

Analisis Tindakan Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat Terhadap Perusahaan Yang Tidak Memberikan Kesempatan Kerja Bagi Pekerja Lokal

Mutierly Sulastr¹, Agus Mulya Karsona², Holyness N Singadimedja³

Fakultas Hukum, Fakultas Hukum, Fakultas Hukum

Universitas Padjadjaran

mutierly18001@mail.unpad.ac.id

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the government's actions towards companies that do not prioritize local workers as an effort to provide job opportunities for local workers in West Bandung Regency. This type of research uses a normative juridical approach with qualitative juridical analysis. The research location is at the West Bandung District Employment Service. Types and sources of data in research consists of two types, primary data and secondary data. Data collection techniques are by observation techniques, interviews, and literature study. Qualitative data analysis techniques. The results of the study show that West Bandung Regency has indeed regulated the company's obligation to prioritize local workers in filling job vacancies in order to provide job opportunities for local workers in West Bandung Regency, but these arrangements have not been able to be implemented optimally. This is caused by several things, including the limited ability of existing local workers, the large role of companies in the West Bandung Regency area, as well as policies regarding companies that are required to prioritize local workers are not accompanied by a comparison of the use of local workers and sanctions if the policy is not implemented.

Keywords: Employment Opportunities, Government Action, Local Workers

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa tindakan pemerintah terhadap perusahaan yang tidak memprioritaskan pekerja lokal sebagai upaya memberi kesempatan kerja bagi pekerja lokal di Kabupaten Bandung Barat. Jenis penelitian menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan analisis yuridis kualitatif. Lokasi penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat. Jenis dan sumber data dalam penelitian terdiri dua jenis, data primer serta data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah dengan teknik observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kabupaten Bandung Barat memang telah mengatur mengenai kewajiban perusahaan memprioritaskan pekerja lokal dalam pengisian lowongan pekerja guna memberikan kesempatan kerja bagi pekerja lokal di Kabupaten Bandung Barat namun pengaturan tersebut masih belum mampu dilaksanakan secara maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal, antara lain terbatasnya kemampuan pekerja lokal yang ada, masih dibutuhkannya peran besar perusahaan di wilayah Kabupaten Bandung Barat, serta kebijakan mengenai perusahaan yang wajib memprioritaskan pekerja lokal tersebut tidak disertai dengan perbandingan penggunaan pekerja lokal serta sanksi apabila kebijakan tersebut tidak dilaksanakan.

Kata Kunci: Kesempatan Kerja, Pekerja Lokal, Tindakan Pemerintah

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah suatu negara yang sedang dalam masa perkembangan yang pesat, yang pastinya tidak akan lepas dari bentuk-bentuk gejala sosial yang ada dalam pembangunan negara. Dalam pembangunan tersebut, pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) menjadi titik utama.¹ Suatu perusahaan membutuhkan manusia sebagai sumber utama pekerja untuk menghasilkan jasa ataupun barang bagi perusahaan sehingga dengan dilakukannya pembangunan di bidang ketenagakerjaan jelas memberikan peran penting dalam membantu pembangunan negara.

Indonesia merupakan negara peringkat ke-4 yang memiliki penduduk dengan jumlah yang tinggi sehingga titik utama permasalahan Indonesia terdapat dalam bidang ketenagakerjaan, diantaranya perlindungan bagi pekerja, kesempatan kerja dan penempatan kerja terhadap pekerja lokal.² Pada kenyataannya, Indonesia telah memiliki aturan mengenai pekerja yang di tuangkan dalam UU Ketenagakerjaan namun permasalahan disini ternyata UU Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai pekerja local.

Sekretaris Jenderal Kementerian Perindustrian RI, Dody Widodo menyebutkan bahwa Jawa Barat merupakan provinsi dengan jumlah industri terbanyak serta memiliki bagian penting dalam sektor perindustrian nasional.³ Kabupaten Bandung Barat (KBB) merupakan kabupaten baru di Jawa Barat yang resmi berdiri menjadi daerah otonom di Provinsi Jawa Barat berdasarkan Undang-Undang No 12 tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat Di Provinsi Jawa Barat.

Dalam regulasi yang dibuat oleh pemerintah, tentu tidak semua pihak akan dapat bekerja sama secara langsung. Hal ini juga yang terjadi dalam pengimplementasian Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat. Masih banyak perusahaan yang tidak memprioritaskan pekerja lokal dalam hal perekrutannya meskipun telah diatur oleh perda yang ada.

Suatu perusahaan haruslah mengikuti aturan yang dibuat oleh daerah dimana perusahaan tersebut berdiri. Dalam hal ini, Kabupaten Bandung Barat mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan untuk daerah Kabupaten Bandung Barat. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menjelaskan bahwa perusahaan yang berdiri di Kabupaten Bandung Barat dalam merekrut pekerja terikat dengan aturan yang ada di daerah Kabupaten Bandung Barat sendiri.⁴ Namun, melihat dari isi Pasal 33 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan wajib memprioritaskan penerimaan pekerja lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada dinas, sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan

¹ Khusnul Khotimah, Bruce Anzwar, dan Sri Endang., "Analisis Yuridis Implementasi Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Pekerja Lokal Di Kabupaten Penajam Paser Utara", *Jurnal Lex Suprema*, Volume 1 Nomor II, 2019, hlm. 2.

² Putri Aini Yasmin, "20 Negara dengan penduduk terbanyak di dunia 2-22, ada apa saja?", 02 februari 2022, Jakarta, iNews.id, diakses melalui <https://www.inews.id/news/nasional/20-negara-dengan-penduduk-terbanyak-di-dunia-2022-ada-apa-saja> [25 Maret 2022].

³ Irwan Suherman, "Kementerian Perindustrian Menilai Jawa Barat Bagian Penting Sektor Industri Nasional", 16 Desember 2021, Bandung, PikiranRakyat.com, diakses melalui <https://www.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-013250068/kementerian-perindustrian-menilai-jawa-barat-bagian-penting-sektor-industri-nasional> [06 Juni 2022].

⁴ Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

jabatan.⁵ Persoalan muncul dimana pengaturan tersebut tidak disertai dengan sanksi ataupun konsekuensi bagi perusahaan yang tidak mempekerjakan pekerja lokal, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum apabila suatu perusahaan tidak mempekerjakan pekerja lokal dikarenakan menganggap masyarakat lokal tidak memenuhi kualifikasi dari perusahaan tersebut.

Dalam menangani permasalahan yang terjadi mengenai pekerja lokal tersebut, peran pemerintah daerah sangat diperlukan terkait pembuatan suatu kebijakan yang dapat digunakan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kerja bagi pekerja lokal dalam perjuangannya untuk mendapatkan suatu pekerjaan tanpa harus bertentangan dengan prinsip demokrasi. Hal ini selaras dengan amanat Konstitusi Indonesia, dimana setiap orang memiliki kesempatan yang sama dalam memperjuangkan hak-hak yang telah dimilikinya.

Atas dasar pemikiran yang dikemukakan di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk dapat menulis penelitian yang berjudul “Analisis Tindakan Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat terhadap Perusahaan yang tidak memberikan Kesempatan Kerja bagi Pekerja Lokal”

2. Metode Penelitian

Jenis studi penelitian yang dipakai ialah metode pendekatan yuridis normatif. Penelitian dengan pendekatan Yuridis Normatif adalah metode yang menitikberatkan kepada ilmu hukum dan juga berupa analisa kaidah-kaidah yang berlaku di lingkungan masyarakat,⁶ Penelitian yuridis normatif yang memiliki sifat kualitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada norma hukum yang termuat dalam perundang-undangan dan putusan pengadilan, serta norma yang ada dalam masyarakat.⁷ Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, artinya penelitian ini menggambarkan objek sesuai pokok permasalahan dan menganalisis supaya mendapat suatu kesimpulan, yang nantinya akan memberikan gambaran dari suatu objek permasalahan didukung dengan pengolahan data yang akurat.⁸ Pembahasan yang dilakukan akan lebih komprehensif terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan berbagai teori serta kaidah yang ada dengan kenyataannya di lapangan. Jenis dan sumber informasi yang akan digunakan dalam tinjauan ini terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu informasi esensial khusus dan informasi opsional. Informasi penting adalah informasi yang diperoleh dari pertemuan langsung, untuk situasi ini seperti yang dikumpulkan data dan responden dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat yang secara langsung membahas masalah tindakan pemerintah terhadap perusahaan yang tidak memberikan kesempatan kerja bagi pekerja lokal di Kabupaten Bandung Barat. Informasi tambahan adalah informasi yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan, khususnya memeriksa tulisan, artikel, inklusi, makalah, makalah, dan undang-undang serta pedoman yang terkait dengan survei ketenagakerjaan tentang kesempatan kerja bagi pekerja lokal. Teknik pengumpulan informasi yang akan digunakan dalam tinjauan ini terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu pemeriksaan lapangan dan penelitian kepustakaan. Eksplorasi Lapangan, merupakan strategi pengumpulan data di lapangan dalam tinjauan ini diupayakan dengan 2 (dua) cara, yaitu pertemuan dan persepsi tertentu, teknik utama untuk berbicara adalah teknik kumpul-kumpul data melalui interaksi lisan satu arah. Wawancara sangat berharga untuk data acara sosial yang penting dan penting untuk kasus ini.

⁵ Lihat Pasal 33 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

⁶ Hayat, “Keadilan sebagai Prinsip Negara Hukum: Tinjauan Teoritis dalam Konsep Demokratis”, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.2, No.2, 2015, hlm. 402.

⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 105.

⁸ Rony Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian dan Jurimetri*, (Semarang:Ghalia, 1998), hlm.116.

Strategi selanjutnya adalah persepsi, yaitu suatu gerakan yang digunakan pada suatu siklus atau artikel yang ditentukan untuk merasakan dan kemudian mendominasi informasi pada suatu kekhasan yang bergantung pada informasi dan pemikiran yang baru diketahui, untuk mendapatkan informasi yang diharapkan untuk dilakukan review. Penelitian kepustakaan adalah suatu konsentrasi eksplorasi yang digunakan untuk mengumpulkan data dan premis hipotetis dengan memusatkan pada buku-buku, karya-karya logis, akibat-akibat dari pemeriksaan-pemeriksaan masa lalu, artikel-artikel, dan sumber-sumber bacaan lain yang relevan dengan kasus yang sedang dipertimbangkan, sehingga lebih mudah untuk diperoleh informasi tambahan. atau sekali lagi informasi penting. Perjalanan investigasi informasi dalam tinjauan ini menggunakan strategi pemeriksaan informasi subjektif, di mana analisis terjun ke lapangan, mempelajari, membedah, menguraikan, dan membuat penentuan dari keanehan di lapangan.⁹

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Umum

Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan pekerja secara optimal dan manusiawi, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, serta memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan.¹⁰ Kata kesejahteraan sendiri menggambarkan bahwa harapannya ketenagakerjaan di Indonesia dapat menyerap pekerja secara merata tanpa adanya diskriminasi, dan semua pekerja dapat diberi kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan hak yang dijamin oleh Undang-undang ini untuk meningkatkan ekonomi.

Ketentuan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 yaitu "*setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*".¹¹ Pasal 6 yaitu "*setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*".¹² Memberikan kesempatan yang sama yaitu memberikan hak setiap individu didalam masyarakat untuk turut serta menggunakan potensi yang mereka miliki sebagai manusia. Hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak yang hanya dapat dicapai jika mereka mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam dunia kerja tanpa diskriminasi.

Kesempatan kerja yang diatur oleh pemerintah menunjukkan asas non-diskriminasi yang berarti seluruh warga Negara Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang dijamin oleh Negara. Permasalahan yang muncul adalah iklim investasi tidak merata bagi wilayah-wilayah otonom yang mengakibatkan pola perpindahan masyarakat dari daerah yang satu ke daerah lainnya yang memberikan peluang kerja. Hal tersebut memberikan kekhawatiran yang dapat menimbulkan persaingan yang kompleks dalam memperoleh pekerjaan.

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

⁹ Sandu Siyoto, M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 121.

¹⁰ Lihat Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Lihat Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹² Lihat Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

diskriminasi saja juga tidak cukup bagi kepentingan pekerja lokal, karena tanpa diskriminasi orang-orang dapat bersaing bebas dalam mendapatkan pekerjaan. Persaingan secara bebas pekerja lokal pasti kalah dalam hal pendidikan dan pengalaman, artinya dalam hal ini harus ada aturan khusus yang memungkinkan pekerja lokal harus diutamakan oleh perusahaan dalam bekerja, karena mereka tinggal di wilayah yang di eksploitasi. Sehingga jika mereka tidak diperlakukan secara khusus, pekerja lokal tidak akan bisa mengakses pekerjaan yang tersedia dan dapat terserap di perusahaan untuk bekerja dan diperlukan adanya ketegasan atau hukuman agar perusahaan dapat adil.

Pada hakekatnya setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan serta menerima imbalan dari hasil pekerjaannya. Salah satu upaya untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi masyarakat untuk mempertahankan hak sebagai warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Adanya perlindungan hukum akan memberikan kepastian kepada setiap orang, baik pekerja maupun pengusaha dalam memberikan jaminan mengenai ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Undang - Undang Ketenagakerjaan, tidak ada aturan yang mengatur mengenai adanya kewajiban bagi suatu perusahaan mempekerjakan pekerja lokal ataupun ketentuan perbandingan mengenai jumlah lokal maupun pekerja asing dalam suatu perusahaan. Adapun terkait dengan penggunaan pekerja asing di suatu perusahaan yang ada di Indonesia ketentuan tolak ukurnya hanya pada jabatan tertentu, waktu tertentu, masuk dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perusahaan pemberi pekerjaan, dan harus ada pendampingan terhadap pekerja asing oleh pekerja lokal.

Maria Theresia Geme mengartikan bahwa perlindungan hukum berkaitan dengan tindakan negara untuk melakukan sesuatu (memberlakukan hukum secara eksklusif) dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seseorang atau sekelompok orang.¹³ Perlindungan hukum diartikan juga sebagai perlindungan hak setiap orang untuk mendapatkan perlakuan dan perlindungan oleh hukum atau perundang-undangan.¹⁴ Bentuk perlindungan hukum pemerintah terhadap kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia kemudian diatur melalui undang-undang ketenagakerjaan bahwa pemerintah pusat dan daerah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja. Dengan demikian maka setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan, terlebih bagi masyarakat di mana daerah menjadi daerah industri memiliki kesempatan untuk memperoleh pekerjaan demi kesejahteraan.

Dalam prinsip otonomi daerah, salah satu semangat digulirkannya otonomi daerah yaitu dengan adanya otonomi seluas-luasnya masyarakat di daerah memiliki kesempatan untuk membangun daerahnya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat daerah. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah untuk menghidupi daerah dalam prinsip otonomi daerah adalah dengan meningkatkan pertumbuhan investasi para pelaku industri sehingga memberikan peluang kesejahteraan bagi masyarakat daerah.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah bahwa bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana dalam ketentuan dalam Pasal 12 Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah ayat (1) dan (2) yang kemudian secara khusus masuk dala lampiran huruf (g) Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

¹³ Salim dan Erlies Septiana, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Teori dan Disertasi*, (Jakarta: PT Raja grafindo Persada, Cetakan ke-2, 2013), hlm. 262.

¹⁴ Aji Mulyana, "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan dan Anak Akibat Tindak Pidana Abortus Provocatus Criminalis", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 1 No. 2, 2017, hlm. 149.

Pemerintahan Daerah. Urusan Pemerintahan Wajib adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua Daerah. Salah satu cara pemerintah menjawab permasalahan pengangguran di Indonesia adalah dengan dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (PP Perluasan Kesempatan Kerja) dan juga dengan cara mendirikan Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 24 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan juga menerbitkan Rencana Strategi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2040.

Namun, terbatasnya kesempatan kerja lokal dan rendahnya tingkat keterampilan kerja, menimbulkan kompleksitas yang tinggi dalam penanganan pekerja. Penyediaan lapangan kerja baru berbanding terbalik dengan penambahan jumlah pencari kerja baru, terutama lulusan SMTA dan sarjana yang meningkat tajam setiap tahunnya.

Kewajiban perusahaan yang telah disebutkan dalam pasal 33 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang berbunyi: *"Dalam pengisian lowongan pekerjaan, Perusahaan wajib memprioritaskan penerimaan pekerja Lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas."* Telah menjadi dasar untuk pekerja lokal di Kabupaten Bandung Barat harus terserap dalam bekerja di perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Bandung Barat. Ketentuan tersebut tentunya menjadi dasar perlindungan bagi pekerja lokal dalam upaya mencari pekerja. Akan tetapi, faktanya penyerapan perusahaan untuk mempekerjakan pekerja lokal di Kabupaten Bandung Barat masih belum optimal karena masih ada perusahaan yang tidak memprioritaskan pengisian lowongan pekerjaan dengan pekerja lokal yang ada di Kabupaten Bandung Barat.

2. Tindakan Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat Terhadap Perusahaan Yang Tidak Memberikan Kesempatan Kerja Bagi Pekerja Lokal

Dari hasil penelitian diketahui, pemerintah telah memberikan upaya pelatihan terhadap pekerja lokal seperti yang diamanatkan dalam ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Bandung Barat, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang pekerja berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yaitu melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Pendidikan Pelatihan penempatan Kerja serta Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.

Pekerja lokal membutuhkan adanya pelatihan pekerja agar memiliki keahlian dan dapat mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja, sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan kerja disetiap perusahaan tidak dilakukan secara memadai, padahal pelatihan ini sangat diperlukan untuk menghasilkan pekerja yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Pelatihan kerja oleh perusahaan biasanya dilakukan 3 tahun atau 4 tahun sekali (jarang dilakukan), hal tersebut mengakibatkan minimnya kesempatan pekerja lokal untuk mendapatkan pelatihan dari pihak perusahaan. Sehingga, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat melakukan beberapa kegiatan sebagai praktek pemberian kesempatan kerja bagi pekerja lokal Kabupaten Bandung Barat, diantaranya:

a. Program SDC

Skill Development Center (SDC) merupakan program terpadu yang melibatkan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Pembangunan Nasional Republik Indonesia/Bappenas serta pemerintah daerah. Program ini bertujuan meningkatkan kerja sama antara pemerintah daerah, pemerintah pusat serta industri dalam meningkatkan keterampilan pekerja sesuai kebutuhan pasar kerja di masing – masing daerah. SDC menitikberatkan pada tiga unsur

pemangku kepentingan yaitu “ABG”, diantaranya Unsur A yaitu Akademis di sektor Pendidikan, B yaitu *Bussiness* atau dunia industri, dan G yaitu *Government* atau Pemerintah. SDC memiliki Misi untuk mengatasi masalah Pengangguran, yang merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi Kabupaten Bandung Barat.

b. Program JSI

Program Jobstar Indonesia adalah Program dari *Asian Development Bank* (ADB) untuk membantu mengatasi pengurangan pengangguran bagi pencari kerja khususnya pekerja lokal di Kabupaten Bandung Barat. JobStart Indonesia merupakan program peningkatan kemampuan kerja bagi reaksi para pemuda melalui rangkaian pelatihan, yaitu pelatihan keterampilan hidup (*life skills*) dan pelatihan keterampilan teknis (*technical skills*) yang dibutuhkan oleh dunia industri, magang kerja (*internship*) yang dibayar dan layanan fasilitasi mendapatkan pekerjaan (pencocokan pekerjaan). Program ini juga dirancang untuk membangun kapasitas (*capacity building*) dari Dinas Ketenagakerjaan di Kota Makassar dan Kabupaten Bandung Barat dalam menyediakan layanan lapangan kerja secara terintegrasi.

c. Program pemagangan dalam negeri

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Dalam peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya di Kabupaten Bandung Barat, perlu terobosan-terobosan yang nyata dan terakui masyarakat, khususnya para pengangguran atau pekerja yang belum bekerja agar dapat diandalkan masuk kepasar kerja. Program pemagangan bukanlah semata – mata program yang berorientasi pada upah. Namun, pemagangan merupakan bagian dari sistem pendidikan dan pelatihan kerja yang mamou bersaing dengan negara lain.

d. Program *Job Fair*

Job Fair merupakan suatu tempat diadakannya informasi mengenai pelayanan kegiatan penempatan pekerja bagi pekerja yang belum bekerja, khususnya pekerja lokal. Di dalam *job fair* (Bursa Kerja) terdapat kegiatan berupa pameran kesempatan kerja sebagai suatu kegiatan/aktivitas/proses bertemunya pencari kerja yang belum memiliki pekerjaan dengan pemberi kerja/penyedia kerja/pengguna pekerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan untuk menempatkan pekerja sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Adapun informasi yang dimuat dalam *Job Fair* (Bursa Kerja) tersebut adalah informasi lowongan pekerjaan yang disertai dengan persyaratan/kualifikasi pekerja.

e. Program Pelatihan

Sentra pelatihan kerja diminta lebih optimal dalam mengadakan pelatihan bagi calon pekerja lokal. Pemerintah terus berupaya melakukan Peningkatan Investasi sumber daya manusia (SDM) melalui percepatan peningkatan kompetensi pekerja, peningkatan produktivitas dan kewirausahaan, serta percepatan sertifikasi kompetensi. Percepatan peningkatan kompetensi SDM dan penguatan daya saing pekerja bermuara kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dapat dikatakan bahwa pelatihan dalam ketenagakerjaan berarti menyiapkan keahlian pekerja lokal untuk dapat membuat usaha ataupun bekerja dengan kemampuan yang telah didapatkan selama pelatihan yang dilakukan.

Dilihat dari beberapa program yang ada pemerintah lebih memfokuskan pada pengembangan karir dan pemberian bantuan untuk mengarahkan pada kegiatan usaha mandiri, namun untuk mengarahkan perusahaan untuk memprioritaskan pekerja lokal belum optimal dalam memfokuskan kearah demikian.

Dalam rangka menjamin ditaatinya peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan maka dibutuhkan suatu pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan bagian dari sistem perlindungan ketenagakerjaan diselenggarakan untuk mewujudkan keadilan sosial melalui pembentukan, penerapan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem dari fungsi Negara di bidang penegakan hukum ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja.

Peran Dinas tenaga kerja dalam pengawasan mengenai pekerja lokal adalah perilaku yang diharapkan ada pada organisasi perangkat daerah, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan proses/rangkaian pengawasan dari awal mempekerjakan pekerja lokal dengan standar-standar yang berlaku dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan tujuan agar semua berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan tidak ada penyelewengan kerja. Pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam penggunaan pekerja, baik pekerja asing maupun pekerja lokal sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, baik terhadap instansi ketenagakerjaan selaku penyelenggara pengawasan dan perusahaan yang menyertai pekerjaannya dimulai dari awal penggunaan pekerja tersebut.

Dalam hal pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat terhadap pekerja lokal di Kabupaten Bandung Barat, Pengawasan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat itu ibarat “macan tanpa gigi”. Dinas Ketenagakerjaan dapat melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang berdiri di Kawasan Kabupaten Bandung Barat akan tetapi tidak dapat melakukan apapun terhadap perusahaan yang melanggar karena tidak memiliki kekuatan pengawasan, hal ini dikarenakan pengawasan dialihkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi yang dilakukan oleh Petugas dari Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung. Sedangkan, pengawasan yang dilakukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung tidak dapat memaksakan pelaksanaan ketentuan mengenai kewajiban perusahaan untuk memprioritaskan pekerja lokal, hal ini dikarenakan ketentuan mengenai hal tersebut diatur didalam suatu perda sedangkan pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung berpedoman kepada aturan-aturan Provinsi keatasnya. Kebijakan yang mewajibkan suatu perusahaan memprioritaskan penerimaan pekerja lokal dalam pengisian lowongan pekerjaan tersebut juga dianggap kurang tegas karena tidak memiliki hukuman atau tindakan yang memaksa yang diberikan apabila ada kegagalan untuk mematuhi hukum, aturan, atau perintah.

Adapun terkait tindakan pemerintah yang dapat dilakukan terhadap perusahaan yang tidak memprioritaskan pekerja lokal, pemerintah daerah masih belum berani melakukan tindakan tegas terhadap perusahaan, hal ini disebabkan oleh beberapa kondisi, diantaranya:

- a. Dalam ketentuan mengenai memprioritaskan pekerja lokal pada Pasal 33 ayat (2) Perda Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyeleggaran Ketenagakerjaan ini tidak disebutkan sanksi terhadap perusahaan yang tidak memprioritaskan penerimaan pekerja lokal dalam lowongan pekerjaan yang disediakan perusahaan, tidak ada unsur memaksa didalam ketentuan tersebut

meskipun isi dari pasal tersebut merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Sehingga terjadi kekosongan hukum didalam ketentuan tersebut padahal pelaksanaan peraturan perundang-undangan tidak akan efektif apabila tidak disertai dengan penegakan hukum;

- b. Perusahaan yang berdiri di Kawasan Kabupaten Bandung Barat ini bukanlah milik pemerintah sehingga pemerintah menyerahkan permasalahan perekrutan pekerja lokal sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi pemerintahan yang ada di Kabupaten Bandung Barat belum memiliki kerjasama yang baik diantara segala sektor terkait, baik itu pemerintahan, perusahaan maupun pencari kerja atau pekerja lokal. Pemerintah Kabupaten Bandung Barat merasa segan melakukan penegasan karena takut perusahaan-perusahaan yang berdiri di Kawasan Kabupaten Bandung Barat memilih membuka usaha di daerah lain, padahal pendapatan daerah bergantung juga terhadap keberlangsungan perusahaan di Kabupaten Bandung Barat.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan oleh penulis bahwa dalam hal tindakan pemerintah terhadap perusahaan yang tidak memprioritaskan pekerja lokal, sejauh ini pemerintah hanya dapat meminta perusahaan yang ada di Kabupaten Bandung Barat agar lebih memprioritaskan pekerja lokal yang berasal dari Kabupaten Bandung Barat.

3. Solusi Terhadap Permasalahan Terkait Tindakan Pemerintah Terhadap Perusahaan Yang Tidak Memberikan Kesempatan Kerja Bagi Pekerja Lokal

Ketentuan mengenai kewajiban perusahaan memprioritaskan pekerja lokal memang telah diatur dalam Pasal 33 ayat (2) Perda Kabupaten Bandung Barat No 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Akan tetapi, terdapat ketentuan lanjutan mengenai Kewajiban perusahaan memprioritaskan pekerja lokal ini diatur dalam Pasal 33 ayat (3) yang menyatakan bahwa lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh pekerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar provinsi.¹⁵ Menurut analisa penulis, ketentuan ini telah menjadi boomerang terhadap ketentuan Pasal 33 ayat (2) mengenai kewajiban perusahaan memprioritaskan pekerja lokal dalam penerimaan lowongan pekerjaan yang ada. Ketentuan dalam pasal 33 ayat (3) ini dapat dijadikan alasan oleh perusahaan untuk tidak mempekerjakan pekerja lokal dikarenakan pekerja lokal dianggap tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan, dikarenakan ketentuan ini juga tidak memungkinkan adanya sanksi bagi perusahaan yang tidak memprioritaskan pekerja lokal. Sehingga, ketentuan dalam peraturan ini harus diperbaiki.

Adapun dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan oleh penulis bahwa dalam hal tindakan pemerintah terhadap perusahaan yang tidak memprioritaskan pekerja lokal, sejauh ini pemerintah hanya dapat meminta perusahaan yang ada di Kabupaten Bandung Barat agar lebih memprioritaskan pekerja lokal yang berasal dari Kabupaten Bandung Barat. Padahal pemerintah ataupun Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat dapat mengambil tindakan tegas sebagai alat perlengkapan pemerintahan (*bestuurs-organen*), yaitu dengan diadakannya program baru yang bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang berdiri di kawasan Kabupaten Bandung Barat. Program yang bertujuan untuk memperbaiki ketentuan Pasal 33 ayat (3) Perda Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang digunakan oleh perusahaan sebagai alasan untuk tidak memprioritaskan penerimaan pekerja lokal. Pemerintah seharusnya menekan perusahaan yang berdiri di kawasan Kabupaten Bandung Barat untuk

¹⁵ Lihat Pasal 33 ayat (3) Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat No 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

melakukan upaya melaksanakan kewajiban memprioritaskan pekerja lokal sesuai dengan ketentuan Pasal 33 ayat (2) dengan melakukan pelatihan terhadap pekerja lokal yang dianggap tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diperlukan oleh perusahaan sendiri. Sehingga sangat penting untuk memperhatikan kembali peraturan mengenai pekerja lokal terkait ketentuan perlindungan pekerja lokal serta tindakan pemerintah terkait ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan memprioritaskan pekerja lokal yang tidak disertai sanksi ini.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi penelitian dan pembahasan diatas penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Tindakan Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat Terhadap Perusahaan Yang Tidak Memberikan Kesempatan Kerja Bagi Pekerja Lokal

Dalam hal tindakan pemerintah terhadap upaya memberikan kesempatan kerja di Kabupaten Bandung Barat, pemerintah telah berupaya memberikan pelatihan diantaranya:

1. Program SDC;
2. Program JSI;
3. Program Pemagangan;
4. *Job Fair*; dan
5. Pelatihan.

Namun terkait tindakan pemerintah terhadap perusahaan yang tidak memberikan kesempatan kerja bagi pekerja lokal, sejauh ini pemerintah hanya dapat meminta perusahaan yang ada di Kabupaten Bandung Barat agar lebih memprioritaskan pekerja lokal yang berasal dari Kabupaten Bandung Barat. Pemerintah masih belum dapat bersikap dengan tegas kepada perusahaan yang tidak mengikuti aturan yang dibuat oleh pemerintah sendiri dikarenakan terdapat beberapa hambatan antara lain;

1. Terbatasnya kemampuan pekerja lokal yang ada;
2. Masih dibutuhkannya peran besar perusahaan di wilayah Kabupaten Bandung Barat; serta
3. kebijakan mengenai perusahaan yang wajib memprioritaskan pekerja lokal tersebut tidak disertai dengan perbandingan penggunaan pekerja lokal serta sanksi apabila kebijakan tersebut tidak dilaksanakan.

b. Solusi Terhadap Permasalahan Terkait Tindakan Pemerintah Terhadap Perusahaan Yang Tidak Memberikan Kesempatan Kerja Bagi Pekerja Lokal

Dalam hal tindakan pemerintah terhadap perusahaan yang tidak memprioritaskan pekerja lokal, sejauh ini pemerintah hanya dapat meminta perusahaan yang ada di Kabupaten Bandung Barat agar lebih memprioritaskan pekerja lokal yang berasal dari Kabupaten Bandung Barat. Padahal pemerintah ataupun Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat dapat mengambil tindakan tegas sebagai alat perlengkapan pemerintahan (*bestuurs-organen*), yaitu merevisi atau meninjau kembali Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat No 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan serta membuat program baru terkait pelatihan yang bekerja sama dengan perusahaan agar pekerja lokal dapat sesuai dengan kualifikasi yang diberikan perusahaan.

2. SARAN

- a. Pemerintah Kabupaten Bandung Barat perlu merevisi atau meninjau kembali keberhasilan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat No 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, terkhusus mengenai kesempatan kerja bagi pekerja lokal agar dapat mewujudkan kesejahteraan dan kepastian hukum bagi pekerja lokal di Kabupaten Bandung Barat.
- b. Dalam hal tindakan pemerintah terhadap perusahaan yang tidak memprioritaskan pekerja lokal, diperlukan ketegasan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pencari kerja/pekerja lokal dan perusahaan sebagai alat perlengkapan pemerintahan (*bestuurs-organen*), yaitu dengan diadakannya program baru yang bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang berdiri di kawasan Kabupaten Bandung Barat. Program yang bertujuan untuk memperbaiki ketentuan Pasal 33 ayat (3) Perda Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang digunakan oleh perusahaan sebagai alasan untuk tidak memprioritaskan penerimaan pekerja lokal. Pemerintah seharusnya menekan perusahaan yang berdiri di kawasan Kabupaten Bandung Barat untuk melakukan upaya melaksanakan kewajiban memprioritaskan pekerja lokal sesuai dengan ketentuan Pasal 33 ayat (2) dengan melakukan pelatihan terhadap pekerja lokal yang dianggap tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diperlukan oleh perusahaan sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Rony Hanitjo Soemitro, (1998), *Metodologi Penelitian dan Jurimetri*, Semarang:Ghalia.
- Salim dan Erlies Septiana, (2013), *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Teori dan Disertasi*”, Jakarta: PT Raja grafindo Persada, Cetakan ke-2.
- Sandu Siyoto, M. Ali Sodik. (2015), *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Zainuddin Ali, (2015), *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal :

- Hayat, (2015), “Keadilan sebagai Prinsip Negara Hukum: Tinjauan Teoritis dalam Konsep Demokratis”, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.2, No.2.
- Khusnul Khotimah, Bruce Anzwar, dan Sri Endang., (2019), “Analisis Yuridis Implementasi Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Pekerja Lokal Di Kabupaten Penajam Paser Utara”, *Jurnal Lex Suprema*, Volume 1 Nomor II.

Peraturan Perundang-Undangan :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Website:

- Aji Mulyana, (2017), “Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan dan Anak Akibat Tindak Pidana Abortus Provocatus Criminalis”, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 1 No. 2.
- Irwan Suherman, “Kementerian Perindustrian Menilai Jawa Barat Bagian Penting Sektor Industri Nasional”, 16 Desember 2021, Bandung, PikiranRakyat.com, diakses melalui <https://www.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-013250068/kementerian-perindustrian-menilai-jawa-barat-bagian-penting-sektor-industri-nasional> [06 Juni 2022].

Jurnal Serambi Hukum
Vol 16 No 02 Tahun 2023
e-ISSN: 2549-5275
p-ISSN: 1693-0819

Putri Aini Yasmin, “20 Negara dengan penduduk terbanyak di dunia 2-22, ada apa saja?”, 02 februari 2022, Jakarta, iNews.id, diakses melalui <https://www.inews.id/news/nasional/20-negara-dengan-penduduk-terbanyak-di-dunia-2022-ada-apa-saja> [25 Maret 2022].