

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman terjadi perubahan transformasi dan disrupsi oleh Revolusi industri 4.0 yang mampu mendorong dalam hal produktivitas dan berfikir tentang pertumbuhan suatu Negara berfikir dalam jangka panjang. Dalam hal ini suatu Negara sebagai roda dalam menjalankan perekonomian harus mampu beradaptasi demi keberhasilan dalam ekonomi.¹ Menurut Kanselir Jerman, Angela Merkel berpendapat mengenai Revolusi Industri 4.0 merupakan perubahan menyeluruh dalam semua aspek pada produksi di dunia industri dengan melakukan gabungan antara internet dan teknologi digital kolaborasi dengan industri konvensional.

Sejak adanya bonus demografi di Indonesia, pemerintah mengalami kecemasan mengingat pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2022 sebesar 5,31%, Selain itu semakin banyaknya angka pengangguran di Indonesia tahun 2022 sebesar 3,59%, tahun 2023 sebesar 3,42%, dan tahun 2024 sebesar 3,11%.² Mengingat pembentukan soft skill sumber daya manusia terus menerus ditekankan untuk dapat bersaing dalam dunia kerja karena lapangan kerja yang tersedia belum

¹Hoedi Prasetyo and Wahyudi Sutopo, "Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset," J@ti Undip : *Jurnal Teknik Industri* 13, no. 1 (2018): 17

cukup diserap oleh tenaga kerja yang ada, sehingga pemerintah perlu membuat² inovasi yang selaras dengan kemampuan dan potensi masyarakat untuk dikembangkan.

Kondisi pertumbuhan ekonomi Indonesia saat ini yang cenderung stagnan membuat pemerintah sebagai lembaga yang menjalankan roda perekonomian harus berfikir serta membuat rencana untuk mendukung segala hal yang berkaitan dengan produktivitas. Hal terpenting dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi terdapat empat strategi utama yakni daya saing dalam bidang ekonomi, kapasitas dan pengelolaan dalam bidang industri, ekonomi digital, dan runtutan struktur serta estimasi segala sumber pembiayaan. Pemerintah berupaya mengembangkan dan memajukan ekonomi daerah dengan cara pemberdayaan sumber daya manusia agar mampu bersaing dan mengelola segala potensi yang ada di daerah.

Para Tenaga kerja mencari pekerjaan dengan jumlah lapangan kerja yang terbatas membuat pemerintah Negara Indonesia melakukan penanganan khusus dengan cara menyelenggarakan program magang ke Jepang yang diadakan oleh Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang menjalin kerja sama dengan pemerintah Jepang dan tertulis dalam perjanjian yang mencakup persiapan, rekrutmen, seleksi, pelatihan sebelum pemberangkatan ketika

² BPS, "Agustus 2019: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,28 Persen," Badan Pusat Statistik, last modified 2019, <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2019/11/05/1565/agustus-2019-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-28-persen.html>.

di Indonesia, pelatihan ketika di Jepang, pembiayaan dan pasca magang, peserta dengan penyelenggara terikat kontrak perjanjian magang³.

Dalam melakukan pembangunan ekonomi di setiap daerah pemerintah berupaya dalam meningkatkan peluang kerja untuk masyarakat daerah, pemerintah daerah mempunyai inisiatif bersama masyarakat dalam merancang dan membangun perekonomian dengan cara menggali potensi keahlian sumber daya manusia⁴ yang ada di daerahnya, serta mengajak masyarakat untuk melakukan pembangunan ekonomi.

Pada tanggal 16 September 1993 melalui penandatanganan kerjasama antara Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Depnakertrans) saat ini berganti menjadi Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) dengan asosiasi pemerintah Jepang. Pada tahun 2002 Kementerian ketenagakerjaan menyelenggarakan program magang Jepang di setiap provinsi dengan cara penunjukkan ke kantor wilayah Bengkulu, untuk menyelenggarakan seleksi magang ke Jepang namun belum terealisasi, semenjak adanya Otonomi Daerah tahun 2004 hingga sekarang kantor itu berganti nama menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu

³ Andari Yurikosari, "Review Pemagangan Luar Negeri Dalam Rangka Penempatan (Studi Mengenai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 08 Tahun 2008)," *Jurnal Hukum PRIORIS* 5, no. 1 (2016): 45–62.

⁴ Lincolin ARSYAD, *No Title*, 1st ed. (yogyakarta: BPFE, 1999), <https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac?id=14369>.

program magang Jepang terealisasi. Dalam memajukan perekonomian daerah untuk mengatasi pengangguran mempunyai solusi dengan cara melakukan pemberdayaan sumber daya manusia seperti halnya pembinaan dan pelatihan kerja untuk meningkatkan soft skill serta mensosialisasikan program pemagangan Jepang ke setiap kabupaten/ kota di Provinsi Bengkulu.

Pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 peserta yang lulus pemagangan Jepang sangat sedikit akibat tidak adanya pembekalan yang diadakan pemerintah, sehingga peserta pemagangan yang dikirim ke Jepang cenderung tidak signifikan. Pada tahun 2022 pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melakukan koordinasi di setiap kabupaten/ kota untuk menciptakan lembaga pelatihan kerja (LPK) supaya peserta pemagangan mampu mengikuti proses perekrutan dan lolos seleksi pemagangan ke Jepang. Pada tahun 2022 Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tidak mengirim peserta magang ke Jepang dikarenakan belum dibuka setelah masa covid-19 kemaren.

Pada tahun 2023 pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melakukan koordinasi lagi di setiap kabupaten/ kota untuk menciptakan lembaga pelatihan kerja (LPK) supaya peserta pemagangan mampu mengikuti proses perekrutan dan lolos seleksi pemagangan ke

Jepang. Pada tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan dan Tranmigrasi Provinsi Bengkulu mengirim 11 orang peserta magang ke jepang. Dan pada tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan dan Tranmigrasi Provinsi Bengkulu mengirim 12 orang peserta magang ke jepang.

Program pemagangan dibentuk untuk mencapai kualitas ketrampilan sumber daya manusia serta cara efektif dan efisien pemerintah dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk dapat berdaya saing dalam dunia usaha, ada 62 bidang yang disediakan pemerintah dalam program pemagangan ke Jepang dengan masa kontrak pemagangan kerja 3 tahun namun pada tahun 2017 perjanjian magang kerja berubah, apabila peserta memiliki soft skill yang sangat bagus dapat memperpanjang masa kontrak pemagangan kerja menjadi 5 tahun.⁵ Terdapat fasilitas yang diperoleh peserta pemagangan selama berada di Jepang antara lain gaji 12 juta/bulan (belum termasuk lembur), tempat tinggal/apartemen, tiket pulang-pergi Indonesia ke Jepang, Transportasi. Sedangkan fasilitas yang diperoleh peserta pemagangan ketika mereka pulang ke Indonesia antara lain memperoleh tunjangan modal usaha masa pemagangan kerja 3 tahun sebesar 600.000 Yen ($\pm$ 76 Juta) dan visa magang kerja sedangkan masa pemagangan kerja 5 tahun sebesar 1.020.798 yen ($\pm$ 130 Juta), Uang Nenkin 300.000 Yen ($\pm$ 40 Juta), sertifikat kompetensi kerja (JITCO), memudahkan dalam

⁵ A Keadaan Ketenagakerjaan, "Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur , Agustus 2019," no. 74 (2019): 1-10.

mencari kerja dengan perusahaan Jepang yang ada di Indonesia.

Dengan adanya program pemagangan ke Jepang dapat menjadi motivasi bagi para peserta pemagangan untuk menjadikan Negara Jepang sebagai tolak ukur Negara maju yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi, etos kerja yang baik, komitmen, loyalitas, dan sifat pantang menyerah dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga dengan adanya kebiasaan yang baik mampu mengaplikasikannya di Indonesia, serta mampu berdaya saing dengan tenaga kerja asing dengan menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

Harapan pemerintah kepada peserta pemagangan ke Jepang fokus ketika mereka kembali ke Indonesia, ketika mereka mendapatkan pengetahuan, modal, relasi hubungan yang luas, dan keahlian soft skill yang terus meningkat saat pemagangan di Jepang, mampu mengaplikasikannya di Indonesia. Ketika peserta purna magang jepang mendapatkan modal kontrak pemagangan kerja 3 tahun memperoleh tunjangan 76 juta dan visa magang kerja sedangkan kontrak pemagangan kerja 5 tahun atau Tokutoiginoi memperoleh tunjangan 130 juta, mampu memanfaatkan modal secara tepat guna dengan cara membuka lapangan kerja baru baik bidang jasa maupun produksi dengan berwirausaha mandiri⁶.

⁶ Imron Natsir and Dosen STIE Kalpataru, "Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia Dan Dampaknya Terhadap Daya Saing Dan Jiwa

Pemerintah melalui undang-undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 11 yang berisi Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor 39 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah. berisi Melaksanakan peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas, melalui kegiatan Pengembangan Standardisasi Kompetensi Kerja dan Program Pelatihan; Peningkatan Kapasitas Lembaga, Sarana dan Pelatihan Kerja; Peningkatan Penyelenggaraan, Pemagangan; Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas dan Kewirausahaan; Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi.

Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan ETransmigrasi Provinsi Bengkulu yaitu menyelenggarakan program pelatihan kerja. Program pelatihan kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melibatkan masyarakat sebagai sasaran utama yang harus diberdayakan secara maksimal karena program tersebut mulai menunjukkan hasil yang signifikan

untuk menekan angka pengangguran di Provinsi Bengkulu.

Pemberdayaan tenaga kerja melalui Program Pelatihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama atau Sekolah Menengah Atas yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Balai latihan kerja merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada.

Program akan berjalan baik apabila masyarakat sebagai sasaran utama program memiliki peran aktif dalam pelaksanaan kegiatan. Sampai saat ini, sebagian masyarakat yang hanya berorientasi pada fasilitas yang diberikan saat mengikuti pelatihan kerja, tanpa menyadari bahwa tujuan pelatihan kerja itu sebenarnya ialah untuk membekali pengetahuan dan keterampilan bagi pencari kerja. Kurangnya kesadaran masyarakat terhadap program pelatihan kerja dan kurangnya sumber daya dari staf juga sarana prasarana yang masih kurang memadai menjadi salah satu permasalahan yang menghambat penyelenggaraan program. Dengan demikian, pemerintah,

masyarakat, dan swasta harus bekerjasama menyeimbangkan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan program pelatihan kerja.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan masih terdapat fenomena masalah dalam penelitian ini, Fenomena masalah tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya infrastruktur yang berupa sarana prasarana yang kurang memadai
2. Kurangnya sosialisasi program yang dilakukan kepada seluruh masyarakat pencari kerja.
3. Kurangnya pemahaman dan kesadaran masyarakat akan program pelatihan kerja.
4. Penentuan kuota pelatihan tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang ada.

Dengan kondisi tersebut, terlihat jelas bahwa keberhasilan program pemagangan, khususnya pemagangan ke Jepang, sangat bergantung pada sinergi antara pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta. Namun, peran pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi tetap menjadi kunci utama dalam memastikan pelaksanaan program berjalan efektif.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa program pemagangan ke Jepang bukan hanya sarana peningkatan keterampilan tenaga kerja, tetapi juga instrumen strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang unggul

dan berdaya saing. Namun, kenyataannya peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu masih menghadapi berbagai kendala, baik dari aspek sosialisasi, keterbatasan sarana, maupun kesadaran masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk menelaah sejauh mana peran Disnakertrans dalam pelaksanaan penerimaan peserta magang ke Jepang berdasarkan Pasal 299 Peraturan Gubernur Nomor 39 Tahun 2022, serta mengkajinya dari perspektif *Siyasah Tanfidziyah* sebagai bagian dari pelaksanaan kekuasaan eksekutif demi kemaslahatan masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang ingin penulis lakukan penelitian yaitu terkait:

1. Bagaimana peran bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi dalam penerimaan peserta magang ke Jepang?
2. Bagaimana tinjauan masalah *siyasah tanfidziyah* terhadap peran Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi dalam Penerimaan Peserta Magang ke Jepang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan peran bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi dalam penerimaan peserta magang ke Jepang.
2. Untuk menjelaskan tinjauan masalah *siyasaḥ tanfidziyah* terhadap peran Bidang Pelatihan dan Produktivitas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi dalam Penerimaan Peserta Magang ke Jepang.

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini dapat dicapai, maka penelitian ini diharapkan akan mempunyai kontribusi, baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis temuan dalam penelitian ini akan memberikan kontribusi antara lain sebagai berikut

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penulisan ini bermanfaat bagi ilmu hukum khususnya hukum tata negara dalam kaitannya tentang implementasi pasal 299 peraturan gubernur Bengkulu nomor 39 tahun 2022 tentang kedudukan,, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah terhadap bidang pelatihan dan produktivitas dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi

provinsi Bengkulu dalam penerimaan peserta magang ke Jepang (perspektif *siyasaḥ tanfidziyah*).

2. Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi:

- a. Untuk bidang pelatihan dan produktivitas dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi Bengkulu, diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi untuk lebih memperhatikan penyelenggaraan penerimaan peserta magang ke Jepang menjadi lebih baik lagi.
- b. Bagi masyarakat, diharapkan agar penelitian ini bisa lebih memotivasi masyarakat agar turut berpartisipasi dan ikut serta dalam penerimaan peserta magang ke Jepang.
- c. Bagi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pembendaharaan perpustakaan yang diharapkan berguna bagi Mahasiswa/I dan mereka yang ingin mengetahui dan meneliti lebih lanjut tentang implementasi pasal 299 peraturan gubernur Bengkulu nomor 39 tahun 2022 tentang kedudukan,, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah terhadap bidang pelatihan dan produktivitas dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi Bengkulu dalam penerimaan

peserta magang ke jepang (perspektif *siyasaḥ tanfidziyah*).

- d. Bagi penulis, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana Strata 1 program studi Hukum Tata Negara pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

E. Penelitian Terdahulu

1. Imron Natsir dalam penelitian yang berjudul “Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia dan Dampaknya terhadap Daya Saing dan Jiwa Kewirausahaan (Studi Kasus: Program Pelatihan Kerja Pemagangan di Jepang)”. Dengan menggunakan metode kuantitatif melakukan penelitian pengimplementasian program magang Jepang dalam membentuk jiwa kewirausahaan mengelola membentuk kemampuan sumber daya manusia, rekrutmen pemagangan, seleksi pemagangan, pengupahan, penempatan, budaya kerja, kebijakan pemerintah dalam program pemagangan, kinerja pelatihan terhadap tenaga kerja dan menimbulkan jiwa kewirausahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil dari peserta purna magang Jepang ketika mereka kembali ke Indonesia dapat⁷ menghasilkan output dengan cara menciptakan lapangan kerja baru melalui

⁷ Imron Natsir and Dosen STIE Kalpataru, “Faktor Kinerja Pelatihan Pekerja Indonesia Dan Dampaknya Terhadap Daya Saing Dan Jiwa Kewirausahaan (Studi Kasus Program Pelatihan Kerja Pemagangan Di Jepang),” Jurnal Ekonomi 16 (2014): 131–165.

wirausaha mandiri.

2. Setyasih Harini, Damayanti Cristy dalam melakukan penelitian yang berjudul “Kerjasama Indonesia dengan Jepang dalam Meningkatkan Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia (Studi Kasus: Pelatihan Bahasa dalam Program Magang di Technopark Ganesha Sukowati Sragen)”. Dengan memakai penelitian kualitatif dengan lokasi penelitian di Technopark Ganesha Sukowati Sragen. Technopark ganesha sukowati merupakan lembaga pelatihan bahasa asing yang dibentuk sejak tahun 2013, tujuan lembaga ini dibentuk untuk memudahkan mereka yang ingin mengikuti program pemagangan dengan cara terlebih dahulu mengikuti pelatihan serta menambah soft skill para pemagang. Harapan peserta⁸ purna pemagang setelah kembali ke Indonesia dapat memperoleh hasil yang maksimal seperti dalam hal finansial dan kesejahteraan hidup. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan mengikuti pelatihan bahasa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mempersiapkan diri mengikuti program magang jepang di kabupaten sragen sangat diminati masyarakat, hal ini dikarenakan peserta purna magang ketika mereka kembali ke Indonesia mereka mempunyai

⁸ Setyasih Harini Christy Damayanti, “Kerjasama Indonesia-Jepang Dalam Meningkatkan Keterampilan TKI,” *Eksplorasi* XXVII, no. 2 (2015): 587-593, <http://www.britannica.com>.

modal untuk membuat usaha dan memiliki kesejahteraan hidup tinggi yang berasal dari upah pemagangan Jepang.

3. Muhammad Husni Thamrin yang berjudul “Kualifikasi, Pelaksanaan dan Profil Bidang Kerja pada Program Pemagangan ke Jepang bagi Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan”. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif membahas tentang program magang Jepang bagi lulusan smk tergolong banyak diminati, persyaratan seleksi yang harus dipenuhi seperti persyaratan administrasi dan persyaratan teknis, sebelum pemberangkatan program magang Jepang para peserta diberi pelatihan pembekalan ketrampilan kerja, bidang kerja dalam program pemagangan ke Jepang. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa program magang Jepang sangat diminati dan tergolong tinggi bagi lulusan Sekolah Menengah Kejuruan⁹.
4. Tri Mulyani Wahyu Ningsih dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Karakter Ganbaru terhadap Etos Kerja pada Eks-Pemagang di Jepang”. Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif melakukan penelitian tentang pembentukan karakter peserta purna pemagang Jepang ketika mereka kembali ke Indonesia,

⁹ M H Thamrin, “Kualifikasi, Pelaksanaan Dan Profil Bidang Kerja Pada Program Pemagangan Ke Jepang Bagi Lulusan Smk,” E-Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin, 2014, <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/mesin/article/view/3374>.

rata-rata membuka lapangan kerja baru melalui enterpreunership mandiri yang mendapatkan modal¹⁰ usaha dari upah setelah mereka magang. Dalam penelitian ini peserta purna magang Jepang membuka lapangan kerja baru melalui entrepreunership mandiri dalam bidang jasa pertanian memiliki beberapa kendala yakni kesulitan dalam menyiapkan sumber daya manusia untuk dijadikan karyawan yang softskill dan hardskillnya rendah, kedisiplinan rendah, tidak inovatif dan kreatif, tempatnya terbatas tetapi peminatnya untuk melamar menjadi karyawan banyak. Peserta purna magang Jepang tetap mencari solusi terhadap kendala supaya tujuan membuka usaha dalam bidang pertanian tetap berjalan, hal ini dapat disimpulkan bahwa peserta purna magang memiliki semangat yang tinggi dalam membuka usaha serta tidak mudah putus asa.

F. Kerangka Teori

1. Definisi Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi pada kamus *Webster's* dalam (Wahab, 2014) pengertian implementasi dirumuskan secara pendek bahwa "*to implement*" (mengimplementasikan) berarti "*to*

¹⁰ Tri Mulyani Wahyuningsing, "Pengaruh Karakter Ganbaru Terhadap Etos Kerja Pada Eks-Pemagang Di Jepang" (2013): 82-93.

provide means for carrying out (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) *to give practical effect to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Implementasi merupakan tindakan yang dilakukan setelah kebijakan publik ditetapkan, untuk mencapai tujuan ataupun sasaran yang ingin dicapai.

Menurut Agustino, “implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri”.

Ripley dan Franklin (dalam Winarno) menyatakan bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*). Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh sebagai aktor, khususnya para birokrat yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan.

Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh berbagai aktor pelaksana kebijakan dalam bentuk undang-undang dan dalam bentuk perintah-perintah atau sesuai dengan keputusan badan peradilan dengan sarana-sarana pendukung berdasarkan.

aturan-aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Definisi Pemagangan

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Pemagangan dapat dilaksanakan di dalam maupun di luar wilayah Indonesia. Di Indonesia ada beberapa program pemagangan di luar negeri. Pemagangan di luar negeri diatur lebih spesifik dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri. Peraturan Menteri tersebut merupakan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 25 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Program pemagangan ke luar negeri di Indonesia selama ini yang dilakukan secara tertib dan telah berjalan secara terus menerus adalah program pemagangan ke Jepang.

Program pemagangan ke Jepang adalah wujud kerjasama antara Kementerian Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Republik Indonesia dengan IM Japan dalam rangka meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia Bangsa Indonesia terutama generasi muda dalam rangka menyongsong Era Globalisasi. Berdasarkan “Sistem Keterampilan” yang dibentuk pemerintah Jepang, telah diberangkatkan ratusan ribu pemegang Indonesia yang direkrut melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengikuti program magang selama 3 tahun. Sampai saat ini, terdapat dua skema program magang bagi tenaga kerja asing, yaitu Industrial Training Program (ITP) dan Technical Internship Program (TIP). Dalam pelaksanaannya, kombinasi dari skema Industrial Training Program (maksimum 1 tahun) dan skema Technical Internship Program (maksimum 2 tahun) merupakan hal yang umum, sehingga secara keseluruhan dapat bekerja maksimum 3 tahun.[09.18, 3/11/2024]. Program pemagangan merupakan salah satu program latihan kerja pemerintah sebagai upaya menambah keterampilan, wawasan, dan ilmu pengetahuan serta etos kerja. Tujuan dari program pemagangan ini adalah pembinaan sumber daya manusia melalui peningkatan keterampilan dan pengasahan ilmu-ilmu teknik melalui program kerja selama 3 tahun di perusahaan kecil dan menengah di Jepang yang diharapkan juga dapat ikut berperan serta dalam era kompetisi global. Dengan

diselenggarakannya program pemagangan ke Jepang, para peserta program pemagangan dapat bekerja sambil belajar. Selain mereka mendapatkan gaji/upah dari pekerjaannya, mereka juga mendapatkan pelajaran dan pengalaman dari pekerjaan mereka karena mereka bekerja di bawah pengawasan dan bimbingan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman.

Dari aspek teknologi, pemagangan merupakan program untuk meningkatkan kemampuan individu dalam suatu sektor tertentu sehingga tercapai level kemampuan di suatu skop pekerjaan dengan indikasi mampu mempraktikkannya secara individu. Peserta program nantinya diharapkan mampu membuka lapangan kerja baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.

Dari kesimpulan diatas pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dibidangnya.

3. Definisi *Siyasah Tanfidziyah*

Dalam perspektif islam tidak lepas dari Al-Quran, sunnah dan nabi serta praktik yang dikembangkan oleh al-khulafah serta pemerintah islam sepanjang sejarah. *Siyasah Tanfidziyah* merupakan kajian yang sangat tidak asing dalam islam, terutama oleh nabi Muhammad Saw. Fiqih

siyasah tafidziyah adalah salah satu bagian terpenting dalam sistem pemerintah islam karena menyangkut tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan negara.

Tanfidziyah terhadap kegiatan adalah bagian fiqih siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam hal ini juga dibahas antara lain pelaksanaan perundang undangan, konsep-konsep konstitusi (Undang-Undang Dasar Negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), Lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Disamping itu, kajian ini juga membahas konsep negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi.

Tugas al-sulthah tanfidziyah adalah melaksanakan undang-undang. Disini negara memiliki kewenangan menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini negara melakukan kebijakan baik yang berhubungan dengan dalam negeri maupun yang menyangkut dengan hubungan sesama negara (hubungan internasional).

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan. Soerjono Soekanto dalam bukunya yang berjudul pengantar penelitian hukum, menjelaskan pengertian penelitian hukum, yaitu suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten.

1. Jenis dan Pendekatan

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian yuridis emperis, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat. Penelitian yuridis emperis adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara in action pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian

menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah¹¹.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang memfokuskan pada Analisa data deskriptif dan subjektif dalam konteks sosial yang kompleks, tujuannya adalah untuk memahami pengalaman dan pandangan individu ataupun kelompok. Penelitian kualitatif sifatnya deskriptik analitik. Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk dan angka-angka. Peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya (tidak ditransformasi dalam bentuk angka)¹².

2. Sumber Data/Bahan Hukum Penelitian

Sumber-sumber hukum penelitian dapat dibedakan menjadi tiga yaitu sumber bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder, dan sumber bahan hikim tesier. Dalam penelitian ini sumber bahan terdiri

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2012) hl. 126

¹² Sanjaya, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, Dan Jenis*.(Jakarta: Kencana, 2015) h. 29 2

atas:

a. Sumber bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum sifatnya mengikat atau berhubungan dengan permasalahan yang terkait dengan implementasi pasal 299 peraturan gubernur Bengkulu nomor 39 tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta kerja perangkat daerah terhadap bidang pelatihan dan produktivitas dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi Bengkulu dalam penerimaan peserta magang ke Jepang (perspektif siyasah tanfidziyah). Berdasarkan teori maka bahan hukum primer yang peneliti gunakan yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Sumber bahan hukum Sekunder

Sumber data dalam penelitian sumber bahan hukum sekunder yaitu, data yang diperoleh dari bahan kepustakaan. Bahan hukum sekunder yang utama adalah buku teks, karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandanganpandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi. Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan yang

digunakan meliputi:

- 1) Buku-buku ilmiah di bidang Hukum.
- 2) Makalah-makalah
- 3) Jurnal ilmiah
- 4) Artikel
- 5) Skripsi

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yaitu:

- 1) Kamus besar Bahasa Indonesia dan kamus hukum.
- 2) Situs-situs di internet yang berkaitan dengan tema penelitian yang ingin penulis kaji.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan bahan hukum yang dimaksud adalah untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian, teknik pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini. Studi dokumen adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan menganalisis (*Content Analysis*).

Karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan perundang-undangan maka hal pertama yang dilakukan peneliti dalam rangka mengumpulkan bahan-bahan hukum ialah mencari peraturan Perundang-

Undang-undang yang mengkaji isu yang akan dibahas. Teknik ini berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari peraturan Perundang-Undangan, buku-buku, dokumen, hasil penelitian lainnya baik cetak maupun elektronik yang berhubungan dengan tema yang akan diteliti oleh penulis.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah bagian dari kegiatan penelitian yang sangat penting setelah peneliti mengumpulkan data, maka langkah selanjutnya mengorganisirkan, dan melakukan Analisis data untuk mencapai tujuan peneliti yang ditetapkan.⁴³ Pada penelitian hukum yang akan Hukum atau Konstruksi Hukum.

Interpretasi adalah sarana atau alat untuk mengetahui makna Undang-Undang dengan cara menafsirkan hukum dan logika berfikir agar dapat mengetahui seperti apa hukum itu sebenarnya. Interpretasi hukum yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah interpretasi, gramatikal, fungsional dan sistematis. Interpretasi tersebut penulis gunakan dalam menganalisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier guna menjelaskan dan menyajikan hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

H. Sistematika Penulisan

Agar penulisan penelitian ilmiah (Skripsi) dapat terarah

dengan tujuan maka diperlukan sistematika penulisan yang terdiri dari 4 (empat) bab, dimana antara 1 (satu) bab dengan bab lainnya saling mendasari dan berkaitan. Hal ini guna mempermudah pekerjaan dalam penulisan dan menangkap hasil dari penelitian. Adapun sistematika penulisan ini terdiri dari bagian pembahasan yang mengatur dari empat bab, adalah sebagai berikut:

BAB I:

Yang berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori, metode penelitian, dan statistika penelitian

BAB II:

Yang berisi tentang landasan teori yang akan diangkat dalam penelitian ini, teori-teori yang diangkat dalam penelitian ini adalah teori-teori yang berkaitan dengan penanganan sengketa pemilu dan sengketa pemilukada.

BAB III:

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian penulisan dengan memfokuskan pada setiap rumusan masalah yang hendak dijawab dalam penelitian ini yaitu, berkaitan mengenai hasil implementasi pasal 299 peraturan gubernur Bengkulu nomor 39 tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta kerja perangkat daerah terhadap bidang pelatihan dan produktivitas dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi Bengkulu dalam

penerimaan peserta magang ke jepang (perspektif siyasah tanfidziyah) terhadap keseluruhan data informasi yang diperoleh untuk mengurai dan menjawab setiap rumusan masalah dalam penelitian.

BAB IV:

Bab terakhir pada penulisan ini berisi kesimpulan atas uraian permasalahan serta pembahasan yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya. Selain itu juga, saran-saran yang dapat peneliti berikan atas permasalahan yang telah diteliti.

