

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana dalam Undang-undang tersebut diatur mengenai tenaga kerja serta adanya kebijakan program pelatihan kerja. Dalam hal ini manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki berbagai kemampuan yang dapat dikembangkan. Dengan adanya pelatihan maka kemampuan manusia dapat lebih dikembangkan dengan baik melalui adanya pendidikan dan pengalaman agar lebih siap untuk kedepannya karena mempunyai bekal yang dapat digunakan. Secara operasional pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk memberi bantuan kepada calon tenaga kerja oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi, Pelatihan merupakan bagian dari Pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dalam hal ini setiap Pemerintah Daerah yang diwakilkan oleh dinas tenaga kerja memiliki perencanaan dalam pelaksanaannya untuk terus dikembangkan lagi.¹

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 hadir untuk mengupayakan hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja. Dengan adanya penyerapan tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya ditengah persaingan ketat saat ini. kemudian dalam hal ini Undang-undang Cipta Kerja pun memiliki aspek pengaturan

¹ Ahmad Riyadh U.B, Yunita Fauzia, "Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Kota Surabaya," *JKMP: Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 8:2 (2020): 1-2.

diantaranya, aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, serta percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.²

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan buruh/pekerja, yaitu pasal 6 “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya”. Pasal 11 “Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja”.³

Penempatan Tenaga Kerja: Dilakukan karena setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31). Penempatan tenaga kerja dilakukan baik di dalam negeri (secara lokal dan antar daerah) maupun di luar negeri. Pengaturan lengkapnya dalam Pasal 31 s/d 38 undang-undang ketenagakerjaan. Khusus Pasal 37 diubah oleh undang-undang cipta kerja, yang pada pokoknya mengatur bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas instansi pemerintah dan swasta yang memenuhi perizinan. Perluasan Kesempatan Kerja: Dilakukan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja dengan menumbuhkan dunia usaha melalui berbagai kebijakan, termasuk ketenagakerjaan. Pengaturannya Pasal 39 s/d 41 undang-undang ketenagakerjaan.⁴

² Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani, Angga Pramodya Pradhana, “Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja,” *Jurnal Rectens*, 13:1 (2024): 100.

³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 6-11.

⁴ Dede Agus, “Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan Hukum dan Keadilan)*, 61:1 (2022): 186.

Program pelatihan kerja bertujuan untuk menurunkan angka pengangguran, Adanya pelatihan tersebut para pencari kerja mendapatkan keterampilan, Sehingga para pencari kerja mempunyai produktivitas dan kualitas yang memadai. Untuk mengukur aspek tujuan program ini digunakan tiga indikator yaitu kesesuaian hasil program pelatihan kerja, kesesuaian tujuan program pelatihan kerja, tingkat keberhasilan program pelatihan kerja. Tingkat keberhasilan pelatihan kerja salah satu indikator keberhasilan dalam proses pelatihan kerja terletak pada beberapa faktor yaitu salah satunya sarana dan prasarana, fasilitas yang memadai dan kebutuhan standar waktu pelaksanaan. Dimana faktor tersebut sangatlah penting dalam menunjang bentuk keberhasilan proses pelatihan kerja untuk menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi para peserta yang mengikuti pelatihan kerja.⁵

Selain daripada itu menurut Mangkuprawira yang dikutip dalam jurnal Nerys, Thomas, Andri menyebutkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai suatu proses dalam pembelajaran yang dirancang untuk mengubah cara kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan di perlukan baik bagi karyawan baru maupun karyawan jangka panjang untuk mengembangkan kesanggupan mereka dalam menjalankan bisnis mereka. Selain faktor pelatihan pengadaan tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk kinerja dari suatu organisasi. Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat. Oleh karena itu, SDM yang mempunyai

⁵ Galuh Ageng Antika, Dadan Kurnia, Siti Munawaroh, "Analisis Kritis Terkait Efektivitas Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Pada Massa Covid-19 Tahun 2021," *Jurnal Caraka Prabhu*, 6:1 (2022): 54-55.

kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.⁶

Dinas Tenaga Kerja sebagai perwakilan pemerintahan dalam permasalahan ketenagakerjaan memiliki dua peranan yang penting sebagai berikut: Pertama, Sebagai fasilitator, dinas tenaga kerja kota Cirebon memfasilitasi masyarakat dalam sarana dan prasarana seperti pemberian sosialisasi terlebih dahulu mengenai pelatihan, tujuan, dan manfaat pelatihan tersebut kepada masyarakat. Dengan diberikannya fasilitas tersebut, Dinas tenaga kerja mengharapkan masyarakat dapat mengembangkan kemampuan (*skill*) yang berkompeten dan mengembangkan usaha menjadi lebih besar, dapat membuka lapangan pekerjaan dan meningkatkan kualitas produksi sehingga dapat menambah pemasukan bagi masyarakat dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat khususnya kota Cirebon. Kedua, Sebagai komunikator, dinas tenaga kerja tidak hanya berperan dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat, tetapi juga memberikan respons dan tanggapan yang disampaikan oleh masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penyampaian informasi, Dinas Tenaga Kerja memberikan informasi bagi masyarakat mengenai adanya pelatihan dan job fair yang diselenggarakan oleh dinas tenaga kerja.⁷

Unit Pelaksana Teknis Latihan Tenaga Kerja (UPT LTK) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon tentunya diselenggarakan dengan di landasi oleh maksud dan tujuan yaitu untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas melalui program pelatihan tenaga kerja. Namun, karena UPT LTK adalah bagian dari kedinasan yang memiliki fungsi dan tugas tertentu dari pemerintah di bidang ketenagakerjaan maka dalam penyelenggaraan

⁶ Nerys Lourensus L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito, Andri Purnamawati, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Aktual*, 18:2 (2021): 95.

⁷ Agus Olester Sitorus, Alfi Rahman, Helmi, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Memperluas Kesempatan Kerja Di Kota Banda Aceh," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 6:2 (2021): 5-6.

pelatihan tenaga kerja sudah seharusnya memiliki dasar hukum yang mengaturnya.

Berdasarkan hasil wawancara bersama ibu Endang Susilawati, S. Sos. yaitu Kepala Bidang UPT Latihan Tenaga Kerja pada Disnaker Kota Cirebon yang dikutip dalam jurnal milik Ryan Abdul Muhit menyebutkan bahwa pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh UPT LTK tentunya memiliki landasan hukum yang mengaturnya seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah (PP), PERWAL dan lain sejenisnya, seperti sebagai berikut: Pertama, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu terdapat pada Pasal 9 dengan bunyi “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”. Kedua, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Ketiga, Peraturan Wali Kota Cirebon (PERWAL) No 68 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Tugas dan Fungsi Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas dan Badan Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon, yang mana Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon termasuk ke dalam Unit Pelaksana Teknis yang terdiri dari UPT Balai Latihan Tenaga Kerja (UPT LTK). Peraturan perundang-undangan mengatur hal pelatihan kerja pada hakikatnya bertujuan supaya tenaga kerja dapat memiliki kompetensi dan kualitas yang tinggi, apalagi zaman sekarang ini persaingan yang begitu ketat di bidang ketenagakerjaan diharapkan dapat dijadikan motivasi yaitu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja yang tinggi.⁸

Dalam pasal 63 ayat 3N Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja⁹ hanya menerangkan secara umum secara umum pelatihan yang dilakukan pemerintah daerah dengan bunyi “Pemerintah

⁸ Ryan Abdul Muhit, “Upaya UPT LTK Disnaker Kota Cirebon Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1:2 (2021): 68-69.

⁹ Pasal 63 ayat 3N Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

kabupaten/kota memberikan pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan penghargaan”. Pengaturan lebih rinci mengenai pelatihan terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah¹⁰ bab 3 nomor 2 yang mengatakan “pengembangan pelatihan berbasis kompetensi pada pemerintah daerah ialah harus melakukan melakukan pemetaan kompetensi kerja sesuai dengan kebutuhan industri di wilayah kerjanya”. Kemudian mengenai pengawasan dalam pasal 63 ayat 3I Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja¹¹ menyatakan “Pemerintah daerah melakukan pembinaan dan pengawasan ketaatan penanggung jawab usaha dan/atau kegiatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan”, dalam hal ini waktu pengawasan tidak tercantumkan namun dalam pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan “Pengawas Ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja Pengawas Ketenagakerjaan.¹²

Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam peranannya melakukan pelatihan serta pembinaan bagi tenaga kerja baru, Dinas Tenaga Kerja menyediakan beberapa pelatihan bagi para calon tenaga kerja yang sudah terdapat pada Dinas Tenaga Kerja baik mengenai *soft skill* maupun *hard skill*, serta dalam pengawasannya Dinas Tenaga Kerja selalu melakukan pengawasan yang dilakukan setiap adanya pemagangan.¹³

Namun dalam pelaksanaannya terkadang belum sesuai yang telah ditetapkan, pelatihan dan mekanisme dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon hanya dilakukan dengan sarana dan prasarana yang sudah ada dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, kemudian pengawasannya Dinas

¹⁰ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah.

¹¹ Pasal 63 ayat 3I Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

¹² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

¹³ Wawancara Dengan Ibu Endang Salah Satu Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon jum'at, 21 Oktober 2024.

Tenaga Kerja Kota Cirebon hanya berfokus pada proses para tenaga kerja baru yang malakukan pelatihan dengan pemagangan. Dimana hal ini dapat mengakibatkan kurangnya kompetensi bagi tenaga kerja baru yang belum memiliki skill dalam bidang yang tersedia, melihat dari kasus tersebut apakah pelatihan atau pembinaan Dina tenaga kerja sesuai dengan pasal 63 Undang-undang cipta kerja serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah.? Kemudian Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon pengawasannya yang hanya berfokus pada proses pemagangan lalu bagaimana tenaga kerja yang melakukan pelatihan selain pemagangan adakah perlindungan pengawasan yang dilakukan.? Maka, untuk menjawab hal masalah tersebut perlu dilakukan penelitian mendalam secara deskriptif dan dikemas dalam judul: **“Peran Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Dalam Meningkatkan Perlindungan Proses Pengadaan Tenaga Kerja Baru Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja”**.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Wilayah kajian pada penelitian ini adalah “Tenaga Kerja Dan Hubungan Industrial”, dengan topik kajian “Perlindungan Dan Pengadaan Tenaga Kerja Di Indonesia”. Kemudian Kemudian pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kualitatif, yakni pendekatan yang digunakan dalam meneliti sesuai dengan kondisi objek berdasarkan pengalaman berupa fenomena-fenomena yang terjadi di masyarakat. Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pelatihan Dinas Tenaga Kerja kota Cirebon sebagai sarana pengadaan tenaga kerja.
- b. Peran perlindungan pengadaan tenaga kerja melalui pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.
- c. Jenis pelatihan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

2. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah yang diteliti agar menghindari meluasnya masalah yang akan dibahas agar pembahasan jelas dan tidak meluas, Pembahasan masalah dimaksudkan sebagai pegangan di dalam menguraikan masalah sesuai dengan judul skripsi yang penulis buat hingga skripsi yang akan dibahas nanti tidak menyimpang dari persoalan yang dibahas sesuai dengan judul diatas penulis hanya membatasi mengenai Peran Pelatihan Dinas Tenaga Kota Cirebon Dalam Meningkatkan Perlindungan Proses Pengadaan Tenaga Kerja Baru Berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.

3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana peran pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam meningkatkan perlindungan bagi calon karyawan baru?
- b. Bagaimana mekanisme pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam proses pengadaan tenaga kerja baru berdasarkan UU NO 11 Tahun 2020 Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam meningkatkan perlindungan bagi calon karyawan baru.
2. Untuk mengetahui mekanisme pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam proses pengadaan tenaga kerja baru menurut Undang-Undang NO 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan referensi serta memberikan wawasan untuk menambah keilmuan bagi penulis, dan memberikan sumbangsih mengenai Peran

Pelatihan Dinas Tenaga Kota Cirebon Dalam Meningkatkan Perlindungan Proses Pengadaan Tenaga Kerja Baru Berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan menjadi referensi bagi pihak pengelola atau bagi pemangku kepentingan Perusahaan untuk mengevaluasi dan terus memperbaiki pengelolaan perusahaannya.

3. Secara Akademik

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan, bahan kajian dan dapat dijadikan referensi bagi peminat kajian ilmu hukum mengenai Peran Pelatihan Dinas Tenaga Kota Cirebon Dalam Meningkatkan Perlindungan Proses Pengadaan Tenaga Kerja Baru Berdasarkan Undang-undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.
- b. Sebagai salah satu syarat kelulusan pada Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, serta sebagai syarat memperoleh gelar sarjana hukum (S.H.).

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis mengangkat judul ini diantaranya yaitu:

Pertama penelitian yang dilakukan Riko Riyanda, Atanasius Dula, mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Sumatera Bara, Universitas Putra Batam, dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Terhadap Perencanaan Pembangunan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).” Penelitian ini membahas Integrasi MEA ini membawa dampak positif bagi sektor tenaga Kerja. Terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja, karena banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah

bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu. Untuk itu, sebagai *leading sector* pengembangan kompetensi tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam bertanggung jawab untuk mempercepat peningkatan kompetensi tenaga kerja dengan menjalankan program peningkatan kompetensi yang terintegrasi, untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, dan efektif dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sehingga mampu bersaing dalam era Masyarakat Ekonomi Asean ini.¹⁴ Persamaan penelitian ini ialah sama-sama membahas tentang peningkatan tenaga kerja dalam dinas tenaga kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi. Dimana dalam penelitian tersebut dilakukan di Kota Batam sedangkan penulis di Kota Cirebon.

Kedua Penelitian yang dilakukan Sucita Alfiani, Zuhrial M. Nawawi, mahasiswa/i Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, dengan judul, “Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pembukaan Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kota Medan.” Penelitian ini membahas kebijakan pelatihan dan perluasan tenaga kerja tertuang dalam kebijakan Pelaksanaan Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri. Melalui kebijakan pelatihan dalam bentuk magang, tenaga kerja dapat mampu merasakan secara langsung bagaimana ketat dan eratnya persaingan dunia kerja dan produktivitas di dalamnya.¹⁵ Persamaan penelitian ini ialah sama-sama membahas mengenai pelatihan untuk pengadaan tenaga kerja, sedangkan perbedaannya pada penelitian ini masih menggunakan Undang Undang yang lama sedangkan penulis menggunakan Undang Undang yang baru.

Ketiga penelitian yang dilakukan Dinda Ardiyanti, Abdul Sadad, mahasiswa/i Universitas Riau, Kampus Bina Widya, dengan judul, “Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan.” Hasil penelitian ini implementasi program pelatihan kerja

¹⁴ Riko Riyanda, Atanasius Dula, “Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Terhadap Perencanaan Pembangunan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA),” *Menara Ilmu*, 14:2 (2020): 83.

¹⁵ Sucita Alfiani, Zuhrial M. Nawawi, “Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pembukaan Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kota Medan,” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4:1 (2023): 55.

kabupaten pelalawan belum dikatakan optimal yaitu dari kriteria komunikasi dan sumber daya. Dalam pelaksanaannya masih ada kendala-kendala yang terjadi seperti 1) kurangnya tenaga Instruktur, 2) belum adanya Balai Latihan Kerja, serta 3) keterbatasan anggaran dalam penyelenggaraan pelatihan kerja.¹⁶ Persamaan penelitian ini ialah sama-sama membahas tentang pelatihan untuk pengadaan tenaga kerja, sedangkan perbedaannya ialah dalam penelitian ini lebih berfokus pada penerapannya sedangkan penulis ditambahkan dengan Upaya perlindungannya.

Keempat penelitian yang dilakukan Ashari Abd. Asis Betham, Nasrun Hipan, Firmansyah Faluty, mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Luwuk, dengan judul, “Analisis Yuridis Prosedur Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Serta Perlindungan Hukum Terhadap Pelaku Pengadaan Barang/Jasa.” Hasil penelitian ini Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah meliputi pengadaan barang, pekerjaan konstruksi, jasa konsultansi, dan jasa lainnya. Pelaksanaan pengadaan barang/jasa dapat dilakukan melalui swakelola atau penyedia. Adapun tahapan pengadaan barang/jasa pemerintah dilakukan melalui tahapan perencanaan pengadaan, persiapan pengadaan barang/jasa, pelaksanaan pengadaan barang/jasa, perlindungan hukum terhadap pelaku pengadaan barang/jasa pemerintah adalah upaya melindungi kepentingan pemerintah atau pemerintah daerah untuk mendapatkan barang/jasa yang diinginkan aparat penegak hukum melindungi kepentingan negara agar supaya para pelaku pengadaan barang/jasa pemerintah bekerja sesuai dengan peraturan perundang-undang sehingga pengadaan barang/jasa pemerintah dapat bermanfaat bagi pemerintah dan masyarakat.¹⁷ Persamaan penelitian ini ialah sama-sama membahas mengenai perlindungan terhadap proses pengadaan berupa jasa.

¹⁶ Dinda Ardiyanti, Abdul Sadad, “Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan,” *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7:2 (2021): 153.

¹⁷ Ashari Abd. Asis Betham, Nasrun Hipan, Firmansyah Faluty, “Analisis Yuridis Prosedur Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Serta Perlindungan Hukum Terhadap Pelaku Pengadaan Barang/Jasa,” *Jurnal Yustisiabel*, 3:2 (2019): 191.

Sedangkan perbedaannya terletak pada pembahasannya Dimana penelitian ini terdapat pengadaan barang sedangkan penulis berfokus pada jasanya.

Kelima penelitian yang dilakukan Retno Indarti, mahasiswa Universitas Negeri Walisongo Semarang, dengan judul skripsi “Kesempatan Kerja Dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.” Hasil penelitian Indonesia telah mematuhi peraturan perundang-undangan dengan memberikan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas dengan adil tanpa adanya tindakan diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memberikan pengadaan pelatihan kerja kepada penyandang disabilitas untuk meningkatkan keterampilan dari penyandang disabilitas akan tetapi masih terdapat kelemahan dalam pelaksanaannya yaitu kurangnya infrastruktur. Kedua, Perlindungan hukum yang diberikan PT. Samwon Busana Indonesia kepada penyandang disabilitas sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan memberikan perlindungan dan menempatkan tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan derajat kecacatannya. Akan tetapi, aksesibilitas dan akomodasi di PT. Samwon Busana Indonesia belum terpenuhi secara optimal.¹⁸ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan pada proses pengadaan tenaga kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasinya Dimana lokasi dalam penelitian ini pada PT. Samwon Busana Indonesia, sedangkan penulis pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

Keenam penelitian yang dilakukan Khalimatus Sa’diyah, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, dengan judul skripsi “Efektifitas pelatihan kerja Terhadap Penurunan Pengangguran Di Kota Surabaya (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya).” Hasil penelitian

¹⁸ Retno Indarti, “Kesempatan Kerja Dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.” (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2020), 7.

pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif dilihat dari banyaknya data pengangguran di Kota Surabaya. Meskipun pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja kurang efektif ada beberapa peran yang sudah mampu meningkatkan kualitas guna untuk mengurangi angka pengangguran di kota Surabaya yaitu dengan menambah skill, pengetahuan, keterampilan dan pendidikan angkatan kerja kota Surabaya.¹⁹ Persamaan penelitian terletak pada pembahasan yaitu sama-sama membahas mengenai pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja, Seangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian Dimana penelitian ini pada Kota Surabaya, sedangkan penulis pada Kota Cirebon.

Ketujuh peneltian yang dilakukan Indriani Afriah, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, dengan judul skripsi “Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kesempatana kerja Penyandang Disabilitas Di Kota Pekanbaru.” Hail penelitian bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas membangun Unit Layanan Disabilitas (ULD) namun belum terealisasi dan juga memberikan program untuk memberikan keterampilan kepada penyandang disabilitas. Selain itu Dinas Tenaga Kerja Bersama Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru juga memberikan bantuan berupa barang usaha sesuai dengan jenis usaha yang dimiliki oleh penyandang disabilitas.²⁰ Persamaan penelitian ini terletak pada pembahasan Dimana sama-sama membahas tentang pengadaan tenaga kerja melalui pelatihan, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi nya dimana penelitian ini ada ada di Kota Pekanbaru, sedangkan penulis ada di Kota Cirebon.

¹⁹ Khalimatus Sa'diyah, “Efektifitas pelatihan kerja Terhadap Penurunan Pengangguran Di Kota Surabaya (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya),” (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020), 7.

²⁰ Indriani Afriah, “Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kesempatana kerja Penyandang Disabilitas Di Kota Pekanbaru,” (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2023), 1.

F. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.²¹ Kerangka pemikiran juga salah satu bagian dari tinjauan Pustaka yang didalamnya berisi rangkuman dari seluruh dasar teori yang ada dalam penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran ini digambarkan skema secara singkat mengenai proses penelitian yang dilakukan.

Pelatihan tenaga kerja adalah suatu prosedur dalam menumbuhkan kompetensi karyawan/pekerja, kemampuan, serta pengetahuan para karyawan/pekerja dalam melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya agar menjadi semakin efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi sangat penting untuk dilakukan karena akan memengaruhi terhadap prestasi kerja untuk tenaga kerja itu sendiri di dalam suatu organisasi.²²

Pemerintah berperan dalam meningkatkan mutu tenaga kerja Sarana dan prasarana yang dibutuhkan wajib disediakan oleh pemerintah untuk menunjang terselenggaranya program pelatihan kerja yang baik. Dari sekian pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah tentu adanya kerja sama dengan pihak-pihak tertentu yang dapat membantu pemerintah demi terselenggaranya pelatihan kerja yang terampil. peran pemerintah dalam menyelenggarakan pelatihan kerja yang produktif dapat pula memperbaiki stabilitas perekonomian. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengembangkan perannya dalam Pembangunan nasional.²³

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2022), 95.

²² Rita Mustopa, Mar'ah Khopipah Barjah, Niqa Afina Ahsaina, Yumna Rais, "Pelatiha Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Massa Pandemi Covid-19," *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 1:3 (2021): 169.

²³ Angelina Rambli, "Prpgram Pelatihan Kerja Bagi Para Pencari Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado," *Jurnal Ilmu Politik*, 10:1 (2021): 2-3.

Pengadaan tenaga kerja merupakan suatu cara dalam Perusahaan, atau lembaga untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar tepat untuk menduduki suatu posisi tertentu yang ditawarkan oleh perusahaan. Selain itu juga pengadaan tenaga kerja menjadi cara untuk mengeliminasi tenaga kerja lain untuk menduduki posisi yang ditawarkan. Selain itu mengenai persyaratan dalam pengadaan tenaga kerja dijelaskan pada Pasal 35 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.” Artinya pasal ini memberikan izin kepada perusahaan/pemberi kerja untuk menentukan sendiri persyaratan pekerjaan bagi calon pekerja.²⁴

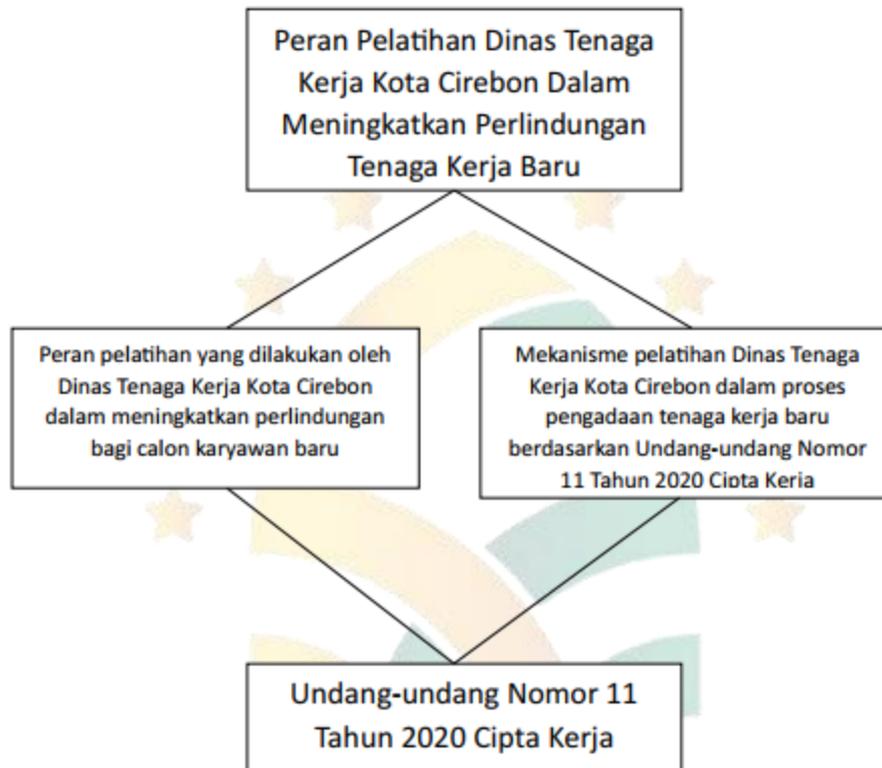
Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas political will pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Mengutip ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional.²⁵

Kebijakan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) diatur dalam beberapa pasal, terutama melalui perubahan dan penambahan pasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun

²⁴ Shelomita Putri Amelia, Aurelya Putri Alzahrah, dan Dewi Safira, “Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia,” *TERANG: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 1:3 (2024): 70.

²⁵ Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan ini mencakup aspek penting ketenagakerjaan seperti perjanjian kerja, pengupahan, hubungan kerja, dan perlindungan tenaga kerja.²⁶



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

G. Metodologi Penelitian

1. Metodologi dan Pendekatan Penelitian

a. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan seperangkat pengetahuan tentang Langkah-langkah sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah tertentu untuk diolah, dianalisa, dan diambil kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, metode kualitatif sering disebut metode penelitian *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan dalam kondisi alamiah (*natural setting*) berusaha memahami persoalan secara

²⁶ Pasal 81 sampai 156 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

keseluruhan (*holistic*) dan dapat digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, yakni suatu data yang mengandung makna.²⁷

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris dengan bantuan data primer atau empiris sebagai data pendukung. Penelitian hukum empiris adalah pengkajian hukum yang dikonsepsikan sebagai perilaku nyata sebagai gejala sosial dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan dukungan data lapangan untuk menemukan kebenaran di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di JL. DR. Cipto Mangunkusumo No. 123, Kecamatan Kesambi, Kota Cirebon Provinsi Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian ini karena ingin mengetahui Peran Pelatihan Dinas Tenaga Kota Cirebon Dalam Meningkatkan Perlindungan Proses Pengadaan Tenaga Kerja Baru Berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Sasaran utama pada penelitian ini yaitu staff atau kepala bidang kepelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon sebagai pemberi informasi bagi data penelitian. Disamping itu objek penelitian ini yaitu Peran Pelatihan Dinas Tenaga Kota Cirebon Dalam Meningkatkan Perlindungan Proses Pengadaan Tenaga Kerja Baru.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal langsung dari sumber pertama observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh melalui studi lapangan melalui observasi dan wawancara dengan staf atau kepala bidang Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 17-18.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berhubungan dengan informasi dari sumber yang telah ada sebelumnya seperti dokumendokumen, situs web, buku, dan sebagainya. Data sekunder penelitian ini adalah skripsi, jurnal, tesis, buku, dokumen-dokumen, situs web, undang-undang dan lainnya yang relevan dengan kajian penelitian Peran Pelatihan Dinas Tenaga Kota Cirebon Dalam Meningkatkan Perlindungan Proses Pengadaan Tenaga Kerja Baru Berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang digunakan melalui metode yang mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki dengan tujuan untuk mengetahui situasi keadaan di lapangan yang sesungguhnya. Menurut Rifa'i Abubakar Observasi adalah dasar ilmu pengetahuan, karena para ilmuwan bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang dihasilkan melalui kegiatan observasi.²⁸ Dengan ini penulis mendatangi secara langsung Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

b. Wawancara

wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui pengajuan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada subjek yang diwawancarai. Teknik wawancara dapat juga diartikan sebagai cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan bertanya langsung secara bertatap muka dengan responden atau informan yang menjadi subjek penelitian.²⁹ Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang ingin diteliti

90. nb²⁸ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Suka Press, 2021),

²⁹ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 75

dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dengan demikian peneliti mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data berupa gambar, tulisan atau karya-karya orang lain yang sudah lampau. Menurut Rifa'i Abubakar teknik dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya yang memuat data atau informasi yang diperlukan peneliti.³⁰ Dalam penelitian ini dokumentasi yang penulis angkat yaitu dokumentasi wawancara dalam bentuk tulisan, rekaman maupun lisan, penelusuran kepustakaan, dan penulisan informasi.

6. Teknik Analisis Data

Penulis mengambil penelitian kualitatif data. Sehingga dalam analisisnya terdapat tiga kegiatan diantaranya sebagai berikut:³¹

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal yang penting dan menemukan tema serta pola dari data yang telah diperoleh dari lapangan yang jumlahnya banyak, hal ini dilakukan agar data atau informasi yang tidak relevan atau tidak sesuai dengan tema penelitian dapat disaring, kemudian selanjutnya data-data tersebut dapat diverifikasi. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

³⁰ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, 114.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 323-329.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Adapun tujuan penyajian data untuk menemukan pola yang signifikan dan memberikan kesempatan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Dalam penelitian kualitatif penyajian data sering menggunakan selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa, grafik, matrik, network (jejaring kerja) dan chart. Penulis menyajikan semua data yang diperoleh dalam bentuk laporan terperinci.

c. Verifikasi

Verifikasi merupakan pemeriksaan kembali data yang dikumpulkan pada awal pengumpulan data, untuk melakukan analisis kualitatif dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Menurut Miles dan Huberman verifikasi adalah penarikan kesimpulan, Dimana kesimpulan ini dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal.

H. Sistematika Penulisan

Dalam proposal yang berjudul “Peran Pelatihan Dinas Tenaga Kota Cirebon Dalam Meningkatkan Perlindungan Proses Pengadaan Tenaga Kerja Baru Berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.” Pembahasannya dikelompokkan dalam lima bagian sistematika penyusunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang pendahuluan, yang diuraikan dengan garis besar beberapa permasalahan penelitian yakni latar belakang, perumusan masalah yang terdiri dari indentifikasi masalah, pembatasan masalah serta pertanyaan penelitian; manfaat penelitian yang di dalamnya mencakup bagi peneliti, akademik, dan bagi tempat penelitian; penelitian terdahulu; kerangka pemikiran; metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, Teknik

pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data; serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI PERAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PERLINDUNGAN PROSES PENGADAAN TENAGA KERJA BARU

Pada bab ini memuat tentang perlindungan tenaga kerja, pengadaan tenaga kerja, pelatihan, peran pemerintah dalam kebijakan ketenagakerjaan, konsep pengembangan sumber daya manusia, Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

BAB III GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA KOTA CIREBON

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dari sejarahnya, tugas pokok dan fungsi, peran Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, mekanisme kepelatihan tenaga kerja.

BAB IV PERAN PELATIHAN DINAS TENAGA KERJA KOTA CIREBON DALAM MENINGKATKAN PERLINDUNGAN PROSES PENGADAAN TENAGA KERJA BARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 CIPTA KERJA

Bab ini tentang penjabaran analisis hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah yaitu, Bagaimana peran pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam meningkatkan perlindungan bagi calon karyawan baru, Bagaimana mekanisme pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam proses pengadaan tenaga kerja baru berdasarkan UU NO 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.

BAB V PENUTUP

Menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab ke empat sebagai jawaban singkat atas permasalahan yang diteliti. Penulis juga akan menyampaikan saran terhadap hasil penelitian yang telah diuraikan.