

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN
DI KABUPATEN DONGGALA**

Puput Pratiwi^{1)*}, Nasrullah²⁾, Rachmad³⁾

Prodi. Administrasi Publik Fisip, Universitas Tadulako

[*puputpratiwi024@gmail.com*](mailto:puputpratiwi024@gmail.com)

Prodi. Administrasi Publik Fisip, Universitas Tadulako

[*ullahfadhil69@gmail.com*](mailto:ullahfadhil69@gmail.com)

Prodi. Administrasi Publik Fisip, Universitas Tadulako

[*rachmadmhad8@gmail.com*](mailto:rachmadmhad8@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Donggala. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Strategi menurut Kooten Dalam J. Salusu yang terdiri dari 4 aspek yaitu Strategi Organisasi, Strategi Program, Strategi Pendukung sumberdaya dan Strategi Kelembagaan. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Strategi Organisasi sudah baik karena adanya kerjasama dengan instansi lain yang membantu berupaya meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja lokal melalui berbagai program pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan industri. (2) Strategi Program belum dikatakan cukup baik karena menghadapi permasalahan mengenai kurangnya program khusus yang membantu masyarakat yang belum mempunyai usaha atau pekerjaan, dalam ketersediaan anggaran yang belum memadai dalam mendukung program dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri, kerjasama dengan perusahaan lokal yang perlu ditingkatkan, akses yang tidak merata terhadap pelatihan, dan evaluasi dampak yang perlu diperkuat untuk mengurangi pengangguran. (3) Strategi Pendukung sumberdaya. belum baik karena menghadapi tantangan serius terkait dengan sarana prasarana seperti keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya manusia, dan rendahnya tingkat pendidikan. (4) Strategi Kelembagaan belum cukup baik, karena masih perlu dilakukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang membatasi keberhasilan program terhadap implementasi strategi, dan efektivitas program pelatihan serta penempatan kerja.

Kata Kunci: Strategi, Sumber Daya Manusia, Pengangguran

ABSTRACT

This study aims to find out the Strategy of the Manpower and Transmigration Office in Reducing Unemployment in Donggala Regency. The research method used is a qualitative descriptive method. The data collection technique uses observation, interview, and documentation methods. The theory used in this study is Strategy Theory according to Kooten Dalam J. Salusu which consists of 4 aspects, namely Organizational Strategy, Program Strategy, Resource Support Strategy and Institutional Strategy. The results of this study show that (1) Organizational Strategy is good because of cooperation with other agencies that help to improve the quality and competence of the local workforce through various training programs that are structured and relevant to industry needs. (2) The Program Strategy has not been said to be good enough because it faces problems regarding the lack of special programs that help people who do not have a business or job, in the availability of inadequate budgets to support programs from the Manpower and Transmigration Office, the suitability of skills with industry needs, cooperation with local companies that need to be improved, uneven access to training, and evaluate the impacts that need to be strengthened to reduce unemployment. (3) Resource Support Strategy. It is not good because it faces serious challenges related to infrastructure facilities such as budget limitations, lack of human resources, and low levels of education. (4) The Institutional Strategy is not good enough, because it still needs to be evaluated in-depth to identify obstacles that limit the success of the program to the implementation of the strategy, and the effectiveness of training programs and job placement

Keywords: *Strategy, Manpower and Transmigration Office, Donggala Regency, Unemployment*

Submisi: 13-10-2024

Diterima: 14-10-2024

Dipublikasikan: 14-11-2024

PENDAHULUAN

Menurut Kooten Dalam J. Salusu (2006:101) strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Disimpulkan bahwa strategi merupakan kerangka dasar organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Selalu berinteraksi dengan lingkungan untuk mendapatkan hubungan yang menguntungkan. Strategi yang dibuat harus menyesuaikan dengan lingkungan yang berubah sehingga strategi menjadi fleksibel untuk diterapkan dalam lingkungan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran ini. Dalam pasal 1 menyatakan : (1) Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang di jadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. (2) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (3) Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Dan juga pada pasal 39 pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah disetiap sektor diarah untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja.

Pasal 3 dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 menjelaskan : (a) Dalam upaya penyerapan tenaga kerja perlu adanya pemberdayaan, penciptaan dan peningkatan lapangan kerja yang mudah serta perlindungan terhadap UMK-M, koperasi serta industri dan perdagangan nasional; (b) Perlakuan adil serta layak dalam hubungan kerja, mendapatkan imbalan serta memperoleh pekerjaan merupakan hak yang harus dijamin bagi setiap warga Negara. Hal ini merupakan 2 poin penting tujuan dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu pendukung dalam perekonomian suatu negara yang memerlukan tenaga kerja yang berkualitas. Pekerja merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional yang berorientasi pada kesejahteraan sosial sesuai dengan judul dalam Bab XIV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yaitu perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala adalah salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Donggala yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja, Pemberdayaan Masyarakat dan Transmigrasi. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenagakerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Penduduk adalah mereka yang bertempat tinggal atau berdomisili didalam suatu wilayah negara menetap. Biasanya penduduk adalah mereka yang lahir secara turun temurun dan besar dalam suatu negara. Jumlah penduduk Kabupaten Donggala sebanyak 307.450 jiwa pada tahun 2023. Donggala adalah kabupaten terluas ketujuh, terpadat keempat, dan memiliki populasi terbanyak keempat di Sulawesi Tengah. Kabupaten Donggala terdiri dari 16 kecamatan dan 166 desa/kelurahan. Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi jumlah angkatan kerja sebanyak 159.471 jiwa, penduduk yang sudah bekerja sebanyak 154.937 jiwa dengan jumlah pengangguran sebanyak 4.534 jiwa. Jika dipersentase jumlahnya 0,014%.

Angkatan kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia, penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah mereka yang berusia minimal 15 tahun sampai

60 tahun. Namun, tidak semua penduduk yang memasuki usia tadi disebut angkatan kerja. Sebab penduduk yang tidak aktif dalam kegiatan ekonomi tidak termasuk kelompok angkatan kerja, seperti ibu rumah tangga, pelajar, dan mahasiswa, serta penerima pendapatan (Pensiunan).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Donggala memiliki beberapa program dan kegiatan bagi tenaga kerja. Program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala yaitu: (1) Mengadakan program/kegiatan pelatihan keterampilan secara khusus untuk para pencari kerja dengan bentuk pelatihan berbasis kompetensi untuk menunjang kualitas para pencari kerja dengan menambah skill tenaga kerja, pelayanan antar kerja di daerah Kabupaten/Kota, Penempatan tenaga kerja AKL (Antar Kerja Lokal), AKAD (Antar Kerja Antar Daerah), AKAN (Antar Kerja Antar Negara).

Berdasarkan penelitian penulis masih banyak permasalahan pengangguran yang muncul di Kabupaten Donggala menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu: kurangnya SDM pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sarana prasarana yang tidak memadai, anggaran yang tidak mencukupi, rendahnya tingkat pendidikan di Kabupaten Donggala, banyaknya perusahaan yang mengerjakan tenaga kerja dari luar Kabupaten Donggala dan masih banyak lagi. Masalah pengangguran selalu menjadi masalah yang tidak dapat dipecahkan oleh negara manapun, khususnya di Indonesia.

Permasalahan Menurut Teori Kotten Dalam J. Salusu (1996:104-105) Strategi mempunyai tipe yaitu: (1) Strategi Organisasi. Permasalahan yang timbul dalam strategi organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala yaitu seperti kurangnya lapangan pekerjaan lokal dan kurangnya lembaga pendidikan yang memadai juga perlu ditangani dikalangan masyarakat. Maka dari itu Pemerintah Melibatkan semua stakeholder, termasuk sektor swasta dan masyarakat setempat berupaya mengatasi pengangguran di daerah, diwilayah dan didesa masing-masing agar menciptakan dampak positif yang lebih besar dalam mengatasi pengangguran dan meningkatkan kualitas hidup yang ada di Kabupaten Donggala. (2) Strategi Program. Karena menghadapi permasalahan mengenai kurangnya program khusus yang membantu masyarakat yang belum mempunyai usaha atau pekerjaan, dalam ketersediaan anggaran yang belum memadai dalam mendukung program dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri, kerjasama dengan perusahaan lokal yang perlu ditingkatkan, akses yang tidak merata terhadap pelatihan, dan evaluasi dampak yang perlu diperkuat untuk mengurangi pengangguran. (3) Strategi Pendukung sumberdaya. Karena menghadapi tantangan serius terkait dengan sarana prasarana seperti keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya manusia, dan rendahnya tingkat pendidikan. (4) Strategi Kelembagaan karena masih perlu dilakukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang membatasi keberhasilan program terhadap implementasi strategi, dan efektivitas program pelatihan serta penempatan kerja.

METODE

Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian mencoba memberi gambaran terkait Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Mengurangi Angka Pengangguran yang berada di Kabupaten Donggala serta mencoba berinteraksi dengan orang-orang yang terlibat berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Menurut (Moleong, 2012:6). Penelitian Kualitatif yaitu jenis pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi,

tindakan dll, dengan cara mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Pendekatan kualitatif tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Kemudian, jumlah narasumber/informan pada penelitian ini berjumlah 5 orang yang dipilih secara *purposive* yang mana informan tersebut dipilih karena dianggap menguasai, memahami dan mengetahui sepenuhnya keterangan dan informasi tentang strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Donggala. Dalam hal ini, informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala, Kasi Pelaksanaan Pelatihan & Produktivitas Tenaga Kerja, Kasi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja, dan 2 orang Masyarakat.

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan terdiri dari observasi, wawancara, dan juga dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan para informan berkaitan dengan topik penelitian yang dilakukan. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang melibatkan banyak sekali proses mulai dari studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang meliputi analisis dokumen, informasi, arsip, dan juga sumber-sumber informasi pendukung lainnya dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan melakukan pengamatan secara langsung di lapangan terkait dengan Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kabupaten Donggala. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan yang terdiri dari daftar pedoman wawancara, buku catatan, alat tulis, serta smartphone untuk memperoleh hasil rekaman wawancara dan juga dokumentasi bersama informan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan model interaktif diperoleh (Miles, Hubberman dan Saldana, 2014:31). yang terdiri atas kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusions drawing*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengangguran adalah situasi di mana individu yang berada dalam usia produktif, memiliki kemampuan untuk bekerja, dan sedang mencari pekerjaan tidak dapat menemukan pekerjaan yang sesuai. Fenomena ini mencerminkan ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja dan merupakan indikator penting bagi kesehatan ekonomi suatu negara. Pengangguran dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis, seperti pengangguran friksional yang terjadi saat pekerja pindah antara pekerjaan, pengangguran struktural akibat perubahan dalam struktur ekonomi, pengangguran siklikal yang disebabkan oleh fluktuasi ekonomi, dan pengangguran musiman yang berhubungan dengan perubahan musim dalam industri tertentu.

Berbagai faktor dapat menyebabkan pengangguran, termasuk pertumbuhan ekonomi yang lambat, perubahan teknologi, globalisasi, dan kebijakan pemerintah yang tidak efektif. Dampak pengangguran tidak hanya memengaruhi individu melalui hilangnya pendapatan dan menurunnya kualitas hidup, tetapi juga dapat menyebabkan masalah kesehatan mental. Dari perspektif ekonomi, pengangguran dapat mengurangi konsumsi, menurunkan investasi, dan mengurangi pendapatan pajak. Dari data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi jumlah angkatan kerja sebanyak 159.471 jiwa, penduduk yang sudah bekerja sebanyak 154.937 jiwa. Data Pengangguran pada tahun 2022 tercatat sebanyak 4.534 Jiwa. Namun, dari angka tersebut terjadi penurunan signifikan pada tahun 2023 dengan jumlah pengangguran menurun menjadi 4.218 Jiwa.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memainkan peran yang sangat penting dalam mengurangi angka pengangguran dalam suatu wilayah. Program-program yang dilakukan Dinas

Tenaga Kerja untuk mendukung ketenagakerjaan yaitu program pada bidang pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja dan ada juga program penempatan tenaga kerja. Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja adalah inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan efisiensi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Misalnya program yang termasuk yaitu mempekerjakan tenaga kerja ke luar negeri (Pekerja Migran Indonesia). Persyaratan utama adalah harus memiliki keterampilan yang terbukti, yang harus didukung dengan sertifikat kompetensi. Pentingnya strategi dalam bidang pelatihan kerja tidak hanya terkait dengan penempatan tenaga kerja di luar negeri, tetapi juga dalam konteks pelatihan dalam negeri juga harus mempunyai sertifikat kompeten untuk menjadi bukti tenaga kerja mempunyai skil tertentu.

Program pelatihan keterampilan tata rias dan pelatihan keterampilan menjahit, program-program ini diikuti sebanyak 16 peserta pelatihan. Adapun proses dari program pelatihan keterampilan tata rias dan menjahit yang dimulai dengan rekrutmen peserta melalui pengumuman dan promosi, diikuti dengan pendaftaran dan seleksi berdasarkan kriteria tertentu. Setelah peserta terpilih, sesi orientasi diadakan untuk memperkenalkan program dan kurikulumnya. Pelatihan ini mencakup teori dan praktek tata rias dan menjahit, dengan latihan berulang dan tugas untuk mengasah keterampilan peserta. Setelah menyelesaikan pelatihan di bidang tata rias dan menjahit yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, langkah selanjutnya bagi peserta biasanya mencakup beberapa tahapan penting. peserta dapat mengikuti ujian atau evaluasi untuk mendapatkan sertifikasi yang mengakui kemampuan baru mereka. Selain itu, peserta diarahkan untuk mengembangkan keterampilan lebih lanjut dalam bidang yang dipelajari atau yang relevan lainnya. Dinas juga mendukung mereka dalam mencari kesempatan kerja atau membantu memulai usaha sendiri dengan memberikan panduan dalam membuat rencana bisnis. Selain itu, mereka juga memfasilitasi akses ke sumber daya dan pendanaan yang mungkin diperlukan. Selama proses ini, pemantauan terus dilakukan untuk mengevaluasi dampak positif dari pelatihan dan memberikan dukungan lanjutan bila diperlukan, sehingga peserta dapat berhasil menerapkan keterampilan yang telah peserta peroleh. Program ini juga menyediakan tindak lanjut berupa bantuan penempatan kerja dan kesempatan pelatihan lanjutan.

Peningkatan pelayanan pelatihan kerja kepada masyarakat sangat tergantung pada alokasi anggaran yang memadai. Semakin besar anggaran yang dialokasikan, semakin besar pula pelayanan pelatihan yang dapat diberikan kepada masyarakat. Program-program tersebut semua dilakukan setiap satu tahun satu kali sesuai dengan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala juga bekerjasama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar dalam melaksanakan pelatihan, dan Dinas juga memiliki rencana program di tahun 2024 ini. Program ini akan dilakukan melalui kerjasama dengan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Samarinda, yang diharapkan dapat memberikan manfaat besar bagi pelatihan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga baru-baru ini menjalin kerjasama terkait Job Fair dengan PT. GNI Morowali Utara dalam hal rekrutmen karyawan. *Job Fair* merupakan bentuk layanan penempatan oleh Dinas Tenaga Kerja dan salah satu upaya untuk mengurangi pengangguran di Kabupaten Donggala melalui prinsip pelayanan antar kerja dengan mempertemukan pemberi kerja (perusahaan) dengan pencari kerja dalam satu waktu dan tempat yang sama. *Job Fair* ini baru-baru dilaksanakan satu bulan kemarin dengan 65 calon peserta yang diterima lewat interview wawancara. Ini menunjukkan pentingnya kerjasama antara sektor publik dan swasta dalam memperkuat ketenagakerjaan serta mendukung penerimaan atau peluang pekerjaan dalam mengatasi pengangguran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Angka Pengangguran Kabupaten Donggala dapat dilihat dari 4 aspek yaitu pada Strategi Organisasi. Dapat disimpulkan bahwa strategi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Donggala sudah baik karena adanya kerjasama dengan instansi lain yang membantu berupaya meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja lokal melalui berbagai program pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan industri. Strategi Program. Menunjukkan bahwa strategi program belum dikatakan cukup baik karena menghadapi permasalahan mengenai kurangnya program khusus yang membantu masyarakat yang belum mempunyai usaha atau pekerjaan, dalam ketersediaan anggaran yang belum memadai dalam mendukung program dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri, kerjasama dengan perusahaan lokal yang perlu ditingkatkan, akses yang tidak merata terhadap pelatihan, dan evaluasi dampak yang perlu diperkuat untuk mengurangi pengangguran. Strategi Pendukung sumberdaya menunjukkan bahwa strategi ini belum baik karena menghadapi tantangan serius terkait dengan sarana prasarana seperti keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya manusia, rendahnya tingkat pendidikan. Strategi Kelembagaan Menunjukkan bahwa strategi ini masi dikatakan belum cukup baik, karena masih perlu dilakukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang membatasi keberhasilan program terhadap implementasi strategi, dan efektivitas program pelatihan serta penempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Miles, M. B., Huberman, A. M. & Saldana, J., 2014. *Qualitative Data Analysis : A Methods Sourcebook, Third Edition*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Salusu. J. F. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27, Ayat 2 tentang Hak dan Kewajiban.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

TENTANG PENULIS

Nama : Puput Pratiwi
NIM : B10120117
Jenis Kelamin : Perempuan
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Perguruan Tinggi : Universitas Tadulako