus berwarga negara Indonesia, usia harus sudah mencapai 18 tahun dan sedang mengikuti pendidikan seperti sekolah atau kuliah.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penelitian ini yang berdasarkan pada pokok permasalahan dilakukan dengan dua cara, yaitu pendekatan normatif dan pendekatan empiris :

1. Pendekatan normatif *library research* yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari peraturan-peraturan hukum yang berlaku yang erat kaitannya dengan permasalahan penelitian yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi, dan sumber lain yang erat kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Pendekatan empiris *field research* yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara melihat pada kenyataan langsung atau sesungguhnya, dengan melakukan wawancara kepada pihak yang berkompeten di lokasi penelitian dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti

3.2. Sumber Data

Berdasarkan jenis nya data terdiri dari dua kelompok yaitu:

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah data utama yang diperoleh secara langsung dari lapangan penelitian dengan cara melakukan wawancara kepada narasumber untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Narasumber yang dijadikan responden dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung
- b. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pringsewu

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber hukum yang berhubungan dengan penelitian. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah:

- a. Bahan Hukum Primer

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan bahan hukum primer yaitu data yang diperoleh dari masyarakat. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hukum tenaga kerja, yang antara lain adalah:

- 1) UUD 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja.

- b. Bahan Hukum Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengkaji, meneliti dan

menelusuri data-data sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum sekunder berupa bahan pustaka yang berkaitan dengan objek penelitian buku-buku teks ilmu hukum, teori hukum, sejarah hukum, artikel dalam majalah/harian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier meliputi bibliografi, ensiklopedia hukum, kamus ilmu hukum, indeks kumulatif dan lain-lain.

3.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

3.3.1.1. Studi pustaka *library research* Dilakukan dengan serangkaian kegiatan seperti membaca, menelaah dan mengutip dari literatur serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan.

3.3.1.2. Studi lapangan *field research* Yaitu sumber data yang diperoleh dari hasil penelaah berbagai literatur dan sumber bacaan lainnya yang dapat mendukung dalam penulisan skripsi ini. Penelitian ini dilakukan pada lokasi penelitian dengan menggunakan alat-alat pengumpulan data berupa wawancara yang bersumber langsung dari informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi pokok-pokok saja kemudian dikembangkan pada saat wawancara berlangsung.

3.3.2. Prosedur Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan untuk mempermudah analisis data yang telah diperoleh sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Adapun pengolahan data yang dimaksud meliputi tahapan sebagai berikut:

3.3.2.1. Seleksi data

Merupakan kegiatan pemeriksaan untuk mengetahui kelengkapan data selanjutnya data dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3.3.2.2. Klasifikasi data

Merupakan kegiatan penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk dianalisis lebih lanjut.

3.3.2.3 Penyusunan data

Merupakan kegiatan penempatan dan menyusun data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada sub pokok bahasan sehingga mempermudah interpretasi data.

3.4 Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Data yang telah diolah dengan menggunakan cam deskriptif kualitatif, maksudnya adalah analisis data yang dilakukan dengan menjabarkan secara rinci kenyataan/keadaan atas suatu objek dalam bentuk kalimat guna memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap permasalahan yang diajukan, sehingga memudahkan untuk

ditarik suatu kesimpulan. Selain itu tujuan analisis data ini adalah untuk memperoleh pandangan-pandangan baru tentang bagaimana pelaksanaan program kartu Prakerja. Selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan program prakerja diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetisi Kerja melalui Program Kartu Prakerja. Perpres ini juga sudah mengalami perubahan beberapa kali. Program ini merupakan program yang digunakan untuk mengatasi permasalahan pekerja yang pada saat itu mengalami Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi covid-19. Program ini bukan merupakan program pemerintah daerah melainkan program nasional. Program ini dilaksanakan oleh Komite Cipta Kerja yang diketuai oleh Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dengan wakil ketua terdiri dari enam anggota menteri. Peran pemerintah daerah pada program prakerja sangat minim dalam aturan tersebut.
2. Aspek-aspek yang menghambat penerapan program kartu prakerja oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu adalah Pertama adalah kesulitan akses pada situs prakerja. Kedua adalah pengaduan dari pemerintah daerah tidak ada kelanjutannya dari pemerintah pusat. Ketiga, pemerintah daerah tidak memiliki akses kepada data langsung kepada program ini. Keempat, pada implementasi di daerah, pemerintah daerah menilai tidak ada standar

penyelesaian pelatihan dan banyak menimbulkan permasalahan. Kelima, tidak adanya tindak lanjut program hingga para pekerja merasakan manfaat langsung dari program prakerja ini.

5.2 Saran

Saran dari penulis terhadap penelitian ini sebagai berikut:

1. Penambahan peran pemerintah daerah dalam membantu program pra kerja agar bisa lebih efektif dan efisien. Perbaikan ini melalui revisi dari peraturan presiden program prakerja.
2. Peningkatan koordinasi antara daerah dan pemerintah pusat dalam melakukan penerapan program prakerja, karena pemerintah daerah yang secara nyata mengetahui kondisi daerah secara khusus.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustino, L. 2017. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Bellante, Don dan Mark Jackson. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- G. C, Edward III,. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington: Congressional Quarterly.
- Handoyo E. ddk. 2012. *Kebijakan Publik*. Semarang: Widya Karya.
- H. Soenarko, SD. 2005. *Public Policy dan Pengertian Pokok untuk Memahami dan Analisis Kebijaksanaan Pemerintah*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Nugroho, Riant. 2015. *Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Suratman, H. 2019. dkk, *Hukum dan Kebijakan Publik*, cetakan pertama, Refika Aditama, Bandung.
- Taufiqurokhman. 2014. *Kebijakan Publik Pendelegasian Tanggung Jawab Negara Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama Pers.

Peraturan perundang-undangan dan lainnya

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja.

Jurnal

Abdullah Ramdhani dkk, Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik, Jurnal Publik, Vol. 11 No. 01, 2017.

Dimas dan Nenik Woyanti. “Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta”, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 16, No. 1. 2009.

Solechan, “Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik dalam Pelayanan Publik”, *Administrastive Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 3, 2019.

Internet

<https://spn.or.id/pengertian-buruh/>, Diakses pada tanggal 10 Mei 2019

<https://katadata.co.id/agustiyanti/finansial/5e9a4e558c461?pengagguran-bertambah-jadi-705-juta-orang-per-agustus-tertinggi-sma>, Diakses pada tanggal 23 Maret 2022