

ANALISIS YURIDIS TANGGUNG JAWAB PELATIHAN PEKERJA SWASTA KAJIAN PERBANDINGAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UU NO.11TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Fahruji Hi Jamal *¹

Program Magister Hukum Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia.

jamalfahruji@gmail.com

Rumainur

Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia

rumainur@gmail.com

Abstract

Juridical Analysis of Private Worker Training Responsibilities Comparative Study of Law no. 13 of 2003 concerning Employment With Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation. The formulation of the problem in this research is: (1) What are the provisions that train private workers in Indonesia? (2) What are the Responsibilities and Obstacles of Implementing Private Worker Training Comparative Study of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation.? (3) How Should Private Workers in Indonesia be Trained in the Future Mass?. In this sentence using normative research methods. From the results of research, discussion and analysis it can be concluded that: That the comparison of Law. No. 11 of 2020 concerning Job Creation with the Manpower Law, which then contains several substances that change and delete the substance contained in the Manpower Law. work including regarding government training institutions as referred to in paragraph (1) letter a in organizing job training can cooperate with the private sector. As for the author's suggestion that local governments should prioritize Vocational Training Centers as a forum for handling unemployment rates in all private agencies throughout Indonesia especially in manufacturing companies.

Keywords : *Private Worker Training, Labor Law, Job Creation Law.*

Abstrak

Analisis Yuridis Tanggung Jawab Pelatihan Pekerja Swasta Kajian Perbandingan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni: (1) Bagaimana Ketentuan yang Mengatur Pelatihan Pekerja Swasta di Indonesia.? (2) Bagaimana Tanggung Jawab dan Kendala Pelaksanaan Pelatihan Pekerja Swasta Kajian Perbandingan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.? (3) Bagaimana Seharusnya Pelatihan Pekerja Swasta di Indonesia di Masa yang Akan Datang?. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Dari hasil penelitian, pembahasan dan analisis dapat disimpulkan bahwa: Bahwa perbandingan UU. No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan yang selanjutnya terdapat beberapa substansi yang mengubah dan menghapus substansi yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan. Diantaranya, ialah mengenai lembaga pelatihan kerja pemerintah

¹ Korespondensi Penulis.

sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta, Adapun saran penulis yaitu pemerintah daerah harus memprioritaskan Balai Latihan Kerja sebagai wadah dalam penanggulangan angka pengangguran di semua instansi swasta di seluruh Indonesia khususnya pada perusahaan manufaktur.

Kata Kunci: Pelatihan Pekerja Swasta, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan Negara hukum, dengan Pancasila sebagai sumber segala sumber hukum Negara serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1995 sebagai hukum dasar Peraturan Perundang-undangan. Sebagai Negara hukum, segala aspek kehidupan dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan, dan kenegaraan termasuk pemerintahan harus berdasarkan atas hukum yang sesuai dengan sistem hukum nasional. Sistem hukum nasional merupakan hukum yang berlaku di Indonesia dengan semua elemennya yang saling menunjang satu dengan lain dalam rangka menjawab tantangan jaman, mengantisipasi dan mengatasi permasalahan yang timbul dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara.

Pada maret 2020, Presiden mengumumkan dua warganya yang positif terinfeksi COVID 19. Pengumuman tersebut pun mengahiri spekulasi mengenai Indonesia sebagai Negara yang kebal corona. Masih belum lekang dari ingatan kita bagaimana selama berminggu-minggu public dihebohkan dengan serangkain kontroversi yang dilontarkan aparaturnya Negara terkait COVID 19. Mulai dari sangkalan seorang menteri bahwa COVID 19. Suda masuk ke Indonesia dan justru menentang para peneliti dari Harvard University untuk membuktikan argumennya. Ironisnya dibalik isu COVID 19. Presiden menginstruksi kepada lembaga legislatif yakni, dewan perwakilan rakyat agar membentuk satu naskah undang-undang atau dikenal dengan sebutan Omnibus Law yang spesifikasinya jadi lapangan kerja. Berdasarkan Pasal 3 RUU Lapangan Kerja, dikatakan bahwa tujuan dari dibuatnya RUU Cipta Lapangan Kerja adalah untuk menciptakan lapangan kerja dan kesejahteraan yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia (Edie Haryoto, 2020).

UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam system perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman yang merupakan kepentingan Negara. Di dalam RUU Cipta kerja memiliki 1 klaster yang salah satunya mengatur tentang ketenagakerjaan.

Klaster ini melingkupi 3 undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan beberapa undang-undang lainnya. Pada Klaster Undang-Undang ketenagakerjaan ini pemerintah berupaya mengharmonisasikan 3 Undang-Undang tersebut salah satunya Undang-Undang

ketenagakerjaan. Di dalam proses perancangan RUU ini banyak sekali opini-opini masyarakat tidak setuju dengan adanya RUU ini.

Berdasarkan pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal-hal sebelum masa kerja, antara lain pemagangan dan pelatihan. Dari UU cipta kerja ini pemerintah sebenarnya jeli untuk melihat kondisi sosial saat ini, dimana dari beberapa daerah di Indonesia para pekerja buru mereka mengeluh karena tidak ada tempat pelatihan dan kursus yang sebenarnya itu adalah tanggung jawab pemerintah dengan Perusahaan (Athur Lewis, 2008).

Berdasarkan permasalahan terhadap kasus pelatihan pekerja swasta tersebut diatas, maka dilakukan penulisan Tesis yang berjudul “Analisis Yuridis Tentang Tangung Jawab Pelatihan Pekerja Swasta Kajian Perbandingan (UU No.13 Tahun 2003) Tentang Tenaga Kerja Dengan (UU No. 11 Tahun 20) Tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Bagaimana Ketentuan yang Mengatur Pelatihan Pekerja Swasta di Indonesia.?
2. Bagaimana Tangung Jawab dan Kendala Pelaksanaan Pelatihan Pekerja Swasta Kajian Perbandingan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.?
3. Bagaimana Seharusnya Pelatihan Pekerja Swasta di Indonesia di Masa yang Akan Datang.?

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Pendekatan penelitian ada dua macamnya itu pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian berdasarkan studi kasus.

Sumber data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, sedangkan orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun secara lisan.

Metode analisa

Metode analisis data merupakan tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan dikelola untuk diolah dalam rangka menjawab permasalahan yang ada. Manajemen dan proses pengolahan data inilah yang disebut dengan analisis data. Analisis data sendiri memiliki tujuan untuk mendeskripsikan data agar mudah dipahami, kemudian

membuat informasi yang menarik mengenai karakteristik dari populasi data berdasarkan sampel data yang dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Perjanjian kerja

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar, seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan halus, seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dan juga orang-orang belanda timur asing lainnya. Pemerintah hindia belanda membedakan antara *white collar* dan *blue collar* ini semata-mata untuk memecah belah golongan bumiputra dimana oleh pemerintah belanda.

Pada awalnya sejak diadakan seminar hubungan perburuan pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengadakan otot. Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham *marxisme*. buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha, majikan dalam perjuangan.

Produktivitas Pelatihan Pekerja Swasta di Indonesia

Pada era globalisasi ini perkembangan dan kemajuan di berbagai bidang selalu mengedepankan efektifitas kerja para pekerja yang dapat mengarahkan sekaligus menjalankan roda pemerintahan . Dewasa ini efektivitas pekerja dapat dilihat pada berbagai kegiatan pengalangan pelatihan ketatausahaan pada lembaga pemerintah maupun swasta. Terciptanya efektifitas kerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan efektivitas kerja yang responsive (Brata, 2004).

Salah satu masalah tenaga kerja di Indonesia yang masih perlu diselesaikan adalah masalah tenaga kerja yang tidak produktif karena mereka tidak memiliki keterampilan. Sedangkan di era globalisasi saat ini tenaga kerja yang dibutuhkan tidak hanya berpendidikan tetapi juga memiliki kemampuan untuk mendukung pendidikan mereka dan pekerjaan mereka. Di dalam GBHN ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu

dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja, demikian pula perlu terus ditingkatkan langkah-langkah untuk membina dan mengembangkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan latihan kerja. Kemampuan serta perlindungan tenaga kerja, demikian pula perlu terus ditingkatkan langkah-langkah untuk membina dan mengembangkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan latihan kerja (Hidayat Muharam, 2006).

Sehubungan dengan hal itu ternyata dalam kenyataannya masih banyak permasalahan-permasalahan yang masih harus diselesaikan, antara lain (D.C Tyas, 2010);

- a. Anggapan salah tentang jumlah penduduk yang besar hanya merupakan beban pembangunan dan penciptaan kesempatan kerja dianggap hanya sebagai masalah sampingan didalam pembangunan perlu untuk diluruskan. Jumlah penduduk yang sangat besar hendaknya dijadikan sebagai suatu keunggulan yang apabila dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang sangat besar
- b. Tingkat pendidikan yang rendah. Dari segi pendidikan, sumber daya manusia Indonesia memang relative berpendidikan rendah karena sebagian besar hanya menamatkan pendidikannya sampai tingkat sekolah dasar. Ditinjau dari kelompok umur Nampak bahwa semakin tinggi kelompok umurnya maka semakin tinggi pula prosentase yang putus sekolah. (Devi Rahayu, 2019)

Tanggung Jawab Terhadap Pelatihan Pekerja Swasta

Banyak organisasi semata mengandalkan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tertentu karyawannya tanpa didasari oleh suatu pemahaman memadai apakah program pelatihan benar merupakan upaya terbaik dan satu-satunya untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Terlebih lagi diketahui bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang paling tidak mencakup lima jenis karakteristik kompetensi yaitu, motif, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan, dimana umumnya pengetahuan dan keterampilan yang tidak akan membedakan kinerja unggul satu dengan yang lain. Sedangkan yang membedakan kinerja unggul dari seseorang adalah kompetensi yang melekat kepada mutu diri seseorang dan pengetahuan keterampilan yang bersifat lunak seperti fleksibel, komunikasi dan kreativitas (Riyan Desilva, 1996).

Berbagai terobosan terus dilakukan Balai Besar Peningkatan Latihan Kerja (BBPLK) di bawah kementerian Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia di tengah pandemi Covid-19. Salah satunya terobosan yang dilakukan adalah menggelar pelatihan secara daring (*online*) di masa pandemi Covid-19. Dari statement pemerintah suda tidak sesuai dengan pengembangan pekerja karena langkah yang diambil pemerintah belum responsive dengan langkah kreativitas pekerja disisi lain hambatan pekerja khususnya di bagian manufaktur dan tekstil harus membutuhkan pelatiahn kerja yang massif misalkan, pemerintah akan mengambil langkah lebih baik dalam arti kerja sama dengan lembaga pelatihan swasta untuk

Menurut Keputusan Manaker KEP. 229/MEN/2003, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta pengembangan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Adapun ketentuan-ketentuan lain mengenai Lembaga Pelatihan Kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020.

Pasal 13 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta
2. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja
3. Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta

Adapun perbandingan dari UU Cipta Kerja Nomor. 11 Tahun 2020 mengenai pelatihan kerja (Pasal 81 No. 1) yang mengalami perubahan dari pasal (1) yaitu :

1. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh :
 - a) Lembaga pelatihan kerja pemerintah
 - b) Lembaga pelatihan kerja swasta atau
 - c) Lembaga pelatihan kerja perusahaan
2. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja
3. Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta

Pasal 81 No. 2. Perubahan pasal dari Undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

1. Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah daerah kabupaten kota
2. Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat pernyataan modal asing, perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh pemerintah pusat
3. Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi non standard, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah pusat

Dari perbandingan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan UU No. 11 Tahun 2020 masih banyak perubahan pasal yang mengenai pelatihan kerja yakni, pelatihan kerja yang dimaksud adalah pemerintah dan perusahaan yang merekrut para

pekerja harus benar-benar melihat perkembangan dan produktivitas pekerja. Oleh karena itu training mengenai pelatihan melalui daring itu akan menjadi penghambat para pekerja yang mendalami skill secara profesionalitas. Berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standard kompetensi kerja (CST. Kansil, 1984).

Dengan kata lain, pengadaan pelatihan kerja bertujuan agar tenaga kerja dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan, sehingga dapat bersaing untuk mencapai standard kompetensi kerja.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Swasta

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) mengamanatkan bahwa Pemerintah Negara Indonesia harus melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social. Dengan demikian, pemerintah diwajibkan untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional bagi seluruh warga Negara Indonesia. Sistem pendidikan nasional dimaksud harus mampu menjamin pemerataan kesempatan dan peningkatan mutu pendidikan, terutama bagi anak-anak, generasi penerus keberlangsungan dan kejayaan bangsa Negara kesatuan republik Indonesia (Asri Wijayanti, 2009).

Pentingnya kualitas sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan pada masa sekarang mengingat persaingan antar tenaga tenaga secara global yang semakin ketat. Unit pelaksana teknis balai latihan kerja sebagai lembaga pelatihan milik pemerintah dalam menghadapi tantangan saat ini dan kedepan adalah dengan meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikat keahlian. Balai latihan kerja (BLK) sebagai salah satu lembaga pelatihan kerja pemerintah yang bernaung dibawah dinas social, tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Balai latihan kerja (BLK) sebagai unit pelaksana teknis (UPT) juga memiliki fungsi ganda (Adrian Sutedi, 2009).

Perlakuan sebagai mitra kerja yang sejajar dan kebijaksanaan public pemerintah yang saling menguntungkan dalam kegiatan dalam kegiatan dunia industry. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, di perlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa didistriminasikan atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 4 UU No. 3 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusia.

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Perbandingan antara UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui *omnibus law* terdapat beberapa subtansi yang mengubah dan/atau menghapus subtansi yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan. Diantaranya, ialah mengenai lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- b. Subtansi yang ada pada Pasal 14 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada point (1) yaitu. Lembaga pelatihan kerja dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan dan juga terdapat pada point (4) Pasal 14 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu. Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

SARAN

Upaya peningkatan produktivitas pekerja swasta adalah salah satu tanggung jawab Pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat dari pengangguran. Dalam hal ini Negara juga akan mengalami peningkatan ekonomi yang sangat signifikan karena adanya aktivitas pengangguran yang semakin berkurang, yakni cara yang baik untuk mengurangi pengangguran adalah meningkatkan skill pekerja sesuai dengan amanat Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan pembaharuan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian mempunyai instrumen misi yang sama dalam hal ini mengenai lembaga pelatihan kerja pemerintah yang bekerja sama dengan swasta dan memiliki perizinan berusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Amrullah, *Perkembangan Kejahatan Korporasi, Dampak dan permasalahan Penegakan Hukum*, Pernada Media Group, Jakarta : 2018
- Azwar Sarifudin, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta : 1998
- Adhisianto Muhamad Ferdian, *Politik Hukum dan Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja*, Universitas Pamulang, Tangerang : 2020
- Brata, *Dasar-dasar Pelayanan Prima*, Elex Media, Jakarta : 2004
- Budiono Abdul Rachman, *Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta : 1999

- Crus De Peter, *Teknik-Teknik Hukum Komparatif Seri Perbandingan Sistem Hukum*, Nusamedia, Jakarta : 2021
- Cahyani Lia, Pusat Data Analisis Tempo, *Catatatan Penting Usulan Penerapan Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*, Tempo Publisng, Jakarta : 2020
- Desilva Riyan. *Bergaining Negotiations*, ACT/EMP Publications ILO 1996
- E Zulfikar, Gaya Menteri Ketenagakerjaan Erman Soeporno, 'Tempo Publsing, Jakarta : 2021
- Laboratrium Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, *Himpunana Undang-Undang Bidang Perburuan*, CV. Andi Offset, Yogyakarta :2020
- Lukito Ratno, *Perbandingan Hukum, Perdebatan Teori dan Metode*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta : 2016
- Ningsih Suriah, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan : 2014