

**STUDI TENTANG PEMANFAATAN TENAGA KERJA
LOKAL PADA PERUSAHAAN NASIONAL
DI BIDANG BATU BARA
(STUDI KASUS PT. KIDECO JAYA AGUNG DI DESA BATU
KAJANG KECAMATAN BATU SOPANG
KABUPATEN PASER)**

Bambang Setiawan Permadi¹, I. Ketut Gunawan², Budiman³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan, penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja lokal dan respon tenaga kerja lokal terhadap sistem ketenagakerjaan pada perusahaan nasional batu bara PT Kideco Jaya Agung. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data model interaktif. Hasil menunjukkan bahwa dalam proses rekrutmen tenaga kerja PT. Kideco Jaya Agung melalui tahapan-tahapan rekrutmen, yakni : analisis kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, tes kandidat, offering, sign kontrak, dan penempatan karyawan. Pada proses rekrutmennya perusahaan PT. Kideco Jaya Agung memprioritaskan masyarakat lokal atau tenaga kerja lokal dengan alokasi 75,2% karyawan masyarakat lokal dan 24,8% karyawan non lokal. Dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja lokal, PT. Kideco Jaya Agung secara rutin memberikan pelatihan dalam bentuk teknik, manajemen, motivasi dan presentasi. Secara umum respon tenaga kerja lokal terhadap sistem ketenagakerjaan di perusahaan PT. Kideco Jaya Agung positif.

Kata Kunci: *Pemanfaatan, tenaga kerja lokal, perusahaan nasional, batu bara, Paser*

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: bambangsetiawan42@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Pendahuluan

Aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, penempatan, pelatihan tenaga kerja. Rekrutmen (penarikan tenaga kerja) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Sebelum proses perekrutan dilakukan, terlebih dahulu pihak manajemen personalia harus menentukan *job spec* dan *man spec*. *job spec* adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Adapun *man spec* adalah ciri-ciri pribadi yang perlu dimiliki calon pemegang jabatan tertentu, untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Masuknya perusahaan pertambangan batu bara diantaranya PT. Kideco Jaya Agung yang didirikan pada tahun 1982, sebagai perusahaan yang mengkhususkan diri dalam bidang pengembangan sumber daya. Disisi lain yang memberikan lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja bagi masyarakat. Dengan adanya perusahaan pertambangan batu bara di Desa Batu kajang ini telah menimbulkan daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja dari luar Batu Kajang atau Kalimantan Timur, bagi warga pendatang ke Desa Batu Kajang dengan berbagai tujuan mereka masing-masing, ada yang pedagang, pengusaha, dan karyawan perusahaan pertambangan batu bara, sehingga menimbulkan masyarakat majemuk di Desa Batu Kajang.

Terkait dengan keberadaan perusahaan besar ditengah-tengah komunitas masyarakat, banyaknya permintaan pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan didalam bidang-bidangnya. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 4 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. memberdayakan dan mendaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,
2. menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan sosial dan daerah,
3. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kebutuhan akan tenaga ahli yang professional serta kebutuhan akan teknologi-teknologi yang dapat mendukung suatu proses kerja, membuat perusahaan-perusahaan swasta, baik itu swasta asing maupun swasta nasional menggunakan tenaga-tenaga luar sebagai tenaga kerja meskipun tetap mengutamakan penggunaan tenaga kerja lokal. Perbandingan jumlah tenaga kerja lokal dan tenaga kerja non lokal pada perusahaan PT. Kideco Jaya Agung sebesar 437 orang tenaga kerja lokal dan 144 orang tenaga kerja non lokal. Dalam persentase jumlah tenaga kerja pada perusahaan PT. Kideco Jaya Agung sebesar 75,2% untuk tenaga kerja lokal dan 24,8% untuk tenaga kerja non lokal.

Dari uraian diatas penulis ingin mengetahui pemanfaatan tenaga kerja lokal mulai dari proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan/pemanfaatan, penghargaan yang diberikan perusahaan sampai dengan respon masyarakat terhadap sistem ketenagakerjaan di Perusahaan PT. Kideco Jaya Agung.

Kerangka Dasar Teori

Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal

Kata pemanfaatan berasal dari kata dasar manfaat yang berarti guna, faedah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kontemporer (2002) disebutkan bahwa pemanfaatan memiliki makna “proses, cara atau perbuatan memanfaatkan.”

Tenaga kerja mengandung pengertian jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja dan pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu berkerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk subsistem dan untuk masyarakat. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah 18 tahun – 64 tahun. Dalam hal ini, setiap orang hanya mampu berkerja disebut tenaga kerja.

Kemudian Dalam Peraturan Daerah (perda) Kabupaten Paser Nomor 8 Tahun 2014 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari dan lahir di Kabupaten Paser secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan kartu tanda penduduk dan kartu keluarga sekurang-kurangnya 2 Tahun.

Dari penjelasan diatas mengenai tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari tanah kelahirannya atau asli dari daerah tempat tinggal dan berdomisili di daerah tersebut serta dibuktikannya dengan kartu tanda penduduk dan kartu keluarga.

Pemanfaatan tenaga kerja adalah meningkatkan upaya penggunaan atau memperkerjakan tenaga kerja yang mana kedepannya tenaga kerja lokal mampu bersaing dari segi keterampilan, skill dan teknologi.

Dari penjelasan diatas mengenai pemanfaatan tenaga kerja lokal dapat ditarik kesimpulannya yaitu upaya memperkerjakan tenaga kerja lokal yang mana tenaga kerja lokal nantinya dimanfaatkan pada proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan dan pemberian penghargaan.

Dalam pemanfaata tenaga kerja, maka perusahaan membuka lowongan pekerjaan. Untuk menjadi tenaga kerja disebuah perusahaan, perlu memperhatikan prosedur yang mampu memberikan informasi mengenai pelamar yang memiliki kualifikasi dan kemampuan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas diantaranya adalah:

Rekrutmen

Menurut Rivai (2004) Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai sebuah atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau kualified sesuai

dengan jabatan atau lowongan yang ada. Handoko (2000) penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para pelamar calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Sedangkan menurut Schuler dan Youngblood (dalam Sukamti, 2000) rekrut (recruitmen) adalah serentetan kegiatan dan proses yang digunakan untuk mendapatkan secara sah orang-orang yang tepat dan dalam jumlah yang cukup. Pada tepat dan waktu yang tepat sedemikian sehingga orang dan organisasi dapat memilih satu dengan lainnya sesuai dengan keinginan mereka dalam jangka waktu pendek dan panjang. Rekrutmen (penarikan) adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan (Nawawi, 2000).

Dari beberapa pengertian diatas, Pengertian rekrutmen dibatasi pada proses penerimaan atau pengadaan calon tenaga kerja lokal yang dimulai dari pengumuman secara luas menggunakan berbagai media massa dilanjutkan dengan pendaftaran, seleksi administrasi, pendidikan dan pelatihan.

Dalam Peraturan Menteri Nomer 7 Tahun 2008, penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan dan kepada pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan syarat jabatan yang dibutuhkan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pelayanan penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam suatu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur: 1) Pencari kerja, 2) Lowongan pekerjaan, 3) Informasi pasar kerja, 4) Mekanisme antar kerja, dan 5) Kelembagaan penempatan kerja.

Dari penjelasan diatas mengenai penempatan tenaga kerja dapat ditarik kesimpulannya bahwa, penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberian kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat dan minat dan kemampuan.

Penghargaan atau *reward* adalah usaha untuk mendapatkan pegawai yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan dan keseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Pada pelatihan dan penempatan, tenaga kerja dimanfaatkan guna untuk membentuk minat, bakat dan potensi kerja dalam meningkatkan produktivitas dan keterampilan, sehingga pemberi kerja dapat menyesuaikan dalam memberikan jabatan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja lokal. Dalam pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan

kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Abdul Khakim, 2009). Setelah tenaga kerja lokal dilatih, maka karyawan dipekerjakan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan syarat jabatan yang dibutuhkan. Untuk lebih memanfaatkan tenaga kerja lokal, perusahaan terus memotivasi tenaga kerjanya yang berprestasi dengan memberikan reward. Dengan tujuan agar karyawan merasa dihargai di perusahaan atas kerja keras mereka.

Dalam ketentuan pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa: “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Menurut Sondang P. Siagian (2001) bahwa pendidikan dan pelatihan dimaksud untuk meningkatkan kemampuan dan memadukan teori dengan pengalaman yang diperoleh dalam lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi tepat guna dalam rangka meningkatkan produktivitas (www.scribd.com).

Dari pemaparan diatas mengenai pelatihan kerja dapat ditarik kesimpulannya, bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kopetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Perusahaan Nasional di Bidang Batu Bara

Perusahaan nasional dibidang batu bara adalah perusahaan yang menanamkan modal dalam negeri yang didalamnya dimiliki oleh Negara atau swasta nasional untuk mengelola sumber energi batu bara dengan mengembangkan kompetensi korporasi dan keunggulan pekerja untuk memberikan nilai tambah maksimal bagi stakeholder dan lingkungan.

Perusahaan seperti ini memiliki kantor-kantor, pabrik atau kantor cabang, mereka biasanya memiliki kantor pusat dimana mereka mengkoordinasi manajemen global. Perusahaan nasional yang sangat besar memiliki pengaruh kuat dalam politik global, karena pengaruh ekonomi mereka yang sangat besar dan juga sumber finansial yang sangat cukup untuk relasi masyarakat. Perusahaan nasional ini dapat menempatkan fasilitas mereka dengan pajak pendapatan, lapangan kerja, dan aktivitas ekonomi lainnya diwilayah tersebut.

Dari penjelasan diatas mengenai perusahaan nasional dibidang batu bara adalah perusahaan yang menanamkan modal dalam negeri yang didalamnya dimiliki oleh Negara atau swasta nasional untuk mengelola sumber energi batu bara dengan mengembangkan kompetensi korporasi dan keunggulan pekerja untuk memberikan nilai tambah maksimal bagi stakeholder dan lingkungan.

Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal di Perusahaan Nasional di Bidang Batu Bara

Salah satu kunci utama dalam memanfaatkan tenaga kerja lokal yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Ini artinya, rekrutmen merupakan langkah pertama untuk bisa memanfaatkan tenaga kerja lokal bagi suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itulah, rekrutmen dijadikan sebagai indikator pertama dalam penelitian ini.

Dalam suatu organisasi/perusahaan, pemberian pelatihan kepada tenaga kerja lokal perlu dilakukan guna membentuk minat dan menyalurkan bakat tenaga kerja lokal, untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja. setelah keahlian dan keterampilan kerja terbentuk melalui pemberian pelatihan, maka langkah selanjutnya adalah menempatkan mereka sesuai dengan minat, keahlian dan keterampilan kerja mereka. Masalah pelatihan dan penempatan ini akan menjadi fokus dari penelitian ini (indikator kedua).

Guna memotivasi tenaga kerja lokal agar mereka berkinerja baik atau terus berprestasi, sehingga mereka bisa terus dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan, maka pemberian berupa sistem penggajian dan jenjang karir atau kenaikan jabatan sangat diperlukan. Pemberian penghargaan juga akan disoroti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator penelitian ada tiga poin di atas yakni, rekrutmen tenaga kerja lokal, pelatihan dan penempatan dan penghargaan. Ada satu lagi indikator yang diketahui yakni respon atau tanggapan tenaga kerja lokal terhadap sistem ketenagakerjaan. Hal ini untuk melihat pandangan mereka terhadap perusahaan tempat kerja mereka dan sistem ketenagakerjaannya, oleh karena itu respon atau tanggapan ini juga menjadi indikator dari penelitian ini.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan atau melukiskan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada di lapangan.

Adapun fokus penelitian dalam karya ilmiah ini adalah: 1) Proses rekrutmen tenaga kerja lokal di Perusahaan Nasional di bidang batu bara PT. Kideco Jaya Agung, 2) Pelatihan dan penempatan/pemanfaatan tenaga kerja local PT. Kideco Jaya Agung, 3) Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja local PT. Kideco Jaya Agung, 4) Respon tenaga kerja lokal terhadap sistem ketenagakerjaan PT. Kideco Jaya Agung.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan informan sebagai sumber memperoleh data untuk penulisan skripsi ini. Pemilihan informasi ini didasarkan

pada subjek yang banyak memiliki informasi yang berkualitas dengan permasalahan yang diteliti dan bersedia memberikan data.

Dalam menentukan *Key informant* atau informan kunci dilakukan dengan metode *Purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Selanjutnya mencari tambahan data dari informan yang direkomendasikan oleh *key informant*, dilakukan dengan cara *Snowball sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar.

Teknik pengumpulan data

Dalam mendukung penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)
Penelitian kepustakaan yaitu suatu kegiatan penelitian yang dilakukan untuk mempelajari literatur dan buku-buku yang mendukung penulisan skripsi ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field work research*)
Dalam penelitian lapangan ini peneliti juga menggunakan beberapa teknik antara lain :
 - a. Observasi, yaitu kegiatan mengumpulkan data yang penulis lakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap pemanfaatan tenaga kerja lokal pada perusahaan nasional dibidang batu bara PT. Kideco Jaya Agung.
 - b. Wawancara, penulis melakukan wawancara dengan para narasumber diantaranya, wawancara dengan manager HRD pada tanggal 06 februari 2018, wawancara kepada Anang Bagus selaku tenaga kerja lokal pada tanggal 21 februari 2018, wawancara kepada Achmad Riyadi selaku tenaga kerja lokal pada tanggal 21 februari 2018, wawancara dengan Mudi selaku tenaga kerja lokal pada tanggal 08 februari 2018, wawancara dengan Irfan swandi selaku tenaga kerja lokal pada tanggal 17 februari 2019, wawancara dengan Doni setiawan selaku tenaga kerja lokal pada tanggal 17 februari 2019, wawancara dengan Rachma Lisa selaku tenaga kerja non lokal pada tanggal 21 februari 2018, wawancara dengan Anung Hendratanto selaku tenaga kerja non lokal pada tanggal 21 februari 2018, wawancara dengan Ariffudinsyah selaku Kepala Camat Desa Batu Kajang pada tanggal 27 agustus 2018, wawancara dengan M. Nur Kastalani selaku Kepala Desa Batu Kajang pada tanggal 13 februari 2018.
 - c. Dokumentasi, untuk mendapatkan dokumentasi penelitian, maka penulis melakukan dokumentasi melalui pengambilan foto tenaga kerja lokal yang diwawancarai, dan foto tempat penelitian.

Hasil Penelitian

Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Lokal di Perusahaan Nasional di Bidang Batu Bara

Perusahaan PT. Kideco Jaya Agung juga mempunyai kebijakan khusus terhadap tenaga kerja lokal, dimana sebagai perusahaan nasional yang mempunyai jobsite di daerah Paser khususnya di Kecamatan Batu Sopang, perusahaan ini memprioritaskan tenaga kerja yang ada di wilayah sekitar, sebagai kewajiban tanggung jawab sosial.

Penjelasan tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen tenaga kerja oleh PT. Kideco Jaya Agung, adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Tenaga Kerja

Sebelum rekrutmen dilaksanakan maka pihak PT. Kideco Jaya Agung hal yang dilakukan adalah analisi kebutuhan. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan data-data mengenai formasi atau posisi apa yang kosong. Beberapa karyawan yang dibutuhkan. Dan untuk menentukan persyaratan minimum yang perlu dimiliki oleh calon pegawai.

Dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja PT. Kideco Jaya Agung membuat Informasi lowongan tenaga kerja atau rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Kideco Jaya Agung diberbagai macam saluran. Hal ini dimaksudkan agar pelaksana rekrutmen berjalan secara efektif sesuai dengan potensi yang dibutuhkan. Menurut Elman Prasetya selaku asisten Manager HR, media yang digunakan untuk memberikan informasi tentang rekrutmen tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a) Website (Internet), website juga menjadi sarana dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan. Karena PT. Kideco Jaya Agung sudah mempunyai website sendiri yang mana telah banyak di ketahui oleh berbagai kalangan. Alamat website yang digunakan adalah [www.PT.Kideco Jaya Agung.com](http://www.PT.KidecoJayaAgung.com).
- b) Job fair, yang dimana merupakan bursa kerja bagi para pencari kerja yang prospektif. Biasanya PT. Kideco Jaya Agung mengikuti job fair skala nasional, karena di skala lokal Kabupaten Paser tidak pernah mengadakan event seperti itu dan hanya lewat wajib lapor saja kalau misalkan informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lewat Disnaker.
- c) Media cetak, digunakan karena informasi menggunakan media cetak ini sangat cepat menyebar dan memiliki jangkauan yang cukup luas, sehingga mampu menyerap banyak pelamar yang berkualitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja baru di perusahaan (wawancara tanggal 06 februari 2018).

Perusahaan PT. Kideco Jaya Agung dalam memberikan informasi tentang rekrutmen tenaga kerja menggunakan media job fair, melalui website dan media cetak. Hal ini dimaksudkan untuk mengundang tenaga-tenaga kerja dari luar (Nasional) maupun tenaga kerja lokal yang berkompeten, agar

pelaksana rekrutmen berjalan secara efektif sesuai dengan potensi yang di butuhkan.

b. Proses seleksi

Dalam tahapan seleksi dilakukan untuk memilih tenaga kerja tertentu dari sekelompok tenaga kerja yang sudah melamar di perusahaan PT. Kideco Jaya Agung untuk melaksanakan jabatan tertentu. Tahapan seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja atau calon karyawan yang berpotensi dan mampu.

Kegiatan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan, yang bertujuan mencari dan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Di samping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi dan misi perusahaan, yang didalam dunia MSDM dikenal dengan istilah "*Job fit and culture fit, job it*" bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

c. Tes Kandidat

Setelah melakukan proses seleksi karyawan, perusahaan PT. Kideco Jaya Agung mengadakan tes kandidat. Pada proses ini, memanggil kandidat terbaik sebagai satu langkah tepat dalam menentukan kualitas karyawan adalah memanggil dari hasil seleksi calon terbaik. Biasanya dalam menentukan kandidat terbaik membutuhkan waktu cukup lama dimana proses seleksi harus dicermati lebih detail sehingga dari proses selanjutnya akan lebih mudah. Dalam proses ini tenaga kerja menjalani ujian seperti tes kepribadian, keilmuan atau wawasan, micro teaching dan wawancara. Hal ini disampaikan oleh Elman Prasetya selaku asisten Manager, mengungkapkan bahwa :

Dalam tahap ini merupakan tahap yang sangat penting karena kita dapat mengetahui pelamar mengenai dirinya, kita dapat mengkresek apa yang terlampir pada lamaran dan sekaligus menilai bagaimana sikap, karakter dan kepribadian karyawan itu sendiri (wawancara tanggal 06 februari 2017).

Lebih lanjut lagi Anang Bagus selaku tenaga kerja lokal, mengatakan:

Sebelum melamar pada perusahaan PT. Kideco Jaya Agung, sebaiknya kita mempersiapkan diri dahulu, semuanya harus siap dari segi dokumen, jasmani dan rohani kita. Dimana nantinya pada waktu tes kandidat semuanya dipertanggung jawabkan apa yang kita tuliskan pada lamaran kerja, fisik harus sehat dan pada tahap tes kandidat ini dinilai langsung oleh pihak perusahaan (wawancara tanggal 21 februari 2017).

Dari hasil wawancara di atas, bahwa secara umum tujuan dilakukan tes ini pada perusahaan PT. Kideco Jaya Agung adalah untuk melihat potensi calon karyawan atau tenaga kerja dari aspek keterampilan kognitif, psikomotorik,

reaktif dan interaktif. Hasil dari penilaian ini akan menentukan apakah pelamar dapat lolos ke tahap berikutnya atau tidak.

d. Offering

Offering adalah penawaran kontrak kerja yang ditawarkan oleh perusahaan kepada calon tenaga kerja. Apabila pelamar bersangkutan sepakat dan menyetujui hak dan kewajibannya yang ditawarkan perusahaan maka, divisi SDM akan membuat surat penawaran (*Offering letter*) yang akan ditandatangani oleh direksi sebagai persetujuan. Pada tahap offering di perusahaan PT. Kideco Jaya Agung adanya surat penawaran kerja, yang dimana nantinya akan di setujui oleh karyawan dan ditandatangani sebagai salah satu bukti ikatan kerja secara hukum antara karyawan dan pihak perusahaan selama hubungan kerja berlangsung.

e. Sign Kontrak

Setelah karyawan sudah menyetujui hak dan kewajibannya yang ditawarkan oleh perusahaan, dari gaji, kontrak sampai dengan tata kerja perusahaan, maka calon karyawan akan menandatangani kontrak kerja sebagai salah satu bukti persetujuan terhadap seluruh pernyataan yang terdapat di dalamnya. Dalam sign kontrak atau penanda tangan kerja kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan) telah menyetujui atau menyetujui perjanjian kerja.

f. Penempatan Karyawan

Setelah melalui berbagai tahap seleksi akhirnya sampai pada tahap akhir yakni penempatan karyawan. Dalam tahap ini karyawan yang telah melalui tahap seleksi akan ditempatkan posisi pekerjaan yang ditentukan, dalam hal ini seseorang akan memperoleh status karyawan. Mengenai prosentase tenaga kerja lokal maupun non lokal yang direkrut dan diterapkan di PT. Kideco Jaya Agung.

Karyawan yang bekerja pada Perusahaan PT. Kideco Jaya Agung lebih dominan tenaga kerja lokal sebanyak 75,2%, bisa dilihat pada tabel di atas dimana tenaga kerja lokal lebih dominan pada kualifikasi jabatan, apabila dibandingkan dengan tenaga kerja non lokal yaitu sebanyak 24,8% pada kualifikasi jabatan diperusahaan PT. Kideco Jaya Agung.

Dari apa yang dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutemen perusahaan PT. Kideco Jaya Agung memiliki beberapa tahapan yakni: 1). Analisis kebutuhan tenaga kerja 2). Proses seleksi 3). Tes kandidat 4). Offering 5). Sign kontrak, dan 6). Penempatan karyawan. Dalam proses rekrutemen tenaga kerja, perusahaan PT. Kideco Jaya Agung lebih memprioritaskan penduduk lokal atau putra daerah komposisi tenaga kerja local adalah 75,5% dari keseluruhan karyawan.

Pelatihan dan Penempatan/Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal

Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan proses yang membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan pikiran, tindakan, kecakapan/skill, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Perusahaan PT. Kideco Jaya Agung telah memberikan pelatihan tenaga kerja dengan kebutuhan departemen masing-masing sesuai dengan TNA (Training Needs Analysis) yang nantinya akan dituangkan kedalam RKAB dan disahkan oleh pemerintah melalui departemen ESDM.

Kendala dalam pelatihan ini dari perusahaan PT. Kideco Jaya Agung mencari vendor dan provider yang tidak bersifat umum atau membahas topik yang sama. Sedangkan kendala pelatihan pada karyawan adalah waktu yang menjadi kendala dasar dalam pelatihan.

Perusahaan PT. Kideco Jaya Agung telah melakukan atau memberikan pelatihan dalam bentuk teknis, manajemen, motivasi dan presentasi. Dalam pelatihan yang diberikan oleh PT. Kideco Jaya Agung, kendala yang dihadapi oleh perusahaan diantaranya pemilihan vendor dan provider, sementara kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam pelatihan adalah waktu.

Penempatan/Pemanfaatan

Penempatan/pemanfaatan karyawan pada posisi yang diberikan oleh perusahaan itu sesuai dengan *man power planning* yang sudah diatur di dalam RKAB tentang perencanaan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang ditempatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam penempatan/pemanfaatan, perusahaan menetapkan standar dan kualifikasi yang sudah ditentukan sebelumnya.

Perusahaan PT. Kideco Jaya menempatkan tenaga kerja yang direkrut diberbagai bidang atau kualifikasi jabatan. Data menunjukkan bahwa tenaga kerja lokal lebih banyak disemua bagian atau klasifikasi jabatan. Yang paling mencolok ada pada bagian teknis, yang mana tenaga kerja lokal 246 karyawan dan sementara non lokal hanya 75 karyawan. Teruntuk subkontraktor pun seperti itu, karyawan tenaga kerja lokal berjumlah 9.035 orang sedangkan untuk tenaga kerja non lokal sebanyak 4.499 orang.

Setelah tenaga kerja dilatih perusahaan menempatkan karyawan dalam berbagai klasifikasi jabatan yaitu, manajemen, profesional, teknis, administrasi, terampil dan tidak terampil. Penempatan karyawan disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensi dibidangnya masing-masing.

Pelatihan dan penempatan/pemanfaatan, maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia maka PT. Kideco Jaya Agung melakukan pelatihan dalam bentuk manajemen, teknik, motivasi dan presentasi. Dalam pelatihan yang diberikan oleh PT. Kideco Jaya Agung, kendala yang dihadapi oleh perusahaan ini dalam memberikan pelatihan

adalah pemilihan vendor dan provider. Sedangkan kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam mengikuti pelatihan adalah waktu yang berbenturan dengan pekerjaan dan jadwal pelatihan yang mendadak. Setelah karyawan dilatih perusahaan menempatan/memanfaatkan tenaga kerja lokal, yang disesuaikan dengan bakat, minat dan kemampuannya pada posisi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan kualifikasi jabatan antara lain, manajemen, profesional, teknisi, administrasi, terampil dan tidak terampil.

Penghargaan yang diberikan Perusahaan kepada Tenaga Kerja Lokal.

Bentuk-bentuk pemberian reward dari perusahaan kepada karyawan, terdiri dari ucapan terimakasih atau pujian, bonus, koin emas dan promosi jabatan. Pemberian reward ini juga bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sehubungan dengan hal ini, Irfan swandi selaku tenaga kerja lokal menyatakan :

Dalam pemberian reward ini yang pertama ada dari normatif yaitu normal dari gaji seperti bonus,THR, uang cuti dan lain-lain. Yang kedua, ada jenjang karir dan yang ketiga penghargaan masa kerja yang dimana jika karyawan mengabdikan selama 10 Tahun maka dia mendapatkan emas 10 gram dan berkelipatan seterusnya maksimal sampai 30 Tahun.

Kemudian berdasarkan wawancara diatas dari beberapa sumber tenaga kerja, dapat dijelaskan bahwa dampak dari pemberian penghargaan kepada karyawan salah satunya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan agar lebih semangat dan giat berkerja dalam pencapaian-pencapaian hasil kerja.

PT. Kideco Jaya Agung dalam pemberian penghargaan kepada karyawan dalam bentuk seperti ucapan terima kasih, bonus, pengabdian terhadap perusahaan dan promosi jabatan dari perusahaan. Pemberian penghargaan ini bertujuan agar karyawan merasa dihargai di perusahaan atas kerja keras mereka, sehingga dalam pemberian penghargaan ini merupakan bentuk motivasi karyawan tersebut dan karyawan-karyawan lainnya agar tetap berkerja untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi.

Respon Tenaga Kerja Lokal pada Sistem Ketenagakerjaan

Sistem ketenagakerjaan tidak terlepas dari permasalahan-permasalahannya, baik itu tanggapan positif maupun negatif dalam sistem rekrutmen tenaga kerja lokal, komposisi tenaga kerja lokal dan tenaga kerja non lokal, posisi atau jabatan tenaga kerja lokal, gaji tenaga kerja lokal dan tenaga kerja non lokal, uang lembur serta tunjangan. Bagian di bawah ini menyoroti respon atau tanggapan dari tenaga kerja lokal terhadap permasalahan yang dimaksud.

- a. Dalam sistem rekrutmen tenaga kerja lokal respon tenaga kerja lokal dan terhadap PT. Kideco Jaya Agung mengenai sistem rekrutmen tenaga kerja lokal pada sistem rekrutmen, PT. Kideco Jaya Agung kebanyakan hanya mengambil karyawan dari subkontraktor dan yang

- sudah siap atau sudah matang. Sebagai perusahaan Nasional, PT. Kideco Jaya Agung belum pernah mengadakan job fair ditingkat lokal khususnya di Paser.
- b. Komposisi tenaga kerja lokal dan tenaga kerja non lokal
Respon tenaga kerja lokal mengenai komposisi tenaga kerja lokal dan tenaga kerja non lokal adalah positif karena tenaga kerja lokal sudah diprioritaskan sebagai tenaga kerja di perusahaan. Adanya permintaan masyarakat kepada perusahaan dalam merekrut tenaga kerja lokal 60% dan sisanya 40% untuk non lokal sudah dipenuhi perusahaan, bahkan data menunjukkan. Sehingga masyarakat lokal tidak menjadi penonton dari aktifitas perusahaan di daerah mereka.
- c. Posisi/jabatan tenaga kerja lokal dibandingkan dengan non lokal
Tenaga kerja lokal memahami bahwa untuk meraih posisi atau jabatan tertentu tidak dibedakan antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja non lokal oleh pihak perusahaan. Tenaga kerja lokal maupun non lokal bisa berada di posisi tinggi atau penting tergantung kemampuannya dan kualitas kinerjanya. Banyak tenaga kerja lokal merupakan tenaga kerja yang sifatnya non skill, tetapi ada juga ditemukan tenaga kerja lokal yang menempati posisi seperti supervisor, foreman atau pengawas itu menunjukkan bahwa adanya peningkatan kualitas kerja pada tenaga kerja lokal.
- d. Gaji karyawan tenaga kerja lokal, dibandingkan dengan non lokal
Gaji pokok merupakan uang yang dibayarkan kepada seseorang karyawan oleh suatu organisasi maupun perusahaan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukannya. Penerapan gaji pokok ini disamakan dengan UMP/UMK Kabupaten Paser sebesar Rp.2.580.691 dan berdasarkan upah sektoral Kabupaten Paser sektor pertambangan Rp.2.373.923 pada surat Keputusan Gubernur no. 561/K.781/2017. Tenaga kerja lokal mendapat perlakuan sama dengan tenaga kerja non lokal pada hal gaji. Bahkan tenaga kerja lokal mendapatkan tunjangan perumahan lokal. Ini direspon positif oleh tenaga kerja lokal
- e. Uang lembur
Dalam penetapan upah lembur atau berkerja diluar pada jam kerja reguler dimana sudah ditetapkan oleh Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2), (4), Pasal 85 dan lebih lengkapnya Kepmenakertrans no. 102/MEN/VI/2004 mengenai waktu lembur dan juga sudah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Paser No. 8 tahun 2014 Pasal 53 tentang waktu kerja. Namun tidak berlaku bagi karyawan yang mempunyai tanggung jawab dimana kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan.
Respon tenaga kerja lokal mengenai uang lembur adalah mereka menghargai (respon positif) kebijakan perusahaan dalam memberikan upah lembur sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan.

f. Tunjangan

Dalam pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan ini bermacam-macam seperti uang cuti, uang THR, bonus, uang pendidikan anak, uang perumahan dan asuransi kesehatan direspon positif oleh tenaga kerja lokal.

Dari keseluruhan respon tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat dua jenis respon tenaga kerja lokal yaitu respon positif dan respon negatif. Respon positif yang mendukung kebijakan seperti komposisi tenaga kerja lokal dan non lokal, posisi/jabatan tenaga kerja lokal dibandingkan dengan non lokal, gaji karyawan, uang lembur dan tunjangan. Sedangkan respon negatif atau yang perlu ditingkatkan seperti sistem rekrutmen tenaga kerja lokal.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan PT. Kideco Jaya Agung melalui tahapan-tahapan rekrutmen, yakni : Analisis kebutuhan tenaga kerja, Proses seleksi, Tes kandidat, Offering, Sign kontrak, dan Penempatan karyawan. Proses rekrutmen ini tidak jauh beda dengan proses rekrutmen yang ada di perusahaan-perusahaan lain (standar umum). Pada peroses rekrutmennya perusahaan PT. Kideco Jaya Agung memprioritaskan masyarakat lokal atau tenaga kerja lokal dengan alokasi 75,2% karyawan masyarakat lokal dan 24,8% karyawan non lokal.
2. Perusahaan PT. Kideco Jaya Agung dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal, PT. Kideco Jaya Agung telah memberikan pelatihan-pelatihan dalam bentuk teknik, manajemen, motivasi, dan presentasi. Pelatihan ini juga merupakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing departemen yang nantinya tercantum dalam TNA (*Training Needs Analysis*) yang akan dijadwalkan oleh departemen HR. Setelah melakukan pelatihan setiap karyawan atau tenaga kerja mempresentasikan hasil dari pelatihan yang diberika oleh perusahaan PT. Kideco Jaya Agung didepartemen masing-masing. Pada penempatan/pemanfaatan, perusahaan PT. Kideco Jaya Agung dalam menentukan kriteria tenaga kerja berdasarkan *Man Power Planning*. Sebelum ditempatkan, ada proses mengidentivikasi, mengevaluasi dan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia dengan standar kebutuhan dan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Untuk menghargai atau memotivasi karyawan agar tetap berkerja, PT. Kideco Jaya Agung memberikan penghargaan-penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Perusahaan PT. Kideco Jaya Agung dalam memberikan penghargaan merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaanaan kepada individu atau kelompok, pemberian penghargaan ini bertujuan agar karyawan merasa dihargai di perusahaan atas kerja keras mereka, sehingga dalam pemberian penghargaan ini merupakan

bentuk motivasi karyawan tersebut dan karyawan lainnya agar tetap berkerja untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi.

4. Secara umum respon tenaga kerja lokal terhadap sistem ketenagakerjaan di perusahaan PT. Kideco Jaya Agung positif (baik). Namun masih ada respon negatif atau yang kurang baik dalam perusahaan yakni dalam hal sistem rekrutmen perusahaan PT. Kideco Jaya Agung yang kebanyakan hanya mengambil karyawan dari sub kontraktor yang sudah siap dan yang sudah matang.

Saran

1. Mengingat bahwa dalam proses rekrutmen tenaga kerja lokal perusahaan PT. Kideco Jaya Agung sudah bagus dimana perusahaan lebih memprioritaskan tenaga kerja lokal, maka tenaga kerja lokal hendaknya dapat menggunakan kesempatan berkerja dan meningkatkan standar kompetensi guna meningkatkan daya saing terhadap tenaga kerja non lokal.
2. Dikarenakan PT. Kideco Jaya Agung secara rutin memberikan pelatihan, maka perusahaan diharapkan lebih baik lagi dalam memilih vendor dan provider untuk bisa menemukan pelatihan yang sesuai dengan operasional tambang. Perusahaan semestinya jangan mengatur waktu pelatihan agar tidak berbenturan dengan pekerjaan dan jadwal pelatihan.
3. Mengingat penghargaan mempunyai dampak yang penting terhadap kinerja karyawan dan tidak semua karyawan tahu tentang sistem penilaian dalam pemberian reward, maka perusahaan seharusnya lebih transparan dalam penyampaian sistem penilaian pemberian reward dengan cara menempelkan pengumuman tentang kriteria karyawan yang mendapatkan penghargaan.
4. Oleh karena respon tenaga kerja lokal terhadap sistem ketenagakerjaan perusahaan PT. Kideco Jaya Agung cukup baik, perusahaan PT. Kideco Jaya Agung dalam proses rekrutmen tenaga kerja lokal sebaiknya perusahaan lebih sering lagi dalam mengadakan job fair ditingkat lokal khususnya di Kabupaten Paser. Jika tidak ada job fair, Disnaker mestinya lebih aktif dalam menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat lokal.

Daftar Pustaka

- Awar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Erni Tri Sule dan Kurniawan Saefullah. 2009. *Pengantar Manajemen*. Kecana Prenada Media Group. Jakarta
- Gomes, Cardoso Faustino. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Henry, Simora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN

- Jusuf Irianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia. Surabaya
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung
- Moelong. L. J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Jakarta : Universitas Indonesia
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University
- Pitiyo, SE, SH, MBA Whimbo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Visimedia. Jakarta
- Miles, Matthew, B dan A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*
- Prof, Dr, Ir, Irwandy Arif, M.Sc. 2014. *Batu Bara Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Siagian, Sondang. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Subagyo, Joko. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Suharisimi Arikunto. 2000. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta : PT. Rineka Karya.

Sumber dari dokumen-dokumen

CSR Annual Report 2014

CSR Annual Report 2016

RPJMDES Batu Kajang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan