

**KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA MENGURANGI
TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA
DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

(Skripsi)

Oleh :

Nurul Mayza

NPM 2012011227



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Oleh

Nurul Mayza

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2023 mencapai 4,23%. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kabupaten memiliki kewenangan bidang tenaga kerja dalam perencanaan kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dalam rangka mengurangi pengangguran terbuka di daerah. Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana landasan hukum dan kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Tengah? dan Bagaimana kebijakan pemerintah Kabupaten Lampung Tengah dalam mengurangi Tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Lampung Tengah?. Penelitian ini menggunakan metode hukum yuridis normatif terhadap kebijakan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah, selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada pihak terkait. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Landasan hukum dalam kebijakan ini berkaitan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan Perbup No. 21 Tahun 2021 tentang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Elektronik. Kebijakan yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan perbup terkait yang mencakup penempatan tenaga kerja lokal, BKK, dan *jobfair* berjalan dengan efektif.

Kata Kunci: Kebijakan; Pengangguran Terbuka; Lampung Tengah

ABSTRACT

EMPLOYMENT POLICY IN ORDER TO REDUCE THE OPEN UNEMPLOYMENT RATE IN CENTRAL LAMPUNG REGENCY

By

Nurul Mayza

The Open Unemployment Rate (TPT) in Central Lampung Regency in 2023 will reach 4.23%. Based on Law Number 23 of 2014 concerning Regional Government and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, the Regency has the authority in the field of labor in job planning, labor placement and expansion of job opportunities in order to reduce open unemployment in the region. The formulation of the problem in this study is what is the legal basis and authority of the local government in formulating and implementing employment policies in Central Lampung Regency? and What is the policy of the Central Lampung Regency government in reducing the open unemployment rate in Central Lampung Regency?. This study uses normative juridical legal methods against policies implemented by the Manpower and Transmigration Office of Central Lampung Regency, in addition to that the researcher also conducted interviews with related parties. The results of this study show that the legal basis in this policy is related to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, Law No. 23 of 2014 concerning Regional Government, and Perbup No. 21 of 2021 concerning Labor Placement and Expansion of Electronic-Based Employment Opportunities. The policies that have been carried out by the Central Lampung Regency Government based on the relevant regulations covering the placement of local workers, BKK, and job fairs are running effectively

Keywords: Policy; Open Unemployment; Central Lampung

**KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA MENGURANGI
TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA
DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Oleh

Nurul Mayza

Skripsi

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

Pada

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



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

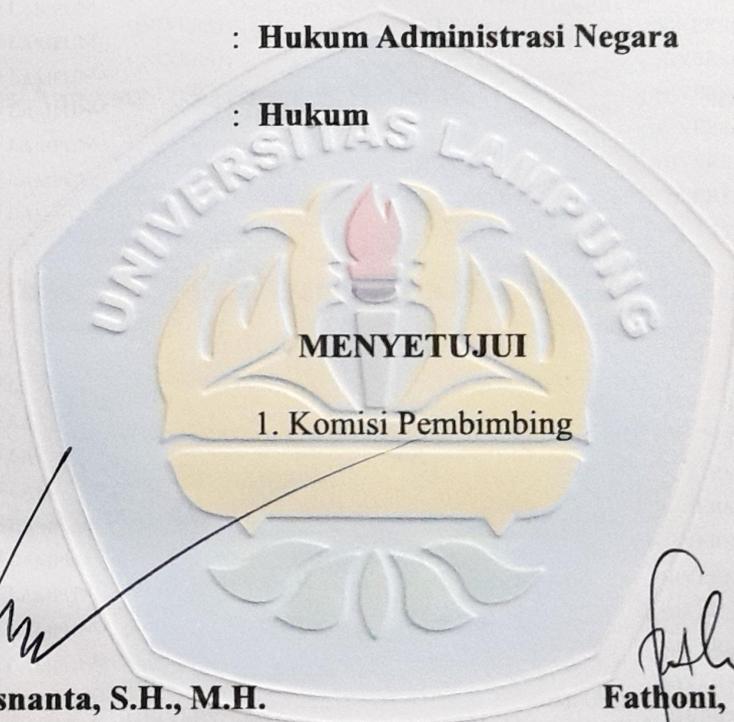
Judul Skripsi : **KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Nama Mahasiswa : *Nurul Mayza*

Nomor Pokok Mahasiswa : 2012011227

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**



[Signature]
Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.
NIP. 196109301987021001

[Signature]
Fathoni, S.H., M.H.
NIP. 198208262014041001

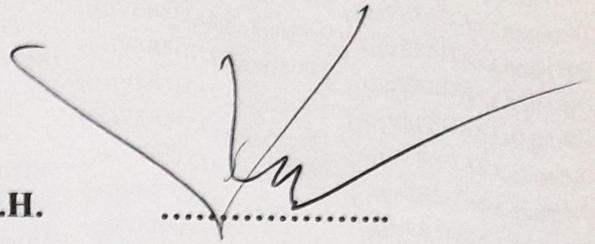
2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

[Signature]
Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

MENGESAHKAN

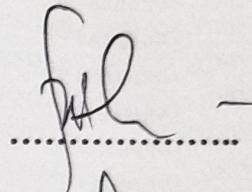
1. Tim Penguji

Ketua : Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.



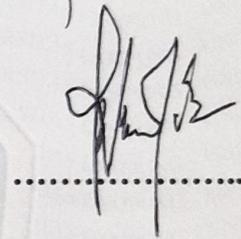
.....

Sekretaris/Anggota : Fathoni, S.H., M.H.



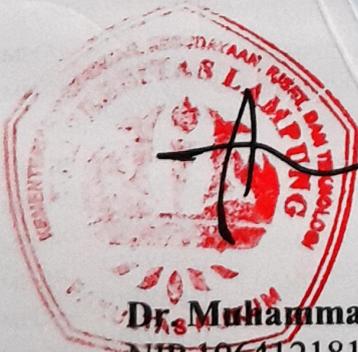
.....

Penguji Utama : Upik Hamidah, S.H., M.H.



.....

2. Dekan Fakultas Hukum



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

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 3 Juli 2024

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Mayza

NPM : 2012011227

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH”** benar benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 3 Juli 2024
Pembuatan Pernyataan



Nurul Mayza
NPM. 2012011227

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Nurul Mayza, lahir di Bandar Jaya pada 22 Januari 2002. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara, putri dari pasangan Bapak Bukhari, S.H. dan Ibu Haiva Novilia, S.Pd.

Penulis mengawali Pendidikan pertamanya di TK Pertiwi Bandar Jaya selesai pada tahun 2008, kemudian penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Muhammadiyah Bandar Jaya pada tahun 2014, Sekolah Menengah Pertama di SMPN 03 Terbanggi Besar pada tahun 2017, dan Sekolah Menengah Atas di SMAS Global Madani Bandar Lampung pada tahun 2020.

Penulis tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung tahun 2020 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah menjadi Anggota Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (HIMA HAN) pada tahun 2023, menjadi Anggota UKM-F Persikusi pada tahun 2021. Penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Dadirejo wonosobo, Kabupaten Tanggamus.

MOTTO

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan
Allah adalah sebaik-baiknya pelindung.”

(Q.S Ali-Imran: 173)

“Berdoalah (mintalah) kepadaku, niscaya aku kabulkan untukmu”

(Q.S Al-Mukmin: 60)

PERSEMBAHAN

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

Kedua Orang Tuaku Tercinta,

Ayahku tersayang Bukhari, S.H. dan ibunda tercinta Haiva Novilia, S.Pd. Yang senantiasa memberikan segalanya kepada saya. Tidak akan pernah cukup kata terimakasih atas segala pengorbanan ayah dan ibu, tidak akan pernah bisa terbalas kebaikan ayah dan ibu. Terimakasih untuk segala cinta, kasih sayang, dukungan serta doa yang telah diberikan sepanjang hidupku.

Adik-adikku tersayang,

Zahira Shofa, Auli Maharani, Annisa Putri 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.

Almometer 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 Ketenagakerjaan dalam Rangka Mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Lampung Tengah**" 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 Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H. selaku Pembimbing I atas waktu yang telah diluangkan untuk memberikan bimbingan, masukan dan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini;
2. Terima Kasih kepada Bapak Fathoni, S.H., M.H. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi dan arahan dalam penulisan skripsi ini;
3. Terima Kasih kepada Ibu Upik Hamidah, S.H., M.H. selaku Pembahas I atas waktunya untuk memberikan saran, masukan dan kritik dalam penulisan skripsi ini;
4. Terima Kasih kepada Ibu Marlia Eka Putri A.T, S.H., M.H. selaku Pembahas II dan Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, motivasi, arahan, dan kesabaran kepada penulis 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 Firganefi, S.H., M.H. selaku Pembimbing Akademik atas bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menjalankan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
8. Terima Kasih kepada seluruh Dosen dan Staf/Karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Bagian Hukum Administrasi Negara yang penuh dedikasi tinggi untuk bersedia meluangkan waktu dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta segala bantuan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
9. Terima Kasih kepada Ibu Yusrin Febria, S.H. selaku Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah yang telah membantu penelitian untuk penyusunan skripsi ini;
10. Terima Kasih kepada Bapak Samsu Rizal, S.Sos., M.M. selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah sekaligus sebagai narasumber yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bantuan dan masukan kepada penulis sehingga skripsi ini dalam terselesaikan;
11. Terima Kasih banyak kepada kedua orang tuaku yang paling kucintai, ayah dan ibu atas segala jerih payah dalam membesarkan dan mendidikku, dengan kesabaran, kelembutan ayah dan ibu membesarkan uka. Segala hal baik yang ada padaku adalah karena didikan ayah dan ibu, terimakasih untuk segala doa baik dan ridhonya yang selalu mengiringi setiap langkahku sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini;

12. Terima Kasih kepada adik-adikku tersayang, yang selalu memberikan dukungan, semangat dan hiburan dalam menyelesaikan skripsi ini;
13. Terima Kasih banyak kepada Winner Atur yang senantiasa bersedia untuk membantu, menemani, memberikan semangat dan mendengarkan keluh kesah cerita dalam hidupku. Terimakasih atas motivasi dan dukungan yang selalu diberikan kepadaku, semoga segala hal baik mengiringi tiap langkah dalam hidupmu;
14. Terima Kasih kepada sahabat terbaikku Dillah Nur Azizah dan Muthiia Dhiya Ulhaq yang senantiasa memberikan semangat, doa dan bantuan kepada diriku, terimakasih sudah selalu bersedia mendengarkan keluh kesah dalam hidup, semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam setiap urusan;
15. Terima Kasih kepada Cucun Cunayah, Endang Pertiwi dan Nabila Amanda Putri sahabat SMA ku yang menjadi saksi perjuanganku dari SMA sampai saat ini. Terimakasih karena sampai saat ini masih bersedia untuk membantuku, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat;
16. Terima Kasih banyak kepada Naila Yasiroh, Yashifa Alifia Maharani dan Nabila Arzeti sahabatku seperjuangan di masa perkuliahan, semoga kita selalu akrab, memberikan dukungan dan bantuan satu sama lain, semoga persahabatan kita Allah lindungi selamanya;
17. Terima Kasih kepada Cindy Canora sahabatku yang senantiasa memberikan semangat, dukungan dan selalu bersedia untuk mendengarkan keluh kesahku, semoga segala hal baik selalu bersamamu;
18. Terima Kasih kepada Sekar Kinasih dan Sela Anggraini sahabatku sejak SD sampai saat ini yang masih terus memberikan dukungan, semangat kepadaku, yang senantiasa mendengar keluh kesahku juga menjadi saksi perjalanan hidup, semoga kita selalu dapat membantu satu sama lain, semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam setiap urusan;
19. Terima Kasih kepada teman seperjuangan KKN Desa Dadirejo Tanggamus atas kerjasamanya yang luar biasa baik dalam pengabdian kepada Masyarakat selama 40 hari;

20. Terima Kasih kepada keluarga besar HIMA HAN dengan segala dukungan selama menempuh perkuliahan di bagian HAN;
21. Almameterku tercinta Universitas Lampung beserta seluruh Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung Angkatan 2020;
22. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih 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 yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi yang membaca, khususnya bagi penulis dalam mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 3 Juli 2024

Penulis

Nurul Mayza

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
HALAMAN JUDUL	iii
MENYETUJUI	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kewenangan Otonomi Daerah	9
2.1.1 Pengertian Otonomi.....	9
2.1.2 Pengertian Kewenangan	11
2.1.3 Sumber Kewenangan.....	13
2.1.4 Urusan Konkuren Bidang Tenaga Kerja	15
2.2 Kebijakan dan Tindakan Pemerintahan.....	16
2.2.1 Konsep Kebijakan	16
2.2.2 Macam-Macam kebijakan.....	17
2.2.3 Tindakan Pemerintahan	18
2.3 Perangkat Daerah	19
2.3.1 Pengertian Perangkat Daerah.....	19
2.3.2 Jenis-jenis Perangkat Daerah	20
2.4 Tenaga Kerja.....	21
2.4.1 Konsep Tenaga Kerja	22

2.5 Pengangguran	23
2.5.1 Pengertian Pengangguran	23
2.5.2 Jenis-jenis Pengangguran.....	24
2.5.3 Pengangguran Terbuka	25
2.6 Penelitian Terdahulu	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah.....	27
3.2 Jenis Penelitian	27
3.3 Sumber Data dan Jenis Data.....	27
3.3.1 Data Primer	27
3.3.2 Data Sekunder	28
3.4 Metode Pengumpulan Data dan Pengelolaan Data.....	29
3.4.1 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4.2 Metode Pengelolaan Data	30
3.4.3 Analisis Data.....	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	31
4.1.1 Kabupaten Lampung Tengah	31
4.1.2 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	33
4.2 Landasan Hukum Kebijakan Ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Tengah	37
4.3 Kebijakan Kabupaten Lampung Tengah Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Lampung Tengah	46

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Kecamatan di Kabupaten Lampung Tengah	32
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Angkatan Kerja Kabupaten Lampung Tengah	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah	35
Gambar 2 Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Kartu Kuning/AK 1	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah Pengangguran yang terjadi di Indonesia khususnya pada Kabupaten Lampung Tengah merupakan bagian dari masalah administrasi negara karena hal tersebut berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja serta ketersediaan lapangan pekerjaan untuk kesejahteraan masyarakat. Penanggulangan dalam rangka mengurangi angka pengangguran berlintaskan pada sektoral dan membutuhkan strategi serta kebijakan yang tepat. Oleh karena itu, pengangguran bukan hanya tanggung jawab pemerintah atau dinas tenaga kerja saja namun membutuhkan partisipasi serta dukungan aktif seluruh komponen masyarakat dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Lampung Tengah.

Pemberdayaan masyarakat adalah proses perubahan sosial, ekonomi, dan politik untuk memberdayakan dan memperkuat kemampuan masyarakat melalui proses belajar bersama yang partisipatif, agar terjadi perubahan perilaku pada di semua stakeholder (individu, kelompok dan kelembagaan) yang terlibat dalam proses pembangunan, demi terwujudnya kehidupan yang semakin berdaya, mandiri, partisipatif yang semakin sejahtera secara berkelanjutan. Pemberdayaan kepada masyarakat era modern saat ini dapat diupayakan melalui beberapa langkah baik yang dilakukan secara langsung maupun menggunakan media online. Pemberdayaan masyarakat melalui pembangunan tenaga kerja sebagai unsur pembangunan terkait SDM untuk meningkatkan kualitas dan partisipasi yang sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan yang berkaitan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini memaknai bahwa semua warga negara Indonesia berhak untuk memiliki pekerjaan yang sesuai dengan

kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang sesuai untuk dapat hidup dengan layak.

Terkait dengan hal di atas, pembangunan dalam ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279) yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk : Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan Pembangunan nasional dan daerah; memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Luasnya wilayah negara Indonesia, serta banyaknya keanekaragaman yang berpengaruh pada pembangunan daerah yang mengakibatkan masih adanya daerah yang sedang berusaha untuk berkembang lebih maju pada suatu bidang salah satunya seperti masalah ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran.

Secara umum pengangguran diartikan sebagai seseorang yang tergolong dalam Angkatan kerja (usia 15-65tahun) dan ingin mendapatkan pekerjaan, namun belum berhasil memperolehnya. Pengangguran disebabkan karena tidak seimbang antara lapangan kerja yang tersedia dengan laju pertumbuhan penduduk. Selain itu, penyebab pengangguran juga dapat disebabkan oleh beberapa hal yaitu: Upah yang ditawarkan perusahaan tidak sesuai dengan harapan dari tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi jauh lebih kecil dibandingkan pertumbuhan Angkatan kerja, kompetensi tenaga kerja tidak memenuhi kriteria lowongan pekerjaan, informasi terkait pasar kerja masih kurang efektif, rendahnya tingkat pendidikan, kemajuan teknologi sehingga menggantikan tenaga kerja manusia, iklim investasi belum kondusif dan maksimal.¹

Berdasarkan faktor penyebabnya, pengangguran terbagi menjadi beberapa jenis salah satunya yaitu pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka adalah keadaan

¹ <https://www.ocbc.id/id/article/2022/11/16/pengangguran-adalah> diakses 6 juli 2024

sesorang yang sama sekali tidak bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan. Pengangguran terbuka disebabkan oleh lapangan kerja yang tidak tersedia atau tidak adanya kecocokan antara lowongan kerja dan latar belakang pendidikan. Pengangguran terbuka, terdiri dari: Masyarakat yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, Masyarakat yang tidak punya pekerjaan tetapi sedang mempersiapkan usaha, Masyarakat yang tidak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, dan Masyarakat yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum memulai bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dibahas diatas, masalah pengangguran adalah masalah publik yang saat ini kian berlarut-larut tak kunjung menemui titik temu dalam penanggulangannya dan diperlukan adanya peran pemerintah sebagai fungsi dari pembuat kebijakan untuk menanggulangnya. Masalah ini sangat penting untuk diperhatikan karena, tingginya angka pengangguran sangat berpotensi terhadap kerawanan seperti kemiskinan, kriminal, dan masalah sosial politik.² Pemerintah diharapkan dapat menyusun rencana dalam bidang ketenagakerjaan untuk dijadikan sebagai dasar serta acuan dalam membuat kebijakan, strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Lampung Tengah khususnya pengangguran terbukanya disebabkan oleh pertumbuhan penduduk yang begitu pesat namun tidak diiringi dengan pertumbuhan lapangan pekerjaan yang begitu luas dan tingginya kualifikasi rekrutmen penawaran kesempatan kerja yang tersedia. Pada saat ini banyak perusahaan yang merekrut tenaga kerja dengan menetapkan minimal Pendidikan diploma atau sarjana, tetapi masih banyak penduduk di Kabupaten Lampung Tengah yang tidak melanjutkan sekolah dan tidak melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi. Hal ini yang membuat Sebagian penduduk tidak mampu dan tidak dapat memiliki pekerjaan, terutama pekerjaan yang layak.

²Prasetyo, Bayu, dkk. 2017 "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa". *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol 2 No 02. Universitas Sam Ratulangi. Hal 2

Berdasarkan hasil pendataan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah, untuk tahun 2019 diketahui bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Kabupaten Lampung Tengah sebesar 73,46 persen dan pada tahun 2020 TPAK sebesar 72,81 persen. Sedangkan pada tahun 2021, TPAK sebesar 72,26 Ini berarti bahwa dari 100 penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) terdapat di antaranya 72 orang yang termasuk dalam angkatan kerja. Secara rata-rata selama kurun waktu 2017-2021 TPAK di Kabupaten Lampung Tengah adalah 71,10 persen.

Tingkat Pengangguran Terbuka di Lampung Tengah masih mengalami fluktuatif, terutama pada 3 tahun terakhir, yaitu pada tahun 2020 mencapai 4,22%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 4,31% dan di tahun 2022 3,56% mengalami penurunan lebih rendah daripada tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa telah adanya upaya penanggulangan dalam menekan angka tingkat pengangguran terbuka oleh Dinas Tenaga Kerja pada Kabupaten Lampung Tengah sehingga terjadi penurunan pada setahun terakhir. Berdasarkan data Kabupaten Lampung Tengah dalam Angka 2023 penduduk Kabupaten Lampung Tengah yang merupakan Angkatan kerja sebanyak 768.636 jiwa, yang bekerja sebanyak 741.282 jiwa dan pengangguran sebanyak 27.354 jiwa. Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja, punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran.³

Berdasarkan Perda Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebagaimana yang telah diubah menjadi Perda Nomor 10 Tahun 2021, Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, Desa dan terdapat 18 pembagian pada Dinas Daerahnya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu perangkat Daerah yang dibentuk oleh pemerintah Kabupaten Lampung Tengah yang bertugas untuk mengurus pemerintahan dibidang tenaga kerja.

³ BPS Kabupaten Lampung Tengah, "*Kabupaten Lampung Tengah dalam Angka 2023*" halaman 43

Dalam pelaksanaan untuk mengurangi tingkat pengangguran terbuka terdapat kebijakan-kebijakan yang digunakan untuk menjalankan kewenangan. Kebijakan tersebut diantaranya Perda dan Perbup. Perda yang berkaitan antara lain: (1) Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 02 Tahun 2018 Tentang Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah, (2) Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebagaimana telah diubah menjadi Perda Nomor 10 Tahun 2021. Selanjutnya, Perbup yang berkaitan antara lain: (1) Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Elektronik. Kemudian Kebijakan-kebijakan dalam bentuk Perda dan Perbup digunakan sebagai dasar untuk mewujudkan visi misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dalam hal ini memiliki kewenangan mengurus urusan bidang ketenagakerjaan. Target pencapaian dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang mengacu pada Indikator Kerja Daerah (IKD) bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengangguran adalah tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten dengan target pencapaian sebesar 84%.

Berdasarkan dengan kondisi yang sudah dipaparkan, penulis tertarik untuk meneliti dan mengamati upaya penanggulangan pengangguran di Kabupaten Lampung Tengah dengan judul “Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Rangka Mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka Di Kabupten Lampung Tengah”

1.2. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana landasan hukum dan kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Tengah?
2. Bagaimana kebijakan Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah dalam mengurangi tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Lampung Tengah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis landasan hukum yang mendasari kewenangan pemerintah daerah Kabupaten Lampung Tengah dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan.
2. Memetakan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Tengah untuk mengurangi tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Lampung Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum administrasi negara, khususnya yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan;
 - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan isu pengangguran dan kebijakan ketenagakerjaan di daerah lainnya; dan
 - c. Penelitian ini juga dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan mengenai implementasi kebijakan publik dan tantangan yang dihadapi di tingkat daerah.
2. Pengembangan Konsep dan Teori
 - a. Penelitian ini dapat membantu mengembangkan konsep dan teori baru terkait dengan kebijakan ketenagakerjaan dan pengurangan tingkat pengangguran.
 - b. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kebijakan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif dalam menjelaskan hubungan antara kebijakan ketenagakerjaan dan pengangguran.

- c. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan kerangka kerja konseptual yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi yang berharga bagi pemerintah daerah dalam merumuskan dan mengimplementasikan.
 - b. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi terhadap kebijakan yang sudah ada, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan untuk mengatasi hambatan yang ada dan peningkatan efisiensi pelayanan ketenagakerjaan.
2. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah:
 - a. Hasil Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam merancang program-program yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
 - b. Penelitian ini juga dapat membantu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas layanan dan memperluas jangkauan pelayanan kepada masyarakat.
 - c. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kebijakan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pengurangan tingkat pengangguran terbuka.
3. Bagi Masyarakat Kabupaten Lampung Tengah:
 - a. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang lebih jelas mengenai kebijakan ketenagakerjaan yang ada dan hak-hak pencari kerja.
 - b. Masyarakat dapat lebih memahami peran serta mereka dalam mendukung implementasi kebijakan ketenagakerjaan dan berkontribusi dalam pengurangan tingkat pengangguran.

- c. Dengan meningkatnya efektivitas kebijakan ketenagakerjaan, diharapkan dapat tercipta lebih banyak lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kewenangan Otonomi Daerah

2.1.1. Pengertian Otonomi Daerah

Otonomi daerah merupakan pemberian kebebasan untuk mengurus rumah tangga sendiri, tanpa mengabaikan kedudukan Pemerintah Daerah sebagai aparat Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan urusan–urusan yang ditugaskan kepadanya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Ateng Syarifudin, memberikan pengertian mengenai otonomi daerah sebagai kebebasan atau kemandirian yang dimiliki daerah tetapi bukan kemerdekaan, melainkan hanya kebebasan yang terbatas atau kemandirian yang terwujud melalui pemberian kesempatan yang harus dapat dipertanggung jawabkan.⁴

Menurut Mariun, Otonomi daerah adalah kebebasan yang dimiliki oleh pemerintahan daerah yang memungkinkan mereka untuk membuat inisiatif sendiri dalam rangka mengelola dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh daerahnya sendiri. Otonomi daerah merupakan kebebasan untuk dapat berbuat sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat. Sedangkan Philip Malwood mengartikan Otonomi daerah adalah suatu pemerintah daerah yang memiliki kewenangan sendiri di mana keberadaannya terpisah dengan otoritas yang diserahkan oleh pemerintah guna mengalokasikan sumber material yang bersifat substansial mengenai fungsi yang berbeda.⁵

⁴ Suharizal dan Muslim chaniago. *Hukum Pemerintahan Daerah Setelah Perubahan UUD 1945*, Yogyakarta. Thafa Media. 2017. Hal 53

⁵ Ani Sri Rahayu. *Pengantar Pemerintahan Daerah, Kajian Teori, Hukum dan Aplikasinya*. Jakarta. Sinar Grafika.2018. Hal 13.

Dengan demikian otonomi daerah dapat dipahami sebagai wewenang atau kekuasaan pada suatu wilayah atau daerah yang mengatur dan mengelola untuk kepentingan wilayah atau daerah Masyarakat itu sendiri. Pengertian lebih luas dapat dipahami bahwa otonomi daerah sebagai wewenang atau kekuasaan pada suatu daerah yang mengatur dan mengelola untuk kepentingan Masyarakat daerah itu sendiri berkaitan dengan ekonomi, politik, dan pengaturan perimbangan keuangan termasuk sosial, budaya, dan ideologi sesuatu dengan adat istiadat daerah lingkungan.⁶

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) menjelaskan mengenai pengertian otonomi daerah. Otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan Otonomi Daerah sebagai hak, wewenang, dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.⁷

Secara etimologis, istilah “*autonomy*” berasal dari bahasa Yunani, terdiri dari “*auto*” yang berarti sendiri dan “*nomous*” yang berarti hukum atau peraturan. Dalam literatur Belanda, otonomi berarti *zelfregering* (pemerintahan sendiri), yang oleh Van Vollenhoven dibagi menjadi *zelfwetgeving* (membuat undang – undang sendiri), *zelfuitvoering* (melaksanakan sendiri), *zelfrechtspraak* (mengadili sendiri) dan *zelfpolitie* (menindak sendiri). Sementara Van der pot memahami konsep otonomi daerah sebagai *eigenhuisholding* (menjalankan rumah tangganya sendiri).⁸

⁶ Lukman Santoso, *Hukum Pemerintahan Daerah Mengurai Problematika Pemekaran Daerah Pasca Reformasi di Indonesia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. 2015. Hal 74

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Online). <https://kbbi.web.id/otonomi>. Diakses 18 Juli 2024

⁸ Marzuki, M. Laica. *Berjalan-jalan di Ranah Hukum Pikiran-pikiran Lepas*. Makassar. Universitas Hasanudin. 2005. Hal 125.

Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah dalam mengurus urusan bidang ketengakerjaan berasal dari otonomi yang mana dari otonomi tersebut terbentuklah suatu kewenangan. Kemudian, terdapat pembagian dalam urusan pemerintahan, yaitu urusan pemerintah absolut dan urusan pemerintahan konkuren. Urusan pemerintahan absolut sepenuhnya merupakan kewenangan pemerintah pusat, meliputi politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter dan fiscal nasional dan agama. Sedangkan, urusan pemerintahan konkuren merupakan urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintah pusat, daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota yang mana hal ini menjadi dasar dalam pelaksanaan Otonomi Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan pemerintahan konkuren sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan pemerintahan wajib yang dimaksud pada Pasal 11 ayat (1) terdiri atas urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan urusan pemerintahan yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Kemudian, terkait kewenangan pemerintah daerah dalam bidang ketenagakerjaan selanjutnya diatur dalam Pasal 12 ayat (2) sebagaimana urusan bidang tenaga kerja termasuk ke dalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Rincian pembagian unsur-unsur bidang tenaga kerja terdapat pada matriks G.

2.1.2. Pengertian Kewenangan

Wewenang adalah pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan, yang dapat dijelaskan sebagai seluruh aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang-wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik didalam hubungan hukum publik.⁹

⁹ Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2013. hal 71.

Menurut Bagir Manan, wewenang dalam bahasa hukum tidak sama dengan kekuasaan. Kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk berbuat dan tidak berbuat. Wewenang sekaligus berarti hak dan kewajiban.¹⁰

Selanjutnya H. D Stout, sebagaimana dikonstantir oleh Ridwan H.R menyebutkan bahwa :

”Bevoedheid is een begrip uit bestuurlijke organisatierecht, watkan worden omschreven als het geheel van regels dat betrekking heeft op de verkrijging en uitoefening van bestuursrechtelijke bevoegheden door publiekrechtelijke rechtssubjecten in hetbestuursrechtelijke rechtsverkeer”

(Wewenang merupakan pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan, yang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan atura-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik di dalam hubungan hukum publik).¹¹

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5601) disebutkan pengertian dari kewenangan yang merupakan kekuasaan untuk bertindak dalam ranah hukum publik oleh Pejabat Pemerintahan dan/atau Badan atau penyelenggara negara lainnya.

Wewenang merupakan landasan utama dalam Hukum Administrasi Negara (HAN), sebab di dalam wewenang tersebut mengandung hak dan kewajiban. Wewenang dideskripsikan sebagai kekuasaan hukum (*rechtskracht*), artinya tindakan yang sah adalah sesuai dengan/ berdasarkan wewenang yang dimilikinya, sehingga tindakan tersebut akan mendapat kekuasaan hukum atau memiliki kekuatan hukum (*rechtskracht*). Dilihat dari hukum administrasi negara, Pemerintah (administrasi) baru dapat menjalankan fungsinya adalah sesuai dengan wewenang yang

¹⁰ Nurmayani S.H.,M.H. *Hukum Administrasi Daerah*. Bandar Lampung. Universitas Lampung. 2009. hal 26.

¹¹ Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta. Raja Grafindo Persada, 2002. Hal 101

dimilikinya, artinya keabsahan tindakan Pemerintah adalah atas dasar wewenang yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (*legalitiet beginselen*).

Dari pengertian di atas, maka wewenang merupakan kekuasaan untuk bertindak. Namun terdapat perbedaan antara wewenang, kekuasaan, dan hak. Tidak semua kekuasaan adalah wewenang, namun semua wewenang adalah kekuasaan. Wewenang adalah kekuasaan yang diberikan bentuk formal dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan kekuasaan tidak hanya diberikan oleh hukum, tetapi juga bisa didapatkan dari politik, ekonomi, kedudukan sosial dan sebagainya. Begitupun wewenang dan hak harus dibedakan, dimana wewenang merupakan kekuasaan untuk bertindak dalam ranah hukum publik, sedangkan hak adalah kekuasaan untuk bertindak dalam ranah hukum privat.¹²

Dalam *Black's Law Dictionary*, pengertian kewenangan (*authority*) disebutkan bahwa: "Right to exercise powers; to implment and enforce laws; to exact obedience; to command; to judge. Control over; jurisdiction. Often synonymous with power" Dalam kontruksi ini, kewenangan tidak hanya diartikan sebagai hak untuk melakukan praktek kekuasaan, namun kewenangan juga diartikan ; (1) untuk menerapkan dan menegakan hukum; (2) ketaatan yang pasti; (3) perintah; (4) memutuskan; (5) pengawasan; (6) yurisdiksi; atau (7) kekuasaan.

2.1.3. Sumber Kewenangan

Wewenang dapat diperoleh secara atribusi, delegasi, dan mandat.

Dalam hukum tata pemerintahan pelimpahan wewenang melalui 3(tiga) cara yaitu:

1. Atribusi

Pemberian wewenang pemerintahan yang baru oleh suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Di sini diciptakan suatu wewenang pemerintahan baru.

2. Delegasi

Pelimpahan suatu wewenang yang telah ada oleh Badan atau Jabatan TUN yang telah memperoleh suatu wewenang pemerintahan secara atributif kepada

¹² Sharon, Grace. (2021). "Teori Wewenang Dalam Perizinan". *Jurnal Justiciabelen*, 3.1. Hal. 50-63.

Badan atau Jabatan TUN lainnya. Suatu delegasi selalu diawali oleh adanya suatu atribusi wewenang.

3. Mandat

Mandat tidak terjadi suatu pemberian wewenang baru maupun pelimpahan wewenang dari Badan atau Jabatan TUN yang satu kepada yang lain. Pada mandat, wewenang pemerintahan dilaksanakan oleh mandataris.¹³

Lebih lanjut, Ridwan HR menjelaskan bahwa wewenang dapat diperoleh dengan secara:

1. Atribusi

Atribusi bersifat asli berasal dari peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, organ pemerintahan memperoleh kewenangan secara langsung dari redaksi pasal tertentu dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal atribusi, penerima wewenang dapat menciptakan wewenang baru atau memperluas wewenang yang sudah ada.

2. Delegasi

Delegasi tidak ada penciptaan wewenang, yang ada hanya pelimpahan wewenang dari pejabat yang satu kepada pejabat lainnya. Tanggung jawab yuridis tidak lagi berada pada pemberi delegasi, tetapi beralih pada penerima delegasi.

3. Mandat

Mandat hanya bertindak untuk dan atas nama pemberi mandat, tanggung jawab akhir keputusan yang diambil penerima mandat tetap berada pada pemberi mandat.¹⁴

Kewenangan Pemerintah daerah Kabupaten Lampung Tengah dalam hal menjalankan otonomi daerah guna mengurus urusan rumah tangga daerahnya sendiri diberikan melalui Undang-undang termasuk ke dalam kewenangan Atribusi karena berkaitan dengan undang-undang.

¹³ Indroharto. *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Buku I*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan. 2000. Hal 90

¹⁴ Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta Rajawali Pers. 2016. Hal 105

2.1.4 Urusan Konkuren Bidang Tenaga Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya. Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan tersebut pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan azas otonom.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 02 Tahun 2018 Tentang Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah, urusan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah kabupaten terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan. Mengingat terbatasnya sumber daya dan sumber dana yang dimiliki oleh daerah kabupaten, maka prioritas penyelenggaraan urusan pemerintahan difokuskan pada urusan wajib dan urusan pilihan yang benar-benar mengarah pada penciptaan kesejahteraan masyarakat disesuaikan dengan kondisi, potensi dan karakteristik daerah kabupaten. Oleh karena itu dibentuklah Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 02 Tahun 2018 tentang Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah guna melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah dengan sebaik-baiknya.

Dalam menjalankan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja kabupaten lampung tengah terdapat pembagain dalam sub urusannya yang terbagi menjadi tiga (3) terhadap sub urusannya, yaitu:

1. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam Sub urusan ini terdapat pembagian lagi dalam menjalankan kewenangannya seperti Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, pembinaan kepada Lembaga pelatihan kerja swasta, perizinan dan pendaftaran Lembaga pelatihan kerja, konsultasi produktivitaas pada perusahaan kecil dan pengukuran produktivitas tingkat Daerah.

2. Penempatan Tenaga Kerja

Pembagian kewenangan pada sub urusan ini terbagi menjadi beberapa kewenagan diantaranya terdapat pelayanan antar kerja di Daerah, penerbitan

izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam satu daerah, pengelolaan informasi pasar dalam Daerah, perlindungan TKI di luar negeri dan penerbitan perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah.

3. Hubungan Industrial

Dalam sub urusan Hubungan Industrial terdapat 2 (dua) pemabagian kewenangan, yaitu pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah dan pencegahan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah.

Berdasarkan Sub Urusan tersebut yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam mengurangi tingkat pengangguran terbuka yang berkaitan dengan penelitian ini adalah Penempatan tenaga kerja.

2.2. Kebijakan dan Tindakan Pemerintahan

2.2.1 Konsep 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”.¹⁵ 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. Dan dalam kebijakan setidaknya harus memenuhi empat hal penting yakni; (1)tingkat

¹⁵ Solichin Abdul Wahab. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta. Bumi Aksara. 2004

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), dan (4) terjaminnya pengembangan berkelanjutan.¹⁶

Lebih lanjut 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.¹⁷

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu.

2.2.1 Macam-Macam Kebijakan

1. Kebijakan eksternal (publik), yaitu kebijakan yang bersifat mengikat publik, maka dengan kebijakan tersebut maka kebijakan tersebut harus tertulis.
2. Kebijakan internal (manajerial), yaitu kebijakan suatu instansi yang mempunyai kekuasaan untuk mengikat organisasi pemerintahan itu sendiri.¹⁸

Macam-macam kebijakan dapat ditinjau dari pembuatnya yakni pusat dan daerah.

1. Kebijakan Pusat yakni dibuat oleh pemerintah atau lembaga negara di pusat untuk mengatur seluruh warga negara di seluruh wilayah Indonesia.

¹⁶ Noeng Muhadjir. *Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta. Raka Sarasin. 2000. hal 15

¹⁷ Noeng Muhadjir. *Metodologi Penelitian Kebijakan dan Evaluasi Reseach*. Yogyakarta. Rake Sarakin. 2003.

¹⁸ Sudjito, Zeth Sahuburua, Isnawan, Sri-Edi Swasono, Thomas Pentury, Asep Saefuddin, Kaelan, Karel Albert Ralahalu, dan Aholiab Watloly, Prosiding Kongres Pancasila VI: *Penguatan, sinkronisasi, harmonisasi, integrasi kelembagaan dan pembudayaan Pancasila dalam rangka memperkuat kedaulatan bangsa*, (Yogyakarta: Pusat Studi Pancasila UGM: 2014), hal. 222.

2. Kebijakan Daerah yakni 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 bersifat regulatif yakni kebijakan yang isinya sejumlah peraturan dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh warga negara maupun Penyelenggara untuk menciptakan ketertiban, kelancaran.
Contoh: Kebijakan UMR.

2.2.3 Tindakan Pemerintahan

Pemerintah atau administrasi negara adalah sebagai 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 ada relevansinya 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.¹⁹

Selanjutnya terdapat macam-macam tindakan pemerintah yang digolongkan dalam dua macam, yaitu :

1. Tindakan pemerintah berdasarkan fakta (Fiete Logtie Handilugen)
2. Tindakan pemerintah berdasarkan hukum (Recht Handilugen)

¹⁹ Sunge, M. (2009). Bentuk-Bentuk Perbuatan Pemerintah. *Jurnal Inovasi*, 6(02). Hal 187

Tindakan pemerintah berdasarkan fakta atau tidak berdasarkan hukum adalah tindakan penguasa yang tidak mempunyai akibat hukum. Tindakan pemerintah berdasarkan hukum (*Recht Handilugen*) adalah tindakan penguasa yang mempunyai akibat hukum.

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:

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.²⁰

2.3 Perangkat Daerah

2.3.1. Pengertian Perangkat Daerah

Pengertian perangkat daerah menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Perangkat daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah ditetapkan menurut Perda.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah setiap Daerah diwajibkan untuk menyusun ulang Perangkat Daerahnya. Kabupaten Lampung Tengah dalam hal menyusun ulang Perangkat Daerahnya telah mengundang Perda Nomor 09 Tahun 2016 Tentang

²⁰ Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta. UII Press. 2002. Hal 83-84

Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebagaimana diubah dengan Perda Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

2.3.2. Jenis-Jenis Perangkat Daerah

Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah terdapat 2 (dua) jenis pembagian perangkat daerah. Adapun pembagiannya, yaitu :

1. Perangkat Daerah Provinsi terdiri atas:
 - A. Sekretariat Daerah;
 - B. Sekretariat DPRD;
 - C. Inspektorat;
 - D. Dinas; dan
 - E. Badan.
2. Perangkat Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas:
 - A. Sekretariat Daerah;
 - B. Sekretariat DPRD;
 - C. Inspektorat;
 - D. Dinas;
 - E. Badan; dan
 - F. Kecamatan.

Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi termasuk Perangkat Daerah Tipe A untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, salah satunya mengeluarkan kewenangan dalam rangka mengurangi pengangguran di Kabupaten Lampung Tengah.

2.4 Tenaga Kerja

Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (2) bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Dr. A. Hamzah, S.H., tenaga kerja merupakan penduduk yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaga kerja itu sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran.²¹

Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990) menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (*man power*) yaitu "produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:

1. Angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;
2. Kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.²²

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Undang-

²¹ https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-ketenagakerjaan/#6_Dr_A_Hamzah_SH diakses 20 juli 2024

²² Nasution, Bahder Johan. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Bandung. Mandar Maju. 2004. Hal 6.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang- Undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja),
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

2.4.1 Konsep Tenaga Kerja

Konsep Tenaga kerja sendiri diartikan sebagai penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, yaitu usia 15-65 tahun. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. Dalam permasalahan ini tenaga kerja dikelompokkan menjadi 3, yaitu :

- a. Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Misalnya dokter, guru, insinyur dsb.
- b. Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman. Misalnya sopir, montir dsb.
- c. Tenaga Kerja tidak Terdidik dan Terlatih adalah tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pendidikan ataupun pelatihan terlebih dahulu. Misalnya tukang sapu, tukang sampah dsb

Bekerja diartikan sebagai kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi. Berdasarkan definisi yang ada bekerja dapat dibedakan menjadi 4 kelompok yaitu; 1) bekerja secara optimal baik dari segi upah dan

maupun jam kerja, 2) bekerja paruh waktu secara sukarela, 3) bekerja tetapi disertai ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan yang ditekuni dan bekerja paruh waktu secara sukarela, 4) bekerja tetapi disertai dengan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang ditekuni.²³

Selanjutnya, untuk mengukur persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi maka digunakan konsep Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didefinisikan sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia 15 tahun keatas dalam suatu wilayah.

Berdasarkan hasil pendataan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah, tahun 2019 diketahui bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Kabupaten Lampung Tengah sebesar 73,46 persen dan pada tahun 2020 TPAK sebesar 72,81 persen. Sedangkan pada tahun 2021, TPAK sebesar 72,26 Ini berarti bahwa dari 100 penduduk usia kerja (15-65 tahun) terdapat di antaranya 72 orang yang termasuk dalam angkatan kerja. Secara rata-rata selama kurun waktu 2017-2021 TPAK di Kabupaten Lampung Tengah adalah 71,10 persen.

2.5 Pengangguran

2.5.1 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 belum memperolehnya pekerjaan, padahal ia ingin bekerja dan termasuk angkatan kerja. Pada empat minggu terakhir mereka aktif dalam mencari pekerjaan, namun hingga saat ini mereka belum mendapatkan pekerjaan hal ini dapat disebut pengangguran.²⁴

²³ Soleh, A. (2017). "Masalah Ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia", *Jurnal Ilmian Cano Ekonomos*. Vol 6 no 2, hal 83-92

²⁴ Todaro, Michael. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jakarta. Penerbit Erlangga. 2000

Pengangguran terjadi karena adanya ketidakseimbangan dipasar tenaga kerja. Pada pasar tenaga kerja dikenal kurva permintaan dan penawaran tenaga kerja. Kurva permintaan tenaga kerja menunjukkan jumlah tenaga kerja menunjukkan jumlah tenaga yang akan ditawarkan oleh rumah tangga dan berslope positif terhadap upah. Kesimbangan pasar akan tercapai apabila terjadi suatu keadaan dimana jumlah tenaga kerja yang diminta sama dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan pada tingkat upah tertentu.

2.5.2. Jenis-jenis Pengangguran

Pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau bekerja secara tidak optimal. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

1. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

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

2. Pengangguran Terselubung (*Disguessed Unemployment*)

Pengangguran terselubung yaitu 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.

3. Setengah Menganggur (*Under Unemployment*)

Setengah menganggur ialah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah 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.²⁵

2.5.3 Pengangguran Terbuka

Badan Pusat Statistik mendefinisikan Pengangguran Terbuka merupakan Masyarakat yang telah memasuki usia kerja namun tidak memiliki pekerjaan atau masih mengharapkan pekerjaan, dan aktivitasnya meliputi : tidak mencari kerja karena tidak dapat memperoleh pekerjaan (putus asa) atau sedang mempersiapkan sebuah usaha, dan tidak mencari pekerjaan karena sudah memiliki pekerjaan namun belum mulai bekerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

- 2 Penelitian terdahulu adalah Skripsi yang ditulis oleh Ahmad Ridwan MK (2018) "Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Penanggulangan Pengangguran di Provinsi Lampung".

Penelitian ini menganalisis tentang strategi yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dalam Penanggulangan Pengangguran untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya pengangguran serta Langkah yang diambil untuk menanggulangnya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu terletak pada jangkauan daerah Lokasi penelitian dan juga terkait dengan strategi dan kebijakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasinya.

- 2 Jurnal yang ditulis oleh Yulna Dewita Hia (2013) "*Startegi dan Kebijakan Pemerintah dalam Menanggulangi Pengangguran*"

Latar belakang dari penelitian ini adalah tingginya angka pengangguran di Indonesia disebabkan karena terlampaunya tenaga kerja yang diarahkan ke sektor formal sehingga Ketika mereka kehilangan pekerjaan disektor formal maka mereka tidak bisa menciptakan pekerjaan sendiri di sektor informal. Startegi dan kebijakan yang didapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan seperti : (1) Pemerintah memberikan bantuan wawasan mengenai kewirausahaan, (2) Membangun Lembaga sosial seperti

²⁵ Marius, J. A. (2004). "Memecahkan Masalah Pengangguran di Indonesia". *Makalah, IPB, April*.

PT Jamsostek, (3) Menyederhanakan perizinan untuk permudah investasi, (4) Mengembangkan sektor pariwisata dan kebudayaan Indonesia, dan (5) Perencanaan SDM yang berkualitas. Beberapa kebijakan yang dapat dilakukan pemerintah dalam Upaya menanggulangi pengangguran.²⁶

- 2 Jurnal yang ditulis oleh Alfred Lelau “Kebijakan Pemerintah tentang Penurunan Tingkat Pengangguran di Kota Manado”

Latar belakang dari penelitian ini adalah tingginya Tingkat pengangguran yang terjadi di Kota Manado. Untuk mengatasi masalah tersebut, pemerintah Kota Manado mengeluarkan beberapa kebijakan untuk mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Manado yaitu : (1) menyediakan Lembaga Pendidikan Keterampilan (LPK) bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang kreatif dan profesional, macam-macam LPK yang telah dilakukan pemerintah Kota Manado adalah Latihan Keterampilan tatarias, Latihan keterampilan tataboga, Latihan keterampilan montir, Latihan keterampilan mengemudi dan Latihan keterampilan elektronik teknologi (IT), (2) Pemerintah kota Manado juga berusaha untuk menghadirkan investor, dan (3) menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK) yang sedang diupayakan oleh pemerintah setempat. Terkait beberapa kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Manado terbukti dapat menurunkan Tingkat pengangguran pada 3 tahun terakhir.²⁷

²⁶ Hia, Yulna Dewita. (2015) "Strategi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran." *ECONOMICA. Journal of Economic and Economic Education* 1.2 hal 208-213.

²⁷ Lelau, Alfred. (2013) "Kebijakan Pemerintah Tentang Penurunan Tingkat Pengangguran di Kota Manado." *HOLISTIK, Journal Of Social and Culture* 6. 11b

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini berfokus pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang terkait dengan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Tengah. Pendekatan yuridis normatif memungkinkan peneliti untuk memahami kerangka hukum yang mendasari kebijakan ketenagakerjaan dan menganalisis kesesuaian antara kebijakan tersebut dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum deskriptif analitis. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara sistematis kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan di Kabupaten Lampung Tengah, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kebijakan tersebut dalam mengurangi tingkat pengangguran terbuka.

3.3 Sumber Data dan Jenis Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam menyusun penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang

didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.²⁸ Adapun narasumber yang akan diwawancarai dalam penelitian ini yaitu informan dari pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah yaitu Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dengan melakukan kajian literatur dari berbagai sumber yang ditemukan mengenai permasalahan yang terkait dalam penelitian ini dengan menelaah berbagai buku, dokumen serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan terdiri atas :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang bersifat *otoritatif*, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
(LN Tahun 2003 Nomor 23, TLN Nomor 4266)
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
(LN Tahun 2014 Nomor 244, TLN Nomo4 5587)
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.
(LN Tahun 2014 Nomor 292, TLN Nomor 5601)
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah
6. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

²⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta. 2018

7. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 02 tahun 2018 Tentang Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah
8. Peraturan Bupati Kabupaten Lampung Tengah Nomor 21 Tahun 2021 Tentang Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Elektronik.
9. Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 75 Tahun 2022 Tentang Rincian Tugas dan Jabatan Struktural dan Kelompok Substansi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, dokumen-dokumen (BPS Kabupaten Lampung Tengah, RPJMD, RKPD), makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier sebagai bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, maupun ensiklopedi.

3.3 Metode Pengumpulan Data dan Pengolahan 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 merupakan metode pengumpulan data untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan dalam penelitian dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian. Metode ini dilakukan dengan wawancara langsung kepada pihak-pihak yang memahami permasalahan yang dibahas dalam penelitian. Wawancara disajikan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah

disiapkan sedemikian rupa agar dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan guna menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian yang dilakukan.

2. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi Pustaka adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder berupa teori-teori hukum, asas-asas, doktrin, dan kaidah hukum dengan cara membaca, mengutip buku-buku, serta menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen, dan informasi mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

3. Analisis Dokumen

Analisis dokumen akan dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan dan dokumen kebijakan yang terkait dengan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Tengah. Analisis ini bertujuan untuk memahami kerangka hukum yang mendasari kebijakan ketenagakerjaan dan mengidentifikasi potensi masalah atau kelemahan dalam kebijakan tersebut.

3.3.2 Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini meliputi tahapan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Data yaitu dengan menentukan data yang sesuai dengan pokok bahasan, kemungkinan adanya kekurangan data serta kekeliruan data yang diperoleh.
2. Klasifikasi Data dengan menghimpun data menurut kerangka bahasan, diklasifikasikan menurut data yang telah ditetapkan.
3. Penyusunan Data yaitu dengan mengumpulkan data pada pokok bahasan masing- masing dengan sistematis.

3.3.3 Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi dan argumentasi hukum. Analisis ini bertujuan untuk memahami makna dan implikasi dari peraturan perundang-undangan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kebijakan tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan diterapkan berdasarkan beberapa landasan hukum yang berkaitan dengan kebijakan dalam upaya penurunan Tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Lampung Tengah. Landasan hukum yang menjadi dasar pelaksanaan yaitu Pasal 27 ayat (2) UUDNRI 1945 mengenai hak setiap warga negara atas pekerjaan dan kehidupan yang layak, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkaitan dengan tanggung jawab Pemerintah daerah dan kewenangannya dalam ketenagakerjaan untuk 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. Berkaitan dengan kebijakan Pemerintah daerah Kabupaten Lampung Tengah, landasan hukum selanjutnya yaitu Perbup Lampung Tengah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja berbasis elektronik guna memperluas jarak jangkauan informasi mengenai pasar kerja kepada Masyarakat khususnya masyarakat Kabupaten Lampung Tengah.
2. Kebijakan ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah dalam rangka mengurangi Tingkat pengangguran terbuka yang telah dilaksanakan berlandaskan pada Perbup Nomor 21 Tahun

2021 tentang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Elektronik yang mencakup mengenai kesempatan kerja tenaga kerja lokal dan tenaga kerja disabilitas, mengatur mengenai Bursa Kerja Khusus serta pelaksanaan Pekan Bursa Kerja/ *job fair*. Kebijakan ini berjalan efektif 89% dari target pada setiap tahunnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka penulis memberi saran dari penelitian ini, antara lain:

1. 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, Dinas Pemeberdayaan Masyarakat Kampung (PMK) dan masyarakat agar dapat tercapai tujuan dari dikeluarkannya kebijakan berlandasan hukum terutama Perbup Lampung Tengah Nomor 21 Tahun 2021 dalam rangka membantu Masyarakat khususnya Masyarakat lokal mengakses informasi mengenai kesempatan kerja dan penempatan kerja dengan cara yang lebih mudah (elektronik).
2. Pemerintah daerah perlu terus berinovasi dan melakukan langkah-langkah strategis untuk mengatasi tantangan dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan perluasan kesempatan kerja. Dengan upaya yang terarah dan berkelanjutan, diharapkan kebijakan ini dapat mencapai tujuannya untuk mengurangi tingkat pengangguran dan menciptakan lapangan kerja yang lebih luas bagi masyarakat di daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustino, L. 2006. *Politik & Kebijakan Publik*. Bandung : AIPI Bandung
- Ardu J, Marius. 2004. *Memecahkan Permasalahan Pengangguran di Indonesia*. Makalah. IPB
- Bahder J, Nasution. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Haris, Syamsuddin. 2007. *Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta: LIPI Press.
- Hidjaz Kamal. 2010. *Efektivitas Penyelenggaraan Kewenangan Dalam Sistem Pemerintahan Daerah Di Indonesia*. Makasar: Pustaka Refleksi.
- HR, Ridwan. 2013. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indroharto. 2000 *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Buku I*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Ibarwi, D. 2016. *Kajian Empiris tentang Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa Timur (studi pada 8 kabupaten/kota di Jawa Timur)*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Marzuki. HM. Laica. 2005. *Berjalan – jalan di Ranah Hukum, Pikiran – Pikiran Lepas*. Jakarta: Konpress.
- Noeng H, Muhadjir. 2000. *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Sosial Kreatif*. Yogyakarta: Raka Sarasin.
- Noeng H, Muhadjir. 2003 *Metodologi Penelitian Kebijakan dan Evaluasi Reseach*. Yogyakarta: Rake Sarakin.
- Nurmayani. 2009. *Hukum Administrasi Daerah*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Rahayu, A. 2018. *Pengantar Pemerintahan Daerah, Kajian Teori, Hukum dan Aplikasinya*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharizal dan Muslim chaniago. 2017. *Hukum Pemerintahan Daerah Setelah Perubahan UUD 1945*. Yogyakarta: Thafa Media.
- Todaro, Michael, P. 2000. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wahab, Abdul. 2004. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

- Hia, Yulna Dewita. (2015) “Strategi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran”. *ECONOMICA: Journal of Economic and Economic Education*, Vol 1, No 2.
- Lelau, A. (2013) “Kebijakan Pemerintah Tentang Penurunan Tingkat Pengangguran di Kota Manado. *HOLISTIK*”, *Journal Of Social and Culture* 6, Vol 6, No 11.
- Mahin, M. (2020). “Pelayanan Pembuatan Kartu Tanda Pencari Kerja”. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Kapuas Sintang*. Vol 18, No 2.
- Sharon, G. (2021). “Teori Wewenang Dalam Perizinan”. *Jurnal Justiciabelen*, Vol 3, No 1.
- Sunge, M. (2009). “Bentuk-Bentuk Perbuatan Pemerintah”. *Jurnal Inovasi*, Vol 6, No 2.
- Soleh, A. (2017). “Masalah Ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia”. *Jurnal Ilmian Cano Ekonomos*. Vol 6 no 2.
- Syafrudin, A. (2000). “Menuju penyelenggaraan pemerintahan negara yang bersih dan bertanggung jawab”. *Jurnal Pro Justisia Edisi IV, Universitas Parahyangan, Bandung*. Vol 4, No 1.
- Triono, A., & Tisnanta, H. S. (2022). “Pasar Rakyat Vs. Pasar Modern Ketimpangan Pengaturan Produk Hukum Daerah”. *Pancasila : Jurnal Keindonesiaan*, Vol. 02, No. 01
- 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.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah

Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 02 Tahun 2018 Tentang Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Peraturan Bupati Kabupaten Lampung Tengah Nomor 21 Tahun 2021 Tentang Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Elektronik.

Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 75 Tahun 2022 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Jabatan Struktural dan Kelompok Substansi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah

Sumber Lainnya

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung 2023

Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah

Kamus Besar Bahasa Indonesia (online)

Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023