

**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 PETAJAM PASER UTARA**

***JURIDICAL ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF REGIONAL  
REGULATION NUMBER 8 OF 2017 CONCERNING PROTECTION AND  
PLACEMENT OF LOCAL WORKFORCE TOWARDS COMPANIES THAT  
DO NOT EMPLOY LOCAL WORKFORCE IN PETAJAM PASER UTARA  
REGENCY***

**Khusnul Khotimah<sup>1</sup>, Bruce Anzwar<sup>2</sup>, Sri Endang Rayung Wulan<sup>3</sup>**

Fakultas Hukum Universitas Balikpapan  
Jl. Pupuk Raya, Gn Bahagia, Balikpapan Selatan  
khusnulmaulana50@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

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 dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya demi terciptanya pemerataan tenaga kerja khususnya di daerah, yang mana tenaga kerja lokal tidak dimanfaatkan sebagai tenaga kerja untuk bekerja disetiap perusahaan. Hal ini tentu menjadikan ketidakadilan bagi tenaga kerja lokal terutama dalam kesenjangan sosial di daerah Kabupaten Petajam Paser Utara. Perusahaan dalam merekrut tenaga kerja bukan dari masyarakat sekitar melainkan dari luar daerah dan luar provinsi, padahal dalam ketentuan Peraturan daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Kabupaten Petajam Paser Utara, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 6 ayat (1) bahwa perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 80%. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apakah yang mempengaruhi implementasi Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 tentang perlindungan dan penempatan tenaga kerja lokal terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan pekerja lokal di Kabupaten Petajam Paser Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Berdasarkan hasil Penelitian mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang perlindungan dan penempatan tenaga kerja lokal terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan pekerja lokal di Kabupaten Petajam Paser Utara adalah pertama; substansi aturan, kedua; menyangkut sikap perusahaan, ketiga; sikap pemerintah daerah, dan sumber daya manusia.

**Kata kunci:** Implementasi peraturan Daerah, Tenaga Kerja lokal, Perlindungan Hukum

**Abstract**

*Labor is the main capital and implementation of Pancasila community development. The most important goal of community development is people's welfare including labor. labor as executors of development must guarantee their rights, regulate their obligations and develop their usefulness for the creation of equal distribution of labor especially in the regions, where local labor is not used as labor*

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Hukum

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Hukum

## Artikel

to work in every company. This certainly makes injustice to local workers, especially in social disparities in the Penajam Paser Utara Regency. Companies in recruiting workers are not from the surrounding community but from outside the region and outside the province, whereas in the provisions of Regional Regulation Number 8 of 2017 concerning the Placement and Protection of Local Workers in Penajam Paser Utara Regency, as confirmed in Article 6 paragraph (1) that companies are required strive to fill job vacancies in companies filled by workers or local workers/laborers at least 80%.

The formulation of the problem in this study is what factors influence the implementation of Local Regulation Number 8 of 2017 concerning the protection and placement of local workers for companies that do not employ local workers in Penajam Paser Utara Regency. The research method used in this study is a normative juridical method. Based on the results of the study revealed that the factors that influence the implementation of Regional Regulation Number 8 of 2017 concerning the protection and placement of local workers against companies that do not employ local workers in Penajam Paser Utara Regency is first; the substance of the rules, the second; concerns the attitude of the third company; the attitude of the regional government, and human resources.

**Keywords:** Implementation of Regional Regulations, Local Workforce, Legal Protection

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia sebagai bangsa yang sedang berkembang pada hakekatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk gejala sosial yang terjadi dalam pembangunan. Titik sentral dari pembangunan adalah pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) termasuk tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh disemua sektor daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja.

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.

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,<sup>4</sup> 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

<sup>4</sup> I. Kadek Bayu Sihandharma, Ni Ketut Supasti Dharmawan, dan Anak Agung Sri Indrawati, "PELAKSANAAN REKRUITMEN TENAGA KERJA LOKAL SEBAGAI BENTUK CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) PADA INDUSTRI PERHOTELAN DI KUTA SELATAN," *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1, no. 11 (t.t.): hlm 2.

## Artikel

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 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 5 ayat (1) menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selain itu, berdasarkan Pasal 5 huruf a, dan huruf b Peraturan daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal, menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja lokal berhak memperoleh kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha, selanjutnya pada Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) menjelaskan bahwa perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 80% (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan, dan apabila syarat kualifikasi jabatan tidak terpenuhi oleh tenaga kerja lokal atau pekerja/buruh lokal perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar daerah. Selanjutnya, Pasal 5 ayat (1) Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada dasarnya belum dijalankan secara maksimal oleh pihak perusahaan yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara. Perusahaan masih banyak yang belum menjalankan kewajiban yang diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan dan

peraturan daerah yang dimaksud. Oleh karena itu, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak. Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud, dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan merata tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan, namun kesempatan tersebut tidak selamanya diperoleh tenaga kerja lokal mengingat setiap perusahaan selalu memanfaatkan tenaga kerja yang berasal dari luar daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, padahal regulasi dalam Peraturan daerah Nomor 8 Tahun 2017 sangat jelas bahwa setiap perusahaan wajib mengalokasikan 80% (delapan puluh persen), ketersediaan tenaga kerja lokal disetiap perusahaan yang berada di Kabupaten Penajam Paser Utara.

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka isu hukum yang dikaji berfokus pada faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi 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.

## B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah terkait latar belakang tersebut adalah faktor-faktor

## Artikel

apakah yang mempengaruhi 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?

### C. Metode

Adapun metode dalam penelitian ini menekankan pada pendekatan penelitian yang bersifat yuridis normatif, karena sasaran penelitian ini adalah hukum atau kaedah/norma, selain itu juga didasarkan pada penelitian bahan-bahan kepustakaan yang relevan dengan obyek permasalahan mengingat bahwa permasalahan yang menjadi obyek penelitian bertitik tolak pada berbagai peraturan hukum yang berkaitan dengan penempatan dan perlindungan tenaga kerja lokal, dimana pendekatan yang bersifat yuridis normatif memerlukan data primer yang diperoleh langsung dari masyarakat.

### D. Tinjauan Pustaka

#### 1. Tinjauan Tentang Implementasi dan Peraturan Daerah

##### a. Pengertian Implementasi

Implementasi adalah kebijakan terhadap suatu produk peraturan perundang-undangan tertentu, merupakan sesuatu yang dianggap paling sederhana. Padahal, pada tingkat implementasi ini suatu produk hukum dapat diaktualisasi untuk tercapainya tujuan yang ingin dikehendaki oleh hukum itu sendiri. Implementasi memang sudah dipahami secara abstrak dan seolah-olah dapat dilaksanakannya, padahal dalam praktek pelaksanaannya senantiasa menuntut adanya ketersediaan sumber daya (sumber-sumber kebijakan) sebagai kondisi yang dibutuhkan untuk menjamin kelancaran implementasi kebijakan. Menurut Benyamin Hossein yang mengutip pendapat Bryant and White<sup>5</sup> adanya ketidakmampuan

administrasi untuk menghadapi kebutuhan yang disampaikan oleh rakyat meliputi sebagai berikut :

- a. Terlalu sedikitnya sumber daya yang masih dapat dialokasikan walaupun diketahui hal ini merupakan kebutuhan paling dasar;
- b. Pada administrator yang mampu dan sedikit jumlahnya terus menerus bergerak tersendak-sendak antar tugas-tugas lain;
- c. Kebanyakan ubnit pelaksanaan sangat sentralisasi dan tidak memiliki struktur yang serius untuk meninjau wilayah yang jauh, kenadati memiliki komitmen untuk melakukan hal itu;
- d. Lembaga-lembaga lokal sangat lemah dan senantiasa diterlantarkan oleh departemen yang tersentralisasi;
- e. Jarak sosial antara administrator dengan masyarakat melebar dari waktu ke waktu.

Implementasi kebijakan terutama di negara berkembang, selama ini baru mampu dalam tahap pengesahan kebijakan dan belum sepenuhnya mampu untuk menjamin bahwa kebijakan yang telah ditetapkan tersebut dapat dilaksanakan dan dapat menimbulkan dampak dan perubahan yang diharapkan. Dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan daerah, untuk mencapai daya guna, pemanfaatan data dan informasi dalam sistem informasi daerah yang terintegrasi secara nasional. Perencanaan pembangunan daerah disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengawasan, tahapan tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah. Dalam hal ini sering terjadi fenomena yang ditemukan dilapangan tentang banyaknya kegagalan implementasi berbagai kebijakan yang

<sup>5</sup> Siswanto Sunarno, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia Cet. 2* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm 82-83.

program pembangunan pemerintah, sebagaimana dikaji oleh Presman dan Wildavsky yang kemudian dikenal sebagai pelapor dalam pembangunan study implementasi tersebut, tidak terkecuali juga terjadi di negara-negara berkembang memang sangat masuk akal sebab ketika implementasi kebijakan di negara-negara maju saja sulit dilakukan, apalagi di negara-negara berkembang sebagaimana dikatakan oleh Mc Clintock *“the successful implementation of public policy is difficult in the first world countries; it is more difficult in third world”*.<sup>6</sup>

#### **b. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Penajam Paser Utara**

Pada ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai pemberlakuan yang adil terhadap hak-haknya, untuk di daerah prioritas pekerja lokal wajib didahulukan dalam memperoleh pekerjaan, hal ini diatur secara tegas dalam Pasal 6 ayat (1) dan (2) Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Kabupaten Penajam Paser Utara, yaitu:

- (1) Perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan diperusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 80% (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) tidak terpenuhi oleh tenaga kerja lokal atau pekerja/buruh lokal, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar daerah.

Berdasarkan Pasal 6 ayat (1) dan (2) dalam peraturan daerah tersebut memberikan penegasan kepada setiap pengusaha di daerah wajib mengutamakan pekerja lokal untuk bekerja diperusahaan, jika belum ada pekerja yang sesuai dengan jabatan tidak dimiliki oleh pekerja lokal maka pengusaha dapat menerima pekerja dari luar daerah, lebih lanjut ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (3) dan ayat (4) terhadap penempatan kerja yaitu: ayat (3) Perusahaan mengutamakan penduduk setempat dalam merekrut pekerja, dan ayat (4) Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di daerah wajib melakukan perekrutmen di daerah tersebut. Dengan demikian ada kewajiban yang ditekankan kepada pengusaha yang usahanya di daerah wajib mengutamakan setiap pekerja lokal atau warga setempat untuk dapat diterima sebagai pekerja diperusahaan.

## **2. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Lokal**

### **a. Tenaga Kerja Lokal**

Tenaga Kerja adalah tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>7</sup>

Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya *“Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”* tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau

<sup>6</sup> Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan aplikasinya di Indonesia* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm 2-3.

<sup>7</sup> Subijanto Subijanto, *“Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia,” Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 17, no. 6 (2011): 705-718.

sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>8</sup>

Dengan demikian yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak ini 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.<sup>9</sup>

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, karena istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan sejak zaman penjajahan Belanda. Dalam peraturan yang lama sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk menyebutkan tenaga kerja menggunakan istilah buruh. Hal ini dipertegas dengan pengertian mengenai buruh pada zaman Belanda yaitu:

Buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Orang-orang yang melakukan pekerjaan ini disebut "*Blue Collar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai karyawan/ pegawai "*White Collar*".<sup>10</sup>

Dapat juga dikatakan bahwa tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Secara garis besar dalam suatu negara penduduk dibedakan dalam 2 (dua) kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk dalam kategori tenaga kerja yaitu penduduk yang sudah memasuki usia kerja yang dalam hal ini di Indonesia batas usia yang berlaku adalah usia 15 tahun sampai 64 tahun ada beberapa klasifikasi tenaga kerja, antara lain:

1) Berdasarkan Penduduknya

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan penduduknya dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

a) Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut undang-undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b) Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang

<sup>8</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm 3.

<sup>9</sup> Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm 12-13.

<sup>10</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm 43.

berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

c) Berdasarkan Kualitasnya

Berdasarkan Kualitasnya, tenaga kerja dapat dibedakan menjadi :

(1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.

Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

(2) Tenaga Kerja Terampil

Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

(3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik

Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

d) Berdasarkan batas kerja

Berdasarkan batas kerja maka dapat dibedakan menjadi:

(1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 Tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif

mencari pekerjaan.

(2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 Tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah:

- i. Anak sekolah dan mahasiswa;
- ii. Para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan;
- iii. Para pengangguran sukarela.

**b. Pengertian Tenaga Kerja Lokal**

Berdasarkan Pasal 1 angka 10 Perda Npmor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal disebutkan bahwa tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang memiliki kartu tanda penduduk (KTP) di Kabupaten Penajam Paser Utara. Atas dasar Pasal tersebut sangat jelas bahwa tenaga kerja lokal pada dasarnya adalah masyarakat lokal yang dibuktikan dengan kartu tanda penduduk setempat. 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.

Permintaan tenaga kerja tentu membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi serta sikap dalam bekerja yang profesional yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Permasalahan yang ada di Indonesia khususnya di Kabupaten Penajam Paser Utara dari sisi tenaga kerja tidak terlepas dari kualitas yang rendah, seperti tingkat pendidikan dan keahlian yang belum memadai, dan masih banyak permasalahan lainnya. Mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, tidak bisa terlepas dari sektor industri, sebab perusahaan sangat membutuhkan seorang pekerja yang memiliki kompetensi keahlian sehingga tidak menutup kemungkinan

perusahaan melakukan rekrutmen pekerja dari luar daerah setempat, sehingga mengabaikan keberadaan tenaga kerja lokal untuk mendapat kesempatan bekerja.

Warga pendatang yang datang hampir sebahagian bekerja sebagai karyawan perusahaan industri dan perkebunan yang direkrut oleh perusahaan, sehingga kesempatan bagi pekerja lokal untuk dapat bekerja diperusahaan sangatlah minim, padahal tidak semua pendatang yang bekerja sebagai karyawan perusahaan kurang mempunyai keahlian yang cukup untuk berkerja di perusahaan-perusahaan industri maupun perkebunan, sehingga akhirnya banyak yang bekerja sebagai pedagang makanan keliling dan pekerjaan-pekerjaan informal lainnya.

Pertumbuhan pendatang dalam mencari kerja berdampak pada ketersediaan tenaga kerja lokal, hal ini merupakan hal yang luar biasa dan rumitnya bagi pemerintah daerah, sehingga mengakibatkan sebagian besar penduduk lokal yang pindah ke daerah lain untuk mencari pekerjaan, terlebih lagi ketersediaan lapangan pekerjaan juga dapat mempengaruhi warga lokal untuk berjuang di daerah lain ketimbang tinggal di daerah sendiri, sehingga warga lokal harus berjuang dan bersaing dengan warga pendatang dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, perlu kesadaran baik perusahaan dan pemerintah untuk menyerap tenaga kerja lokal ini, namun dari sisi lain perusahaan mempunyai alasan karena kualitas tenaga kerja lokal yang kurang dapat bersaing dengan pekerja pendatang terutama dari keahlian dan kemampuan yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat, seharusnya untuk meminimalkan penggunaan tenaga kerja luar (non lokal) perlu adanya hubungan keterkaitan dan saling

sinergis baik perusahaan maupun pemerintah untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal sehingga akan mengurangi angka pengangguran di daerah. keterlibatan peran serta seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

### **1. Dasar Hukum Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017**

Perlindungan terhadap tenaga kerja pada dasarnya bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Seperti yang kita ketahui bahwa tujuan umum dari bangsa Indonesia yang termuat 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.

Mengenai perlindungan tenaga kerja dalam penelitian ini lebih pada perlindungan terhadap tenaga kerja lokal/masyarakat setempat dari pemanfaatan atau perekrutan tenaga kerja dari luar daerah khususnya yang berasal dari kabupaten/kota atau provinsi lain, sehingga kesempatan bagi warga setempat untuk dapat bekerja diperusahaan diwilayah Kabupaten Penajam Paser Utara sangatlah minim. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan asas:

## Artikel

- a. Kekeluargaan dan kemitraan;
- b. Perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. Persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. Peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan BPJS Ketenagakerjaan beserta keluarganya serta perlindungan keselamatan kerja;
- e. Peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. Keterlibatan peran serta seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Selanjutnya Pasal 3 Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk untuk :

- 1) Tenaga menyusun perencanaan tenaga kerja secara terpadu di daerah;
- 2) Melaksanakan kebijakan sistem latihan kerja nasional di daerah;
- 3) Menyusun dan melaksanakan kebijakan produktivitas daerah;
- 4) Menyusun kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di daerah;
- 5) Melaksanakan kebijakan perlindungan Tenaga Kerja; dan
- 6) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara terprogram dan berkesinambungan.

Regulasi diatas memberikan pemahaman bahwa penempatan tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia. Indonesia seutuhnya, dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara nasional harus

diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di daerah.

## II. PEMBAHASAN

### A. Faktor Permasalahan Perluasan Kesempatan dan Penempatan Tenaga Kerja

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 setiapsektor 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<sup>11</sup>.

Secara fundamental hukum ketenagakerjaan haruslah berlandaskan pada 2 (dua) pasal yang ada dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yaitu Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang lebih layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang mengatur tentang dasar perekonomian negara Indonesia yang intinya adalah perekonomian yang berasaskan kekeluargaan dan demokrasi ekonomi<sup>12</sup>.

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 dalam Pasal (31) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “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, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi, penempatan kerja, diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan perlindungan hukum, diantaranya:

a. Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat, sebelum proses penempatan dilakukan, terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Pada dasarnya Penempatan Pekerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen pekerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi Pekerja dilaksanakan, penempatan pekerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan pekerja, atas dasar itu sebelum pekerja ditempatkan pada jenis pekerjaan tertentu atau ditempatkan untuk posisi kerja maka terlebih dahulu harus melakukan berbagai seleksi terhadap pekerja.

b. Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala

<sup>11</sup> Herdwining Pudyastuti dan Argo Pambudi, “Efektivitas Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Bantul,” 2017.

<sup>12</sup> Agusmidah, *Dilematika hukum ketenagakerjaan: tinjauan politik hukum* (Medan: Softmedia, 2011), hlm 208.

resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggungjawab.

- c. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerja yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

Sistem penempatan pekerja yang di desain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu, apabila tugas dan pekerjaan tersebut dianggap sulit maka sistem penempatan pekerja tersebut harus dimodifikasi. Sistem penempatan pekerja menekankan bahwa penyediaan pekerja sebagai sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai cara untuk menghilangkan operasi perencanaan pekerja yang tidak sesuai. Menurut *Bernardin dan Russel*<sup>13</sup> kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pekerja antara lain:

#### 1. Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pekerja dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

#### 2. Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, dan ketrampilan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut.

#### 3. Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pekerja adalah sikap pengusaha. Sikap pengusaha ini merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, 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 mengumumkan pengumuman penerimaan tenaga kerja melalui dinas tenaga kerja, sehingga informasi tersebut dapat diketahui oleh masyarakat setempat.

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

<sup>13</sup> Yovita Aldilningsari, Mochammad Al Musadieg, dan Moch. Soe'oad Hakam, "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)," 2009.

## Artikel

pemanfaatan dan penempatan tenaga kerja lokal untuk bekerja diperusahaan yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara hampir dapat dikatakan tidak dilaksanakan dengan optimal padahal ketentuan peraturan daerah sangat jelas untuk mewajibkan setiap perusahaan wajib menggunakan tenaga kerja lokal minimal 80% sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 6 Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017.

Perlindungan terhadap tenaga kerja pada dasarnya bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Seperti yang kita ketahui bahwa tujuan umum dari bangsa Indonesia yang termuat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 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.

Mengenai perlindungan tenaga kerja dalam penelitian ini lebih pada perlindungan terhadap tenaga kerja lokal/masyarakat setempat dari pemanfaatan atau perekrutan tenaga kerja dari luar daerah khususnya yang berasal dari kabupaten/kota atau provinsi lain, sehingga kesempatan bagi warga setempat untuk dapat bekerja diperusahaan diwilayah Kabupaten Penajam Paser Utara sangatlah minim.

Pasal 2 Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan asas:

- a. Kekeluargaan dan kemitraan;
- b. Perencanaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja secara

berkesinambungan;

- c. Persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. Peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan BPJS Ketenagakerjaan beserta keluarganya serta perlindungan keselamatan kerja;
- e. Peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi.

### **B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lemahnya Penegakan Hukum dalam Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal**

Penegakan hukum bukanlah semata-mata berarti hanya pada pelaksanaan perundang-undangan saja atau berupa keputusan-keputusan. Masalah pokok yang melanda penegakan hukum yakni terdapat pada faktor-faktor yang mempengaruhinya secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral sehingga dapat menyebabkan dampak positif maupun dampak negatif. Dilihat dari segi faktor penegakan hukum itu menjadikan agar suatu kaidah hukum benar-benar berfungsi. Menurut Soerjono Soekanto<sup>14</sup> faktor-faktornya adalah;

1. Faktor hukumnya sendiri atau peraturan itu sendiri dapat dilihat dari adanya peraturan undang-undang, yang dibuat oleh pemerintah dengan mengharapkan dampak positif yang akan didapatkan dari penegakan hukum. Dijalankan berdasarkan peraturan undang-undang tersebut, sehingga mencapai tujuan yang efektif. Di dalam undang-undang itu sendiri masih terdapat permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat penegakan hukum, yakni:
  - a. Tidak diikuti asas-asas berlakunya Undang-Undang;

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hlm 5.

## Artikel

- b. Belum adanya peraturan-pelaksanaan yang sangat dibutuhkan untuk menerapkan undang-undang;
  - c. Ketidakjelasan arti kata-kata di dalam Undang-Undang yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerapannya.
2. Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk dan menerapkan hukum. Istilah penegakan hukum mencakup mereka yang secara langsung maupun tidak langsung berkecimpung dibidang penegakan hukum, seperti: dibidang kehakiman, kejaksaan, kepolisian, kepengacaraan dan permasyarakatan. Penegak hukum merupakan golongan panutan dalam masyarakat, yang sudah seharusnya mempunyai kemampuan-kemampuan tertentu guna menampung aspirasi masyarakat. Penegak hukum harus peka terhadap masalah-masalah yang terjadi di sekitarnya dengan dilandasi suatu kesadaran bahwa persoalan tersebut ada hubungannya dengan penegakan hukum itu sendiri.
  3. Faktor sarana atau fasilitas, yang mendukung penegakan hukum. Kepastian penanganan suatu perkara senantiasa tergantung pada masukan sumber daya yang diberikan di dalam program-program pencegahan dan pemberantasan tindak pidana. Di dalam pencegahan dan penanganan terhadap pelanggaran perda diperlukan sarana mendukung dalam mengawasi setiap perusahaan. Tidak mungkin penegakan hukum akan berjalan dengan lancar tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu yang ikut mendukung dalam pelaksanaannya. Maka menurut Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, sebaiknya untuk melengkapi sarana dan fasilitas dalam penegakan hukum perlu dianut jalan pikiran sebagai berikut :
    - a) Yang harus diadakan dengan yang baru;
    - b) Yang rusak atau salah, harus diperbaiki atau dibetulkan;
    - c) Yang kurang, harus ditambah;
    - d) Yang macet harus dilancarkan;
    - e) Yang mundur atau merosot, harus dimajukan dan ditingkatkan.
  4. Faktor Masyarakat, yaitu faktor lingkungan dimana hukum tersebut berlaku dan diterapkan. Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat itu sendiri. Secara langsung masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum. Hal ini dapat dilihat dari pendapat masyarakat mengenai hukum. Maka muncul kecenderungan yang besar pada masyarakat untuk mengartikan hukum sebagai petugas, dalam hal ini adalah penegak hukumnya sendiri, ada pula dalam golongan masyarakat tertentu yang mengartikan hukum sebagai tata hukum atau hukum positif tertulis. Pada setiap tindak pidana atau usaha dalam rangka penegakan hukum, tidak semuanya diterima masyarakat sebagai sikap tindak yang baik, ada kalanya ketaatan terhadap hukum yang dilakukan dengan hanya mengetengahkan sanksi-sanksi negatif yang berwujud hukuman atau penjatuhan pidana apabila melanggar. Hal itu hanya menimbulkan ketakutan masyarakat terhadap para penegak hukum semata atau petugasnya saja.
  5. Faktor Kebudayaan, yaitu sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. Kebudayaan atau sistem hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku bagi pelaksana hukum maupun pencari keadilan.

## Artikel

Nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik seharusnya diikuti dan apa yang dianggap buruk seharusnya dihindari.

Berdasarkan secara teori terhadap faktor yang berpengaruh dalam penegakan hukum sebagaimana dijelaskan di atas, berdasarkan hasil analisis peneliti dan hasil telaah kajian lapangan dan studi kepustakaan, maka peneliti menemukan yang paling berpengaruh terhadap faktor berpengaruh terhadap penegakan perda tentang kewajiban bagi perusahaan untuk mempekerjakan pekerja lokal dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Substansi Hukum

Berbicara substansi tentu erat kaitannya dengan isi aturan yang terdapat dalam ketentuan perda, jika melihat teori dari Friedman menjelaskan bahwa *the substance is composed of substantive rules and rules about how institutions should be have...*” jadi yang dimaksud dengan substansi adalah aturan atau norma dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu, atau dengan kata lain suatu produk yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada di dalam sistem hukum itu, mencakup keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang mereka susun, substansi juga menyangkut *living law* (hukum yang hidup) dan bukan hanya aturan yang ada dalam kitab undang-undang atau *law in book*.<sup>15</sup>

Teori yang dikemukakan oleh *friedman* tersebut sangat tepat terhadap lemahnya penegakan hukum khususnya menyangkut kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan 80% pekerja lokal, sebab aturan tidak memberikan ketegasan

sanksi yang tegas apabila perusahaan tidak menjalankan ketentuan dalam Peraturan Daerah sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 6 Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal, selain itu pula terhadap mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di daerah sudah diambil alih oleh Provinsi, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah pada Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58. Hal inilah yang memperpanjang persoalan pengawasan terhadap ketenagakerjaan yang mengakibatkan tidak berjalan secara efektif penerapan regulasi yang mewajibkan pengusaha wajib mempekerjakan penduduk lokal maksimal 80 %.

Selain itu jumlah pengawas ketenagakerjaan yang membidangi pengawasan terhadap perusahaan juga sangat minim, dimana sebelum diambil alih oleh Provinsi jumlah pengawas di Kabupaten Penajam Paser Utara sebanyak 3 orang pengawas, dengan jumlah pengawas yang sangat minim tentu berdampak pada tidak maksimalnya pengawasan terhadap regulasi yang harus dilaksanakan oleh pengusaha, terlebih kewenangan tersebut telah diambil alih provinsi tentu akan lebih sulit melakukan pengawasan terhadap jangkauan perusahaan yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara sebab jarak antara Kabupaten Paser Utara dengan Provinsi membutuhkan waktu kurang lebih 3 (tiga) jam perjalanan sehingga sangat tidak mungkin untuk melakukan pengawasan secara maksimal belum lagi menyangkut anggaran yang ada.

Ketentuan mengenai sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk mempekerjakan

<sup>15</sup> Scesio Jimée Nainggolan dkk., “Analisis Yuridis Penentuan Kedudukan Saksi Pelaku Sebagai Justice Collaborators Dalam Tindak Pidana Narkotika Di Pengadilan Negeri Pematang Siantar” 5 (2017): hlm 109.

## Artikel

maksimal 80% (delapan puluh persen) tenaga kerja lokal sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (1) tidak adanya ketentuan sanksi yang terdapat di dalam peraturan daerah, sehingga regulasi/aturan merupakan factor kendala yang berpengaruh dalam melaksanakan penegakan hukum tersebut.

### 2. Sikap Pengusaha

Pemerintah seharusnya memerankan 3 (tiga) fungsi yaitu sebagai pelindung (*protector*), pembimbing (*guide*), pencegah (*arbitrator*) kepada perusahaan yang beroperasi di Penajam Paser Utara untuk dapat memberikan perlindungan dan kesempatan kerja kepada Pekerja lokal agar kedudukannya sama dengan Pekerja luar daerah untuk diberi kesempatan dalam menangani pekerjaan, dengan demikian Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara dapat menggunakan kekuatan paksaan kepada perusahaan agar mempersiapkan perekrutan pekerja lokal, namun 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

Sikap perusahaan ini didasarkan karena jenis pekerjaan yang dibutuhkan tidak sesuai kualifikasi jabatan yang membutuhkan keterampilan keahlian sehingga membutuhkan pekerjadari luar daerah Penajam Paser Utara, alasan inilah yang selalu diutarakan oleh perusahaan, dimana perusahaan berdalil dengan menggunakan ketentuan Pasal 6 ayat (2) yang menegaskan bahwa apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi oleh Tenaga Kerja Lokal atau pekerja/buruh lokal,

perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar daerah. Sehingga Perusahaan selalu menganggap bahwa pekerja lokal belum mampu secara kualifikasi terhadap jenis pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan keahlian yang rata-rata dimiliki oleh pekerja luar daerah. Dengan demikian kesempatan bagi pekerja local untuk bekerja diperusahaan-perusahaan semakin kecil dan tidak memiliki kesempatan untuk bekerja. Seharusnya sikap perusahaan harus lebih mengkedepankan pekerja lokal sebab kegiatan operasionalnya berada di daerah tentu sangat tidak adil jika warga setempat tidak merasakan dan diberi kesempatan untuk bekerja selain itu akan mengurangi beban pemerintah daerah setempat dalam jumlah pengangguran di daerah.

Selain itu, sikap pengusaha yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara tidak menyiapkan sarana dan fasilitas pelatihan dan pendidikan, baik bagi tenaga kerjanya maupun kepada masyarakat sekitarnya, padahal ketentuan dalam Pasal 27 ayat (3) Peraturan daerah Nomor 8 Tahun 2017 menegaskan bahwa setiap perusahaan mengutamakan penduduk setempat dalam merekrut pekerja, selanjutnya dalam ayat (4) setiap perusahaan yang menjalankan usahanya di daerah wajib melakukan rekrutmen di daerah.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, seharusnya pengusaha wajib memperhatikan dalam penggunaan tenaga kerja lokal, namun pengusaha selalu berdalil bahwa belum ada kualifikasi kemampuan tenaga kerja lokal yang mampu menangani jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan oleh pengusaha.

### 3. Sikap Pemerintah Daerah

Sikap kurang tegas dari pemerintah daerah Kabupaten Penajam Paser Utara terhadap kewajiban perusahaan mempekerjakan 80% pekerja lokal akan

## Artikel

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 di setiap perusahaan, apabila ada pelanggaran maka disnaker berhak memberikan sanksi, yang menjadi persoalannya adalah sanksi dalam perda maupun peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah penempatan Pekerja lokal di perusahaan tidak ada kejelasan dalam arti tidak adanya ketentuan sanksi yang diberikan apabila kewajiban itu tidak dilaksanakan sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 6 ayat (1) peraturan daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang perlindungan dan penempatan pekerja lokal di Kabupaten Penajam Paser Utara. Tepatlah apa yang dikatakan oleh Satjipto Rahardjo<sup>16</sup> bahwa hukum dalam suatu bangsa itu memiliki fundamennya sendiri, bukan dalam sistem hukumnya sendiri, melainkan dalam perilaku bangsa itu sendiri. Perilaku bangsa itulah yang lebih menentukan kualitas ber hukum suatu bangsa, lebih lanjut dikatakan bahwa fundamen hukum tidak terletak pada bahan hukum, sistem hukum, berpikir hukum melainkan lebih pada manusia atau perilaku manusia.

Pernyataan di atas sangat tepat, dan apabila dikaitkan dengan sikap pemerintah (Disnaker) sebagai pengawas pelaksanaan aturan kewajiban bagi perusahaan dalam mempekerjakan pekerja lokal sebagaimana yang diperintahkan oleh Perda, sehingga peneliti berpendapat bahwa perilaku Pemerintah daerah tidak tegas karena tidak mencantumkan pasal

sanksi bagi perusahaan yang tidak menjalankan kewajiban untuk mempekerjakan 80 % tenaga kerja lokal yang tercantum dalam Perda Nomor 8 Tahun pada Pasal 6 ayat (1).

Pelaksanaan penegakan hukum terhadap Perda tentang kewajiban Perusahaan mempekerjakan 80% pekerja lokal tergantung pada optimal dan profesional tidaknya aparat penegak hukum untuk menegakkan berlakunya aturan hukum tersebut, menurut Achmad Ali<sup>17</sup> efektifnya suatu perundang-undangan banyak tergantung pada beberapa faktor antara lain :

- a. Pengetahuan tentang substansi perundang-undangan serta cara-cara untuk memperoleh pengetahuan tersebut.
- b. Institusi yang terkait dengan ruang lingkup perundang-undangan di dalam masyarakat.
- c. Bagaimana proses lahirnya suatu perundang-undangan yang tidak boleh dilahirkan secara tergesa-gesa untuk kepentingan instan.

Keempat faktor yang mempengaruhi efektifitas perundang-undangan sebagaimana disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi efektifitas suatu peraturan perundang-undangan adalah profesional, peran, wewenang, dan fungsi dari para penegak hukum, hal ini juga menurut peneliti dapat diterapkan dalam penegakan hukum terhadap Perda. Pernyataan di atas sangat tepat, apabila dikaitkan dengan bekerjanya hukum di dalam masyarakat sangat tergantung pada sikap profesional dan optimal pelaksanaan peran, wewenang, dan fungsi dari para penegak hukum dari sikap pemerintah (disnakertrans). Oleh karena itu, untuk memaksimalkan bekerjanya hukum, maka jajaran

<sup>16</sup> Rahardjo Satjipto, *Hukum dan Prilaku Hidup Baik adalah Dasar Hukum yang Baik* (Jakarta: Buku Kompas, 2009), hlm 8.

<sup>17</sup> Ali Ahmad, *Mengungkap Teori Hukum Dan Teori Peradilan* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 378.

## Artikel

disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara harus memiliki sikap tegas terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk mempekerjakan 80% pekerja lokal sekalipun tidak adanya sanksi tegas dalam ketentuan Peraturan Daerah.

Dengan demikian, faktor penegakan hukum terhadap kewajiban perusahaan mempekerjakan pekerja lokal minimal 80% yang paling berpengaruh adalah aturan, sikap pengusaha dan sikap pemerintah daerah sendiri. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang paling dominan terhadap penegakan hukum bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.

Oleh karena itu, sikap tegas pemerintah daerah harus dibuktikan dengan pengawasan yang ketat dan pemberian sanksi yang tegas jika dalam pengawasan ditemukan penyimpangan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan pekerja lokal. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa belum ada pemberian sanksi kepada perusahaan maupun kepada pengusaha apabila tidak menjalankan ketentuan Perda yang mewajibkan bagi perusahaan mempekerjakan pekerja lokal minimal 80% (delapan puluh persen).

Sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (3) Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal bahwa lembaga pelatihan kerja pemerintah atau pemerintah daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, ada kewajiban pemerintah daerah untuk melaksanakan kerja sama dengan pihak swasta untuk meningkatkan potensi tenaga kerja melalui pendidikan dan

pelatihan kerja, namun ketentuan tersebut belum dilaksanakan dengan maksimal oleh pemerintah daerah, dimana pemerintah daerah belum adanya lembaga pelatihan kerja sendiri artinya masih ikut di daerah kota Balikpapan dan anggaran cukup minim. Hal inilah yang menjadi kendala bagi tenaga kerja lokal untuk dapat bekerja diperusahan.

#### 4. Potensi Sumber Daya Manusia

Permasalahan potensi sumber daya manusia khususnya di Kabupaten Penajam Paser Utara merupakan persoalan yang selalu menjadikan permasalahan bagi setiap perusahaan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja lokal, namun Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam membangun potensi daerah termasuk dalam membangun tenaga kerja yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya dapat mencapai tujuan dengan lebih mudah. Pembangunan sumber daya manusia merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat secara terarah dan berkesinambungan dengan memperhatikan kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi dan memperhatikan tantangan global semakin menuntut manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki nilai strategis untuk mewujudkan masyarakat sejahtera dengan sumber daya manusia yang aktif, dinamis serta memiliki daya saing yang tinggi.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya ada pada tenaga kerja saja tetapi juga dinas yang menjadi jembatan penghubung antara pengusaha dengan tenaga kerja, dan juga koordinasi yang baik dalam setiap pekerjaan. Pengembangan teknis tenaga kerja juga perlu ditingkatkan karena tenaga kerja berperan sebagai pelaksana pengembangan kualitas tenaga kerja yang memiliki kualitas sumber daya manusia,

## Artikel

juga dapat memecahkan masalah penempatan tenaga kerja lokal dengan strategis untuk mencapai kualitas tenaga kerja lokal.

Melihat dari gejala-gejala yang ada, mengapa perusahaan lebih memilih memperkerjakan tenaga kerja dari luar daerah dari pada tenaga kerja lokal, alasan tersebut karena keterbatasan kemampuan skill dan tidak berkompeten dalam bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga hal inilah yang menjadi kendala bagi perusahaan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja lokal. Persoalan yang tidak kalah penting sebagaimana dijelaskan di atas adalah ketersediaan tenaga kerja lokal yang kompetitif dan berdaya saing sehingga mampu bersaing dengan pekerja dari luar, persoalan pekerja sering menjadi akar permasalahan terhadap tidak digunakannya dan diberdayakannya untuk bekerja pada perusahaan asing dengan alasan tidak tersedianya pekerja yang *hight competitiv* atau berdaya mampu dalam penanganan jenis dan sifat pekerjaan.

Terhadap pekerja lokal di Kabupaten Penajam Paser Utara masih tergolong sangat rendah hal inilah yang berdampak pada tidak digunakannya pekerja lokal baik oleh perusahaan lokal terlebih perusahaan, sebab hampir rata-rata pekerja lokal yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara tidak memiliki keahlian baik dari segi pengalaman, keahlian maupun sertifikat keahlian terlebih tidak memiliki ijazah sarjana, sehingga kebanyakan perusahaan selalu menggunakan pekerja dari luar daerah untuk dipekerjakan di perusahaannya. Oleh karena itu, perlu adanya penegakan terhadap Perda yang mengatur tentang Perlindungan dan penempatan tenaga kerja lokal. Penegakan tersebut merupakan langkah mengantisipasi terhadap pemanfaatan tenaga kerja dari luar daerah.

Argumentasi terhadap Penegakan

hukum dapat dikaitkan dengan pengertian "*Law Enfocement*" dalam arti sempit, sedangkan penegakan hukum dalam arti hukum materiil, diistilahkan dengan penegakan keadilan. Dalam bahasa Inggris juga terkadang dibedakan antara konsepsi "*Court Of Law*" dalam arti pengadilan hukum dan "*Court Of Justice*" atau pengadilan keadilan. Bahkan dengan semangat yang sama pula, Mahkamah Agung di Amerika Serikat disebut dengan istilah "*Supreme Court Of Justice*".<sup>18</sup>

Istilah-istilah itu dimaksudkan untuk menegaskan bahwa hukum yang harus ditegakkan itu pada intinya bukanlah norma aturan sendiri, melainkan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Dengan demikian nilai-nilai yang terkandung dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 tentang Perlindungan dan penempatan tenaga kerja lokal mengandung nilai-nilai keadilan bagi pekerja lokal khususnya masyarakat di Kabupaten Penajam Paser Utara.

Faktor tersebut di atas, merupakan permasalahan terhadap pemanfaatan tenaga kerja lokal dalam bekerja diperusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara, dengan demikian untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja lokal, pemerintah daerah seharusnya menginventarisir segala kelemahan terhadap faktor tersebut. Khusus terhadap penempatan tenaga kerja lokal, pemerintah daerah harus menyiapkan berbagai persiapan untuk meningkatkan potensi tenaga kerja lokal agar pemanfaatan tenaga kerja lokal dapat bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari luar daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

<sup>18</sup> Bambang Sutiyoso dan Sri Hastuti Puspitasari, *Aspek-Aspek Perkembangan Kekuasaan Kehakiman di Indonesia* (Yogyakarta: UII press, 2005), hlm 80.

## Artikel

Persoalan tersebut, tidak terlepas dari peran pemerintah daerah dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja lokal terdapat beberapa kendala-kendala dalam pelaksanaannya, sehingga penempatan tenaga kerja lokal tersebut tidak berjalan optimal, untuk mencapai pelaksanaan yang maksimal hal tersebut bukanlah hal yang mudah, meskipun segala upaya telah dilakukan pemerintah daerah untuk memaksimalkan penempatan tenaga kerja lokal.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa permasalahan terhadap pekerja lokal tidak terlepas dari pemahaman pengetahuan, kemampuan potensi dan perilaku atau sikap.

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Bedasarkan pembahasan tersebut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi 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 adalah; sistem perekrutan yang diatur dalam substansi pertama, aturan, kedua, sikap pengusaha, ketiga, sikap pemerintah daerah, dan keempat potensi sumber daya manusia di Penajam Paser Utara. Keempat faktor tersebut merupakan kendala dalam perekrutan dan penempatan tenaga kerja lokal, dimana setiap perusahaan selalu mempertimbangkan terhadap pekerja lokal dalam hal pengetahuan tenaga kerja lokal, kemampuan dalam menangani jenis pekerjaan, dan sikap pengusaha.

#### B. Saran

Berdasarkan uraian pembahasan dan kesimpulan tulisan ini, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pemerintah daerah Kabupaten Penajam Paser Utara 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 dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal, dimana perusahaan wajib mempekerjakan tenaga kerja lokal 80%, seharusnya dicantumkan dalam ketentuan Peraturan daerah.

2. Peraturan daerah yang sudah ada tidak mencantumkan sanksi maka sebaiknya pemerintah daerah memberikan penegasan terhadap perusahaan untuk menjalankan kewajiban mempekerjakan tenaga kerja lokal 80% sesuai yg tercantum pada Pasal 6 ayat (1) Peraturan daerah Nomor 8 Tahun 2017 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal sebelum mengeluarkan izin prinsip.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. *Dilematika hukum ketenagakerjaan: tinjauan politik hukum*. Medan: Softmedia, 2011.
- Ahmad, Ali. *Menguak Teori Hukum Dan Teori Peradilan*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Aldilaningsari, Yovita, Mochammad Al Musadieg, dan Moch. Soe'od Hakam. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)," 2009.
- Hardijan, Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Nainggolan, Scsio Jimee, Syafruddin Kalo, Mahmud Mulyadi, dan Edi Yunara. "Analisis Yuridis Penentuan

*Artikel*

---

- Kedudukan Saksi Pelaku Sebagai Justice Collaborators Dalam Tindak Pidana Narkotika Di Pengadilan Negeri Pematang Siantar” 5 (2017).
- Pudyastuti, Herdwining, dan Argo Pambudi. “Efektivitas Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Bantul,” 2017.
- Purwanto, Erwan Agus, dan Dyah Ratih Sulistyastuti. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- Satjipto, Rahardjo. *Hukum dan Prilaku Hidup Baik adalah Dasar Hukum yang Baik*. Jakarta: Buku Kompas, 2009.
- Sihandharma, I. Kadek Bayu, Ni Ketut Supasti Dharmawan, dan Anak Agung Sri Indrawati. “PELAKSANAAN REKRUITMEN TENAGA KERJA LOKAL SEBAGAI BENTUK CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) PADA INDUSTRI PERHOTELAN DI KUTA SELATAN.” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1, no. 11 (t.t.): 2013.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Subijanto, Subijanto. “Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia.” *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 17, no. 6 (2011): 705–718.
- Sunarno, Siswanto. *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia Cet. 2*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Sutiyoso, Bambang, dan Sri Hastuti Puspitasari. *Aspek-Aspek Perkembangan Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*. Yogyakarta: UII press, 2005.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Penajam Paser Utara.