

## **BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

#### **4.1.1 Deskripsi Kecamatan Wolo**

##### **1. Sejarah Kecamatan Wolo**

Wolo awal mulanya hanyalah sebuah kampung kecil yang ada di wilayah Kabupaten Kolaka yang kini telah menjadi Kecamatan dengan luas wilayah 371,24 Km<sup>2</sup> yang terdiri dari 14 Kelurahan/Desa. Mayoritas masyarakat Kecamatan Wolo 90% beragama Islam dan 10% lainnya beragama Kristen, Katolik dan hindhu. Asal kata dari Wolo yakni bertemunya dua aliran sungai yang sebelah kiri dengan suhu panas, aliran sungai sebelah kanan suhunya dingin dan bertemu di Wolo dari pertemuan dua aliran sungai tersebut terasa hangat sehingga penduduk setempat mengatakan Mo Wolo-Wolo, sedangkan kata Wolo berasal dari bahasa Tolaki Mekongga “Mowolo” yang berarti hangat, sebelum Di TII dibubarkan atau ditumpaskan oleh Gabungan Kesatuan Tentara Nasional Indonesia, masyarakat Wolo banyak yang bermukiman dihutan. Sedangkan setelah Di TII dibubarkan dan ditumpaskan oleh Gabungan Kesatuan Tentara Nasional Indonesia, maka pada tahun 1965 penduduk mulai keluar dari hutan sehingga pada masa itu terbentuklah Wolo.

Kecamatan Wolo sendiri tidak terlepas dari keberadaan komunitas Mekongga sebagai penduduk asil wilayah tersebut. Karena wilayah Kecamatan Wolo berada dipesisir dan juga

pengunungan sehingga banyak terdapat perkebunan. Sebagian besar masyarakatnya berkerja sebagai nelayan dan petani sebagai mata pencarian untuk memenuhi kebutuhanya.

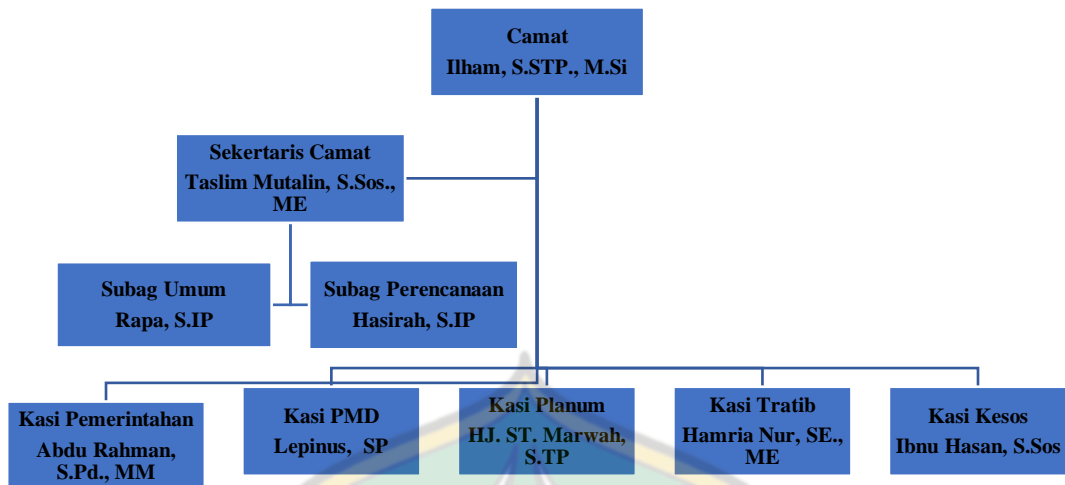
## 2. Letak Geografis, Batas Wilayah dan Luas Wilayah

Dalam hal membahas letak geografis berarti kita akan menguraikan tentang letak, batas dan luas wilayah tertentu, Keadaan geografis Kecamatan Wolo meliputi tanah dan kekayaan, bagian tanah dan lautan, gunung, tumbuh-tumbuhan dan binatang, semua bergerak dengan kosmos seperti gerak sinar dan sebagainya termasuk iklim, musim, atau proses geofisik banjir, gempa bumi, dengan kata lain bukan bukan suatu pengaruh manusia.

Kecamatan Wolo terletak di jazirah Barat Daya Kabupaten Kolaka. Secara geografis terletak dibagian dibagian barat Kabupaten Kolaka, Kecamatan Wolo di sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Iwoimendaa, sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Samaturu, sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Uluwoi, sebelah Barat Berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Selatan di Teluk Bone.

Kecamatan Wolo mempunyai luas wilayah 371,24 Km<sup>2</sup>. secara adminitrasi pada tahun 2020 Kecamatan Wolo tercatat dan terdiri dari empat belas desa/kelurahan, meliputi Kelurahan Wolo, Kelurahan Uluwolo, Desa Donggala, Ululapao-pao, Lapao-pao, Muara Lapao-pao, Tolowe Pondre Waru, Langgomali, Lalonaha, Lana, Lalonggopi, Ulurina, Samaendre, Iwoimopuro.

### 3. Struktur Organisasi Kecamatan Wolo



### 4. Data Penduduk Kecamatan Wolo

#### a) Data Pendidikan Penduduk Kecamatan Wolo

Adapun data sensus pendidikan penduduk Kecamatan Wolo, sebagai berikut:

**Tabel 2**

Data Pendidikan Penduduk Kecamatan Wolo.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Sekolah Dasar	1.569
2	Sekolah Menengah Pertama	4.395
3	Sekolah Menengah Atas	1.541
4	Sarjana atau Strata 1	1.815
5	Sarjana atau Strata 2	520

Sumber data : Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Wolo. (Kecamatan Wolo dalam Angka 2022)

b) Jumlah Angkatan Kerja Penduduk Kecamatan Wolo

Adapun jumlah angkatan kerja penduduk Kecamatan Wolo, sebagai berikut :

**Tabel 3**

Data Jumlah Angkatan Kerja Penduduk Kecamatan Wolo, Menurut Kelurahan/Desa.

No	Keterangan	Jumlah Angkatan Kerja
1	Kelurahan Wolo	174
2	Kelurahan UluWolo	143
3	Iwoimopuro	96
4	Lana	129
5	Ulurina	93
6	Lapao-pao	72
7	Muara Lapao-pao	125
8	Ulu Lapao-pao	98
9	Samaendre	96
10	Tolowe Pondre Waru	76
11	Donggagola	87
12	Langgomali	97
13	Lalunggopi	78
14	Lalonaha	101
	<b>Total</b>	<b>1.465</b>

Sumber data : Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Wolo. (Kecamatan Wolo dalam Angka 2022)

#### 4.1.2 Deskripsi PT Waja Inti Lestari

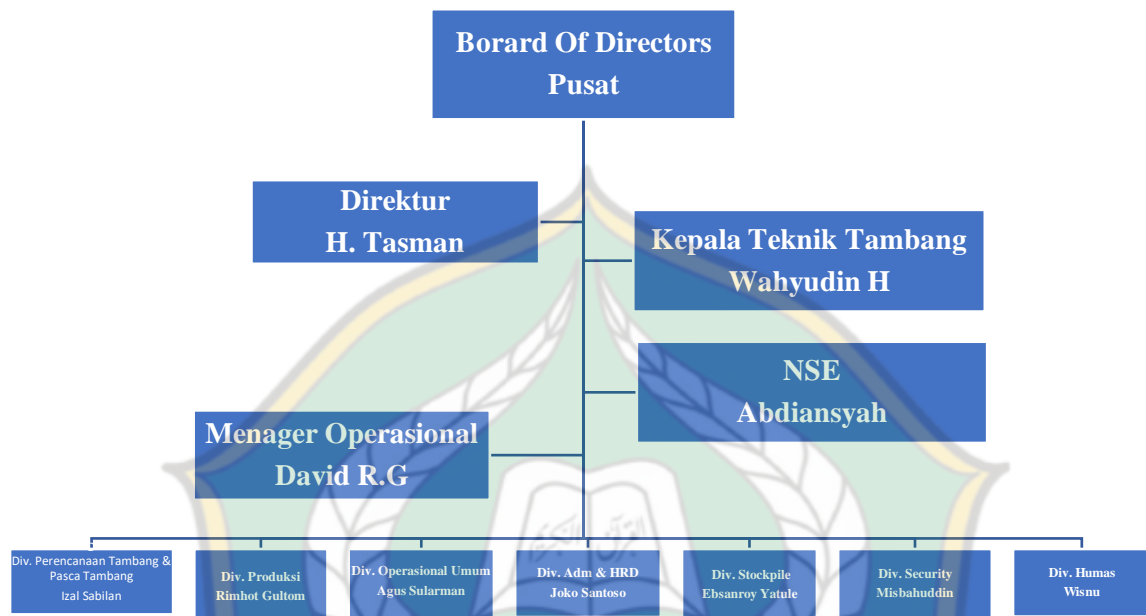
##### 1. Profil PT Waja Inti Lestari

PT. Waja Inti Lestari (WIL) merupakan salah satu perusahaan swasta yang didirikan pada tanggal 11 Maret 2002 dengan kedudukan kantor pusat di Jakarta PT WIL (Waja Inti Lestari) merupakan perusahaan bergerak dibidang pertambangan nikel dengan mengantongi Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH) sebagaimana Surat Keputusan (SK) Kementerian Kehutanan Nomor: 815/Menhut/II/2013 tentang Izin Pinjam Pakai Kawasan Hutan (IPPKH) dan telah mendapatkan rekomendasi Kepala Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor 540/2.238 tanggal 23 Juli 2020 perihal Rekomendasi Teknis Perpanjangan Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi Mineral Logam. Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor: 418/DPMPTSP/VII/2020 Tentang Perpanjangan Pertama Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi dengan luas 40.04 Hektare di wilayah Tanjung Ladongi, Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara. Sejalan dengan pergerakan penggunaan dan harga nikel dunia yang akhir-akhir ini menunjukkan peningkatan dari waktu ke waktu, memberikan peluang yang sangat baik bagi PT. Waja Inti Lestari (WIL) untuk melakukan penambangan nikel.

Dengan semangat dan tekad untuk memanfaatkan potensi alam yang ada serta kebutuhan masyarakat setempat akan lapangan

pekerjaan, maka PT. WIL bersinergi dengan masyarakat setempat terus menunjukkan eksistensinya sebagai perusahaan tambang yang tetap konsisten hingga saat ini.

2. Struktur Organisasi PT Waja Inti lestari (WIL)



3. Data Jumlah Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari

Adapun data jumlah tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari (WIL), Sebagai berikut:

**Tabel 4**

Data Jumlah Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari

Keterangan	Sub Total	Total	Presentase
		129	100%
Tenaga Kerja Lokal	83		60%
Tenaga Kerja Non-Lokal	47		40%

Sumber data : Kepala Divisi Human Resource Development PT. Waja Inti Lestari

#### 4. Visi Misi PT. Waja Inti Lestari

##### Visi

“Mengembangkan potensi daerah khususnya dibidang sumber daya alam pertambangan nikel sehingga dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD)”.

##### Misi

- a) Tetap menjaga perhatian dan berkomitmen besar terhadap keselamatan kerja, pelestarian lingkungan dan pemberdayaan masyarakat yang mandiri dan berkelanjutan.
- b) Berkontribusi terhadap pertambangan nikel di Kawasan Timur Indonesia khususnya Provinsi Sulawesi Tenggara.
- c) Perbaiki jaringan bisnis dan perdagangan dengan para pihak pembeli/pihak pabrik (*end user*).

#### 5. Tugas dan Fungsi Divisi Human Resource Development

##### Tugas Divisi Human Resource Development

- a) Melakukan Perencanaan merupakan salah satu tugas penting yaitu melakukan perencanaan yang dilakukan seperti perencanaan program dan perencanaan tenaga kerja.
- b) Menyelenggarakan Rekrutmen dan Seleksi yaitu rekrutment yang dibutuhkan untuk mencari dan menentukan karyawan (Sumber Daya Manusia) yang berpotensi. Dalam penyelenggaraannya harus melalui serangkaian proses mulai dari administrasi, tes psikologi hingga wawancara.



- c) Memberikan *Training and Development*, yaitu pelatihan dan pengembangan (pendidikan) adalah hal penting yang perlu dilakukan perusahaan. Karyawan perlu meningkatkan kemampuan sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan
- d) Kompensasi dan Keuntungan merupakan isu yang cukup penting di perusahaan adalah menyediakan kompensasi dan memberikan keuntungan bagi karyawan. Ketika hendak merancang program kompensasi maka yang dipikirkan mulai dari upah, program asuransi, hingga keuntungan atau benefit.
- e) Menghimpun Administrasi Data. Administrasi yang dimaksud ada data karyawan, *payroll*, pembayaran karyawan dan lainnya, hingga system kontrak kerja.
- f) Mengadakan Evaluasi Karyawan yang dilakukan setiap periode atau setiap enam bulan sekali, perusahaan perlu melakukan evaluasi karyawan yang penting untuk dilakukan agar dapat menilai kinerja karyawan dan dapat menjadi dasar dalam melakukan perbaikan. Evaluasi tidak hanya berfokus pada kinerja melainkan pada saat pelatihan dan pengembangan.

#### 6. Fungsi Divisi Human Resource Development

Ada beberapa fungsi HRD (Human Resource Development) diantaranya yaitu :



- a) Mengelola efektivitas hubungan antar karyawan
- b) Memperoleh dan mempertahankan karyawan berprestasi
- c) Mengelola kompensasi dan benefit karyawan
- d) Menerapkan tindakan yang berbasis keselamatan dan kesehatan
- e) Mengelola kebutuhan rekrutment masa kini dan masa mendatang
- f) Memastikan hukum berlaku kepada setiap karyawan
- g) Mengelola *training, learning and development* dan *onboarding* yang berfungsi meningkatkan keterampilan kerja
- h) Mengelola tugas administrasi seperti data karyawan hingga *payroll*
- i) Memastikan adanya evaluasi setiap kinerja..

#### **4.2 Realitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka**

Perusahaan PT. Waja Inti Lestari mempunyai kebijakan atau komitmen terhadap tenaga kerja lokal, sebagai perusahaan yang memiliki izin usaha pertambangan di daerah Kabupaten Kolaka yang tepatnya di Kecamatan Wolo, perusahaan ini memprioritaskan atau mengutamakan pemberdayaan tenaga kerja yang ada di wilayah sekitar yaitu kategori ring 1, ring 2 dan kemudian di ring 3 , sebagai sebagai program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat lokal. Hal ini merupakan kewajiban dan tanggung jawab sosial perusahaan. Secara hukum

telah ada aturan yang mengatur tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal yaitu sebagai berikut :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Pertambangan Mineral dan Batubara.
2. Peraturan Menteri Energi Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2018 Tentang Pengusahaan Pertambangan Mineral dan Batubara.
3. Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kolaka
4. Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 Tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan.

Dari keempat aturan telah menjelaskan terkait kewajiban bagi perusahaan yang beroperasi di wilayah tersebut dengan pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan mengrekrut tenaga kerja lokal dan memberikan pendidikan pelatihan kerja.

Menurut Bapak Lipinus Selaku Kepala Seksi Pengembangan Dan Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Wolo.

Mengatakan:

Adanya perusahaan PT. Waja Inti Lestari di Kecamatan Wolo telah mampu merumuskan program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang bekerjasama dengan pemerintah Kecamatan Wolo yakni 7 bidang program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat, yaitu bidang pendidikan, kesehatan, kemandirian ekonomi, sosial budaya, bidang lingkungan, infastruktur dan pemberdayaan tenaga kerja. Namun pada kenyataannya perusahaan ini belum mampu melaksanakan

program-program yang diinginkan dan dibutuhkan masyarakat lokal. Jelas dalam Perda Kabupaten Kolaka bahwa dalam memberdayakan tenaga kerja tidak hanya dengan merekrut akan tetapi perlunya memberikan pendidikan dan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. (Wawancara tanggal 17 Juni 2023).

Lebih lanjut lagi bapak Ilham selaku camat Wolo.

Mengatakan:

PT Waja Inti Lestari telah mampu bekerjasama dengan pemerintah Kecamatan Wolo dalam melaksanakan program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang berikan pemerintah dan juga menjalankan programnya sendiri, namun terlepas dari itu ada pula beberapa yang belum bisa dilaksanakan seperti pemberdayaan melalui penrekrutan tenaga kerja lokal belum mencapai tuntutan begaiaman yang telah tertera dalam Perda Kolaka tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal dan belum memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal dalam meningkatkan kecakapan atau skill yang perlu ditingkatkan sehingga untuk kedepannya PT. Waja Inti Lestari bahkan tidak perlu lagi menggunakan tenaga kerja luar daerah dan atau nasional. (Wawancara tanggal 15 Juni 2023).

Menurut Bapak Joko Santoso selaku Kepala Divisi Human Resource Development.

Mengatakan :

Dalam Program Pembembangan dan Pemberdayaan Masyarakat PT. Waja Inti Lestari bekerja sama dengan pemerintah dan telah merumuskan 7 bidang program penembangan dan pemberdayaan masyarakat. Diantaranya bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi mandiri, sosial budaya, infastruktur, lingkungan dan pemberdayaan tenaga kerja. Dari program tersebut ada beberapa diantaranya yang belum perusahaan laksanakan karena adanya beberapa faktor. Adapun beberapa bidang program yang telah terlaksana. (Wawancara tanggal 20 Juni 2023).

**Tabel 5**

Program Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat yang terlaksana

NO	PROGRAM	PILAR
1.	Pembangunan Masjid	Sosial budaya dan Infastruktur
2.	Kegiatan Olahraga	
1.	Pembangunan Jembatan	Infastruktur dan Ekonomi
2.	Pembuatan Kursi Tunggu	Mandiri
3.	Pembuatan Pasar Sore	
1.	Pengobatan Gratis	Sosial dan Kesehatan
2.	Sunat Massal Gratis	

Sumber : Program CRS/PPM PT. Waja Inti Lestari

Adapun hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di PT Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka, terhadap realitas pemberdayaan tenaga kerja lokal, yakni: mulai dari proses rekrutmen, pelatihan dan penempatan, sistem pengajian dan reward serta peneliti ingin mengetahui bagaimana respon tenaga kerja lokal terhadap sistem ketenagakerjaan PT Waja Inti Lestari, Adapun hasil analisis mengenai tahapan-tahapannya sebagai berikut:

### **1. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Lokal di PT Waja Inti Lestari**

#### **a) Kebutuhan Tenaga Kerja**

Sebelum melangkah ke proses rekrutmen tenaga kerja, yang dilaksanakan PT Waja Inti Lestari terhadap user dari masing-masing divisi untuk menganalisis kebutuhan pada posisi apa yang kosong yaitu dengan mengajukan permohonan kebutuhan tenaga kerja

kepada kepala divisi Human Resource Development, Divisi Human Resource Development. kemudian menyerahkan ke Hinder Ordinary (HO) untuk menyetujui permohonan kebutuhan tenaga kerja. Sesuai dengan persyaratan minimum yang telah ditentukan oleh divisi Human Resource Development. sebagai pelaksana proses rekrutmen tenaga kerja yang perlu dimiliki oleh para calon karyawan, maka pemenuhan kebutuhan tenaga kerja PT Waja Inti Lestari dengan membuat informasi rekrutmen dengan berbagai saluran. Menurut Joko Santoso selaku kepala divisi Human Resource Development.. Agar dalam pelaksanaan proses rekrutmen terlaksana dengan efektif sesuai dengan potensi yang dimiliki dan sesuai dibutuhkan. Adapun media yang digunakan untuk menginformasikan tentang rekrutmen tenaga kerja dengan menggunakan media job fair, melalui website dan media cetak. Bermaksud agar dapat tersampaikan ketenaga-tenaga kerja luar maupun tenaga kerja lokal yang berkompeten sehingga dalam pelaksanaan rekrutmen berjalan secara selektif dengan potensi yang dibutuhkan.

b) Pengumpulan Berkas Persyaratan

Tahapan ini dilakukan oleh pelamar/pencari kerja untuk mengajukan permohonan kerja dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh PT Waja Inti Lestari. Tahapan ini bertujuan untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sesuai dengan jabatan yang sedang dicari atau tersedia. Adapun berkas persyaratan yang harus dikumpulkan yaitu, surat permohonan/surat lamaran kerja, CV (Curriculum Vitae),

Ijazah Terakhir, surat pengalaman kerja dan lainnya, terkhusus masyarakat ring 1 dan 2 wajib melampirkan surat rekomendasi dari pemerintah setempat (berdomisili Kec.Wolo), Menurut Joko Santoso selaku Kepala Divisi HRD.

c) Proses Seleksi

Tahapan ini dilakukan untuk memilih tenaga kerja tertentu dari sekelompok pelamar kerja di PT Waja Inti Lestari untuk menduduki jabatan tertentu. Tujuan tahapan seleksi ini untuk mendapatkan tenaga kerja yang berpotensi dan mampu.

Kegiatan seleksi tenaga kerja dilakukan oleh divisi HRD dengan melakukan interview kepada calon karyawan sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan agar mendapatkan tenaga kerja yang berkompetensi di bidangnya. Disamping kompetensi yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya diharapkan pula perlu sejalan dengan visi misi perusahaan. Khususnya agar dapat mengutamakan tenaga kerja setempat pada tahap seleksi semua masyarakat setempat diberikan kesempatan untuk melangkah ke tahap selanjutnya yaitu pada Tes Calon Karyawan/Kandidat. Hal ini di ungkapkan oleh Joko Santoso selaku Kepala Divisi Human Resource Development..

d) Tes Calon Karyawan

Langkah pada tahapan ini yaitu panggilan kepada calon karyawan yang telah terseleksi/terbaik untuk melakukan ujian seperti tes



kepribadian, keilmuan atau wawasan dan wawancara. Kepala divisi HRD Joko Santoso mengatakan.

Bahwa:

Pada tahapan ini merupakan tahap penting untuk mengetahui apa saja yang dilampirkan pelamar serta menilai bagaimana sikap, kepribadian karyawan itu. Namun yang menjadi perhatian divisi Human Resource Development (HRD) ketika pelamar tenaga kerja lokal dan tidak memiliki skill, disamping untuk mengikuti tuntutan agar memberdayakan tenaga kerja lokal, perusahaan pula harus mendapatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya. (Wawancara tanggal 19 Juni 2023)

Hasil wawancara kepada Nisar selaku salah satu tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari.

Mengatakan:

Pada tahapan ini terlebih dahulu perlu mempersiapkan diri agar dapat mempertanggung jawabkan terhadap apa yang telah kita lampirkan pada berkas lamaran kerja, dengan prosedur-prosedur yang telah perusahaan tetapkan seperti mengikuti tes wawancara sebanyak dukali, uji skill sesuai pada bidangnya dan lain-lainnya. (Wawancara tanggal 21 Juni 2023)

e) Kesepakatan dan Kotrak Kerja

Tahap ini dilakukan sebagai penawaran kontrak kerja yang perusahaan tawarkan kepada calon tenaga kerja dengan menyetujui hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja pada PT Waja Inti Lestari, tawaran-tawaran yang menjadi kesepakatan seperti menjadi tenaga kerja harian selama kurang lebih 3 bulan, gaji, kontrak serta tata kerja perusahaan maka calon tenaga kerja perlu untuk menandatangani seluruh kesepakatan dan pernyataan sebagai tanda bukti ikatan kerja secara hukum antara tenaga kerja dan pihak perusahaan selama dalam hubungan kerja.



Hasil wawancara kepada Asti selaku salah satu tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari, mengatakan.

Bahwa :

Dalam kesepakatan kontrak kerja yang dilakukan karyawan dan kepala divisi HRD, pihak karyawan atau tenaga kerja terlebih dahulu perlu menjalankan masa menjadi karyawan harian selama kurang lebih tiga bulan dengan kesepakatan gaji akan tetap sama jika telah menjadi karyawan tetap atau karyawan kontrak. (Wawancara tanggal 21 Juni 2023)

f) Penempatan Karyawan

Setelah melalui berbagai proses atau tahapan rekrutmen tenaga kerja sampailah pada tahapan akhir yakni penempatan tenaga kerja. Dalam tahap ini divisi HRD akan menempatkan tenaga kerja berdasarkan hasil tahap seleksi dan akan ditempatkan pada posisi yang telah ditentukan dan akan memperoleh status karyawan kontrak jika telah melalui 3 bulan sebagai karyawan harian. Berdasarkan persentase tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja non lokal yang direkrut dan terserap di PT. Waja Inti Lestari. Adapun Persentase Tenaga Kerja PT. Waja Inti Lestari, sebagai berikut :

**Tabel 6**

Perentase Jumlah Tenaga Kerja PT. Waja Inti Lestari

No	Keterangan	Persentase
1	Tenaga Kerja Lokal	60%
2	Tenaga Kerja Non Lokal	40%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

Sumber Kepala Divisi Human Resource Development PT Waja Inti Lestari

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa PT Waja Inti Lestari dalam merekrut tenaga kerja lokal atau dalam pengisian lowongan pekerjaan, tenaga kerja lokal terserap dengan perbandingan. Yaitu sebanyak 60% tenaga kerja lokal sedangkan tenaga kerja non lokal yaitu sebanyak 40%.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai realitas pemberdayaan tenaga kerja lokal dari proses rekrutmen, data menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja lokal yang terserap di PT. Waja Inti Lestari yaitu dengan perbandingan 60% tenaga kerja lokal dan 40% tenaga kerja luar daerah.

## **2. Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT Waja Inti Lestari**

### **a. Pelatihan Kerja di PT Waja Inti Lestari**

Pelatihan kerja ini merupakan sebuah kegiatan yang sangat berdampak positif bagi tenaga kerja, khususnya bagi tenaga kerja lokal non skill yang dapat membantu mendapatkan aktivitas kegiatan yang dapat memberikan, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja melalui pengembangan produktivitas, disiplin, kecakapan/skill, pengetahuan dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan bidang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala divisi Human Resouce Development PT. Waja Inti Lestari, yang mengatakan.

Bahwa :

“PT. Waja Inti Lestari sampai saat ini belum pernah mengadakan atau memberikan pelatihan-pelatihan kerja,

kepada tenaga kerja lokal seperti *Technical Training, Problem Solving Training, Devolmental And Innovative Training Dan Requires And Regular Training*. Dikarena perusahaan saat ini baru melakukan pendekatan atau sosialisasi kepada pemerintah dan masyarakat mengenai pelatihan-pelatihan seperti apa yang dibutuhkan”. (Wawancara tanggal 21 Juni 2023)

Lanjut yang dikatakan oleh Taslim Muthalib selaku sekretari camat Wolo.

Bahwa :

“Perusahaan PT. Waja Inti Lestari telah bersama dengan pemerintah merumuskan program PPM (Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat) yaitu dibidang pemberdayaan tenaga kerja lokal, yang mana perusahaan tidak hanya mampu merekrut tenaga kerja lokal akan tetapi mampu juga dalam memberikan pelatihan kerja sebagai pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan. Namun pada kenyataannya sampai saat ini PT. Waja Inti Lestari belum juga dapat memberikan atau mengadakan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal khususnya yang berada di sekitar perusahaan atau yang berada dilingkaran ring 1 IUP PT. Waja Inti Lestari”. (Wawancara tanggal 15 Juni 2023)

b. Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT Waja Inti Lestari

Penempatan tenaga kerja lokal diberikan oleh perusahaan pada posisi yang sesuai dengan perencanaan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan penetapan standar dan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Joko Santoso selaku Kepala Divisi Human Resource Develoment.

Mengatakan :

“PT Waja Inti Lestari menempatkan tenaga kerja lokal yang direkrut diberbagai bidang sesuai dengan pengetahuan, kemampuan /skill dan lainnya. Data menunjukkan bahwa tenaga kerja setempat lebih dominan diposisikan pada jabatan dibagian teknisi,

yaitu dibidang Preparasi, Crew BBM dan Sampler, sebagaimana lamaran calon tenaga kerja setempat yang mendaftarkan diri pada posisi non skill tersebut.” (Wawancara tanggal 21 Juni 2023)

Berdasarkan hasil Wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pelatihan dan penempatan tenaga kerja lokal, PT. Waja Inti Lestari belum mampu memberikan pelatihan kerja bagi tenaga kerja lokal agar dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia. Agar setelah mendapatkan pelatihan dengan melihat kemampuan yang dimiliki PT. waja Inti Lestari dapat menempatkan tenaga kerja lokal tidak hanya menjadi tenaga kerja kasar melainkan juga menjadi tenaga kerja ahli. Tanpa perlu memanfaatkan tenaga kerja luar daerah.

### **3. Sistem Pengajian dan Reward Tenaga Kerja Setempat di PT. Waja Inti Lestari**

Sistem penggajian yang di berikan perusahaan kepada karyawannya ialah sebuah prosedur pekerjaan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh karyawan didalam menentukan besaran gaji atau balas jasa yang diberikan. Sistem penggajian telah diatur oleh Negara untuk memastikan bahwa mendapatkan upah terhadap apa yang telah di kerjakan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Berdasarkan cara kerja sistem pengajian dan reward yang telah PT. Waja Inti Lestari lakukan adapun kelemahan-kelemaha dan permasalahan yang terjadi dari sistem atau pemberian reward kepada tenaga kerja.

Wawancara kepada Nisar selaku salah satu tenaga kerja setempat, mengatakan:

Sistem pengajian PT. Waja Inti Lestari sejauh ini belum pernah adanya permasalahan-permasalahan baik keterlambatan pengajian, dalam hal ini perusahaan melakukan pembayaran gaji kepada tenaga kerjanya di setiap tanggal 1 perbulannya, namun yang menjadi kelemahan dari perusahaan yaitu belum pernah memberikan reward atau hadia kepada tenaga kerja yang berprestasi atau telah mencapai target perusahaan. Harapannya semoga kedepannya perusahaan dapat memberikan reward kepada tenaga kerja yang berprestasi sebagai penyemangat kerja dan sebagai motivasi dalam bekerja. (Wawancara tanggal 21 Juni 2023)

Lebih lanjut lagi dari kepala divisi Human Resource Devolment Joko Santoso

Mengatakan:

Sistem pengajian yang terapkan PT. Waja Inti Lestari kepada karyawannya telah mengikuti peraturan perundang-undangan berdasarkan kualifikasi jabatan yang diposisikan dan sudah tentu gaji antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja skill berbeda, sedangkan untuk pemberian reward kepada tenaga kerja lokal belum pernah perusahaan berikan, karena untuk memberikan reward itu sendiri perluh adanya klasifikasi dan telah mencapai target barulah perusahaan dapat memberikan reward, namun untuk tenaga kerja luar daerah/tenaga kerja skill sudah beberapa tenah mendapatkan karena dianggap telah mencapai target kerja, mengenai sistem pengajian dan reward tenaga kerja lokal. (Wawancara tanggal 19 Juni 2023)

Peneliti dapat simpulkan dari hasil wawancara diatas yaitu bahwa penerapan sistem pengajian PT. Waja Inti Lestari telah sesuai dengan

Peraturan Perundangan-Undangan yaitu sistem pengajian sesuai dengan tingkat jabatan yang dimiliki tenaga kerja. Namun dalam pemberian reward belum pernah diberikan kepada tenaga kerja.

#### **4. Respon Tenaga Kerja Lokal terhadap sistem ketenagakerjaan Perusahaan PT. Waja Inti Lestari**

Sistem ketenagakerjaan yang diterapkan PT. Waja Inti Lestari merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah bekerja. Hubungan kerja yang dimaksud Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka (15) disebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah, dan permintaan” dan “hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusahaan dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu namun waktu yang tidak tertentu.”

Menurut Nizar, selaku salah satu tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari.

Mengatakan :

Respon yang dapat saya berikan mengenai sistem ketenagakerjaan PT. Waja Inti Lestari, yaitu mulai dari sistem perekrutan tenaga kerja lokal yang perlu perhatian khusus dengan mengupayakan tenaga kerja lokal dapat terserap yang memang memiliki skill dengan itu perusahaan perlu memberikan pelatihan agar yang menjadi persyaratan perusahaan dalam merekrut dapat tenaga kerja lokal yang mengisi posisi tersebut, kemudian dalam pemberian reward tenaga kerja lokal yang berprestasi perlu pula perusahaan



perhatikan agar sebagai motivasi dalam bekerja.  
(Wawancara tanggal 21 Juni 2023)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti kepada tenaga kerja lokal mengenai sistem ketenagakerjaan dengan memberikan tanggapan, baik itu tanggapan positif maupun negatif, adapun sistem ketenagakerjaan yang direspon atau ditanggapi oleh tenaga kerja setempat yaitu sistem rekrutmen, sistem pelatihan dan penempatan, komposisi tenaga kerja lokal, sistem penggajian dan reward.

Respon positif tenaga kerja lokal yang diberikan terkait komposisi tenaga kerja lokal walaupun belum mencapai tuntutan akan tetapi komposisi perbandingannya lebih banyak terserap tenaga kerja lokal dibanding tenaga kerja non lokal yang mencapai 60% dibanding tenaga kerja luar daerah 40%, sistem penggajian yang tepat waktu dan selalu konsisten (tepat waktu), sedangkan respon negatif menjadi perhatian dan perlu untuk ditingkatkan seperti dalam proses pemberdayaan tenaga kerja lokal perusahaan harus mampu mengikuti aturan yang berlaku. Dalam hal ini dalam merekrut tenaga kerja dengan perbandingan 70% tenaga kerja lokal dan 30% tenaga kerja luar daerah. Serta mampu memberikan pelatihan dan penempatan tenaga kerja lokal sehingga tenaga kerja lokal memiliki keahlian sesuai kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan dan perlunya pemberian reward kepada tenaga kerja lokal yang berprestasi sebagai motivasi kerja karyawan.

Realitas yang terjadi di PT. Waja Inti Lestari yakni, PT. Waja Inti Lestari hanya mampu merekrut tenaga kerja lokal sebanyak 60% tenaga kerja lokal dan 40% tenaga kerja non lokal dengan status tenaga kerja ahli. Padahal telah jelas



diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 bahwa “perusahaan mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan diisi oleh tenaga kerja lokal yang sesuai dengan syarat dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan dengan perbandingan 70% tenaga kerja lokal dan 30% tenaga kerja dari daerah lain.

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan analisis di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa realitas pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka belum berjalan dengan baik dan optimal. Disebabkan PT. Waja Inti Lestari belum cukup efektif dalam menjalankan apa yang telah disusun dan dirumuskan dalam program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat sehingga belum ada perubahan yang berarti pada tenaga kerja lokal dari banyaknya program yang telah direncanakan dan belum memenuhi 5 dimensi tolak ukur keberhasilan pemberdayaan, yaitu dari dimensi kesejateraan (berkurangnya jumlah kemiskinan), akses (kesetaraan), kesadaran krisis (Kesenjangan antar masyarakat), partisipasi (Keikutsertaan masyarakat) dan kontrol (ikut serta dalam memegang kendali terhadap Sumber daya).

Oleh karena itu PT. Waja Inti Lestari perlu menjalankan program yang tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat khususnya memberdayakan tenaga kerja lokal dengan memberikan peluang kerja bagi tenaga kerja lokal serta memberikan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kualitas dan etos kerja. Serta PT. Waja Inti Lestari sebaiknya membangun hubungan yang baik dan merangkul masyarakat lokal dalam pelaksanaan program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang merupakan tanggungjawab perusahaan.

### **4.3 Kendala dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di PT Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka**

Pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari yang belum mencapai dari tuntutan pemerintah dalam hal ini Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Peberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kolaka, pengisian lowongan tenaga kerja setempat pada perusahaan belum mencapai dengan perbandingan 70% tenaga kerja lokal dan 30% untuk tenaga kerja luar daerah, kini data ril PT. Waja Inti Lestari dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal hanya mencapai 60% tenaga kerja lokal yang telah menjadi karyawan. Adapun kendala dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari, yaitu.

1. Sumber daya manusia (tenaga kerja lokal dengan keterbatasan pendidikan dan pengalaman kerja)

Wawancara kepada bapak Joko Santoso selaku Kepala Divisi Human Resource Develoment.

Mengatakan :

Kendala yang dihadapi perusahaan PT. Waja Inti Lestari dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal tak lain dikarenakan oleh SDM (Sumber Daya Manusia) itu sendiri, sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja lokal. Tenaga kerja lokal masih kurang dari segi pendidikan dan pelangalaman kerja serta kurangnya kecakapan/skill dalam bekerja. Karena keterbatasan inilah tenaga kerja lokal tidak memiliki daya saing jika dibandingkan dengan tenaga kerja luar daerah demi menunjang produktivitas. (Wawancara tanggal 19 Juni 2023).

Wawancara kepada bapak Ilham Selaku Camat Wolo,

Mengatakan :

Kendala dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal ialah dari sumber daya manusia yang tidak memiliki skil atau kemampuan yang dibutuhkan PT. Waja Inti Lestari. (Wawancara tanggal 15 Juni 2023).

Berdasarkan analisis peneliti dari hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa dalih PT. Waja Inti Lestari yang mengklaim bahwa masyarakat Kecamatan Wolo tidak diberdayakan karena kendala sumber daya manusia atau tenaga kerja lokal dengan kerbatasan pendidikan yang dimiliki, sehingga perusahaan tidak bisa mengrekrut tenaga kerja lokal karena tidak sesuai dengan kebutuhan dan tidak memenuhi syarat yang telah perusahaan tetapkan. Namun hasil data basis pendidikan masyarakat di kecamatan Wolo menunjukan bahwa tingkat pendidikan masyarakat bersadarkan jenjang pendidikan strata 1 berjumlah 1.815 dan strata 2 berjumlah 520 yang menunjukan bahwa masyarakat kecamatan Wolo tidak minim atau tidak keterbatasan dalam hal pendidikan.

2. Meningkatnya pertumbuhan jumlah penduduk di Kecamatan Wolo

Wawancara kepada bapak Ilham Selaku Camat Wolo,

Mengatakan :

Kendala PT. Waja Inti Lestari dalam memberdayakan tenaga kerja lokal dikarenakan pertumbuhan jumlah penduduk yang semakin meningkat yaitu migrasi tenaga kerja dari luar daerah, sehingga jumlah penduduk kecamatan Wolo kini kian meningkat.

3. Lemahnya pengawasan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selaku penyelenggara pemerintah daerah.

Wawancara kepada “MI” masyarakat Kecamatan Wolo,

Mengatakan :

Sebagai masyarakat biasa/lokal yang melihat secara langsung ada perusahaan pertambangan yang aktif memproduksi di wilayah Kecamatan Wolo yang menjalankan aktivitas pertambangannya dengan tidak mengikuti aturan Perda Kabupaten Kolaka, sebagai aliansi pemuda Kecamatan Wolo kerap kali melakukan pengaduan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah untuk bagaimana agar perusahaan-perusahaan tersebut beraktivitas dengan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, sebagaimana yang ada pada Perda Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan analisis dari hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kendala dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kecamatan Wolo salah satu ialah lemahnya pengawasan oleh DPRD Kabupaten Kolaka diindikasikan dari banyaknya pengaduan masyarakat tentang ketidakberesan mengawasi pelaksanaan peraturan Daerah Kabupaten Kolaka dalam hal pemberdayaan tenaga kerja lokal.

Dari penjelasan yang dikemukakan oleh peneliti diatas maka dapat disimpulkan bahwa kendala dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT. Waja Inti Lestari Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka yaitu dari sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksud tenaga kerja lokal yang masih sangat kurang yang memiliki kemampuan atau skill dan pengalaman dalam bekerja, hingga saat ini PT Waja Inti Lestari belum bisa mengrekrut tenaga kerja lokal sebagaimana tuntutan Perda Kabupaten Kolaka dan juga dalam memberikan pelatihan kerja bagi tenaga kerja lokal sebagaimana yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab perusahaan.

#### **4.4 Perspekti Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 Terhadap Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal**

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah bahwa bidang ketenagakerjaan ialah salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana yang tertera dalam pasal 12 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah ayat (1) dan (2) yang kemudian secara khusus masuk dalam lampiran huruf (g) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Bahwa urusan pemerintah wajib adalah urusan pemerintah yang wajib diselenggarakan oleh semua daerah.

Berdasarkan adanya permasalahan tersebut dan adanya ketentuan bahwa ketenagakerjaan merupakan urusan wajib yang diselenggarakan masing-masing daerah. Maka perlu menetapkan Peraturan Daerah Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Kabupaten Kolaka membuat Peraturan ini agar dapat mensejahterahkan masyarakat lokal yang mana Kabupaten Kolaka ini banyak perusahaan pertambangan yang beroperasi. Tentu dengan adanya Peraturan Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 ini dibuat agar dapat mensejahterahkan masyarakat lokal dengan memberdayakan tenaga kerja lokal tidak hanya dengan merekrut tenaga kerja lokal menjadi karyawan sehingga perusahaan dikatakan telah memberdayakan tenaga kerja lokal. Adanya Peraturan Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 tidak hanya tentang pemberdayaan seberapa persen tenaga kerja lokal yang direkrut menjadi karyawan. Akan tetapi juga bahwa setiap perusahaan atau pemberi kerja wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal.

Namun kenyataan yang terjadi penyerapan tenaga kerja di PT Waja Inti Lestari dengan jumlah data saat ini Belum mencapai ketentuan Peraturan

Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 pada pasal 15 ayat (2) “perusahaan mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan diisi oleh tenaga kerja lokal yang sesuai dengan syarat dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan dengan perbandingan 70% tenaga kerja lokal dan 30% tenaga kerja dari daerah lain”. Dikarenakan adanya tenaga kerja lokal yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga PT Waja Inti Lestari tenaga kerja luar daerah. Sedangkan tenaga kerja lokal hanya mampu bekerja sebagai security, crew BBM, preparasi, yang seharusnya hal ini bukan sebagai alasan perusahaan untuk tidak dapat merekrut tenaga kerja lokal, karena tenaga kerja lokal yang belum memiliki skill merupakan kewajiban perusahaan untuk dapat memberikan pendidikan dan latihan kerja sebagaimana dalam Pasal 10 mengatur tentang Pemerintah daerah, Pemberi kerja, dan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja swasta berbadan hukum secara mandiri atau bersama-sama melakukan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja lokal.

Namun kenyataannya pemberian pendidikan dan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal belum pernah dilaksanakan oleh PT. Waja Inti Lestari. Perusahaan harus mampu melaksanakan atau memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal, hal ini merupakan program pengembangan dan pemberdayaan Masyarakat, sebagai tugas dan tanggungjawab sosial perusahaan. Sehingga tidak ada lagi alasan bahwa masyarakat lokal belum atau tidak memiliki keahlian dibidang-bidang tertentu.

Sanksi Administrasi, Pasal 20 bahwa “setia pemberi kerja yang melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada pasal 15 (2) dikenakan sanksi administrasi berupa; Teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha,



pembekuan kegiatan usaha, pembatalan pendaftaran, pemberhentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin”.

Upaya hukum yang dilakukan PT Waja Inti Lestari dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja lokal telah diatur secara memadai dalam mensejahterahkan masyarakat lokal. Namun hanya saja dalam pengimplementasiannya belum terlaksana sesuai aturan yang ada, PT Waja Inti Lestari seharusnya memberdayakan tenaga kerja lokal dengan mengutamakan pengrekrutan kerja di perusahaan serta mampu memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Perspektif Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal belum terlaksana dengan baik dan optimal, disebabkan PT. Waja Inti Lestari belum mampu menjalankan kewajibannya dalam merekrut tenaga kerja lokal dan memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal. yang hal ini telah jelas diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan perusahaan wajib untuk mengikuti aturan yang berlaku diwilayah tempat perusahaan tersebut berproduksi.