



**KAJIAN ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NOMOR 8 TAHUN 2014
TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN
PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI**



**BIRO HUKUM
SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN**

2024

KATA PENGANTAR

Pentingnya revisi/penyempurnaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu dalam rangka perbaikan tata kelola penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi secara menyeluruh, berkesinambungan, terintegrasi, dan terkoordinasi sebagaimana dimandatkan dala Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. Dengan dilakukan revisi, diharapkan dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan guna mengatasi problematika ketenagakerjaan, seperti *mismatch* dan mampu mewujudkan *link and match* antara sumber daya manusia/tenaga kerja kompeten dan kebutuhan pasar kerja atau sumber daya manusia yang mampu berwirausaha.

Kepala Biro Hukum



Reni Mursidayanti
NIP 19720603 199903 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	3
C. Tujuan	4
D. Ruang Lingkup	4
E. Metode	5
BAB II PEMBAHASAN	6
A. Politik Hukum Pengaturan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi di Indonesia dalam Peraturan Perundang-Undangan	6
B. Isu Krusial Revisi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi	8
C. Analisis dan Evaluasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi	8
BAB III PENUTUP	12
A. Kesimpulan	12
B. Rekomendasi	13
DAFTAR PUSTAKA	14

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan masih menjadi masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Isu kesejahteraan berkaitan erat dengan hak asasi manusia, terutama hak ekonomi, sosial, dan budaya. Dalam hak asasi manusia, terdapat 3 (tiga) aspek yang harus dijaga dan diselamatkan, yaitu, integritas manusia, kebebasan manusia, dan kesetaraan manusia. Dasar untuk dapat tercapainya 3 (tiga) aspek tersebut yaitu dengan cara penghormatan terhadap martabat manusia.

Hak atas kesejahteraan warga negara identik dengan hak ekonomi, sosial, dan budaya karena dalam hak ekonomi, sosial, dan budaya dijamin beberapa hak yang diantaranya yaitu hak atas pendidikan, hak atas kesehatan, dan **hak atas pekerjaan**. Keseluruhan hak tersebut diatur dan dijamin dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Namun, meskipun hak tersebut telah dijamin dalam sebuah aturan hukum, kenyatannya pemenuhan atas hak tersebut masih banyak yang tidak sesuai dengan harapan. Masih saja muncul permasalahan kesejahteraan bagi warga negara Indonesia dan perlu dicarikan solusinya oleh Pemerintah atas jawaban permasalahan dimaksud, antara lain ketidaksesuaian (*missmatch*) antara lulusan pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan industri dan isu *link and match* kompetensi kerja yang dibutuhkan pasar kerja ke depan.

Pasca diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (Perpres 68/2022), industri dituntut berpartisipasi aktif untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia/tenaga kerja kompeten melalui penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi. Perpres 68/2022 menjadi landasan hukum bagi pemerintah pusat,

pemerintah daerah, dan industri melakukan kolaborasi penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi. Untuk itu, pengaturan yang sudah ada atas penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi (PBK) yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Permenakertrans 8/2014) perlu dilakukan revisi/penyempurnaan. Perbaikan tata kelola PBK diharapkan mampu implementatif dan adaptif untuk mencapai tujuan negara dalam penciptaan sumber daya manusia/tenaga kerja kompeten dengan melakukan pembenahan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi secara menyeluruh, berkesinambungan, terintegrasi, dan terkoordinasi dengan tetap memperhatikan payung hukum yang menjadi dasar kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan yaitu UU 13/2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Selain itu, pentingnya dilakukan revisi/penyempurnaan Permenakertrans 8/2014 terkait dengan pemeriksaan kinerja oleh Tim Auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) kepada Ditjen Binalavotas. Hal yang menjadi perhatian dalam pemeriksaan BPK yaitu kesesuaian regulasi dengan implementasi penyelenggaraan PBK. Beberapa regulasi menjadi acuan dalam penyelenggaraan PBK, khususnya di masa kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) masa pandemik COVID-19 yaitu mengacu pada Keputusan Dirjen Binalavotas yaitu Keputusan Direktur Jenderal Binalavotas Nomor 2/2887/LP.03.02/XII/2021 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun Anggaran 2022 (dicabut dengan Keputusan Direktur Jenderal Nomor 2/3833/LP.03.02/XII/2022 tentang Juknis Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi. Oleh karena itu, BPK berpandangan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara regulasi

eksisting (Permenakertrans 8/2014) dengan penyelenggaraan PBK saat itu.

Secara komprehensif, revisi/penyempurnaan ini sebagai upaya Kementerian Ketenagakerjaan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan PBK sehingga mampu mengatasi problematika ketenagakerjaan, seperti *mismatch* dan terwujudnya *link and match* yang berdaya guna menghasilkan sumber daya manusia/tenaga kerja kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja atau mampu berwirausaha. Di dalam penyelenggaraan PBK ke depannya dengan aturan baru mampu menciptakan kolaborasi, orkestrasi, dan sinergi antara pemerintah, pelaku usaha bidang pelatihan vokasi, dan industri, yang selama ini masih terkendala dalam beberapa hal di lapangan, antara lain:

1. kurangnya koordinasi antar-kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
2. keterbatasan lulusan yang siap pakai oleh DUDIKA seiring dengan bonus demografi Indonesia;
3. kesenjangan antara kurikulum pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi dengan DUDIKA;
4. kurangnya instruktur dan tenaga pelatihan yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan kebutuhan DUDIKA; dan
5. keterbatasan prasarana dan sarana pendukung pelatihan vokasi.

B. Permasalahan

Permasalahan yang muncul terkait dengan Permenakertrans 8/2014 yaitu perlunya dilakukan penyesuaian di berbagai aspek dalam penyelenggaraan PBK sesuai dengan perkembangan zaman (era 4.0 dan era 5.0), termasuk kebijakan mengenai 9 (Sembilan) Lompatan sebagaimana ditetapkan dalam Kepmenaker Nomor 38 Tahun 2022 tentang 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian

Ketenagakerjaan. Berdasarkan Kepmenaker 38/2022 terkait pelatihan vokasi, perlu melakukan pembenahan sebagai berikut:

1. **Lompatan ke-1: Transformasi BLK**, dengan agenda menerapkan **digitalisasi manajemen pelatihan** (target pelaksanaan tahun 2021 s.d. 2024).
2. Lompatan ke-8: Pengembangan SIAPKerja (transformasi dari SISNAKER).

Memperhatikan permasalahan tersebut, revisi/penyempurnaan Permenakertrans 8/2014 menjadi sangat penting untuk dilakukan khususnya untuk penegasan dan penguatan peran Kementerian Ketenagakerjaan sebagai instansi yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelatihan vokasi (Pasal 10 ayat (3) Perpres 68/2022) dan dasar penyelenggaraan pelatihan vokasi (pelatihan kerja dan kursus keterampilan) yang melibatkan peran aktif industri.

C. Tujuan

Revisi/penyempurnaan Permenakertrans 8/2014 bertujuan untuk mencapai hal sebagai berikut:

1. Penegasan kewenangan dalam pembinaan penyelenggaraan pelatihan vokasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Adaptif terhadap perkembangan zaman dan kemajuan teknologi.
3. Penguatan tata kelola penyelenggaraan pelatihan vokasi.
4. Keterserapan lulusan pelatihan vokasi di industri dan pasar kerja serta kemampuan untuk berwirausaha.
5. Kolaborasi, orkestrasi, dan sinergi antara pemerintah, pelaku usaha bidang pelatihan vokasi, dan industri.

D. Ruang Lingkup

Revisi/penyempurnaan Permenakertrans 8/2014 bertujuan untuk mencapai hal antara lain:

1. pelatihan vokasi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, dan kewirausahaan berdasarkan standar kompetensi kerja;
2. penegasan kelembagaan penyelenggara pelatihan vokasi;
3. penguatan tata kelola penyelenggaraan pelatihan vokasi mulai dari tahapan persiapan, pelaksanaan, sampai dengan monitoring dan evaluasi; dan
4. aspek lainnya dalam penyelenggaraan pelatihan vokasi sesuai dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi serta industri, seperti pemanfaatan ekosistem digital ketenagakerjaan yang dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (SIAPKerja) salah satunya untuk digitalisasi manajemen pelatihan.

E. Metode

Metode yang digunakan dalam melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan adalah didasarkan pada 6 (enam) dimensi penilaian berdasarkan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan Nomor PHN-HN.01.03-07. Dimensi penilaian tersebut yaitu:

1. Dimensi Pancasila;
2. Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan;
3. Dimensi Disharmoni Pengaturan;
4. Dimensi Kejelasan Rumusan;
5. Dimensi Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang-undangan yang Bersangkutan; dan
6. Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan perundang-undangan.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Politik Hukum Pengaturan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi di Indonesia dalam Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia sebagai salah satu negara hukum tentunya perlu mempertimbangkan politik hukum saat membuat suatu kebijakan. Bagi suatu negara hukum, hukum menjadi sarana untuk mencapai cita-cita bersama yang menjadi pangkal dari kesepakatan politik. Dengan demikian, hukum menjadi aturan untuk menyelesaikan segala perselisihan termasuk perselisihan politik (*Budiono Kusumohamidjojo, buku filsafat hukum; Problematik Ketertiban yang Adil. Bandung: 2011*).

Pendapat lain, Padmo Wahjono bahwa politik dan hukum merupakan prosedur pelaksanaan bangsa dan sangat penting untuk menentukan isi, arah, dan bentuk Undang-Undang yang dijadikan kriteria untuk menghukum sesuatu (Wahyono, 1986). Oleh karena itu, menurut Padmo Wahjono, politik hukum terkait mengenai aturan hukum yang dapat diterapkan di waktu yang akan datang (*ius constituendum*). Adapun tafsir lain dari politik hukum sebagai tempat atau cara dan tindakan yang dipakai pemerintah dalam membentuk mekanisme hukum nasional yang ideal.

Berdasarkan pandangan dari beberapa ahli hukum di atas, aspek yang menjadi sorotan politik hukum melakukan evaluasi terhadap Permenakertrans 8/2014 adalah sejauh mana regulasi ini mampu menghasilkan sumber daya manusia/tenaga kerja kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja atau mampu berwirausaha. Dalam konteks politik hukum, pengaturan ini idealnya mencerminkan upaya pemerintah dalam mengatur tata kelola penyelenggaraan pelatihan vokasi untuk mendukung pembangunan ketenagakerjaan. Selain itu, politik hukum juga menginginkan regulasi yang dihasilkan mampu mencerminkan upaya pemerintah dalam

mencapai tujuan sosial dan ekonomi yang diinginkan melalui regulasi ketenagakerjaan. Misalnya, regulasi ini dirancang untuk mengembangkan:

1. ekosistem pelatihan vokasi yang terintegrasi dengan ekosistem digital SIAPKerja dan satu data ketenagakerjaan; dan
2. pelatihan vokasi yang terintegrasi dengan sistem informasi pasar kerja.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan meningkatkan upaya penyiapan angkatan kerja kompeten dan berdaya saing tinggi dengan program pelatihan vokasi untuk menjadi solusi rendahnya daya saing angkatan kerja dan pengangguran di era digitalisasi dan *mismatch* lapangan pekerjaan pada masa *recovery* ekonomi. Dengan demikian, politik hukum perlunya pengaturan pelatihan vokasi di Indonesia mampu “memecah” kompleksitas selama ini di dalam penyelenggaraan pelatihan kerja sehingga program pelatihan vokasi berhasil memiliki banyak keunggulan, antara lain:

1. durasi singkat;
2. input peserta tidak terbatas usia tertentu (*longlife learning*);
3. inklusif berlaku untuk semua kalangan;
4. berorientasi penempatan tenaga kerja, kewirausahaan, dan peningkatan produktivitas;
5. fleksibilitas program pelatihan sesuai dengan kebutuhan DUDIKA;
6. SDM melibatkan praktisi;
7. dapat dikombinasikan dengan program social safety, seperti kartu prakerja dan Program BPJS Ketenagakerjaan *return to work* dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan/JKP); dan
8. kolaborasi DUDIKA.

B. Isu Krusial Revisi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Isu-isu krusial yang muncul dalam penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam Permenakertrans 8/2014 merupakan tindak lanjut dari ditetapkan Perpres 68/2022 sebagai berikut:

1. Kementerian Ketenagakerjaan sebagai instansi pembina penyelenggaraan pelatihan vokasi yang meliputi pelatihan kerja dan kursus keterampilan 2;
2. perkembangan metode pelatihan (luring, daring, dan *hybrid/blended*);
3. tuntutan penelusuran lulusan pelatihan;
4. pemanfaatan teknologi digital dalam penyelenggaraan pelatihan kerja;
5. SDM pelatihan melibatkan praktisi atau tenaga ahli industri; dan
6. kolaborasi dan kerja sama dengan DUDIKA.

C. Analisis dan Evaluasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi

1. Metode Pelatihan

Berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans 8/2014 berbunyi sebagai berikut:

"Pelaksanaan PBK dilaksanakan dengan metode pendekatan:

- a. pelatihan di lembaga pelatihan atau off the job training; dan*
- b. pelatihan di tempat kerja atau on the job training."*

Pelaksanaan pelatihan kerja dengan metode tersebut tidak lagi relevan apabila hanya dilaksanakan secara luring atau tatap muka secara langsung. Dalam praktiknya sejalan dengan

perkembangan teknologi, metode pelatihan berkembang sebagai berikut:

- a. luring;
- b. daring;
- c. bauran/ *blended*; dan/atau
- d. *hybrid*.

Perkembangan metode pelatihan tersebut masif dilakukan pada saat masa pandemik COVID-19 dimana diberlakukan kebijakan PPKM, baik pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah melalui Balai Latihan Kerja maupun pelatihan kerja yang merupakan program *social safety* (kartu prakerja). Adaptasi teknologi digital juga menjadi tuntutan pengembangan metode pelatihan seperti *Artificial Intelligence* (AI), aplikasi berbasis *Cloud Computing*, atau *People Analytics*, dan *Workforce Analytics*. Kondisi tersebut tentunya menuntut sumber daya pelatihan menyesuaikan untuk penguasaan teknologi saat ini dan masa depan. Hal tersebut memunculkan pergeseran paradigma dalam pengelolaan pelatihan dengan tujuan tata kelola yang diselenggarakan *agile* dan adaptif.

Dengan demikian, ketidakselarasan di dalam praktik penyelenggaraan PBK dengan regulasi eksisting (Permenakertrans 8/2014) perlu direspon melalui penyempurnaan regulasi yang ada, khususnya terkait dengan atensi BPK mengenai regulasi berupa Keputusan setingkat eselon I/Dirjen.

2. Evaluasi dan Monitoring

Berdasarkan ketentuan Pasal 11 ayat (1) dan ayat (1) Permenakertrans 8/2014 berbunyi:

- (1) *Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 huruf c merupakan proses untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program PBK melalui pengumpulan dan pengolahan data dan informasi.*

- (2) *Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:*
- a. *monitoring; dan*
 - b. *evaluasi.*

Evaluasi dan monitoring sebagaimana Permenakertrans 8/2014 tidak lagi relevan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program PBK, khususnya mengukur ketercapaian penyelenggaraan PBK. *Best practice* dari program JKP (Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan *juncto* Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan kehilangan Pekerjaan), kiranya tata kelola pelatihan di dalam Permenakertrans 8/2014 perlu mengatur terkait penelusuran lulusan pelatihan sebagai bagian pembenahan tata kelola pelatihan vokasi. Penelusuran lulusan pelatihan dilakukan sebagai bagian penyelenggaraan pelatihan vokasi berupa survei terukur terhadap lulusan pelatihan yang dilakukan setelah lulus atau mengikuti program pelatihan. Tujuan dilakukan penelusuran yaitu untuk mendapatkan data dan informasi mengenai:

- a. satus kebekerjaan lulusan pelatihan;
 - b. penyerapan lulusan pelatihan di pasar kerja;
 - c. keselarasan pekerjaan/wirausaha dengan program pelatihan;
 - d. tingkat kepuasan dari *stakeholder* (peserta dan DUDIKA); dan
 - e. tingkat produktivitas lulusan pelatihan.
3. Pemanfaatan Teknologi Digital dalam Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Idealnya di dalam revisi/penyempurnaan Permenakertrans 8/2014 yaitu penyelenggaraan PBK dilaksanakan secara daring melalui sistem yang terintegrasi dengan SIAPKerja.

4. SDM Pelatihan Melibatkan Praktisi atau Tenaga Ahli Industri

Pasca Perpres 68/2022, penyelarasan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi dengan DUDIKA dilakukan melalui penempatan praktisi atau tenaga ahli industri yang berpengalaman sebagai pendidik dan instruktur. Keterlibatan praktisi atau tenaga ahli industri tersebut dirasakan perlu dalam pelaksanaan peningkatan keterampilan (*up-skilling*) atau pembaruan keterampilan (*reskilling*) para tenaga kerja berdasarkan kebutuhan DUDIKA saat ini.

Di **dalam Lampiran Permenakertrans 8/2014** keterlibatan SDM dari sisi tata bahasa dalam *legal drafting* berbunyi: “.... Lembaga pelatihan **dapat mendatangkan/memanfaatkan tenaga pelatih** yang berasal dari luar seperti industri/perusahaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan persyaratan sebagaimana disebutkan di atas”. Kata “dapat” dimaknai keberadaannya sesuai dengan kebutuhan atau kemampuan penyelenggara PBK. Sehingga eksisiting saat ini akses peningkatan kualitas SDM pelatihan dengan industri masih terbatas. Selain itu, tenaga pelatih dalam Permenakertrans 8/2014 perlu dilakukan penyesuaian sejalan dengan perubahan organisasi Kementerian Ketenagakerjaan yaitu tidak lagi termasuk dengan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM).

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Politik hukum dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia merefleksikan respon negara terhadap dinamika sosial dan ekonomi yang menuntut peningkatan kesejahteraan melalui penyediaan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana menjadi hak konstitusi setiap warga negara dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi menjadi strategi nasional dan perwujudan politik hukum dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia agar mampu mendapatkan penghasilan dan penghidupan yang layak.
2. Perpres 68/2022 merupakan penegasan atas pembagian wewenang dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi sebagai berikut:
 - a. Pendidikan Vokasi menjadi tugas dan tanggung jawab menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pendidikan vokasi dimaksud meliputi pendidikan kejuruan dan pendidikan tinggi vokasi.
 - b. Pelatihan Vokasi menjadi tugas dan tanggung jawab menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelatihan vokasi dimaksud meliputi pelatihan kerja dan kursus keterampilan.

Dengan demikian, kewenangan Kementerian Ketenagakerjaan dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU 13/ 2003 diselenggarakan tidak hanya melalui pelatihan kerja tetapi juga kursus keterampilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan industri dan perkembangan serta kemajuan teknologi.

3. Beberapa pengaturan dalam Permenakertrans 8/2014 perlu disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan penyelenggaraan pelatihan vokasi.

B. Rekomendasi

1. Permenakertrans 8/2014 perlu dilakukan revisi/penyempurnaan berupa pencabutan karena sesuai dengan ketentuan dalam Lampiran Nomor 237 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan disebutkan bahwa *“suatu perubahan peraturan perundang-undangan mengakibatkan:*
 - a. *sistematika peraturan perundang-undangan berubah;*
 - b. *materi peraturan perundang-undangan berubah lebih dari 50% (lima puluh persen); atau*
 - c. *esensinya berubah,**peraturan perundang-undangan tersebut dicabut dan disusun kembali dalam peraturan perundang-undangan yang baru”.*
2. Direktorat Binalavotas untuk menginventarisir arah perubahan atau hal-hal pembaharuan dalam Permenakertrans 8/2014.

DAFTAR PUSTAKA

UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan kehilangan Pekerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

Keputusan Kepala BPHN Nomor PHN-HN.01.03-07 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi 6 Dimensi Peraturan Perundang-undangan.

Padmo Wahjono, Buku Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986).

Budiono Kusumohamidjojo, Buku Filsafat Hukum; Problematik Ketertiban yang Adil (Bandung, 2011).