



## Efektivitas Perekrutan Tenaga Kerja Lokal dari Perspektif *Economic Analysis of Law*

I Wayan Partama Putra<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Dwijendra

E-mail : partamap@gmail.com

### Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2021

Diterima: 12 Juli 2021

Terbit: 1 Agustus 2021

### Keywords:

Effectiveness, Local Workers, Economic Analysis of Law

### Kata kunci:

Efektivitas, Tenaga Kerja Lokal, Economic Analysis of Law

### Abstract

Based on the Badung Regency Regional Regulation Number 8 of 2014 concerning the Implementation of Employment Services in article 11 of the perda, it states that companies provide opportunities for local workers, with the company's needs without compromising labor competency standards. The theory of effectiveness is used to dissect and analyze aspects of the benefits of local labor recruitment with the theory of Economic Analysis of Law where the data obtained are data from field research. From the description above, two problems are obtained, related to the effectiveness of the Badung Regency Regional Regulation Number 8 of 2014 on the recruitment of local workers from the perspective of the Economic Analysis of Law and the inhibiting and supporting factors of the effectiveness of the Regional Regulations. The method in this research is empirical legal research, descriptive nature with the type of real behavior approach and statutory approach. Sources of data used are primary data and secondary data, data collection techniques by observation, interviews and documentation studies. Determination of the research sample used is positive sampling. The data analysis used is qualitative analysis. The recruitment of local workers to companies in the Kerobokan Traditional Village was declared effective because each company made sure that local workers were well absorbed. However, the ineffectiveness was found because the percentage of the agreement between the Kerobokan Traditional Village and the company was that 40% of the local workforce was not fulfilled.

### Abstrak

Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 8 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan pada pasal 11 dalam perda tersebut menyatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan terhadap tenaga kerja lokal, dengan kebutuhan perusahaan tanpa standar

**Corresponding Author:**  
I Wayan Partama Putra, E-mail:  
[partamap@gmail.com](mailto:partamap@gmail.com)

kompetensi tenaga kerja. teori yang digunakan untuk membedah serta menganalisis aspek kemanfaatan dari tenaga kerja lokal dengan teori ekonomi hukum dimana data yang diperoleh adalah data dari penelitian. Dari uraian tersebut di atas diperoleh dua permasalahan, terkait dengan efektivitas Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 8 Tahun 2014 terkait dengan tenaga kerja lokal dari perspektif Economic Analysis of Law dan faktor pendukung serta mendukung efektivitas Peraturan Daerah tersebut. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, sifat deskriptif dengan pendekatan perilaku nyata dan pendekatan undang-undang. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data secara observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Penentuan sampel penelitian yang digunakan adalah purposive sampling. Analisa data yang digunakan adalah analisa analisa. Perekrutan tenaga kerja lokal pada perusahaan-perusahaan di Desa Adat Kerobokan efektif dinyatakan karena setiap perusahaan mengupayakan tenaga kerja lokal dengan baik. Namun ketidakefektivan ditemukan karena proporsi kesepakatan antara Desa Adat Kerobokan dengan perusahaan yaitu 40% tenaga kerja lokal tidak terpenuhi.

@Copyright 2021.

## A. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang mempunyai jumlah penduduk yang dapat dikatakan cukup besar serta berpotensi dalam bidang SDM (Sumber Daya Manusia) juga SDA (Sumber Daya Alam) yang melimpah. Dengan adanya hal tersebut perlu adanya aturan-aturan yang mengatur tentang tenaga kerja tersebut yang dimana aturan tersebut tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang terbilang mencukupi, pemerintah juga berperan aktif di dalam memanfaatkan sumber daya manusia tersebut dengan memberdayakan sesuai dengan kemampuan individu serta tempat kerja yang akan menjadi wadah dari sumber daya manusia tersebut. Disamping tersedianya sumber daya manusia yang melimpah, pemerintah juga harus memikirkan bagaimana tenaga kerja tersebut terserap kerja di lapangan pekerjaan yang telah tersedia. Pemerintah sudah membuat peraturan dimana peraturan tersebut di buat demi mensejahterakan tenaga kerja khususnya tenaga kerja di Indonesia.

Teori-teori konvensional menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi sangat ditentukan oleh ketersediaan dan kualitas dari faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, bahan baku, teknologi, kapital, entrepreneurship, serta energi. Dimana faktor penentu tersebut untuk pertumbuhan ekonomi jangka panjang, bukan jangka pendek (Tambunan, 2001). Sumber utama perusahaan adalah masyarakat atau tenaga kerja. Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa

adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan (Husni, 1997).

Sadar akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, masyarakat dan pemerintah, perlu dipikirkan agar dimana pekerja dapat terjaga keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya. Perlu pula adanya usaha untuk memberikan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapi dalam proses kerja tersebut dapat diperhatikan secara maksimal, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan dimiliki oleh pekerja tersebut. pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari sangat berguna dalam mempertahankan stabil dan produktivitas perusahaan (Husni, 1997). Keterbatasan kesempatan kerja di daerah dan membuat tenaga kerja lokal memilih untuk mencari pekerjaan di luar bahkan dengan jarak tempuh yang cukup jauh. Hal tersebut di lihat akan berpengaruh kepada tatanan kehidupan masyarakat bahkan masyarakat generasi muda yang produktif sebagai penerus generasi adat istiadat lokal yang ada. Dengan membuat kebijakan tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal agar dapat pula memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh kesempatan kerja. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 8 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan pada pasal 11 menjelaskan bahwa dalam penerimaan tenaga kerja di daerah, perusahaan memberikan kesempatan terhadap tenaga kerja lokal, dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan dalam hal ini mempunyai kewajiban untuk membedakan masyarakat sekitar yang telah tertuang di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 6 Tahun 2013 tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSP), Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 25 tahun 2007 tentang Penanam Modal. Tanggung jawab sosial perusahaan merupakan tanggung jawab yang wajib dilakukan oleh pelaku usaha dimana tanggung jawab tersebut berupa *people, profit* dan *planet*. Disamping perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan, perusahaan juga wajib memenuhi tanggung jawab tersebut sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang dimana bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup atau kesejahteraan masyarakat sekitar perusahaan. Dalam penelitian ini penulis menitik beratkan pada perekrutan tenaga kerja lokal, manfaat serta faktor penghambat dan pendukung dari terekrutnya tenaga kerja lokal tersebut. untuk itu penulis membuat penelitian ini dengan judul "Efektivitas Perekrutan Tenaga Kerja Lokal dari Perspektif *Economic Analysis of Law*."

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu cara bagaimana berbuat, berpikir untuk mengadakan sebuah penelitian yang dipersiapkan dengan baik guna mencapai suatu tujuan dari penelitian. Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum empiris yang mengkaji implementasi dari aturan terkait perekrutan tenaga kerja lokal. Sifat penelitian yang digunakan adalah sifat penelitian hukum deskriptif, dimana penelitian dengan sifat penelitian ini adalah menggambarkan secara tepat gejala, sifat yang ada di dalam masyarakat dengan tujuan memperoleh gambaran dan dideskripsikan menjadi sebuah karya ilmiah. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perilaku nyata (*Sociological Approach*), pendekatan perundang-

undangan (*statute approach*). Data dan sumber data adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada beberapa pihak di hotel yang mempunyai tugas yang sesuai dengan data yang dibutuhkan oleh penulis, pejabat desa adat, serta dinas yang terkait dengan tenaga kerja. Teknik penentuan sampel penelitian yang digunakan adalah *Non Probability Sampling, Purposive Sampling* dimana teknik pengolahan dan analisa data yang dipakai adalah teknik analisa data secara kualitatif.

### C. PEMBAHASAN

#### **Efektivitas Pelaksanaan Pengaturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 8 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan**

Sektor pariwisata sangat berperan dalam pembangunan nasional, sebagai tambahan sumber penghasil devisa, meratakan dan meningkatkan kesempatan kerja serta pendapatan masyarakat (Setiawan, 2015). Pertumbuhan ekonomi dapat dipercepat dengan cara meningkatkan kesejahteraan dilihat dari potensi yang ada di daerah, salah satunya adalah pemanfaatan sumber daya. Aspek ketenagakerjaan merupakan salah satu potensi pembangunan yang sangat menentukan keberhasilan proses pembangunan itu sendiri. Permasalahan yang ditimbulkan dalam aspek ketenagakerjaan adalah apabila ternyata sumber daya manusia di usia produktif banyak yang menjadi pengangguran (Sukirno, 2006).

Melihat adanya komitmen pemerintah untuk memberdayakan tenaga kerja lokal dengan tujuan seperti yang disebutkan di atas tentunya tidak mudah dalam melaksanakan hal tersebut sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan dicita-citakan pemerintah namun dalam hal ini penulis ingin membahas mengenai efektivitas pelaksanaan terhadap aturan tersebut dan dikaitkan dengan beberapa teori salah satunya adalah teori Efektivitas Hukum serta melihat dari sudut pandang *Analysis Economic of Law*. Dalam teori ini dikatakan bahwa pembentukan peraturan perundang-undangan tidak hanya melihat dari segi hukumnya saja melainkan harus melihat dari pertimbangan lainnya pula yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli demi tujuan mensejahterakan masyarakat atau sesuai dengan sasaran dan tujuan pemerintah.

Posner memaparkan bahwa pada dasarnya ilmu ekonomi merupakan ilmu pengetahuan tentang pilihan rasional ditengah-tengah keterbatasan sumber daya yang diinginkan manusia. Tugas ilmu ekonomi adalah untuk menggali implikasi-implikasi terhadap dasar pemikiran bahwa manusia sebagai makhluk rasional selalu menginginkan perbaikan-perbaikan dalam kehidupannya, tujuan dan kepuasannya di dalam perbaikannya tersebut dapat dikatakan demi kepentingan pribadi (Sugianto, 2013).

Dalam perkembangan jaman yang ada sekarang ini, salah satu hal yang sangat dibutuhkan masyarakat adalah pekerjaan, dengan bekerja masyarakat dapat hidup dan mandiri dalam menjalankan kehidupannya secara individu maupun berpenghasilan demi kebutuhan keluarga. Adanya perusahaan pada suatu lingkungan tertentu sudah barang tentu akan membutuhkan tenaga kerja guna menjalankan program CSR tersebut. perusahaan yang memulai usahanya di suatu daerah tertentu seharusnya juga memiliki suatu kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat setempat yang dapat dilakukannya dengan berbagai cara, salah satunya

ialah merekrut tenaga kerja lokal. Perusahaan seharusnya dipandang mampu berkontribusi terhadap lingkungan dimana perusahaan tersebut memulai usahanya seperti merekrut tenaga kerja lokal atau tenaga kerja setempat tiada lain bertujuan untuk ikut mensejahterakan masyarakat sekitar. Dengan adanya perekrutan tenaga kerja baik lokal ataupun secara umum maka sesuai dengan aturan perundang-undangan terjadilah suatu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja, dimana kewajiban perusahaan untuk memberikan hak pekerja dan diimbangi dengan kesanggupan oleh pekerja untuk bekerja (Asyhadie, 2015).

Desa Kerobokan di Kabupaten Badung, Provinsi Bali yang menjadi tempat penelitian penulis dalam hal ini merupakan desa yang sedang mengalami perkembangan di bidang pariwisatanya dimana usaha wisata sedang meningkat dari segi jumlah maupun kebutuhan akan tenaga kerjanya. Melihat adanya hal tersebut pemerintah baik di daerah maupun lembaga terkait di desa membuat suatu kesepakatan dimana kesepakatan tersebut dibuat demi menguntungkan antara pihak desa maupun pengusaha bahkan pada hal ini merupakan keuntungan kepada pemerintah pusat maupun daerah.

Menurut Anak Agung Putu Sutarja, terkait dengan adanya Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 8 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan terkait dengan pemberdayaan atau perekrutan tenaga kerja lokal di daerah khususnya daerah Desa Kerobokan, Kabupaten Badung, beliau sangat berharap kepada pemerintah dimana pemerintah dalam membuat aturan ini dapat ikut serta untuk mengawasi jalannya atau implementasi aturan tersebut di lapangan. Beliau berpendapat bahwa dengan adanya perekrutan tenaga kerja lokal perusahaan yang membangun usaha di daerahnya tersebut ikut serta dalam membangun kesejahteraan masyarakat lokal disana dengan merekrut mereka sebagai tenaga kerja. (A.A. Agung Putu Sutarja, Komunikasi Pribadi, 14 Mei 2019)

Selain adanya Peraturan Daerah Kabupaten Badung tersebut Desa dalam hal ini juga memiliki perjanjian dengan perusahaan secara tertulis dan tidak tertulis dimana secara tertulis. Dalam penjelasannya selaku Bendesa Adat, Bapak A.A. Putu Sutarja menerangkan bahwa perjanjian itu dibuat khusus berdasarkan kesepakatan bersama antara Desa dan Perusahaan disaat perusahaan tersebut meminta ijin di Desa terkait pembangunan usaha dan dalam perjanjian tersebut diupayakan adanya perekrutan tenaga kerja lokal di daerah Kerobokan dengan persentase 40% : 60%, dimana 40% ini diambil dari tenaga lokal atau masyarakat Desa Kerobokan dan 60% secara umum. 40% ini diambil tetap didasari dengan kemampuan yang mungkin dapat dipenuhi oleh SDM yang ada di desa. Menurut Bapak A.A. Putu Sutarja selama ini perusahaan selalu aktif berkomunikasi dengan Desa dalam hal lowongan pekerjaan dan meminta rekomendasi bahkan secara pribadi terkait tenaga kerja di wilayah Desa Kerobokan dan pihak desapun mengusahakan tercapainya keinginan perusahaan agar efektifnya pelaksanaan aturan tersebut.

The Samaya terdapat sekitar 171 orang tenaga kerja yang telah direkrut di masing-masing bidangnya. Menurut data dari HRM yang berasal dari Bali ada 164 orang karyawan, dari Kabupaten Badung ada 66 orang dan non hindu dan non Bali total ada 7 orang. Dilihat dari jumlah tersebut pihak hotel mempresentasikan terdapat 96% pekerja dari Bali dan lebih khusus lagi 39% karyawan di The Samaya berasal dari Kabupaten Badung. Jika melihat dari presentase tersebut pekerja di Kabupaten Badung belum memenuhi syarat dari perjanjian antara desa dengan

perusahaan secara otomatis perekrutan tenaga kerja yang berasal dari Desa Adat Kerobokan pun belum pula memenuhi syarat yang dikategorikan efektif di The Samaya. Namun jika melihat dari sisi pelaksanaan aturan terkait perekrutan tenaga kerja lokal di The Samaya dapat digolongkan efektif karena pihak perusahaan melalui HRM sampai saat ini selalu mengupayakan adanya perekrutan tenaga kerja lokal di kawasan Hotel The Samaya tersebut. (A.A. Arta Astawa, Komunikasi Pribadi, 24 Mei 2019)

Menurut I Gede Sukarta (General Manager) di Kayu Raja Villa, Tenaga kerja lokal yang terserap sejak berdirinya perusahaan sampai saat ini sudah mencapai 85 orang, 75% diantaranya tenaga kerja dari Kabupaten Badung, namun saat ini tenaga kerja lokal di wilayah sekitar hanya berjumlah 3 orang, namun sudah memiliki status sebagai *staff* dan memiliki beberapa posisi yang cukup baik diantaranya adalah *Supervisor* dan *Departement Head*. Hal itu dikarenakan beberapa tenaga kerja lokal lainnya sudah pindah dan meniti karir di tempat lain. (I Gede Sukarta, Komunikasi Pribadi, 27 Juni 2019)

Data yang diterima di Alila Hotel tentang tenaga kerja lokal setelah dilakukannya penelitian dan wawancara kepada Jacinta J. Widiana selaku *Human Resources Director* adalah dari keseluruhan tenaga kerja yang berjumlah 446 orang dari audit data terakhir pada bulan Mei 2019 terdapat 99 orang di antaranya adalah tenaga kerja lokal dan sisanya dikategorikan sebagai tenaga kerja secara umum. Dari data di atas penulis menyimpulkan bahwa tenaga kerja lokal yang terserap di Alila Hotel kurang dari 40% yang disepakati oleh Desa Adat Kerobokan sesuai dengan yang dikatakan oleh Bendesa Adat Kerobokan tentang kesepakatan persentase perekrutan tenaga kerja lokalnya. Namun pihak perusahaan berhadapan jumlah tersebut dapat bertambah dan pihaknya dapat secara penuh ikut terlibat dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal secara berkesinambungan melalui perekrutan tenaga kerja lokal. (Jacinta J. Wardiana, Komunikasi Pribadi, 27 Juni 2019)

Penelitian juga dilakukan di Potato Head Beach Club Bali dimana data diperoleh dari Wayan Sukayasa selaku *Assistant Human Resources Manager* yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 625 orang. data yang didapat dari jumlah tenaga kerja yang bekerja tenaga kerja masih berada dalam persentase 15% dan perusahaan dalam hal ini selalu mengupayakan adanya peningkatan dalam jumlah tenaga kerja yang di rekrut. (Wayan Sukayasa, Komunikasi Pribadi, 4 Juli 2019)

Dari data diatas terkait data presentase tenaga kerja lokal yang telah didapat, dapat disimpulkan bahwa perekrutan tenaga kerja lokal di wilayah Desa Adat Kerobokan belum efektif karena belum memenuhi syarat yang telah disepakati oleh Desa dengan perusahaan dimana presentase yang di dapat adalah 40% tenaga kerja lokal dan 60% tenaga kerja secara umum.

Efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu:

1. Faktor Hukumnya sendiri (Undang-Undang)
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan

5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup (Soekanto, 2008).

Berkaitan dengan hal tersebut penulis mencari informasi yang dikaitkan langsung dengan teori yang efektivitas hukum oleh Soerjono Soekanto dan didapat data sebagai berikut:

1. Faktor hukumnya adalah Tidak terdapat sanksi terhadap stakeholder yang tidak melaksanakan perekrutan tenaga kerja lokal. Sanksi merupakan pengikat kepada para pemilik kepentingan yang menjadi target sasaran dari aturan tersebut.
2. Faktor Penegak Hukumnya adalah Kurang pengawasan secara intens dan diagendakan secara rutin oleh pihak yang berwenang (Desa) dikarenakan keterbatasan penyaluran dana terkait rutinitas tersebut. (pengawasan hanya bersifat pribadi oleh Kepala Desa, Kelihan Dinas dengan mengikuti agenda dari perusahaan terkait kebutuhan sumber daya manusia, kurangnya sosialisasi tentang aturan/Peraturan Daerah terhadap seluruh *stakeholder* di lingkungan Desa Adat Kerobokan.
3. Faktor Sarana/Prasarana adalah Terkait keterbatasan dana penunjang dari Desa, Desa tidak menganggarkan khusus terkait sarana/prasarana pengawasan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di Desa Adat Kerobokan.
4. Faktor Masyarakatnya adalah Masyarakat (SDM) berkaitan dengan sarana/prasarana/faktor pendukungnya berupa kemampuan SDM yang kurang memenuhi syarat kerja maupun syarat kebutuhan perusahaan.
5. Faktor Kebudayaan adalah kurang minatnya masyarakat lokal dalam bersaing secara pendidikan maupun kompetensi terkait potensi daerahnya yaitu pariwisata.

Penulis dalam hal ini mengkaitkan efektivitas perekrutan tenaga kerja lokal dengan konsep dasar ekonomi melalui teori yang dijelaskan oleh Richard A. Posner. Pendekatan ekonomi merupakan salah satu upaya dalam memecahkan masalah-masalah di bidang hukum sekaligus dapat digunakan untuk meningkatkan peranan hukum tersebut. Porner menyatakan bahwa dalam menganalisis pertanyaan-pertanyaan dibidang hukum, menggunakan pendekatan ekonomi adalah sesuatu yang sangat penting. Namun dia juga mengatakan bahwa kebanyakan ahli hukum, mahasiswa hukum, bahkan yang pandai sekalipun mempunyai kesulitan dalam menghubungkan antara prinsip-prinsip ekonomi terhadap masalah-masalah hukum yang konkrit. Oleh Posner dikatakan: "*Economics is a powerful tool for analysing a vast range of legal questions but that most lawyers and law students -even very bright ones- have difficulty connecting economic principle to concrete legal problem*" (Posner, 1992).

Analisis ekonomi terhadap hukum menurut Veljanovski adalah menggunakan atau mengaplikasikan teori-teori ekonomi untuk menguji terhadap pembentukan, struktur, proses, dan dampak dari hukum dan institusi-institusi hukum (Posner, 1992). Teori *Analysis Economic of Law* yang dipopulerkan oleh Richard M. Posner merupakan teori yang diambil dari empat konsep dasar ilmu ekonomi, Pilihan Rasional (*Rasional Choice*), Nilai (*Value*), Efisiensi (*Efficiency*), dan Kegunaan (*Utility*).

Dikaitkan dengan teori tersebut melalui konsep *Rasional Choice* dapat disimpulkan berupa adanya Peraturan Daerah Kabupaten Badung adalah sebagai

bentuk upaya pemerintah untuk memberdayakan tenaga kerja lokal demi tercapainya kesejahteraan masyarakat daerah, Sebagai dasar aturan pelaksana dalam mengimplementasikan perekrutan tenaga kerja lokal, Memanfaatkan kemampuan profesional masyarakat lokal yang dan memiliki pengetahuan tentang budaya dan adat istiadat lokal, menumbuhkan budaya taat hukum oleh masyarakat karena dianggap menguntungkan dan memiliki manfaat lebih bagi masyarakat itu sendiri.

Menurut Posner, suatu nilai (*value*) dapat diartikan sebagai sesuatu yang berarti atau penting (*significance*), keinginan atau hasrat (*desirability*) terhadap sesuatu, baik secara moneter atau non-moneter, sehingga sifat yang melekat padanya berupa kepentingan pribadi (*self-interest*) manusia untuk mencapai kepuasan (Posner, 2007). Setiap tindakan harus berdasarkan atas aturan yang berlaku dan perekrutan tenaga kerja lokal merupakan sesuatu yang penting demi meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat di daerah, Keikutsertaan masyarakat lokal dalam membangun perusahaan menjadi peran yang sangat penting disamping secara langsung dapat mengimplementasikan CSR juga berpengaruh pada masyarakat itu sendiri bahkan daerah, Masyarakat memiliki kesempatan yang baik di daerah ditunjang dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan tersebut. CSR dapat diartikan bahwa usaha perusahaan untuk mengelola proses usaha untuk menghasilkan pengaruh yang positif terhadap masyarakat. Menurut Lord Home dan Richard Watts: Corporate Social Responsibility (CSR) adalah komitmen perusahaan secara berkelanjutan untuk berperilaku etis yang mempunyai kontribusi untuk pengembangan perekonomian dengan tetap berdasarkan pada kualitas hidup dari para pekerja dan keluarga mereka, demikian pula terhadap masyarakat sekitar maupun secara keseluruhan (Widjaja, 2008). Corporate Social Responsibility (CSR) dapat dikatakan bahwa komitmen perusahaan untuk bertindak etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi bersama dengan meningkatkan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya, komunitas lokal dan komunitas secara lebih luas (Rudito, 2007).

Efisiensi (*efficiency*) dari aturan tersebut dapat kita lihat dari pemanfaatan segala sesuatu yang ada di sekitar khususnya dalam hal ini adalah tenaga kerja lokal. Pemerataan kerja di daerah dalam mempercepat mendukung tujuan pemerintah, waktu yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mengisi lowongan tersebut lebih singkat, mengurangi pengeluaran terhadap perusahaan mengenai promosi lowongan, dan lain-lain terkait perekrutan pekerja, pengawasan dan kontrol intern dari pihak Desa lebih mudah dilakukan karena akses jarak dan kedekatan secara pribadi, mengurangi keterlambatan kerja karena jarak pekerja dan perusahaan cukup dekat serta meminimalisir angka kecelakaan pada pekerja.

Kegunaan atau berdaya guna (*Utility*), menurut konsep ini dimana suatu daya guna dapat dilihat dari fungsinya yang dapat menghasilkan keuntungan yang lebih bermanfaat. Aturan mudah untuk dilaksanakan karena dukungan oleh masyarakat sekitar dan juga oleh pejabat-pejabat di daerah, perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang lebih paham mengenai sekitar perusahaan dan manfaat lainnya juga yang didapat oleh perusahaan, pemangku kepentingan, terserapnya kemampuan masyarakat lokal diberbagai bidang kesempatan kerja dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, masyarakat bahkan daerah, masyarakat dapat

meningkatkan taraf hidupnya dan keluarga, meningkatkan pendidikan dengan berbagai pelatihan dari intern perusahaan maupun external dari masyarakat itu sendiri, menjaga kelangsungan adat dan budaya setempat.

#### **Faktor Penghambat Efektivitasnya Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomo 8 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan**

Menelaah faktor penghambat dan pendukung penerapan sebuah aturan penulis mencoba menganalisisnya melalui teori sistem hukum yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman. Penegakan hukum dikatakan efektif dan berhasil tergantung pada tiga unsur sistem hukum, yakni struktur hukum (*legal structur*), substansi hukum (*legal substance*) dan budaya hukum (*legal culture*).

Lawrence M. Friedman mengumpamakan sistem hukum sebagai suatu pabrik, jika substansi itu adalah produk yang dihasilkan, dan aparatur adalah mesin yang menghasilkan produk sedangkan budaya hukum adalah manusia yang mengetahui kapan mematikan dan menghidupkan mesin dan mengetahui produksi barang yang dikehendaki (Friedman, 2001).

Data yang didapat melalui penelitian lapangan adalah faktor penghambat dan menjadi kendala dalam perekrutan tenaga kerja adalah peran serta lembaga yang berwenang dalam tindak pengawasan terhadap perekrutan tenaga kerja lokal tersebut, hanya terdapat sanksi sosial dari masyarakat, kurangnya kemampuan dengan kurang tingginya minat meningkatkan potensi individu yang akan menjadi suatu pertimbangan pelaku usaha untuk menggunakan tenaga kerja lokal.

Faktor pendukungnya berupa upaya pemerintah dalam hal ini BLK (Balai Latihan Kerja) Provinsi Bali, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Badung melaksanakan program pelatihan kepada masyarakat calon tenaga kerja atau siap kerja sesuai dengan arahan dari peraturan perundang-undangan. Hal ini juga dilaksanakan oleh pelaku usaha untuk meningkatkan kompetensi dengan secara rutin melaksanakan sertifikasi kepada tenaga kerja yang ada di perusahaannya serta memberikan pelatihan-pelatihan kerja ke Sekolah Menengah Kejuruan yang memiliki program pariwisata. Ditinjau dari substansi hukumnya terdapat kesepakatan antara desa dengan perusahaan dimana mewajibkan perusahaan merekrut paling sedikit 40% dari warga lokal sebagai tenaga kerja di perusahaan tersebut, serta dukungan dari masyarakat terkait perekrutan tenaga kerja lokal.

#### **D. SIMPULAN**

Berdasarkan kajian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Efektivitas Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 8 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan tidak efektif karena kesepakatan antara Desa dengan perusahaan adalah 40% tenaga kerja lokal tidak terpenuhi. Ketidakefektifan dipengaruhi sanksi dari aturan tersebut tidak jelas, pengawasan dari instansi yang berwenang sangat kurang, kemampuan/*skill* individu kurang memenuhi standar dan kebutuhan perusahaan dan keinginan saing masyarakat sangat rendah. Dianalisis melalui aspek keekonomian melalui teori *Economy Analysis of Law* terkait teori Efektivitas Soerjono Soekanto dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut aturan maupun pelaksanaan tentang perekrutan tenaga kerja lokal dapat dikatakan pilihan tepat untuk mengurangi pengangguran di daerah, dimana akan meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakatnya.

Pemberdayaan tenaga kerja lokal dikatakan penting karena berkaitan dengan aturan dimana perusahaan wajib melaksanakan tanggungjawab sosialnya yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat di sekitar perusahaan secara berkelanjutan dan didukung oleh penegak hukum yang ikut serta mengawasi pelaksanaan tersebut. Dengan adanya peran serta seluruh *stakeholder* di daerah perekrutan tenaga kerja lokal akan lebih menguntungkan perusahaan karena dianggap lebih efisien terhadap pengeluaran (*cost*) perusahaan serta waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut akan lebih cepat dan tenaga kerja yang direkrut mempunyai nilai tambah dimana mengetahui adat dan budaya setempat dengan baik, masyarakat juga akan lebih terbantu dengan jarak tempuh yang singkat. Dengan adanya pelaksanaan serta penerapan perekrutan tenaga kerja lokal dapat dikatakan membantu tujuan pemerintah khususnya di daerah yaitu kesejahteraan. Desa sebagai perwakilan pemerintah daerah dalam mengawasi pelaksanaan tersebut dapat memberikan layanan kepada pencari kerja dan perusahaan dengan mengumpulkan lamaran secara kolektif dan nantinya akan disalurkan ke perusahaan-perusahaan yang memerlukan tenaga sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mempunyai data tentang tenaga kerja lokal di daerahnya dan secara tidak langsung budaya taat terhadap aturan pun dapat secara baik dapat dilaksanakan oleh setiap lapisan masyarakat mulai dari pengguna jasa maupun tenaga kerja itu sendiri. Perusahaan dalam hal ini melalui bagian *General Affair* juga mempunyai tugas sebagai jembatan informasi dengan masyarakat sekitar, memiliki agenda bulanan untuk bertemu dengan perwakilan masyarakat sekitar. Dimana semua informasi termasuk jika ada calon pekerja atau kebutuhan pekerja dapat dibicarakan.

Faktor penghambat dalam perekrutan tenaga kerja lokal adalah dimana kemampuan kerja dan pengalaman yang kurang memenuhi syarat yang ditetapkan oleh perusahaan dimana pada posisi-posisi tertentu membutuhkan kemampuan dan pengalaman yang cukup. Tenaga kerja yang memilih-milih pekerjaan serta loyalitas dan etika yang kurang merupakan faktor yang menjadi penghambat. Sanksi yang terdapat pada Undang-Undang belum jelas dan dalam penelitian lapangan hanya didapat sanksi berupa sanksi sosial dari masyarakat sekitar terhadap perusahaan yang bersangkutan. Adanya lebih banyak kandidat pada posisi yang sama dibandingkan dengan ketersediaan posisi jabatan tersebut merupakan pertimbangan perusahaan berkaitan dengan pengeluaran (*cost*) perusahaan. Faktor pendukung terlaksananya perekrutan tenaga kerja lokal adalah kesadaran perusahaan dimana perusahaan wajib untuk ikut mensejahterakan masyarakat sekitar dimana perusahaan tersebut mendirikan usahanya disamping mencari suatu keuntungan. Selain hal tersebut faktor kewenangan desa sebagai penegak dan pelaksana hukum ikut mengawasi pelaksanaan dari aturan mengenai perekrutan tenaga kerja lokal tersebut. Peran pemerintah terkait pelatihan kerja merupakan faktor penunjang yang sangat penting dimana tenaga kerja dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

## **SARAN**

Bertolak dari kesimpulan yang telah diungkapkan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran terkait dengan hasil penelitian ini. Adapun beberapa saran tersebut antara lain:

Sebaiknya pemerintah khususnya Pemerintah Daerah bersinergi dengan seluruh stakeholder yang ada terkait perekrutan tenaga kerja lokal agar dapat terlaksana dengan baik sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Badung pada Pasal 11 Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pelayanan Ketenagakerjaan yaitu melakukan pengawasan serta selalu secara berkesinambungan meningkatkan kemampuan masyarakat sesuai dengan potensi daerah dengan tujuan memenuhi kebutuhan perusahaan di daerah agar dapat terpenuhi sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Mengoptimalkan sarana pelatihan kerja sesuai dengan potensi dan minat masyarakat di daerah. Mensosialisasikan adanya peraturan terkait perekrutan tenaga kerja lokal kepada seluruh lapisan masyarakat dengan tujuan agar seluruh stakeholder mengetahui dan melaksanakan serta berusaha untuk mengambil peluang tersebut.

Kepada masyarakat dan seluruh stakeholder di daerah agar mengetahui potensi daerah dengan selalu mencoba meningkatkan kemampuan individu agar peluang-peluang kerja di daerah dapat terisi dan terpenuhi dengan baik. Dimana tujuannya adalah meningkatkan taraf hidup masing-masing baik untuk individu baik dan juga keluarga serta membangun atau meningkatkan kesejahteraan hidup di daerah.

#### DAFTAR REFERENSI

- Asyhadie, Z. (2015). *Hukum Bisnis (Prinsip dan Pelaksanaa Di Indonesia)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Friedman, L. M. F. (2001). *American Law An Introduction-Hukum Amerika Sebuah Pengantar*. Tatanusa.
- Husni, L. (1997). *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*. Raja Grafindo Persada.
- Posner, R. A. (1992). *Economic Analysis of Law* (4th ed.). Little Brown and Company.
- Posner, R. A. (2007). *Economic Analysis of Law* (7th ed.). Aspen Publishers.
- Rudito, B. (2007). *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Rekayasa Sains.
- Setiawan, I. (2015). *Potensi Destinasi Wisata di Indonesia Menuju Kemandirian Ekonomi, dalam Prosiding Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat*. Universitas Stikubank.
- Soekanto, S. (2008). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*. Raja Grafindo Persada.
- Sugianto, F. (2013). *Economic Analysis of Law (Seri Analisis Ke-ekonomian tentang Hukum)*. Kencana Publication.
- Sukirno, S. (2006). *Makro Ekonomi Teori Pengantar* (3rd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Tambunan, T. T. H. (2001). *Perekonomian Indonesia : Teori dan Temuan Empiris*. Ghalia Indonesia.
- Widjaja, A. (2008). *Business Ethics & Coprorate Social Responsibility (CSR)*. Harvarindo.