

**PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR
13 TAHUN 2018 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL
TERHADAP PEKERJA LOKAL PADA
PT AGUNG TOYOTA AUTO MALL
DI KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)*



Oleh :

**NAMA : SAHRUL ABDULLAH
NPM : 161010096**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVESITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



Sertifikat



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Sahrul Abdullah

161010096

Dengan Judul :

Pelaksanaan Peraturan Daerah Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Terhadap Pekerja Lokal Pada Pt Agung Toyota Auto Mall Di Kota Pekanbaru

Telah Lotos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 28 September 2021

Rektor, Dekan Bidang Akademik

Universitas Islam Riau



Widyaiswara Yudi Hamzah, S.H.,M.H



FS 671471



BNN-PT

No. Reg : 846//UPM.FH.UIR.2021

Paper ID : 1659489184/30 %

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
LEMBAGA DAKWAH ISLAM KAMPUS (LDIK)

SERTIFIKAT

Nomor Registrasi : 5373/LDIK-UIR/2019

Berdasarkan

Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 525/UIR/KPTS/2018
tentang Kewajiban Mahasiswa Muslim Universitas Islam Riau Bisa Membaca Al-Qur'an,
Lembaga Dakwah Islam Kampus (LDIK) Universitas Islam Riau menyatakan bahwa:

SAHRUL ABDULLAH

Nomor Pokok Mahasiswa : 161010096

Lahir di Kota Tengah Tiga Desember Tahun Seribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Tujuh
Mahasiswa Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
LULUS Tes Baca Al-Qur'an Dengan Predikat Kurang Baik

Pekanbaru, 23 Oktober 2019

Ketua/

Dr. H. Zulhelmy, S.E., M. Si., Ak.CA

NPK : 98 07 02 272



Dijil Pada : 23.10.19

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 316 /Kpts/FH/2021
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016
 10. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor :080/UIR/KPTS/2017

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
1. Menunjuk
Nama : Lidia Febrianti, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat 1 /III/b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa
Nama : Sahrul Abdullah
NPM : 16 10 10 096
Prodi / Departemen : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Terhadap Pekerja Lokal Pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru
 2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.



- Tembusan / Disampaikan kepada :
1. Yth Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
 2. Yth Sdr Ka Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
 3. Yth Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Telp.(0761) 72127
Fax. (0761)67483 Pekanbaru-Riau 28284
Website: law.uir.ac.id-e-mail :law@uir.ac.id

BERAKREDITASI A : BERDASARKAN SK BAN-PT NO : 2777/SK/BAN- PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap

Nama : SAHRUL ABDULLAH
NPM : 161010096
Fakultas : Hukum
Program studi : Ilmu Hukum
Bagian/Kekhususan : Hukum Perdata
Judul/Skripsi : PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU
NOMOR 13 TAHUN 2018 TENTANG PENEMPATAN TENAGA
KERJA LOKAL TERHADAP PEKERJA LOKAL PADA PT
AGUNG TOYOTA AUTO MALL DI KOTA PEKANBARU
Pembimbing : Lidia Febrianti, S.H., M.H.
Dengan perincian sebagai berikut :

Tanggal	BeritaBimbingan	PARAF	
		Pembimbing	
06-07-2021	Abstrak diperbaiki Perbaiki format penulisan pengutipan	Pembimbing	
29-06-2021	Sistematika diperbaiki Minima 75 halaman Tambah referensi	Pembimbing	
13-07-2021	Perbaiki saran	Pembimbing	
10-08-2021	Tambah lampiran wawancara	Pembimbing	
15-08-2021	Perbaiki daftar pustaka	Pembimbing	
24-08-2021	ACC	Pembimbing	

Pekanbaru, 14 September 2021

Mengetahui :

Dr. Rosvdi Hamzah S. H., M. H.
Wakil Dekan I



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Telp.(0761) 72127
Fax. (0761)67483 Pekanbaru-Riau 28284
Website: law.uir.ac.id e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI A : BERDASARKAN SK BAN-PT NO : 2777/SK/BAN- PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR 13 TAHUN 2018
TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL TERHADAP PEKERJA LOKAL PADA
PT AGUNG TOYOTA AUTO MALL
DI KOTA PEKANBARU**

SAHRUL ABDULLAH

NPM : 161010096

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING

Lidia Febrianti, S.H., M.H.

Mengetahui :

Dekan

DR. M. MUSA, S. H., M. H.

NOMOR : 594/KPTS/FH-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
 9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a : Sahrul Abdullah
N.P.M. : 161010096
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap Pekerja Lokal pada PT. Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Lidia Febrianti, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Admiral, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistematika
Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
Esy Kurniasih, S.H., M.H : Notulis
 2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
 3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 14 Oktober 2021
Dekan

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN. 1009116601

- Tembusan disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Pertinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : lawuir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, *Nomor : 594/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 14 Oktober 2021*, pada hari ini *Jum'at, 15 Oktober 2021* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Sahrul Abdullah
N P M : 161010096
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap Pekerja Lokal pada PT. Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.
Tanggal Ujian : 15 Oktober 2021
Waktu Ujian : 10.00 -11.00 WIB
Tempat Ujian : Dilaksanakan secara Daring
IPK : 2.94
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|----------------------------------|----------|
| 1. Lidia Febrianti, S.H., M.H | 1. Hadir |
| 2. Dr. Admiral, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|-----------------------------|----------|
| 4. Esy Kurniasih, S.H., M.H | 4. Hadir |
|-----------------------------|----------|



Pekanbaru, 15 Oktober 2021
Desain Fakultas Hukum UIR

Dr. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Sahrul Abdullah
Npm : 161010096
Fakultas : Hukum
Program study : Ilmu Hukum
Tempat tanggal lahir : Kota Tengah, 23 Desember1997
Alamat rumah : Panam
Judul skripsi : **PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR 13 TAHUN 2018 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL TERHADAP PEKERJA LOKAL PADA PT AGUNG TOYOTA AUTO MALL DI KOTA PEKANBARU**

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, tidak dibuat oleh orang lain, juga belum pernah ditulis oleh orang lain. Untuk itu bila dikemudian hari skripsi ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek skripsi orang, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar kesarjanaan saya.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun

Pekanbaru, 8 September 2021

Yang menyatakan



Sahrul Abdullah

ABSTRAK

Latar belakang masalah masih adanya perusahaan di Kota Pekanbaru tidak mempekerjakan pekerja lokal sehingga pekerja kehilangan kesempatan bekerja di daerahnya sendiri. Hal ini sangat bertentangan dengan apa yang telah disebutkan dalam Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal .

Masalah pokok dalam penelitian adalah bagaimana pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru dan apakah hambatan pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian observasi (*observational research*), yaitu penelitian yang mengamati dan mendeskripsikan hal yang terjadi baik itu fenomena sosial maupun natural, dalam rentang waktu tertentu, dan peneliti tidak dapat mengendalikan fenomena tersebut. Dalam memperoleh data, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, penyebaran koesioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian bahwa Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru bahwa belum terlaksana sebagaimana mestinya hal tersebut dibuktikan penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Agung Auto Mall di Pekanbaru banyak diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah pada jabatan penting seperti jajaran manager, admin dan SPV sehingga perkembangan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru, tenaga kerja maupun pekerja belum diberdayakan dan dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan atau unit usaha yang beroperasi di wilayah Kota Pekanbaru dan hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru Tingkat pendidikan masih rendah dan tidak sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga banyak tenaga kerja yang belum terserap secara merata, dan terbatasnya sumber daya kemampuan tenaga kerja lokal.

Kata Kunci : Tenaga Kerja, Penempatan Kerja, Perjanjian Kerja

ABSTRACT

The background of the problem is that there are still companies in Pekanbaru City that do not employ local workers so that workers lose the opportunity to work in their own area. This is very contrary to what has been stated in the Pekanbaru City Regional Regulation Number 13 of 2018 concerning the Placement of Local Workers.

The main problem in the research is how to implement the Pekanbaru City Regional Regulation Number 13 of 2018 concerning the Placement of Local Workers for local workers at PT Agung Toyota Auto Mall in Pekanbaru City and what are the obstacles to the implementation of Pekanbaru City Regional Regulation Number 13 of 2018 concerning the Placement of Local Workers for workers local at PT Agung Toyota Auto Mall in Pekanbaru City.

The research method used is a type of observational research, namely research that observes and describes things that occur, both social and natural phenomena, within a certain time span, and researchers cannot control these phenomena. In obtaining data, the authors used data collection methods in the form of interviews, questionnaires and documentation.

The results of the research that the implementation of the Pekanbaru City Regional Regulation Number 13 of 2018 concerning the Placement of Local Workers for local workers at PT Agung Toyota Auto Mall in Pekanbaru City that has not been implemented properly, this is evidenced by the absorption of local workers at PT. Agung Auto Mall in Pekanbaru is mostly filled by workers from outside the region in important positions such as the ranks of managers, admins and SPV so that the development of employment in Pekanbaru City, labor and workers have not been empowered and utilized optimally by companies or business units operating in the City area. Pekanbaru and obstacles to the Implementation of Local Workforce Placement for local workers at PT Agung Toyota Auto Mall in Pekanbaru City The level of education is still low and does not match the classification required by the company so that many workers have not been evenly absorbed, and limited resources for local workforce capabilities.

Keywords: Labor, Work Placement, Employment Agreement

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru”**. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan moral maupun materiil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Kedua orang tua saya yang senantiasa mendo'akan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, motivasi, nasihat serta dukungan baik secara moral maupun finansial.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. M. Musa , S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing penulis yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
6. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
7. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan selama penulis berurusan mengenai ke Administrasian.
10. Bapak-bapak dan Ibu-ibu staf dari Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam mencari dan mengumpulkan buku-buku referensi yang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materil, penulis mengharapkan sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam perbaikan dan kesempunaan penulisan.

Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin Ya Allah Ya Rabbal Alamin

Pekanbaru, 29 September 2021



Penulis

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

Halaman judul	
Sertifikat Originalitas Penelitian	
Sertifikat Membaca Alquran	
Surat Keputusan Penunjukan Pembimbing	
Berita Acara Bimbingan Skripsi	
Tanda Persetujuan Skripsi	
Berita Acara Ujian Meja Hijau/Skripsi	
Surat Pernyataan	
Abstrak	i
Abstract	ii
Kata pengantar	iii
Daftar isi.....	vi
Daftar Singkatan.....	viii
Daftar Tabel	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	12
D. Tinjauan pustaka	13
E. Konsep Operasional	18
F. Metode Penelitian	19
BAB II : TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	24
B. Tinjauan Umum Penempatan Tenaga Kerja Lokal	31
C. Tinjauan Umum Tentang Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal	44

D.	Tinjauan Umum Tentang PT Agung Toyota Auto Mall Pekanbaru	55
BAB III	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru	63
B.	Upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru	77
BAB V	: PENUTUP	
A.	Kesimpulan	84
B.	Saran.....	84
	DAFTAR PUSTAKA	86
	LAMPIRAN	

DAFTAR SINGKATAN

CSR	:	<i>Corporate Social Responsibility</i>
HC/HR	:	<i>Human Capital/ Human Resource</i>
KEPMEN	:	Keputusan Menteri
KHL	:	Kehidupan Hidup Layak
KTP	:	Kartu Tanda Penduduk
KUHPERDATA	:	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
LPTKS	:	Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
PAD	:	Pendapatan Asli Daerah
PHK	:	Pemutusan Hubungan Kerja
PKWT	:	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	:	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PT	:	Perseroan Terbatas
RPTKA	:	Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing
S1	:	Strata Satu
SMK/SMA	:	Sekolah Menengah Kejuruan/ Sekolah Menengah Atas
SOP	:	Standar Operasional Perusahaan
UMK	:	Upah Minimum Kota
UU	:	Undang-Undang
UUD	:	Undang-Undang Dasar
VMPPL	:	<i>Value Marginal Physical Of Labor</i>

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Populasi dan Sampel.....	22
Tabel III.1	Data Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT Agung Toyota Auto Mall Kota Pekanbaru.....	66
Tabel III.2	Tentang posisi jabatan tenaga kerja lokal di PT agung Auto mall.....	69
Tabel III.3	Tentang pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Agung Automall.....	73
Tabel III.4	Tentang gaji karyawan di PT Agung Automall.....	76
Tabel III.5	Tentang pendidikan karyawan di PT Agung Automall.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan perwujudan dari upaya mencapai tujuan bangsa yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sila kelima Pancasila menyatakan bahwa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.¹

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia, karena manusia sebagai pekerja yang merupakan salah satu modal dasar dalam pembangunan yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia. Serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materiil maupun spritual.² Tujuan dari perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan

¹ Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review Volume 01, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Nomor 01, April 2017, hlm, 83.

² *Ibid.*, hlm.84.

dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, implementasi (pelaksanaan), dan program pembangunan ketenagakerjaan.³

Didalam konstitusi pengaturan tenaga kerja diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik memenuhi keperluan sendiri maupun untuk masyarakat. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, serta hubungan antara organisasi yang menimbulkan hak dan kewajiban, dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.⁴

Peningkatan produksi produktifitas kerja serta kelangsungan kegiatan usaha secara kesinambungan hanya dimungkinkan apabila terbentuk suatu hubungan kerja yang secara dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pengusaha dan pekerja sehingga terciptalah ketenangan usaha dan ketenangan kerja. Ketenangan usaha dan ketenangan pekerja hanya dapat tercapai apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami hak dan kewajiban masing-masing sehingga menumbuhkan rasa saling mengerti saling menghargai dan menghormati dengan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas.⁵

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang yang merupakan landasan pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan atas berlakunya Undang-Undang

³ Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 21.

⁴ Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman, *Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Asian Journal of Environment, History and Heritage June 2019, Vol. 3, Issue. 1, hlm, 143.

⁵ Lidia Febrianti , *Op.,Cit.*, hlm.84.

ini berarti segala ketentuan tentang ketenagakerjaan sudah harus segera dilakukan penyesuaian. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Menurut Manulang, bahwa tujuan Hukum Ketenagakerjaan ialah:

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁶

Untuk meningkatkan produktifitas pekerja dalam mencapai keberhasilan pembangunan perlu kiranya diadakan perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh. Hubungan kerja yang telah dijalin oleh pekerja dengan pengusaha, tercipta setelah adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, baik itu dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 Undang-undang ini pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, serta memberikan perlindungan

⁶ *Ibid.*, hlm.84.

kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Kata kesejahteraan sendiri menggambarkan bahwa harapannya ketenagakerjaan di Indonesia dapat menyerap tenaga kerja secara merata tanpa adanya diskriminasi, dan semua tenaga kerja dapat diberi kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan hak yang dijamin oleh Undang-undang ini untuk meningkatkan ekonomi.⁷

Ketentuan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 yaitu “setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Memberikan kesempatan yang sama yaitu memberikan hak setiap individu didalam masyarakat untuk turut serta menggunakan potensi yang mereka miliki sebagai manusia. Hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak yang hanya dapat dicapai jika mereka mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam dunia kerja tanpa diskriminasi.⁸

Selain itu pula dalam mengimplementasikan kebijakan dalam menempatkan tenaga kerja merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Defenisi tersebut menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan kegiatan administrasi yang legitimasi hukumnya ada. Pelaksanaan kebijakan melibatkan

⁷ Aprilia, dkk, *Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur*, Risalah Hukum, Volume 15, Nomor 1, Juni 2019, hlm. 11-31

⁸ *Ibid.*, hlm. 11-31

berbagai unsur dan diharapkan dapat bekerjasama guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam regulasi demi mensejahterakan masyarakat, Kota Pekanbaru telah membentuk sebuah peraturan terkait dengan tenaga kerja yang di bentuk dalam sebuah regulasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan tenaga Kerja Lokal, adapun tujuan dari dibentuknya perda ini adalah dalam rangka melindungi hak-hak tenaga kerja lokal serta menghindari adanya kecemburuan sosial sebagaimana ditegaskan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Tenaga Kerja Lokal yang berbunyi dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha wajib memprioritaskan penerimaan tenaga kerja lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja.

Pada pasal 21 dijelaskan bahwa untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial ditengah-tengah masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan berada, pengusaha wajib untuk mengutamakan dan menerima tenaga kerja tempatan untuk pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus. Peraturan ini bertujuan untuk pemanfaatan tenaga kerja lokal secara optimal oleh berbagai perusahaan- perusahaan dan atau unit- unit usaha yang berada di Kota Pekanbaru.

Namun pada kenyataannya masih adanya perusahaan yang berada di Kota Pekanbaru yang tidak mempekerjakan pekerja lokal sehingga para pekerja lokal kehilangan kesempatan bekerja di daerahnya sendiri. Hal ini sangat bertentangan dengan apa yang telah disebutkan didalam Peraturan Daerah Kota Pekanbaru

Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal yang ada di Kota Pekanbaru.

Secara global pekerja/buruh adalah warga Negara yang mempunyai persamaan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta mengeluarkan pendapat dimuka umum, berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada era reformasi ini sangat memberikan harapan yang begitu besar bagi terjadinya perubahan menuju penyelenggaraan Negara yang lebih demokratis, transparan dan memiliki akuntabilitas tinggi serta terwujudnya *good governance*.⁹

Selanjutnya dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹⁰

Selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru demi melaksanakan pembinaan dan pelatihan dalam mempersiapkan tenaga kerja dan siap menghadapi untuk persaingan telah melakukan pelatihan keterampilan pada periode I Tahun anggaran (APBD) 2015 bagi pencari kerja berjumlah 130 orang. Di Pekanbaru pada tahun 2019 jumlah pengangguran mengalami peningkatan yang berjumlah sebanyak 41.363 orang. Jika dibandingkan dengan jumlah peserta keseluruhan

⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004, hlm 41.

¹⁰ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2020, hlm 13.

pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada periode tahun 2019 sangat tidak sebanding dengan jumlah pengangguran tersebut.¹¹

Dari data yang ada bahwa jelas tingkat pencari kerja di Kota Pekanbaru sangat tinggi dan tingkat pengangguran juga tinggi dengan jumlah yang begitu besar. Ditambah lagi ditahun 2020 Indonesia diperangi dengan virus Covid-19 sehingga membuat lemahnya perekonomian Negara dan juga Kota Pekanbaru pada khususnya.

Ketenagakerjaan adalah sebuah zona yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia supaya memenuhi kebutuhan hidup dalam bidang sosial maupun ekonomi baik untuk dirinya sendiri atau untuk diri orang lain, serta kedua-duanya. Tujuan dalam pembangunan ekonomi adalah adanya penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan dimensi kerja yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja dimasa yang akan datang.¹²

Permasalahan tenaga kerja pada kenyataannya merupakan salah satu masalah pembangunan Provinsi Riau yang belum terpecahkan dengan baik sampai saat ini, seperti penempatan tenaga kerja lokal yang belum terlaksana secara optimal oleh berbagai perusahaan dan atau unit-unit usaha yang beroperasi diwilayah Kota Pekanbaru khususnya. Dengan banyaknya migrasi yang masuk ke daerah Kota Pekanbaru secara tidak langsung merebut peluang atau kesempatan kerja bagi penduduk selaku tenaga kerja lokal, hal tersebut dapat menimbulkan

¹¹ Wasiah Sufi, *Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Untuk Persaingan Mea*, Jurnal AKBAR JUARA, Volume 2 Nomor 3 Edisi Agustus 2017.

¹² Gerry Silaban, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, 2014, hlm 76.

dampak negatif berupa kesenjangan ekonomi, kecemburuan sosial dan ditutupnya kesempatan bagi tenaga kerja lokal. Selanjutnya tenaga Kerja Lokal yang belum dimanfaatkan secara optimal di daerah sendiri perlu ditetapkan suatu aturan yang mengatur dengan tegas permasalahan penempatan tenaga kerja lokal di wilayah hukum Kota Pekanbaru.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dan masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan masalah dalam pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan. Masalah tersebut diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam dunia produksi faktor tenaga kerja merupakan salah satu diantara ketiga faktor yang penting seperti sumber, modal dan teknologi. Tenaga kerja mengeluarkan tenaga atau jasa-jasa untuk tercapainya arah dan tujuan perusahaan. Yang diperjual belikan adalah tenaga, hasil pengembalian tenaga kerja itu harus menjamin penghidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya.¹³

Selanjutnya dalam upaya penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dihadapkan juga pada masalah eksternal atau kendala yang berasal dari luar. Adapun kendala-kendala itu menyangkut kesiapan tenaga kerja, lowongan kerja, dan komitmen penyedia lapangan kerja.¹⁴

1. Kesiapan Tenaga Kerja

¹³ Zainal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm 22-23.

¹⁴ Margaretha Riauni, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013*, Jom FISIP Volume 1 No. 2- Oktober 2014.

Dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam beberapa tahun terakhir selalu mengadakan pameran bursa kerja. Untuk penempatan tenaga kerja lokal khususnya di bidang formal, Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dihadapkan pada kendala kesiapan tenaga kerja itu sendiri.

2. Lowongan Kerja

Ketersediaan lowongan kerja pada beberapa tahun terakhir merupakan kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru. Tingkat kompetisi yang tinggi serta kualifikasi yang tinggi pula yang diterapkan oleh penyedia lapangan kerja menyebabkan pencari kerja dengan kualifikasi menengah ke bawah tidak dapat bersaing. Sedangkan berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja angka pencari kerja khusus warga dengan identitas Warga Kota Pekanbaru sebagian besar dengan kualifikasi pendidikan menengah kebawah.

Selanjutnya adapun yang dimaksud dengan tenaga kerja lokal didalam peraturan Daerah tersebut adalah tenaga kerja yang berasal dan lahir dikota Pekanbaru yang secara turun temurun dan dalam waktu tertentu tinggal dikota Pekanbaru, atau memiliki Kartu Keluarga dan atau KTP Kota Pekanbaru, yang mana dalam setiap lowongan pekerjaan harus memprioritaskan tenaga kerja lokal, Permasalahan tenaga kerja yang timbul di Kota pekanbaru memang tidak separah di Jakarta atau kota-kota industri besar lainnya. Hal ini tidak berarti iklim usaha di Kota Pekanbaru sepi dari permasalahan buruh atau tenaga kerja. Contoh riil yang

telah dijumpai adalah permasalahan buruh/pekerja khususnya tenaga kerja lokal yang timbul salah satunya di PT. Agung auto mall.

Pada Tahun 1972, PT. Agung Concern mulai membuka jalur sebagai distributor Toyota saat Toyota memutuskan untuk membuka pabrik mobil di Indonesia. PT. Toyota Astra Motor menunjuk PT. Agung Concern untuk memiliki kekuasaan sepenuhnya dalam menjual unit Toyota di daerah Bali, Riau, Jambi, Bengkulu dan memiliki penjualan eksklusif untuk Landcruiser di Jawa Timur.

Bagian dari PT. Agung Concern yang khusus menjual unit Toyota berubah nama menjadi PT. Agung Automall pada tahun 1992. Saat ini PT. Agung Automall mempunyai 10 cabang utama, yaitu: 4 di area Bali, 3 di area Pekanbaru, 1 di area Jambi, 1 di area Batam, dan 1 di area Bengkulu. Selain itu juga mempunyai 5 kantor cabang pembantu, yaitu : 3 di area Pekanbaru, 1 area di Bali, dan 1 di area Jambi.¹⁵

Perusahaan ini mempunyai karyawan berkualitas lebih dari 120 orang di area penjualan dan Layanan purna jual (Bengkel). Pelayanan terhadap pelanggan dan kemampuan manajemen yang profesional menjadi fokus perusahaan yang mendasar selama bertahun-tahun. Hal ini yang membentuk PT. Agung Automall menjadi organisasi marketing yang kuat.¹⁶

Kualitas dari layanan purna jual (bengkel) yang mempunyai tujuan untuk menjadikan pelanggan loyal dapat terlihat jelas dari laporan unit penjualan yang mengesankan.

¹⁵ <http://www.agungautomall.co.id/?p=2> diakses februari 2020 profil PT. Agung Automall.

¹⁶ <http://www.agungautomall.co.id/?p=2> diakses februari 2020, profil PT. Agung Automall.

Melihat kebesaran nama PT. Agung Automall, sudah sewajarnya jika banyak orang yang tertarik untuk untuk bekerja di PT Agung Automall. Namun berdasarkan penelusuran yang dilakukan penulis masih banyak tenaga kerja yang digunakan PT. Agung Toyota Auto Mall di Pekanbaru tidak berasal dari Kota Pekanbaru dan tenaga kerja lokal yang bekerja diperusahaan tersebut masih belum sesuai dengan aturan yang ada sebagaimana yang telah disebutkan didalam Pasal Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pengusaha seperti pada pada pasal 17 Peraturan daerah ini wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50% dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik dan mencoba menganalisisnya dalam skripsi yang berjudul : **“PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR 13 TAHUN 2018 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL TERHADAP PEKERJA LOKAL PADA PT AGUNG TOYOTA AUTO MALL DI KOTA PEKANBARU”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat mengemukakan masalah yang akan dibahas, diteliti dan dikembangkan lebih lanjut menjadi masalah pokok, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru ?
2. Apakah hambatan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menjelaskan bagaimana Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.
- b. Untuk menjelaskan apakah hambatan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti secara pribadi terkait dengan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.

- b. Untuk memberikan masukan kepada PT Agung Toyota Auto Mall terhadap Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Tenaga kerja

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Begitupula dalam Pasal 28D ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu hak setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan telah dijamin oleh Undang – Undang Dasar 1945.

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, selanjutnya kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁷ Kerja adalah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu yang satu dengan lainnya tidaklah sama. Nilai tersebut dapat

¹⁷ Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm 14.

mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja, beberapa pengertian kerja menurut para ahli diantaranya sebagai berikut:¹⁸

- a. Brown menyebutkan bahwa kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.
- b. Steers dan Porter menyebutkan bahwa Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa reward. Secara ekstrinsik, reward seperti uang. Secara intrinsik, reward seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri.
- c. Supriyadi menyebutkan bahwa kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut untuk dapat menerima imbalan baik moril maupun materil. Selanjutnya ada beberapa pengertian tenaga kerja menurut para ahli diantaranya adalah :¹⁹

1. Menurut Dr. A. Hamzah SH menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.
2. Menurut Dr. Payaman menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (*man power*) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain.
3. Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani menyatakan bahwa tenaga kerja ialah seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja dan sanggup bekerja bila ada permintaan kerja.
4. Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono menyatakan bahwa tenaga kerja ialah penduduk yang sudah memasuki usia kerja dan mempunyai pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang

¹⁸ Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997, hlm 34 35.

¹⁹ Hani. Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hlm 17.

melakukan suatu kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.

2. Pengertian Tenaga Kerja Lokal

Selanjutnya didalam Pasal 1 huruf J Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan bahwa tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dan lahir di Kota Pekanbaru yang secara turun temurun dana dalam waktu tertentu tinggal di Kota Pekanbaru atau memiliki Kartu Keluarga dan atau KTP Kota Pekanbaru. Selanjutnya didalam Pasal 7 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan bahwa :

1. Setiap tenaga Kerja Lokal berhak memperoleh pelayanan yang sama untuk memperoleh Pekerjaan.
2. Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini meliputi pemberian informasi, pendaftaran, bimbingan, penyuluhan dan pelatihan untuk penyaluran serta penempatan.
3. Pencari kerja yang memerlukan pelayanan penempatan harus mendaftarkan diri secara langsung kepada petugas pengantar kerja di Dinas Tenaga Kerja atau pada pelaksana yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja.
4. Pencari Kerja yang telah mendaftarkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pasal ini memperoleh tanda bukti Kartu Pendaftaran yang menggunakan formulir bentuk AK.1.

Selanjutnya didalam Pasal 17 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan bahwa

Perusahaan besar dan menengah atau perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerja di atas 100 orang tenaga kerja, diwajibkan untuk maksud :

- a. Perencanaan Penggunaan Tenaga Kerja Lokal.
- b. Melaksanakan pelatihan atau pengembangan masyarakat yang ada di sekitar domisili perusahaan.
- c. Menerima 1 (satu) orang penyandang cacat fisik ringan untuk bekerja di perusahaannya setiap 100 orang tenaga kerja yang telah bekerja di perusahaannya.

Selanjutnya didalam Pasal 18 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan bahwa pengusaha sebagaimana dimaksud pada pasal 17 Peraturan daerah ini wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50% dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya.

3. Teori penegakan hukum

Pada dasarnya manusia menghendaki keadilan, manusia memiliki tanggungjawab besar terhadap hidupnya, karena hati nurani manusia berfungsi sebagai :²⁰

1. *Vindex* adalah menilai perbuatan yang telah berlangsung.
2. *Index* adalah menilai perbuatan yang akan datang.
3. *Ludex* adalah menilai perbuatan yang sedang dilakukan.

²⁰ Bambang Waluyo, *Penegakan Hukum di Indonesia*, Sinar Grafika, Bandung, 2016, hlm 47.

Proses reformasi menunjukkan bahwa hukum harus ditegakkan demi terwujudnya supremasi hukum dalam rangka menegakkan kebenaran dan keadilan sesuai dengantujuan hukum yaitu Ketertiban, keamanan, ketentraman, kedamaian, kesejahteraan, kebenaran dan keadilan. Pemikiran filosofis keadilan yang berkaitan dengan filsafat hukum berkaitan erat dengan pemikiran John Rawls mengungkapkan 3 faktor utama yaitu :²¹

1. Perimbangan tentang keadilan (*Gerechtigkeit*).
2. Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*).
3. Kemanfaatan Hukum (*Zweckmassigkeit*).

Pada umumnya perjanjian tidak terikat pada suatu bentuk tertentu, dapat dibuat secara lisan dan secara tertulis. Dalam hal dibuat secara tertulis, maka perjanjian ini bersifat sebagai alat pembuktian apabila terjadi perselisihan. Menurut Mariam Darus Badruzaman untuk beberapa perjanjian, Undang-undang telah menentukan dengan bentuk tertentu, apabila bentuk tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian itu menjadi tidak sah.²²

Kaidah hukum memberikan jiwa kepada norma/ kaidah hukum sehingga mempunyai kekuatan mengikat. Asas hukum dapat dibedakan menjadi asas hukum konstitutif dan asas hukum regulatif. Asas hukum konstitutif merupakan asas yang harus ada dalam kehidupan sistem hukum, sedangkan asas hukum regulatif diperlukan untuk beroperasinya sistem hukum tersebut. Pembentukan norma/ kaidah hukum yang tidak sesuai dengan asas hukum konstitutif akan menghasilkan norma-norma yang secara materil bukan

²¹ Budiono Kusumohamidjojo, *Ketertiban Yang Adil Suatu Tinjauan Problematik Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, hlm 23.

²² Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 54.

merupakan kaidah hukum. Sedangkan jika asas hukum regulatif tidak diperhatikan, maka akan menghasilkan kaidah hukum yang tidak adil.²³

Selanjutnya peningkatan produksi dan produktivitas kerja, sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik di tingkat bawah, yaitu tenaga kerja terampil, maupun di tingkat atas, yaitu pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja yang dipimpinnya untuk bekerja secara produktif. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan, apabila tenaga kerja tersebut sebagai sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Tingkat kemampuan tenaga kerja dan pimpinan manajemen dalam suatu perusahaan, memberikan peranan yang menentukan untuk mengubah kondisi perusahaan tersebut menjadi lebih baik dan maju. Kondisi seperti ini memberikan dampak positif bagi upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui pemberian upah yang lebih tinggi, serta jaminan-jaminan sosial lainnya.²⁴

E. Konsep Operasional

Untuk meminimalisir terjadinya kesalah pahaman dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk memberikan batasan-batasan pengertian terkait judul penelitian di atas sebagai berikut:

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya

²³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2001), hlm. 23.

²⁴ Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Revie Volume 01, Nomor 01, April 2017.

dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan.

Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.²⁵

Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dan lahir di wilayah tertentu yang secara turun temurun dana dalam waktu tertentu tinggal atau memiliki Kartu Keluarga dan atau KTP di wilayah tersebut.

PT Agung Toyota Auto Mall adalah distributor Toyota yang berada dibawah naungan PT Agung Concern sebagai bagian grup yang sudah terbentuk sejak tahun 1972, dan lebih dikenal dengan Brand Agung Toyota.

F. Metode Penelitian

Dengan metode penelitian diharapkan mampu menemukan, merumuskan, menganalisis, suatu penelitian dan agar data-data yang diperoleh lengkap, relevan, dan akurat, diperlukan metode yang tepat dan dapat diandalkan, dalam penelitian ini, dalam hal ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian observasi (*Observational research*), yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengamati dan mendeskripsikan gejala-gejala yang terjadi baik pada fenomena natural maupun sosial, yang terjadi dalam tingkatan waktu

²⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, BPFE, Yogyakarta, 2016, hlm 32.

tertentu, dan tidak dapat dikendalikan oleh si peneliti²⁶. Penulis dalam melakukan penelitian langsung terjun ke lapangan (lokasi penelitian) untuk memperoleh data dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara.

Sedangkan ditinjau dari sifat penelitian adalah penelitian Deskriptif analisis yakni dengan maksud memberikan gambaran secara rinci jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yaitu di PT Agung Toyota Auto Mall yang terletak di Jalan Imam Munandar Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

3. Data dan Sumber Data

Data dari penelitian ini terdiri atas:

a. Data Primer

Data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari lapangan yang menjadi objek penelitian atau yang diperoleh langsung dari responden yang berupa keterangan-keterangan atau fakta-fakta. Disini data primer yang diperoleh adalah data hasil dari wawancara dengan Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Responden PT Agung Toyota Auto Mall dan tenaga kerja lokal di PT

²⁶ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017, Hlm. 11.

Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.

b. Data Sekunder

yaitu data yang terlebih dahulu sudah dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain diluar penelitian yang berupa dokumen-dokumen atau arsip, bahan pustaka, peraturan perundang-undangan, laporan-laporan yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Bahan data sekunder tersebut terdiri dari :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang No13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
4. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik yang sama²⁷. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sebagai berikut:

1. Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
2. HRD PT Agung Toyota Auto Mall Cabang Kota Pekanbaru.
3. Tenaga Kerja Lokal di PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.

²⁷ Syafrinaldi. 2015. *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Uir*. Pekanbaru: Uirpress, hal. 15.

Rincian populasi dan sampel dalam penelitian ini, akan penulis rumuskan sebagaimana yang terdapat dalam tabel berikut, yaitu:

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

NO	Kriteria Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Teknik Penarikan Sampel	Persentase
1.	Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1 orang	1 orang	Sensus	100%
2.	HRD PT Agung Toyota Auto Mall Cabang Kota Pekanbaru	1 orang	1 orang	Sensus	100%
3.	Pekerja Kerja Lokal di PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.	50 Orang	10 Orang	Purposive sampling	20%
Jumlah			12 Orang		

Sumber : Data Olahan Penulis 2021

5. Alat Pengumpul Data

Dalam penelitian ini alat pengumpul data yang digunakan adalah wawancara *interview* sebagai data primer. Wawancara merupakan alat pengumpul data melalui tanya jawab yang penulis lakukan secara lisan dan langsung terhadap responden yaitu 1 orang Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 1 orang HRD PT Agung Toyota Auto Mall Cabang Kota Pekanbaru, sedangkan 10 orang Pekerja Lokal di PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru penulis melakukan metode penyebaran kuesioner dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai

dengan ada kendala yang terjadi dalam penerimaan karyawan pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.

6. Analisis Data

Setelah data diperoleh, maka data tersebut diolah dengan mengelompokkan data berdasarkan jenis data, lalu akan penulis sajikan dalam uraian kalimat, lalu penulis melakukan interpretasi data dengan menghubungkan satu data dengan data yang lainnya, menghubungkan teori dan ketentuan yang berkaitan dengan permasalahan.

7. Metode Penarikan Kesimpulan.

Adapun selanjutnya penulis melakukan penarikan kesimpulan dengan metode deduktif yang artinya menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku kepada ketentuan yang bersifat khusus tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja dan Perjanjian Kerja

Kerja atau pekerjaan merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, selanjutnya kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.²⁸ kerja adalah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu yang satu dengan lainnya tidaklah sama. Nilai tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja, beberapa pengertian kerja menurut para ahli diantaranya sebagai berikut :²⁹

- a. Brown menyebutkan bahwa kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.
- b. Steers dan Porter menyebutkan bahwa Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa reward. Secara ekstrinsik, reward seperti uang. Secara intrinsik, reward seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri.
- c. Supriyadi menyebutkan bahwa kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

²⁸ Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003 , hlm. 23.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 44.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut untuk dapat menerima imbalan baik moril maupun materil.³⁰

Selanjutnya didalam Pasal 1 huruf h Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut untuk dapat menerima imbalan baik moril maupun materil. Selanjutnya masalah ketenagakerjaan merupakan masalah umum dan mendasar yang dihadapi oleh hampir semua negara di dunia, antara lain terkait dengan masalah kesempatan kerja, tingkat upah yang rendah dan produktivitas yang rendah. Masalah ini juga merupakan masalah yang kompleks dimana didalamnya mengandung dimensi ekonomis, dimensi sosial, kesejahteraan dan dimensi sosial politik.³¹

Selanjutnya didalam pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

³⁰ Sutedi Andrian, *Hukum Perburuan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 12.

³¹ Chandra, Andrey dkk, *Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Pada Pt. Kmk Global Sports*. Vol 1 no 2 ISSN. 2015, hlm. 23.

Selanjutnya didalam Pasal 1 ayat 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selanjutnya ada beberapa pengertian tenaga kerja menurut para ahli diantaranya adalah :³²

1. Menurut Dr. A. Hamzah SH menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.
2. Menurut Dr. Payaman menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain.
3. Menurut Eng Ahman & Epi Indriani menyatakan bahwa tenaga kerja ialah seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja dan sanggup bekerja bila ada permintaan kerja.
4. Menurut Suparmoko dan Ick Ranggabawono menyatakan bahwa tenaga kerja ialah penduduk yang sudah memasuki usia kerja dan mempunyai pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan suatu kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan

³² Hani, Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2008, hlm. 12-13.

pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan. Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*),

Pendapat ahli memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yaitu : Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.³³ Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

a. Perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang berisi Nama dan alamat pekerja, Tanggal mulai bekerja, Jenis pekerjaan dan Besarnya upah.

b. Perjanjian kerja Tertulis.

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang Akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

³³ Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Prisma: Pekanbaru, 2017, hlm. 25.

Perjanjian Kerja ada banyak jenis dan masing-masing perjanjian kerja tersebut mempunyai konsekuensi berbeda bila terjadi PHK. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis Perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.

3. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan

Sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep 233/Men/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, khususnya dalam Pasal 3 ayat (1) ditetapkan jenis-jenis pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus, yakni :³⁴

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan.
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi.
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi.
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata.
5. Pekerjaan di bidang jasa postel.
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM) dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi.
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya.
8. Pekerjaan di bidang media masa.
9. Pekerjaan di bidang pengamanan.
10. Pekerjaan di lembaga konservasi.
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Maksud ketentuan tersebut di atas, bahwa pada hari-hari libur resmi, prinsipnya pekerja/buruh tidak wajib bekerja. Walaupun demikian, pada jenis-jenis dan sifat pekerjaan tertentu yang harus dijalankan secara terus-menerus,

³⁴ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 77.

pekerja/buruh dapat “diwajibkan” bekerja, dalam arti harus tetap melaksanakan pekerjaan di hari-hari libur resmi dimaksud (sesuai shift kerja).

Demikian juga apabila terdapat suatu pekerjaan yang bersifat darurat dan harus segera diselesaikan (guna memenuhi target tertentu), maka pengusaha dapat memerintahkan pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada hari libur resmi/hari nasional atas dasar kesepakatan. Namun demikian, baik pekerja/buruh yang “diwajibkan” bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu, maupun pekerja/buruh yang diperintahkan untuk masuk bekerja atas dasar kesepakatan, maka pengusaha tetap wajib membayar upah kerja lembur. Dipenuhi atau tidaknya hak pekerja/buruh untuk mendapatkan upah lembur tersebut akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kesejahteraan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Selanjutnya sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan dapat bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata oleh karena sebagaimana kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang perorangan, dalam hal ini adalah antara tenaga kerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja. Sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri terdapat/ diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata buku ke-III. Sedangkan sifat publik dari hukum ketenagakerjaan menurut *Lalu Husni* dalam bukunya Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dapat dilihat dari :³⁵

³⁵ *Ibid.*, hlm. 88.

B. Tinjauan Umum Penempatan Kerja Lokal

1. Pengertian Penempatan Kerja Lokal

Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Menurut Soetjipto penempatan karyawan adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan. Sedangkan Menurut Budiharjo penempatan adalah karyawan yang memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Menurut Syadam faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Faktor prestasi akademis, prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.
2. Faktor pengalaman, pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam ranke penempatan pegawai tersebut.
3. Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena pertimbangan yang matang maka hal-hal yang merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi.

4. Faktor status perkawinan

Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

5. Faktor Usia

Dalam menempatkan pegawai factor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya kinerja karyawan pegawai.

Menurut Kurniawan indikator dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain :³⁶

1. Pengetahuan, merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya.
2. Kemampuan, kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk

³⁶ Nugroho, T. Rianto, *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Gramedia, Jakarta, 2004, hlm. 23.

mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

3. Sikap, kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (*misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju*).

2. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh pensuplai untuk ditawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada dasar berikut ini yaitu:

- a. Besarnya penduduk.
- b. Persentase penduduk yang memilih berada dalam angkatan kerja.
- c. Jam kerja yang ditawarkan oleh peserta angkatan kerja, di mana ketiga komponen tersebut tergantung pada tingkat upah.

Menurut *Don Bellante dan Mark Jackson* menyebutkan penawaran tenaga kerja adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.

Selanjutnya jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat *employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran

tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun.

Ada tiga jenis atau tipe dari permintaan dan penawaran tenaga kerja. Yang pertama yaitu keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja dimana tingkat upah dimana permintaan seimbang nilainya dengan penawaran disebut upah keseimbangan pasar. Pada posisi ini pemilik usaha dapat mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang lowong dan semua karyawan yang menginginkan pekerjaan pada pasar ini dapat memperolehnya. Pada posisi pasar ini tidak terjadi surplus maupun kelangkaan. Semua pihak merasa terpenuhi kebutuhannya, dan tidak akan muncul paksaan yang pada akhirnya dapat memicu dilakukannya perubahan upah.³⁷

Jenis yang berikutnya adalah ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja atau yang disebut dengan *excess supply of labor*. Pada tingkat upah yang berlaku penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja, dengan bertambahnya nilai upah, maka akan terjadi dua hal yaitu :

1. Semakin banyak para pekerja yang akan memilih masuk ke dalam pasar dan mencari pekerjaan.
2. Bertambahnya upah akan merangsang pemilik usaha untuk mencari sedikit pekerja. Jika upah akan dinaikkan sehingga penawaran akan melampaui permintaan maka para pemilik usaha akan membutuhkan pekerja dengan jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah

³⁷ Aris Ananta, *Hukum perburuhan di Indonesia*, Cipta Prss, Malang, 1990, Hlm 31.

pekerja yang tersedia, dan tidak semua tenaga kerja akan mampu memperoleh pekerjaan yang diinginkan, sehingga menyebabkan surplus pekerja.

3. Jenis yang terakhir adalah ketidak seimbangan antara Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja “excess demand of labor”. Pada tingkat upah yang berlaku permintaan akan tenaga kerja lebih besar daripada penawaran tenagakerja, pemilik usaha akan bersaing untuk memperoleh sejumlah pekerja di dalam pasar dan akan terjadi kelangkaan jumlah pekerja. Minat perusahaan untuk menarik lebih banyak karyawan akan menyebabkan perusahaan tersebut untuk meningkatkan penawaran upah mereka menggiring keseluruhan tingkat penawaran upah menuju ke pasar.

Selanjutnya proses mencari kerja memerlukan waktu dan setiap tawaran pekerjaan perlu dijawab begitu ditawarkan, maka pencari kerja sebelum memulai proses mencari kerja harus menentukan batas diterima atau tidaknya suatu tawaran pekerjaan. Batasan ini biasanya berupa *reservation wage*. Akan ditolaknya suatu tawaran pekerjaan jika upah yang ditawarkan dibawah *reservation wage* atau upah.

3. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk

bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja.

4. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan adalah suatu hubungan antar harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antar tingkat upah (harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu. Permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand*.³⁸

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, dimana keuntungan usaha yang didapat akan memberikan hasil yang maksimum. Secara umum permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah, perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya

³⁸ Simanjuntak, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sniar Grafika, Jakarta, 2001, hlm 12.

konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali (untuk barang sekunder dan tersier). Dalam jangka pendek kenaikan upah diantisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan bekurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

- b. Kenaikan tingkat upah dalam jangka panjang akan direspon oleh perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi ini terjadi bila tingkat upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect (capital intensive)*.

Selanjutnya kurva permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang lebih landai atau elastis daripada kurva permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek. Hal ini disebabkan karena dalam jangka panjang kenaikan upah akan disikapi perusahaan dengan mengkombinasikan penggunaan modal dan tenaga kerja yang memberikan biaya yang paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja sehubungan dengan upah tenaga kerja yang naik dan perusahaan akan menambah modal untuk mengimbangi pengurangan

penggunaan tenaga kerja tersebut. Perubahan permintaan hasil produksi oleh konsumen apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

5. Hubungan Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Besarnya upah ditentukan berdasarkan perjanjian antara pengusaha dengan pekerja atau serikat kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2003 mendefinisikan upah sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD Pasal 27 ayat 2 dan penjabarannya dalam hubungan industrial pancasila. Sistem pengupahan pada prinsipnya haruslah Mempunyai fungsi sosial yakni mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Mencerminkan pemberian imbalan

terhadap hasil kerja seseorang Memuat pemberian intensif yang mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pendapatan nasional.

Upah dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja berdasarkan tambahan output sehubungan dengan penambahan seorang karyawan atau disebut VMPPL (*Value Marginal Physical of Labor*). Tingkat upah memiliki hubungan negatif dengan penyerapan tenaga kerja. upah dipandang sebagai beban oleh perusahaan karena semakin besar tingkat upah akan semakin kecil proporsi keuntungan yang dinikmati oleh perusahaan. Oleh karena itu, kenaikan tingkat upah direspon oleh perusahaan dengan menurunkan jumlah tenaga kerja.

Sesuai dengan penelitian Kuncoro bahwa besarnya tenaga kerja yang diserap dipengaruhi oleh tingkat upah riil. Menurut teori permintaan tenaga kerja, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik, sedangkan input lainnya tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari pada input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang harganya relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.³⁹

6. Hubungan Produktivitas Tenaga Kerja dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan

³⁹ Sutomo, *Hubungan Produktivitas Tenaga Kerja dan Pengusaha*, Pelita Grafika, Medan, 2000, hlm 21.

mutu kehidupan. Secara filosofis-kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja melalui tiga cara. Pertama apabila produktivitas tenaga kerja meningkat, maka dalam memproduksi hasil dengan jumlah yang sama diperlukan pekerja lebih sedikit. Kedua peningkatan produktivitas dapat menurunkan biaya produksi per unit barang. Dengan turunnya biaya produksi per unit, penguasaha dapat menurunkan harga jual. Oleh sebab itu, permintaan masyarakat akan barang tersebut bertambah. Pertambahan permintaan akan barang mendorong pertambahan produksi dan selanjutnya menambah permintaan tenaga kerja. Ketiga, pengusaha dapat memilih menaikkan upah pekerja sehubungan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Meningkatnya pendapatan pekerja akan menambah daya beli mereka, sehingga permintaan mereka akan konsumsi hasil produksi bertambah juga. Selanjutnya, pertambahan permintaan akan hasil produksi tersebut menaikkan permintaan tenaga kerja.

7. Pasar Kerja Tenaga Terdidik dan Tenaga Tak Terdidik

Perbedaan pasar kerja antara tenaga kerja terdidik dan pasar kerja tenaga tidak terdidik meliputi :

1. Menurut produktivitasnya tenaga kerja terdidik lebih tinggi atau lebih produktif dibanding dengan tenaga tak terdidik.
2. Pada tenaga kerja terdidik penyediaan tenaga kerja harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama sehingga elastisitas penyediaan

tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil dari penyediaan tenaga kerja terdidik.

3. Tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada tingkat partisipasi tenaga kerja tidak terdidik.
4. Tenaga kerja terdidik umumnya datang dari keluarga yang lebih berada.
5. Dalam proses pengisian lowongan yaitu pengusaha memerlukan lebih banyak waktu seleksi untuk tenaga terdidik daripada untuk tenaga tidak terdidik.
6. Lamanya pengangguran lebih panjang dikalangan tenaga kerja terdidik daripada di kalangan tenaga tidak terdidik.

Selain itu dalam search theory diasumsikan bahwa setiap pencari kerja harus membayar sejumlah biaya tertentu yang tetap dalam suatu periode mencari kerja. Biaya ini meliputi seluruh pengeluaran maupun kesempatan yang hilang (*forgone opportunity*) sebagai imbalan dari biaya yang dikeluarkan ini, pencari kerja memperoleh tawaran pekerjaan yang diasumsikan jumlahnya tetap setiap periode. Diasumsikan juga bahwa segala sesuatu yang bisa mengurangi biaya mencari kerja akan menaikkan upah minimum yang diharapkan.

Selanjutnya bahwa pencari kerja adalah individu yang *risk neutral*. Artinya mereka akan memaksimalkan *expected income*nya. Dengan tujuan memaksimalkan *expected net income* dan *reservation wage* sebagai kriteria ia menerima atau menolak suatu pekerjaan, pencari kerja akan mengakhiri proses mencari kerja pada saat tambahan biaya (*marginal return*) dari tawaran kerja tersebut.

Selanjutnya menghipotesiskan bahwa penentuan tingkat pengangguran adalah biaya mencari kerja dan reservation wage. Diasumsikan segala sesuatu yang dapat meningkatkan biaya mencari kerja akan menurunkan *reservation wage*. Dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja, pencari kerja akan lebih mudah memperoleh pekerjaan dan berarti turunnya biaya mencari kerja serta meningkatkan *reservation wage* juga menghipotesiskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula upah minimumnya (*reservation wage*) sehingga semakin lama ia mencari kerja yang berarti semakin lama ia menganggur.

Menurut *Kaufman et al* proses mencari pekerjaan memberikan suatu penjelasan teoritis yang penting mengenai pengangguran. Orang yang mencari suatu pekerjaan adalah pendatang baru yang masuk ke dalam angkatan kerja, orang yang diberhentikan bekerja karena perusahaan bangkrut, atau orang yang sudah bekerja tetap ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Bagi tenaga kerja muda yang siap bekerja, untuk mencari suatu pekerjaan yang lebih baik melibatkan waktu menganggur sekitar 50 persen dari waktunya. Proses mencari pekerjaan pada umumnya melibatkan waktu menganggur, yaitu pada saat mencari lowongan kerja di iklan, mengisi formulir lamaran pada kantor perusahaan, dan wawancara dengan pihak perusahaan. Terdapat dua pertanyaan yang menarik tentang proses mencari pekerjaan ini, yaitu : pertama, berapa lama oarang akan menganggur yaitu mencari suatu pekerjaan, dan kedua, faktor apa yang mempengaruhi lama mencari kerja.

Beberapa dari hal tersebut dapat dijelaskan sesuai dengan model distribusi frekuensi penawaran upah oleh Kaufman et al dimana penetapan upah minimum yang diterima yang lebih tinggi menyebabkan periode mencari kerja sampai memperoleh pekerjaan akan panjang. Dengan informasi yang sempurna, seseorang akan mengetahui perusahaan mana yang menawarkan , dan proses mencari kerja menjadi tidak perlu dilakukan. Karena hal tersebut tidak akan terjadi, seseorang akan menganggur dalam waktu tertentu untuk mencari pekerjaan yang terbaik (di sini yang diasumsikan berarti upah yang paling tinggi). Lama mencari kerja tergantung pada tingkat upah minimum yang diterima relatif pada distribusi frekuensi penawaran upah. Jika seseorang telah menetapkan upah minimum yang diterima rendah. Maka tawaran pekerjaan akan diterimanya dengan cepat atau waktu menganggur akan pendek. Upah minimum yang diterima yang tinggi akan menyebabkan lama mencari kerja lebih panjang.

Implikasi model pencarian kerja ini adalah suatu implikasi mengenai pengangguran. Pada pokoknya, jenis lain human capital dapat meningkatkan posisi (kedudukan) pencari kerja di dalam pasar tenaga kerja tersebut. Dengan pendidikan atau latihan kerja di tempat kerja, mencari pekerjaan merupakan suatu investasi yang memerlukan biaya pada saat ini berupa biaya selama pengangguran, tetapi juga menghasilkan manfaat di masa depan berupa pendapatan yang lebih tinggi, pekerjaan yang lebih menarik.

C. Tinjauan Umum Tentang Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup penegmbangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.⁴⁰

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja lokal berkaitan dengan masalah kesempatan kerja di daerah, sehingga perusahaan diwajibkan melaporkan kebutuhan pekerja dengan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Secara teknis pelaporan perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru untuk melihat kualitas masyarakat yang memiliki kapasitas yang baik untuk memenuhi kualifikasi di perusahaan mereka tersebut. Kebijakan ini apabila dilihat

⁴⁰ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 54.

dari sisi pemerintah daerah dan dari sisi tenaga kerja lokal sangat menguntungkan bagi masyarakat lokal untuk meningkatkan kesejahteraan sosial.⁴¹

Selanjutnya dalam menentukan penempatan tenaga kerja lokal harus adanya suatu kebijakan dimana adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tatanilai baru dalam masyarakat. Kebijakan akan menjadi rujukan utama para anggota organisasi atau anggota masyarakat dalam berperilaku. Kebijakan pada umumnya bersifat problem solving dan proaktif. Berbeda dengan Hukum (Law) dan Peraturan (Regulation), kebijakan lebih bersifat adaptif dan intepratatif, meskipun kebijakan juga mengatur “apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh. Kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal yang spesifik. Kebijakan harus memberi peluang diinterpretasikan sesuai kondisi spesifik yang ada.⁴²

Selanjutnya Program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah kebijakan tersebut dapat memberikan keputusan yang berkaitan berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi.⁴³

⁴¹ Rahmad Krisyanto, *Kebijakan dalam Memprioritaskan Tenaga kerja Tempatan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2007, hlm 21.

⁴² Soenarko, *Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa Kebijaksanaan Pemerintah*, Airlangga University Press, Jakarta, 2003, hlm 11-12.

⁴³ Dunn, William N, *Pengantar Analis Kebijakan*, Gajah Mada University Press, Jogjakarta, 2003, hlm 43.

Selanjutnya pekerja lokal adalah mereka yang punya identitas atau KTP disuatu daerah tertentu. Sedangkan berdasarkan pasal 1 ayat (H dan i) Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja. Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dan lahir di Kota Pekanbaru yang secara turun temurun dana dalam waktu tertentu tinggal di Kota Pekanbaru atau memiliki Kartu Keluarga dan atau KTP Kota Pekanbaru.

Selanjutnya sebagaimana yang disebutkan didalam Pasal 7 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan bahwa:

1. Setiap Tenaga Kerja Lokal berhak memperoleh pelayanan yang sama untuk memperoleh Pekerjaan.
2. Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini meliputi pemberian informasi, pendaftaran, bimbingan, penyuluhan dan pelatihan untuk penyaluran serta penempatan.
3. Pencari kerja yang memerlukan pelayanan penempatan harus mendaftarkan diri secara langsung kepada petugas pengantar kerja di Dinas Tenaga Kerja atau pada pelaksana yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja.
4. Pencari Kerja yang telah mendaftarkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pasal ini memperoleh tanda bukti Kartu Pendaftaran yang menggunakan formulir bentuk AK.1.

Didalam Pasal 8 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana Pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 Peraturan Daerah ini harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Usia minimal 17 (tujuh belas) tahun.
- b. Memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kota Pekanbaru.
- c. Menunjukkan Surat Tanda Tamat Belajar/ijazah.
- d. Menyerahkan pas photo ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 lembar.
- e. Menunjukkan surat bukti pengalaman kerja bagi yang memiliki.

Selanjutnya sebagaimana disebutkan didalam Pasal 18 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pengusaha sebagaimana dimaksud pada pasal 17 Peraturan daerah ini wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50% dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya.

Pasal 19 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan:

1. Pengusaha diharuskan untuk membuat perencanaan pegnisian atau perencanaan penggantian posisi jabatan midle manajemen di perusahaannya dengan tenaga kerja lokal yang memenuhi kriteria untuk jabatan tersebut minimal 30% dari jumlah posisi jabatan yang ada di dalam batas waktu 10 tahun.

2. Khusus jabatan menajer personalia di perusahaan wajib diisi oleh tenaga kerja lokal.

Selanjutnya didalam Pasal 20 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan:

1. Untuk mengetahui penggunaan tenaga kerja lokal pada perusahaan, pengusaha wajib menyampaikan setiap awal bulan laporan keadaan tenaga kerja perusahaannya kepada Dinas Tenaga Kerja.
2. Bentuk laporan keadaan tenaga kerja perusahaan akan ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja

Sedangkan didalam Pasal 22 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal menyebutkan:

1. Setiap Tenaga Kerja yang diterima dan telah bekerja pada perusahaan, diwajibkan memiliki kartu tanda karyawan yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Setiap pembuatan kartu iinduk karyawan dikenakan retribusi yang merupakan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Pekanbaru sebesar Rp.10.000,- (sepuluh ribu rupiah) setiap kartu dan berlaku selama 1 (satu) tahun, yang sepenuhnya dibebankan kepada pihak perusahaan.

Asas hukum merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak atau merupakan latar belakang peraturan kongret yang lerdapat dalam dan sctiap hukum yang menjelma dalam peraturan perundang-undangan. Karena sifatnya abstrak, maka asas hukum pada umumnya tidak dituangkan dalam Pasal-Pasal

kongret. Kalau kaidah hukum dapat diterapkan pada suatu peristiwa, maka asas hukum tidak dapat diterapkan secara langsung dalam peristiwa kongret. Asas hukum mempunyai sifat yang umum dan tidak berlaku untuk suatu peristiwa tertentu saja. Karena sifatnya yang umum, asas hukum membuka peluang penyimpangan atau pengecualian. Adanya pengecualian ini menjadikan asas hukum tersebut selalu *luwcs*.⁴⁴

Menurut *Klanderman* dalam buku *Sudikno Mertokusumo* menyebutkan bahwa asas hukum berfungsi untuk mengesahkan dan mempunyai pengaruh yang normatif dan mengikat para pihak. Bersifat mengesahkan karena mendasarkan eksistensinya pada rumusan oleh pembentuk undang-undang dan hakim. Selain itu asas hukum berfungsi melengkapi sistem hukum (pembuat sistem hukum menjadi luwes). Dalam mempelajari ilmu hukum, asas hukum memberikan kemudahan dengan memberikan ikhtisar. Asas hukum dalam ilmu hukum hanya bersifat mengatur dan eksplikatif.

Kaidah hukum memberikan jiwa kepada norma/ kaidah hukum sehingga mempunyai kekuatan mengikat. Asas hukum dapat dibedakan menjadi asas hukum konstitutif dan asas hukum regulatif. Asas hukum konstitutif merupakan asas yang harus ada dalam kehidupan sistem hukum, sedangkan asas hukum regulatif diperlukan untuk beroperasinya sistem hukum tersebut. Pembentukan norma/ kaidah hukum yang tidak sesuai dengan asas hukum konstitutif akan menghasilkan norma-norma yang secara materil bukan merupakan kaidah hukum.

⁴⁴ Jepi Adianto1 dan Muhammad Fedryansya, *Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community*, Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, ISSN: 2620-3367 Vol. 1 No: 2 Juli 2018, hlm 54.

Sedangkan jika asas hukum regulatif tidak diperhatikan, maka akan menghasilkan kaidah hukum yang tidak adil.⁴⁵

Asas hukum ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 3 Undang -Undang Nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Menurut Manulang dalam hukunya Pokok-Pokok hukum Ketenagakerjaan di Indonesia tujuan hukum ketenagakerjaan adalah :

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

⁴⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 23.

Dari keterangan di atas dapat dijelaskan dalam butir (a) lebih menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan bcrusaha. Sedangkan pada butir (b) dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah. Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang resmi dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sehingga pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia, melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat bcrpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaan. Untuk mencapai tujuan hukum ketenagakerjaan tersebut supaya terciptanya keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan, maka pemerintah harus turut serta dalam

menangani masalah dalam ketenagakerjaan ini karena jika diserahkan sepenuhnya kepada pihak (pekerja dan pengusaha), maka tujuan tersebut akan sulit tercapai karena pada dasarnya pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pekerja yang berada dipihak yang lemah. Karena pihak yang kuat akan selalu menguasai pihak yang lemah (*homo homoni lopus*).⁴⁶

Selanjutnya sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan dapat bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata oleh karena sebagaimana kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang perorangan, dalam hal ini adalah antara tenaga kerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja. Sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri terdapat/ diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata buku ke-III. Sedangkan sifat publik dari hukum ketenagakerjaan menurut *Lalu Husni* dalam bukunya Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dapat dilihat dari :⁴⁷

Selanjutnya dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Selanjutnya Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja

⁴⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004, hlm. 23.

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 88.

swasta, atau pelatihan di tempat kerja, terkait mengenai upah yang diperoleh sesuai dengan yang telah ditentukan atau disepakati.⁴⁸

Selanjutnya dalam Kitab undang-undang hukum perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/ tenaga kerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1630b dan 1603c, KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/ pengusaha. Dalam melakukan pekerjaan buruh/ pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.
4. Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Selanjutnya dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Pemerintah akan menaikkan upah minimum buruh menjadi upah yang diterima buruh layak. Pemerintah dalam mengambil kebijakan tentang Upah Minimum Propinsi dan/atau Upah Minimum Kota/Kabupaten didasarkan pada berbagai

⁴⁸ Lalu Husni, *Pangantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Radja Grafindo, Jakarta, 2001, hlm. 21.

pertimbangan. Menurut G. Kartasapoetra Tujuan pemerintah menetapkan Upah Minimum adalah:⁴⁹

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem yang kreatif dalam status sistem kerja.
- b. Melindungi kelompok dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara meteril kurang memuaskan.
- c. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan niali pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- d. Mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian dalam organisasi kerja perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar kehidupannya secara normal.

Sedangkan bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari ketentuan yang berlaku (Keputusan Menteri), maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.⁵⁰

Dalam penafsiran Undang-Undang tersebut dapat dikatakan bahwa hak dari buruh migran atas pemerintah adalah mendapatkan perlindungan dalam keseluruhan proses penempatan migran selama bekerja di luar negeri. Namun, secara realitas selama ini banyak kasus yang telah terjadi pada buruh migran adalah pada saat mereka berada di tempat kerja di luar negeri. Permasalahannya adalah selama ini pihak kedutaan merasa bahwa tidak adanya atase dari tenaga kerja sehingga persoalan tenaga kerja tersebut bukan persoalan kedutaan. “Walaupun banyak peraturanperaturan hukum yang ada, beberapa pasal mengatur mengenai perlindungan tenaga.

⁴⁹ Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997, hlm 23.

⁵⁰ Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 1, April 2007 : 90.

D. Tinjauan Umum tentang PT Agung Toyota Auto Mall Kota Pekanbaru

1. Sejarah Singkat

PT. Agung Automall adalah salah satu anak perusahaan dari Agung Concern group yang bergerak sebagai main dealer Toyota. Awal berdiri PT. Agung Automall dimulai dengan didirikannya Agung Concern pada 20 Juli 1954 di Surabaya, Jawa Timur oleh pasangan suami istri yaitu Samuel Pandjaitan (alm) dan Ostina Emanuel Pandjaitan. Awal usaha inti Agung Concern yaitu sebagai perusahaan perdagangan otomotif. Showroom dan bengkel didirikan pertama kali pada tahun 1954 di Surabaya oleh pasangan Samuel dan Ostina Emanuel Pandjaitan. Pada tahun 1992, Agung Concern khusus menjual unit Toyota berubah nama menjadi PT. Agung Automall. Pada tanggal 28 Desember 1992 diadakan kesepakatan bersama untuk mengalihkan divisi trading Toyota ke PT. Agung Automall. Selanjutnya kedealeran Toyota sepenuhnya dioperasikan oleh PT. Agung Automall, dan Agung Concern menjadi holding company.

PT Agung Automall sebagai main dealer resmi Toyota untuk wilayah Riau, Jambi, Bengkulu, Kepulauan Riau dan Bali dengan total jumlah karyawan tetap mencapai lebih dari 1.000 orang, akan terus memberikan pelayanan yang baik sesuai standar dari Toyota kepada masyarakat dan akan terus bersama masyarakat dalam upaya melakukan pembangunan di wilayah wilayah operasional PT. Agung Automall. Bisnis PT. Agung Automall berkembang hingga menjadi importir kendaraan bermotor termasuk salah satunya kendaraan bermotor merk Toyota. Seiring dengan perkembangan dunia otomotif di Indonesia dan pengalaman melakukan penjualan kendaraan bermotor merk Toyota. Pada tahun 1972, Agung

Concernditunjuk sebagai main dealer Toyota di wilayah Surabaya dan Pekanbaru. Pada tahun 1977 perusahaan ini merelokasi kantor pusat dari Surabaya ke Jakarta, serta membuka cabang di Denpasar dan resmi menjadi penyalur suku cadang Toyota PT. Agung Automall didirikan untuk sepenuhnya mengelola operasional kedealeraan Toyota.

Pengalaman di bisnis transportasi membuat perusahaan yakin untuk mendirikan AgungRent sebagai perusahaan penyedia jasa transportasi di Indonesia yang melayani perusahaan atau individual. PT. Agung Automall saat ini telah berkembang besar menjadi main dealer dan eksklusif untuk semua produk Toyota di Riau, Kepulauan Riau, Jambi, Bengkulu dan Bali. Jaringan outlet perusahaan ini telah menjangkau hingga wilayah-wilayah pelosok sampai daerah tingkat II (kabupaten) dan telah terotorisasi serta memenuhi standar Toyota. Di Indonesia banyak terdapat distributor produk Toyota, salah satunya yaitu PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru yang terletak di jalan Soekarno Hatta, Pekanbaru. Untuk memperluas cakupan pemasaran Toyota Pekanbaru juga membuka sales outlet yaitu di jalan Dr. Soetomo, SM. Amien, Imam Munandar, Pekanbaru.

2. Logo PT. Agung Toyota Auto Mall

Logo toyota terdiri dari tiga bulatan lonjong yang merupakan lambang dan jati diri merek toyota. Dua bulatan membentuk huruf "T" yang menyerupai dari huruf pertama dari kata "TOYOTA" sedangkan satu lingkaran menjadi bingkai untuk lingkaran lainnya. Sebenarnya setiap bulatan tersebut memiliki arti tersendiri selain membentuk huruf "T". Arti dari bulatan tersebut adalah:

1. Bulatan pertama mewakili pelanggan toyota.
2. Bulatan kedua melambangkan komitmen agen toyota untuk memuaskan para pelanggan melalui produk-produk toyota yang asli.
3. Bulatan terakhir menggambarkan kemungkinan berkembangnya teknologi dan inovasi yang tidak terbatas untuk semua produk toyota.

3. Visi dan Misi PT. Agung Automall Cabang Kota Pekanbaru

Suatu perusahaan yang baik, pasti memiliki visi dan misi perusahaan agar kinerja perusahaan memiliki tujuan nyata saat perusahaan berjalan. Visi dan misi perusahaan PT. Agung Automall adalah:

- a. Visi Perusahaan Menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang utama dan terhormat.
- b. Misi Perusahaan:
 1. Kami memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.
 2. Kami membangun sumber daya manusia yang profesional.
 3. Memproduksi mobil compact bernilai terbaik.
 4. Mengembangkan dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai kinerja tingkat dunia.

4. Keunggulan

Berbekal dari pengalaman yang panjang, maka banyak langkah bersejarah yang telah kami lalui untuk mencapai keberhasilan. Mengusung nama besar toyota yang memiliki standar terbaik dikelasnya, kami telah menjelma menjadi perusahaan otomotif yang tangguh dan piawai. Hal ini dibuktikan dengan begitu banyak penghargaan dan beragam sertifikasi yang telah diraih. Keunggulan lain

dari perusahaan kami adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai langkah nyata untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas, kami telah membangun fasilitas Learning Center di Pekanbaru. Hal ini dilakukan sebagai sebuah komitmen untuk menciptakan layanan yang terbaik untuk mitra pelanggan.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian sehingga setiap tugas yang diberikan pimpinan dapat dilaksanakan dan dipertanggung jawabkan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dan diharapkan oleh suatu organisasi. Struktur organisasi diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tujuan organisasi.

Untuk menjamin kelancaran kerja, PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru memiliki struktur organisasi lini fungsional dan staf yang mempunyai tugas dan wewenang masing-masing bagian yang dapat dilaksanakan secara efektif dan terawasi. Perusahaan menerapkan struktur organisasi lini fungsional dan staf karena perusahaan ini memiliki karyawan yang banyak dan merupakan suatu perusahaan yang besar.

1. Branch Manager

Tugasnya :

- a. Bertanggung jawab atas seluruh operasi yang berjalan di kantor cabang.
- b. Melaksanakan perencanaan strategis yang telah dibuat oleh perusahaan pusat.

- c. Memberikan pengarahan dan mengevaluasi hasil kerja kepada devisi.
- d. Menyerahkan laporan kinerja kantor cabang keada kantor pusat.

2. Sales Supervisor

Tugas :

- a. Menyusun ulasan rencana penjualan tahunan, serta strategis pemasaran untuk dipresentasikan kepada kepala cabang.
- b. Mengkoordinir aktivitas counter sales dan sales.
- c. Melakukan analisa industri, pesaing dan analisa SWOT (*Strenght, Weaknes, Opportunities, Threat*).
- d. Mempersiapkan rencana pemasaran dan periklanan berikut detail teknik promosi.

3. Head Admin and Finance-Dapartement

Tugas :

- a. Menyuplai dan mengatur seluruh tugas administrasi, menerima laporan an admin unit, cashier, dan admin coordinator. Membrikan laporan kepada branch manager tentang seluruh kegiatan aministrasi.
- b. Menandatangani surat permohonan pembayaran dengan cek dan membuat laporan persetujuan dari branch manager untuk pengeluaran kasnya.

4. Costumer Relationship Coordinator

Tugas :

- a. Mengurus garansi produk, dan klaim produk Toyota dari Costumer.

- b. Menangani langsung interaksi dengan calon customer ataupun customer.

5. Head Departement

Tugas :

- a. Bertanggung jawab atas seluruh operasi perusahaan di bagian bengkel.

6. Salesman

Tugas :

- a. Mengadakan promosi secara canvassing (*door to door*), memberikan info yang terbaru kepada calon customer secara langsung (*face to face*).
- b. Memberikan data calon customer sebagai database kantor cabang.
- c. Memberikan data calon customer yang tertarik melakukan transaksi untuk diproses lebih lanjut oleh admin coordinator.

7. Counter Sales

Tugas :

- a. Melayani calon customer yang datang ke showroom.
- b. Menjawab pertanyaan yang diajukan oleh calon customer mengenai produk yang ditawarkan.
- c. Menginformasikan produk terbaru yang dikeluarkan PT. Agung Automall.

- d. Menyediakan formulir dan hal-hallain untuk mengurus transaksi jualbeli yang akan diserahkan kepa admin coordinator untuk diproses lebih lanjut.

8. Admin Coordinator

Tugas :

- a. Megurus dokumen-dokumen kepemilikan kendaraan.

9. Foreman

Tugas :

- a. Melyani pelanggan yang ingin service produk Toyota.
- b. Menerima keluhan dari costumer dan menyampaikannya kepada mekanik.
- c. Memeriksa kelengkapan spare part kendaraan dan melakukan pemesanan.

10. Service Advisor

Tugas :

- a. Memberikan saran kepa pelanggan mengenai kebutuhan pelayanan perbaikan, perawatan, dan peningkatan kendaraan.
- b. Mengamati pola kerusakan pada kendaraan.

11. Admin for Units

Tugas :

- a. Bertanggung jawab atas stok yang ada pada cabang.
- b. Mengatur pengiriman mobil pada calon pelanggan serta memberikan laporan pada administrasi.

12. Cashier

Tugas :

- a. Menerima pembayaran tunai dan pemesanan kredit kendaraan.
- b. Mencatat semua pemasukan an pengeluaran harian.

13. Admin for Service

Tugas

- a. Melayani administrasi pelayanan perbaikan, perawatan, serta peningkatan kendaraan.
- b. Mengatur pelayanan perpanjangan surat-surat kendaraan.

14. Mechanic

Tugas :

- a. Menangani service kendaraan mlalui perantaraan foreman.
- b. Menyelesaikan keluhan pelanggan.

15. PGA

Tugas :

- a. Memegang akses atas peminjaman dokumen dalam gudang.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall Di Kota Pekanbaru

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Sedangkan, tenaga kerja lokal itu sendiri menurut Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dan lahir di Kota Pekanbaru yang secara turun temurun dana dalam waktu tertentu tinggal di Kota Pekanbaru atau memiliki Kartu Keluarga dan atau KTP Kota Pekanbaru. Pemberi kerja adalah setiap pihak yang membutuhkan Tenaga Kerja.⁵¹

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk,kebutuhan hidup sehari-hari. Berikut dijelaskan klasifikasi tenaga kerja

⁵¹ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan.⁵²

Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan, yaitu: Berdasarkan penduduknya, Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Sedangkan Tenaga Kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten/Kota yang memiliki kartu keluarga dan kartu Tanda Penduduk di Kabupaten/Kota.⁵³

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 dan 6 : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, berdasarkan ketentuan tersebut menunjukkan tidak mengatur secara khusus tentang tenaga kerja lokal. Ketiadaan pengaturan khusus tentang tenaga kerja lokal dapat dilihat dalam Undang- Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan).

⁵² Pius Partanto, (2001). *Kamus Ilmiah Popular*, Surabaya: Arkola, hal 345

⁵³ Agus Dwiyanto, (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hal. 45

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran koseioner terhadap narasumber, selanjutnya dapat diperoleh data-data yang berhubungan erat dengan karakteristik narasumber menurut jenis kelamin, dan umur. Selain itu data primer penelitian berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada narasumber terkait dengan pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru juga akan dianalisis secara objektif dan mendalam sebagai bentuk hasil penelitian dan pembahasan.

Saat ini penyaluran dan penempatan tenaga kerja, merupakan tanggung jawab dari Pemerintah, baik Pemerintah Pusat, maupun Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten dan atau Pemerintah Kota. Setiap masyarakat berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 yang sudah diamandemenkan pada Pasal 27 ayat 2 dan pada Pasal 28 D ayat 2, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan. Hal ini dilakukan sebagai perwujudan dari fungsi pemerintah dalam melayani masyarakat atau pelayanan publik.⁵⁴

Penempatan tenaga kerja lokal dilakukan melalui mekanisme kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pengguna tenaga kerja supaya tenaga kerja dan pengguna kerja dapat melaksanakan hak dan kewajibannya menurut ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

⁵⁴ Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru menyatakan bahwa:

“implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 bahwa program penempatan tenaga kerja lokal pada dasarnya ditunjukkan untuk kepentingan masyarakat dalam hal ini adalah masyarakat pencari kerja agar masyarakat pencari kerja dapat mengetahui mengenai pelaksanaan program penempatan maka Dinas Tenaga Kerja melakukan kegiatan sosialisasi perusahaan di Kota Pekanbaru”.⁵⁵

Setiap perusahaan diwajibkan untuk melakukan data karyawan ke Dinas

Tenaga Kerja, tidak terkecuali PT Agung Toyota Auto Mall Kota Pekanbaru dan datanya dapat dilihat pada uraian tabel berikut ini :

Tabel III.1
Data Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT Agung Toyota Auto Mall Kota Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah karyawan	Pekerja Lokal Berdasarkan KTP Kota Pekanbaru	Pekerja Non KTP Pekanbaru
1.	2018	120	80	40
2.	2019	125	85	40
3.	2020	110	70	40

Sumber : Data Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT Agung Toyota Auto Mall Kota Pekanbaru Tahun 2020.

Dari uraian tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa perbandingan antara kerja lokal dan pekerja non lokal yang diterima oleh PT Agung Toyota Auto Mall berdasarkan kartu tanda penduduk lebih banyak yang diterima pekerja yang tidak

⁵⁵ Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

ber KTP Pekanbaru tersebut notabennya yang datang dari luar wilayah Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ade Andri selaku HRD PT Agung Automal beliau menyampaikan bahwa alasan bahwa PT Agung Toyota Auto Mall lebih banyak menerima mekanik dan teknisi dimana untuk pekerja lokal sendiri belum memenuhi standar operasional prosedur (SOP) yang ditentukan oleh perusahaan maka dengan demikian sedikit yang diterima yang ber KTP kan Pekanbaru sebagai pekerja lokal untuk mengisi posisi jabatan yang lain.

56

Selanjutnya dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada pencari kerja lokal, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai unsur lini terdepan yang berhadapan langsung dengan para pencari kerja semakin diperkuat. Fasilitas dan kewibawaan kedinasan daerah perlu ditingkatkan agar penyelenggaraan pemerintah daerah sebagai pelayanan publik menjadi pelayanan yang berkualitas terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat pencari kerja mengenai aturan penempatan, prosedur penempatan, syarat penempatan, serta peran dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja sehingga dengan pemahaman tersebut dapat memberikan perubahan perilaku pada masyarakat pencari kerja.⁵⁷

Perubahan perilaku tersebut yaitu masyarakat pencari kerja menjadi lebih berhati-

⁵⁶ Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 17 Juni 2021 dengan HRD PT Agung Automall

⁵⁷ Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

hati dan lebih waspada terhadap Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang tidak mempunyai izin dari pemerintah, karena masyarakat telah memahami mengenai aturan dan prosedur penempatan dimana dalam pelaksanaannya tidak dipungut biaya sedikitpun sehingga dapat menghindarkan kasus penipuan yang dialami masyarakat pencari kerja di bidang penempatan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh pada hari Senin, 14 Juni 2021 dengan Bapak Ade Andri selaku HRD PT Agung Toyota Auto Mall Cabang Kota Pekanbaru mengenai pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru bahwa:⁵⁸

“Dinas Tenaga Kerja bekerjasama dengan perusahaan yaitu dengan adanya penyediaan lowongan kerja maka diperlukan sistem yang dapat mempermudah dalam mengelola informasi lowongan pekerjaan. Selama ini belum ada fasilitas yang secara efektif untuk mempermudah antara pihak Dinas Tenaga Kerja dengan perusahaan sebagai penyedia lowongan pekerjaan. Saat ini apabila penyedia lowongan kerja ingin menyampaikan informasi lowongan kerja memerlukan waktu yang lama sampai dengan lowongan pekerjaan tersebut diinformasikan melalui papan informasi yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja”.

Perusahaan membuat surat permohonan dan dikirim ke Dinas Tenaga Kerja melalui E-mail atau POS, kemudian pihak Dinas Tenaga Kerja akan memverifikasi surat permohonan dari perusahaan tersebut dengan melibat apakah perusahaan tersebut ada atau tidak bermasalah, jika bermasalah maka pihak Dinas Tenaga Kerja tidak akan memproses surat tersebut, jika perusahaan tersebut tidak bermasalah maka Dinas Tenaga Kerja akan memproses surat permohonan tersebut

⁵⁸ Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 17 Juni 2021 dengan HRD PT Agung Automall

dengan mengirim surat keterangan hasil dari verifikasi ke perusahaan yang bersangkutan. Kemudian perusahaan akan mengirimkan suatu berkas file ke pihak Dinas Tenaga Kerja yang isinya terdiri dari spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kemudian pihak Dinas Tenaga Kerja menginformasikan lowongan pekerjaan tersebut melalui papan informasi yang telah disediakan.

Penempatan tenaga kerja lokal dalam pengelolaan kegiatan usaha khususnya di PT Agung Auto mall Kota Pekanbaru cabang Imam Munandar untuk saat ini penempatan tenaga kerja lokal masih sebatas untuk tenaga lapangan, pengusaha masih minim untuk berupaya mengembangkan tenaga kerja lokal menjadi tenaga kerja terampil melalui pendidikan kerja dan pemagangan. Hal terlihat berdasarkan hasil koesiner yang penulis dapat dilapangan bahwa:

Tabel III.2

Tentang posisi jabatan tenaga kerja lokal di PT agung Auto mall

No	Posisi Jabatan	Jumlah
1	Bagian Kantor	1
2	Bagian Lapangan	9

Sumber : Data olahan lapangan 2021

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa dari sepuluh karyawan yang berkeja di PT Agung Automal sembilan karyawan mengisi bagian Lapangan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ade Andri selaku HRD PT Agung Toyota Auto Mall beliau menyampaikan bahwa:

“ di perusahaan kita sudah banyak pekerja lokal yang bekerja disini akan tetapi mayoritas berada pada posisi jabatan lapangan seperti teknis, sales dan marketing”⁵⁹

Hal tersebut tidak menyalahi ketentuan peraturan yang ada dikarenakan tidak menjelaskan tentang posisi jabatan apa saja yang harus diberikan kepada tenaga kerja lokal Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal hanya mengatur, sebagaimana dimaksud pada pasal 17 Peraturan daerah ini wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50% dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya.

Kemudian mengenai pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50% dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan berdasarkan dengan hasil wawancara penulis dengan HRD PT Agung Automal beliau menyampaikan bahwa “ di perusahaan kita saat ini untuk tenaga kerja lokal telah mencapai 70% tenaga kerja lokal”

Tidak ada satupun yang mengatur tentang adanya kewajiban mempekerjakan tenaga kerja lokal dalam perusahaan atau perbandingan jumlah karyawan asing dan karyawan lokal dalam satu kantor atau satu perusahaan. Terhadap penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia yang menjadi tolak ukurnya adalah hanya terhadap jabatan tertentu, waktu tertentu, masuk dalam Rencana

⁵⁹ Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 17 Juni 2021 dengan HRD PT Agung Automall

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan sponsor), dan harus ada alih teknologi dan alih keahlian kepada karyawan lokal (tenaga pendamping tenaga kerja asing).

Penyerapan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru khususnya PT. Agung Auto Mall masih kurang memberdayakan tenaga kerja lokal sehingga berdampak banyaknya tenaga kerja luar daerah yang bekerja di perusahaan dengan keahlian khusus. Keahlian khusus yang dimaksud dalam hal ini ialah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut. Perusahaan seharusnya mengutamakan tenaga kerja lokal yang terserap dan tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan diberikan pelatihan sehingga mendapatkan kesempatan yang sama dalam bekerja.

Undang-undang ketenagakerjaan pasal 42 ayat (4) “ Tenaga kerja asing/luar daerah dapat dipekerjakan di Indonesia dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu” dan pasal 43 huruf (d) juga menjelaskan bahwa “penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan”

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di Daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di Daerah;

Dalam Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah bahwa bidang ketenagakaerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana dalam ketentuan dalam pasal 12 Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah ayat (1) dan (2) yang kemudian secara khusus masuk dala lampiran huruf (g) Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Urusan Pemerintahan Wajib adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua Daerah.

Untuk perlindungan, pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Agung Automal sudah memberikan berbagai bentuk pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya sesuai Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal pasal 17 Perusahaan besar dan menengah atau perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerja di atas 100 orang tenaga kerja, diwajibkan untuk maksud :⁶⁰

- a. Perencanaan Penggunaan Tenaga Kerja Lokal
- b. Melaksanakan pelatihan atau pengembangan masyarakat yang ada di sekitar domisili perusahaan.
- c. Menerima 1 (satu) orang penyandang cacat fisik ringan untuk bekerja di perusahaannya setiap 100 orang tenaga kerja yang telah bekerja di perusahaannya.

Hal terlihat berdasarkan hasil koesiner yang penulis dapat dilapangan bahwa:

⁶⁰ Pasal 17 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Tabel III.3

Tentang pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Agung Automall

No	Pelatihan dan pengembangan karyawan	Jumlah
1	ada	6
2	Tidak ada	4

Sumber : Data Olahan Lapangan 2021

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa dari sepuluh karyawan yang berkeja di PT Agung Automal 6 karyawan menyampaikan bahwa ada pelatihan dan 4 karyawan menyampaikan bahwa ada pengembangan karyawan dan pelatihan dan pengembangan karyawan, penulis menganalisa bahwa 4 karyawan menyampaikan tidak ada pelatihan bagi mereka dikarenakan mereka masih baru berkerja di perusahaan tersebut.

Kegiatan yang dilakukan perusahaan juga dikuatkan berdasarkan dengan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ade Andri selaku HRD PT Agung Toyota Auto Mall beliau menyampaikan bahwa:⁶¹

“untuk seluruh karyawan baik lokal maupun tidak kita telah memberikan berbagai pelatihan seperti pelatihan mekanik mesin kepada tekhnisi yang kita kirimkan pelatihannya ke PT Agung Pusat untuk pengembangan diri mereka dan peningkatan kualitas namun hal tersebut tidak dilakukan sekaligus akan tetapi dengan cara bertahap”

Menurut ketentuan pasal 4 Undang-undang ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pemerataan

⁶¹ Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 17 Juni 2021 dengan HRD PT Agung Automall

kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Kata kesejahteraan sendiri menggambarkan bahwa harapanya ketenagakerjaan di Indonesia dapat menyerap tenaga kerja secara merata tanpa adanya diskriminasi, dan semua tenaga kerja dapat diberi kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan hak yang dijamin oleh Undang-undang ini untuk meningkatkan ekonomi.

Ketentuan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 yaitu “setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Memberikan kesempatan yang sama yaitu memberikan hak setiap individu didalam masyarakat untuk turut serta menggunakan potensi yang mereka miliki sebagai manusia. Hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak yang hanya dapat dicapai jika mereka mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam dunia kerja tanpa diskriminasi.

Adanya kesempatan yang sama tanpa diskriminasi ini sebenarnya tidak cukup bagi tenaga kerja lokal sebagai dasar mereka dalam bekerja, artinya khusus tenaga kerja lokal perlu mendapatkan perlakuan khusus. Perlakuan khusus yang dimaksud ialah harus ada aturan yang memungkinkan tenaga kerja lokal diutamakan. Sehingga jika tidak ada peraturan khusus maka perusahaan tidak ada

kewajiban untuk mengutamakan tenaga kerja lokal. Pernyataan tanpa diskriminasi saja juga tidak cukup bagi kepentingan tenaga kerja lokal, karena tanpa diskriminasi orang-orang dapat bersaing bebas dalam mendapatkan pekerjaan. Persaingan secara bebas tenaga kerja lokal pasti kalah dalam hal pendidikan dan pengalaman.

Artinya dalam hal ini harus ada aturan khusus yang memungkinkan tenaga kerja lokal harus diutamakan oleh perusahaan dalam bekerja, karena mereka tinggal di wilayah yang di eksploitasi. Sehingga jika mereka tidak diperlakukan secara khusus, tenaga kerja lokal tidak akan bisa mengakses pekerjaan yang tersedia dan dapat terserap di perusahaan untuk bekerja dan diperlukan adanya ketegasan atau hukuman agar perusahaan dapat adil.

Untuk besaran gaji PT. Agung Auto Mall menetapkan besaran gaji yang sama antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja dari luar daerah yang bekerja di perusahaan yaitu sesuai dengan UMK Kota Pekanbaru. Namun tenaga kerja luar daerah yang memiliki jabatan itu sendiri lebih mendapatkan gaji banyak Hal terlihat berdasarkan hasil koesiner yang penulis dapat dilapangan bahwa:

Tabel III.4

Tentang gaji karyawan di PT Agung Automall

No	Gaji karyawan di PT Agung Automal	Jumlah
1	Sesuai UMK Kota Pekanbaru	10
2	Tidak Sesuai UMK Kota Pekanbaru	0

Sumber : Data Olahan Lapangan 2021

Kisaran gaji yang didapatkan karyawan telah sesuai dengan UMK Kota Pekanbaru tahun 2018 yaitu sebesar Rp. 3.035.000,- dan untuk penetapan gaji karyawan yang membedakan adalah jabatan hal ini berdasarkan dengan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ade Andri selaku HRD PT Agung Toyota Auto Mall beliau menyampaikan bahwa:⁶²

“Untuk penetapan gaji antara tenaga kerja lokal dan non lokal pihak perusahaan tidak membedakan yang membedakan gajinya adalah posisi jabatan untuk tenaga kerja lokal yang di bagian lapangan kisaran gaji yang didapat dalam sebulan sebesar 5-6 juta sedangkan tenaga kerja luar daerah yang memiliki jabatan sebulan bisa mendapatkan 8-10 juta perbulan dikarnakan merka mengisi posisi seperti legal, manager dan SPV. Selain itu fasilitas yang didapat tenaga kerja luar daerah itu sendiri lebih banyak dibandingkan tenaga kerja lokal. Tunjangan yang didapatkan seperti rumah/mes, uang tiket bolak balik ditanggung oleh perusahaan saat balik kedaerahnya”.

PT. Agung Auto Mall, tentunya dalam hal ini seharusnya bisa mensejahterahkan masyarakat lokal dengan mempekerjakan tenaga kerja lokal/ mengutamakan pemanfaatan tenaga kerja lokal tidk hanya pada sektor lapangan saja akan tetapi juga pada posisi jabatan penting. Adanya Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal semakin menguatkan bahwa di Kota Pekanbaru, bahwa setiap perusahaan yang beroperasi di wilayah tersebut harus mengutamakan tenaga kerja lokal.

Namun yang terjadi ialah penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Agung Auto Mall di Pekanbaru banyak diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah pada jabatan penting seperti jajaran manager,admin dan SPV sehingga perkembangan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru, tenaga kerja maupun pekerja belum

⁶² Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 17 Juni 2021 dengan HRD PT Agung Automall

diberdayakan dan dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan atau unit usaha yang beroperasi di wilayah Kota Pekanbaru.

B. Hambatan dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru

PT Agung Toyota Auto Mall mengisi tenaga kerja dengan orang luar beralasan karena tenaga kerja lokal belum memiliki keahlian maupun pengalaman seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seharusnya tenaga kerja lokal yang belum memiliki skill bisa diberikan pelatihan kerja guna meningkatkan/mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha. Pasal 8 menyebutkan

“setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru harus diutamakan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal “perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja lokal paling sedikit 75% (Tujuh Puluh Lima persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan”.

Kewajiban perusahaan yang telah dijelaskan dalam pasal Perda 8 Tahun 2018, menjadi dasar untuk masyarakat Pekanbaru harus terserap dalam bekerja di perusahaan yang beroperasi di wilayah Pekanbaru. Hal tersebut juga sebagai dasar dalam melindungi semua kepentingan tenaga kerja lokal. Namun faktanya penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Agung Auto Mall Kota Pekanbaru masih

belum optimal atau perusahaan belum mengutamakan tenaga kerja lokal Kota Pekanbaru . Saat ini jumlah tenaga kerja lokal diPT. Agung Auto Mall di Kota Pekanbaru belum memenuhi ketentuan ini, karena belum adanya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga perusahaan tersebut merekrut tenaga kerja dari luar daerah.

Maksud dari kebutuhan perusahaan ialah pengisian tenaga kerja di bidang legal, HC/HR (*human capital/ Human resource*). Sedangkan tenaga kerja lokal hanya bisa bekerja di bidang mekanik, Sales dan menjadi security dalam perusahaan. Akan tetapi tenaga kerja dari luar daerah juga difungsikan untuk mendidik tenaga kerja yang kurang berpengalaman yang memang sudah bekerja di perusahaan. Seharusnya hal ini bukan jadi alasan perusahaan tidak merekrut tenaga kerja lokal, karena tenaga kerja lokal yang belum memiliki skill mereka berhak untuk mendapatkan pelatihan kerja.

Penempatan tenaga kerja lokal sudah diatur secara memadai untuk mensejahterahkan masyarakat lokal. Namun dalam PT. Agung Auto Mall di Pekanbaru belum melaksanakan sesuai dengan aturan yang ada dimana perusahaan seharusnya memberdayakan tenaga kerja lokal dan mengutamakan perekrutan tenaga kerja di perusahaan diisi oleh masyarakat sekitar perusahaan namun yang terjadi ialah penyerapan tenaga kerja di perusahaan banyak diisi oleh tenaga kerja dari luar. Meskipun peraturan daerah ini masih baru tetapi ada sebagian perusahaan sudah mulai mengupayakan pengisian tenaga kerja diisi oleh tenaga kerja lokal meskipun belum diisi sebanyak 75% tenaga kerja lokal.

Pendidikan yang akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Berikut penulis uraikan tingkat pendidikan yang mencari pekerjaan di Kota Pekanbaru . Berdasarkan hasil koesiner yang penulis dapat dilapangan bahwa:

Tabel III.5
Tentang pendidikan karyawan di PT Agung Automall

No	Tentang pendidikan karyawan di PT Agung Automal	Jumlah
1	SMK/SMA	9
2	S1	1

Sumber : Data Olahan Lapangan 2021

Berdasarkan tabel diatas penyerapan tenaga kerja oleh PT. Agung Auto Mall di Pekanbaru, umumnya didasarkan pada kualitas tenaga kerja, yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. 9 karyawan lokal di PT Agung Auoto mall memiliki pendidikan SMK/SMA dan 1 karyawan berpendidikan S1. Pendidikan yang dimiliki akan mempengaruhi produktivitas kerja, karena pendidikan merupakan modal untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dalam suatu pekerjaan. Namun di Kota Pekanbaru dalam 3 tahun terakhir banyak tenaga kerja yang lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Sehingga hal ini menyebabkan kurangnya kemampuan/pengalaman kerja tenaga kerja lokal kurang dan tidak bisa diserap oleh perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan memiliki pengalaman bekerja atau memiliki *skill*.

Kondisi ini disebabkan karena PT. Agung Auto Mall banyak memerlukan tenaga kerja dengan *skill* yang sesuai dengan dibutuhkan perusahaan, seperti operator alat berat. Menurut narasumber Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru hal ini akibat dari terbatasnya kemampuan tenaga kerja lokal di Pekanbaru sebagaimana kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seperti dalam hal pendidikan sumber daya manusia yang ada masih kurang dalam hal pendidikan. Sehingga tenaga kerja yang terserap hanya bekerja sebagai sales, Teknisi, mekani dll, sementara untuk bidang manajemen diisi oleh tenaga kerja yang datang dari luar daerah yang memiliki keahlian khusus seperti manager, legal, HC/HR (*human capital/ Human resource*), dll.

Keahlian khusus yang dimaksud dalam hal ini ialah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut. Kondisi ini juga disebabkan oleh kurangnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pendidikan yang berlanjut. Padahal pendidikan merupakan salah satu hal yang dapat memampukan masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi dan akan meningkatkan daya saingnya dalam merebut kesempatan kerja yang ada.

Menurut Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru , kondisi mengenai penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu diantaranya:⁶³

1. Pertumbuhan jumlah penduduk yang cukup besar dikarenakan adanya migrasi tenaga kerja dari luar daerah,
2. Tingkat upah yang terus meningkat secara signifikan merupakan magnet bagi para pencari kerja,
3. Tingkat pendidikan tenaga kerja yang belum terserap secara merata, dan terbatasnya kemampuan tenaga kerja lokal.

Seperti halnya terjadi di PT. Agung Auto Mall di Kota Pekanbaru dimana perusahaan banyak merekrut tenaga kerja dari luar daerah dikarenakan tenaga kerja lokal belum ada yang sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam bekerja. Syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan ialah pengisian tenaga kerja di bidang legal, HC/HR (*human capital/ Human resource*), dan spesialis lingkungan. Seperti bagian mekanik merupakan keahlian khusus yang diperlukan dalam bekerja di perusahaan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja lokal. Akan tetapi untuk mengisi bagian tersebut terdapat sebuah syarat yang harus dipenuhi oleh calon pekerja yaitu harus merupakan lulusan teknik yang memahami bagian mekanik, namun di Kota Pekanbaru untuk pengisian tenaga kerja dibagian mekanik masih kurang terpenuhi sehingga penyerapan tenaga kerja lokal tidak terserap di PT. Agung Auto Mall Pekanbaru.

⁶³ Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Syarat kualifikasi jabatan yang dimaksud dalam hal ini yaitu persyaratan jabatan yang bermanfaat untuk menggambarkan seberapa penting jabatan tersebut membutuhkan persyaratan baik bersifat mutlak atau tambahan, bersifat khusus atau umum.

Kebutuhan perusahaan biasanya mempersyaratkan memiliki nilai-nilai (*values*) sebagai syarat utama dalam jabatan tersebut. Misalnya, seorang *legal officer* harus memiliki persyaratan : berintegritas, jujur. Spesialis lingkungan yang harus memiliki tingkat pendidikan sarjana dalam ilmu biologi, tanah, pertanian atau kehutanan. Spesialis lingkungan ini terlibat langsung hubungannya di pertambangan secara keseluruhan. Kualifikasi jabatan biasanya diuraikan suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan fakta-fakta yang ada. Penyusunan uraian jabatan ini adalah sangat penting, terutama untuk menghindarkan terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan. Jika syarat kualifikasi jabatan terpenuhi maka tenaga kerja akan dikerjakan di perusahaan untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tidak terserapnya tenaga kerja lokal ialah disebabkan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia disini maksudnya ialah tenaga kerja lokal tersebut masih kurang dalam hal pendidikan dan pengalaman dalam bekerja serta kurangnya *skill* dalam bekerja. Ini merupakan tanggung jawab pemerintah daerah Kota Pekanbaru dalam meningkatkan sumber daya manusia tersebut, seharusnya pemerintah maupun perusahaan memberikan pelatihan kerja maupun

pemagangan untuk tenaga kerja lokal agar dapat memiliki pengalaman bekerja dan dapat terserap dalam perusahaan. Karena perusahaan dalam hal ini juga mempunyai tanggung jawab sosial, dimana perusahaan tidak bisa berdalih karena pengalaman atau *skill* dalam proses penyerapan tenaga kerja lokal.

Seharusnya sebagai bentuk tanggung jawab dan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang bergerak di sektor sumber daya alam untuk menyalurkan dana dalam program terkait CSR. Melalui program CSR Perusahaan dapat memberikan pelatihan kerja dengan memfasilitasinya secara maksimal melalui dana CSR (*Corporate Social Responsibility*). Untuk melaksanakan kewajiban Perusahaan tersebut, maka kegiatan tanggung jawab sosial dan lingkungan harus dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya perusahaan yang dilaksanakan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajiban.

Tidak terserapnya tenaga kerja lokal dikarenakan sumber daya manusia sendiri dalam hal tenaga kerja lokal tidak sama seperti tenaga kerja dari luar daerah yang tentunya sudah memiliki pengalaman bekerja yang sesuai dengan dibutuhkan oleh perusahaan dan sudah pasti memiliki keahlian khusus.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

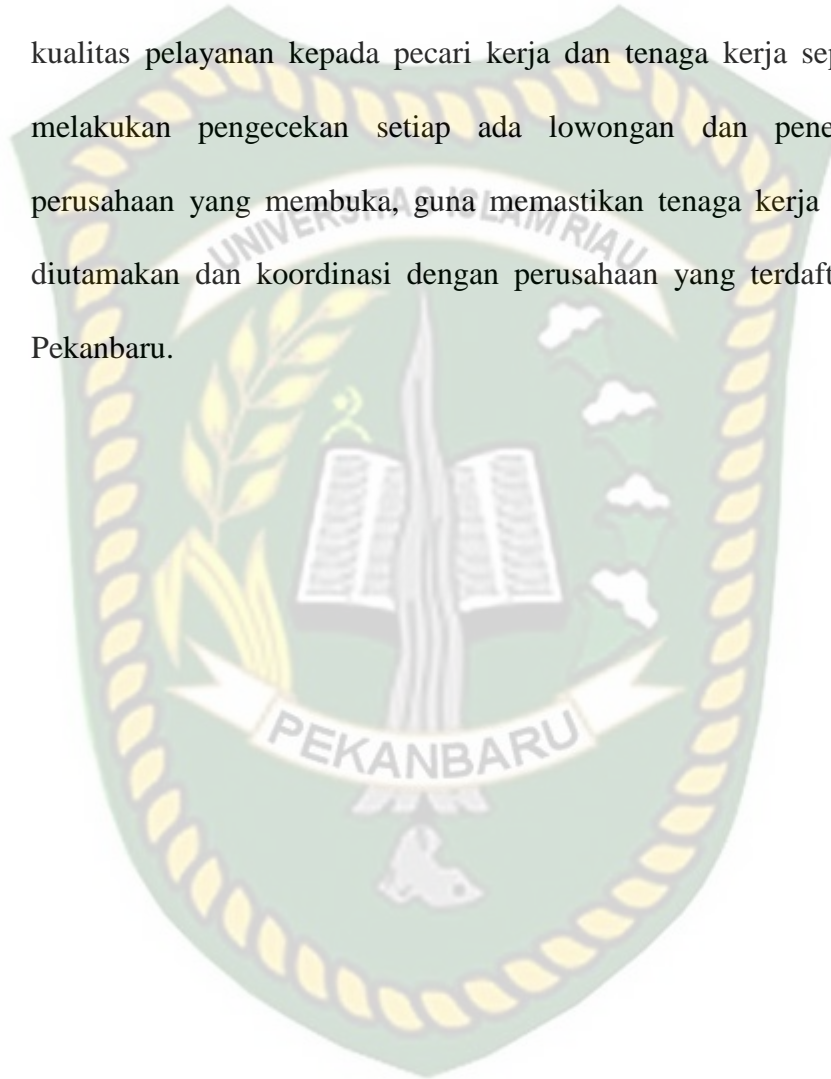
1. Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru bahwa belum terlaksana sebagaimana mestinya hal tersebut dibuktikan penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Agung Auto Mall di Pekanbaru banyak diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah pada jabatan penting seperti jajaran manager, admin dan SPV sehingga perkembangan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru, tenaga kerja maupun pekerja belum diberdayakan dan dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan atau unit usaha yang beroperasi di wilayah Kota Pekanbaru.
2. Hambatan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Lokal terhadap pekerja lokal pada PT Agung Toyota Auto Mall di Kota Pekanbaru Tingkat pendidikan masih rendah dan tidak sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga banyak tenaga kerja yang belum terserap secara merata, dan terbatasnya sumber daya kemampuan tenaga kerja lokal.

B. Saran

1. Hendaknya PT Agung Toyota Auto Mall seharusnya lebih memperhatikan tenaga kerja lokal yang wajib di utamakan dalam

penyerapan tenaga kerja di suatu perusahaan demi mewujudkan kesejahteraan dan kepastian hukum bagi masyarakat dalam suatu negara.

2. Kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk perlu meningkatkan kualitas pelayanan kepada pencari kerja dan tenaga kerja seperti selalu melakukan pengecekan setiap ada lowongan dan penerimaan di perusahaan yang membuka, guna memastikan tenaga kerja lokal lebih diutamakan dan koordinasi dengan perusahaan yang terdaftar di Kota Pekanbaru.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Agus Dwiyanto, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Aris Ananta, *Hukum perburuhan di Indonesia*, Cipta Prss, Malang, 1990.
- Bambang Waluyo, *Penegakan Hukum di Indonesia*, Sinar Grafika, Bandung, 2016.
- Budiono Kusumohamidjojo, *Keterlibatan Yang Adil Suatu Tinjauan Problematik Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004.
- Dunn, William N, *Pengantar Analisis Kebijakan*, Gajah Mada University Press, Jogjakarta, 2003.
- Gerry Silaban, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, 2014.
- Hani. Handoko T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2007.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2020.
- _____ *Pangantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Radja Grafindo, Jakarta, 2001.
- Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Prisma: Pekanbaru, 2017.
- Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, BPFE, Yogyakarta, 2016.

Nugroho, T. Rianto, *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Gramedia, Jakarta, 2004.

Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya, 2001.

Rahmad Krisyanto, *Kebijakan dalam Memprioritaskan Tenaga kerja Tempatan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2007.

Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*, Atom Press, Semarang, 1997.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001.

Simanjuntak, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sniar Grafika, jakarta, 2001.

Soenarko, *Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa Kebijaksanaan Pemerintah*, Airlangga University Press, Jakarta, 2003.

Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.

Sutedi Andrian, *Hukum Perburuan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Sutomo, *Hubungan Produktivitas Tenaga Kerja dan Pengusaha*, Pelita Grafika, Medan, 2000.

Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Uir.:* Uirpress, Pekanbaru, 2015.

Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2008. 2014.

Zainal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta,

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

C. Artikel dan Jurnal

- Aprilia, dkk, *Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur*, Risalah Hukum, Volume 15, Nomor 1, Juni 2019, hlm. 11-31
- Chandra, Andrey dkk, *Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Pada Pt. Kmk Global Sports*. Vol 1 no 2 ISSN. 2015.
- Jepi Adiando dan Muhammad Fedryansya, *Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community*, Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, ISSN: 2620-3367 Vol. 1 No: 2 Juli 2018.
- Lalu Husni, Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review Volume 01, Nomor 01, April 2017.
- Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review Volume 01, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Nomor 01, April 2017, hlm, 83.
- Margaretha Riauni, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013*, Jom FISIP Volume 1 No. 2- Oktober 2014.
- Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman, *Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Asian Journal of Environment, History and Heritage June 2019, Vol. 3, Issue. 1, hlm, 143.
- Wasiah Sufi, *Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Untuk Persaingan Mea*, Jurnal AKBAR JUARA, Volume 2 Nomor 3 Edisi Agustus 2017.