

**KEBIJAKAN PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG
DALAM MENURUNKAN TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA**

(Skripsi)

Oleh:

Aulia Affifah
NPM. 2012011401



**BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

KEBIJAKAN PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG DALAM MENURUNKAN TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA

Oleh

Aulia Affifah

Pengangguran yang terjadi di Kota Bandar Lampung merupakan masalah dari pemerintah karena hal tersebut berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja serta ketersediaan lapangan pekerjaan untuk kesejahteraan masyarakat. Pengangguran terbuka adalah keadaan di mana seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja aktif tidak memiliki pekerjaan, tetapi sedang aktif mencari pekerjaan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan perangkat Daerah yang ditugaskan untuk mengurus pemerintah dibidang ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam upaya untuk mengurangi tingkat pengangguran khususnya pengangguran terbuka dan untuk mengetahui faktor penghambat Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran terbuka.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris, yaitu pendekatan dengan cara meneliti data primer atau kajian bekerjanya hukum dalam masyarakat. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder serta pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan. Pengelolaan data dilakukan dengan cara seleksi data, klasifikasi data, dan penyusunan data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka yaitu dengan cara memperbaiki sistem pendidikan, terutama sistem pendidikan vokasi, melakukan upaya memasifkan website siap kerja, dan mengusulkan pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK). Faktor penghambat Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka mencakup ketidakcocokan keterampilan, rendahnya permintaan kerja, sumber daya manusia pada dinas terkait, kondisi ekonomi, minimnya pengalaman, dan belum tersedianya balai latihan kerja.

Kata Kunci : Pengangguran Terbuka, Kebijakan, Tenaga Kerja

ABSTRACT

THE POLICY OF THE BANDAR LAMPUNG CITY GOVERNMENT IN REDUCING THE OPEN UNEMPLOYMENT RATE

By

Aulia Affifah

Unemployment occurring in the city of Bandar Lampung is a government issue because it relates to labor absorption and the availability of job opportunities for the welfare of the community. Open unemployment is a condition where an individual who is part of the active workforce does not have a job but is actively seeking employment. Based on the Regional Regulation of Bandar Lampung City Number 17 of 2023 concerning the Formation and Composition of Regional Devices of Bandar Lampung City, the Manpower and Transmigration Office is the Regional Device assigned to manage government affairs in the field of employment. This research aims to understand the policies of the Bandar Lampung City Government in efforts to reduce the unemployment rate, particularly open unemployment, and to identify the obstacles faced by the Bandar Lampung City Government in its efforts to reduce open unemployment.

This research uses the empirical juridical legal research method, which is an approach by examining primary data or studying the functioning of law in society. The data used are primary and secondary data, and data collection was conducted using literature study and field study. Data management is carried out through data selection, data classification, and data arrangement.

The results of this study indicate that the policy of the Bandar Lampung City Government in reducing the Open Unemployment Rate is through improving the education system, especially the vocational education system, making efforts to intensify the job readiness website, and proposing the construction of a Vocational Training Center (BLK). The inhibiting factors for the Bandar Lampung City Government in reducing the Open Unemployment Rate include skill mismatches, low job demand, human resources in related departments, economic conditions, lack of experience, and the unavailability of vocational training centers.

Keywords: Open Unemployment, Policy, Workforce

**KEBIJAKAN PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG
DALAM MENURUNKAN TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA**

Oleh

Aulia Affifah

Skripsi

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

Pada

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



**BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **KEBIJAKAN PEMERINTAH KOTA BANDAR
LAMPUNG DALAM MENURUNKAN
TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA**

Nama Mahasiswa : **Aulia Affifah**

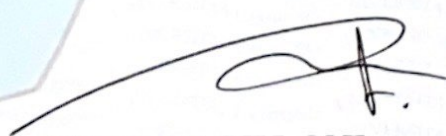
Nomor Pokok Mahasiswa : **2012011401**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**




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


Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.
NIP 198407022019031005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

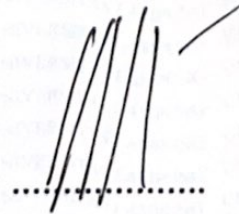

Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

MENGESAHKAN

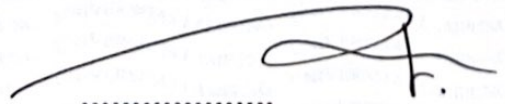
1. Tim Penguji

Ketua

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



Sekretaris/Angota : Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.



Penguji Utama

: Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.
NIP 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 22 Januari 2025

PERNYATAAN

Nama : Aulia Affifah

Npm : 2012011401

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“KEBIJAKAN PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG DALAM MENURUNKAN TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA”** benar benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam pasal 27 Peraturan Akademik Unieversitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 22 Januari 2025
Pembuatan Pernyataan



Aulia Affifah
NPM 2012011401

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Aulia Affifah, Lahir di Bandar Lampung pada tanggal 11 Agustus 2002. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, putri dari pasangan Bapak Rohani dan Ibu Nurlaila.

Penulis mengawali pendidikan pertamanya di TK Al khairiah Kampung Baru selesai pada tahun 2008, kemudian penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 2 Kampung Baru pada tahun 2014, Sekolah Menengah Pertama di SMP IT Miftahul Jannah pada tahun 2017, dan Sekolah Menengah Atas di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung pada tahun 2020.

Penulis tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur Mandiri. Selama menjadi mahasiswa, penulis merupakan mahasiswa Bagian Hukum Administrasi Negara, dan selama perkuliahan penulis pernah bergabung menjadi Anggota Himpunan Mahasiswa Hukum Administarsi Negara (HIMA HAN) pada tahun 2023, menjadi Anggota UKM-F Persikusi pada tahun 2022 Dan Penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Kelurahan Bumi Agung, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah : 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

(QS. Al-Insyiah : 5-6)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya dan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan sehingga penulis dapat belajar dan menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada :

Kedua Orang Tuaku Tercinta,

Ayahku tersayang Rohani dan Ibuku tercinta Nurlaila

Yang senantiasa memberikan segalanya kepada saya. Tidak akan pernah cukup kata Terima Kasih atas segala pengorbanan Ayah dan Ibu, tidak akan pernah bisa terbalas kebaikan Ayah dan Ibu. Terima Kasih untuk segala cinta, kasih sayang, dukungan serta doa yang telah diberikan sepanjang hidupku.

Adik-Adikku tersayang

Mellisya Dwi Putri, Nazia Raiqa Rahmadhani yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terima Kasih kepada seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung atas ilmu yang telah dibagikan, bimbingan yang berharga, dan motivasi yang diberikan selama proses penyelesaian skripsi ini.

Almamater tercinta Universitas Lampung,

Tempat mencari ilmu dan mendapatkan pengalaman berharga yang menjadi salah satu jalan untuk mewujudkan cita-cita

SANWACANA

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung Dalam Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, arahan, dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan Terima Kasih kepada:

1. Terima Kasih kepada Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum. Selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, masukan dan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini;
2. Terima Kasih kepada Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H. Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, masukan dan arahan dalam penulisan skripsi ini;
3. Terima Kasih kepada Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum. Selaku Pembahas atas waktunya untuk memberikan saran, masukan dan kritik dalam penulisan skripsi ini;
4. Terima Kasih kepada Bapak Fathoni, S.H., M.H. Selaku Pembahas II atas waktunya untuk memberikan saran, masukan dan kritik dalam penulisan skripsi ini;
5. Terima Kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung, beserta staff yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama di perkuliahan;

6. Terima Kasih kepada Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. Selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis selama menjalankan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
7. Terima Kasih kepada Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H. Selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis selama menjalankan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
8. Terima Kasih Kepada Bapak Dr. Rudi Natamiharja, S.H., DEA. Selaku Pembimbing Akademik atas bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menjalankan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
9. Terima Kasih kepada seluruh Dosen dan Staf/Karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Bagian Hukum Administarsi Negara yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta segala bantuan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
10. Terima Kasih Kepada Bapak Muhammad Kabul S.Sos. Selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sekaligus sebagai narasumber yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bantuan dan masukan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
11. Terima Kasih banyak kepada orang tuaku yang paling kucintai, bapak dan mama atas segala jerih payah dalam membesarkan dan mendidikku, dengan kesabaran, Terima Kasih untuk segala doa baik dan ridhonya yang selalu mengiringi di setiap langkahku sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini;
12. Terima Kasih kepada adik-adikku tersayang, keluarga besarku, dan sepupu-sepupuku yang selalu memberikan dukungan, semangat dan hiburan dalam menyelesaikan skripsi ini;
13. Terima Kasih banyak kepada Riyadhi yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Terima Kasih atas motivasi yang selalu diberikan kepadaku, semoga hal baik megiringi tiap langkah dalam hidupmu;

14. Terima Kasih kepada Ghina Qanita Putri S dan Nayla Ulfah sahabat terbaikku yang menjadi saksi perjuanganku dari SMA sampai saat ini. Terima Kasih sampai saat ini masih selalu memberikan semangat, doa dan bantuan, dan juga selalu bersedia mendengarkan keluh kesah dalam hidup, semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam setiap urusan;
15. Terima Kasih banyak kepada teman seperjuanganku di masa perkuliahan yang selalu memberi semangat dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini;
16. Terima Kasih kepada keluarga besar HIMA HAN dengan segala dukungan selama menempuh perkuliahan dibagian HAN;
17. Almamaterku tercinta Universitas Lampung beserta seluruh Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung;
18. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Terima Kasih telah memberikan bantuan, dukungan serta doanya selama ini;

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca, khususnya bagi penulis dalam mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 22 Januari 2025

Penulis

Aulia Affifah

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
HALAMAN JUDUL	iii
MENYETUJUI.....	iv
MENGESAHKAN	v
PERNYATAAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
SANWACANA.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan Penelitian.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Manfaat dan Kegunaan Penelitian Secara Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat dan Kegunaan Penelitian Secara Praktis.....	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kebijakan	6
2.1.1 Pengertian Kebijakan	6
2.1.2 Macam-macam Kebijakan	7
2.1.3 Implementasi Kebijakan	8
2.2 Pemerintah.....	9
2.2.1 Tindakan Pemerintah.....	10
2.3 Tenaga Kerja	11
2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja	11
2.3.2 Klasifikasi Tenaga Kerja	14
2.3.3 Hukum Ketenagakerjaan.....	15

2.4 Pengangguran.....	17
2.4.1 Pengertian Pengangguran.....	17
2.4.2 Jenis-jenis Pengangguran.....	18
2.5. Pengangguran Terbuka.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah.....	22
3.2 Sumber Data dan Jenis Data	22
3.2.1 Data Primer	23
3.2.2 Data Sekunder	23
3.3 Metode Pengumpulan Data dan Pengelolaan Data	24
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.3.2 Pengelolaan Data	25
3.4 Analisis Data	25

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	26
4.1.1. Kota Bandar Lampung	26
4.1.2 Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	28
4.2. Kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung Dalam Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka.....	34
4.2.1. Kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam Upaya Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka	34
4.2.2. Faktor Penghambat Bagi Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam Upaya Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka.....	38

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	42
5.2. Saran.....	43

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Bandar Lampung 2021 2023	3
Tabel 2. Kecamatan di Kota Bandar Lampung	26
Tabel 3. Jumlah Penduduk Angkatan Kerja Kota Bandar Lampung	27
Tabel 4. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia hingga kini masih berhadapan dengan berbagai masalah sosial yang menjerat masyarakatnya, terutama yang berkaitan dengan ekonomi dan lapangan pekerjaan. Peran pemerintah sangat penting untuk melindungi masyarakat dari dampak buruk masalah sosial ekonomi. Realitas dalam masyarakat menunjukkan bahwa tanpa campur tangan pemerintah, berbagai bentuk kekerasan dan kekacauan bisa timbul, yang menjadi ancaman serius akibat masalah sosial ekonomi, seperti rendahnya daya serap tenaga kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), selama periode 2010-2020, pertumbuhan penduduk Indonesia mencapai 1,25% per tahun. Pada tahun 2019-2020, jumlah penduduk Indonesia tercatat sebanyak 270,20 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, 91,32% atau sekitar 246,74 juta penduduk memiliki domisili yang sesuai dengan Kartu Keluarga (KK), sementara sisanya yaitu 8,68% atau sekitar 23,407 juta penduduk, domisilinya tidak sesuai dengan KK (BPS, 2021). Hal ini menjadi bukti bahwa Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan laju pertumbuhan penduduk yang sangat cepat.¹

Dengan jumlah penduduk yang besar, diperlukan lapangan pekerjaan yang memadai untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin dan menyediakan lapangan pekerjaan bagi setiap warga negara, sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa *“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

¹ Badan Pusat Statistik Indonesia. "BPS Indonesia dalam angka 2021" <https://web-api.bps.go.id/download.php?f=ZdEBsRB2S+S> (diakses pada 12 Desember 2024)

Oleh karena itu, pemerintah bertanggung jawab untuk menangani masalah pengangguran. Tingginya tingkat pengangguran berdampak langsung maupun tidak langsung pada kemiskinan, kriminalitas, dan masalah sosial politik yang semakin meningkat. Arus migrasi yang terus berlangsung akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan serta jumlah angkatan kerja yang besar membuat masalah tenaga kerja menjadi sangat kompleks.²

Pengangguran dapat mengurangi pendapatan masyarakat dan menurunkan tingkat kemakmuran negara. Tingginya angka pengangguran menyebabkan banyak sumber daya manusia terbuang dan menurunkan pendapatan masyarakat. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk bagi penganggur dan keluarganya. Tingginya tingkat pengangguran ini bisa mengakibatkan kerugian besar baik bagi negara maupun masyarakat. Tingkat pengangguran yang tinggi dapat menyebabkan kerugian besar baik bagi negara maupun masyarakat. Meskipun pertumbuhan ekonomi Indonesia saat ini telah mencapai 5,01%, angka ini jauh lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan ekonomi dunia yang hanya sebesar 3,5%. Namun, meskipun demikian, pertumbuhan ekonomi tersebut masih belum mampu menyelesaikan masalah pengangguran di Indonesia.³

Masalah pengangguran yang terjadi di Indonesia khususnya di Kota Bandar Lampung merupakan bagian dari masalah administrasi negara karena hal tersebut berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja serta ketersediaan lapangan pekerjaan untuk kesejahteraan masyarakat. Pengangguran merupakan masalah yang sangat mengkhawatirkan di setiap negara karena memberikan dampak negatif bagi individu, keluarga, dan negara.⁴ Pengangguran dapat diartikan sebagai seseorang

² Hia, Yulna Dewita. "Strategi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi .Pengangguran." *ECONOMICA: Journal of Economic and Economic Education* 1.2 (2015): hlm. 208-213.

³ Mariono, Bayu Prasetyo, Michael Mantiri, and Frans Singkoh. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa." *Jurnal Eksekutif* 2.2 (2017).

⁴ Harlik, Harlik, Amri Amir, and Hardiani Hardiani. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kemiskinan dan pengangguran di Kota Jambi." *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah* 1.2 (2013): 109-120.

yang tidak bekerja, termasuk dalam kelompok angkatan kerja yang belum melakukan kegiatan yang menghasilkan uang. Pengangguran terbuka adalah keadaan di mana seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja aktif tidak memiliki pekerjaan, tetapi sedang aktif mencari pekerjaan. Pengangguran terbuka sering diukur melalui tingkat pengangguran dalam statistik ketenagakerjaan suatu negara. Orang-orang yang termasuk dalam kategori ini adalah mereka yang secara resmi terdaftar sebagai pencari kerja atau yang secara aktif mencari pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya dalam empat minggu terakhir.

Kota Bandar Lampung merupakan Ibukota Provinsi Lampung yang memiliki tingkat pengangguran terbuka yang cukup tinggi. Tingkat pengangguran terbuka di Kota Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel dibawah ini :⁵

Tabel 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Bandar Lampung 2021-2023

No	Tahun	Persen
1.	2021	8,85
2.	2022	7,91
3.	2023	7,43

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung 2024

Statistik pada tabel menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka menurun dari tahun 2021 hingga 2023. Tingkat pengangguran terbuka di Kota Bandar Lampung pada tahun 2023 didominasi oleh laki-laki dengan menyentuh angka sebanyak 25.530 orang sedangkan perempuan sebanyak 19.662 orang.⁶

Sesuai dengan data diatas dapat dilihat bahwa Kota Bandar Lampung memiliki tingkat pengangguran terbuka yang cukup tinggi. Masalah pengangguran yang terjadi di Kota Bandar Lampung merupakan bagian dari masalah administrasi negara karena hal tersebut berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja serta

⁵ BPS Kota Bandar Lampung “Kota Bandar Lampung Dalam Angka 2024” <https://web-api.bps.go.id/download.php?f=J28HshyE> (diakses pada 13 Desember 2024)

⁶ *Ibid*

ketersediaan lapangan pekerjaan untuk kesejahteraan masyarakat, yang menuntut respon Pemerintah Kota Bandar Lampung melalui kebijakan formulasi khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung untuk berupaya menurunkan angka pengangguran masyarakatnya serta mempersiapkan strategi guna menangani permasalahan pengangguran di Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan Perda Nomor 17 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat Daerah, Dinas Daerah, dan Badan Daerah. Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu perangkat Daerah yang dibentuk oleh Pemerintah Kota Bandar Lampung yang bertugas untuk mengurus pemerintahan dibidang tenaga kerja.

Berdasarkan dengan kondisi dan fakta yang sudah dipaparkan, penulis tertarik untuk meneliti dan mengamati upaya penanggulan pengangguran terbuka di Kota Bandar Lampung dan akan ditulis dalam skripsi dengan judul “ **Kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka**”.

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah yang menjadi dasar pemikiran dalam penelitian, yakni:

1. Bagaimanakah kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran terbuka?
2. Apa saja faktor penghambat bagi Pemerintah Kota BandarLampung dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran terbuka?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk, yaitu:

1. Untuk mengetahui kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran terbuka.

2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor penghambat Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran terbuka.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat dan Kegunaan Penelitian Secara Teoritis

Manfaat dan kegunaan teoritis yang diharapkan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber penelitian atau pengembangan kajian di bidang hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara.

1.4.2 Manfaat dan Kegunaan Penelitian Secara Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini sebagai salah satu wadah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah didapat dan juga memberikan informasi yang mendalam mengenai kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran terbuka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebijakan

2.1.1 Pengertian Kebijakan

Secara umum kebijakan atau *policy* dipergunakan untuk menunjukkan perilaku seseorang aktor misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun lembaga tertentu untuk memecahkan masalah yang sering dihadapi. Pada dasarnya terdapat banyak penjelasan dengan batasan-batasan atau pengertian mengenai kebijakan. Kebijakan menurut pendapat Carl Friedrich yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab “Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan”.⁷ Berdasarkan definisi di atas, kebijakan mengandung suatu unsur tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan. Umumnya tujuan tersebut ingin dicapai oleh seseorang, kelompok ataupun pemerintah. Kebijakan tentu mempunyai hambatan-hambatan pada pelaksanaannya tetapi harus mencari peluang-peluang untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Noeng Muhadjir, Kebijakan merupakan Upaya memecahkan problem sosial bagi kepentingan Masyarakat atas asas keadilan dan kesejahteraan Masyarakat, dalam kebijakan setidaknya harus memenuhi empat hal yakni:⁸

⁷ Solichin Abdul Wahab. Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara. Jakarta. Bumi Aksara. 2004

⁸ Noeng Muhadjir. Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif. Yogyakarta. Raka Sarasin. 2000 hlm 15.

- (1) Tingkat hidup masyarakat meningkat
- (2) terjadi keadilan: *By the law, social justice*, dan peluang prestasi dan kreasi individual
- (3) diberikan peluang aktif partisipasi Masyarakat (dalam membahas masalah, perencanaan, Keputusan, dan implementasi)
- (4) terjaminnya pengembangan berkelanjutan.

Muhadjir mengatakan bahwa kebijakan dapat dibedakan menjadi dua yaitu kebijakan substantif dan kebijakan implementatif. Kebijakan substantif adalah Keputusan yang dapat diambil berupa memilih alternatif yang dianggap benar untuk mengatasi masalah. Tindak lanjut dari kebijakan substantif adalah kebijakan implementatif yaitu keputusan-keputusan yang berupa upaya-upaya yang harus dilakukan untuk melaksanakan kebijakan substantif.⁹

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa kebijakan merupakan petunjuk dan batasan secara umum yang menjadi arah dari Tindakan yang dilakukan dan aturan yang harus diikuti oleh para pelaku dan pelaksana kebijakan karena sangat penting bagi pengolahan dalam sebuah organisasi serta mengambil Keputusan atas perencanaan yang telah dibuat dan disepakati bersama. Dengan demikian kebijakan menjadi sarana pemecahan masalah atas tindakan yang terjadi.

2.1.2 Macam-macam Kebijakan

1. Kebijakan eksternal (*public*), yaitu kebijakan yang bersifat mengikat publik, maka dengan kebijakan tersebut kebijakan tersebut harus tertulis.
2. Kebijakan internal (manajerial), yaitu kebijakan suatu instansi yang mempunyai kekuasaan untuk mengikat organisasi pemerintahan itu sendiri.¹⁰

⁹ Noeng H, Muhadjir, *Metodelogi Penelitian Kebijakan dan Evaluasi Research* (Yogyakarta: Rake Sarakin, 2003) hlm 90

¹⁰ Sudjito, Zeth Sahuburua, Isnawan, Sri-Edi Swasono, Thomas Pentury, Asep Saefuddin, Kaelan, Karet Albert Ralahalu, dan Aholiab Watloly, *Prosiding Kongres Pancasila VI: Penguatan, sinkronisasi, harmonisasi, integrasi, pelebagaan dan pembudayaan Pancasila dalam rangka memperkuat kedaulatan bangsa*, Yogyakarta: Pusat Studi Pancasila UGM: 2014, hlm. 222.

Macam-macam kebijakan dapat ditinjau dari pembuatannya yaitu pusat dan daerah.

1. Kebijakan Pusat yaitu dibuat oleh pemerintah atau Lembaga negara di pusat untuk mengatur seluruh warga negara diseluruh wilayah Indonesia.
2. Kebijakan Daerah yaitu dibuat oleh pemerintah atau Lembaga Daerah untuk mengatur daerahnya masing-masing.

Kebijakan menurut sifatnya dibagi atas kebijakan bersifat distributif, ekstraktif, dan regulatif.

1. Kebijakan bersifat distributif yakni membagi dan mengalokasikan sumber-sumber material yang telah didapatkan tersebut kepada Masyarakat luas. Contoh: Kebijakan pemerintah memberi kartu sehat kepada penduduk kurang mampu.
2. Kebijakan bersifat ekstraktif yakni berupa penyerapan sumber-sumber material dari Masyarakat luas.
3. Kebijakan material regulatif yakni kebijakan yang isinya sejumlah peraturan dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh warga negara maupun penyelenggara untuk menciptakan ketertiban, kelancaran. Contoh: Kebijakan UMR.

2.1.3 Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan adalah proses pelaksanaan Keputusan kebijakan yang dibuat oleh lembaga pemerintah yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam keputusan kebijakan tersebut. Proses pelayanan kebijakan dimulai apabila tujuan-tujuan kebijakan telah ditetapkan, terbentuknya program pelaksanaan, dana telah dialokasikan untuk mencapai tujuan tersebut.¹¹

Donald Van Meter dan Carl E. Van Horn, dalam bukunya yang berjudul "The Policy Implementation Process", yang dikutip oleh Budi Winarno, menggambarkan bahwa implementasi kebijakan dipahami dalam pengertian yang luas. Ini merupakan tahap dari proses kebijakan yang terjadi setelah penetapan undang-

¹¹ James E. Anderson. 1989. *Public Policy Making*. (New York. NJ : Holt Reinhartnwinston)

undang, di mana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja sama untuk menjalankan kebijakan guna mencapai tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Definisi ini menekankan kompleksitas implementasi sebagai suatu proses, output, dan dampak atau hasil.¹²

Budi Winarno, dalam bukunya yang berjudul "Kebijakan Publik Teori dan Proses" mengutip Ripley dan Franklin dari "*Bureaucracy and Policy Implementation*", menyatakan bahwa implementasi adalah fase yang terjadi setelah penetapan undang-undang yang memberikan otoritas terhadap program, kebijakan, manfaat, atau jenis keluaran yang nyata. Dalam konsep ini, implementasi menunjukkan serangkaian kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan program dan hasil yang diharapkan oleh pemegang otoritas, termasuk berbagai tindakan, bahkan yang tidak aktif.¹³

2.2 Pemerintah

Pemerintah atau "*government*" dalam bahasa Inggris, berarti pengarah dan administrasi yang berwenang atas kegiatan orang-orang dalam sebuah negara, negara bagian, atau kota. Istilah ini juga bisa merujuk pada lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan di tingkat negara, negara bagian, atau kota. Pemerintah dalam definisi terbaiknya adalah organisasi negara yang menunjukkan dan menjalankan kekuasaan. Sementara itu, Inu Kencana mendefinisikan pemerintah sebagai kelompok anggota yang bertanggung jawab untuk mempertahankan sistem yang mencakupnya dan memiliki monopoli praktis atas kekuasaan paksaan.¹⁴

Pasal 18 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi menjadi daerah-daerah provinsi, yang kemudian dibagi lagi menjadi kabupaten dan kota. Pemerintahan daerah provinsi, kabupaten, dan kota diatur oleh Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang

¹² Budi Winarno, *Kebijakan Publik Era Globalisasi*. Jakarta. Media Presindo, 2016 hlm 53

¹³ *Ibid*

¹⁴ Inu Kencana Syafie, *Pengantar ilmu pemerintahan*, Jakarta, Refika Aditama, 2010 hlm.11

Pemerintahan Daerah.¹⁵ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 menyatakan bahwa pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah berdasarkan asas otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁶

Pemerintah daerah, sebagai sub-sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan nasional, memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya sendiri. Kewenangan ini mencakup tiga hal utama. Pertama, diberikan tugas dan wewenang untuk menyelesaikan kewenangan yang telah diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kedua, diberikan kepercayaan dan wewenang untuk memikirkan, mengambil inisiatif, dan menetapkan sendiri cara-cara penyelesaian tugas tersebut. Ketiga, dalam memikirkan, mengambil inisiatif, dan mengambil keputusan, pemerintah daerah harus melibatkan masyarakat baik secara langsung maupun melalui DPRD²², Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1945 menandai awal mula peraturan tentang pemerintahan daerah di Indonesia sejak kemerdekaan. Sejak itu, berbagai peraturan atau undang-undang yang mengatur tentang perangkat daerah telah diterbitkan, dengan yang terbaru adalah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

2.2.1 Tindakan Pemerintahan

Pemerintah atau administrasi negara adalah subjek hukum, atau sebagai pendukung hak-hak dan kewajiban-kewajiban. Sebagai subjek hukum, pemerintah sebagaimana objek hukum lainnya melakukan berbagai tindakan baik tindakan nyata maupun tindakan hukum. tindakan nyata adalah tindakan-tindakan yang tidak

¹⁵ Pasal 18 Angka 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

¹⁶ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

ada relevasinya dengan hukum dan oleh karenanya tidak menimbulkan akibat-akibat hukum, sedangkan tindakan hukum yang berdasarkan sifatnya dapat menimbulkan akibat hukum tertentu atau dapat menciptakan hak dan kewajiban.¹⁷

Tindakan pemerintahan dibagi menjadi 2 yaitu: tindakan nyata dan tindakan faktual, dengan kata lain bahwa bentuk perbuatan pemerintahan secara garis besar dibedakan menjadi 2 macam yaitu:

1. Perbuatan hukum/Tindakan Hukum
2. Bukan Perbuatan Hukum/Tindakan Biasa

Tindakan hukum pemerintah adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organ pemerintahan untuk menimbulkan akibat-akibat hukum dalam bidang administrasi negara. Berdasarkan pengertian ini tampak ada beberapa unsur yang terdapat di dalamnya. Unsur-unsur tindakan hukum pemerintahan yaitu:¹⁸

1. Perbuatan itu dilakukan oleh aparat pemerintah dalam kedudukannya sebagai penguasa maupun sebagai alat perlengkapan pemerintah dengan prakarsa dan tanggung jawab sendiri;
2. Perbuatan tersebut dilaksanakan dalam rangka menjalankan fungsi pemerintahan;
3. Perbuatan tersebut dimaksudkan sebagai sarana untuk menimbulkan akibat hukum dibidang hukum administrasi.
4. Perbuatan yang bersangkutan dilakukan dalam rangka pemeliharaan kepentingan negara dan rakyat.

2.3 Tenaga Kerja

2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga menjelaskan definisi tenaga kerja. Pasal 1 angka 2 dari undang-undang tersebut menyatakan bahwa tenaga kerja merujuk pada setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa,

¹⁷ Sunge, M. Bentuk-Bentuk Perbuatan Pemerintah. *Jurnal Inovasi*, 6(02). 2009. hlm 187

¹⁸ Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta. UII Press. 2002. hlm 83

baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat. Definisi tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini merupakan penyempurnaan dari pengertian yang terdapat dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹⁹

Penduduk suatu negara dibagi menjadi dua kelompok: tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk dikategorikan sebagai tenaga kerja jika mereka telah mencapai usia kerja. Berdasarkan definisi ini, setiap individu yang mampu bekerja dianggap sebagai tenaga kerja. Terdapat beragam pandangan mengenai batas usia tenaga kerja, dengan beberapa sumber menyebutkan usia di atas 17 tahun, ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang berpendapat di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan juga termasuk tenaga kerja.²⁰

Bekerja untuk orang lain bisa dilakukan dengan bekerja untuk negara, yang dikenal sebagai pegawai, atau bekerja untuk pihak swasta, yang disebut buruh atau pekerja. Dalam menjalankan pekerjaan, mereka menerima upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Upah ini penting sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau pegawai. Tenaga kerja yang bekerja, baik dengan membuka usaha sendiri maupun dalam hubungan kerja di bawah perintah pemberi kerja (seperti perusahaan, pengusaha, atau badan hukum), dan menerima upah atau imbalan lainnya disebut pekerja (sebagian dari tenaga kerja).²¹

Istilah "tenaga kerja" dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 didefinisikan sebagai "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Pengertian ini menyempurnakan definisi tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang

¹⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Anamathofani, Arin Luthfita. "Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb* 7.2 (2019): 1-20.

²¹ Astri Wijayanti, "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi", Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2009, hlm. 107.

Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam rentang usia kerja. Pemilihan batas usia ini bertujuan agar definisi tenaga kerja sesuai dengan realitas yang ada. Setiap negara menetapkan batas usia kerja yang berbeda-beda karena situasi tenaga kerja di setiap negara juga berbeda, sehingga batas usia kerja antar negara tidak sama. Di Indonesia, batas usia minimal untuk tenaga kerja adalah 15 tahun tanpa batas maksimal.²²

Menurut Dr. Hamzah tenaga kerja mencakup individu yang bekerja baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utama dalam proses produksi adalah tenaga kerja itu sendiri, baik secara fisik maupun mental. Di negara-negara berkembang, tenaga kerja juga mencakup penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Penyerapan tenaga kerja adalah proses di mana tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan tugas yang diberikan atau situasi di mana pekerjaan tersedia bagi pencari. Penyerapan tenaga kerja merujuk pada jumlah orang yang telah bekerja dalam suatu bidang pekerjaan. Penyerapan tenaga kerja bertujuan agar berbagai sektor pekerjaan yang ada dapat menampung jumlah tenaga kerja yang tersedia.²³

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 68 menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak,” dengan pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun. Namun, ketentuan ini dapat dikecualikan berdasarkan Pasal 69 ayat (1), yang menyebutkan “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, asalkan tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.”²⁴

²² Parinduri, Amelia Syafira. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing." *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum* 1.1 (2019): 83-103.

²³ Dr. A. Hamzah, SH "Tinjauan Hukum Pelaksanaan Fungsi Dan Tugas Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Dalam Pengawasan Hubungan Kerja." Fakultas Hukum, Universitas Lampung Bandar Lampung

²⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaann, serta yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Meskipun mereka tidak bekerja, pencari kerja, pelajar, dan pengurus rumah tangga secara fisik mampu dan dapat sewaktu-waktu bekerja. Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, definisi tenaga kerja lebih luas daripada pekerja/buruh. Tenaga kerja mencakup mereka yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan mereka yang belum bekerja. Sementara itu, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sehingga pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

2.3.2 Klasifikasi Tenaga Kerja

Pada dasarnya tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yakni tenagakerja terdidik (*skill labour*), tenaga kerja terlatih (*trainer labour*), tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*), yaitu:²⁵

1. Tenaga kerja terdidik (*skilled labour*) adalah mereka yang telah mendapatkan pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi belum memiliki pengalaman praktis di bidang tersebut, sehingga seringkali diidentikkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman.
2. Tenaga kerja terlatih (*trained labaour*) adalah mereka yang telah bekerja dan mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya. Contohnya, seseorang yang telah menyelesaikan studi di bidang akuntansi dan memiliki pengalaman kerja di bidang tersebut. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.
3. Tenaga kerja tidak terlatih (*unskilled labour*) adalah mereka yang tidak termasuk dalam kategori terdidik atau terlatih. Mereka biasanya hanya memiliki pendidikan formal dasar dan tidak memiliki keahlian atau pengalaman kerja yang memadai. Pekerjaan yang mereka lakukan umumnya tidak memerlukan keterampilan khusus.

²⁵ Sari, Hani Regina. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011." (2018).

Klasifikasi tenaga kerja menurut standar yang telah ditentukan didasarkan pada kriteria pengelompokan ketenagakerjaan, yaitu berdasarkan penduduknya, batas kerja, dan kualitasnya. Berdasarkan penduduknya, tenaga kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu:²⁶

1. Tenaga Kerja, yang menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan mencakup mereka yang berusia antara 15 hingga 64 tahun. Tenaga kerja mencakup seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja jika ada permintaan kerja.
2. Bukan Tenaga Kerja, yang mencakup mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja meskipun ada permintaan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kelompok ini.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan batas kerja terbagi menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja mencakup penduduk yang berusia antara 15 hingga 64 tahun yang sedang mencari pekerjaan atau sudah memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja. Bukan angkatan kerja adalah penduduk berusia 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah atau mengurus rumah tangga, seperti anak sekolah, ibu rumah tangga, orang cacat, pengangguran, dan mahasiswa.²⁷

2.3.3 Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia, sebagai negara hukum, mengatur segala aspek kehidupan bangsa, termasuk hubungan industrial yang melibatkan tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk memastikan perlindungan hak-hak tenaga kerja dan mencegah eksploitasi serta pelanggaran terhadap mereka. Hukum yang mengatur hubungan antara buruh dan pengusaha saat ini dikenal sebagai hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia, ketentuan hukum ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁶Malik, Nazaruddin. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Vol. 1. UMM Press, 2018.

²⁷Pratiwi, Febti Eka, and Ismaini Zain. "Klasifikasi Pengangguran Terbuka Menggunakan CART (Classification and Regression Tree) di Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Sains dan Seni ITS* 3.1 (2014): D54-D59.

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum pada umumnya. Dalam konteks ini, definisi hukum ketenagakerjaan tidak terlepas dari pengertian hukum secara keseluruhan. Meskipun demikian, para ahli belum sepenuhnya menyepakati batasan yang pasti untuk hukum ketenagakerjaan atau hukum secara umum. Hal ini disebabkan oleh sifat luas dan kompleksitas hukum itu sendiri. Karena sifatnya yang luas dan kompleks, hukum dapat diinterpretasikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda.²⁸

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan merujuk pada keseluruhan kumpulan peraturan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja di mana seseorang ditempatkan di bawah perintah atau pimpinan orang lain, serta masalah-masalah kehidupan yang terkait langsung dengan hubungan kerja tersebut.²⁹ Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah rangkaian peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang terkait dengan situasi di mana seseorang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan mencakup seperangkat aturan dan norma yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja.³⁰

Menurut Asyhadie, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian hukum perburuhan diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:³¹

- a. Rangkaian peraturan yang dapat berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Regulasi mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
- c. Kondisi di mana seseorang bekerja untuk dan di bawah pengawasan orang lain dengan imbalan upah sebagai ganti jasa.

²⁸ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm 20

²⁹ Harahap, Arifuddin Muda. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan." (2020).

³⁰ Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7.2 (2018).

³¹ Asyhadie, H. Zaeni, M. Sh, and S. H. Rahmawati Kusuma. *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media, 2019.

- d. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh yang mencakup aspek kesehatan seperti kondisi sakit, haid, hamil, dan melahirkan, serta hak-hak terkait dengan keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan lain sebagainya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada pasal yang secara eksplisit memberikan definisi tentang Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Namun, dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. (pre-employment, during employment, dan post-employment).

2.4 Pengangguran

2.4 1 Pengertian Pengangguran

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja. Pengangguran adalah keadaan di mana seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan namun belum berhasil menemukannya.³²

Orang yang tidak bekerja namun tidak aktif mencari pekerjaan tidak dianggap sebagai pengangguran. Faktor utama yang menyebabkan pengangguran adalah kurangnya pengeluaran agregat. Pengusaha memproduksi barang dan jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan. Namun, keuntungan tersebut hanya dapat diperoleh jika mereka berhasil menjual barang dan jasa yang diproduksi. Semakin tinggi permintaan, semakin banyak barang dan jasa yang diproduksi. Kenaikan produksi ini akan meningkatkan penggunaan tenaga kerja.

³² Statistik, Badan Pusat. “Badan Pusat Statistik BPS (Statistics-Indonesia).” (2020)

Pengangguran adalah persoalan dalam bidang ekonomi yang berdampak langsung pada kehidupan manusia. Bagi banyak orang, kehilangan pekerjaan berarti menurunnya taraf hidup. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika pengangguran sering menjadi topik yang dibahas dalam perdebatan politik oleh para politisi. Mereka sering mempertimbangkan bahwa kebijakan yang mereka usulkan akan membantu dalam menciptakan lapangan kerja.

2.4.2 Jenis-jenis Pengangguran

Dalam membedakan jenis pengangguran, terdapat dua cara untuk menggolongkannya, yaitu:³³

1. Jenis Pengangguran Berdasarkan Cirinya

Pengangguran berdasarkan cirinya dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu:

a. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang benar-benar tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi karena belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan.

b. Pengangguran Terselubung (*Disguessed Unemployment*)

Pengangguran terselubung adalah pengangguran yang terjadi karena terlalu banyaknya tenaga kerja untuk satu unit pekerjaan padahal dengan mengurangi tenaga kerja tersebut sampai jumlah tertentu tetap tidak mengurangi jumlah produksi. Pengangguran terselubung dapat juga terjadi karena seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, akhirnya bekerja tidak optimal.

c. Setengah Menganggur (*Under Unemployment*)

Setengah menganggur adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Tenaga

³³ Marius, J. A. (2004). "Memecahkan Masalah Pengangguran di Indonesia". *Makalah, IPB, April*.

kerja setengah menganggur ini tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misalnya seorang buruh bangunan yang telah menyelesaikan pekerjaan di suatu proyek, untuk sementara menganggur sambil menunggu proyek berikutnya.

2. Pengangguran Berdasarkan Penyebabnya

Berdasarkan penyebabnya pengangguran dapat dibedakan menjadi 4 jenis, yaitu:

a. Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural disebabkan oleh ketidakcocokan antara keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan dengan tenaga kerja yang tersedia berupa perubahan struktur permintaan penawaran dalam jangka Panjang sebagai dampak kemajuan teknologi, perubahan selera, dan persaingan antar Perusahaan.

b. Pengangguran siklikal

Pengangguran siklikal berkaitan dengan naik turunnya aktivitas atau keadaan perekonomian suatu negara yang mengalami masa pertumbuhan atau mengalami penurunan bahan depresi.

c. Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman disebabkan oleh perubahan permintaan terhadap tenaga kerja yang sifatnya berkala. Pengangguran ini biasanya terjadi pada tenaga kerja paruh waktu.

d. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional disebabkan oleh pergantian pekerjaan atau pergeseran tenaga kerja atau berpindah dari jenis pekerjaan tertentu ke jenis pekerjaan lain.

2.5. Pengangguran Terbuka

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang benar-benar tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi karena belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan.³⁴ Pengangguran terbuka muncul sebagai akibat dari pertumbuhan kesempatan kerja lebih rendah dari pertumbuhan angkatan kerja. Hal ini mengakibatkan dalam perekonomian semakin banyak tenaga kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan. Tenaga kerja ini dalam jangka panjang tidak masuk dalam kegiatan ekonomi, mereka menganggur secara nyata dan penuh waktu.³⁵

Pengangguran terbuka adalah salah satu dari jenis-jenis dari pengangguran. Badan Pusat Statistik menjelaskan bahwa pengangguran terbuka adalah orang yang termasuk ke dalam kategori di bawah ini:³⁶

1. Mereka yang tidak memiliki pekerjaan dan mencari pekerjaan kegiatan
2. Mereka yang tidak memiliki pekerjaan dan mempersiapkan usaha
3. Mereka yang tidak memiliki pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan
4. Mereka yang sudah memiliki pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.

Pengangguran terbuka seringkali menjadi masalah dalam perekonomian, karena dengan adanya pengangguran terbuka, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pengangguran terbuka diantaranya faktor pertumbuhan ekonomi, upah, inflasi, dan investasi.³⁷

Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka menyebabkan beberapa dampak pada kehidupan sosial masyarakat. Beberapa dampak pengangguran terbuka adalah:³⁸

³⁴ Marius, J. A. (2004). "Memecahkan Masalah Pengangguran di Indonesia". *Makalah, IPB, April*.

³⁵ Ridwan, Ichsan Suciawan Nawir. *Buku Ekonomi Publik*. Pustaka Pelajar. 2021 hlm. 53

³⁶ Badan Pusat Statistik Indonesia

³⁷ Rhivna Chilviani, Prwaka Hari. " Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran terbuka di Provinsi Jambi" *Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan Vol. 8. No. 1, 2019*

³⁸ <https://www.ocbc.id/id/article/2022/10/31/pengangguran-terbuka>

1. Menyebabkan Kesenjangan Sosial

Dampak pengangguran terbuka adalah adanya kesenjangan sosial dengan para pencari kerja, mereka merasa kerap diperlakukan secara tidak adil dalam lingkungan masyarakat. Ketidakadilan dalam konteks ini dapat dipahami dengan dua sudut pandang, yaitu terjadinya kecurangan penerimaan kerja melalui koneksi perusahaan atau stereotip buruk yang ditancapkan pada pengangguran.

2. Menurunnya Daya Saing dan Kemampuan

Dampak yang kedua adalah hilangnya keahlian calon pekerja karena terlalu lama tidak dipergunakan atau disalurkan pada bidang terkait. Hal ini tentu saja sangat disayangkan sebab untuk mendapatkan kemampuan tertentu pasti membutuhkan proses dan waktu lama.

3. Meningkatnya Angka Kemiskinan

Meningkatnya angka kemiskinan juga merupakan dampak buruk. Dapat dibayangkan hal yang awam jika pekerjaan merupakan aspek penciptaan ekonomi seseorang, maka dari itu tidak adanya pemasukan dan ketidakstabilan finansial.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah adalah suatu metode yang digunakan oleh peneliti untuk memudahkan pemahaman terhadap permasalahan yang kompleks yang menjadi fokus penelitian. Dengan semakin kompleksnya permasalahan di lapangan dan beragamnya sumber data yang digunakan, peneliti perlu memiliki metode yang dapat membantu mereka memecahkan masalah tersebut. Salah satu sub-metode yang dapat digunakan adalah pendekatan masalah.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Pendekatan yuridis normatif dilaksanakan dengan menghimpun dan meneliti regulasi hukum yang berlaku terkait dengan permasalahan yang diselidiki, termasuk undang-undang, dokumen resmi, dan sumber-sumber relevan lainnya terkait masalah yang sedang dihadapi. Pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan melakukan observasi langsung terhadap situasi atau realitas yang terjadi, melibatkan wawancara dengan pihak yang memiliki keahlian, serta mengumpulkan informasi yang terkait dengan fokus penelitian

3.2 Sumber Data dan Jenis Data

Sumber data merupakan suatu hal yang sangat penting dalam melakukan suatu penelitian agar dapat mengetahui darimana sumber data itu didapatkan. Sumber data yang digunakan oleh Penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan datasekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi dasar yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan narasumber. Dalam penelitian ini, narasumbernya berasal dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

Narasumber yang membantu dalam memberikan data dan keterangan dalam penelitian ini adalah:

1. Bapak Muhammad Kabul, S.Sos selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diambil dari analisis literatur, termasuk tinjauan dokumen dan peraturan hukum, jenis data ini terbagi menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang terdiri dari hukum nasional yang memiliki kekuatan mengikat secara umum atau memiliki kekuatan yang mengikat bagi para pihak yang berkepentingan berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
5. Peraturan Walikota Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Tugas, Fungsi, dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.
6. Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
7. Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 46 Tahun 2021 tentang Sususnan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder merupakan dokumen atau bahan hukum yang bukan berasal dari dokumen-dokumen resmi. Bahan hukum ini digunakan untuk memahami dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Seperti Jurnal, Artikel, Penelitian yang relevan dengan topik pembahasan.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti KBBI, Ensiklopedia Hukum dan bahan lain yang dapat membantu penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data dan Pengelolaan Data

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan adalah langkah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui interaksi dengan narasumber yang memiliki relevansi dengan topik penelitian. Dalam konteks penelitian ini, narasumber yang terlibat adalah informan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan melalui wawancara untuk mendapatkan informasi.

2. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi kepustakaan adalah prosedur mengumpulkan data dengan cara mencari, membaca, mempelajari, memahami serta mengutip berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku, buku-buku hukum, artikel, jurnal-jurnal, serta bahan hukum lainnya.

3.3.2 Pengelolaan Data

Semua data yang terkumpul akan diolah menggunakan Pemeriksaan Data, Klasifikasi Data, Analisis Data dan Penyusunan Data.

1. Pemeriksaan Data

Seluruh data yang telah terkumpul akan diselaraskan dengan permasalahan hukum yang menjadi fokus penelitian, dan setelah itu, dilakukan proses seleksi untuk menentukan data mana yang relevan dan diperlukan dalam penelitian ini.

2. Klasifikasi Data

Setelah tahap pemeriksaan data, semua data akan digabungkan dan dikelompokkan dengan melakukan perbandingan, pengelaborasi, dan deskripsi. Data-data ini kemudian akan diolah dan digunakan untuk mengambil kesimpulan.

3. Penyusunan Data

Semua data yang telah dikelompokkan akan diorganisir dan disusun secara terstruktur dalam setiap topik atau pokok bahasan, sehingga mempermudah analisis lanjutan.

3.4 Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dan diolah tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memberikan deskripsi serta memaparkan data yang telah diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan wawancara, dan hasilnya akan dituangkan ke dalam laporan hasil dan pembahasan penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka menjadi kewenangan dan tugas dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Pelaksanaan upaya tersebut diatur dalam Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 46 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkaitan dengan tanggung jawab Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka mencakup Perencanaan kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Selain itu, yang menjadi landasan hukum selanjutnya ialah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang memaknai bahwa penyerapan tenaga kerja melalui terbukanya lapangan pekerjaan baru dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya memberikan kemudahan dalam berwirausaha dan berinvestasi.
2. Beberapa faktor penghambat dalam upaya penurunan tingkat pengangguran terbuka di Kota Bandar Lampung, yaitu ketidakcocokan ketrampilan, rendahnya permintaan kerja, sumber daya manusia pada dinas terkait, kondisi ekonomi dan minimnya pengalaman.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai masukan atas hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dan dituangkan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

Pemerintah bertanggung jawab dalam menyediakan lapangan pekerjaan terhadap Masyarakat, oleh karena itu perlu untuk terus mengoptimalkan implementasi dari landasan hukum yang terkait, agar dapat mencapai target dalam rangka penurunan Tingkat pengangguran terbuka. Dan masyarakat diharapkan agar dapat mengikuti perkembangan zaman dalam mencari informasi melalui media elektronik, karena diperlukannya Kerjasama antara Pemerintah Daerah.

Pemerintah juga harus segera membuat dan mengusahakan Balai Pelatihan Kerja (BLK), juga bekerja sama dengan perusahaan jasa atau perusahaan lainnya di Kota Bandar Lampung agar dapat menyalurkan pencari kerja. Pemerintah juga harus terus berupaya dengan menjalankan sosialisasi pada masyarakat terkait adanya *platform* Siap Kerja yang dimana *platform* tersebut dapat membantu masyarakat dalam mencari informasi tentang lowongan pekerjaan.

Pemerintah Kota Bandar Lampung juga sebaiknya membuat peraturan baru mengenai tingkat pengangguran terbuka di Kota Bandar Lampung.

Masyarakat Kota Bandar Lampung juga harus meningkatkan kesadaran dan pengetahuan terhadap imbas dari meningkatnya angka pengangguran terbuka. Masyarakat juga mulai mengikuti pelatihan guna menambah pengalaman kerja,

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, H. Zaeni, Kusuma R. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media
- Harahap, Arifuddin Muda. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.
- HR, Ridwan. (2002). *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta UII Press
- Husni, L. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Muhadjir, N. (2000). *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta: Raka Sarasin
- Muhadjir, N. (2003). *Metodelogi Penelitian Kebijakan dan Evaluasi Research*. Yogyakarta: Rake Sarakin
- Syafiie, Inu Kencana. (2010). *Pengantar ilmu pemerintahan*. Jakarta: Refika Aditama
- Wahab, Solihin Abdul. (2004). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan*
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Winarno, B. (2016). *Kebijakan Publik Era Globalisasi*. Jakarta:Media Presindo

Jurnal

- Anamathofani, Arin Luthfita. (2019). *Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb 7.2
- Harlik, Amri Amir, Hardiani. (2013) *Faktor-faktor yang mempengaruhi kemiskinan dan pengangguran di Kota Jambi*. Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah 1.2
- Hia, Yulna Dewita. (2015). *Strategi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi .Pengangguran*. *ECONOMICA: Journal of Economic and Economic Education*, Vol 1, No 2

- Malik, Nazaruddin. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Vol. 1. UMMPress
- Marius, J. A. (2004). *Memecahkan Masalah Pengangguran di Indonesia*. Makalah, IPB, April.
- Paelongan, P., & Sandy, S. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Mimika. *Jurnal KRITIS (Kebijakan, Riset, dan Inovasi)*, 3(1), 3-3.
- Parinduri, Amelia Syafira. (2019) *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*. Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum 1.1
- Prasetyo, Bayu, dkk. (2021). *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa*. Jurnal Ilmu Pemerintahan..Universitas Sam Ratulangi. Vol 2, No 2.
- Pratiwi, Febti Eka, Ismaini Zain. (2014). *Klasifikasi Pengangguran Terbuka Menggunakan CART (Classification and Regression Tree) di Provinsi Sulawesi Utara..* Jurnal Sains dan Seni ITS 3.1
- Purwaka, Cilviani Rhivna. (2019). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran terbuka di Provinsi Jambi*. Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan Vol. 8. No. 1,
- Sari, Hani Regina. (2018). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011*
- Sinaga, Niru Anita. (2018). *Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara 7.2
- Sudjito, dkk. (2014). *Prosiding Kongres Pancasila VI: Penguatan, sinkronisasi, harmonisasi, integrasi, pelembagaan dan pembudayaan Pancasila dalam rangka memperkuat kedaulatan bangsa*, Yogyakarta: Pusat Studi Pancasila UGM
- Sunge, M. (2009). *Bentuk-Bentuk Perbuatan Pemerintah*. Jurnal Inovasi, 6 (02)

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Walikota Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Tugas, Fungsi, dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 46 Tahun 2021 tentang Sususnan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Sumber Lain

Statistik, Badan Pusat. "Badan Pusat Statistik BPS (Statistics–Indonesia)." (2020)

BPS Kota Bandar Lampung “Kota Bandar Lampung Dalam Angka 2024”
<https://web-api.bps.go.id/download.php?f=J28HshyE>

<https://rmollampung.id/angka-pengangguran-di-bandar-lampung-412-persen-begini-solusi-pemkot>

<https://lampost.co/lampung/angka-pengangguran-masih-jadi-pr-pemkot-bandar-lampung/>

<https://www.ocbc.id/id/article/2022/10/31/pengangguran-terbuka>

<https://sites.unnes.ac.id/kimefe/2023/09/job-education-mismatch-sebuah-opini-tentang-disequilibrium-pasar-tenaga-kerja-di-indonesia/>

<https://www.gramedia.com/literasi/pengangguran/>