

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN
PENAJAM PASER UTARA NOMOR 08 TAHUN 2017
TENTANG PERLINDUNGAN DAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA LOKAL
(Studi kasus di PT BFI Pabrik Veener Mill Sotek)**

Aulia Cikita Perdani, Saipul

**eJournal Administrasi Publik
Volume 13, Nomor 3, 2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Kasus PT BFI Pabrik Veener Mill Sotek).

Pengarang : Aulia Cikita Perdani

NIM : 1802015067

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 18 Juli 2025

Pembimbing,



Dr. H. Saipul, M.Si
NIP 197609072003121001

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan	: eJournal Administrasi Publik
Volume	: 13
Nomor	: 3
Tahun	: 2013
Halaman	: 799-806

IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA NOMOR 08 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL (Studi kasus di PT BFI Pabrik Veener Mill Sotek)

Aulia Cikita Perdani ¹, Saipul ²

Abstrak

Penempatan tenaga kerja lokal merupakan suatu hal penting dalam berbagai sektor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Perda Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT BFI Veener Mill Sotek dan mengidentifikasi faktor penghambatnya. Metode penelitian deskriptif kualitatif dipergunakan pada penelitian ini yang berfokus pada teori Edward III yaitu sumberdaya manusia, komunikasi, disposisi, struktur birokrasi serta faktor penghambat dalam implementasi. Data dikumpulkan melalui teknik dokumentasi, observasi, dan wawancara. Model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana dimanfaatkan untuk analisis data. Penelitian didapatkan hasil yaitu implementasi sudah terlaksana namun belum optimal. Ini dikarenakan faktor yaitu dari segi komunikasi masih belum tersalurkan secara baik dan konsistensi pelaksana kebijakan yang belum memberi output sesuai dengan harapan. Berdasarkan sisi sumberdaya manusia mengenai penerimaan dan penempatan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku namun untuk pelatihan masih belum maksimal. Dan dari segi disposisi juga sudah terlaksana dengan baik. Sementara struktur birokrasi bisa dinyatakan sudah cukup baik terdapat SOP dalam pelaksanaan kebijakan walaupun untuk fragmentasi masih terdapat pihak yang belum paham terkait tanggungjawab dan tugasnya. Untuk faktor penghambat yaitu kurangnya komunikasi yang diberikan pelaksana kebijakan, kurangnya pelatihan tenaga kerja lokal untuk meningkatkan skill sebelum penerimaan dan penempatan tenaga kerja lokal, serta kurangnya pemahaman tenaga kerja lokal mengenai Peraturan Daerah ini.

Kata Kunci : *Penempatan, Perlindungan, Tenaga Kerja Lokal*

Pendahuluan

Status Indonesia sebagai negara berkembang membuatnya praktis tidak bisa dipisahkan dari segudang fenomena sosial yang mengiringi kemajuan. Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga kerja, menjadi

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: cikitasrgr10@gmail.com

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

kunci kemajuan. Tujuan pengembangan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja dan memberikan distribusi kesempatan kerja yang adil di semua industri geografis. Tenaga kerja, yang merupakan komponen sumber daya manusia, memainkan peran penting dalam pertumbuhan suatu negara. Ini juga bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan standar hidup yang lebih tinggi. Akibatnya, langkah-langkah untuk melindungi karyawan dan proses penyerapan dan penempatan tenaga kerja menjadi hal yang perlu banyak diutamakan.

Namun demikian, proses peineimptan dan peinyeirapan teinaga keirja masih beiluim maksimal dilakukan di Kabuipatein Peinajam Paseir Utara. Teintunya masih ada ruiang uintuik peirbaikan dalam hal reiteinsi dan peineimptan peigawai saat ini di Kabuipatein Peinajam Paseir Utara. PT BFI Veieineir Mill Soteik meiruipakan salah satu peirusahaan yang meingutamakan peinyeirapan teinaga keirja lokal dan uintuik peinyeirapan teinaga keirja dari luar kota hanya uintuik teinaga keirja khuisuis yang seisuai deingan klasifikasi yang diteintuikan peirusahaan uintuik meimeinuihi keibuituihan dan keilancaran peirusahaan teirseibuit.

Peiraturan Daeirah Peinajam Paseir Utara Nomor 8 Tahuin 2017 teintang Peirlindungan dan Peineimptan Teinaga Keirja Lokal ini dikeiluarkan kareina Dinas Teinaga Keirja dan Transmigrasi Kota Peinajam Paseir Utara meiruipakan salah satu instansi peimeirintah yang meiliki tanggung jawab di bidang keiteinagakeirjaan. Layanan ini meilayani masyarakat deingan meimbantui peincari keirja meindapatkan peikeirjaan dan peimbeiri keirja meingisi lowongan keirja beirdasarkan keiteirampilan, minat, dan keimampuan meireika. Baik peikeirja yang seidang meincari peikeirjaan mauipuin meireika yang seidang beikeirja teitapi ingin pindah atai beirganti peikeirjaan haruis meindaftar kei Disnakeir Kota Peinajam Paseir Utara.

Kerangka Dasar Teori

Kebijakan Publik

Freadrich sebagaimana dikutip Pramono (2020:29), memberikan penjelasan bahwa kebijakan publik merupakan aktivitas seseorang, pemerintah ataupun kelompok dalam lingkungan tertentu dimana ada kendala dan usulan kebijakan bisa bermanfaat untuk mengatasi kendala tersebut serta bisa membantu pencapaian tujuan.

Easton dalam Pramono (2020:30) mendefinisikan kebijakan publik adalah suatu alokasi nilai-nilai secara paksa atau sah pada semua masyarakat. Sedangkan Chandler dan Plano yang dikutip oleh Yuaningsih (2016:14) memberikan penjelasan bahwa kebijakan publik adalah bentuk campur tangan oleh pemerintah secara berkaala untuk kebutuhan kelompok yang belum beruntung dalam kehidupan bermasyarakat supaya bisa hidup serta turut serta berpartisipasi dalam melakukan pembangunan.

Implementasi

Setiap tindakan yang dilakukan untuk menyampaikan suatu tindakan yang berkaitan dengan program-program harus melewati terlebih dahulu suatu tindakan dalam merealisasikannya. Karena tanpa melewatinya suatu kebijakan tidak memiliki kegunaan.

Hal ini sesuai dengan definisi implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn dalam Kadji (2015 :49) bahwa ini adalah susunan aktivitas yang memang ditujukan untuk mencapai kinerja. Dalam perumusan suatu abstraksi yang menunjukkan hubungan antara faktor yang memengaruhi kinerja kebijakan. Menurutnya, sebagai kebijakan tentu memiliki suatu sasaran dan standar yang perlu untuk dicapai oleh implementor kebijakan.

Adapun model implementasi kebijakan untuk mengukur keberhasilan implementasi dalam program berdasarkan penjelasan Edward III Kadji (2015: 63) menyatakan terdapat 4 faktor dalam mengimplementasikan kebijakan publik yakni:

1. Komunikasi

Edward III dalam Kadji (2015:64) memaparkan komunikasi yaitu jika dalam proses implementasi kebijakan tersebut dijalankan secara bertanggung jawab dan mengetahui apa yang perlu untuk dilaksanakan, maka implementasi kebijakan tersebut bisa berjalan dengan efektif. Pemerintah menerapkan sebuah kebijakan perlu dijabarkan dengan konsisten, jelas, dan juga akurat kepada para pelaksana kebijakan. Jika arahan tidak spesifik dan tidak jelas, maka memungkinkan timbul kesalahpahaman di tingkat implementor, terutama dalam konteks memahami deskripsi tugas.

2. Sumber daya Manusia

Sumberdaya manusia termasuk faktor yang memengaruhi seberapa berhasilnya kebijakan dijalankan. Seberapa jelas dan konsisten proses implementasi dan betapa akuratnya kebijakan ditransmisikan, jika pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab menjalankan kebijakan kurang sumberdaya untuk pelaksanaannya, maka tidak akan efektif implementasi kebijakan tersebut.

3. Disposisi

Edward III dalam Kadji (2015: 67) memberikan penjelasan bahwa sikap pelaksana yaitu termasuk faktor dalam pelaksanaan kebijakan publik. Jika para implementor mengetahui apa yang harus dilakukan dan mengetahui kapabilitasnya dalam melaksanakan kebijakan maka diharapkan implementasi kebijakan berjalan dengan efektif.

4. Struktur Birokrasi

Edward III dalam Kadji (2015 :69) memberikan penjelasan bahwa walaupun sumberdaya yang lain sudah mampu mencukupi serta implementor telah mengetahui tugas serta fungsinya dan bersedia untuk melaksanakannya,

namun proses itu terkadang terhalang oleh kurangnya efisiensi struktur birokrasi. Fragmentasi organisasi akan menghalangi atau menghambat koordinasi untuk keberhasilan penerapan kebijakan.

Tenaga Kerja Lokal

Berlandaskan pada Pasal 1 Angka 10 Peirda PPUi Nomor 8 Tahun 2017 tentang Peirlindungan dan Peineimatan Teinaga Keirja Lokal Tenaga kerja lokal, Berdasarkan pasal ini, sangat jelas bahwa peigawai lokal pada dasarnya adalah peinduiduik lokal, yang dituinjuikkan deingan kartui ideintitas lokal. Tenaga kerja lokal memiliki arti yang penting karena dapat membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi lokal, mengurangi pengangguran, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perda Penajam Paser Utara berperan penting dalam mendorong pemanfaatan tenaga kerja lokal dan memastikan mereka mendapatkan hak-hak yang sama dalam dunia kerja.

Metode Penelitian

Pendekatan deskriptif dipergunakan pada penelitian ini dengan metode analisis data kualitatif. Fokus utama penelitian adalah Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Kasus di Pabrik Sotek PT BFI Veener Mill) dengan memperhatikan permasalahan yang dikaji dan dibahas. Tujuan penelitian ini juga untuk mengidentifikasi faktor yang menghambat pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal. Data primer dan sekunder dipergunakan pada penelitian ini. perolehan data primer melalui wawancara bersama narasumber kunci, yakni Assisten Manager, Kepala bagian bidang produksi, staff kantor, karyawan lokal di PT BFI Veener Mill Sotek. Sementara itu, data sekunder mencakup informasi seperti tabel jumlah pencari kerja dan penempatan kerja dari karyawan lokal serta daftar karyawan lokal di PT BFI Veener Mill Sotek. Data dikumpulkan melalui teknik berupa wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi. Model interaktif dari Miles dan Huberman dimanfaatkan untuk analisis data (dalam Sugiyono, 2022), yang terdiri dari tahap pengumpulan, reduksi dan penyajian data, serta menarik kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Kasus di PT BFI Pabrik Veener Mill Sotek).

Berdasarkan pada Edward III Kadji (2015: 63) untuk mengetahui implementasi Peiratuiran Daeirah Kabuipatein Peinajam Paseir Utara Nomor 8 Tahun 2017 Teintang Peirlindungan dan Peineimatan Teinaga Keirja Lokal dapat dilihat dari indicator yang meliputi:

1. Komunikasi

Edward III dalam Kadji (2015:65) menyatakan, jika pesan dan perintah kebijakan dari pembuat kebijakan tidak terspesifikan dan cenderung tidak jelas, maka besar kemungkinannya timbul kesalahpahaman pada tingkat implementor kebijakan terkait. Sehingga, faktor komunikasi berperan krusial supaya implementor kebijakan bisa mengetahui dengan betul terkait apa yang akan dilakukan. Maka dari itu agar pesan dan perintah kebijakan tersampaikan dengan jelas maka perlu dikomunikasikan dari atasan pada implementor kebijakan, sehingga implementasi kebijakan masih dalam konteks sasaran.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan kebijakan ini terkait komunikasi sudah dilakukan dengan konsisten melalui apel/briefing pagi dan juga rapat harian rutin pejabat Sehingga dapat disimpulkan bahwa penyampaian konsistensi informasi mengenai kebijakan ini sudah cukup maksimal.

2. Sumber Daya Manusia

SDM termasuk variabel yang memengaruhi seberapa berhasilnya kebijakan dilaksanakan. SDM bekerja dan berkontribusi pada pencapaian tujuan. Dan sumber daya manusia merupakan aset berharga yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM juga termasuk faktor yang mendominasi implementasi kebijakan. Sebagaimana pendapat Edward III dalam Widodo (2010:98) yang menerangkan bahwa sumberdaya manusia termasuk faktor yang turut berpengaruh pada keberhasilan implementasi kebijakan.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia di PT BFI Veneer Mill Sotek mayoritas adalah warga sekitar perusahaan namun para karyawan atau sumber daya manusia di perusahaan ini kurang dibekali dengan pelatihan atau kegiatan yang menunjang untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja.

3. Disposisi

Sebagaimana yang dikatakan oleh Edward III dalam Indiahono (2009:32) menyatakan bahwa disposisi memperlihatkan karakteristik khas kepada implementor kebijakan. Karakter penting yang harus implementor miliki dalam hal ini yaitu komitmen serta kejujuran. Implementor yang jujur dan dengan komitmen tinggi akan selalu bertahan di antara hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaannya PT BFI Veneer Mill Sotek sangat memegang komitmen untuk melaksanakan kebijakan ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam hal disposisi Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal dilaksanakan cukup baik.

4. Struktur Birokrasi

Birokrasi berdasarkan penjelasan dari Edwards III yang dikutip Winarno (2005:150) mencakup dua karakteristik, yaitu: “Standard Operational Procedure (SOP) dan fragmentasi”. Winarno (2005:150) memaparkan bahwa SOP yaitu perkembangan tuntutan internal terhadap kebutuhan penyeragaman, sumber daya, dan kepastian waktu dalam organisasi kerja yang luas dan kompleks. Dan juga menurut Edward III dalam Winarno (2005:155) bahwa “fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi”

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa struktur birokrasi yang meliputi aspek yakni hubungan antara unit-unit organisasi lainnya dan pembagian kewenangan juga terdapat dua karakteristik yaitu Standard Operational Procedure (SOP) dan fragmentasi. Untuk pembagian kewenangannya sudah dijalankan dan hubungan antar unit juga dilakukan agar kinerja bisa berjalan dengan lancar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor struktur birokrasi pada Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT BFI Veener Mill Sotek sudah cukup maksimal.

Faktor penghambat Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Kasus di PT BFI Pabrik Veener Mill Sotek).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal maka terdapat beberapa permasalahan yang menjadi faktor-faktor penghambat antara lain:

1. Penyampaian Informasi dan Komunikasi yang tidak merata
Informasi dan komunikasi merupakan aspek yang penting untuk keberhasilan suatu kebijakan sehingga dengan kurangnya informasi dan komunikasi ini akan menyebabkan karyawan tidak bisa menjalankan kewajibannya dengan baik karena dengan komunikasi yang buruk dan juga informasi yang kurang akan menghambat proses pelaksanaan kebijakan.
2. Kurangnya Pelatihan bagi karyawan maupun tenaga kerja lokal
Pelatihan karyawan atau sumberdaya manusia ini juga hal yang penting karena jika sumber daya manusia atau karyawan ini kurang mendapatkan pelatihan maka sumber daya manusia akan kurang aktif dan kompetitif untuk menjalankan kewajiban sehingga akan menghambat tenaga kerja lokal bersaing dengan tenaga luar daerah yang berkaitan dengan pekerjaan dan kebijakan yang berlaku juga tidak berjalan dengan baik.

Penutup

Kesimpulan

1. Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT BFI Veener Mill Sotek sudah terlaksana namun masih belum maksimal. Berdasarkan analisis menggunakan teori implementasi dari Edward III, ditemukan bahwa terdapat beberapa indikator yang belum terlaksana dengan baik seperti dalam hal komunikasi masih adanya penyampaian informasi yang tidak merata sehingga mempengaruhi proses pelaksanaan kebijakan. Selain itu dalam hal sumber daya manusia juga masih kurangnya pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal agar bisa bersaing dengan tenaga kerja dari luar dan bisa meningkatkan penempatan tenaga kerja lokal.
2. Faktor Penghambat Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di PT BFI Veener Mill Sotek yaitu Penyampaian Informasi dan Komunikasi yang tidak merata dalam lingkungan pekerja sehingga mempengaruhi proses pelaksanaan kebijakan dan menghambat proses keberhasilan pelaksanaan kebijakan ini. Serta kurangnya Pelatihan bagi karyawan maupun tenaga kerja lokal sehingga dalam proses sumber daya manusia akan kurang aktif dan kompetitif untuk menjalankan kewajiban sehingga akan menghambat tenaga kerja lokal bersaing dengan tenaga luar daerah yang berkaitan dengan pekerjaan dan kebijakan yang berlaku juga tidak berjalan dengan baik.

Saran

1. Terkait dengan Penyampaian informasi dan komunikasi yang tidak merata yang ada di PT BFI Veener Mill Sotek sebaiknya para petinggi perusahaan dan karyawan bagian Human Resource bisa lebih giat lagi dalam melakukan presentasi untuk pemberian informasi dan juga guna menjalin komunikasi yang baik sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerja mereka apabila informasi yang diberikan sudah memadai dan komunikasi sudah berjalan dengan baik.
2. Berkenaan dengan kurangnya pelatihan bagi karyawan maupun tenaga kerja lokal maka harus diberlakukan pelatihan yang khusus bagi tenaga kerja lokal itu sendiri agar dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia terkhusus tenaga kerja lokal.

Daftar Pustaka

Agustino, L. (2020). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta.

- Firdaus, A. 2019. Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Penanggulangan Pelacuran dan Relevansinya Terhadap Pemberantasan Pelacuran Terselubung. Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/17297/1/15210017.pdf> (Diakses pada 7 Maret 2022)
- Handayani, Y. (2020). *“Tinjauan Yuridis Pengisian Anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Berdasarkan Peraturan Bupati Kendal Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Kendal Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Badan Permusyawaratan Desa Yusrina. 01,* 177–182
- Hardiyansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik* (edisi revisi.). Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Sugiarto, E. (2015). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif* (edisi 3). Bandung: ALFABETA Bandung.