

**PEMANFAATAN TENAGA KERJA LOKAL BERDASARKAN
PERATURAN DAERAH NOMOR 18 TAHUN 2001 TENTANG
PENEMPATAN DAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA
LOKAL PADA PT MITRA HUTANI JAYA (MHJ) DI
DESA SEGAMAI KECAMATAN TELUK MERANTI
KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Hukum (S.H)

OLEH :

ASPARONI

NPM : 131010008

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asparoni
NPM : 131010008
Tempat/Tanggal Lahir : Segamai, 10 Maret 1991
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Air Dingin, Marpoyan - Pekanbaru
Judul Skripsi : Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Berdasarkan Perda Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Mitra Hutani Jaya (MHJ) Di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (pagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 10 Juni 2020

Yang menyatakan,



(Asparoni)



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Asparoni

13101008

Dengan Judul :

Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada Mitra Hutani Jaya (MHJ) Di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 30 November 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Islam Riau

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H



FS 671471

No. Reg : 554/1/UPM FH UIR 2020

Paper ID : 1459697067 / 27%



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 : 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 : Asparoni
NPM : 131010008
Program Studi : Ilmu Hukum
Pembimbing : Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H
Judul Skripsi : Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Berdasarkan Perda Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Mitra Hutani Jaya (MHJ) Di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan

Tanggal	Berita Acara Bimbingan	Pembimbing
04-05-2020	Perbaiki dan sempurnakan : a. Cover b. Abstrak c. Daftar Isi	
11-05-2020	Perbaiki dan sempurnakan : a. Abstrak b. Bab I Metode Penelitian c. Halaman Ditambah	
15-05-2020	Perbaiki dan sempurnakan a. Metode Penelitian b. Analisa Data	
18-05-2020	Perbaiki dan sempurnakan a. Bab IV Pembahasan dan kesimpulan b. Buat nama pada wawancara	
29-05-2020	Perbaiki dan sempurnakan a. Tambahkan pembahasan b. Kesimpulan diperbaiki	
08-06-2020	Acc pembimbing dan dilanjutkan untuk ujian Konfrehensif	

Pekanbaru, 10 Juni 2020

Mengetahui

A.n Dekan

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H

Wakil Dekan I



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
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

**PEMANFAATAN TENAGA KERJA LOKAL BERDASARKAN PERDA
NOMOR 18 TAHUN 2001 TENTANG PENEMPATAN DAN
PEMANFAATAN TENAGA KERJA LOKAL PADA PT. MITRA
HUTANI JAYA (MHJ) DI DESA SEGAMAI KECAMATAN TELUK
MERANTI KABUPATEN PELALAWAN**

ASPARONI
NPM : 131010008

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Dr. Rosyidi Hamzah. SH., MH.

Mengetahui

Dekan,

Dr. Admiral, S.H., M.H

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 059/Kpts/FH/2020
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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.
NIP/NPK : 14 10 02 476
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : ASPARONI
NPM : 13 101 0008
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PEMANFAATAN TANAGA KERJA LOKAL BERDASARKAN PERDA NOMOR 18 TAHUN 2001 TENTANG PENEMPATAN DAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA LOKAL PADA PT. MITRA HUTANI JAYA (MHJ) DI DESA SEGAMAI KECAMATAN TELUK MERANTI KABUPATEN PELALAWAN.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing 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.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 5 Maret 2020
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

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

NOMOR : 125 L /KPTS/FH-UIR/2020
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 2009
 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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	Asparoni
N.P.M.	:	131010008
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada Pt Mitra Hutani Jaya (Mhj) Di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.M.H	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Desi Apriani, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji sistematika
Sri Arlina, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Erlina, 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 29 Juni 2020
Dekan,

/Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Peringgal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



YKAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
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 UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 125 L /KPTS/FH-UIR/2020 Tanggal 29 Juni 2020, pada hari ini Selasa, 30 Juni 2020 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Asparoni
N P M : 131010008
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada Pt Mitra Hutani Jaya (Mhj) Di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan
Tanggal Ujian : 30 Juni 2020
Waktu Ujian : 13.45 - 14.30 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK :
Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.M.H
2. Dr. Desi Apriani, S.H., M.H
3. Selvi Harvia Santri, S.H., M.H

1.

2.

3.

Notulen

4. Erlina, S.H., M.H

4.

Pekanbaru, 30 Juni 2020
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

ABSTRAK

Pada prinsipnya tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja tempatan atau tenaga kerja asli dari suatu daerah, dengan kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain. Namun tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang diikat atau diatur didalam peraturan daerah tentang penempatan tenaga kerja local. Berdasarkan fakta dilapangan penempatan tenaga kerja lokal belum sepenuhnya dilaksanakan perusahaan, hal ini dibuktikan dari jumlah keseluruhan karyawan PT Mitra Hutani Jaya yaitu sebanyak 46 orang, maka hanya sebanyak 4 (empat) orang yang menggunakan tenaga kerja lokal, dengan alasan untuk mewujudkan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya sangat sulit.

Masalah pokok terkait dengan Bagaimanakah Pelaksanaan Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya dan Apakah Yang Menjadi Faktor Penghambat Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya.

Jenis penelitian *observational research* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara. sedangkan sifatnya adalah deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya adalah belum berjalan dengan maksimal dikarenakan perusahaan masih kurang mematuhi ketentuan yang mengatur mengenai penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal. Meskipun segala daya upaya dalam pengisian lowongan kerja tersebut telah dilakukan, namun belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, maka perusahaan baru diperbolehkan mencari tenaga kerja dari daerah lain, setelah mendapat izin dari kepala daerah. Padahal Penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan merata tanpa diskriminasi, dan Faktor Penghambat Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya adalah kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah hal ini disebabkan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang membidangi pengawasan terhadap perusahaan masih sangat minim, kurangnya potensi sumber daya manusia merupakan persoalan yang selalu menjadikan permasalahan bagi setiap perusahaan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja local, pemerintah daerah kurang menyiapkan sarana dan fasilitas pelatihan dan pendidikan, baik bagi tenaga kerjanya maupun kepada masyarakat sekitarnya, Sikap kurang tegas dari pemerintah daerah terhadap kewajiban perusahaan mempekerjakan 80% pekerja local.

Kata Kunci: *Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal, Pada PT Mitra Hutani Jaya (MHJ)*

ABSTRACT

In principle, local workers are local workers or native workers from an area, with the ability to spend every unit of time in order to produce goods or services, either for themselves or for others. However, local workers are workers who are bound or regulated in local regulations regarding the placement of local workers. Based on the fact that the company has not fully implemented the local workforce placement field, this is evidenced by the total number of employees of PT Mitra Hutani Jaya, which is 46 people, so only 4 (four) people use local labor, with the reason to realize the provision of labor that is according to their field of expertise is very difficult.

The main problem is related to how is the implementation of local labor recruitment at PT Mitra Hutani Jaya and what is the inhibiting factor in the recruitment of local workers at PT Mitra Hutani Jaya.

This type of research is observational research, namely by means of a survey or visiting directly to the research location using a data collection tool, namely interviews. while its nature is descriptive.

The results showed that the implementation of local labor recruitment at PT Mitra Hutani Jaya is not yet running optimally because the company still does not comply with the provisions governing the placement and utilization of local workers. Even though all efforts have been made to fill the job vacancies, local workers cannot yet fill it, so new companies are allowed to seek workers from other regions, after obtaining permission from the regional head. Whereas the placement and utilization of labor is carried out based on the principles of being open, free, objective, and fair and equitable without discrimination, and the inhibiting factor in the recruitment of local workers at PT Mitra Hutani Jaya is the lack of supervision from the government, this is due to the number of labor inspectors in charge of supervision. the company is still very minimal, the lack of human resource potential is a problem that always creates a problem for every company in recruiting local workers, the local government does not prepare training and educational facilities and facilities, both for its workforce and the surrounding community, a less assertive attitude from the local government to the company's obligation to employ 80% local workers.

Keywords: Utilization of Local Manpower, At PT Mitra Hutani Jaya (MHJ)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) Di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan”**.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam menyusun serta menyelesaikan tesis ini mendapatkan banyak arahan, bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam khususnya kepada:

1. 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.
2. Bapak Dr. Admiral, 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.
3. Bapak Roni Sahindra S.H., M.H., selaku pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan saran dan perbaikan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Kepada orang tua penulis yang telah banyak memberikan bantuan baik moril dan materil kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
5. 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.
6. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan selama penulis berurusan mengenai ke Administrasian.
7. 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.
8. Kepada teman-teman angkatan 2013 yang telah bersedia memberikan motivasi dan semangat kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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, Juli 2020

Penulis

Asparoni

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BAHWA SKRIPSI TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	v
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING	vi
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSI	vii
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU.....	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Tinjauan Pustaka.....	9
E. Konsep Operasional.....	17
F. Metode Penelitian	17
BAB II : TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	22
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	29

C. Tinjauan Umum Tentang PT Mitra Hutani Jaya	39
-----------------------------------------------------	----

BAB III :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya	47
---------------------------------------------------------------------------------	----

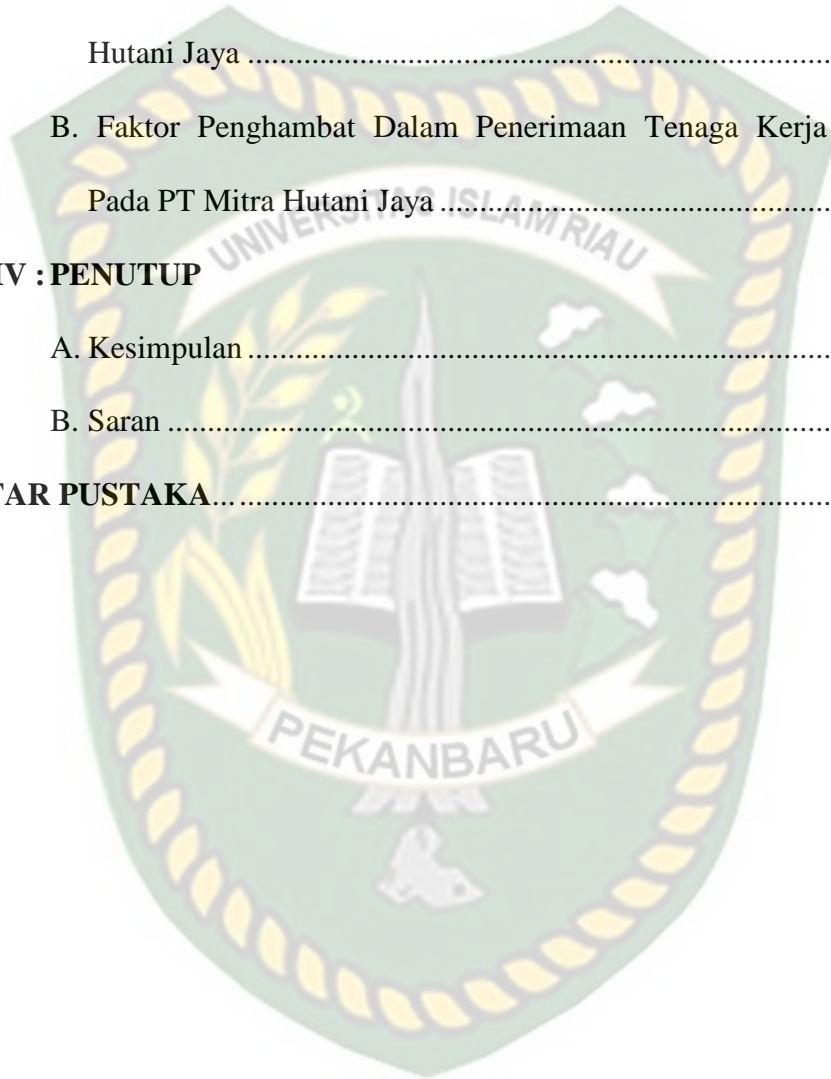
B. Faktor Penghambat Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya	69
---------------------------------------------------------------------------------------------	----

BAB IV :PENUTUP

A. Kesimpulan	74
---------------------	----

B. Saran	75
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan salah satu bagian dari pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia secara menyeluruh. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bersifat menyeluruh pada semua sektor. Perkembangan pembangunan yang sudah terjadi di Indonesia pada dasarnya bisa disebabkan adanya pembangunan terhadap ketenagakerjaan. Dimana dalam usaha membangunnya pemerintah telah mengusahakan kesejahteraan bagi setaip tenaga kerja yang merupakan sebagai sumber daya manusia.

Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyebutkan bahwasanya, “tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian atas adanya pernyataan hak bagi warga Negara dalam pekerjaan maka sudah seharusnya pemerintah mewujudkannya demi terciptanya masyarakat yang sejahtera. Perwujudan yang dilakukan pemerintah ialah dengan ketersediaannya tempat yang bisa dijadikan warga Negara untuk

melakukan suatu pekerjaan. Kebijakan hukum ketenagakerjaan juga mengupayakan adanya pengembangan tenaga kerja yang bersifat luas serta memiliki keterpaduan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari suatu pekerjaan, pembayaran upah, jaminan kesejahteraan, serta adanya upaya untuk perlindungan tenaga kerja. Hal ini dilakukan tidak lain disebabkan tenaga kerja memiliki kedudukan yang berarti dalam bidang pembangunan terutama dalam perekonomian bangsa. (Wijayanti, 2010: 5)

Agar terwujudnya suatu keadaan yang tertib dan aman dalam pelaksanaan ketenagakerjaan maka selain tenaga kerja dan pengusaha maka dibutuhkan juga pemerintah untuk melakukan pengawasan, dimana bentuk intervensi pemerintah bertujuan agar bisa mewujudkan suatu keadilan dan mengupayakan keberadaan hak pekerja. Selain pemerintah memberi perhatian kepada tenaga kerja maka pemerintah juga harus memberi perhatian kepada pengusaha. Tindakan yang dilakukan pemerintah ini tetaplah didasarkan kepada ketentuan ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003.

Pelaksanaan pembangunan nasional tidak bisa terlepas dari adanya sumber daya manusia, dimana sumber daya ini merupakan memiliki keberadaan yang penting dalam menuju suatu pembangunan. Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, kemudian menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, serta memberikan perlindungan bagi tenaga

kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Salah satu unsur penunjang yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional adalah tenaga kerja. Kebijakan ketenagakerjaan dalam program pembangunan diupayakan dapat menciptakan kesempatan kerja secara maksimal diberbagai bidang usaha dengan meningkatkan mutu serta perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh pada semua sektor. Tenaga kerja merupakan sosok yang memiliki peranan penting dalam suatu negara khususnya dalam bidang perekonomian, di dukung lagi dengan era globalisasi yang sudah sangat maju.

Sehingga perusahaan menjadikan tenaga kerja menjadi pendukung terlaksananya kegiatan yang ada di perusahaan. Pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, dikarenakan tanpa adanya tenaga kerja yang menjalankan setiap kegiatan yang ada maka perusahaan tidak akan bisa berjalan serta berkembang. (Asikin, 2007: 75) Dengan demikian tenaga kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena perusahaan sangat menggantungkan setiap yang dimilikinya untuk dijalankan oleh tenaga kerja, dan disisi lain tenaga kerja juga membutuhkan perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan demi menghasilkan suatu materi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga diantara tenaga kerja dan perusahaan terjalin suatu hubungan yang membutuhkan satu sama lainnya.

Pada masa sekarang yang menjadi perhatian khusus oleh pemerintah yaitu mengatasi lonjakan pengangguran. Dimana pengangguran ini akan mempengaruhi sistem ekonomi bangsa dan akan mempengaruhi kehidupan masyarakat itu sendiri. Pada dasarnya pengangguran menjadi suatu masalah yang harus diatasi. Dimana pengangguran ini disebabkan kurangnya lapangan pekerjaan sedangkan yang membutuhkan pekerjaan sangat banyak. Selain itu juga pengangguran juga disebabkan oleh karena kebanyakan perusahaan-perusahaan lebih membutuhkan tenaga ahli pada bidangnya, sedangkan kebanyakan yang ada pada saat sekarang tenaga ahli sangatlah kurang. Pengangguran juga dapat disebabkan adanya suatu penempatan tenaga kerja yang seharusnya dipekerjakan oleh suatu perusahaan pada suatu wilayah, namun perusahaan lebih cenderung menggunakan tenaga kerja dari luar sehingga tenaga kerja yang ada tidak dapat terserap dengan baik.

Permasalahan yang terjadi menyebabkan tenaga kerja tidak dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin. Tetapi hal ini juga tidak sepenuhnya dapat dipersalahkan kepada perusahaan, dikarenakan perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang menunjang perkembangan dari perusahaan, sehingga ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja maka kebanyakan yang terpilih yaitu tenaga kerja ahli. Namun permasalahan pengangguran bukan terjadi di perkotaan saja melainkan terjadi pada daerah-daerah, dimana perusahaan yang berjalan di daerah seharusnya lebih mementingkan tenaga kerja local untuk dipekerjakan. Namun dikarenakan permasalahan dalam penempatan tenaga kerja yang dibutuhkan maka kebanyakan

tenaga kerja yang ada didaerah tidak bisa memanfaatkan kedudukan dari perusahaan tersebut. (<http://fatur.staff.ugm.ac.id/file/>)

Berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terutama dalam Pasal 32 menjelaskan tentang penempatan tenaga kerja yaitu:

1. “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, obyektif/adil, dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional”.

Jadi atas keterangan tersebut maka dapat dikatakan bahwasanya penempatan itu adalah suatu mekanisme yang ditujukan kepada seseorang dalam hal memberikan tempat yang sesuai. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja haruslah dilakukan sesuai dengan prosedurnya, dimana haruslah dilakukan dengan adanya penyaringan dari tenaga kerja itu sendiri.

Sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan maka penempatan tenaga kerja haruslah dilakukan dengan keterbukaan satu sama lainnya diantara tenaga kerja, hal ini bertujuan agar tidak terjadinya suatu keadaan yang akan menimbulkan suatu ketidakadilan. Selain itu ketika tenaga kerja akan ditempatkan pada suatu jabatan maka haruslah disesuaikan juga dengan kemampuan yang dimilikinya tanpa harus memandang keberaraan tenaga kerja tersebut. Sehingga ketika penempatan tenaga kerja dilaksanakan maka setiap tenaga kerja sudah dianggap

memiliki kemampuan untuk menjalankan segala tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Jika dilihat dari kedudukan tenaga kerja maka tenaga kerja bisa digolongkan menjadi dua bentuk di dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan yaitu tenaga kerja tempatan atau local dan tenaga kerja diluar tempatan. Tenaga kerja tempatan merupakan sebagai setiap orang asli daerah yang menjadi pekerja pada suatu perusahaan di daerahnya yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan yang ada pada perusahaan. Pada dasarnya tenaga kerja lokal atau tempatan ini merupakan sebagai tenaga kerja yang terikat dengan suatu ketentuan daerah yaitu peraturan daerah. (Asikin, 2007: 54)

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal menyatakan bahwa:

Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Pelalawan atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Pelalawan secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu atau berdasarkan perkawinan campuran. (Sastrohadiwiryo, 2005: 54)

Kemudian Pasal 2 Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal menyatakan bahwa kewajiban pengisian dan pendaftaran lowongan kerja, antara lain:

1. Setiap pengusaha atau pengurus wajib mengusahakan dan mengupayakan secara maksimal agar lowongan kerja yang terbuka di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal, baik yang terampil (*skill*) maupun tidak terampil (*unskill*).
2. Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan cara bertahap yakni dimulai dari yang berdomisili seputar/sekeliling perusahaan, meliputi antara lain RT, RW, Kelurahan/Desa dan Kecamatan setempat atau berdekatan/berhampiran.

3. Apabila jumlahnya belum terpenuhi dapat dilakukan antar kecamatan dalam Kabupaten Pelalawan
4. Apabila belum terpenuhi antar kecamatan dapat dilakukan antar kabupaten/kota dalam Propinsi Riau dalam bentuk kerjasama.
5. Jika setelah dilakukan segala daya upaya dalam pengisian lowongan kerja tersebut, namun belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, maka pengusaha atau pengurus diperbolehkan mencari tenaga kerja dari daerah lain setelah mendapat izin dari Kepala Daerah.
6. Pengaturan lebih lanjut dari ayat (5) di atas, akan ditetapkan dalam Keputusan Kepala Daerah.

PT Mitra Hutani Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kehutanan yang mengelola hutan tanaman industri. PT. Mitra Hutani Jaya (MHJ) sebuah anak perusahaan PT. Arara Abadi distrik Perawang. Perusahaan yang bergerak di bidang kayu akasia. Dimana sudah berdiri sejak tahun 2007 silam, dan termasuk dalam administrasi Desa Segamai. Apalagi, Desa Segamai adalah desa binaan PT. MHJ.

Berdasarkan fakta dilapangan penempatan tenaga kerja lokal belum sepenuhnya dilaksanakan perusahaan, hal ini dibuktikan dari jumlah keseluruhan karyawan PT Mitra Hutani Jaya yaitu sebanyak 46 orang, maka hanya sebanyak 4 (empat) orang tenaga kerja lokal yang digunakan oleh perusahaan tersebut, dimana perusahaan menyatakan alasan hanya menggunakan tenaga kerja yang lebih sedikit dibandingkan tenaga kerja dari luar daerah yaitu disebabkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidangnya, namun kebanyakan tenaga kerja yang ada atau dari daerah kurang memiliki keahlian tersebut, sehingga demi terselenggaranya serta perkembangan dari perusahaan maka perusahaan mengambil tenaga kerja dari luar daerah. Tetapi menurut penulis kebijakan yang dilakukan perusahaan sangatlah bertentangan

dengan ketentuan peraturand daerah karena pada dasarnya perusahaan wajib untuk mengupayakan tenaga kerja local baik yang memiliki keahlian terampil ataupun tidak memiliki keahlian terampil.

Sebagaimana masalah yang sudah penulis paparkan diatas, maka yang menjadi hal yang diteliti ialah dengan judul, **“Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) Di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan”**.

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana fenomena tersebut, maka penulis juga memberikan batasan terhadap masalah yang akan dikaji yaitu:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya?
2. Apakah Yang Menjadi Faktor Penghambat Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya?.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berikut dapat dilihat yang menjadi tujuan atas penelitian yang akan penulis lakukan yakni:

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya.

2. Faktor Penghambat Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya.

2. Manfaat Penelitian

Selanjutnya penulis juga mengharapkan dari yang diteliti ini dapat dimanfaatkan yakni:

1. Untuk menambah ilmu serta penulis bisa berwawasan mengenai pemanfaatan tenaga kerja lokal.
2. Sebagai informasi yang dapat memberikan masukan kepada peneliti selanjutnya dalam membandingkan penelitiannya yang memiliki permasalahan yang sama dengan penulis.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dibidang karya ilmiah serta bahan masukan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

D. Tinjauan Pustaka

1. Negara Hukum

Teori merupakan pengetahuan ilmiah yang mencakup penjelasan mengenai suatu faktor dari sebuah disiplin ilmiah. Dalam dunia ilmu, teori menempati kedudukan penting, karena teori memberikan sarana untuk dapat merangkum serta memahami masalah yang dibicarakan secara lebih baik. Hal-hal yang semula tampak tersebar dan berdiri sendiri dapat disatukan dan ditunjukkan kaitannya satu sama lain secara lebih bermakna. (Koentjaraningrat, 1997) W. Friedman

mengungkapkan dasar-dasar esensial dari teori hukum menurut Hans Kelsen, yaitu:

1. Tujuan teori hukum, seperti setiap ilmu pengetahuan adalah untuk mengurangi kekacauan dan kemajemukan menjadi kesatuan.
2. Teori hukum adalah ilmu pengetahuan mengenai hukum yang berlaku, bukan mengenai hukum yang sebenarnya.
3. Hukum adalah ilmu pengetahuan normatif, bukan ilmu alam.
4. Teori hukum sebagai teori norma-norma tidak ada hubungannya dengan daya kerja norma-norma hukum.
5. Teori hukum adalah formal, suatu teori cara menata, mengubah isi dengan cara khusus. Hubungan antara teori hukum dan sistem yang khas dari hukum positif ialah hubungan apa yang mungkin dengan hukum yang nyata.

Negara hukum yang menjadi dasar dari Negara Indonesia pada dasarnya bertujuan demi terwujudnya dan terjaminnya suatu kepastian dan bisa melindungi seluruh masyarakat yang menjadi warga Negara untuk mendapatkan haknya serta mendapatkan suatu kejahteraan dalam kehidupan. Pada dasarnya tujuan negara adalah menyelenggarakan ketertiban hukum dan berpedoman kepada hukum. Dalam negara hukum, segala kekuasaan alat-alat pemerintahannya berdasarkan hukum, semua orang tanpa kecuali harus tunduk dan taat kepada hukum. (Thamrin.S, 2017: 23)

2. Perlindungan Hukum

Perlindungan dapat dikatakan sebagai suatu tindakan untuk mengayomi hal tertentu dari bentuk kepentingan. Pada dasarnya tindakan mengayomi ini dilakukan kepada seseorang yang memiliki kedudukan yang rendah tidak memiliki kekuatan. Selain itu dapat juga dikatakan perlindungan merupakan tindakan yang bertujuan untuk melindungi atau di maksud tindakan untuk menjamin dalam melindungi dengan menggunakan ketentuan hukum yang berlaku. (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 1999: 360)

Kekuasaan bisa dikaitkan dengan perlindungan hukum. Dimana kekuasaan bisa digunakan sebagai alat untuk memberikan perlindungan bagi seluruh masyarakat. Dikarenakan kekuasaan berhubungan dengan sesuatu yang diperintahkan. Satjipto Rahardjo juga berpendapat mengenai perlindungan hukum, dimana beliau menyatakan bahwa suatu upaya yang diberika kepada seseorang dengan jalan melindungi setiap kepentinganya dengan berdasarkan kekuatan yang dimiliki seseorang untuk menindak kepentingannya itu. (Rahardjo, 2003: 121)

Pelaksanaan dari perlindungan hukum bisa dilakukan dengan menggunakan instrument hukum atau dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum. Perlindungan pada dasarnya bertujuan untuk melindungi segala sesuatu hak yang dimiliki oleh seseorang, sehingga dengan adanya hukum maka perlindungan terhadap hak seseorang dapat terjamin pelaksanaannya. Dikarenakan setiap kepentingan yang dilindungi haruslah mendapatkan suatu kepastian hukum. (Harjono 2008: 1).

3. Teori Keadilan Hukum

Keadilan bisa diartikan sebagai kata adil. Dimana adil tersebut berisikan pernyataan tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang. (Departemen Pendidikan Nasional, 2005: 517) Aristoteles menyatakan untuk mengetahui tentang keadilan dan ketidakadilan maka harus diketahui dari tiga hal utama yaitu (1) tindakan apa yang terkait dengan istilah tersebut, (2) apa arti keadilan, dan (3) diantara dua titik ekstrim apakah keadilan itu terletak. Keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan.

Pada intinya Mochtar Kusuma Atmaja, menyebutkan kepastian hukum merupakan jalan untuk mendapatkan suatu ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat. Sehingga kepastian hukum harus dijalankan secara optimal, dikarenakan tanpa adanya hal tersebut maka ketertiban tidak akan terwujud.

Menurut Satjipto Rahardjo, untuk mendirikan Negara hukum memerlukan suatu proses yang panjang tidak hanya peraturan-peraturan hukum saja yang harus ditata dan dikelola dengan baik, namun dibutuhkan sebuah kelembagaan yudikatif yang kuat dan kokoh dengan kewenangan yang luar biasa dan Independen, bebas dari campurtangan eksekutif dan legislative, yang dilaksanakan oleh sumberdaya manusia yang bermoral baik dan bermoral teruji demi terwujudnya suatu kepastian hukum yang syarat akan keadilan.

4. Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu ketentuan yang memiliki pengaturan hubungan diantara seorang pengusaha atau lebih dengan tenaga kerjanya. Selain itu hukum ketenagakerjaan juga sebagai bentuk ketenuan yang mewujudkan suatu ikatan kerja diantara penguasa dan tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan atas perintahnya untuk menjalankan sesuatu hal yang bertujuan demi memperoleh upah dalam memenuhi kehidupan sehari-hari. Dengan demikian pada dasarnya hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur mengenai hubungan ataupun ikatan diantara tenaga kerja dengan pengusaha namun juga mengatur dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Tenaga kerja diberikan suatu tanggung jawab atas kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan suatu pekerjaan. Sehingga atas adanya hubungan tersebut maka dapat terlihat bahwa hubungan tersebut dikategorikan atau bersifat kontraprestasi. Dimana pengusaha membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan yang ada diperusahaannya, sedangkan tenaga kerja membutuhkan suatu pekerjaan demi keberlangsungan kehidupannya.

Sebelum dilakukan perubahan maka hukum ketenagakerjaan dikenal dengan sebutan hukum perburuhan. Berdasarkan ketentuan “Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Kemudian menurut “Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau

jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Berdasarkan ketentuan “Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. (Wijayanti, 2010: 1)

Peraturan mengenai ketenagakerjaan bukan saja diberlakukan di Negara Indonesia, tetapi diberlakukan diseluruh Negara. Selain itu juga ketenagakerjaan diakui dan dilindungi oleh organisasi internasional yaitu berupa PBB. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki jaminan yang berlaku di seluruh negara dengan tujuan untuk menegakkan dan menegaskan suatu kedudukan ketenagakerjaan. Selain itu juga bertujuan dimana setiap masyarakat membutuhkan suatu pekerjaan untuk melengkapi kehidupannya, sehingga dengan adanya kebutuhan tersebut maka pastinya kedudukannya sangatlah lemah dibandingkan dengan pengusaha. Jadi untuk mengantisipasi keadaan tersebut maka sangat dibutuhkannya suatu pengaturan dalam ketenagakerjaan. Kebutuhan pekerjaan merupakan hak bagi setiap masyarakat, dan hal ini dijamin keberadaannya oleh Negara, dimana setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan. (Abdussalam, 2000: 1)

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan

hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah. (Prinst, 1994: 1)

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan dan sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu dibangun sistem pelatihan kerja, sistem informasi pasar kerja dan sistem antar kerja, baik secara lokal dan antar daerah maupun ke luar negeri. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional. (Sutedi, 2011: 6)

Ketenagakerjaan di Indonesia sangat erat kaitannya dengan penegakan supremasi hukum hal ini sangat penting sekali karena berdampak pada keberlangsungan hidup sosial di negara Indonesia. Ketenagakerjaan dan supremasi hukum berkaitan erat juga dengan pembangunan di Indonesia yaitu pembangunan dibidang sosial ketenagakerjaan dan pembangunan dibidang hukum.

Tenaga kerja adalah seseorang yang merupakan bagian dari pelaksana suatu pekerjaan. Sebagaimana bisa dilihat dalam “Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa: tenaga kerja adalah setiap orang yang

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut I Kadek Bayu Sihandharma, dalam penelitiannya Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Lokal Sebagai Bentuk *Corporate Social Responsibility* (CSR) Pada Industri Perhotelan Di Kuta Selatan, menyatakan terkait masyarakat lokal/tenaga kerja lokal beberapa Peraturan Daerah di Provinsi Bali terkait pengaturan perekrutan tenaga kerja lokal antara lain Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 8 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan dalam Pasal 11 dijelaskan dalam penerimaan tenaga kerja di daerah, perusahaan memberikan kesempatan terhadap tenaga kerja lokal, dengan kebutuhan perusahaan tanpamengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan Pasal 11 Ayat 1 Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 6 Tahun 2013 tentang Taggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSP) Program penerapan TJSP oleh perusahaan dapat berbentuk antara lain Pemberdayaan masyarakat, Kemitraan dan Bina Lingkungan, Sumbangan, Donasi dan Promosi. Pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja lokal sebagai bentuk CSR pada industri perhotelan di Kuta Selatan, terutama berkaitan dengan konsep CSR yakni 3P terutama unsur (*people*) kesejahteraan masyarakat telah terlaksana dengan tidak hanya melibatkan unsur masyarakat tetapi juga pihak banjar dan desa setempat, namun rekrutmen belum dapat terimplementasi sepenuhnya disebabkan faktor internal dan eksternal. (Sihandharma, 2017: 8)

E. Konsep Operasional

Agar tidak terjadi salah untuk mengartikan penelitian yang penulis lakukan, maka adapun batasan terhadap yang diteliti, yaitu dapat diketahui dibawah ini:

Pemanfaatan adalah aktivitas menggunakan proses dan sumber untuk belajar.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.(Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan)

Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Pelalawan atau dari daerahlain yang lahirdi Kabupaten Pelalawansecara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu atauberdasarkanperkawinan campuran.(Pasal 1 angka 11 Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal)

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan penulis lakukan mempergunakan jenis yaitu *observational research* atau survey. Penelitian ini yaitu penelitian yang dilaksanakan lagsung ke lokasi penelitian yang telah ditetapkan untuk mendapatkan keterangan yang mendukung penelitian penulis.(Syafrialdi, 2017: 14)

Kemudian penelitian ini bersifat deskriptif, dimana penulis menggambarkan permasalahan dengan terang serta serinci mungkin tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) Di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan. (Soekanto, 2004: 10)

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) Di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan, dengan alasan bahwa di PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) Di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan kurang memanfaatkan tenaga kerja lokal, dengan kata lain karyawan yang dipekerjakan hampir seluruhnya tenaga kerja dari luar daerah.

3. Populasi dan Sampel

Populasi ialah seluruh himpunan yang menjadi objek penelitian yang memiliki ciri yang sama.(Sunggono, 2005: 118) Sampel adalah himpunan bagian yang akan dijadikan sebagian objek yang bisa menjadi perwakilan dalam penelitian.(Sunggono, 2005: 119) Sedangkan responden merupakan seseorang yang akan dijadikan subjek penelitian.

Beirkut ini bisa dilihat katgori pembagian terhadap responden yang membantu menjawab masalah yang diteliti yaitu:

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Klasifikasi Responden	Populasi	Responden	%	Keterangan
1.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Pelalawan	1 orang	1	100%	Sensus
2.	Pimpinan PT Mitra Hutani Jaya (MHJ)	1 orang	1	100%	Sensus
3.	Pekerja Lokal	4 orang	2	50%	<i>Purposive Sampling</i>
Jumlah		6 orang	4	-	-

Sumber: Data Lapangan, 2019-2020

Berdasarkan tabel I.2 tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa dalam pengumpulan data, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Pelalawandan Pimpinan PT. PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) dilakukan dengan wawancara dengan metode pengambilan sampel secara sensus sedangkan pengambilan data terhadap Pekerja dilakukan dengan *purposive samplling*, dan adapun metode pengambilan sampelnya adalah mempergunakan teknik *purposive samplling* yaitu penarikan sampel sesuai dengan tujuan yang hendak diteliti.(Singarimbun, 2012: 172)

4. Sumber Data

Untuk membantu penyelesaian yang akan diteliti, maka penulis mempergunakan yakni:

1. Data Primer, dimana data ini dihasilkan dari proses penelitian lapangan dengan menggunakan wawancara yang berkaitan langsung dengan:
 - a. Pelaksanaan Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya
 - b. Faktor Penghambat Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya.
2. Data Sekunder, ialah data-data yang berkaitan dengan yang dihasilkan atau didapati dalam panduan buku kemudian aturan maupun ketentuan hukum yang berlaku yang bertujuan untuk mendukung data primer, yaitu:
 - a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - c. Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal
 - d. Sumber lainnya yang bisa mendukung lainnya yang berhubungan dengan yang diteliti.

5. Alat Pengumpul Data

Penelitian ini pada intinya mempergunakan wawancara sebagai alat memecahkan setiap permasalahan. Wawancara ialah suatu mekanisme yang

penulis jalankan langsung kepada subjek penelitian dengan menggunakan soal yang akan dipertanyakan kepada responden.

6. Analisis Data

Setelah memperoleh dan mengumpulkan data yang berasal atas kuesioner serta wawancara, maka selanjutnya dijadikan dalam bentuk uraian. Selanjutnya dilakukan interpretasi terhadap data yang disajikan tersebut. Setelah itu dilakukan pembahasan yang berpedoman terhadap ketentuan hukum yang berlaku dalam ketenagakerjaan, dan kemudian diambil kesimpulan secara induktif yaitu mengambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus kepada hal-hal yang bersifat umum.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian

Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu pengaturan yang berkaitan terhadap bidang pekerjaan dimana setiap pekerja memiliki ikatan dengan pengusaha. Pada masa dahulu ketentuan ini dikenal dengan sebutan hukum perburuhan. Namun pemberlakuan ketentuan tersebut tidaklah lama dikarenakan ketentuan itu diganti dengan sebutan ketenagakerjaan. Hingga saat ini ketentuan tersebut masih diberlakukan dengan aturan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Wijayanti, 2010: 2-3)

Jika susunan dari kata hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 bagian maka akan terdiri dari kata hukum dan kata ketenagakerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal tersebut merupakan hal-hal yang berkaitan dengan ketentuan hukum. Selain itu ketentuan ketenagakerjaan merupakan sebagai batasan dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Sehingga jika dipahami lebih dalam maka hukum menjadi hal penting didalam pelaksanaan ketenagakerjaan, dimana digunakan untuk memberikan perlindungan serta jaminan terhadap pelaksanaan setiap kegiatan yang ada dalam suatu pekerjaan. Namun yang mendasari untuk diberikan perlindungan dan jaminan pada dasarnya diberikan kepada tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena kedudukannya lebih lemah dibandingkan dengan penguasa.

Perubahan terhadap makna perburuhan kepada ketenagakerjaan yang terjadi hingga saat sekarang, disebabkan adanya perkembangan yang menyebabkan makna perburuhan tidak sesuai lagi jika dikaitkan dengan perkembangan ketentuan hukum yang ada sekarang. Jika dilihat perumusan dari hukum ketenagakerjaan maka dapat dimaknai sebagai suatu ketentuan yang memberikan pengaturan terhadap suatu hubungan pekerjaan diantara tenaga kerja dan pengusaha selaku yang memimpin pekerjaan.

Untuk memberikan suatu jaminan kepastian terhadap peraturan ketenagakerjaan tersebut maka dibutuhkan suatu intervensi dari pemerintah untuk melakukan pengawasan setiap tindakan yang terjadi dalam timbulnya hubungan pekerjaan. Oleh sebab itu jika dikaitkan dengan yang terjadi maka hukum ketenagakerjaan merupakan sekumpulan aturan yang mengatur mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan bagian pekerjaan, tenaga kerja, pengusaha dan juga pemerintah. (Prinst, 1994: 1)

Sesuai dengan ketentuan “Pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Imam Sopomo menyatakan pada intinya mengenai ketenagakerjaan yaitu sebagai ketentuan yang berhubungan dengan permasalahan pekerja dan permasalahan dengan upahnya. Kemudian Molenaar juga berpendapat bahwa ketenagakerjaan merupakan bentuk pengaturan ikatan ataupun hubungan pengusaha dengan tenaga kerja, kemudian pengaturan tenaga kerja satu sama lainnya. (Husni, 2007: 24)

Sebagai suatu bagian dari norma maka hukum dibentuk dan disahkan oleh seorang penguasa yang memiliki kekuasaan dalam pemerintahan atau yang memiliki kewenangan pada bidangnya. Sehingga hukum sebagai suatu ketentuan yang mengatur suatu tindakan ataupun suatu perbuatan memiliki bentuk yaitu bentuk tertulis dan tidak tertulis.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang memiliki posisi yang penting dalam peningkatan pembangunan suatu Negara. Sehingga dari itulah pemerintah membuat kebijakan-kebijakan untuk melindungi kepentingan dari tenaga kerja. Terutama hukum ketengakerjaan juga diwujudkan demi memberikan perlindungan atas kedudukan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Ketentuan hukum tersebut tidak lain dilakuakn dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja demi mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat. Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan ataupun aturan hukum, hal ini bertujuan agar setiap kegiatan untuk melaksanakannya bisa memberikan suatu kepastian hukum.

Selain menyangkut kompetensi pekerja maka dalam ketenagakerjaan juga membahas mengenai haknya pekerja yang harus diterimanya selama melakukan suatu pekerjaan terutama dalam hal upah, hubungan pekerjaan kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional.

Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan, itu dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Untuk terpenuhnya kebutuhan harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk

menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 ayat(1) dan (2) yang menyatakan:

1. Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
2. Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian “pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan didalam pembentukannya, dimana tujuannya tersebut demi terwujudnya suatu keadilan dan perlindungan bagi tenaga kerja. Keadilan yang dilakukan agar setiap tenaga kerja memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan serta perlindungan tersebut berguna untuk menghindari tindakan yang bertentang dengan peraturan. Terutama tindakan dari pengusaha terhadap pekerjaannya.

Sehingga atas hal tersebut dapat dimaknai hukum ketenagakerjaan merupakan himpunan ataupun rangkaian suatu unsur dalam bentuk peraturan yang berhubungan dengan pekerja yang melakukan suatu kegiatan serta adanya permasalahan pengupahan atas pelaksanaan kegiatan tersebut. (Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, 2008: 1)

Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerjasesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

3. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.(Wijayanti, 2010: 6-7)

Sehingga untuk mewujudkannya maka sangatlah dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang baik untuk menjalankan suatu kegiatan pekerjaan. Dikarenakan dengan terwujudnya tenaga kerja yang berkemampuan maka akan memberikan suatu hasil atau output bagi perusahaan. Apabila

perusahaan mengalami perkembangan maka hal tersebut juga akan memberikan manfaat bagi perkembangan Negara.

Sehingga atas hal tersebut pemerintah haruslah memberikan suatu kebijakan yang menyeluruh untuk memberikan suatu jaminan terhadap tenaga kerja, dikarenakan tenaga kerja memiliki kemampuan untuk merubah suatu keadaan. Kebijakan yang dimiliki oleh pemerintah haruslah bisa menjamin hak-haknya tenaga kerja agar dapat memberikan suatu kepastian hukum. Sehingga dengan kebijakan suatu pengaturan bisa memberikan suatu wadah untuk melindungi haknya tenaga kerja. Serta tidak membeda-bedakan diantara tenaga kerja lainnya atau adanya tindakan diskriminasi hak. Dikarenakan pekerjaan yang dibutuhkan pada intinya diwujudkan demi terciptannya kehidupan nya sejahtera.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang ketenagakerjaan memiliki tujuan yaitu:

- “1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya”.

Berikut dapat juga diketahui mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaannya sesuai dengan yang dinyatakan dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 antara lain:

- “1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 1. Perencanaan tenaga kerja makro.
 2. Perencanaan tenaga kerja mikro.
3. Dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)”.

Jika dilihat dari sifatnya maka hukum ketenagakerjaan terbagi kedalam sifat keperdataan jika berhubungan dengan dengan adanya ikatan diantara pengusaha dengan tenaga kerja. Hal ini disebabkan untuk menjalankan suatu pekerjaan maka tenaga kerja akan mengangkat dirinya dengan pengusaha berdasarkan suatu perjanjian kerja. Sehingga kepentingan diantara para pihak terikat dalam suatu hubungan keperdataan. Selain itu terikat juga dengan sifat publik (pidana), yaitu:(Wijayanti, 2010: 7)

- a. Adanya intervensi dari pemerintah atas permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi.
- b. setiap himpunan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku memiliki ketentuan yang mengatur sanksi.

Tenaga kerja dan penguasaha terikat dalam suatu hubungan pekerjaan, dimana hubungan tersebut antara lain:

- “a. Secara yuridis, tenaga kerja adalah bebas karena prinsip negara Indonesia ialah bahwa tidak ada seorangpun boleh diperbudak, diperukur, atau diperhambat.
- b. Secara sosiologis adalah sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya, terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja”.

Atas hubungan yang menjadi pengikat diantara penguasa dan tenaga kerja maka pastinya adanya suatu kebijakan yang menjadi instrument yang mengatur keberadaan dari pemerintah dalam setiap kepentingan. Sehingga untuk mewujudkan suatu rasa adil bagi para pihak maka pemerintah memberikan suatu kebijakan di dalam pelaksanaan hubungan diantara pekerja dan majikannya tersebut. Pada dasarnya yang menjadi sasaran pokoknya adalah untuk memberikan suatu jaminan hukum.

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian

Pengertian tenaga kerja jika dilihat dari ketentuan ketenagakerjaan “Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan: tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut Dumairy yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal. (Manulang, 2001: 3)

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. (Rusli, 2011: 12-13)

Pada dasarnya tenaga kerja bisa digolongkan dari berbagai segi, berikut bisa diketahui dari segi pendidikan dan keahlian yang dimilikinya, yakni antara lain:

- a. Tenaga kerja yang tidak memiliki pendidikan atau pendidikan yang rendah serta sama sekali tidak mempunyai keahlian, maka tenaga digolongkan kepada tenaga kerja kasar.
- b. Tenaga kerja yang mempunyai keahlian dengan mengikuti pelatihan pekerjaan serta tenaga kerja sudah memiliki pengalaman maka tenaga kerja ini digolongkan kepada tenaga kerja terampil.

- c. Tenaga kerja yang berpendidikan tinggi dan memiliki keahlian pada bidangnya maka bisa tergolong kepada tenaga kerja terdidik

Jadi atas penggolongan tenaga kerja tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja didasarkan kepada pendidikan, keahlian serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang tenaga kerja. Dengan adanya penggolongan tersebut maka tenaga kerja memiliki tingkat pekerjaan yang berbeda, namun tetap pekerjaan yang dilakukan tetap menimbulkan suatu hubungan hukum diantara tenaga kerja dengan pengusaha yang mempekerjakannya.

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kontraktual tersebut terbentuk atas adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya *Burgelijk Wetboek* (BW) atau yang lazim sekarang disebut dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perdata/hukum privat, dinyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Menurut “Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Hubungan kerja pada dasarnya sebagai ikatan diantara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan dengan adanya ketentuan hukum didalam pelaksanaannya. Hal ini disebabkan hubungan tersebut muncul dikarenakan adanya suatu perikatan diantara para pihak dengan melakukan suatu perjanjian kerja. Perikatan yang muncul akibat persetujuan untuk melakukan suatu pekerjaan akan menimbulkan hubungan yang tidak dapat diakhiri begitu saja. Ikatan hubungan tersebut dilakukan demi mewujudkan suatu kepentingan yang memiliki kepastian hukum.

Dari perumusan perumusan diatas maka dapat juga diketahui mengenai unsur pendukung yang ada dalam perjanjian kerja. Dimana unsur tersebut yaitu perjanjian kerja itu harus memenuhi:

- 1) Ada bentuk pekerjaan yang akan dilakukan.

Pekerjaan ialah hal yang mendasar dilakukannya pelaksanaan perjanjian kerja, hal inilah yang akan tenaga kerja lakukan dengan diiringi persetujuan dari pengusaha untuk mempekerjakannya. Sesuai dengan Pasal 1603a KUHPerduta menyatakan: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Dengan demikian dapat dikatakan tenaga kerja atau buruh hanya melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sendiri, tanpa dibantu oleh pihak lain, namun pekerjaan tersebut bisa dibantu oleh

tenaga kerja lainnya jika ada persetujuan dari pengusaha yang mempekerjakannya. Sehingga perjanjian kerja ini berakhir ketika tenaga kerja mengalami kematian.

2) Ada perintah untuk melakukan sesuatu hal

Salah satu pelengkap pelaksanaan pekerjaan adalah suatu perintah dari seorang pengusaha yang telah mempekerjakan tenaga kerja, hal ini menjadi kewajiban dari tenaga kerja untuk menjalankannya sebagaimana yang sudah ditentukan kepadanya dikarenakan hubungan yang terikat dalam perjanjian kerja yang disepakati. Sehingga dengan adanya perintah maka tenaga kerja harus melakukan hal-hal yang diperintahkan oleh seorang pengusaha.

3) Ada pembayaran upah

Upah sebagai salah satu alasan terwujudnya suatu hubungan kerja diantara tenaga kerja dengan pengusaha. Dikarenakan tenaga kerja melakukan pekerjaannya disebabkan membutuhkan upah sebagai keberlangsungan hidupnya. Setelah tenaga kerja melakukan segala sesuatu yang diperintahkan kepadanya untuk dikerjakan maka sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja yang disepakati maka tenaga kerja memiliki hak untuk menerima upahnya. Jadi upah merupakan dasar terwujudnya suatu hubungan kerja.

4) Ada waktu

Waktu merupakan suatu hal yang ditentukan dalam perjanjian kerja, dimana untuk melaksanakan suatu pekerjaan maka tenaga kerja atau pekerja dibatasi oleh waktu. Waktu ini merupakan hal penting yang harus tertera di dalam

perjanjian kerja, sehingga setiap pihak mengetahui masa pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan demikian tidak ada pihak yang bisa menghentikan suatu pekerjaan sebelum waktu yang disepakati.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pemilik usaha yang didasari dengan adanya suatu perjanjian, dimana perjanjian tersebut dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama dimana adanya persetujuan untuk melakukan suatu kepentingan dan menyerahkan suatu kepentingan pula. Dimana pihak pekerja memiliki kesanggupan untuk menjalankan pekerjaan sedangkan pihak pengusaha memiliki kesanggupan untuk membayar gaji tenaga kerja. (Soepomo, 2001: 78) sesuai dengan “Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja”.

Pada saat sekarang jalinan hubungan kerja tidak bisa dijadikan sebagai ikatan yang kuat. Dikarenakan hubungan tersebut tidak bisa dipastikan pelaksanaan pekerjaan dengan waktu yang lama. Dikarenakan hubungan kerja dibatasi dengan waktu yang sudah menjadi kesepakatan, ketika pengusaha berkeinginan untuk melakukan perpanjangan maka tenaga kerja bisa melakukan pekerjaan kembali namun jika sebaliknya maka tenaga kerja tidak dapat menjalankannya lagi. Sehingga hubungan kerja yang terjadi saat ini dibatasi dengan ketentuan waktu. Dalam praktik pada mulanya ditemukan ada 4 jenis hubungan kerja fleksibel, yaitu :

1. Hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman pekerja

2. Hubungan kerja yang dilaksanakan di rumah
3. Hubungan kerja bebas
4. Hubungan kerja berdasarkan panggilan.

Ketentuan ketenagakerjaan telah memberikan suatu perlindungan terhadap haknya Pekerja. Sehingga ketika ada suatu pelanggaran terhadap hak yang dimiliki oleh seorang pekerja maka pelanggaran tersebut akan menimbulkan suatu akibat hukum yaitu berupa adanya suatu sanksi. Atas perlindungan yang diberikan oleh peraturan ketenagakerjaan, maka berikut merupakan bentuk hak pekerja yang patut dilindungi antara lain:

1. Hak atas pengupahan.

Pengupahan sebagai bentuk pokok dan bersifat wajib bagi pekerja setelah melakukan pekerjaannya pada suatu perusahaan. Hak pekerja ini dilindungi oleh ketentuan ketenagakerjaan sehingga setiap pihak pengusaha harus mematuhi dan menohormati segala ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah.

2. Hak atas jam atau waktu Kerja

Setiap pekerja memiliki batasan waktu dalam menjalankan pekerjaan yang disesuaikan kepada perjanjian kerja yang disepakatinya. Selain itu pekerja juga telah dilindungi oleh ketentuan ketenagakerjaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dimana berdasarkan ketentuan waktu ataupun jam kerja dalam seminggu yang harus dilakukan oleh pekerja yaitu selama 40 jam, namun jika pekerja bekerja melebihi batasan tersebut maka pekerja terhitung melakukan pekerjaan pada waktu

lembur. Waktu lembur tersebut haruslah diganti dengan upah oleh pengusaha, atau disbeut dengan upah lembur.

3. Hak atas Tunjangan Hari Raya

Tunjangan merupakan sesuatu hal yang diwajibkan kepada perusahaan untuk diberikan kepada pekerja. Terutama pada saat Hari Raya. Hal ini dikarenakan haruslah ada penghormatan terhadap umat beragama yang sedang menjalani ibadah hari raya, sehingga atas hal itu pengusaha wajib memberikannya. Selain itu juga pemerintah telah memberikan kebijakan dan ketetapan bagi seluruh pengusaha untuk mengeluarkan tunjangan hari raya kepada orang yang dipekerjakannya. Sesuai dengan “Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih”. Dengan demikian kewajiban atas tunjangan tersebut memiliki persyaratan sesuai yang disebutkan ketentuan tersebut yaitu dimana tunjangan wajib diberikan oleh pengusaha ketika setiap pekerja telah melakukan pekerjaan selama 1 bulan atau lebih.

4. Hak atas Jaminan sosial

Jaminan sosial wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja. Sebelum berlakunya sistem BPJS ketenagakerjaan maka dahulunya jaminan sosial ini didasarkan kepada ketentuan UU No. 40 Tahun 2004

tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Dimana perusahaan wajib memberikan jaminan sosial kepada setiap pekerja. Dengan demikian dengan adanya ketentuan ini maka pekerja sudah dapat dilindungi atas pekerjaan yang dilakukannya. Sesuai dengan ketentuan tersebut maka bentuk jaminan social yang wajib diterima oleh pekerja yaitu:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - 2) Jaminan Kematian (JK)
 - 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
 - 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
 - 5) Jaminan Pensiun.
5. Hak atas kompensasi PHK

Pekerja yang telah di berhentikan atau di PHK sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan juga harus mendapatkan suatu perlindungan yaitu dengan memberikan kompensasi ataupun pesangon atas jasa selama melakukan pekerjaan. Dimana berdasarkan ketentuan tentang ketenagakerjaan UU No. 13 Tahun 2003, menyebutkan 4 bentuk kompensasinya yaitu:

- 1) “Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

6. Hak atas cuti

Cuti merupakan sesuatu bentuk istirahat dari pekerjaan yang harus diterima oleh setiap pekerja, hal ini juga dilindungi oleh ketentuan ketenagakerjaan. Namun cuti ini haruslah ditentukan suatu persyaratan yaitu dimana pekerja sudah bekerja selama 1 tahun, setelah pekerja memenuhi ketentuan tersebut maka peekrja dapat mengambil cuti seperti cuti tahunan. Dimana pelindungan terhadap cuti ini secara jelas dinyatakan oleh “Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh”.

2. Tenaga Kerja Lokal

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sedang melakukan suatu pekerjaan pada bidangnya di tempat tertentu. Tenaga kerja ini dibedakan atas keahlian yang dimiliki masing-masing pekerja terutama dibedakan juga dari segi pendidikannya dan lebih utama dibedakan atas usia dari pekerja tersebut.(Manulang , 2001: 3) Dengan demikian pada dasarnya tenaga kerja adalah setiap orang yang sedang melaksanakan pekerjaan atau setiap orang yang sedang mencari pekerjaan untuk tujuan memperoleh suatu hasil berupa upah yang digunakan untuk memenuhi kehidupannya.

Tenaga kerja merupakan suatu bentuk hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja pada suatu perusahaan. Dimana tenaga kerja ini melakukan suatu pekerjaan atas suatu perintah untuk mendapatkan upah. Pada dasarnya tenaga kerja merupakan sekumpulan dari pekerja yang melakukan suatu pekerjaan yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja.(Hardijan, 2011: 12-13)

Tenaga Kerja Lokal disebutkan bahwa tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang memiliki kartu tanda penduduk (KTP) di suatu daerah. Kesempatan tenaga kerja lokal dalam bersaing dengan pekerja dari luar daerah sangatlah tinggi, dimana kebutuhan pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam melakukan suatu pekerjaan dan permintaan tenaga kerja juga semakin meningkat

C. Tinjauan Umum Tentang PT Mitra Hutani Jaya

1. Sejarah Perusahaan

PT Mitra Hutani Jaya Kabupaten Pelalawan, Propinsi Riau memiliki luas areal 9.240 ha dengan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan No. 101, dimana keputusan tersebut dikeluarkan pada tanggal 11 April 2006. Perusahaan mitra hutani ini bergerak dibidang hutan tanaman industri yang dimohonkan kepada Bupati Pelalawan pada tanggal 18 Oktober 2001, atas permohonan dari perusahaan Bupati Pelalawan selaku kepala daerah menyutujuinya untuk memberikan izin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu tanaman industri. Dimana izin tersebut didasarkan kepada Surat Nomor: 522.1/PI/2001/067, dimana lahan yang dimohonkan serta diizinkan tersebut yaitu kurang lebih seluas 10.000 Ha.

PT Mitra Hutani Jaya mendapatkan izin usaha dari bupati pelalwan pada awalnya seluas \pm 10.000 Ha kemudian ditubah menjadi seluas \pm 9.240 Ha. Hal ini disebabkan adanya perubahan atas akta pendirian perusahaan PT Mitra Hutani Jaya. Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Nomor. 58/Menhut-II/2013 dimana berdasarkan keputusan menteri tersebut PT Mitra Hutani Jaya diizinkan mengusahakan lahan hutan seluas 9.332,99 Ha. Kemudian perusahaan melakukan perubahan izin usaha tersebut hingga 2026 untuk memanfaatkan lahan hutan tanaman industri tersebut berdasarkan Peraturan MenLHK Nomor. P.17 tentang Perubahan tata ruang, yang sudah disahkan oleh Dirjen PHPL dengan No.SK 6132/MenLHK-PHPL/UPH/HPL.1/11/2017 pada 14 November 2017.

2. Visi dan Misi

PT Mitra Hutani Jaya selaku perusahaan besar mempunyai tekad untuk melakukan suatu usaha dalam bentuk mengusahakan hutan secara lestari. Dimana tekad yang dimiliki oleh perusahaan tersebut diamanatkan didalam visa perusahaan, yaitu untuk mewujudkan pengelolaan sumberdaya hutan sebagai suatu ekosistem dengan efisien dan keprofesionalan dengan tujuan memberikan jaminan atas kelestarian terhadap fungsi produksi, ekologi dan sosial dalam membangun hutan tanaman. .

Selain visi yang dimiliki oleh PT Mitra Hutani Jaya, perusahaan ini juga memiliki misi dalam melaksanakan usaha yang digerakkannya yaitu untuk melakukan penyelenggaraan suatu kegiatan pengelolaan HTI yang didasarkan kepada prinsip pengelolaan hutan secara lestari, dimana dilakukan dengan cara:

1. Melakukan pembangunan dan pengelolaan hutan tanaman yang bertujuan untuk memproduksi kayu dengan cara optimal, dimana kegiatan ini akan mempergunakan teknologi yang canggih beserta tenaga yang profesional.
2. Mengupayakan suatu lingkungan hidup yang sesuai dengan melakukan pengelolaan sumber daya hutan dengan baik.
3. Melindungi dan melakukan konservasi sumber daya hayati dan ekosistem sesuai dengan lahan yang telah diizinkan.
4. Melakukan pengelolaan dan konservasi sumber daya hutan dengan pemangku perusahaan.
5. Mengupayakan peningkatan perekonomian masyarakat.

3. Kebijakan-Kebijakan yang dimiliki Perusahaan

PT Mitra Hutani Jaya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan memiliki kebijakan dalam mengelola pemanfaatan hutan, dimana kebijakan tersebut yaitu:

1. Perusahaan hanya melakukan pengembangan lahan yang bukan hutan hal disesuaikan dengan peninjauan secara tersendiri.
2. Perusahaan tetap melakukan dan menghormati setiap kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam memerangi efek rumah kaca. Dimana perusahaan pasti memberikan perlindungan terhadap lahan hutan yang bertekstur gambut sebagai bentuk perlindungan konservasi, serta melakukan penerapan pengelolaan karbo serta efek rumah kaca.

3. Melakukan penerapan suatu prinsip yaitu memberikan suatu keterangan ataupun informasi terhadap masyarakat daerah tempatan, menangani setiap permasalahan dengan penuh tanggung jawab, menyelesaikan permasalahan atau sengketa dengan penuh tanggung jawab, melakukan musyawarah secara umum dengan stakeholder, melindungi hak setiap tenaga kerja, dan mematuhi setiap ketentuan hukum.
4. Melakukan pengelolaan hutan dengan tanggung jawab yang tinggi serta melakukan pengelolaan dengan mekanisme yang efektif dan profesional.

Perusahaan dalam melakukan kegiatannya juga memiliki kebijakan dalam menjaga kelestarian lingkungan. Dikarenakan lingkungan merupakan hal yang sangat penting untuk dijaga dalam mempelancar kegiatan usaha yang digerakkan oleh perusahaan. PT Mitra Hutani Jaya melaksanakan kebijakan tersebut yaitu dengan:

- a) Menjalankan segala ketentuan yang telah ditetapkan oleh Negara baik dari segi ketentuan hukum nasional maupun ketentuan hukum internasional. Dengan adanya ketentuan tersebut maka perusahaan memberikan suatu kewajiban untuk mematuhinya sesuai dengan ketentuan yang dianggap sesuai dilakukan.
- b) Melakukan peningkatan pengelolaan SDA hayati beserta ekosistemnya dengan adanya hubungan yang membutuhkan satu sama lainnya yang didasarkan kepada peningkatan mutu lingkungan hidup.
- c) Melakukan pemeliharaan dan peningkatan dalam penilaian terhadap suatu konservasi pada lahan diindikasikan sebagai lahan konservasi yang

memiliki nilai konservasi tinggi dan lahan yang memiliki karbo tinggi secara hati-hati.

- d) Melindungi lahan-lahan yang memiliki atau dalam keadaan lahan bergambut serta mengelola pengairan yang baik dan sesuai.
- e) Menjaga kelestarian ekosistem yang ada pada wilayah atau lahan yang dilindungi oleh pemerintah terutama diwilayah kegiatan perusahaan.
- f) Melakukan penerapan sistem silvikultur serta mengendalikan hal yang mengakibatkan ecara fisik, biologi, ataupun kimia.
- g) Menjaga dan melindungi kelestasian hewan-hewan langka yang terancam binasa seperti Harimau Sumatera.
- h) Memberikan kontribusi secara langsung dalam mengupayak ikut serta kebijakan Negara dalam mengurangi emisi karbon yang didatangi dari kegundulan hutan.
- i) Melaksanakan dan memperbaiki sistem dengan melakukan penelitian dengan kerja sama dengan pihak-pihak yang berkepentingan.
- j) Mengendalikan spesies yang ada pada lahan hutan lindung.

Kemudian PT Mitra Hutani Jaya juga memiliki kebijakan dalam ketenagakerjaan yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dimana kebijakan tersebut yaitu:

1. Memberikan informasi dan upaya menanggukangnya serta keterangan kepada seluruh tenaga kerja mengenai K3. Informasi tersebut juga mengenai penyakit yang berbahaya seperti: HIV/AIDS.

2. Memberikan semangat kepada seluruh tenaga kerja untuk memberikan partisipasi dalam penerapan K3 di perusahaan.
3. Melakukan pemeliharaan terhadap suatu tempat pekerjaan dengan aman serta mewujudkan situasi yang kondusif dalam melakukan pekerjaan. •
4. Melakukan penegakan dan pemeliharaan K3 dengan mekanisme yang terarah, serta memberikan kewajiban kepada setiap pekerja di lingkungan pekerjaan untuk mematuhi segala ketentuan yang ditetapkan dalam K3 tersebut.
5. Melakukan pengembangan terhadap kebiasaan K3 di tempat bekerja terutama dalam perusahaan.

PT Mitra Hutani Jaya yang merupakan suatu perusahaan bergerak dalam bidang kehutanan, juga memiliki suatu kebijakan yang dijadikan suatu prinsip bagi setiap tenaga kerja, dimana prinsip tersebut dijadikan sebagai sebuah komitmen untuk melakukan pengelolaan SDM dengan tujuan untuk memberikan suatu jaminan hak yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja selain itu juga mengupayakan kesejahteraan bagi tenaga kerja dalam menjalankan kehidupannya. Dalam mewujudkannya kebijakan tersebut maka PT Mitra Hutani Jaya memiliki komitmen antara lain:

- a) Menjalankan semua ketentuan undang-undang yang berlaku baik dalam ketentuan nasional maupun ketentuan internasional.
- b) Menghindari adanya pemaksaan dalam pelaksanaan pekerjaan terhadap seluruh pekerja yang ada, atau memaksakan pekerjaan dengan bentuk apapun.

- c) Memberi pengakuan, dan melakukan realisasi adanya hak pekerja serta menjunjung tinggi hak-hak tersebut.
- d) Memberikan jaminan untuk memperlakukan setiap pekerja dengan kesetaraan dan keadilan serta tidak memberikan suatu diskriminasi antara pekerja laki-laki dan wanita termasuk dalam proses perekrutan, pemberian upah, pekerjaan dan jabatan dengan cara menerapkan standar yang sama tentang perlakuan yang adil dan setara sesuai dengan konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah yang sama bagi pekerja pria dan wanita dan Konvensi ILO NO. 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan;
- e) Tidak mempekerjakan anak sebagai tenaga kerja diperusahaan dan menghindari serta tidak melakukan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sesuai usia minimal yang telah dituangkan dalam Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimal dan Konvensi ILO No. 182 tentang Penghapusan Bentuk-bentuk pekerjaan Terburuk Untuk Anak;
- f) Melakukan pembayaran upah atau gaji pekerjerha sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan dan diatur sesuai undang-undang, peraturan pengupahan dari daerah setempat dan perjanjian bersama termasuk yang terkait dengan kerja lembur;
- g) Merekrut setiap pekerja menjadi tenaga kerja secara terbuka dengan didasarkan kepada ketentuan yang berlaku. Tanpa ada perekrutan yang tidak sesuai atau bertentangan dengan yang menajdi keputusan.

- h) Menjamin waktu kerja dan waktu istirahat tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undang. Dimana waktu kerja dan waktu istirahat disesuaikan dengan syarat dan ketentuan yang ditetapkan.
- i) Memberikan jaminan kepada setiap pekerja tidak terjadinya suatu kondisi atau keadaan yang bertentangan dengan norma kesusilaan.
- j) Memberikan tempat serta fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan yang baik bagi seluruh tenaga kerja.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya

Salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Sebagaimana penjelasan “Pasal 4 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 menegaskan bahwa pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya”. Demikian pula halnya dengan pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan diseluruh sektor dan daerah.

Kesempatan kerja dapat diartikan juga sebagai permintaan terhadap tenaga kerja di pasar tenaga kerja (*demand for labour force*), dimana kesempatan kerja sama dengan jumlah lowongan kerja yang tersedia di dunia kerja. Semakin meningkat kegiatan pembangunan maka akan semakin banyak kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini menjadi sangat penting karena semakin besar kesempatan kerja bagi tenaga kerja maka kemajuan kegiatan ekonomi masyarakat akan semakin baik, dan sebaliknya. Di sisi lain, meningkatnya jumlah angkatan kerja

yang tinggi dalam waktu yang cepat, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas maka akan menyebabkan timbulnya pengangguran

Sesungguhnya mewujudkan suatu kepentingan kesejahteraan terhadap setiap masyarakatnya maka dapat dikatakan negara mempunyai fungsi dalam perwujudannya tersebut. Upaya Negara untuk mewujudkan kepentingan itu ialah tidak lain dalam memberikan suatu pekerjaan. Dikarenakan dengan adanya pekerjaan maka masyarakat akan bisa menghidupi dan menjalankan hidupnya dan meraih suatu kesejahteraan. Sehingga masyarakat bisa bertahan dalam menjalankan kehidupannya yang juga sebagai suatu bagian dari Hak Asasi Manusia. (Thamrin.S, 2019: 119)

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 peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hubungan yang terjalin dengan tenaga kerja serta pelaksanaan dari suatu pekerjaan merupakan bagian dari ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan sebagai bentuk permasalahan yang komplit jika dipandang pada masa sekarang, yaitu terutama dalam hal pembangunan sumber daya manusia. Tenaga kerja sebagai sumber yang penting dalam bidang ketenagakerjaan, yang melakukan suatu pekerjaan yang akan meningkatkan suatu pembangunan bangsa. Dikarenakan tenaga kerja sebagai pondasi berkembangnya pembangunan. Tanpa adanya tenaga kerja maka setiap pelaksanaan kegiatan tidak akan dapat dilakukan. Sehingga dengan pentingnya tenaga kerja maka sudah sewajarnya pemerintah memberikan suatu kebijakan untuk melindungi setiap kepentingan yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja pada dasarnya memiliki tujuan demi memberikan jaminan hak yang mendasari pada diri tenaga kerja serta memberikan jaminan kesetaraan kedudukan untuk mendapatkan pekerjaan bagi sleuruh tenaga kerja tanpa terkecuali kemudian memperlakukan setiap tenaga kerja dengan adil dan tidak mendiskriminasikan kedudukannya.

Pelaksanaan tujuan tersebut dilaksanakan dengan mempertimbangkan segala sesuatu demi mewujudkan suatu kesejahteraan kehidupan tenaga kerja beserta keluarga. Tujuan itu juga akan tetap mempertimbangkan peningkatan pembangunan bangsa. Sebagaimana yang tersirat dalam “Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 adalah untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum

berdasarkan pancasila untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 39 dinyatakan bahwa:

- a. Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja;
- b. Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja;
- c. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja;
- d. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja

Lebih lanjut ditegaskan dalam Pasal 40 bahwa:

- a. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna;
- b. Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat

guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja

Sedangkan yang dimaksud dengan penempatan tenaga kerja dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja, dijelaskan bahwa

“Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, dan kepada pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan syarat jabatan yang dibutuhkan”.

Kebijakan yang perlu diperhatikan dalam hal penempatan Pekerja adalah kualifikasi kemampuan sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan. Pengaturan penempatan tenaga kerja harus memperhatikan hak dan persamaan setiap pekerja baik lokal maupun non lokal, sebagaimana ditegaskan pada Pasal 31 ketentuan Ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwasanya:

“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih “pekerjaan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang di dalam atau di luar negeri”.

Maka penempatan pekerja harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, menciptakan suatu kondisi yang kondusif tanpa mendiskriminasi setiap pekerja. Kemudian menempatkan setiap pekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap pekerja, serta memberikan jabatan yang mampu untuk dipertanggungjawabkan oleh pekerja tersebut. Berikut dapat dilihat mengenai penempatan pekerja diantaranya:

- a. Penempatan adalah suatu cara atau mekanisme untuk mendudukan seseorang ditempatnya sesuai dengan kemampuannya, dimana pelaksanaan penempatan tersebut diawali dengan adanya suatu proses penseleksian. Pada dasarnya pelaksanaan ini bertujuan agar setiap Pekerja memiliki kesesuaian dalam proses penempatan pekerja pada suatu perusahaan. Atas dasar itu sebelum pekerja ditempatkan pada jenis pekerjaan tertentu atau ditempatkan untuk posisi kerja maka terlebih dahulu harus melakukan berbagai seleksi terhadap pekerja. Hal ini bertujuan agar pekerja yang dipekerjakan memiliki kesesuaian dengan keadlian, pendidikan dan kemampuannya.
- b. Penempatan adalah sebagai bentuk pelaksanaan dari suatu pekerjaan yang diberikan terhadap setiap pekerja yang berhasil lulus dalam penseleksian menjadi tenaga kerja. Sehingga setelah menjadi bagian tenaga kerja dalam perusahaan maka dilakukan penempatan menurut dengan bidang yang dikuasainya. Sehingga setiap pekerja bisa memberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan kepadanya.
- c. Penempatan adalah sebagai bentuk akhir dari suatu kegiatan penseleksian, dimana pelaksanaan penempatan setiap pekerja dilakukan setelah adanya kelulusan pencalonan menjadi tenaga kerja dalam perusahaan. Sehingga setelah adanya kelulusan tersebut maka pekerja secara langsung akan melakukan pekerjaan yang ditetapkan

kepadanya. Kemudian pekerja bisa menyelesaikan setiap tanggung jawabnya tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Pelalawan yang diwakilkan oleh Edi Surya Selaku Sekretaris Disnakertrans, menyatakan bahwasanya kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pekerja adalah perusahaan harus melakukan tahapan, dimulai dengan penyaringan tenaga kerja yang ada dan berdekatan dengan wilayah perusahaan sebagaimana yang telah disebutkan dalam peraturan daerah. Dimana perusahaan haruslah mempekerjakan tenaga kerja tempatan atau local, namun tidak menutup kemungkinan masih ada perusahaan yang sama sekali tidak menjalankan peraturan tersebut. Dikarenakan kebanyakan tenaga kerja yang digunakan bukanlah tenaga kerja tempatan, padahal penyaringan tenaga kerja dari luar tidak ada larangan dari pemerintah daerah asalkan memiliki izin namun tetap harus mempertimbangkan keadaan tenaga kerja lokal.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Pimpinan PT Mitra Hutani Jaya (MHJ), menyatakan bahwasanya bentuk-bentuk yang harus terpenuhi pada saat melakukan penempatan terhadap pekerja yaitu:

1. Harus memiliki pendidikan atau pengetahuan

Hal ini merupakan yang mendasari untuk menempatkan seorang pekerja atau menerima pekerja untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan. Pendidikan ini merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pekerja, dikarenakan tanpa adanya pendidikan dan pengetahuan yang baik maka akan sulit atau tidak tercapainya suatu

pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Disebabkan penempatan pekerja pada suatu bidang dikarenakan pekerja dinilai mampu untuk menjalankannya, sehingga untuk memenuhi hal tersebut maka sangat dibutuhkan pekerja yang mempunyai pengetahuan yang tinggi dan pendidikan yang baik.

2. Memiliki kemampuan atau skill

Kemampuan merupakan hal yang dimiliki masing-masing pekerja, dan kemampuan ini tidak bisa disamaratakan dengan pekerja lainnya. Kemampuan dapat juga diartikan sebagai suatu kesanggupan seorang pekerja untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk mengukur kinerja yang dimiliki oleh setiap pekerja maka dapat diketahui dari seberapa besar kemampuan yang dimilikinya.

3. Sikap dari pengusaha.

Pengusaha ini adalah suatu bentuk penunjukan suatu perbaikan kearah yang baik, namun sikap pengusaha dalam memberikan informasi terhadap lowongan pekerjaan bagi penempatan pekerja lokal, terkadang lambat memberikan informasi adanya lowongan pekerjaan di perusahaannya, seharusnya setiap perusahaan mempertimbangkan berbagai aspek, sejak pertama kali mengusulkan pengumuman penerimaan tenaga kerja melalui dinas tenaga kerja, sehingga informasi tersebut dapat diketahui oleh masyarakat setempat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Yunas Frandika selaku Pekerja Lokal menyatakan bahwasanya kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pekerja, adalah dimana perusahaan pada dasarnya menetapkan kriteria sesuai dengan keinginan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga hal ini menyebabkan untuk penempatan dan penarikan tenaga kerja lokal sangatlah sulit, yang disebabkan tidak semua pelamar dari daerah yang memenuhi kriteria sebagaimana tersebut.

Selanjutnya hasil wawancara penulis dengan Joko Taslim selaku Pekerja Lokal menyatakan bahwasanya kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pekerja, adalah perusahaan lebih mencari tenaga ahli untuk dipekerjakan sehingga sulit untuk memenuhi ketentuan perusahaan tersebut disebabkan memang terkendala oleh tingkat pendidikan.

Berdasarkan kriteria penempatan tenaga kerja sebagaimana disampaikan di atas, hal tersebut yang menjadikan alasan bagi perusahaan untuk tidak melakukan penempatan tenaga kerja lokal untuk bekerja diperusahaan, sehingga pemanfaatan dan penempatan tenaga kerja lokal untuk bekerja diperusahaan yang ada di Desa Segamai Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan hampir dapat dikatakan tidak dilaksanakan dengan optimal padahal ketentuan peraturan daerah sangat jelas untuk mewajibkan setiap perusahaan wajib menggunakan tenaga kerja lokal minimal 80%.

Tuntutan kepastian haruslah didasarkan kepada suatu keadaan yang bisa diterima dan dijalankan sebagaimana yang telah ditetapkan, hukum dalam tujuannya harus mewujudkan suatu kepastian hukum terhadap kepentingan

seseorang terutama dalam tidnakan melindungi. Seperti dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja harus didasarkan kepada suatu kebebasan yang mana setiap pekerja memiliki kebebasan untuk memutuskan dan menerima segala ketentuan yang ada dalam perjanjian yang telah dipersiapkan oleh pengusaha. Pada dasarnya perjanjian kerja yang disepakati itu akan mewujudkan suatu perlindungan ekapda setiap pihak yang berhubungan dalam hubungan pekerjaan.

Sudikno mertokusumo, menjelaskan bahwasanya, hukum memiliki fungsi dimana salah satunya yaitu dalam memberikan perlindungan terhadap setiap kepentingan seseorang. Selain memiliki fungsi hukum juga memiliki tujuan yaitu memberikan suatu kepastian hukum. Dengan demikian hukum memiliki hal yang akan dituju dalam pelaksanaannya. Hukum memberikan suatu ketertiban kepada setiap orang agar tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. (Mertokusumo, 1999: 269) Jika dikaitkan dengan perjanjian kerja yang disepakati maka perjanjian kerja tersebut harus bisa melindungi kepentingan pekerja, serta bisa memberikan kepastian hukum terhadap sesuatu yang ada dalam substansinya. Jika perjanjian kerja tersebut dapat dijalankan sebagaimana fungsi dan tujuan hukum tersebut maka hubungan pekerjaan yang terjakian akan memberikan suatu ketertiban.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Pelalawan yang diwakilkan oleh Edi Surya Selaku Sekretaris Disnakertrans, menyatakan bahwasanya pelaksanaan penempatan dan pemanfaatan pekerja adalah penempatan dan pemanfaatan pekerja dilakukan sesuai dengan prinsip keterbukaan, serta pekerja bebas untuk memilihnyadan tetap

menjalankan nilai keadilan dan merata untuk menyeleksi satu persatu pekerja yang memiliki kelayakan. Hal ini dilakukan dikarenakan agar dalam pelaksanaan penempatan pekerja, maka pekerja sudah mampu untuk menjalankannya sesuai dengan arahan dari pihak perusahaan, sehingga pekerja dinilai memiliki kemampuan. Pada dasarnya penempatan pekerja ini dilakukans esuai dengan bidang yang memang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga hanya pekerja yang memiliki keahlian dan kemampuan dibidang tersebutlah yang akan diterima, namun kesempatan tersebut tidak selalunya diperoleh tenaga kerja lokal mengingat setiap perusahaan selalu memanfaatkan tenaga kerja yang berasal dari luar daerah.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Pimpinan PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) menyatakan bahwasanya pelaksanaan penempatan pekerja adalah sudah dilakukan namun belumlah semaksimal mungkin dikarenakan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang bermutu masih sulit didapatkan sehingga perusahaan masih mengambil tenaga kerja dari luar daerah untuk menutupi segala kebutuhan tersebut, dengan kata lain memang tenaga kerja local masih sedikit dipekerjakan tetapi perusahaan telah berusaha tetap merekrut tenaga kerja lokal.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Yunas Frandika selaku Pekerja Lokal menyatakan bahwasanyapelaksanaan penempatan pekerja adalah pada intinya perusahaan tetap menerima setiap tenaga kerja daerah yang berkeinginan untuk bekerja dalam perusahaan, tetapi tetap perusahaanlah yang memiliki kebijakan dalam penerimaannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pekerja Lokal² menyatakan bahwasanya pelaksanaan pelaksanaan penempatan pekerja adalah perusahaan memang secara terbuka membuka penerimaan pekerja di perusahaan, namun tetap yang banyak dipekerjakan ialah pekerja dari luar daerah sehingga memang pekerja lokal tidak banyak.

Menurut penulis Tidak ada alasan lagi jika perusahaan tidak memanfaatkan tenaga kerja lokal. Saat ini ada kesepakatan perusahaan dan pemerintah daerah dalam pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal. Keberadaan perusahaan yang berinvestasi di daerah ini menjadi salah satu upaya untuk membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Perusahaan lebih memprioritaskan tenaga kerja lokal untuk direkrut di setiap bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Perusahaan wajib memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal yang berada di sekitar perusahaan. Jika warga lokal tidak ada yang memenuhi persyaratan, perusahaan dipersilahkan merekrut tenaga kerja dari luar.

Hubungan antara dua individu yang timbal balik tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk kerjasama atau dalam hukum Indonesia dikenal dengan istilah perikatan. Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua individu atau dua pihak, di mana pihak yang satu menuntut sesuatu hal atau prestasi dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut. Perikatan timbul dari adanya suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji dan mengikatkan dirinya kepada seorang yang lain atau peristiwa di mana dua orang saling berjanji.

Berdasarkan ketentuan “Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberi pengertian, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”. Pengertian ini agak umum namun maknanya mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Pada dasarnya pada saat sekarang banyak perusahaan yang menerima pekerja yang memiliki pengalaman kerja serta memiliki kemampuan pada bidang tertentu. Sehingga hal inilah yang menjadi salah satu permasalahan dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang baik dan terarah. Sehingga penempatan pekerja hanya akan dirasakan oleh pekerja yang memang sudah memiliki pengalaman dalam pekerjaannya sebelumnya. Hal ini memungkinkan pekerja yang tidak memiliki pengalaman tidak bisa melakukan suatu persaingan dengan baik dengan pekerja yang sudah memiliki pengalaman. Dengan demikian seleksi yang dilakukan untuk mencari pekerja untuk ditempatkan pada tempat tertentu tersebut akan menimbulkan suatu diskriminasi secara tidak langsungnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Pelalawan yang diwakilkan oleh Edi Surya Selaku Sekretaris Disnakertrans, menyatakan bahwasanya alasan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja dari luar daerah oleh perusahaan adalah pada

dasarnya perusahaan banyak beralasan tenaga kerja lokal belum memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dipekerjakan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Pimpinan PT Mitra Hutani Jaya (MHJ), menyatakan bahwasanya alasan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja dari luar daerah adalah sebenarnya tidak ada yang mengutamakan tenaga kerja dari luar daerah, namun perusahaan mencari tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan memiliki kualitas untuk dipekerjakan, tetapi bukan berarti tenaga kerja local tidak berkualitas hanya saja tenaga kerja lokal yang mengajukan lamaran pekerjaan tidak termasuk di dalam tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Yunas Frandika selaku Pekerja Lokal menyatakan bahwasanya alasan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja dari luar daerah adalah dikarenakan tenaga kerja yang ada atau tempatan banyak yang belum dibidangnya untuk dipekerjakan di perusahaan, sehingga untuk menutupi kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja yang tidak dimiliki di daerah maka perusahaan mengambil tindakan untuk menerima tenaga kerja dari daerah.

Selanjutnya hasil wawancara penulis dengan Joko Taslim selaku Pekerja Lokal menyatakan bahwasanya alasan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja dari luar daerah adalah tenaga kerja daerah kurang memadai sehingga perusahaan mencari tenaga kerja daerah luar untuk menjalankan kegiatan perusahaan, karena perusahaan lebih banyak mencari tenaga kerja ahli, sedangkan didaerah tenaga kerja ahli tidaklah ada.

Pembangunan nasional akan mengalami suatu peningkatan jika sudah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu untuk melakukan persaingan. Sehingga kualitas sangat dominan harus dimiliki oleh setiap orang, terutama dalam melaksanakan suatu kepentingan berupa pelaksanaan pekerjaan. Tanpa diiringi dengan kualitas atau keunggulan dari diri seseorang maka sangat sulit untuk membentuk suatu pembangunan yang merata bagi Negara. Namun kualitas manusia tersebut juga harus diikuti dengan adanya suatu jaminan yang diberikan pemerintah kepada seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk melindungi kepentingan tersebut maka pemerintah membutuhkan suatu kebijakan terutama ketentuan hukum yang berguna dalam membatasi setiap pergerakan dari setiap orang.

Pekerjaan merupakan suatu tuntutan kehidupan dari setiap orang, sehingga hal ini menjadi kewajiban untuk dimiliki oleh setiap orang. Pekerjaan akan menimbulkan suatu akibat hukum yaitu terikatnya hubungan kerja diantara pihak pekerja dengan pengusaha. Untuk memberikan suatu kepastian hukum terhadap hubungan kerja tersebut maka setiap pekerja dengan pengusaha akan melakukan suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini akan berisikan hal-hal yang berkaitan dengan ketentuan pekerjaan. Sehingga pekerja dan pengusaha akan terikat sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian tersebut.

Namun meskipun perjanjian kerja dapat menjadi dasar perlindungan hukum bagi pekerja tetapi tetap saja kedudukan pekerja lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha, dikarenakan perjanjian kerja telah disusun terlebih dahulu sebelum adanya suatu kesepakatan dari pekerja. Tetapi dikarenakan pekerja

membutuhkan suatu pekerjaan untuk memenuhi kehidupannya maka pekerja menyepakatinya.

Sehingga dengan adanya pelaksanaan perjanjian kerja tersebut memperlihatkan suatu hubungan kerja yang tidak seimbang diantara pengusaha dengan setiap pekerja. Disebabkan perjanjian kerja tersebut memiliki kedudukan yang kuat kepada pengusaha untuk mempekerjakan setiap tenaga kerja. Sehingga terlihat kedudukan pekerja yang lemah. Meskipun hak pekerja untuk mendapatkan suatu pekerjaan adalah suatu keharusan tetapi tidak demikian yang terjadi pada segelintir pekerja. Disebabkan pekerja tidak bisa mendapatkan haknya sebagaimana mestinya.

Hukum Ketenagakerjaan seperti yang telah disinggung merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Secara sosial ekonomi posisi pengusaha dan pekerja/buruh sangat bertolak belakang. Hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya diatur oleh hukum, yaitu hukum yang adil. Keadilan yang merupakan tujuan dasar dalam pembentukan dan pelaksanaan hukum bahkan yang menjadi tujuan hidup bernegara tidak akan dicapai dengan menyerahkan sistem ekonomi semata-mata pada mekanisme pasar. (Rachbini, 2001: 21)

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama

manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. (Kansil, 1999: 6)

Peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja, dalam pembangunan sektoral dan regional perlu mengusahakan terciptanya lapangan kerja yang seluas luasnya di daerah, demikian pula perlu ditingkatkan diberbagai sektor secara terpadu untuk membina dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja di daerah sesuai dengan kebutuhan pembangunan melalui pendidikan dan latihan kerja karena masyarakat sebagai salah satu tenaga kerja.

Hukum merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat manusia sehingga di dalam masyarakat selalu ada sistem hukum, ada masyarakat ada norma hukum (*ubi societas ibi ius*). Hal tersebut dimaksudkan oleh Cicero bahwa, tata hukum harus mengacu pada penghormatan dan perlindungan bagi keluhuran martabat manusia. Hukum berupaya menjaga dan mengatur keseimbangan antara kepentingan atau hasrat individu yang egoistis dan kepentingan bersama agar tidak terjadi konflik. Kehadiran hukum justru untuk menegakkan keseimbangan perlakuan antara hak perorangan dan hak bersama. Oleh karena itu, secara hakiki hukum haruslah pasti dan adil sehingga dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Jadi berdasarkan pembahasan tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa Pelaksanaan Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya adalah belum berjalan dengan maksimal dikarenakan perusahaan masih kurang mematuhi ketentuan yang mengatur mengenai penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal. Dikarenakan perusahaan masih mengambil tenaga kerja dari luar daerah

padahal perusahaan haruslah terlebih dahulu melakukan penyaringan tenaga kerja local sebelum mengambil tenaga kerja dari luar daerah dengan meminta izin dari kepala daerah. Kemudian penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja seharusnya dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan merata tanpa diskriminasi.

B. Faktor Penghambat Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya

Masyarakat sebagai tenaga kerja merupakan salah satu sumber utama atau modal utama suatu perusahaan serta salah satu faktor utama yang mampu menghasilkan jasa maupun produksi bagi keberlangsungan perusahaan tanpa masyarakat, suatu perusahaan tidak akan mampu melakukan kegiatan jasa maupun produksi. Perusahaan yang dimaksudkan adalah perusahaan yang berbadan hukum maka perusahaan berkewajiban ikut berkontribusi dalam pembangunan serta dapat mensejahterakan masyarakat yang ada disekitarnya salah satunya melalui perekrutan tenaga kerja lokal untuk dipekerjakan guna mensejahterakan masyarakat sekitar.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang

mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Pelalawan yang diwakilkan oleh Edi Surya Selaku Sekretaris Disnakertrans, menyatakan bahwasanya faktor penghambat dalam penerimaan tenaga kerja lokal pada PT Mitra Hutani Jaya adalah pada dasarnya dikarenakan kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah hal ini disebabkan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang membidangi pengawasan terhadap perusahaan masih sangat minim, kesadaran dari Pengusaha, kenyataannya perusahaan tidak melaksanakan ketentuan kewajiban untuk mempekerjakan pekerja lokal minimal 80%, hal ini disebabkan karena ketidakjelasan aturan dalam memberikan sanksi, jika perusahaan tidak melaksanakan kewajiban.

Berdasarkan waancara penulis dengan Pimpinan PT Mitra Hutani Jaya (MHJ)menyatakan bahwasanya faktor penghambat dalam penerimaan tenaga kerja lokal pada PT Mitra Hutani Jaya adalah kurangnya potensi sumber daya manusia merupakan persoalan yang selalu menjadikan permasalahan bagi setiap perusahaan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja lokal, namun disisi lain tenaga kerja dijadikan sebagai SDM yang bisa memberikan suatu pembangunan potensi daerah. Potensi ini bisa dikarenakan kurangnya tingkat keahlian ataupun

kemampuan yang dimiliki oleh pekerja lokal. Terutama perusahaan bergerak dibidang kehutanan jadi yang sangat dibutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan di bidang kehutanan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Yunas Frandika selaku Pekerja Lokal menyatakan bahwasanyafaktor penghambat dalam penerimaan tenaga kerja lokal pada PT Mitra Hutani Jayaadalah pemerintah daerah kurang menyiapkan sarana dan fasilitas pelatihan dan pendidikan, baik bagi tenaga kerjanya maupun kepada masyarakat sekitarnya,Sikap kurang tegas dari pemerintah daerah terhadap kewajiban perusahaan mempekerjakan 80% pekerja lokal akan berdampak terhadap terhambatnya penegakan hukum terhadap kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan pekerja lokal, seharusnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (disnakertrans) sebagai pemegang peranan harus mampu bersikap dalam menegakkan aturan terlebih disnaker sebagai pengawas yang diberi kewenangan untuk mengawasi aturan terhadap penempatan Pekerja lokal disetiap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pekerja Lokal² menyatakan bahwasanyafaktor penghambat dalam penerimaan tenaga kerja lokal pada PT Mitra Hutani Jayaadalah kurangnya tenaga kerja daerah yang memiliki keahlian di bidang perkebunan, dan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan tenaga kerja yang masih rendah.

Peningkatan terhadap perkembangan bangsa Indonesia juga mempengaruhi peningkatan ketenagakerjaan. Dimana hal tersebut tidak dapat dipisahkan, terutama dalam hal perwujudan atas pembangunan yang didasarkan pada

“Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Pembangunan ini dilakukan demi terlaksananya kesejahteraan bagi seluruh masyarakat dan dapat menciptakan suatu keadaan yang menyeluruh baik dalam peningkatan kehidupan setiap pekerja atau buruh demi terwujudnya kesejahteraan, keadilan, kemakmuran dan pemerataan dalam kehidupan masyarakat. (Thamrin.S, 2018: 11)

Pekerjaan merupakan sesuatu hal yang penting bagi setiap orang yang mana bertujuan demi pemenuhan kehidupannya dan untuk menciptakan kesejahteraan. Sehingga pekerjaan memiliki kedudukan yang penting untuk setiap orang untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Jika dimaknai pekerjaan merupakan inti dari kehidupan sebagai tujuan untuk menghasilkan materi. Maka dengan bekerja maka setiap orang dapat menjadikan hidupnya memiliki harga terutama bagi keluarganya. Sehingga akan keberadaan hal tersebut sudah selayaknya pekerjaan dijadikan sebagai suatu kepentingan yang mutlak dimiliki sebagai suatu hak setiap orang yang wajib orang lain hormati dan hormati. (Thamrin.S, 2018: 12)

Setiap manusia mempunyai kepentingan yang tidak sama dengan kepentingan manusia lainnya dalam menjalankan hidupnya. Dikarenakan perbedaan tersebut maka seseorang harus melakukan suatu pekerjaan sebagai bentuk pemenuhan. Pekerjaan yang dilakukan tidak hanya bisa dilakukan sendiri dengan adanya modal sendiri namun bisa bergantung kepada orang lain yang memiliki modal yang lebih besar. Namun bekerja dengan pihak lain maka konsekuensi yang harus diterima yaitu harus menghargai dan menghormati serta

menjalankan segala sesuatu yang dieprintahkan atas suatu aturan yang telah ditetapkan dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Pelalawan yang diwakilkan oleh Edi Surya Selaku Sekretaris Disnakertrans, menyatakan bahwasanya upaya mengatasi penghambat dalam penerimaan tenaga kerja lokal adalah pemerintah daerah telah mengupayakan agar setiap perusahaan mengutamakan masyarakat tempatan dalam merekrut tenaga kerjanya. Soalnya, maju tidaknya perusahaan juga menyangkut peran serta dari masyarakat yang bertempat tinggal di sekitar perusahaan. Selain perusahaan harus memenuhi segala peraturan berkenaan dengan perizinan yang berlaku dalam pengeloan perusahaan, juga harus mengutamakan karyawan tempatan atau tenaga kerja lokal serta memperhatikan lingkungan masyarakat. Soalnya perusahaan yang ada di daerah ini adalah menjalankan perusahaannya untuk mendapatkan keuntungan jadi perlu adanya perhatian dari semua pengusaha yang beroperasi untuk lebih memanfaatkan tenaga kerja yang ada.

Berdasarkan waancara penulis dengan Pimpinan PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) menyatakan bahwasanya upaya mengatasi penghambat dalam penerimaan tenaga kerja lokal adalah adalah perusahaan telah mengupayakan untuk menerima tenaga kerja lokal untuk dipekerjakan di perusahaan, namun tetap memperhatikan yang berapa banyak dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Yunas Frandika selaku Pekerja Lokal menyatakan bahwasanya upaya mengatasi penghambat dalam penerimaan tenaga kerja lokal adalah perusahaan harus tetap membuka lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lokal secara terbuka tanpa adanya tindakan untuk menutupinya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pekerja Lokal² menyatakan bahwasanya upaya mengatasi penghambat dalam penerimaan tenaga kerja lokal adalah perusahaan harus menetapkan penerimaan tenaga kerja khusus untuk daerah, dikarenakan yang mengetahui situasi dan keadaan daerah hanyalah anak daerah sendiri, bukan tenaga kerja dari luar serta mengedepankan hubungan kerja yang baik diantara pekerja lokal untuk mencari tenaga kerja yang memiliki kemampuan di bidangnya.

Hubungan kerja merupakan suatu ikatan yang terjalin atas adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pekerja yang didasarkan kepada suatu perjanjian kerja yang telah disusun oleh pengusaha. Sebagaimana penjelasan “Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”.

Buruh mempunyai peranan yang penting dalam rangka pembangunan nasional tidak hanya dari segi pembangunan ekonomi namun juga dalam hal mengurangi pengangguran dan kemiskinan. Perlu adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas buruh, dan peningkatan perlindungan hak buruh. Secara yuridis-normatif jaminan perlindungan hak-hak

buruh telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik di tingkat konstitusi, undang-undang maupun peraturan pelaksanaan. (Fahrojih, 2016, hal. 29)

Salah satu jaminan konstitusionalitas hak-hak buruh adalah dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang telah mengatur tentang hak-hak dasar dalam hak asasi manusia yang harus dilindungi dan dipenuhi. Permasalahan itu muncul ketika peran negara mulai berkurang dan melemah dalam upaya perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia khususnya terhadap buruh.

Setiap manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tenaga kerja (buruh/pekerja) merupakan kontribusi besar terhadap jalannya sebuah perusahaan untuk keberlangsungan produksi maupun distribusi perusahaan tersebut. Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan, jaminan sosial, penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, syarat kerja, penyelesaian perselisihan dan lain sebagainya, semua mengandung dimensi sosial dan politis. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan tersebut multidimensi, cakupan luas dan kompleks. (Sutedi, Hukum Perburuhan, 2011, hal. 6)

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. (Manulang, 1995: 56)

Landasan yuridis tersebut secara tegas menyatakan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan dijamin oleh hukum. Oleh karena itu, untuk memenuhi rasa keadilan bagi

pihak terkait dengan ketenagakerjaan maka sangat dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengakomodasi semua kepentingan.

Hakikat keberadaan suatu peraturan perundang-undangan adalah memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pihak yang dituju dalam suatu peraturan, artinya hakikat hukum paksaan, kewajiban dan penjaminan hak terhadap warga negara, dapat dilaksanakan dengan campur tangan negara karena dalam hukum terdapat unsur kewajiban yang harus dilaksanakan setiap orang. Kepastian hukum merupakan salah satu dari tujuan hukum, disamping tujuan hukum yang lain yakni kemanfaatan dan Keadilan bagi setiap orang. Tujuan hukum merupakan satu kepastian, tidak dapat dipisahkan satu persatu, maka ketiganya harus ada dalam setiap aturan hukum.

Atas pernyataan aturan itu sudah jelas bahwasanya seseorang manusia berhak untuk memiliki suatu pekerjaan demi adanya pemenuhan kehidupan yang layak. Dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka sangatlah dibutuhkan pembiayaan. Sehingga untuk mendapatkannya maka seseorang haruslah melakukan suatu kegiatan dalam bentuk pekerjaan. Pelaksanaannya bisa saja dilaksanakan sendiri tanpa bantuan orang lain dan ada juga dengan adanya bantuan orang lain. Jika dilakukan dengan pihak lain maka akan menimbulkan suatu akibat hukum dimana adanya hubungan kerja diantara para pihak, biasanya hubungan kerja tersebut dilakukan dengan kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk kontrak pekerjaan. Kesepakatan tersebut berintikan mengenai kepentingan dari para pihak yang harus dijalankan dari seluruh aspek kegiatan pekerjaan.

Tidak dapat dipungkiri pembangunan yang dilaksanakan oleh negara Indonesia memiliki pengaruh terhadap kehidupan bangsa terutama kepada kehidupan masyarakat. Pembangunan tersebut tidak lain demi terwujudnya kesejahteraan rakyat diseluruh bidang terutama bidang ketenagakerjaan. Pemerintah telah mengupayakan untuk membuka tempat bagi setiap orang untuk melakukan pekerjaan.

Ketentuan hukum yang berlaku yang mengatur setiap tindakan atau perbuatan setiap orang telah memberikan suatu batasan yang dianjurkan dan tidak dianjurkan dilakukan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan suatu kepastian untuk dilaksanakan bagi setiap orang.

Sehingga ketentuan tersebut menjadi dasar seseorang mendapatkan kepastian hukum untuk melakukan sesuatu hal. Sebagaimana yang terjadi dalam hubungan pekerjaan dimana ketentuan ketenagakerjaan menjadi pedoman dalam pelaksanaan dalam menjalankan suatu pekerjaan bagi setiap pekerja, dimana aturan pelaksanaannya ditentukan oleh adanya perjanjian kerja. Tetap saja perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan, sehingga ketentuan tersebut bias memberikan suatu perlindungan dan kepastian hukum atas kedudukan setiap pekerja.

Pada dasarnya penyerapan tenaga kerja diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran. Penyerapan tenaga kerja terdiri dari adanya tenaga kerja dan peluang kesempatan kerja. Penyerapan tenaga kerja adalah salah satu faktor penunjang berlangsungnya pembangunan ekonomi dan pembangunan industri. Menurut Sagir (1994:52) memberi pengertian kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan.

Jadi berdasarkan pembahasan maka dapat dikatakan bahwa Faktor Penghambat Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya adalah kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah hal ini disebabkan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang membidangi pengawasan terhadap perusahaan masih sangat minim, kurangnya potensi sumber daya manusia merupakan persoalan yang selalu menjadikan permasalahan bagi setiap perusahaan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja lokal, pemerintah daerah kurang menyiapkan sarana dan fasilitas pelatihan dan pendidikan, baik bagi tenaga kerjanya maupun kepada masyarakat sekitarnya, Sikap kurang tegas dari pemerintah daerah terhadap kewajiban perusahaan mempekerjakan 80% pekerja lokal.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitiandan pembahasana adapun kesimpulannya yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya adalah belum berjalan dengan maksimal dikarenakan perusahaan masih kurang mematuhi ketentuan yang mengatur mengenai penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal. Dikarenakan perusahaan masih mengambil tenaga kerja dari luar daerah padahal perusahaan haruslah terlebih dahulu melakukan penyaringan tenaga kerja local sebelum mengambil tenaga kerja dari luar daerah dengan meminta izin dari kepala daerah. Kemudian penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja seharusnya dilaksanakan berdasarkan keterbukaan, kebebasan, keadilan dan pemerataan agar tidak menimbulkan kecemburuan solial bagi masyarakat atau tenaga kerja lokal.
2. Faktor Penghambat Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya adalah kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah hal ini disebabkan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang membidangi pengawasan terhadap perusahaan masih sangat minim, kurangnya potensi sumber daya manusia merupakan persoalan yang selalu menjadikan permasalahan bagi setiap perusahaan dalam

melakukan perekrutan tenaga kerja local, pemerintah daerah kurang menyiapkan sarana dan fasilitas pelatihan dan pendidikan, baik bagi tenaga kerjanya maupun kepada masyarakat sekitarnya, Sikap kurang tegas dari pemerintah daerah terhadap kewajiban perusahaan mempekerjakan 80% pekerja lokal.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan dari hasil kesimpulan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya tetap mempertimbangkan untuk menggunakan tenaga kerja local, dikarenakan perusahaan berdiri dan dijalankan di daerah tersebut sehingga sangat membutuhkan tenaga kerja local untuk mengembangkan perusahaannya.
2. Pemerintah daerah agar mempersiapkan kemampuan tenaga kerja lokal untuk bersaing dengan tenaga kerja luar daerah melalui pelatihan-pelatihan kerja serta pendidikan, dan selain itu sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdussalam, A. D. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PTIK.
- Asikin, Z. (2007). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1999). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fahrojih, I. (2016). *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press.
- Hardijan, R. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husni, L. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kansil, C. (1999). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Koentjaraningrat. (1997). *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Manulang, S. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Prinst, D. (1994). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*. Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti.
- Rachbini, B. A. (2001). *Ekonomi Politik Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rahardjo, S. (2003). *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Jakarta: Kompas.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Singarimbun, M. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3es.
- Soekanto, S. (2004). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soepomo, I. (2001). *Hukum Peburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Sunggono, B. (2005). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafrinaldi. (2017). *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*. Pekanbaru: UIR Press.
- Thamrin.S. (2017). *Perlindungan Hukum Tenaga kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing.
- Thamrin.S. (2018). *Penegakan HAM Tenaga Kerja indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau Publishing.
- Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. (2008). *Kamus Besar Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Toha, H. (1991). *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijayanti, A. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta.

B. Jurnal

- Sihandharma, I. K. (2017). *Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Lokal Sebagai Bentuk Corporate Social Responsibility (CSR) Pada Industri Perhotelan Di Kuta Selatan. Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*.
- Thamrin.S. (2019, September). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di luar Negeri. Kumpulan Artikel Ilmiah Bereputasi & Terindex*, pp. 119-141.

C. Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan Dan Pemanfaatan
Tenaga Kerja Lokal

