

PERAN PERUSAHAAN DALAM UPAYA MEREKRUT TENAGA KERJA DARI MASYARAKAT LOKAL

Sudarsono Sagala¹, Roida Nababan*²

^{1,2}Universitas HKBP Nomensen Medan

sudarsonosagala7@gmail.com¹, roidanababan081@gmail.com²

ABSTRACT; *This research aims to analyze the role of companies in recruiting labor from local communities and its impact on regional economic development. In this context, the company is expected to not only focus on profit, but also make a positive contribution to the surrounding community through an inclusive recruitment policy. The method used in this research is a normative approach. The research results show that although there are regulations that require companies to prioritize local workforce, implementation in the field still faces various challenges, including lack of appropriate skills among local workforce and lack of communication between company and community. Therefore, collaborative efforts are needed between the government, companies, and educational institutions to improve the quality of local human resources and strengthen fair and transparent recruitment policies. This research is expected to provide recommendations for companies and other stakeholders in increasing the participation of local workers in the industrial world.*

Keywords: *Company; Labor Recruitment; Human Resources.*

ABSTRAK; Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perusahaan dalam merekrut tenaga kerja dari masyarakat lokal dan dampaknya terhadap pengembangan ekonomi daerah. Dalam konteks ini, perusahaan diharapkan tidak hanya berfokus pada keuntungan, tetapi juga memberikan kontribusi positif kepada komunitas di sekitarnya melalui kebijakan perekrutan yang inklusif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada regulasi yang mengharuskan perusahaan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk kurangnya keterampilan yang sesuai di kalangan tenaga kerja lokal dan minimnya komunikasi antara perusahaan dan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan upaya kolaboratif antara pemerintah, perusahaan, dan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia lokal serta memperkuat kebijakan rekrutmen yang adil dan transparan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan partisipasi tenaga kerja lokal dalam dunia industri.

Kata Kunci: Perusahaan; Rekrutmen Tenaga Kerja; Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

1. Latar belakang

Aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mencakup rekrutmen, penempatan, dan pelatihan tenaga kerja. Proses rekrutmen, yang juga dikenal sebagai penarikan tenaga kerja, adalah langkah penting dalam mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen ini tidak hanya untuk memenuhi persyaratan tenaga kerja jangka pendek, tetapi juga untuk jangka menengah dan panjang.

Rekrutmen dimulai dengan identifikasi kebutuhan perusahaan, di mana perusahaan menentukan posisi yang perlu diisi dan kualifikasi yang dibutuhkan. Selanjutnya, deskripsi pekerjaan yang jelas harus disusun untuk mengkomunikasikan kebutuhan tersebut kepada calon pelamar. Proses ini melibatkan beberapa tahapan, mulai dari perencanaan hingga onboarding karyawan baru. Tujuan utama dari sistem rekrutmen adalah untuk menemukan tenaga kerja potensial yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan kualitas tim kerja.¹ Melalui proses ini, perusahaan berusaha untuk mendapatkan kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi tetapi juga sesuai dengan budaya dan nilai-nilai perusahaan. Dengan demikian, penerapan sistem rekrutmen yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan dapat merekrut karyawan berkualitas yang akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

Menurut pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pada pasal 1 ayat 3 pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

Peran tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi akan mempengaruhi pendapatan nasional. Faktor yang terpenting dari tenaga kerja bukanlah dari segi kuantitas melainkan kualitas. Apabila kualitas tenaga kerja lebih baik maka akan terjadi peningkatan produksi. Tenaga kerja di Indonesia memiliki karakteristik yang heterogen, mencakup aspek seperti usia, jenis kelamin, kemampuan, kesehatan, pendidikan, dan keahlian. Oleh karena itu, perencanaan

¹ Arinda Febyola dkk. "Peran Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Terwujudnya Tujuan Organisasi". Vol 3. Psikologi Talenta Mahasiswa. 2013, Hal 2.

² Maulida Indriani. "Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional" Gema Keadilan Edisi Jurnal. 2015. Hal 67.

tenaga kerja menjadi penting untuk mendukung pembangunan nasional. Batas usia kerja di Indonesia ditetapkan untuk penduduk yang berusia antara 15 hingga 64 tahun.³

Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategorikan tenaga kerja terdidik, yaitu mereka yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu; tenaga kerja terlatih, yang memiliki keahlian melalui pengalaman kerja dan tenaga kerja tidak terdidik dan terlatih.

Menurut Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007, masyarakat lokal adalah kelompok yang menjalani kehidupan sehari-hari berdasarkan kebiasaan yang telah diterima sebagai nilai-nilai umum, meskipun tidak sepenuhnya bergantung pada sumber daya pesisir dan pulau-pulau kecil.⁴ Masyarakat lokal berhak mendapatkan kesempatan kerja yang layak sesuai dengan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan pendidikan. Mereka juga harus mampu bersaing dengan masyarakat luar untuk mempertahankan lapangan kerja mereka sendiri, sehingga dapat mengurangi angka pengangguran di komunitas tersebut. Penurunan tingkat pengangguran ini berpotensi mengurangi kemiskinan secara bertahap dalam masyarakat lokal.

2. Rumusan Masalah

Seiring dengan pertumbuhan perusahaan yang sanga pesat, kebutuhan akan tenga kerja berkualitas terus meningkat setiap tahunnya, untuk mendukung operasional yang optimal perusahaan secara rutin melakukan perekrutan tenaga kerja seiap tahun. Oleh karena itu dalam penelitian ini mengangkat rumusan masalah :

1. Bagaimanakah upaya-upaya merekrut tenaga kerja dari masyarakat lokal perusahaan?
2. Bagaimana peran perusahaan dalam meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat lokal melalui kebijakan perekrutan tenaga kerja?

METODE PENELITIAN

Untuk menyusun penelitian ini, peneliti menggunakan metode normatif, yang dapat memahami pentingnya regulasi dalam mendorong perusahaan untuk berkontribusi secara positif kepada masyarakat. Untuk mencapai efektivitas dalam pelaksanaan merekrut tenaga kerja, perlu adanya keselarasan antara kebijakan pemerintah dan praktik perusahaan di

³ Ibid

⁴ Wening Yasinta dkk. "Pemahaman Masyarakat Lokal Terhadap Konsep Pengelolaan Kawasan Kepesisiran Terpadu di Kawasan Samas". 2013, Hal 4.

lapangan. Penelitian ini juga dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang peran perusahaan dalam merekrut tenaga kerja dari masyarakat lokal.

Sumber data dalam penelitian ini adalah bahan hukum analisis terkait peraturan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga peneliti memperoleh data dari bahan hukum sekunder merupakan bahan bacaan dari sumber-sumber keilmuan berupa buku-buku, jurnal hukum yang relevan dengan topik penelitian ini, perundang-undangan, publikasi pemerintah maupun karya tulisan ilmiah lainnya, serta bahan-bahan tersier seperti berbagai sumber dari website resmi yang relevan dengan penelitian ini. Adapun bahan hukum primer dan sekunder dianalisis dan analisis dengan menggunakan metode analisis data Miles Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi (Sugiono, 2020).⁵

Dengan menggunakan metode penelitian ini, penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan hasil yang lebih akurat yang dapat membantu dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan hukum yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Upaya-Upaya Merekrut Tenaga Kerja Dari Masyarakat Lokal

Peran perusahaan dalam merekrut tenaga kerja dari masyarakat lokal sangatlah penting, karena tidak hanya membantu mengurangi angka pengangguran di wilayah sekitar, tetapi juga memberdayakan potensi lokal, memperkuat ekonomi komunitas, dan membangun hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan masyarakat. Dengan memprioritaskan tenaga kerja lokal, perusahaan dapat menciptakan rasa memiliki yang lebih kuat di kalangan masyarakat, meningkatkan loyalitas karyawan, dan berkontribusi pada pembangunan sosial-ekonomi yang berkelanjutan.

Penyerapan tenaga kerja memainkan peran penting dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran di daerah serta mengatasi kesenjangan sosial. Proses ini memiliki makna yang signifikan, baik untuk pembangunan nasional maupun daerah. Kemajuan yang dicapai perlu mencerminkan transformasi masyarakat secara menyeluruh atau melalui penyesuaian sistem yang mempertimbangkan berbagai kebutuhan dasar serta aspirasi individu dan kelompok

⁵ Yusinta Hidayat dkk. “Efektifitas Pengaturan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Karawang Dalam Meminimalisir Angka Pengangguran PerspektifSiyasah Dusturyah”. Vol.6. (2024) : 4.

sosial. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas hidup, baik secara material maupun spiritual.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan calon mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.⁶

Perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi efektif untuk merekrut tenaga kerja dari masyarakat lokal. Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan:

1. **Menyelenggarakan Program Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan**
Perusahaan dapat mengadakan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, bertujuan untuk meningkatkan kesiapan dan kemampuan calon tenaga kerja lokal agar memenuhi standar operasional yang diharapkan.
2. **Berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah dan Instansi Ketenagakerjaan**
Melibatkan pemerintah daerah, dinas ketenagakerjaan, atau balai pelatihan kerja setempat akan mempermudah akses perusahaan terhadap tenaga kerja lokal. Kolaborasi ini juga dapat mencakup program penyaluran tenaga kerja yang telah dilatih oleh pihak pemerintah.
3. **Menyediakan Program Magang atau Pelatihan Kerja**
Perusahaan dapat membuka kesempatan magang atau pelatihan kerja bagi masyarakat sekitar. Program ini memberikan peserta kesempatan untuk mengenal lingkungan kerja serta proses operasional perusahaan, dan memungkinkan perusahaan untuk merekrut mereka setelah program berakhir.
4. **Membangun Kemitraan dengan Institusi Pendidikan Lokal**
Berkolaborasi dengan sekolah menengah kejuruan (SMK), akademi, atau universitas setempat melalui program beasiswa, seminar, atau perekrutan langsung untuk lulusan, membantu perusahaan mendapatkan calon tenaga kerja yang terdidik dan siap bekerja dari wilayah setempat.
5. **Mengadakan *Job Fair* dan Edukasi Karir di Komunitas Lokal**

⁶ I Kadek Bayu Sihandharma, dkk. *Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Lokal Sebagai Bentuk Corporate Sosial Responsibility (CSR) Pada Industri perhotelan di kuta selatan*. 2017. hal 7

Menggelar bursa kerja di sekitar lokasi perusahaan memudahkan masyarakat setempat untuk mendaftar pekerjaan. Informasi mengenai peluang karir juga dapat disebarluaskan melalui media komunitas lokal, seperti radio, surat kabar, atau *platform* media sosial.

6. Mengimplementasikan Program *Referral* Karyawan

Memberikan kesempatan kepada karyawan lokal untuk merekomendasikan individu dari lingkungan mereka yang memiliki keterampilan dan kepribadian yang sesuai dapat meningkatkan efisiensi dalam proses rekrutmen. Program *referral* ini juga memotivasi karyawan untuk berkontribusi dalam pengembangan tenaga kerja lokal.

7. Menggunakan Media Lokal untuk Pengumuman Lowongan Kerja

Mengiklankan lowongan pekerjaan melalui saluran yang populer di kalangan masyarakat lokal, seperti papan pengumuman desa, surat kabar lokal, atau platform media sosial komunitas, akan meningkatkan akses informasi bagi calon tenaga kerja di lingkungan sekitar.

8. Memberikan Insentif Bagi Tenaga Kerja Lokal

Perusahaan dapat menawarkan insentif khusus bagi pekerja dari masyarakat lokal, seperti tunjangan transportasi atau bonus tambahan. Insentif ini tidak hanya menarik tetapi juga meningkatkan kesejahteraan pekerja lokal.

9. Memperkuat Reputasi Perusahaan melalui Program Sosial (CSR)

Melibatkan diri dalam kegiatan sosial atau program pembangunan masyarakat sebagai bagian dari Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) dapat membangun citra positif. Hal ini akan membuat perusahaan dikenal dan dihargai oleh masyarakat setempat sebagai tempat kerja yang baik.

Melalui berbagai upaya tersebut, perusahaan tidak hanya menciptakan peluang kerja bagi masyarakat lokal tetapi juga memperkuat hubungan dengan komunitas sekitar, meningkatkan keberlanjutan bisnis, serta memperoleh tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap perkembangan dan keberhasilan perusahaan.

2. Peran Perusahaan Dalam Meningkatkan Peluang Kerja Bagi Masyarakat Lokal

Perusahaan memiliki tanggung jawab penting untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan mendirikan cabang perusahaan di daerah-daerah yang membutuhkan kesempatan kerja lebih banyak. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan peluang kerja melalui program magang atau pelatihan,

serta memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada para pekerja adalah adil dan sesuai dengan standar yang layak.⁷

Perusahaan memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat lokal melalui kebijakan perekrutan tenaga kerja. Kebijakan ini tidak hanya membantu mengurangi tingkat pengangguran, tetapi juga memperkuat ekonomi lokal dengan memprioritaskan penggunaan tenaga kerja dari komunitas setempat.

a. Strategi Perekrutan

Dalam banyak kasus, perusahaan diwajibkan untuk mengutamakan tenaga kerja lokal, seperti yang diatur dalam berbagai regulasi. Misalnya, di Kabupaten Berau, Peraturan Daerah menetapkan bahwa perusahaan harus mempekerjakan minimal 80% tenaga kerja lokal untuk mendukung pemberdayaan masyarakat². Hal ini menciptakan kesempatan bagi individu yang sebelumnya kesulitan mendapatkan pekerjaan, terutama di daerah pedesaan atau dengan akses terbatas ke industri besar.

b. Dampak Ekonomi

Dengan merekrut tenaga kerja lokal, perusahaan tidak hanya menciptakan lapangan kerja baru tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi daerah. Mereka sering kali menjadi penggerak utama dalam menciptakan nilai tambah bagi komunitas melalui peningkatan daya beli dan inovasi¹³. Selain itu, perusahaan yang berkomitmen pada kebijakan ini dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan masyarakat, meningkatkan citra perusahaan dan mendorong loyalitas pelanggan.

c. Pendidikan dan Pelatihan

Perusahaan juga dapat berperan dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal melalui program pelatihan dan pendidikan. Dengan memberikan akses kepada pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri, perusahaan membantu meningkatkan kompetensi masyarakat setempat, sehingga mereka lebih siap untuk mengisi posisi yang tersedia.⁸

Secara keseluruhan, peran perusahaan dalam meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat lokal melalui kebijakan perekrutan tenaga kerja adalah langkah strategis yang tidak

⁷ Acermanufacturing Indonesia, *Cara Membuka Lapangan Pekerjaan Hingga Manfaat Yang Dihasilkan* <https://www.acerid.com/berita-bisnis/cara-membuka-lapangan-pekerjaan-dan-manfaatnya>. (Diakses pada tanggal 12 Apr 2023. Pukul. 19.00).

⁸ Aprilia, dkk. "Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur". *Risalah Hukum*, Vol. 15, N0 1, Juni (2019)

hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga bagi keberlanjutan ekonomi daerah secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perusahaan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal melalui kebijakan rekrutmen yang strategis. Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya membantu perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan ekonomi lokal. Melalui kebijakan yang memprioritaskan perekrutan tenaga kerja lokal, perusahaan dapat mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, dengan melibatkan masyarakat lokal dalam proses rekrutmen, perusahaan dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan komunitas dan menciptakan citra positif di mata publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen bergantung pada beberapa faktor, termasuk pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan tenaga kerja lokal, metode rekrutmen yang digunakan, serta komitmen untuk memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara transparan dan adil untuk menarik kandidat terbaik dari masyarakat lokal.

Saran

1. **Penguatan Kebijakan Rekrutmen:** Perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan rekrutmen yang mendukung pemberdayaan masyarakat lokal. Ini termasuk menetapkan kuota tertentu untuk perekrutan tenaga kerja dari komunitas setempat.
2. **Program Pelatihan dan Pengembangan:** Mengimplementasikan program pelatihan bagi calon karyawan dari masyarakat lokal agar mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan peluang mereka untuk diterima dan berkontribusi secara efektif.
3. **Kerjasama dengan Lembaga Pendidikan:** Perusahaan sebaiknya menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan setempat untuk menciptakan program magang atau pelatihan yang relevan, sehingga lulusan dapat lebih siap memasuki dunia kerja.
4. **Evaluasi Proses Rekrutmen:** Melakukan evaluasi secara berkala terhadap proses rekrutmen dan seleksi untuk memastikan bahwa metode yang digunakan efektif dalam menarik tenaga kerja berkualitas dari masyarakat lokal.

5. Komunikasi yang Efektif: Meningkatkan komunikasi dengan masyarakat tentang peluang kerja yang tersedia, termasuk informasi mengenai persyaratan dan proses lamaran, agar lebih banyak individu dari komunitas lokal dapat berpartisipasi.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan perusahaan dapat lebih optimal dalam merekrut tenaga kerja dari masyarakat lokal, sekaligus berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi di daerah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Acermanufacturing Indonesia
,Cara Membuka Lapangan Pekerjaan Hingga Manfaat Yang Dihasilkan
<https://www.acerid.com/berita-bisnis/cara-membuka-lapangan-pekerjaan-dan-manfaatnya>.(Diakses pada tanggal 12 Apr 2023. Pukul. 19.00).
- Aprilia, dkk. *“Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur”*.
Risalah Hukum, Vol. 15, N0 1, Juni (2019)
- Arinda Febyola dkk. *“Peran Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Terwujudnya Tujuan Organisasi’*. Vol 3. Psikologi Talenta Mahasiswa. 2013, Hal 2.
- I Kadek Bayu Sihandharma,dkk. *Pelaksanaan Rekrutmen Tenga Kerja Lokal Sebgai Bentuk Corporate Sosial Responsibility (CSR) Pada Industri perhotelan di kuta selatan*. 2017.hal 7
- Maulida Indriani. *“Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional”*
Gema Keadilan Edisi Jurnal. 2015. Hal 67.
- Wening Yasinta dkk. *“Pemahaman Masyarakat Lokal Terhadap Konsep Pengelolaan Kawasan Kepesisiran Terpadu di Kawasan Samas”*. 2013, Hal 4.
- Yusinta Hidayat dkk. *“Efetifitas Pengaturan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Karawang Dalam Meminimalisir Angka Pengangguran PerspektifSiyasah Dusturyah”*. Vol.6. (2024) : 4.