

Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal oleh PT. Waja Inti Lestari dalam Perspektif Peraturan Daerah Kolaka: Studi di Kecamatan Wolo

Mutiara¹

¹ IAIN Kendari, Indonesia

*E-mail Korespondensi: mutiarairwan01@gmail.com

Dikirim 2 November 2024	Diterima 10 Januari	Publikasi 30 Maret 2025
----------------------------	------------------------	----------------------------

Abstract

This study aims to answer how the reality of empowering local workers at PT. Waja Inti Lestari, the obstacles faced in empowering local workers at PT. Waja Inti Lestari and the perspective of the Kolaka Regency Regional Regulation Number 19 of 2022 on empowering local workers at PT. Waja Inti Lestari. This type of research is empirical normative legal research. This research was conducted using a statutory approach and a case approach. With data collection techniques using observation techniques, interviews and documentation. The research results obtained show that: First, the reality of empowering local workers at PT. Waja Inti Lestari, has not run well and optimally because the company has not been able to provide education and job training to local workers. second, constraints in empowering local workers at PT. Waja Inti Lestari namely from the human resource itself, it means local workers who still lack skills and experience in working, until now PT Waja Inti Lestari has not been able to provide job training for local workers as has become the duties and responsibilities of the company, the three perspectives of the Kolaka Regency Regional Regulation on empowering local workers have not been carried out properly, because PT. Waja Inti Lestari has not been able to carry out its obligations in providing education and job training to local workers as a corporate social responsibility and duty. However, this has been clearly regulated in the Regional Regulation of Kolaka Regency Number 19 of 2022 concerning Empowerment of Local Workers.

Keywords: Empowerment of Local Workers, PT. Waja Inti Lestari, Regional Regulation

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki luas wilayah perairan 5,8 juta km persegi, dan panjang garis pantai terpanjang kedua di dunia dengan 81.000km. Dan juga menjadi salah satu negara pemilik pertambangan terbesar di dunia. Dari seluruh pulau yang tersebar di Indonesia tentunya memiliki kandungan bahan tambang, kekayaan akan sumber daya alam dalam bidang galian tambang yang beragam jenis meliputi emas, perak, tembaga, gas bumi, minyak, batu bara, nikel, pasir dan lain-lain. Sumber daya alam merupakan sumber daya yang esensial bagi keberlangsungan hidup manusia.¹

Sumber daya alam dikuasai oleh Negara dan merupakan milik bersama (*common property*) bangsa Indonesia dan dipergunakan untuk kesejahteraan dan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat dari suatu generasi ke generasi selanjutnya secara berkelanjutan yang merupakan penggunaan dari pasal 33 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Dasar 1945. Pasal tersebut menjelaskan bahwa bangsa Indonesia memberikan kekuasaan kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk mengatur, memelihara, mempergunakan dan mengelola kekayaan alam tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga tercapai masyarakat Indonesia yang adil dan makmur.

Pengelolaan dan penguasaan sumber daya alam telah dibangun melalui Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 dengan tujuan utama adalah untuk tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang menjelaskan bahwa setiap individu sebagai anggota warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Amanat Undang-Undang Dasar 1945 ini merupakan landasan pembentukan kebijakan Peraturan Menteri Energi Sumber Daya Mineral Nomor 25 Tahun 2018 tentang Pengusahaan Pertambangan Mineral dan Batubara.

¹Samuel Rizal, DB. Paranoan, Suarta Djaja, *Analisis Dampak Pertambangan Terhadap Kehidupan Ekonomi Masyarakat Di Kelurahan Markomah*, 2013

Ketentuan lain bahan galian tambang nikel sebagai salah satu sumber daya alam dalam industri pertambangan karena dipandang memberikan pendapatan asli daerah sehingga dapat meningkatkan perekonomian dan pembangunan serta menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat setempat dan masyarakat di luar lokasi pertambangan. Selain itu, karena beberapa industri memiliki modal berupa teknologi tinggi, diharapkan dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya alam dikelola secara baik, efektif dan selektif demi pemeliharaan lingkungan hidup serta menjaga kualitas ekosistem tetap terjaga. Namun pada kenyataannya pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam oleh industri tidak selalunya berjalan dengan baik dan tidak dapat dipungkiri sering kali terdapat pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-undang terutama pada tingkat daerah.

Kebijakan *desentralisasi* berkaitan erat dengan pola pembagian kekuasaan antara pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Dalam penyelenggaraan ini terdapat dua elemen penting, yakni pembentukan daerah otonom dan penyerahan kekuasaan secara hukum dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus bagian-bagian tertentu urusan pemerintahan (Kardin M. Simanjuntak, 2015 : 114)² Salah satunya memfokuskan pada perumusan ekonomi nasional dengan sangat strategis, sehingga kewenangan pemerintah pusat ke pemerintah daerah akan mengalami proses yang signifikan. Dalam Undang-undang tentang pemerintahan daerah yang bertujuan untuk terselenggaranya pembangunan secara merata dan pelayanan yang lebih baik di setiap daerah.

Otonomi daerah diartikan sebagai kebebasan yang mutlak yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah agar mengambil sebuah kebijakan sesuai kebutuhan masyarakat. Kemudian otonomi daerah tersebut dilaksanakan berdasarkan aturan yang berlaku sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 18 ayat (1-7) atau Undang-Undang

²Kardin M. S, *Implementasi Kebijakan Desentralisasi Pemerintahan Di Indonesia*, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Papua 2015.

Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 23 Tahun 2014.³

Provinsi Sulawesi Tenggara terdapat beberapa perusahaan industri pertambangan yang tersebar di berbagai Kabupaten, yakni 69 perusahaan yang memiliki Izin Usaha Penambangan (IUP) dan atau Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH) salah satunya terdapat di daerah Kabupaten Kolaka. Kabupaten Kolaka tercatat di Provinsi Sulawesi Tenggara dengan luas wilayahnya sekitar 6.918,33 KM² yang memiliki 20 Kecamatan, 45 Kelurahan dan 132 Desa.

Perusahaan yang aktif melakukan pertambangan serta memiliki Izin Usaha Pertambangan dan atau Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH) terdapat di wilayah Kabupaten Kolaka yang tersebar di beberapa Kecamatan, yakni Kecamatan Pomalaa, Watubangga, Tanggetada, Wundulako, Baula dan Wolo. Kecamatan Wolo terdapat beberapa perusahaan-perusahaan yang melakukan proses pertambangan mineral batu bara khususnya bahan galian tambang jenis nikel. Beberapa diantara perusahaan tersebut tidak memiliki Izin Usaha Pertambangan (IUP) dan atau Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH), salah satunya yaitu, PT. Waja Inti Lestari yang memiliki Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH) sebagaimana Surat Keputusan (SK) Kementerian Kehutanan Nomor: 815/Menhut/II/2013 tentang Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH) dan Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor: 418/DPMPTSP/VII/20202 Tentang Perpanjangan Pertama Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi dengan luas 40.04 Hektare di wilayah Tanjung Ladongi, Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka.

Terkait dengan keberadaan perusahaan pertambangan nikel di Kecamatan Wolo, diharapkan mampu menumbuhkan perekonomian dan pembangunan daerah. Bukan hanya itu adanya perusahaan pertambangan ini harus mampu memberdayakan tenaga kerja lokal dengan memberikan pekerjaan dan kesempatan kerja bagi masyarakat

³Dadang .S, *Pasang Surut Otonomi Daerah Di Indonesia*, Universitas Jendral Achmad Yani, 2020.

lokal agar dapat mengurangi angka pengangguran, ini merupakan peluang bagi masyarakat sekitar perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan dan memperbaiki perekonomiannya, ditengah-tengah masyarakat dengan banyaknya pencari kerja serta permintaan pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang-bidangnya. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1, yaitu tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat.

Pembangunan perekonomian daerah dimaksud ialah suatu kegiatan di pemerintah daerah dan masyarakat dapat mengelola sumber daya yang ada diwilayahnya agar dapat mencapai tujuan utama yaitu dengan meningkatkan, memberdayakan dan memberikan peluang kerja yang luas bagi masyarakat yang ada didaerah. Tenaga kerja tidak terlepas dalam suatu proses pembangunan daerah. Tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai bagian dari penciptaan output, tetapi juga bagaimana kualitas yang dimiliki tenaga kerja dapat berinteraksi dengan faktor-faktor produksi lainya sebagai nilai tambah yang akan berdampak pada peningkatan yang akan dihasilkan.⁴

Kabupaten Kolaka dari salah satu tujuan pembangunan daerah adalah untuk menyejahterakan dan memberdayakan masyarakatnya khususnya masyarakat lokal atau asli Kabupaten Kolaka agar dapat mengurangi angka pengangguran. Maka Pemerintah Kabupaten Kolaka menetapkan kebijakan dengan mengeluarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kolaka. Peraturan ini agar dalam mengoptimalkan tenaga kerja lokal, perlu diatur tata cara pelaporan lowongan dan penyerapan tenaga kerja, dan untuk mengutamakan rekrutmen tenaga kerja lokal dalam penerimaan karyawan di setiap perusahaan perlu menetapkan Peraturan ini. Agar tenaga kerja lokal tetap terlindungi.

⁴Aprilia, Haris Retno usmianti, Erna Susanti, Implementaasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Barubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur, Fakultas Hukum, Universitas Mulawarman, 2019.

Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 19 Tahun 2022⁵ tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia tenaga kerja lokal yang siap pakai dan sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki, memenuhi kebutuhan sektor usaha-usaha terhadap penyediaan tenaga kerja lokal, memfasilitasi dan mendorong prioritas dalam penempatan tenaga kerja lokal untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya dan membina, mengawasi dan menata sistem ketenagakerjaan dan meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah.

Pasal 15 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal, “Perusahaan mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan diisi oleh tenaga kerja lokal yang sesuai syarat dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan dengan perbandingan 70% tenaga kerja lokal dan 30% tenaga kerja dari daerah lain. Selain itu komitmen perusahaan dalam perekrutan karyawan merujuk pada prosedur kerja standar, dengan mengutamakan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) pengalokasian secara optimal berdasarkan ring atau batasan sebagaimana dalam program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat”. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 adalah Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia di Indonesia. Undang-undang ini mengatur hak-hak dasar yang melekat pada setiap manusia, serta upaya perlindungan dan pemenuhannya.⁶

Program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat tidak hanya dilakukan sepihak oleh perusahaan. Dalam rumusan program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat merupakan refleksi kondisi riil dan keinginan masyarakat lokal, yang dalam pelaksanaannya memerlukan peran serta mereka secara aktif. Dari hasil rumusan program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat sebagai salah satu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan yang dilatar belakangi pada Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 15 Tahun 2014 Tentang

⁵ Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

⁶ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAK ASASI MANUSIA.

Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan pada pasal 10 Komitmen perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan berkelanjutan dan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan maupun masyarakat Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka.

Upaya PT. Waja Inti Lestari dalam menunaikan kewajibannya maka bentuk tanggung jawab sosial yang telah dilaksanakan melalui konsep pembangunan dan pemberdayaan masyarakat sekitar tambang yang sifatnya berkelanjutan dengan mengacu 7 bidang dengan regulasi yaitu: bidang pendidikan, kesehatan, kemandirian ekonomi, sosial budaya, lingkungan dan infrastruktur serta pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan tujuan untuk memberdayakan masyarakat yang dilakukan melalui usaha-usaha yang terorganisir untuk memperbaiki kondisi kehidupan masyarakat, serta meningkatkan kemampuan masyarakat.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Waja Inti Lestari yaitu Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka. Penelitian ini dilakukan sejak peneliti turun langsung ke lapangan dan melakukan pengumpulan serta penyusunan bahan pada tanggal 17 April 2023 sampai dengan 31 Juni 2023.

Jenis penelitian hukum normatif empiris. Penelitian normatif empiris (*applied law research*) adalah penelitian hukum yang mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan kontak secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.. Metode pendekatan yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah metode pendekatan Undang-undang (*statue approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*)⁷. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan gejala dan fakta serta menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 (Studi Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka).

⁷ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo, 2015.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan PT. Waja Inti Lestari mempunyai kebijakan atau komitmen terhadap tenaga kerja lokal, sebagai perusahaan yang memiliki izin usaha pertambangan di daerah Kabupaten Kolaka yang tepatnya di Kecamatan Wolo, perusahaan ini memprioritaskan atau mengutamakan pemberdayaan tenaga kerja yang ada di wilayah sekitar yaitu kategori ring 1, ring 2 dan kemudian di ring 3, sebagai program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat lokal. Hal ini merupakan kewajiban tanggung jawab sosial perusahaan. Yang secara hukum telah ada aturan yang mengatur tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal yaitu sebagai berikut :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Pertambangan Mineral dan Batubara.
2. Peraturan Menteri Energi Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2018 Tentang Pengusahaan Pertambangan Mineral dan Batubara.
3. Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kolaka
4. Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 Tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan.

Dari keempat aturan telah menjelaskan terkait kewajiban bagi perusahaan yang beroperasi di wilayah tersebut dengan pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan merekrut tenaga kerja lokal dan memberikan pendidikan pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti kepada Kasi Pengembangan Dan Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Wolo bapak Lipinus.

Mengatakan:

Adanya perusahaan PT. Waja Inti Lestari di Kecamatan Wolo telah mampu merumuskan program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang bekerja sama dengan pemerintah Kecamatan Wolo yakni 7 bidang program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat, yaitu bidang

pendidikan, kesehatan, kemandirian ekonomi, sosial budaya, bidang lingkungan, infrastruktur dan pemberdayaan tenaga kerja. Namun pada kenyataannya perusahaan ini belum mampu melaksanakan program-program yang diinginkan dan dibutuhkan masyarakat lokal. Jelas dalam Perda Kabupaten Kolaka bahwa dalam memberdayakan tenaga kerja tidak hanya merekrut akan tetapi perlunya memberikan pendidikan dan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. (Wawancara tanggal 15 Juni 2023).

Lebih lanjut lagi bapak Ilham selaku camat Wolo mengatakan:

PT Waja Inti Lestari telah mampu bekerja sama dengan pemerintah Kecamatan Wolo dalam melaksanakan program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang berikan pemerintah dan juga menjalankan programnya sendiri, namun terlepas dari itu ada pula beberapa yang belum bisa dilaksanakan seperti pemberdayaan melalui perekrutan tenaga kerja lokal belum mencapai tuntutan bagaimana yang telah tertera dalam Perda Kolaka tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal dan belum memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal dalam meningkatkan kecakapan atau skill yang perlu ditingkatkan sehingga untuk kedepanya PT. Waja Inti Lestari bahkan tidak perlu lagi menggunakan tenaga kerja luar daerah dan atau nasional.

Adapun hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka, terhadap realitas pemberdayaan tenaga kerja lokal, yakni: mulai dari proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan, sistem pengajian dan reward serta respon tenaga kerja lokal terhadap sistem ketenagakerjaan PT. Waja Inti Lestari, Adapun hasil analisis mengenai tahapan-tahapannya sebagai berikut:

1. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari

a. Kebutuhan Tenaga Kerja

Sebelum melangkah ke proses rekrutmen tenaga kerja, yang dilaksanakan PT. Waja Inti Lestari terhadap user dari masing-masing divisi untuk menganalisis kebutuhan pada posisi apa yang kosong yaitu dengan mengajukan permohonan kebutuhan tenaga kerja kepada kepala divisi Human Resource Development, Divisi

HRD kemudian menyerahkan ke *Hinder Ordinary* (HO) untuk menyetujui permohonan kebutuhan tenaga kerja. Sesuai dengan persyaratan minimum yang telah ditentukan oleh divisi HRD sebagai pelaksana proses rekrutmen tenaga kerja yang perlu dimiliki oleh para calon karyawan, maka pemenuhan kebutuhan tenaga kerja PT. Waja Inti Lestari dengan membuat informasi rekrutmen dengan berbagai saluran. Menurut Joko Santoso selaku kepala divisi HRD. Agar dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan dengan efektif sesuai dengan potensi yang dibutuhkan. Adapun media yang digunakan untuk menginformasikan tentang rekrutmen tenaga kerja dengan menggunakan media job fair, melalui website dan media cetak. Bermaksud agar dapat tersampaikan tenaga kerja luar maupun tenaga kerja lokal yang berkompeten sehingga dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan secara selektif dengan potensi yang dibutuhkan.

b. Pengumpulan Berkas Persyaratan

Tahapan ini dilakukan oleh pelamar/pencari kerja untuk mengajukan permohonan kerja dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh PT. Waja Inti Lestari. Tahapan ini bertujuan untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sesuai dengan jabatan yang sedang dicari atau tersedia. Adapun berkas persyaratan yang harus dikumpulkan yaitu, surat permohonan/surat lamaran kerja, CV (*Curriculum Vitae*), Ijazah Terakhir, surat pengalaman kerja dan lainnya, terkhusus masyarakat ring 1 dan 2 wajib melampirkan surat rekomendasi dari pemerintah setempat (berdomisili Kec. Wolo), Menurut Joko Santoso selaku Kepala Divisi HRD.

c. Proses Seleksi

Tahapan ini dilakukan untuk memilih tenaga kerja tertentu dari sekelompok pelamar kerja di PT. Waja Inti Lestari untuk menduduki jabatan tertentu. Tujuan tahapan seleksi ini untuk mendapatkan tenaga kerja yang berpotensi dan mampu. Kegiatan seleksi tenaga kerja dilakukan oleh divisi HRD dengan melakukan interview kepada calon karyawan sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan agar mendapatkan tenaga kerja yang berkompetensi di bidangnya. Di samping

kompetensi yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya diharapkan pula perlu sejalan dengan visi misi perusahaan. Khususnya agar dapat mengutamakan tenaga kerja setempat pada tahap seleksi semua masyarakat setempat diberikan kesempatan untuk melangkah ke tahap selanjutnya yaitu pada Tes Calon Karyawan/Kandidat. Hal ini di ungkapkan oleh Joko Santoso selaku Kepala Divisi HRD.

d. Tes Calon Karyawan

Langkah pada tahapan ini yaitu panggilan kepada calon karyawan yang telah terseleksi/terbaik untuk melakukan ujian seperti tes kepribadian, keilmuan atau wawasan dan wawancara. Kepala divisi HRD Joko Santoso mengungkapkan

Bahwa:

Pada tahapan ini merupakan tahap penting untuk mengetahui apa saja yang dilampirkan pelamar serta menilai bagaimana sikap, kepribadian karyawan itu. Namun yang menjadi perhatian divisi HRD ketika pelamar tenaga kerja lokal dan tidak memiliki skill, di samping untuk mengikuti tuntutan agar memberdayakan tenaga kerja lokal, perusahaan pula harus mendapatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya. (Wawancara tanggal 19 Juni 2023)

Hasil wawancara kepada Nisar selaku tenaga kerja lokal, mengatakan:

Pada tahapan ini terlebih dahulu perlu mempersiapkan diri agar dapat mempertanggung jawabkan terhadap apa yang telah kita lampirkan pada berkas lamaran kerja, dengan prosedur-prosedur yang telah perusahaan tetapkan seperti mengikuti tes wawancara sebanyak dua kali, uji skill sesuai pada bidangnya dan lainnya. (Wawancara tanggal 21 Juni 2023)

e. Kesepakatan dan Kontrak Kerja

Tahap ini dilakukan sebagai penawaran kontrak kerja yang perusahaan tawarkan kepada calon tenaga kerja dengan menyetujui hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja pada PT. Waja Inti Lestari, tawaran-tawaran yang menjadi kesepakatan seperti menjadi tenaga kerja harian selama kurang lebih 3 bulan, gaji,

kontrak serta tata kerja perusahaan maka calon tenaga kerja perlu untuk menandatangani seluruh kesepakatan dan pernyataan sebagai tanda bukti ikatan kerja secara hukum antara tenaga kerja dan pihak perusahaan selama dalam hubungan kerja.

f. **Penempatan Karyawan**

Setelah melalui berbagai proses atau tahapan rekrutmen tenaga kerja sampailah pada tahapan akhir yakni penempatan tenaga kerja. Dalam tahap ini divisi HRD akan menempatkan tenaga kerja berdasarkan hasil tahap seleksi dan akan ditempatkan pada posisi yang telah ditentukan dan akan memperoleh status karyawan kontrak jika telah melalui 3 bulan sebagai karyawan harian. Berdasarkan persentase tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja non lokal yang direkrut dan terserap di PT. Waja Inti Lestari.

2. Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari

a. **Pelatihan Kerja di PT. Waja Inti Lestari**

Pelatihan kerja ini merupakan sebuah kegiatan yang sangat berdampak positif bagi tenaga kerja, khususnya bagi tenaga kerja lokal non skill yang dapat membantu mendapatkan aktivitas kegiatan yang dapat memberikan, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja melalui pengembangan produktivitas, disiplin, kecakapan/skill, pengetahuan dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan bidang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. PT. Waja Inti Lestari sampai saat ini belum memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja karena masih proses sosialisasi dengan pemerintah terkait pelatihan-pelatihan seperti apa yang dibutuhkan .

b. **Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari**

Penempatan tenaga kerja lokal diberikan oleh perusahaan pada posisi yang sesuai dengan perencanaan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan penetapan standar dan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. PT. Waja Inti Lestari menempatkan tenaga kerja lokal yang direkrut di berbagai bidang sesuai dengan pengetahuan, kemampuan/skill dan lainnya. Data menunjukkan bahwa tenaga kerja setempat lebih

dominan diposisikan pada jabatan di bagian teknisi, yaitu dibidang Preparasi, Crew BBM dan Sampler, sebagaimana lamaran calon tenaga kerja setempat yang mendaftarkan diri pada posisi non skill tersebut. Menurut Joko Santoso selaku Kepala Divisi HRD Pelatihan dan penempatan tenaga kerja setempat, dapat disimpulkan bahwa PT. Waja Inti Lestari harus mampu memberikan pelatihan kerja bagi tenaga kerja terkhususnya tenaga kerja setempat agar dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia. Agar setelah mendapatkan pelatihan dengan melihat kemampuan yang dimiliki PT. Waja Inti Lestari dapat menempatkan tenaga kerja lokal tidak hanya menjadi tenaga kerja kasar melainkan juga menjadi tenaga kerja ahli. Tanpa perlu memanfaatkan tenaga kerja luar daerah.

3. Sistem Penggajian dan *Reward* Tenaga Kerja Setempat di PT. Waja Inti Lestari

Sistem penggajian yang di berikan perusahaan kepada karyawannya ialah sebuah prosedur pekerjaan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh karyawan di dalam menentukan besaran gaji atau balas jasa yang diberikan. Sistem penggajian telah diatur oleh Negara untuk memastikan bahwa mendapatkan upah terhadap apa yang telah di kerjakan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan⁸, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di lapangan tentang sistem pengajian dan *reward* tenaga kerja PT. Waja Inti Lestari. Mengenai standar atau ukuran gaji yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai standar gaji yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah, yakni berdasarkan faktor golongan, jabatan, pendidikan dan sebagainya. Jika tenaga kerja tersebut mencapai target kerja makan PT. Waja Inti Lestari akan memberikan *reward* atau hadiah yang telah perusahaan tetapkan bahkan jika tenaga kerja bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, maka kelebihan tersebut akan

⁸Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

diperhitungkan sebagai jam lembur. Perusahaan diwajibkan membuat dan memelihara buku daftar gaji, dan *reward* agar semua pihak yang terlibat di perusahaan akan mengerti mengenai pembayaran sejumlah gaji, upah dan *reward* tenaga kerja yang diterima dari perusahaan. Perhitungan yang dimuat dalam buku daftar gaji, upah dan *reward* tenaga kerja tersebut diantaranya klasifikasi jabatan, gaji pokok, tunjangan, upah, jam lembur, potongan upah dan tanda terima dari tenaga kerja.

Dari ketentuan di atas, pihak perusahaan harus mampu mengumpulkan dan memperhitungkan segala data pengajian dan *reward* seluruh tenaga kerjanya dengan pengelolaan administrasi sistem pengajian dan *reward* dengan cermat dan teliti agar mampu menjaga keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan cara kerja sistem pengajian dan *reward* yang telah PT. Waja Inti Lestari lakukan adapun kelemahan-kelemahan dan permasalahan yang terjadi dari sistem atau pemberian *reward* kepada tenaga kerja.

Wawancara tanggal 21 Juni 2023 kepada Nisar selaku tenaga kerja setempat, mengatakan:

Sistem pengajian PT. Waja Inti Lestari sejauh ini belum pernah adanya permasalahan-permasalahan baik keterlambatan pengajian, dalam hal ini perusahaan melakukan pembayaran gaji kepada tenaga kerjanya di setiap tanggal 1 perbulannya, namun yang menjadi kelemahan dari perusahaan yaitu belum pernah memberikan *reward* atau hadiah kepada tenaga kerja yang berprestasi atau telah mencapai target perusahaan. Harapannya semoga kedepannya perusahaan dapat memberikan *reward* kepada tenaga kerja yang berprestasi sebagai penyemangat kerja dan sebagai motivasi dalam bekerja.

Lebih lanjut lagi dari kepala divisi HRD Joko Santoso, mengatakan:

Sistem pengajian yang terapkan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan kualifikasi jabatan yang diposisikan dan sudah tentu gaji antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja skill berbeda, sedangkan untuk

pemberian *reward* kepada tenaga kerja lokal belum pernah perusahaan berikan, karena untuk memberikan *reward* itu sendiri perlu adanya klasifikasi dan telah mencapai target barulah perusahaan dapat memberikan *reward*, namun untuk tenaga kerja luar daerah/tenaga kerja skill sudah beberapa mendapatkan karena dianggap telah mencapai target kerja. Mengenai sistem pengajian dan *reward* tenaga kerja lokal.⁹

4. Respon Tenaga Kerja Lokal terhadap sistem ketenagakerjaan Perusahaan PT. Waja Inti Lestari

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti kepada tenaga kerja lokal mengenai sistem ketenagakerjaan dengan memberikan tanggapan, baik itu tanggapan positif maupun negatif, adapun sistem ketenagakerjaan yang direspons atau ditanggapi oleh tenaga kerja setempat yaitu sistem rekrutmen, sistem pelatihan dan penempatan, komposisi tenaga kerja lokal, sistem penggajian dan *reward*.

Respons positif tenaga kerja lokal yang diberikan terkait komposisi tenaga kerja lokal walaupun belum mencapai tuntutan akan tetapi komposisi perbandingannya lebih banyak terserap tenaga kerja lokal dibanding tenaga kerja non lokal yang mencapai 60% dibanding tenaga kerja luar daerah 40%, sistem penggajian yang tepat waktu dan selalu konsisten, sedangkan respons negatif menjadi perhatian dan perlu untuk ditingkatkan seperti dalam proses pemberdayaan tenaga kerja lokal perusahaan harus mampu mengikuti aturan yang berlaku. Dalam hal ini dalam merekrut tenaga kerja dengan perbandingan 70% tenaga kerja lokal dan 30% tenaga kerja luar daerah. Serta mampu memberikan pelatihan dan penempatan tenaga kerja lokal dan perlunya pemberian *reward* kepada tenaga kerja lokal yang berprestasi.

Realitas yang terjadi di PT. Waja Inti Lestari yakni, PT. Waja Inti Lestari hanya mampu merekrut tenaga kerja lokal sebanyak 60% tenaga kerja lokal dan 40% tenaga kerja non lokal dengan status tenaga kerja ahli. Padahal telah jelas diatur dalam Peraturan Daerah

⁹Wawancara kepada Pegawai dan HRD di Perusahaan PT Waja Inti Lestari hari Rabu Tanggal 21 Juni 2023

Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 bahwa “perusahaan mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan diisi oleh tenaga kerja lokal yang sesuai dengan syarat dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan dengan perbandingan 70% tenaga kerja lokal dan 30% tenaga kerja dari daerah lain.

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan analisis diatas maka dapat peneliti simpulkan bahwa realitas pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka belum berjalan dengan baik dan optimal. Disebabkan PT. Waja Inti Lestari belum cukup efektif menjalankan apa yang telah disusun dalam program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat sehingga belum ada perubahan yang berarti pada tenaga kerja lokal dari banyaknya program yang telah direncanakan belum terlaksana. Padahal untuk wilayah Kabupaten Kolaka sudah jelas diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

Oleh karena itu PT. Waja Inti Lestari perlu menjalankan program yang tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat khususnya memberdayakan tenaga kerja lokal dengan memberikan peluang kerja bagi tenaga kerja lokal serta memberikan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kualitas dan etos kerja. Serta PT. Waja Inti Lestari sebaiknya membangun hubungan yang baik dan merangkul masyarakat lokal dalam pelaksanaan program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang merupakan tanggung jawab perusahaan.

5. Kendala dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Setempat di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka

Berdasarkan data pemberdayaan tenaga kerja setempat di PT. Waja Inti Lestari yang belum mencapai dari tuntutan pemerintah dalam hal ini Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kolaka, pengisian lowongan tenaga kerja setempat pada perusahaan belum mencapai dengan perbandingan 70% tenaga kerja lokal dan 30% untuk tenaga kerja luar daerah, kini data riil PT. Waja Inti Lestari

dalam pengutamaan tenaga kerja lokal hanya mencapai 60% tenaga kerja lokal yang telah menjadi karyawan.

Kendala yang dihadapi perusahaan PT. Waja Inti Lestari dalam pemberdayaan tenaga kerja setempat tak lain disebabkan oleh sumber daya manusia itu sendiri, sumber daya manusia yang dimaksud ialah tenaga kerja setempat tersebut masih kurang dari segi pendidikan dan pengalaman kerja serta kurangnya kecakapan/skill dalam bekerja. Karena keterbatasan inilah tenaga kerja lokal tidak memiliki daya saing jika dibandingkan dengan tenaga kerja luar daerah demi menunjang produktivitas. Sedangkan kendala dari perusahaan itu sendiri ialah PT. Waja Inti Lestari belum mampu memberikan pelatihan-pelatihan kepada tenaga kerjanya dan juga masyarakat lokal untuk mengasa dan meningkatkan kecakapan/skill bekerja. Kendala yang dihadapi sehingga belum bisa memberikan pelatihan yaitu diantaranya pemilihan vendor dan prodiver sedangkan kendala bagi lainnya yaitu kesempatan atau waktu.

Adanya kendala-kendala tersebut sehingga perusahaan belum sepenuhnya mampu memberdayakan tenaga kerja lokal dari segi perekrutan dan memberikan pendidikan dan pelatihan kerja, menurut Joko Santoso selaku Kepala divisi HRD¹⁰. Oleh karena itu baik pemerintah lokal maupun PT. Waja Inti Lestari harus mampu bekerja sama dalam memberikan pelatihan-pelatihan kepada masyarakat tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pengalaman kerja dan mengasa kecakapan dalam bekerja agar dapat terserap dan ditempatkan tidak hanya menjadi tenaga kerja kasar namun juga dapat menjadi tenaga kerja ahli dalam aktivitas pertambangan.

Adapun kendala yang diungkapkan oleh bapak Ilham selaku camat Wolo, diantaranya ada beberapa faktor yaitu : (1) pertumbuhan jumlah penduduk yang cukup besar dikarenakan adanya migrasi tenaga kerja dari luar daerah, (2) kurangnya atau keterbatasan pendidikan yang dimiliki tenaga kerja lokal.

Dari penjelasan yang dikemukakan oleh peneliti di atas maka dapat disimpulkan bahwa kendala dalam pemberdayaan tenaga kerja

¹⁰ Wawancara HRD PT Waja Inti Lestari Joko santoso pada 19 Juni 2023.

lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka yaitu dari sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksud tenaga kerja lokal yang masih sangat kurang memiliki kemampuan atau skill dan pengalaman dalam bekerja, hingga saat ini PT. Waja Inti Lestari belum bisa merekrut tenaga kerja lokal sebagaimana tuntutan perda Kabupaten Kolaka dan juga dalam memberikan pelatihan kerja bagi tenaga kerja lokal sebagaimana yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab perusahaan.

6. Perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 Terhadap Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah bahwa bidang ketenagakerjaan ialah salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana yang tertera dalam pasal 12 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah ayat (1) dan (2) yang kemudian secara khusus masuk dalam lampiran huruf (g) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Bahwa urusan pemerintah wajib adalah urusan pemerintah yang wajib diselenggarakan oleh semua daerah.¹¹

Berdasarkan adanya permasalahan tersebut dan adanya ketentuan bahwa ketenagakerjaan merupakan urusan wajib yang diselenggarakan masing-masing daerah. Maka perlu menetapkan Peraturan Daerah Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Kabupaten Kolaka membuat Peraturan ini agar dapat menyejahterakan masyarakat lokal yang mana Kabupaten Kolaka ini banyak perusahaan pertambangan yang beroperasi. Tentu dengan adanya Peraturan Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 ini dibuat agar dapat menyejahterakan masyarakat lokal dengan memberdayakan tenaga kerja lokal tidak hanya dengan merekrut tenaga kerja lokal menjadi karyawan sehingga perusahaan dikatakan telah memberdayakan tenaga kerja lokal. Adanya Peraturan Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 tidak hanya tentang pemberdayaan seberapa persen tenaga kerja lokal yang direkrut

¹¹Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

menjadi karyawan. Akan tetapi juga bahwa setiap perusahaan atau pemberi kerja wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal.

Namun kenyataan yang terjadi penyerapan tenaga kerja di PT. Waja Inti Lestari dengan jumlah data saat ini Belum mencapai ketentuan Peraturan Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 pada pasal 15 ayat (2) “perusahaan mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan diisi oleh tenaga kerja lokal yang sesuai dengan syarat dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan dengan perbandingan 70% tenaga kerja lokal dan 30% tenaga kerja dari daerah lain”. Dikarenakan adanya tenaga kerja lokal yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga PT. Waja Inti Lestari tenaga kerja luar daerah. Sedangkan tenaga kerja lokal hanya mampu bekerja sebagai *security*, *cruew* BBM, preparasi, yang seharusnya hal ini bukan sebagai alasan perusahaan untuk tidak dapat merekrut tenaga kerja lokal, karena tenaga kerja lokal yang belum memiliki skill merupakan kewajiban perusahaan untuk dapat memberikan pendidikan dan latihan kerja sebagaimana dalam Pasal 10 mengatur tentang Pemerintah daerah, Pemberi kerja, dan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja swasta berbadan hukum secara mandiri atau bersama-sama melakukan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja lokal.

Namun kenyataannya pemberian pendidikan dan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal belum pernah dilaksanakan oleh PT. Waja Inti Lestari. Perusahaan harus mampu melaksanakan atau memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal, hal ini merupakan program pengembangan dan pemberdayaan Masyarakat, sebagai tugas dan tanggung jawab sosial perusahaan. Sehingga tidak ada lagi alasan bahwa masyarakat lokal belum atau tidak memiliki keahlian dibidang-bidang tertentu.

Sanksi Administrasi, Pasal 20 bahwa:

“setia pemberi kerja yang melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada pasal 15 (2) dikenakan sanksi administrasi berupa; Teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan

pendaftaran, pemberhentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin”.

Upaya hukum yang dilakukan PT. Waja Inti Lestari dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja lokal telah diatur secara memadai dalam menyejahterakan masyarakat lokal. Namun hanya saja dalam pengimplementasiannya belum terlaksana sesuai aturan yang ada yang mana PT. Waja Inti Lestari seharusnya memberdayakan tenaga kerja lokal dengan mengutamakan perekrutan kerja di perusahaan serta mampu memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal belum terlaksana dengan baik dan optimal, disebabkan PT. Waja Inti Lestari belum mampu menjalankan kewajibannya dalam merekrut tenaga kerja lokal dan memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal yang hal ini telah jelas diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan perusahaan wajib untuk mengikuti aturan yang berlaku diwilayah tempat perusahaan tersebut memproduksi.

KESIMPULAN

Realitas pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka belum berjalan dengan baik dan optimal, disebabkan belum cukup efektif menjalankan apa yang telah disusun dalam program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat sehingga belum ada perubahan yang berarti pada tenaga kerja lokal dari banyaknya program yang telah direncanakan belum dilakukan. Padahal untuk wilayah Kabupaten Kolaka sudah jelas diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Kemudian beberapa kendala dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di antaranya sumber daya manusia lokal sangat kurang mumpuni dan skill masih minim dalam bekerja sehingga perusahaan belum bisa merekrut tenaga kerja lokal sebagaimana tuntutan perda Kabupaten Kolaka dan juga dalam memberikan pelatihan kerja bagi

tenaga kerja lokal sebagaimana yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab perusahaan.

REFERENSI

Aprilia, Haris Retno usmianti, Erna Susanti, 2019, Implementaasi Peraturan Daerah

Achmad Yani. Kardin M. S, 2015, *Implementasi Kebijakan Desentralisasi Pemerintahan Di Indonesia*, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Papua.

Dadang .S, 2020, *Pasang Surut Otonomi Daerah Di Indonesia*, Universitas Jendral

Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal (2022).

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan (2021)

Samuel Rizal, DB. Paranoan, Suarta Djaja, 2013, *Analisis Dampak Pertambangan Terhadap Kehidupan Ekonomi Masyarakat Di Kelurahan Markomah*.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2015 *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo.

Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Barubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur, Fakultas Hukum, Universitas Mulawarman.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (1999)

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (2014)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003)

