

**IMPLEMENTASI PASAL 25 PERATURAN DAERAH  
KABUPATEN GRESIK NOMOR 7 TAHUN 2022  
TENTANG KUOTA TENAGA KERJA LOKAL DI SMELTER  
PT.FREEPORT INDONESIA  
(Studi di Kawasan Industri JIPE Kecamatan Manyar  
Kabupaten Gresik)**

**SKRIPSI**

oleh:

**Muhammad Fahmi Amrizal  
17230109**



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)  
FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

*Yang bertanda tangan di bawah ini:*

Nama : Muhammad Fahmi Amrizal

NIM : 17230109

Program Studi : Hukum Tata Negara

Fakultas : Syari'ah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul :

**Implementasi Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022**

**Tentang Kuota Tenaga Kerja Lokal di Smelter PT.Freeport Indonesia**

Benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan karya tulis orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

**Gresik, 21 Mei 2024**

Peneliti



**M. Fahmi Amrizal**

**NIM 17230109**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Muhammad Fahmi Amrizal dengan NIM 17230109 Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:


**IMPLEMENTASI PASAL 25 PERATURAN DAERAH  
KABUPATEN GRESIK NOMOR 7 TAHUN 2022  
TENTANG KUOTA TENAGA KERJA LOKAL DI SMELTER  
PT.FREEPORT INDONESIA  
(Studi di Kawasan Industri JIPE Kecamatan Manyar  
Kabupaten Gresik)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan di uji oleh Majelis Dewan Penguji.


Malang, 31 Mei 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi  
Hukum Tata Negara (Siyasah)

  
Dr. Muslich Harry, S.H., M.Hum  
NIP.496800710199931002.

Dosen Pembimbing

  
Nur Jannani, S.HI., M.HI  
NIP.198110082015032002

## PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudara Muhammad Fahmi Amrizal (17230109), mahasiswa program studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**IMPLEMENTASI PASAL 25 PERATURAN DAERAH  
KABUPATEN GRESIK NOMOR 7 TAHUN 2022  
TENTANG KUOTA TENAGA KERJA LOKAL DI SMELTER  
PT.FREEPORT INDONESIA  
(Studi di Kawasan Industri JIPE Kecamatan Manyar  
Kabupaten Gresik)**

Telah dinyatakan LULUS dengan nilai:

Dewan penguji:

1. Nur Jannani.,S.HI.,M.H

NIP. 198110082005032002

(..........)

Sekretaris

2. Teguh Setyobudi, SH.I., M.H


NIP. 197903132023211009

(..........)

Ketua

3. Dra. Jundiani, S.H., M.Hum.

NIP.196509041999032001

(..........)

Penguji Utama



Malang, 18 Juli 2024

Dekan,

Prof. Dr. Sudirman, MA.

NIP.197708222005011003

## MOTTO

**“Ukurlah dirimu, sesuai kemampuanmu, dan sesuai kapasitasmu. ‘**

**هَلَّكَ امْرُؤٌ مَنْ لَمْ يَعْرِفْ قَدْرَهُ**

**Celakalah orang-orang yang tidak tahu kapasitas dirinya sendiri,”**

**- KH. Hasan Abdullah Sahal**

**Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Transliterasi merupakan cara mengubah Penelitian bentuk huruf arab ke bentuk tulisan Indonesia atau latin. Cara ini pastinya berbeda dengan terjemah. Mengubah konsonan tulisan arab yang terdapat pada isi pembahasan ataupun di dalam daftar pustaka juga termasuk pada pedoman dalam transliterasi.

Pedoman transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yaitu menggunakan EYD plus, yang didasari oleh Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, pada tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana ada didalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa kalimat yang menggunakan bahasa arab, akan tetapi ditulis dalam bahasa latin. Adapun metode yang digunakan dalam Penelitian adalah sebagai berikut:

### B. Konsonan

Di dalam naskah skripsi ini banyak dijumpai nama dan istilah teknis (*technical term*) yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan untuk penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

Tidak dilambangkan = ا	l = ض
B = ب	th = ط
T = ت	dh = ظ
Ta = ث	(mmenghadap ke atas) ‘ = ع
J = ج	gh = غ
H = ح	f = ف
Kh = خ	q = ق
D = د	k = ك
Dz = ذ	l = ل
R = ر	m = م
Z = ز	n = ن
S = س	w = و
Sy = ش	h = ه
Sh = ص	y = ي

Huruf hamzah (ء) yang biasanya dilambangkan dengan huruf alif, akan tetapi bila huruf tersebut terletak pada awal kata maka dalam literasinya akan mengikuti vokalnya, dan tidak dilambangkan, dan apabila huruf tersebut terletak pada tengah maupun akhir kata, maka dapat dilambangkan dengan tanda koma terbalik yang ada di atas (‘) untuk mengganti huruf ‘ain (ع).

### C. Vokal dan Diftong

Dalam setiap Penelitian huruf bahasa arab ke bentuk huruf latin, vokal fathah biasa ditulis dengan huruf “a” saja, begitupun dengan kasrah ditulis “i”, dlommah dengan “u”. Akan tetapi, bila ditulis dengan diftong maka akan menjadi sebagai berikut:

BeUntuk Vokal	B Untuk Diftong
a = fathah	m menjadi <i>qâla</i> قال
i = kasrah	menjadi <i>qîla</i> قيل

u = dlommah	menjadi <i>dûna</i> دون
-------------	-------------------------

Hanya untuk bacaan *ya'* nisbat tidak boleh digantikan dengan huruf “i”, melainkan tetap ditulis dengan huruf “iy” saja untuk bisa menggambarkan kata *ya'* nisbat setelahnya. Begitu pula dengan huruf diftong *wawu* dan *ya'* setelah fathah dengan menuliskan bentuk “aw” untuk *wawu* dan “ay” untuk *ya'*.

#### D. *Ta'marbûthah* (ة)

Transliterasi *ta'marbuthah* adalah dengan huruf “t” apabila beradapada tengah kalimat, akan tetapi jika *ta'marbuthah* berada pada akhir kalimat maka ditransliterasikan dengan huruf “h” contohnya المدينة المنورة menjadi *al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah*, dan apabila *ta'marbuthah* berada di tengah kalimat maka yang tersusun bukan lagi seperti sebelumnya. Susunan akan menjadi bentuk *mudlaf* dan *mudlaf ilaih*, dan dapat ditransliterasikan dengan menggunakan huruf “t” yang akan disambungkan dengan kalimat selanjutnya, contohnya هلا رحمة في dibaca *fi rahmatillâh*.

### 1. Kata Sandang

Kata sandang merupakan sistem Penelitian arab yang dilambangkan dengan huruf ال, akan tetapi dalam pedoman transliterasi ini kata sandang dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- A. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiya* dapat ditransliterasikan menurut bunyinya, huruf “i” bisa diganti dengan huruf langsung yang mengikuti kata sandangnya.
- B. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah* dapat ditransliterasikan menurut aturan yang sudah ditentukan didepan dan sesuai dengan bunyinya. Bisa diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun *qamariyah*, kata sandang dapat ditulis secara pisah dari kata yang mengikutinya. Contohnya ارحم يُخَال dapat dibaca *ar-rahimu*



## 2. Tasydid.

Tasydid apabila ditulis dengan Penelitian bahasa arab telah dilambangkan dengan sebuah tanda, apabila ditransliterasikan dengan sebuah huruf, maka hurufnya akan sama dengan huruf yang diberi tanda tasydid itu sendiri. contohnya **بَدَّلَ** dibaca menjadi *baddala*.

## 3. Hamzah

Huruf hamzah dapat ditransliterasikan menjadi apostrof atau tanda baca yang biasa digunakan dalam bahasa yang menggunakan huruf alphabet atau latin. Namun hal itu hanya berlaku pada saat huruf hamzah terletak pada tengah dan akhir kata saja. Sedangkan huruf hamzah yang terletak pada awal kata bisa dilambangkan dengan huruf alif. contohnya **مُؤَلِّن** dibaca *an-naumi*.

## 4. Penelitian Kata

Pada dasarnya setiap kata fi'il, isim maupun huruf yang ditulis terpisah. Hanya beberapa kata yang Penelitiannya dengan menggunakan huruf arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain. Transliterasi yang digunakan pada kata tersebut akan mengikuti kata lain. contohnya **بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ** dibaca *Bismillāhir rahmanir Rahim*.

## 5. Huruf Kapital

Huruf kapital ini tidak dikenal dalam sistem Penelitian bahasa arab, akan tetapi dalam transliterasi ini huruf tersebut dapat digunakan. Penggunaan huruf kapital yang berlaku dalam EYD antara lain: kata sandang yang mendahului nama diri bisa menggunakan huruf kapital di huruf awal nama diri tersebut, melainkan bukan menggunakan kata. *Alhamdulillah* **أَلْحَمْدُ لِلَّهِ**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Tak lupa pula penulis mengirimkan salam serta sholawat kepada junjungan Nabi Besar Baginda Rasulullah SAW, penuntun umat manusia menuju jalanNya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul "**Implementasi Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Kuota Tenaga Kerja Lokal di Smelter PT.Freeport Indonesia**"

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

**Malang, 21 Mei 2024**  
Peneliti,

M.Fahmi Amrizal  
NIM. 17230109

## **ABSTRAK**

Muhammad Fahmi Amrizal, NIM 17230109, 2024. Judul "Implementasi Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Kuota Tenaga Kerja Lokal di Smelter PT. Freeport Indonesia". Malang. Skripsi. Program studi Hukum Tata Negara (Siyasah). Fakultas Syari'ah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Nur Janani, S.H., M.HI

---

### **Kata kunci: tenaga kerja lokal; Masalah Mursalah; PT. Freeport Indonesia**

Pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 mengatur bahwa Perusahaan yang berada di Kabupaten Gresik wajib memberikan 60% pekerja diserap dari pekerja lokal. Namun Fakta yang penulis dapatkan hanya 20% pekerja yang diserap dari tenaga kerja lokal. Hal ini tidak sesuai dengan regulasi yang sudah ditetapkan Peraturan Daerah kabupaten Gresik. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mendeskripsikan terhadap pelaksanaan penyaluran tenaga kerja lokal di PT. Freeport Indonesia dan bagaimana sudut pandang masalah mursalah menurut Imam Al Ghazali dalam pelaksanaan penyaluran tenaga kerja lokal tersebut. Penelitian ini termasuk penelitian yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Sumber data terdiri dari data primer berupa hasil dari wawancara dan data sekunder berupa peraturan perundang-undangan jurnal dan skripsi yang menjadi bahan penelitian. Hasil dari penelitian ini penulis dapat menyimpulkan beberapa faktor penyebab belum terealisasi sesuai dengan regulasi Pemerintah Kabupaten Gresik dikarenakan belum beroperasinya posisi yang akan ditempati oleh pekerja lokal dan pekerja lokal belum memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh PT. Freeport Indonesia.

## **Abstract**

Muhammad Fahmi Amrizal, NIM 17230109, 2024. Title "Implementation of Article 25 of the Gresik Regency Regional Regulation Number 7 of 2022 concerning Local Worker Quotas at the PT. Freeport Indonesia Smelter". Poor. Thesis. Constitutional Law study program (Siyasah). Sharia Faculty. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor Nur Janani, S.H., M.HI.

---

**Keywords:** *employment; labor; local; PT Freeport*

*Local Governmen Regulation number 22 of 2022 organize that companies in Gresik must employ 60% of their workforce from local workers. However, the author found that only 20% of the workforce is sourced from local labor, which is not in accordance with the regulations set by the Gresik Regency. This study aims to analyze and describe the implementation of local labor recruitment at PT. Freeport Indonesia and to examine it from the perspective of masalah mursalah according to Imam Al Ghazali. This research is an empirical juridical study with a sociological juridical approach. The data sources consist of primary data from interviews and secondary data from legislation, journals, and theses. The findings indicate several factors that have hindered the full implementation of the Gresik Regency regulations, including the non-operational status of positions intended for local workers and the lack of necessary competencies among local workers for PT. Freeport Indonesia.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	x
ABSTRAK .....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
F. Definisi Operasional .....	7
G. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	12
B. Kerangka Teori .....	19
1. Teori Efektifitas Hukum .....	20
2. Teori Masalah Mursalah .....	23
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Pendekatan Penelitian .....	28
C. Lokasi Penelitian .....	29
D. Metode Pengumpulan Data .....	31
E. Sumber Data .....	31
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN :</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	32

<b>B. Pelaksanaan Pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 .....</b>	<b>37</b>
<b>C. Pelaksanaan Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 dalam Perspektid Masalah Mursalah .....</b>	<b>49</b>
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>53</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>54</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>58</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Indonesia sebagai bangsa yang sedang berkembang pada hakikatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk fenomena-fenomena sosial yang terjadi dalam pembangunan. Titik sentral dari pembangunan adalah pemberdayaan sumber daya manusia termasuk di dalamnya sebagai sumber tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan, serta perlindungan tenaga kerja. Dalam pembangunan sektoral dan regional perlu selalu mengusahakan terciptanya lapangan kerja yang luas.<sup>1</sup> Demikian pula hal ini perlu di dukung oleh berbagai faktor secara terpadu untuk membina dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan melalui pendidikan dan pelatihan kerja.

Masalah ketenagakerjaan terus-menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, yakni pemerintah, lembaga pendidikan dan masyarakat. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu sumbangsih terhadap keberhasilan pembangunan bangsa terutama pembangunan disektor ketenagakerjaan itu sendiri. Masalah-masalah sumber daya manusia terus meningkat khususnya berkenaan dengan *supply* tenaga kerjaterampil, yang

---

<sup>1</sup> 1 Fahrojih, I. *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press 2016), 12.

memiliki kemampuan adaptasi memadai.<sup>2</sup>

Upaya perluasan kesempatan kerja dilaksanakan melalui pertumbuhan ekonomi juga dilaksanakan dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas penempatan tenaga kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dicerminkan oleh pendidikan rata-rata yang semakin baik, sehingga memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja.<sup>3</sup>

Begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang memadai berdampak pada peningkatan produktivitas hasil tenaga kerja. Hal ini merupakan usaha dalam mencukupi kebutuhan akan tenaga ahli yang professional untuk mengoperasikan seluruh teknologi yang ada, sehingga dapat meminimalisir perekrutan tenaga kerja asing.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya berkaitan dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, namun juga berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah daerah, dan masyarakat. Sumber daya ini berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, seperti sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan di mana akan menunjang program pembangunan di bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pengembangan sumberdaya manusia,

---

<sup>2</sup> Husni, L, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 26.

<sup>3</sup> Thamrin.S. *Perlindungan Hukum Tenaga kerja Indonesia*. (Pekanbaru: Alaf Riau Publishing 2017) 51



peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja lokal Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.<sup>4</sup>

Kabupaten Gresik sebagai wilayah yang menjadi fokus penelitian ini merupakan daerah yang sebagian besar terdiri dari wilayah industri. Hal ini tentu memberikan harapan terhadap masyarakat wilayah Kabupaten Gresik dalam hal kenaikan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Merespon hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik telah menetapkan berbagai kebijakan, termasuk di dalamnya terdapat "Pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 " yang memaparkan mengenai kewajiban perusahaan untuk memberikan lowongan pekerjaan untuk tenaga kerja lokal"

Seiring berjalannya waktu, Kabupaten Gresik telah mengalami perubahan-perubahan yang signifikan hampir pada setiap sektor, baik pembangunan dan infrastruktur, bidang industri, pendidikan, maupun transportasi. Dengan adanya perkembangan yang begitu cepat maka terjadi pula peningkatan area bangunan baru didalam Kabupaten Gresik.

Perubahan-perubahan yang demikian sejatinya menjadikan peningkatan kapasitas penduduk dan dimungkinkan pula terjadinya kepadatan

---

<sup>4</sup> Abdul khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti 2003), 1.

permukiman salah satunya adalah "Kecamatan Manyar" yang mana daerah tersebut merupakan daerah industri. Tingkat kepadatan penduduk yang semakin tinggi, di iringi dengan sektor industri yang semakin maju, menjadikan harapan baru bagi masyarakat untuk mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran. Amanat dalam *Pasal 27 ayat (2) UUD 1945*, yaitu "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" sedangkan dalam pasal lain dijelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>5</sup>

Perusahaan-perusahaan yang berdiri di suatu daerah tentu juga harus mematuhi aturan daerah tempat yang di diami. Dalam hal ini, Kabupaten Gresik mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan daerah terkait beberapa aspek perusahaan dalam merekrut karyawan atau tenaga kerja yang berkaitan dengan daerah Kabupaten Gresik. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik mengamanatkan dalam setiap pemberi kerja mengutamakan tenaga kerja lokal pada lowongan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan.<sup>6</sup> Tujuan diterbitkannya peraturan tersebut oleh daerah memiliki alasan agar tenaga kerja lokal harus diprioritaskan untuk menyejahterakan warga daerah tersebut. Tujuan adanya aturan itu juga untuk menekan angka pengangguran yang ada di daerah perusahaan tersebut berdiri.

---

<sup>5</sup> F. Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, (Yogyakarta : Pustaka Widyatama 2006), . 89

<sup>6</sup> Pasal 14 Peraturan Bupati Gresik Nomor 41 Tahun 2019

Kabupaten Gresik melakukan peningkatan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja terus dilakukan sebagai upaya penanggulangan pengangguran. Berbagai upaya yang telah dilakukan diantaranya pemberian pelatihan dan uji sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Selain itu Pemerintah Kabupaten (Pemkab) dan DPRD Gresik telah menetapkan Rancangan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.<sup>7</sup> Dalam perda baru ini, perusahaan diwajibkan merekrut karyawan dengan sekala 60% (enam puluh persen) terdiri dari tenaga kerja lokal. Bupati Gresik Fandi Akhmad Yani juga telah memberikan tugas kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) untuk segera menyusun aturan teknis implementasi Perda tersebut.

Terkait teknis pelaksanaan kebijakan atas pemenuhan tenaga kerja lokal memuat aturan mengenai penempatan serta fasilitasi calon tenaga kerja lokal untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja. Hal terpenting adalah tentang tanggung jawab daerah dalam melakukan pengawasan terhadap penempatan tenaga kerja lokal tersebut. Melalui kebijakan kewajiban perusahaan untuk mengisi lowongan 60% (enam puluh persen) berasal dari tenaga kerja lokal juga harus disokong pemerintah daerah. Pemkab harus memfasilitasi peningkatan kompetensi kerja masyarakat Gresik yang diatur dalam kebijakan setiap Kecamatan. Sementara itu, Ketua Bapem Perda DPRD Gresik, Khoirul Huda telah melakukan penyelarasan bersama Pemkab Gresik terkait Perda penyelenggaraan Ketenagakerjaan dengan UU

---

<sup>7</sup> [http://www.greainews.com/suara-warga/3450-banyak-karyawan-non-lokal-diterima-karyawan](http://www.greainews.com/suara-warga/3450-banyak-karyawan-non-lokal-diterima-karyawan-lokal-curhat-kedisnaker) lokal-curhat kedisnaker, diakses 3 oktober 2023.

Cipta Kerja dengan menyusun pedoman teknis pelaksanaan penempatan tenaga kerja lokal.

Penulis berharap penelitiannya bisa mendapatkan respon dari Kabupaten Gresik dan apresiasi dari masyarakat sekitar. Berharap Pemerintah dapat mengambil kebijakan mengatur Sub Kontraktor dalam menyaring tenaga kerja agar diprioritaskan masyarakat sekitar. Penulis saat ini masuk dalam salah satu kontraktorterbekas di kawasan Industri JIPE untuk bisa meneliti secara maksimal dari proses prakerja, kontrak kerja dan kerja dilapangan. Apakah sesuai dengan Pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022, tentang perusahaan berkewajiban Untuk memberikan lowongan pekerjaan untuk tenaga Kerja lokal.

Penulis berharap adanya penelitian ini supaya masyarakat sekitar dapat memahami permasalahan yang menghambat usaha Pemerintah Kabupaten Gresik dan PT.Freeport Indonesia dalam memajukan ekonomi, pembangunan infrastruktur, nilai jual Industri dikancah Internasional. Pemerintah bisa mengambil langkah objektif dengan memberikan kebijakan dengan skala penerimaan lapangan pekerjaan, Pemkab Gresik bisa dapat mengambil peran sehingga dapat memfilter tenaga kerja skala prioritas bagi masyarakat Kabupaten Gresik.

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih maksimal, penulis membatasi variabel penelitian. Penulisan ini hanya dibatasi pada

"Implementasi Pasal 25 Perda nomor 7 Tahun 2022 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. Dapat disimpulkan Pasal 25 yang membahas tentang Perusahaan berkewajiban untuk mengisi lowongan pekerjaannya paling sedikit 60% (enam puluh persen) berasal dari tenaga kerja lokal khususnya bagi masyarakat Kecamatan Manyar di Kabupaten Gresik. Maka yang akan dibahas dalam penelitian ini terbatas pada kewajiban perusahaan untuk memperkejakan pekerja lokal yang akan dikerjakan di tempat penelitian.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka penulis merumuskan beberapa masalah antara lain:

1. Bagaimana pelaksanaan pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 tentang penyaluran tenaga kerja lokal di Smelter PT.FreeportIndonesia?
2. Pelaksanaan pasal 25 Perda Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022 perspektif masalah mursalah Imam Al-Ghazali?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis dan Mendeskripsikan pelaksanaan pasal 25 peraturan daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 terhadap kuota kerja lokal di Smelter PT.FREEPORT INDONESIA.

2. Mengetahui dan menganalisis Implementasi pasal 25 Perda Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022 perspektif masalah mursalah Imam Al-Ghazali.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi pembaca maupun pihak yang membutuhkan survei data terkait implementasi pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022, antara lain :

1. Sebagai referensi akademik di Prodi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Diharapkan dapat menjadi sumber referensi akademik bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.
2. Sebagai pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Gresik dalam memberikan formulasi kebijakan mengenai penelitian di atas.
3. Sebagai edukasi bagi masyarakat sekitar Kawasan Industri JIPE (Java Integrated and Industrial Port Estate) dan Masyarakat Gresik bahwa Pemerintah Kabupaten Gresik dan PT.Freeport Indonesia berkomitmen dalam menuju masyarakat Gresik berkompetensi.
4. Sebagai pemahaman bagi masyarakat sekitar (ring satu) faktor penyebab sebagian dari mereka belum mendapatkan panggilan kerja
5. Sebagai penyalur aspirasi masyarakat sekitar dalam proses prakerja, kontrak kerja dan kerja yang diharapkan diserap oleh Pemerintah Kabupaten Gresik.

## F. Definisi Operasional

Definisi Konseptual dapat diartikan sebagai kerangka konsep dalam hubungan antara definisi judul mengenai permasalahan yang sedang diangkat, atau konsep yang akan diteliti atau dikaji oleh penulis. Untuk menghindari kesalah pahaman penafsiran pembaca, maka penulis menyertakan definisi operasionalnya.

Adapun penelitian ini ditulis dengan judul "*Implementasi pasal 25 peraturan daerah Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022 tentang Kuota Tenaga Kerja Lokal di Smelter PT.Freeport Indonesia*" dengan menggunakan variable atau konsep yang akan dipaparkan pada definisi operasional berikut untuk dijadikan haluan dalam mengkaji variabel penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Implementasi

Secara umum istilah Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu upaya mewujudkan dalam suatu sistem adalah implementasi.<sup>8</sup>

Peneliti mendefinisikan Implementasi sebagai hasil penerapan Pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022, terhadap kuota pekerja lokal di Smelter PT.Freeport Indonesia.

---

<sup>8</sup> <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6185222/apa-itu-implementasi-pengertian-tujuan-dan-contoh-penerapannya4>

## 2. Perusahaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi perusahaan, yaitu kegiatan yang diselenggarakan dengan cara teratur atau dengan sistem, dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Perusahaan merupakan tempat di mana terjadi kegiatan produksi barang atau jasa untuk kemudian dijual ke masyarakat. Tujuan perusahaan adalah untuk memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya alam, guna memproduksi suatu barang atau jasa, agar dapat menciptakan keuntungan sebanyak-banyaknya.<sup>9</sup>

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus untuk memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan didalam wilayah Indonesia.<sup>10</sup>

Sedangkan, yang dipaparkan penulis tentang perusahaan adalah badan usaha yang berada dalam kawasan industri JIPE, sesuai dengan penelitian ini berlokasi di kawasan industri JIPE di Kecamatan Manyar, Gresik, Jawa Timur.

## 3. Lowongan Kerja

---

<sup>9</sup> <https://www.gramedia.com/literasi/pengertianjenis-jenis-perusahaan/>

<sup>10</sup> <https://www.gramedia.com/literasi/pengertianjenis-jenis-perusahaan/>



Lowongan kerja adalah suatu informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan atau organisasi yang mencari karyawan baru untuk mengisi posisi tertentu. Biasanya, informasi tersebut berisi kriteria dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan, seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan lainnya.<sup>11</sup>

Dan Lowongan kerja yang dimaksud penulis dalam naungan Kawasan Industri JIPE saja, agar lebih fokus dan tidak terlalu meluas. Setiap perusahaan yang berada di kawasan industri JIPE diharuskan memprioritaskan 60% dari tenaga kerjanya diambil dari tenaga kerja yang berasal dari masyarakat kabupaten Gresik terkhusus warga sekitar (ring satu). Seperti dengan kebijakan pemerintah Kabupaten Gresik dalam pasal 25 tahun 2020 peraturan daerah nomor 7 tahun 2022.

#### 4. Tenaga Kerja Lokal

Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari tanah kelahirannya atau asli dari daerah tempat tinggal dan berdomisili di daerah tersebut serta dibuktikan dengan kartu tanda penduduk dan kartu keluarga.<sup>12</sup> Sedangkan pekerja lokal yang penulis teliti merupakan pekerja lokal yang siap dibekerjakan dalam Project Smelter PT. Freport Indonesia yang berada di kawasan industri JIPE. Maka penulis

---

<sup>11</sup> Lodewijk Luis Wanggai. 2023, perluasan lapangan pekerjaan. widina. Hal 25

<sup>12</sup> Marihot T. E. Hariandja, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widisarana Indonesia

menjabarkan pekerja lokal yang dimaksud pekerja terampil, semi-terampil dari semua bidang yang dipekerjakan oleh Kontraktor di Lokasi untuk tujuan atau sehubungan dengan Kontrak atau dipekerjakan penuh waktu oleh Kontraktor di luar lokasi untuk Tujuan atau sehubungan dengan Kontrak ( sebagai ilustrasi namun tidak terbatas pada: pekerja yang bekerja penuh waktu di kantor, toko, bengkel atau tambang mana pun).

Secara administratif tenaga kerja yang domisili tinggal atau menetap di sekitar kawasan industri JIPE yakni desa di Kecamatan Manyar dan Bungah yang masuk ring 1 prioritas proyek Smelter, di kawasan *Java Integrated Industrial Ports and Estate* (JIPE). Adapun sejumlah desa yang dimaksud yakni 5 di Kecamatan Manyar (Manyar Sidorukun, Manyarejo, Manyar Sidomukti, Karangrejo, dan Banyuwangi) dan 4 (empat) di Bungah (Bedanten, Tanjung Widoro, Kramat, dan Watuagung). Kesembilan desa tersebut menjadi prioritas penerimaan tenaga kerja lokal di Smelter PT.Freeport Indonesia.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Adapun dalam rangka mempermudah pembahasan, secara garisbesar peneliti membagi penelitian kedalam empat bab, sesuai dengan bukupedoman penulisan karya ilmiah fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, adapun perinciannya sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab satu, pendahuluan atau pengantar, yang mana didalamnya terdapat beberapa sub bab seperti latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, definisi operasional, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab dua berisikan tinjauan Pustaka, dengan sub bab kerangka teori yang merupakan pisau analisis penulis dalam meneliti guna mendapatkan hasil penelitian yang valid. Kerangka teori ini menjelaskan tentang Pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022 tentang kebijakan pemerintah Kabupaten Gresik untuk mengatur setiap perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Gresik untuk memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Kabupaten Gresik dengan persentase 60%, sebagai landasan teoritis untuk pengkajian dan analisis permasalahan yang diangkat.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab tiga, metode penelitian disusun dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber sumber data, metode pengumpulan data, dan metode pengelolaan data. Untuk membuat penelitian ini semakin terperinci kebenarannya dan lebih dikuatkan kebenarannya oleh beberapa data yang diambil oleh penulis.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab empat memuat pembahasan tentang hasil penelitian, dengan menguraikan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan dan diperkuat data literatur yang kemudian data-data tersebut diolah untuk

menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan terkait analisis 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022. Dan yang menjadikan sample penelitiannya adalah Smelter PT. Freeport Indonesia yang terletak di kawasan Industri JIPE (Java Integrated Industrial Ports and estate) Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik.

## **BAB V PENUTUP**

Bab lima, berisi penutup, ini adalah bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran, kesimpulan dalam bab ini berarti jawaban singkat atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Saran merupakan usulan atau anjuran terhadap pihak-pihak terkait dan pihak yang memiliki kewenangan lebih terhadap tema yang diteliti demi kebaikan untuk semua pihak dan usulan atas anjuran untuk penelitian berikutnya dimasa mendatang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan bagian yang sangat penting dari sebuah usulan penelitian skripsi, tesis maupun disertasi. Bagian ini akan memberikan landasan teori dan konsep yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Terdapat dua teori yang digunakan dalam penelitian ini. *Pertama*, tinjauan Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 sebagai pisau analisis untuk meninjau aktualisasi penyediaan lapangan pekerjaan untuk masyarakat Kabupaten Gresik di PT.Freeport Indonesia. *Kedua*, masalah mursalah dari penyerapan tenaga kerja di PT.Freeport Indonesia sesuai kebijakan dari pemerintah Kabupaten Gresik yang mana persentase 60% pekerja diambil dari masyarakat Kabupaten Gresik, terkhusus masyarakat ring 1 dari wilayah kawasan industri JIPE.<sup>13</sup> Adapun tinjauan pustaka dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### A. Penelitian Terdahulu

Untuk memastikan bahwa tidak ada kesamaan dengan penelitian lainnya atau sebagai bahan perbandingan dan acuan maka penulis mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian yang ditulis oleh Asparoni, fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru tahun 2020. Dengan judul "*Pemanfaatan*

---

<sup>13</sup> Marihot T. E. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia Widisarana Indonesia 2005), 253.

*tenaga kerja lokal berdasarkan peraturan daerah nomor 18 tahun 2001 tentang penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal pada PT.Mitra Hutani Jaya didesa segamai kecamatan Teluk meranti Kabupaten Pelalawan".Rumusan masalah dalam penelitiannya adalah Bagaimanakah pelaksanaan penerimaan tenaga kerja lokal pada PT.Mitra hutani jaya? Apakah yang menjadi faktor penghambat dalam penerimaan tenaga kerja lokal pada PT.Mitra hutani jaya?.Hasil penelitiannya ialah saudara Asparoni mengangkat fokus masalah mursalah dari PT.Mitra hutani jayajika menerapkan penyerapan tenaga kerja lokal yang berasal dari desa Segamai kecamatan Teluk meranti, namun terdapat beberapa kendala dalam proses penyerapan tenaga kerja lokal yang dikarenakan Sumber daya manusia dari masyarakat lokal tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh PT.Mitra hutani Jaya.*

2. Penelitian yang ditulis oleh Jaka Saputra mahasiswa jurusan administrasi negara Universitas Islam Riau yang berjudul "*Peran Dinas Tenaga kerja Kabuoaten Pelalawan dalam penempatan tenaga kerja lokaldi Kabupaten Pelalawan".Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimanakah Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dalam penempaten tenaga kerja lokal? Dan apa saja faktor penghambat rendahnya penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Pelalawan. Hasil penelitian karya ilmiah tersebut, penulis memaparkan peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dalam proses*

penyerapan tenaga kerja putra daerah Kabupaten Pelalawan dan menyesuaikan sistem penyerapannya dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan. Kasus serupa dari penelitian yang diteliti oleh Asparoni terkait Sumber daya manusia. Perlu adanya kebijakan dari pemerintah untuk menyiapkan masyarakat sekitar dengan soft skill dan hard skill agar tenaga kerja lokal siap mendapatkan posisi yang lebih baik diperusahaan yang dituju.

3. Karya jurnal yang ditulis oleh Aprilia Program Studi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Mulawarman yang berjudul "*Implementasi Peraturan Daerah tentang tenaga kerja lokal pada Perusahaan pertambangan batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur*". Fokus permasalahannya pada Implementasi Perda Kabupaten Berau perihal mempekerjakan tenaga kerja lokal di perusahaan batubara yang ada di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitiannya Penulis mengumpulkan sample dari beberapa masyarakat terkait dengan implementasi kewajiban mempekerjakan tenaga kerja lokal di perusahaan pertambangan batubara Kabupaten Berau yang menitikberatkan atau memperhatikan pendekatan secara langsung terhadap kondisi individu-individu atau masyarakat yang berhubungan dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang diteliti.
4. Penelitian dari ananda Tita Nurhaliza dari Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara dengan judul "*Implementasi Peraturan Daerah nomor 5 Tahun 2017*

*tentang penempatan tenaga kerja lokal di Dinas tenaga kerja Kabupaten BatuBara*”. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimanakah Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Batubara. Dan Hasil penelitiannya ialah penulis meneliti proses pengaplikasian/pelaksanaan dari Peraturan Daerah nomor 5 tahun 2017 tentang penerapan tenaga kerja lokal di balai latihan kerja kabup Batubara. Guna untuk menyiapkan para masyarakat sekitar dengan skill yang akan mereka sumbangsikan kepada perusahaan yang menerima tenaga dan SK.

5. Penelitian dari Fajri Hidayatullah dan Khaerul Umam Noer dari program studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan judul *Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas Tunanetra di BUMD DKI Jakarta. Rumusan dari penelitian ini adalah Menjelaskan Implementasi Terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Implementasi Terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas*. Hasil dari penelitian ini Belum terlaksananya pemenuhan hak – hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi.



6. Penelitian dari Fara Marisda Martias dari Universitas Indonesia mahasiswa Pascasarjana Ilmu Politik Universitas Indonesia dengan judul *Dampak Kebijakan Tenaga Kerja Asing Era Pemerintahan Joko Widodo (2014–2019) terhadap Tenaga Kerja Lokal di Indonesia*. Rumusan dari penelitian ini adalah dampak politik dari deregulasi kebijakan TKA di Era Pemerintahan Joko Widodo terhadap TKL menggunakan teori kebijakan Theodore Lowi dan mengklasifikasikannya sebagai kebijakan regulatif.

Nama/Judul/Tahun	Rumusan Masalah	Hasil	Persamaan	Perbedaan
<p>Asparoni, Pemanfaatan tenaga kerja lokal berdasarkan peraturan daerah nomor 18 tahun 2001 tentang penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja Asparoni, Pemanfaatan tenaga kerja lokal berdasarkan peraturan daerah nomor 18 tahun 2001 tentang penempatan dan pemanfaatan tenaga</p>	<p>1. Bagaimana pelaksanaan penerimaan tenaga kerja lokal pada PT.Mitra hutani jaya? 2. Apakah yang menjadi faktor penghambat dalam penerimaan tenaga kerja lokal pada PT.Mitra Hutani Jaya?</p>	<p>Mengangkat fokus masalah mursalah dari PT.Mitra Hutani Jaya jika menerapkan penyerapan tenaga kerja lokal yang berasal dari desa Segamai kecamatan Teluk meranti</p>	<p>Analisa tentang penyerapan tenaga kerja Lokal yang disesuaikan dengan Perda nomor 18 tahun 2001</p>	<p>Perbedaan nya ada tinjauan faktor penyebab beberapa perusahaan tidak memprioritas-kan warga lokal yang tidak punya kompetensi. Perihal ini bisa dikaitkan dengan Sumber daya Manusia masyarakat disana</p>

<p>kerja lokal pada PT.Mitra Hutani Jaya Di Desa Segamai kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan (2020)</p>				
<p>Jaka Saputra, tentang Peran Dinas Tenaga kerja Kabupaten Pelalawan dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Pelalawan (2019)</p>	<p>1. Bagaimanakah Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dalam penempatan tenaga kerja lokal? 2. apa saja faktor penghambat rendahnya penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Pelalawan?</p>	<p>1.Penulis memaparkan peranan Dinas tenaga kerja Kabupaten dalam proses penyerapan tenaga kerja putra daerah Kabupaten Pelalawan dan 2.Menyesuai kansistem penyerapann ya dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan. Perlu adanya kebijakan dari pemerintah untuk</p>	<p>Analisa penulis tentang putra daerah/pekerja lokal harus mendapatkan prioritas kerja diperusahaan yang berdiri di Kabupaten Pelalawan. Tinjauan ke Disnaker untuk menanalisa persentasi masyarakat yang telah dipekerjakan</p>	<p>Kasus serupadari penelitian yang diteliti oleh Asparoni terkait Sumber daya manusia. Penulis memberikan opini faktor penyebabnya secara rinci disertai problem solfing dari permasalahan di lokasi penelitian Penulis meneliti peran Disnaker untuk memberikan kebijakan</p>

		menyiapkan masyarakat sekitar dengan soft skill dan hard skill	yang belum mendapatkan pekerjaan	
Aprilia, karya jurnal tentang Implementasi Peraturan Daerah tentang tenaga kerja lokal pada Perusahaan pertambangan batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur (2019)	permasalahannya pada Implementasi Perda Kabupaten Berau perihal memperkerjakan tenagakerja lokal di perusahaan batubara yang ada di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur	Hasil penelitian-nya Penulis mengumpulkan sample dari beberapa masyarakat terkait dengan implementasi kewajiban mempekerjakan tenaga kerja lokal di perusahaan pertambangan batubara Kabupaten Berau yang menitikberatkan atau memperhatikan pendekatan secara langsung terhadap kondisi individu-individu atau masyarakat yang	Jurnal yang fokus pada implementasi peraturan daerah Kabupaten Berau terkait tenaga kerja lokal pada perusahaan pertambangan batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur	Walaupun fokusnya hanya di Implementasi Peraturan Daerah yang mengatur, Jurnal peneliti lebih kompleks terkait upaya pemerintah Berau menyikapi permasalahan nya. Dengan banyaknya wawancara lembaga dan Staff yang berwenang

		berhubungan dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang diteliti		
Tita Nurhaliza, tentang Implementasi Peraturan Daerah nomor 5 Tahun 2017 tentang penempatan tenagakerja lokal di Dinas Tenaga kerja Kabupaten BatuBara (2019)	Bagaimanakah Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Batubara?	Hasil penelitiannya ialah penulis meneliti proses pengaplikasian/pelaksanaan dari Peraturan Daerah nomor 5 Tahun 2017 tentang penyerapan tenaga kerja lokal di balai latihan kerja Kabupaten Batubara. Guna untuk menyiapkan para masyarakat sekitar dengan skill yang akan mereka sumbangsih	1. Penelitiannya menganalisis pengaplikasian dari peraturan daerah nomor 5 Tahun 2017 tentang penyerapan tenaga kerja lokal. 2. peneliti memaparkan peran pemerintah dalam andil menyiapkan masyarakat dengan pembekalan soft skill, hard skill dan sertifikasi Ahli bidang tertentu. Dengan begitu	Penelitian hanya fokus implementasi kebijakan pemerintah dalam mengatur peraturan dan handil pemerintah tidak disertai data

		kepada perusahaan yang menerima tenaga dan skill mereka	masyarakat lebih layak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang mereka	
Fajri Hidayatullah dan Khaerul Umam Noer Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja Disabilitas Tunanetra di BUMD DKI Jakarta (2021)	Menjelaskan Implementasi Terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Implementasi Terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak	Belum terlaksananya pemenuhan hak – hak penyandang disabilitas dalam hal memberikan peluang kerja, memberikan pelatihan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi.	Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas pentingnya sumber daya manusia yang penting dalam peningkatan suatu pembangunan	Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang di teliti. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah orang disabilitas yang mana harus mendapatkan kesamaan perlakuan seperti orang normal lainnya.

	Penyandang Disabilitas			
Fara Marisda Martias Dampak Kebijakan Tenaga Kerja Asing Era Pemerintahan Joko Widodo (2014–2019) terhadap Tenaga Kerja Lokal di Indonesia (2022)	Penelitian ini menganalisis dampak politik dari deregulasi kebijakan TKA di Era Pemerintahan Joko Widodo terhadap TKL menggunakan teori kebijakan Theodore Lowi dan mengklasifikasikannya sebagai kebijakan regulatif.	Dalam penelitian ini ada 3 kesimpulan yang pertama yaitu mengarah pada kelompok yang diuntungkan dalam kebijakan ini yaitu Kelompok TKA namun berdampak pula pada kelompok yang dirugikan adalah tenaga kerja lokal. Kedua rendahnya dukungan politik terhadap buruh karena Perubahan struktur politik di Indonesia sehingga dukungan politik	Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menyuarkan hak-hak pekerja lokal dalam memberikan kesempatan kerja	Perbedaannya terdapat dalam kebijakan yang diteliti, yakni Undang-Undang sedangkan penelitian penulis mneliti tentang perda,

		terhadap buruh lokal kalah dengan dukungan pada investor dalam orientasi ekonomi. Ketiga TKL tidak dilibatkan dalam rancangan pembuatan kebijakan tersebut		
--	--	--	--	--

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**



## 7. Kerangka Teori

### 1. Teori Efektifitas Hukum

Menurut Soerjono Soekanto, Salah satu fungsi hukum, baik sebagai kaidah maupun sebagai sikap atau perilaku adalah membimbing perilaku manusia. Masalah pengaruh hukum tidak hanya terbatas pada timbulnya ketaatan atau kepatuhan pada hukum, tapi mencakup efek total dari hukum terhadap sikap tindak atau perilaku baik yang bersifat positif maupun negatif. Efektivitas penegakan hukum sangat berkaitan erat dengan efektivitas hukum. Agar hukum itu efektif, maka diperlukan aparat penegak hukum untuk menegakkan sanksi tersebut. Suatu sanksi dapat diaktualisasikan kepada masyarakat dalam bentuk ketaatan (*compliance*), dengan kondisi tersebut menunjukkan adanya indikator bahwa hukum tersebut adalah efektif.<sup>14</sup> Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto antara lain sebagai berikut:

#### A. Faktor Hukum

Hukum mengandung unsur keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktik penerapannya tidak jarang terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian Hukum sifatnya konkret berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika seseorang hakim memutuskan suatu perkara

---

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto, Pokok-pokok Sosiologi Hukum (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 110.

secara penerapan undang-undang saja, maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka, ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidak semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja, melainkan juga ikut mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berkembang dalam masyarakat. Sementara dari sisi lain, keadilan pun masih menjadi perdebatan disebabkan keadilan mengandung unsur subyektif yang sangat tergantung pada nilai-nilai intrinsik subyektif dari masing-masing orang.

#### B. Faktor Penegak Hukum

Penegakan hukum berkaitan dengan pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum (*law enforcement*). Bagian-bagian *law enforcement* itu adalah aparatur penegak hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum secara proporsional. Aparatur penegak hukum melingkupi pengertian mengenai institusi penegak hukum dan aparat penegak hukum, sedangkan aparat penegak hukum dalam arti sempit dimulai dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum dan petugas sipir lembaga pemasyarakatan. Setiap aparat dan aparatur diberikan kewenangan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing yang meliputi kegiatan penerimaan laporan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi serta upaya pembinaan kembali terpidana.

Ada tiga elemen penting yang memengaruhi mekanisme bekerjanya aparat dan aparatur penegak hukum, antara lain:

1. Institusi penegak hukum beserta berbagai perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaannya;
2. Budaya kerja yang terkait dengan aparatnya, termasuk mengenai kesejahteraan aparatnya;
3. Perangkat peraturan yang mendukung baik kinerja kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang dijadikan standar kerja, baik hukum materilnya maupun hukum acaranya.<sup>15</sup>

Upaya penegakan hukum secara sistematis haruslah memperhatikan ketiga aspek itu secara simultan, sehingga proses penegakan hukum dan keadilan secara internal dapat diwujudkan secara nyata.

### C. Faktor Sarana dan Fasilitas Hukum

Fasilitas pendukung secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Ruang lingkupnya, terutama adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Fasilitas pendukung mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan sebagainya. Selain ketersediaan fasilitas, pemeliharaan pun sangat penting demi menjaga keberlangsungan.

---

<sup>15</sup> 15 Soerjono Soekanto, Pokok-pokok Sosiologi Hukum (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 112.

Sering terjadi bahwa suatu peraturan sudah difungsikan, padahal fasilitasnya belum tersedia lengkap. Kondisi semacam ini hanya akan menyebabkan kontra-produktif yang harusnya memperlancar proses justru mengakibatkan terjadinya kemacetan.

#### D. Faktor Masyarakat

Penegakan hukum bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Masyarakat mempunyai pendapat- pendapat tertentu mengenai hukum. Artinya, efektivitas hukum juga bergantung pada kemauan dan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran yang rendah dari masyarakat akan mempersulit penegakan hukum, adapun langkah yang bisa dilakukan adalah sosialisasi dengan melibatkan lapisan- lapisan sosial, pemegang kekuasaan dan penegak hukum itu sendiri. Perumusan hukum juga harus memerhatikan hubungan antara perubahan- perubahan sosial dengan hukum yang pada akhirnya hukum bisa efektif sebagai sarana pengatur perilaku masyarakat.

#### E. Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, karena di dalam pembahasannya diketengahkan masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau nonmaterial. Hal ini dibedakan sebab sebagai suatu sistem (atau subsistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup, struktur, substansi, dan

kebudayaan. Struktur mencakup wadah atau bentuk dari sistem tersebut, umpamanya, menyangkup tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hukum antara lembaga- lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban- kewajibanya, dan seterusnya.

## 2. Masalah Murslah

Islam selalu mementingkan nilai kemaslahatan untuk setiap umat-Nya. Untuk mencapai kemaslahatan tersebut Allah SWT menetapkan peraturannya dengan berprinsip untuk mendapatkan maslahah (manfaat) serta menolak masfadat. Para ahli ushul fikih berpikir untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi namun belum ada ketentuannya baik dalam al-qur‘an maupun sunnah, dengan *qiyas*, *isthsan*, *maslahah mursalah*, serta *sadd al-dhari’ah*.<sup>16</sup>

Bilamana terdapat penciptaan hukum, maka ada maslahah yang menyertainya. Dalam mengartikan Maslahah Ibn ‘Asyur berpendapat bahwa “*mashlahah* merupakan suatu perbuatan yang dapat mendatangkan kebaikan atau kemanfaatan selamanya atau secara umum bagi orang banyak maupun individu (pribadi)”. Kemudian Ibn ‘Asyur membagi *Mashlahah* sebagai tujuan *Tasyri’* kepada beberapa sudut pandang dan bagian, yakni:

---

<sup>16</sup> Al-ghazali. *Al-Mushtashfa Rujukan Utama Ushul fikih*. Jilid 1. Hasmand F, editor. Pustaka Al-Kautsar; 2022.

1. Masalah dengan sudut pandang tingkat urgensinya terhadap tegaknya ummat. Dalam tingkat urgensinya, masalah dibagi menjadi tiga, sebagai berikut :<sup>17</sup>

1. Tingkat Primer (*Maslahah Darury*)

*Maslahah Darury* merupakan masalah yang paling tinggi tingkat urgensinya. Apabila tidak dijaga maka akan menimbulkan kerusakan dan kemudharatan bagi tegaknya ummat. Dalam artian, masyarakat harus mendapatkan kebutuhan ini dikarenakan merupakan kebutuhan pokok, apabila tidak dapat dilaksanakan maka akan menimbulkan kerusakan yang menyeluruh.

2. Tingkat Sekunder (*Maslahah Hajji*)

*Maslahat Hajjiy* adalah masalah merupakan kebutuhan dalam menjaganya, namun apabila tidak dapat dilaksanakan maka akan menimbulkan kesulitan saja, tidak sampai mengarah kepada kerusakan. Dalam artian Masalahah ini dibutuhkan oleh umat untuk menegakkan aturannya dengan baik, jika maslahat ini hilang tatanan kehidupan tidak menjadi rusak akan tetapi berada dalam keadaan tidak teratur.

3. Tingkat Tersier (*Maslahah Tahsiny*)

*Maslahah tahsiniyah* adalah dengan maslahat itu kesempurnaan keteraturan umat dapat terealisasi. Maslahat ini

---

<sup>17</sup> Al-ghazali. Al-Mushtashfa Rujukan Utama Ushul fikih. Jilid 1. Hasmand F, editor. Pustaka Al-Kautsar; 2022.

merupakan sebab umat lain tertarik untuk berinteraksi dengan umat Islam.

2. Masalahah dari segi tujuannya terhadap ummat secara umum, kelompok, atau individu. Maslahat dilihat dari segi ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. *Maslahat al-Kulliyah*

*Maslahat al kulliya* adalah maslahat yang kembali kepada umat secara umum dan kelompok besar dari suatu umat seperti penduduk suatu daerah. Contoh maslahat ini seperti menjaga kelompok dalam masyarakat dari perpecahan, dengan *daruriyat*, *hajiyyat* dan *tahsiniyat*.

2. *Maslahat Juz''iyah*

*Maslahat juz''iyat* adalah kemaslahatan bagi individu (pribadi) atau beberapa individu, yang harus dijaga dalam hukum-hukum muamalah.

2. Masalahah dilihat dari segi terealisasinya kebutuhan dan tercegahnya kerusakan:

1. *Maslahat Qat''iyah*

Maslahat ini diketahui dengan adanya teks secara pasti didukung oleh teori induksi atau dengan dalil akal bahwa dalam implementasinya terdapat kebaikan yang besar.

2. *Maslahat Dzanniyah*

Yakni masalah yang bisa diketahui dengan persangkaan akal sehat seperti memelihara anjing untuk menjaga rumah di saat situasi mencekam, dan ada kalanya ditunjukkan oleh dalil *dzanny* seperti sabda Nabi SAW: *La yaqdi al qadi wa huwa ghadban* (seorang hakim jangan memutuskan perkara ketika ia dalam keadaan marah)

### 3. *Maslahat Wahmiyah*

Adalah diandaikan terdapat kemaslahatan dan kebaikan, akan tetapi setelah dicermati kemaslahatan itu berubah menjadi kerusakan. Seperti mengkonsumsi narkoba.

Jalan untuk dapat mencapai masalah mursalah sebagaimana yang dirumuskan oleh Thahir Ibnu „Asyur jauh lebih luas serta lebih beragam dari pada jalan yang dirumuskan oleh ulama Fiqh lain. Konsep Masalahah Ibnu „Asyur tidak selalu harus bergantung kepada nas karena menurutnya akal manusia yang sehat, jernih dan lurus selalu dapat melihat dan mengidentifikasi Masalahah. Ibnu Asyur berpendapat bahwa *Syariah* merupakan cara termudah untuk melakukan masalah namun apabila terdapat kemaslahatan yang tidak termaktub dalam *Syariah* menjadi tugas akal dalam menentukannya.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Efendi, Tiana Apriani Yustika dan Ramdan Fawzi. (2022). Analisis Masalah Mursalah Menurut Imam Al Ghazali terhadap Penyerapan tenaga kerja. *Jurnal Riset Hukum Ekonomi Syariah*, 2(1), 1-6.



*Maqashid syariah* Thahir Ibnu „Asyur memiliki cakupan dan keberlakuan yang lebih universal dan tidak hanya berlaku untuk kaum muslim saja melainkan cakupannya juga dapat berlaku untuk seluruh umat manusia dan alam semesta. Menurut Ibnu „Asyur, Islam dengan syariahnya memiliki sifat universal yang dapat diterima oleh umat manusia serta dapat membangun aturan dan tata hidup manusia di muka bumi. *Maqashid syariah* ditekankan untuk berlaku secara universal dengan cara memberikan manfaat pada orang muslim ataupun nonmuslim dengan memberikan manfaat seperti kemudahan, keadilan serta menghindari kerusakan.

Penjelasan pada latar belakang yang peneliti paparkan diatas, menjelaskan bahwa peneliti berpikir sudah sesuaikah konsep *masalah mursalah* menurut Ibnu „Asyur dengan Peraturan yang mengatur agar masyarakat Gresik bisa diberikan kesempatan seluas luasnya bekerja di PT Freeport Indonesia.

Dan jika disandingkan dengan teori *Maqashid Syariah* adalah makna dan tujuan yang dikehendaki *syara'* dalam mensyariatkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia.<sup>19</sup> Hubungan antara *maqashid syariah* dengan Sistem penyerapan tenaga kerja lokal yang diberikan Perusahaan dapat dilihat melalui

---

<sup>19</sup> Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.63

konsep *syariah* dalam prioritas. Sebab masyarakat disekitar perusahaan harusnya memiliki prioritas untuk dipekerjakan di perusahaan tersebut. Untuk menjunjung kemashlaktan bersama dan sebagaimana mestinya lahan yang digunakan dalam proses pembangunan perusahaan tersebut menggunakan lahan masyarakat sekitar yang sebelumnya empang/tambak yang menjadi mata pencarian sebagian besar masyarakat sekitar kawasan Manyar.

Masalah dari kasus yang ada harusnya Perusahaan memberikan prioritas untuk Masyarakat sekitar Kawasan Industri JIPE untuk dipekerjakan dalam beberapa divisi maupun posisi. Dengan begitu perusahaan yang ada didalam kawasan industri JIPE pun mendapatkan keuntungan dengan tidak perlu memberikan fasilitas Mess, makan diluar jam kerja dan transportasi antar jemput karena masyarakat sekitar tidak terlalu menggunakan fasilitas-fasilitas tersebut.

Konsep efisiensi dari keuntungan keuntungan yang saling didapatkan akan terus bersinambungan karena menyediakan fasilitas fasilitas tersebut memakan biaya yang cukup besar, dan jika menggunakan jasa *Outshoring* pun akan mengurangi anggaran dan juga memangkas gaji dari karyawan sehingga akan saling merugikan bagi keduanya. Adapun dengan proses penyaringan tenaga kerja luar daerah Kabupaten Gresik akan mengurangi

efisiensi waktu disertai fasilitas pembiayaan transportasi dari daerah calon tenaga kerja luar daerah Kabupaten Gresik.

Sehingga bisa disimpulkan dengan menprioritaskan tenaga kerja lokal perusahaan lebih mendapatkan keuntungan dengan lebih memangkas defisit perusahaan dengan meminimalisirkan anggaran dengan menyediakan fasilitas fasilitas yang harus diberikan kepada calon pekerja luar Kabupaten Gresik, disisi lain masyarakat sekitar Kawasan industri JIPE mendapatkan kesejahteraan secara merata karena mereka mendapatkan pekerjaan yang layak dengan penghasilan yang menjanjikan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu cara yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan dibandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan. Seorang peneliti hukum harus mampu memahami isu hukum dan metode penelitian hukum yang akan digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh secara sistematis untuk mengungkap atau memberi kesimpulan dari hasil penelitiannya. Di dalam penelitian ini digunakan Teknik dan metode penelitian yang meliputi:

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menjawab isu hukum dengan menempuh berbagai proses pengkajian serta analisa terhadap berbagai aturan, prinsip, dan doktrin hukum yang menunjang kajian terhadap isu hukum tersebut.<sup>20</sup>

Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif terperinci dan mendalam terhadap objek penelitian dengan bahan-bahan buku, tulisan, Undang-undang maupun Peraturan-peraturan terkait.<sup>21</sup> Penelitian ini dilakukan secara langsung turun ke lapangan (PT. Freeport Indonesia yang berada didalam Kawasan Industri JIPE) untuk memperoleh

---

<sup>20</sup> Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Suka-Press, 2021), 2

<sup>21</sup> Suryana, *Metodologi Penelitian: Model Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Universitas pendidikan Indonesia, 2010), 25

data primer yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dengan cara melakukan observasi dan wawancara guna memperoleh data yang akurat.

## **B. Pendekatan Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam kehidupan yang nyata. Pendekatan yuridis sosiologis menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya yaitu mengetahui proses penyaringan tenaga kerja yang diterapkan PT.Freeport Indonesia, sehingga peneliti bisa menyimpulkan apakah prosesnya sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam Pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik nomor 7 Tahun 2022.

## **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian Smelter PT.Freeport Indonesia berada di dalam kawasan industri JIPE yang berada di kecamatan Manyar Kabupaten Gresik Provinsi Indonesia. Kawasan Industri JIPE adalah pelopor kawasan industri terintegrasi pertama yang ada di Indonesia. Kawasan industri JIPE menjadi kawasan industri terluas di Jawa Timur karena total luasnya yang mencapai 3.000 hektar.

Selain kawasan industri, kawasan industri JIPE juga dilengkapi dengan hunian yang memiliki konsep kota mandiri. Hunian tersebut dibangun di area kawasan industri dengan luas 800 hektar yang dilengkapi dengan

berbagai fasilitas eksklusif yang mendukung kenyamanan penghuninya, misalnya sekolah, rumah sakit, lapangan golf, dan dermaga untuk kapal pesiar. Hunian yang terletak di kawasan industri JIPE tersebut dimaksudkan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang berkualitas.

Penelitian ini memilih lokasi di Smelter PT Freeport Indonesia sebagai lokasi utama yang diteliti dikarenakan mengetahui implementasi Perda Gresik Nomor 7 Tahun 2022. Perubahan-perubahan yang demikian sejatinya menjadikan peningkatan kapasitas penduduk dan dimungkinkan pula terjadinya kepadatan permukiman. Terutama dalam sektor industri, perusahaan-perusahaan yang berdiri di suatu daerah tentu juga harus mematuhi aturan daerah tempat yang di diami. Dalam hal ini, Kabupaten Gresik mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan daerah terkait beberapa aspek perusahaan dalam merekrut karyawan atau tenaga kerja yang berkaitan dengan daerah Kabupaten Gresik.

Sehingga mayoritas perusahaan-perusahaan terutama lokasi penelitian ini harus menaati kebijakan Perda Kabupaten Gresik yang mengamanatkan dalam setiap pemberi kerja mengutamakan tenaga kerja lokal pada lowongan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan, hal ini terdapat dalam Pasal 14 Peraturan Bupati Gresik Nomor 41 Tahun 2019.<sup>22</sup> Sehingga adanya kebijakan

---

<sup>22</sup> Pasal 14 Peraturan Bupati Gresik Nomor 41 Tahun 2019

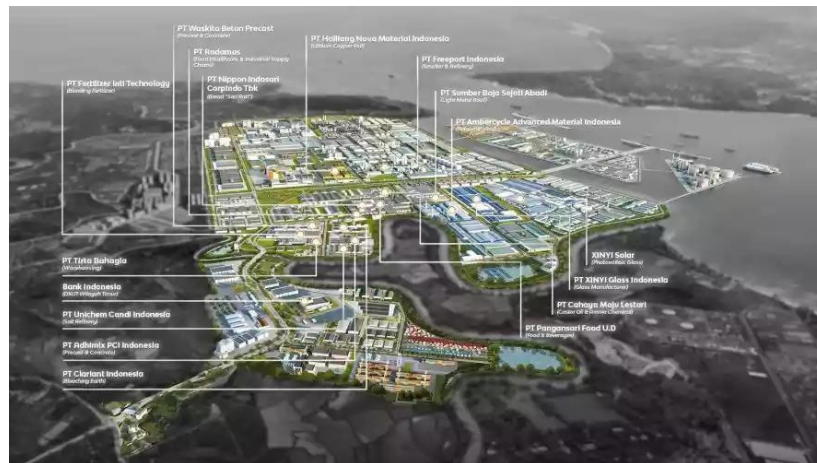
tersebut bisa memprioritaskan pekerja lokal dan untuk menekan angka pengangguran yang ada di daerah perusahaan tersebut berdiri.

JIPE telah ditetapkan sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Indonesia oleh Presiden Indonesia pada tahun 2021. JIPE sebagai KEK Indonesia merupakan Proyek Strategis Nasional yang akan menjawab kebutuhan Industri 4.0. Ini menyediakan konektivitas yang unggul dengan transportasi multimoda, pelabuhan laut dalam yang terhubung, utilitas lengkap satu atap, izin lingkungan, dan izin konstruksi cepat.

Status Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) akan memberikan tambahan insentif bagi investor. Manfaatnya termasuk pajak penghasilan yang lebih rendah dan pajak beacukai. Insentif non-fiskal mencakup persetujuan dan lisensi 1 pintu, kemudahan pengiriman barang, dan fleksibilitas dalam pekerjaan. Integrasi fasilitas JIPE, lokasi strategis, dan status KEK akan mendorong tercapainya target pemerintah untuk menurunkan biaya logistik dan operasional lainnya serta menjadikan Indonesia sebagai tujuan investasi yang menarik.

Ketersediaan utilitas yang dibutuhkan oleh industri seperti pembangkit listrik, air tawar Industri, pengelolaan limbah, pasokan gas, dan jaringan telekomunikasi, membuat JIPE menjadi tujuan investasi utama di Indonesia. JIPE mendatangkan 17 tenant, termasuk Bank Indonesia dan perusahaan tambang PT Freeport Indonesia sebagai tenant terbaru.

Berikut merupakan gambar kawasan industri JIPE :



**Gambar 3.1**

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data dengan cara mengamati fenomena-fenomena suatu masyarakat tertentu kurun waktu yang telah di tentukan.<sup>23</sup> Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan guna memecahkan masalah yang ada. Peneliti melakukan pengamatan dengan cara terjun langsung ke lapangan yaitu Sekretariat DPRD Kabupaten Gresik untuk meninjau Produk hukum yang sesuai dengan penelitian dan juga pada PT.Freeport Indonesia yang ada dalam kawasan industri JIPE.

##### **1. Wawancara**

Langkah selanjutnya adalah melakukan wawancara. Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan dan meminta penjelasan dari pihak terkait. Wawancara ini menggunakan metode wawancara tak berstruktur artinya peneliti menggunakan pedoman wawancara secara garis besar permasalahan, dilakukan dengan

<sup>23</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* Ed.1 Cet.5 (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 106



sistematis. Penulis akan melakukan wawancara dengan Staff Administrasi Kelurahan Manyarejo, Staff birokrasi Disnaker Kabupaten Gresik, dan site manager PT.Freeport Indonesia dan sebagian masyarakat sekitar Kawasan industri JIPE.

## 2. Dokumentasi

Langkah terakhir yang digunakan adalah mencari dan mengumpulkan data dengan cara inventarisasi dan mempelajari data kepustakaan berupa catatan, transkrip, buku-buku literatur, hasil penelitian terdahulu, peraturan perundang-undangan dan internet. Metode ini digunakan pada saat informasi yang bersumber dari dokumentasi atau arsip-arsip yang relevan dengan tujuan penelitian.

## **E. Sumber Data**

### 1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu data utama yang dianalisis untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan di dalam penelitian, dan juga dari Pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022. Data yang diharapkan didapat dari responden antara lain:

- Hasil Wawancara
- Observasi

- Dokumentasi

## 2. Data Sekunder

Data ini didapat melalui proses analisis berbagai referensi peraturan perundang-undangan, teori hukum, sumber-sumber karya ilmiah, serta referensi lainnya yang berkaitan dan saling berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 126-127.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Freeport Indonesia terus menggebut pembangunan pabrik pengolahan dan pemurnian (*smelter*) tembaga Manyar di Kawasan *Java Integrated Industrial Estate* (JIPE), Gresik, Jawa Timur. Pemerintah telah memberikan tenggat waktu penyelesaian proyek ini pada Juni 2024. Tenggat waktu tersebut tercantum di dalam Izin Usaha pertambangan Khusus (IUPK) *Freeport* yang tertulis bahwa jangka waktu penyelesaian Smelter Gresik paling lambat 5 tahun sejak IUPK diterbitkan pada Desember 2018.<sup>25</sup>

*Smelter* Manyar akan menjadi *smelter* dengan sistem satu jalur atau single line terbesar di dunia, yang menjadi salah satu ujung tombak kebijakan hilirisasi yang dicanangkan pemerintah. *Smelter* baru *Freeport* ini juga akan menjadi bagian penting dari ekosistem kendaraan listrik yang sedang dikembangkan di Indonesia.

Sebelum ada Smelter PT.Freeport Indonesia terlebih dahulu PTFI mendirikan PT.Smelting yang letaknya tak jauh dari *Smelter* PT.Freeport Indonesia. PT Smelting merupakan *smelter* pertama PTFI yang dibangun pada tahun 1996 bersama dengan konsorsium Jepang dan dioperasikan oleh Mitsubishi, sebagai bentuk kepatuhan PTFI terhadap Kontrak Karya II. Terletak di Gresik, Jawa Timur, PT Smelting merupakan fasilitas *smelter*

---

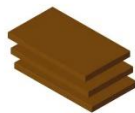
<sup>25</sup> <https://ptfi.co.id/id/smelter>

tembaga pertama di Indonesia. PT Smelting mampu memurnikan dan mengolah 1 juta ton konsentrat tembaga menjadi 300.000 ton katoda tembaga setiap tahunnya untuk memenuhi kebutuhan produksi di dalam maupun luar negeri. Dengan kapasitas pengolahan ini, PTFI telah mampu mengolah dan memurnikan sebesar 40% dari keseluruhan konsentrat tembaga yang diproduksi di Papua.

## PT Smelting

**PT Smelting** adalah fasilitas smelter tembaga pertama di Indonesia yang memurnikan dan mengolah konsentrat tembaga PT Freeport Indonesia menjadi katoda tembaga untuk memenuhi kebutuhan produksi di dalam maupun luar negeri.

<b>Tahun Berdiri:</b> 1996	<b>Lokasi:</b> Gresik, Jawa Timur	<b>Nilai Proyek:</b> USD 500 juta	<b>Operator:</b> Mitsubishi
-------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------



**Produk Utama**  
**Katoda tembaga**  
Aplikasi: kawat dan kabel

**Pemilik:**  
PTFI (25%) dan konsorsium Jepang (75%)

### Produk Sampingan



**Asam sulfat**  
Aplikasi: pupuk  
**(920.000 ton/tahun)**



**Gypsum**  
Aplikasi: semen  
**(350.000 ton/tahun)**



**Anode slime**  
Aplikasi: perak dan emas  
**(1.800 ton/tahun)**



**Copper slag**  
Aplikasi: semen dan beton  
**(655.000 ton/tahun)**



**Copper telluride**  
Aplikasi: Semikonduktor, perangkat optik, dan pelapis energi matahari  
**(50 ton/tahun)**



**Gambar 4.1**

Smelter kedua dikenal dengan nama Smelter Manyar. dibangun oleh PT

Freeport Indonesia (PTFI). Smelter ini dimulai pembangunannya pada bulan Juli 2021 dan ditargetkan dapat beroperasi pada tahun 2024 dengan kapasitas produksi 1,7 juta ton konsentrat per tahun. Adapun produk hasil *smelter* ini mencakup 480 ribu logam tembaga dan 600 ribu ton katoda tembaga per tahun. Smelter PT Freeport Indonesia merupakan fasilitas pemurnian dan pengolahan konsentrat tembaga kedua milik PTFI yang tengah dibangun di Kawasan *Java Integrated Industrial Estate* (JIPE), Gresik, Jawa Timur dengan luas total sekitar 100 hektar, sebagai wujud komitmen PTFI untuk mematuhi persyaratan yang terdapat dalam IUPK. Biaya konstruksi USD 3 Milyar. Kontraktor Utama :PT Ciyoda International Indonesia (CII) . Dan untuk kapasitas produksinya Tembaga: Smelter Manyar akan mengolah 2 juta ton/tahun + PT Smelting mengolah 1 juta ton/tahun sehingga menghasilkan 550 000 ton katoda tembaga/tahun, 6000 ton emas, perak batangan dan platinum grup metal /tahun, 1,5 juta ton asam sulfat/tahun, 150.000 ton gipsum setahun.<sup>26</sup>

Smelter PT Freeport Indonesia dirancang untuk memiliki kapasitas pengolahan konsentrat tembaga sebesar 2 juta ton per tahun, yang menjadikan smelter ini sebagai tempat pengolahan tembaga terbesar di dunia. Hasil pengolahan Smelter PT Freeport Indonesia akan ditambahkan dengan kapasitas pengolahan *smelter* yang telah beroperasi, PT Smelting, dengan kapasitas pengolahan 1 juta ton konsentrat tembaga setiap tahun. Dengan demikian, setelah Smelter PT Freeport Indonesia beroperasi, PTFI akan

---

<sup>26</sup> <http://www.ptsmelting.com/>

mampu mengolah 3 juta ton konsentrat tembaga per tahun.

## Manyar Smelter

**Manyar Smelter** is the second copper processing and refinery facility owned by PT Freeport Indonesia that will increase the smelting capacity of PT Freeport Indonesia's copper in another smelter, **PT Smelting Gresik**.

**Location:**

A total land area of 100 hectares in the Java Integrated Industrial and Port Estate (JIPE), Manyar District, Gresik Regency, East Java

*The construction and operation of the smelter requires a minimum land area of 35 hectares, a port with a capacity of 35,000 DWT, supporting infrastructures, electricity plants, natural gas, processed water, and sea water.*



**Main Product**

**Copper cathodes**

Application: wire and cable

**Secondary Products**



**Sulfuric acid**

Application: fertilizer



**Anode slime**

Application: gold and silver refining



**Copper telluride**

Application: semiconductor, optical application, and coating for solar energy



**Gypsum**

Application: cement



**Copper slag**

Application: cement and concrete

**Construction:**

2019

**Construction cost:**

USD 2.8 billion

**Owner:**

PT Freeport Indonesia

**Manpower:**

Pre-construction 200 people    Operation 400 people

Construction 2.000 people

**Supporting Facilities PTFI will Build**

- Precious Metal Refinery (PMR)
- Electro refinery
- Port
- Sulfuric acid factory
- Oxygen factory
- Water treatment facilities

**Copper Processing Capacity**



**Gambar 4.2**

Ke depannya, PTFI dan Pemerintah Indonesia akan terus bahu membahu, agar Smelter PT Freeport Indonesia dapat mendistribusikan

manfaat tembaga ke seluruh dunia. Karena tembaga adalah logam masa depan, yang akan menghantar kita menuju kehidupan yang lebih baik. Kedua fasilitas smelter PTFI ini adalah bentuk nyata komitmen serta keseriusan perusahaan dalam mendukung program hilirisasi nasional, Dengan demikian, setelah Smelter Manyar beroperasi, PTFI akan mampu mengolah 3 juta ton konsentrat tembaga per tahun menjadi 900 ribu ton katoda tembaga dengan rincian 600 ribu ton dari smelter Manyar dan 300 ribu ton dari smelter PT Smelting.

Smelter Manyar juga menghasilkan produk sekunder berupa lumpur anoda untuk pemurnian emas dan perak; asam sulfat untuk memproduksi pupuk; gipsium dan kerak tembaga untuk produksi semen dan beton; serta telurida tembaga yang berguna untuk semikonduktor, aplikasi optik dan pelapisan untuk pembangkit listrik tenaga surya. Freeport juga membangun fasilitas desalinasi air laut untuk memasok kebutuhan air smelter dan pelabuhan untuk bongkar muat hasil produksi.

#### **B. Pelaksanaan Pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 tentang Penyaluran Tenaga Kerja Lokal di Smelter PT FREEPORT INDONESIA.**

Kabupaten Gresik merupakan daerah yang produktif industri, sektor industri utama yang paling strategis adalah industri manufaktur. Industri manufaktur dipandang sebagai pendorong atau penggerak perekonomian



daerah.<sup>27</sup> Pembangunan ekonomi daerah merupakan suatu proses di mana pemerintah daerah dan masyarakat mengelola seluruh sumberdaya yang ada, dengan menjalin pola-pola kemitraan antara pemerintah daerah dan pihak swasta guna penciptaan lapangan kerja<sup>28</sup> serta dapat merangsang pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Gresik. Perusahaan harus mematuhi aturan yang di terapkan pada daerah masing-masing. Dalam hal ini, Kabupaten/kota mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan daerah Kabupaten/kota sebagaimana dijelaskan Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan penjelasannya.<sup>29</sup>

Peraturan Daerah ini meliputi berbagai aspek termasuk dalam proses perekrutan karyawan atau tenaga kerja. Artinya regulasi ini mengatur untuk mendapatkan timbal balik yang setimpal demi majunya suatu daerah. Seperti halnya di Kabupaten Gresik, ujuan diterbitkannya peraturan Nomor 7 Tahun 2022 terkhusus yang diuangkan dalam Pasal 25 tidak lain agar tenaga kerja lokal harus diprioritaskan untuk meningkatkan kesejahteraan warga. Tujuan adanya aturan itu juga untuk menekan angka pengangguran yang ada di daerah perusahaan tersebut berdiri.

Dapat dipahami bahwa di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memang tidak spesifik mengatur sepenuhnya terkait dengan kewajiban penggunaan tenaga kerja lokal, namun hal ini diserahkan kepada pemerintah

---

<sup>27</sup> Marihot T. E. Hariandja. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widisarana Indonesia, 2005; hal 21

<sup>28</sup> Kusuma, H. (2017). Flypaper Effect&58; Fiscal Illusion and Bureaucratic Model. Jurnal ekonomi dan Studi Pembangunan, 9(1), 27-39.

<sup>29</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/a/kewajiban-pemberdayaan-tenaga-kerja-lokal-di-perusahaan-lt5dd0e358a8f62/>

daerah. Kewajiban tersebut diatur oleh pemerintah daerah guna melibatkan masyarakat yang ada di Kabupaten/kota yang bersangkutan untuk bekerja di perusahaan terkait.<sup>30</sup>

Sementara untuk mengetahui apakah sebuah perusahaan diwajibkan untuk memberdayakan putra daerah, maka dapat dilihat di daerah tersebut apakah sudah ada peraturan daerah yang menyebutkan bahwa perusahaan-perusahaan yang berdiri di daerah itu harus memprioritaskan putra daerah untuk menjadi karyawan suatu perusahaan. Akan tetapi, jika daerah tersebut tidak memiliki peraturan daerah yang dimaksud, maka tidak ada kekuatan hukum yang mengikat bagi perusahaan untuk diwajibkan memberdayakan putra daerah atau tenaga kerja lokal.

Untuk memberikan suatu jaminan kepastian terhadap peraturan ketenagakerjaan tersebut maka dibutuhkan suatu intervensi dari pemerintah Kabupaten Gresik untuk melakukan pengawasan setiap tindakan yang terjadi dalam timbulnya hubungan pekerjaan. Oleh sebab itu jika dikaitkan dengan yang terjadi maka hukum ketenagakerjaan merupakan sekumpulan aturan yang mengatur mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan bagian pekerjaan, tenaga kerja, pengusaha dan juga pemerintah Kabupaten Gresik.

Pemerintah Kabupaten Gresik menerbitkan Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022 Tentang tentang kebijakan pemerintah Kabupaten Gresik untuk mengatur setiap perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten

---

<sup>30</sup> Mathis dan J. H. Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2001. Hal.38

Gresik untuk memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Kabupaten Gresik dengan persentase 60%, sebagai landasan teoritis untuk pengkajian dan analisis permasalahan yang diangkat.

Dengan harapan untuk bisa memprioritaskan masyarakat Kabupaten Gresik dalam hal lapangan pekerjaan di PT.Freeport Indonesia.Tujuan diterbitkannya peraturan tersebut oleh daerah tidak lain adalah agar tenaga kerja lokal menjadi prioritas, guna meningkatkan kesejahteraan warga lokal.<sup>31</sup>

Sesuai dengan ketentuan “Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik tahun 2022 tentang penyelenggara ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan akses penerimaan lowongan pekerjaan di PT.Freeport Indonesia masih belum optimal karena proses pembangunannya belum rampung, sehingga hingga saat ini masih belum dapat meninjau secara maksimal efektivitas dari perda pemerintah Kabupaten Gresik”.<sup>32</sup> kata Imam Soparno Lurah Manyar Sido Mukti. Kemudian Mulyadi staff birokrasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik juga berpendapat bahwa kebijakan pemerintah Gresik sudah tepat, hanya penerapannya dikemudian hari untuk sering ditinjau,karena gak menutup kemungkinan ada oknum yang mengambil keuntungan dari kebijakan pemerintah.

Tenaga kerja adalah peran penting untuk berdirinya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan manusia perlu adanya komunikasi satu sama lain

---

<sup>31</sup> Tomy M.Siragih, “konsep partisipasi masyarakat dalam pembentukan Perda” no.3, 2017

<sup>32</sup> Wawancara imam soparno lurah Manyar Sido Mukti(warkop kuning, Gresik 21 februari 2024

untuk mencapai sesuatu yang menjadi tujuan mereka. Sama halnya dengan perusahaan, perusahaan juga mempunyai tujuan yaitu ingin mendapat keuntungan yang sebanyak- banyaknya.<sup>33</sup> Masalah tenaga kerja merupakan masalah yang akan dihadapi oleh setiap perusahaan. Industri yang mengandalkan talenta, ketrampilan, dan kreativitas yang merupakan elemen dasar setiap individu. Perusahaan-perusahaan yang besar dan modern telah menggunakan mesin atau alat otomatis sampai pada komputer, tetapi yang mengatur semua jalannya mesin-mesin tersebut adalah manusia. Banyaknya jumlah usaha sektor industri juga menjadi pilihan kedua dari sekian orang yang mencari pekerjaan. Penulis berfikir bahwa semakin banyak pilihan kerja di sektor industri di Kabupaten Gresik seperti perusahaan atau pabrik semakin tinggi pula lowongan atau lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja.

Selain itu angkatan kerja juga berpengaruh dalam penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Gresik. Besarnya jumlah pekerja dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut dan besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Menurut teori Lewis bahwa kelebihan tenaga kerja merupakan kesempatan dan bukan menjadi suatu masalah, karena kelebihan pekerja pada satu sektor akan berperan dalam penyediaan pekerja di sektor lain

Terakhir yaitu jumlah penduduk angkatan kerja. Angkatan kerja yang banyak diharapkan mampu meningkatkan kegiatan ekonomi yang akan

---

<sup>33</sup> Aprilia, W., Sudarti, & Hadi, S. (2016). Analisis Ketimpangan Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan di Kabupaten/Kota Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 14(2), 178–188.

meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Gresik. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa industri merupakan penerapan cara-cara yang canggih terhadap suatu produksi, yang didalamnya menggunakan mesin-mesin untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi. Industri yang maju menggunakan alat-alat dan mesin-mesin yang lebih rumit dan canggih daripada cangkul panah, dan busurnya, yang dipergunakan oleh warga masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia tidak hanya makhluk yang mempergunakan alat-alat, namun juga dalam hal produksi.

Sebagai suatu bagian dari norma maka hukum dibentuk dan disahkan oleh seorang penguasa yang memiliki kekuasaan dalam pemerintahan atau yang memiliki kewenangan pada bidangnya. Sehingga hukum sebagai suatu ketentuan yang mengatur suatu tindakan ataupun suatu perbuatan memiliki bentuk yaitu bentuk tertulis dan tidak tertulis.

Untuk itu pemerintah Kabupaten Gresik menerbitkan Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022 tentang kebijakan pemerintah Kabupaten Gresik untuk mengatur setiap perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Gresik untuk memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Kabupaten Gresik dengan persentase 60%, sebagai landasan teoritis untuk pengkajian dan analisis permasalahan yang diangkat.

Dengan harapan untuk bisa memprioritaskan masyarakat Kabupaten Gresik dalam hal lapangan pekerjaan di PT.Freeport Indonesia. Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu pengaturan yang berkaitan terhadap bidang pekerjaan dimana setiap pekerja memiliki ikatan dengan penguasaha. Pada

masa dahulu ketentuan ini dikenal dengan sebutan hukum perburuhan<sup>34</sup> Namun pemberlakuan ketentuan tersebut tidaklah lama dikarenakan ketentuan itu diganti dengan sebutan ketenagakerjaan. Hingga saat ini ketentuan tersebut masih diberlakukan dengan aturan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>35</sup>

Jika susunan dari kata hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 bagian maka akan terdiri dari kata hukum dan kata ketenagakerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal tersebut merupakan hal-hal yang berkaitan dengan ketentuan hukum. Selain itu ketentuan ketenagakerjaan merupakan sebagai natasan dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Sehingga jika dipahami lebih dalam maka hukum menjadihal penting didalam pelaksanaan ketenagakerjaan, di mana digunakan untuk memberikan perlindungan serta jaminan terhadap pelaksanaan setiap kegiatan yang ada dalam suatu pekerjaan. Hal mendasari untuk diberikan perlindungan dan jaminan pada dasarnya diberikan kepada tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang memiliki posisi yang penting dalam peningkatan pembangunan suatu Negara. Sehingga pemerintah membuat kebijakan-kebijakan untuk melindungi kepentingan dari tenaga kerja. Terutama hukum ketengakerjajaan juga diwujudkan demi memberikan perlindungan atas kedudukan yang dimiliki oleh tenaga kerja.

---

<sup>34</sup> Asikin, Z, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo persada 2007) 25-27.

<sup>35</sup> Abdussalam, A. D, *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: PTIK 2000) 51

Ketentuan hukum tersebut tidak lain dilakukan dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja demi mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat. Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan ataupun aturan hukum, hal ini bertujuan agar setiap kegiatan untuk melaksanakannya bisa memberikan suatu tepastian hukum.<sup>36</sup>

Hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan didalam pembentukannya, dimana tujuannya tersebut demi terwujudnya suatu keadilan dan perlindungan bagi tenaga kerja. Keadilan yang dilakukan agar setiap tenaga kerja memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan serta perlindungan tersebut berguna untuk menghindari tindakan yang bertentangan dengan peraturan. Terutama tindakan dari pengusaha terhadap pekerjanya. Sehingga atas hal tersebut dapat dimaknai hukum ketenagakerjaan merupakan himpunan ataupun rangkaian suatu unsur dalam bentuk peraturan yang berhubungan dengan pekerja yang melakukan suatu kegiatan serta adanya permasalahan pengupahan atas pelaksanaan kegiatan tersebut.<sup>37</sup>

Sektor industri yang dipandang strategis adalah industri manufaktur. Industri manufaktur dipandang sebagai pendorong atau penggerak perekonomian daerah. Seperti umumnya negara sedang berkembang, Indonesia memiliki sumberdaya alam yang melimpah dan setiap daerah memiliki keragaman keunggulan sumberdaya alam.

---

<sup>36</sup> Thamrin.S. *Perlindungan Hukum Tenaga kerja Indonesia*. ( Pekanbaru alaf: Riau Publishing 2017)

<sup>37</sup> Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2008),1.

Pembangunan ekonomi daerah merupakan suatu proses di mana pemerintah daerah dan masyarakat mengelol sumberdaya-sumberdaya yang ada, dengan menjalin pola-pola kemitraan antara pemerintah daerah dan pihak swasta guna penciptaan lapangan kerja, serta dapat merangsang pertumbuhan ekonomi di daerah bersangkutan. Tenaga kerja adalah peran penting untuk berdirinya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan manusia perlu adanya komunikasi satu sama lain untuk mencapai sesuatu yang menjadi tujuan mereka. Sama halnya dengan perusahaan, perusahaan juga mempunyai tujuan yaitu ingin mendapat keuntungan yang sebanyak-banyaknya. Masalah tenaga kerja merupakan masalah yang akan dihadapi oleh setiap perusahaan. Industri yang mengandalkan talenta, ketrampilan, dan kreativitas yang merupakan elemen dasar setiap individu. Perusahaan-perusahaan yang besar dan modern telah menggunakan mesin atau alat otomatis sampai pada komputer, tetapi yang mengatur semua jalannya mesin-mesin tersebut adalah manusia.

Kabupaten Gresik merupakan salah satu diantara beberapa Kabupaten yang dipandang memiliki perkembangan industri yang cukup pesat. Gresik mengalami perkembangan laju industri yang cukup signifikan, selain itu tenaga kerja yang mudah diperoleh di Kabupaten Gresik karena Kabupaten Gresik memiliki kawasan industri yang strategis sejak puluhan tahun yang lalu. Untuk itu setidaknya informasi mengenai beberapa faktor yang sangat membantu dalam pengembangan industri sangat diperlukan.

Dengan adanya industri dapat membantu meningkatkan kesejahteraan rakyat untuk mencapai penghasilan yang mencukupi, dan pembangunan



industri juga dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang belum mempunyai pekerjaan atau yang sedang mencari pekerjaan. Selain itu, ada juga beberapa faktor pendukung bagi masyarakat untuk bekerja di perindustrian, seperti contoh yang pertama karena tingkat Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).<sup>38</sup> Beberapa orang banyak yang memilih pekerjaan di suatu daerah dengan tingkatupah yang tinggi, mereka berpikiran bahwa antara harga dan kuantitas harus seimbang untuk mencukupi kebutuhan dank arena penghasilan di Kabupaten Gresik sendiri sudah cukup besar sehingga untu mencari pekerjaan tidak perlu merantau keluar kota.

Banyaknya jumlah usaha sektor industri juga menjadi pilihan kedua dari sekian orang yang mencari pekerjaan. Penulis berfikiran bahwa semakin banyak pilihan kerja di sektor industri seperti perusahaan atau pabrik semakin tinggi pula lowongan atau lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja.

Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Ada 3 macam jenis industri berdasarkan tenaga kerja yaitu industri kecil, industri sedang, dan industri besar. Penggolongan perusahaan industri didasarkan pada banyaknya tenaga kerja yang bekerja, tanpa memperhatikan penggunaan mesin atau tidak dan tanpa memperhatikan besarnya modalperusahaan.

---

<sup>38</sup> Azhar, K., & Arifin, Z. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah pada Tingkat Kabupaten/Kota di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 9(1), 91–106.

Proses pembukaan lapangan pekerjaan di PT.Freeport Indonesia saat ini masih terbatas dan berkala, karena proses pembangunannya pun belum rampung sepenuhnya sehingga belum bisa beroperasi. Namun pembukaan lapangan pekerjaannya pun mulai dibuka pada tanggal 17 Agustus 2023 dengan *grade* pekerjaan dalam skill tertentu, karena yang dibutuhkan pada saat itu ialah pekerjaan konstruksi untuk proses pembangunan smelter PT.Freeport Indonesia.

Proses pembangunannya pun PT.Freeport mempercayakan pada perusahaan dari Jepang yaitu PT.Chiyoda Internasional Indonesia dan perusahaan kontruksian terbesar di Indonesia PT.Petrosea TBK. Dari kedua kontraktor yang dipercaya PT.Freeport tadi, membangun kerja sama dengan beberapa perusahaan kontruksi yang ada di Indonesia.

Project yang dibangun oleh PT.Freeport Indonesia ialah Manyar *Smelter* Project yang terdiri dari dua kontruksi dan hampir 20 an Sub kontruksi. Mega Proyek ini diharapkan mampu segera rampung dan segera beroperasi di lahan kawasan terintegrasi yang mencakup total area seluas 3.000 hektar. *Mega project* ini dikembangkan di Kawasan industri *Java Integrated and Industrial Port Estate* (JIPE) di Kecamatan Manyar, Gresik, Jawa Timur yang mencakup 1.761 hektar dengan fasilitas pelabuhan seluas 406 hektar, dan area perumahan seluas 800 hektar.

Dan proses pembukaan lapangan pekerjaan sendiri sudah mulai dibuka dari tahun 2020 dalam tahap berkala dan puncaknya pada tahun 2021 untuk proses pembangunan Smelter PT.Freeport Indonesia. Dan lahan yang

digunakan Mega project ini merupakan lahan dari sebagian besar masyarakat 9 Desa/kelurahan yang berada disekitar kawasan JIPE, yang mana sebagian besar masyarakat terimbas pembangunan projek MSP berprofesi sebagai peternak tambak,petani ladang dan sawah. Sehingga sebagian besar masyarakat sekitar merelakan mata pencarian mereka demi terbangunnya Smelter Terbesar di dunia PT.Freeport Indonesia.

Sehingga mereka mendapatkan prioritas dari PT.Freeport Indonesia menetapkan 9 desa di Kecamatan Manyar dan Bungah yang masuk ring 1prioritas proyek Smelter, dikawasan *Java Integrated Industrial Ports and Estate* (JIPE). Adapun sejumlah desa yang dimaksud yakni 5 di Kecamatan Manyar (Manyar Sidorukun, Manyarejo, Manyar Sidomukti, Karangrejo,dan Banyuwangi) dan 4 di Bungah (Bedanten, Tanjung Widoro, Kramat, dan Watuagung) kesembilan desa tersebut menjadi prioritas kami, baik dalam tenaga kerja, maupun *Corporate Social Responsibility* (CSR).

Selama konstruksi hingga beroperasi, Smelter membutuhkan 40 ribu pekerja. Hingga bulan April 2023sudah ada 5.200 pekerja dan dari jumlah ini, pekerja yang direkrut dari masyarakat sekitar sebanyak 1.600 orang atau 22%,Sementara sisanya dari ring 2 (Kabupaten Gresik)13%, ring 3 (Jawa Timur) 28% dan ring 4 (nasional) 37%. Setelah konstruksinya rampung (diperkirakan akhir 2023-2024) dan beroperasi, kebutuhan tenaga (pekerja) *skill* (keahlian) maupun *high skill* tinggal sekitar 1500 orang. PT Freeport Indonesia telah berkomunikasi dengan pemerintah daerah setempat, Dinas Tenaga Kerja Gresik, Kepala Desa sekitar (Ring satu),dan tokoh masyarakat

untuk pengisian tenaga kerja yang dibutuhkan. Berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa kuota penerimaan pekerja lokal masih belum memenuhi apa yang di atur oleh Pasal 25 Peraturan Daerah Gresik Nomor 7 Tahun 2022.

Pemerintah Kabupaten Gresik dan PT.Freeport Indonesia telah membentuk komitmen untuk menciptakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat Kabupaten Gresik terutama masyarakat sekitar kawasan industri JIPE (*Java Integrated Industrial Ports and Estate*). Demi memenuhi kapasitas dan kapabilitas yang dibutuhkan dalam perusahaan tentu dibutuhkan keahlian khusus, sehingga pihak PT Freeport Indonesia telah menggandeng Dinas Tenaga Kerja Gresik untuk melatih masyarakat, khususnya yang ada di ring 1 satu untuk dilatih, diberikan *skill* sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan.

Adanya sinergi dari Pemerintah Kabupaten Gresik dan PT.Freeport Indonesia yang diharapkan masyarakat Kabupaten Gresik untuk bisa membawa dampak positif untuk menyejahterakan seluruh elemen masyarakat sekitar dengan memberikan lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar yang berniat bekerja dikawan Industri JIPE. Selain itu juga memberikan bantuan dana operasional dan dana non operasional untuk desa sekitar (ring satu).

Meskipun banyak dampak positif didalamnya, namun proyek pembangunan Kawasan Industri JIPE masih mendapat protes massa.Terbaru pada tanggal 6 Juni 2023,ratusan massa warga Desa Manyar kompleks yang tergabung dalam Pekerja Proyek Manyar Gresik (PPMG) menggelar aksi unjuk

rasa didepan gedung Dewan Perwakilan Rakyat Gresik (DPRD) Kabupaten Gresik, Aksi warga Manyar ke DPRD Gresik ini, menyampaikan tuntutan atas minimnya penyerapan tenaga kerja lokal di sejumlah industri di Kabupaten Gresik, seperti proyek *smelter* di Kawasan Industri Manyar diantaranya PT. Freeport Indonesia dan PT Chiyoda Internasional Indonesia.

Selain orasi, massa PPMG membentangkan sejumlah tuntutan mereka. Dalam orasinya mereka menuntut kesempatan kerja bagi warga Desa Manyar (ring 1) dan warga Kabupaten Gresik minimal 60 persen bisa diterima bekerja di lingkungan perusahaan yang beroperasi di Kawasan Industri Kecamatan Manyar, sesuai Perda No.7 tahun 2022 tentang ketenagakerjaan. Massa PPMG juga menuntut adanya kerjasama kemitraan antara perusahaan dan masyarakat sekitar melalui Pemerintahan Desa (Pemdes) serta adanya partisipasi pembangunan terhadap masyarakat dan desa setempat terkait pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus itu. Lantaran Masih banyak warga lokal Gresik terutama warga lokal sekitar perusahaan yang belum mendapatkan pekerjaan. Minim sekali kesempatan kerja bagi warga lokal. Karena itu mereka menuntut minimal 60% kesempatan kerja bagi warga lokal sekitar perusahaan yang beroperasi di wilayahnya.<sup>39</sup>

Saat ini Proses pengerjaan bangunan fisik Smelter PT Freeport Indonesia (PTFI) di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) *Java Integrated and Industrial Port Estate* (JIPE) di Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik telah mencapai 75% dan ditargetkan akan beroperasi pada Mei 2024 mendatang. Tak

---

<sup>39</sup> Ainul yaqin, S.Pd, wawancara, (kantor BUMDES Manyarejo, 16 Maret 2024)

heram PT.Freeport Indonesia terus mencari dan melakukan perekrutan talenta lokal terbaik dengan target 258 pekerja yang dapat masuk didalamnya. Jumlah tersebut setara dengan 55% dari karyawan yang dibutuhkan PT.Freeport Indonesia Gresik. Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja operasional tengah digencarkan oleh PTFI sejak Maret 2023 baik melalui *jobfair*, perekrutan melalui website, ataupun melalui pemerintahan desa. Perekrutan dilakukan secara bertahap dimulai dengan perekrutan Ring 1 Kecamatan Manyar, Ring 2 di Kota dan Kabupaten Gresik, dilanjutkan dengan Ring 3 untuk Jawa Timur, serta Ring 4 untuk skala nasional.<sup>40</sup>

Analisa penulis terhadap penelitian kali ini, Proyek Pembangunan kawasan Industri JIPE di Kecamatan Manyar masyarakat Kabupaten Gresik dalam hal lapangan pekerjaan, infrastruktur, nilai jual industri dll yang ada di Kabupaten Gresik sudah sangat baik, selain gaji tinggi yang didapat para pekerja kontraktor proyek maupun tenaga ahli, jenjang karir juga telah terjamin kedepannya.

Masyarakat yang ahli dalam pengolahan pangan pun mendapatkan kontrak supplay makanan (*catering*) untuk seluruh pekerja dikawasan Industri JIPE yang jumlahnya puluhan ribu dan pembagiannyapun merata bagi masyarakat yang ingin ikut berkontribusi. Berbagai kontra yang ada didalamnya, seperti halnya elemen masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan tidak dapat terlepas dari topik pembahasan ini.

---

<sup>40</sup> Abdussalam, A. D, *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: PTIK 2000) 51

Penulis memberi keterangan bahwa saat ini untuk mendapatkan panggilan pekerjaan Proyek konstruksi di kawasan Industri JIPE memiliki beberapa proses, dari mengisi form database Pencari Pekerja Desa ring 1 satu untuk Project Smelter PT.Freeport Indonesia <https://forms.gle/2i8C6QUe4YRAmsp8>, selanjutnya para calon pekerja hanya perlu melengkapi beberapa persyaratan dokumentasi yang dikirim melalui pihak desa tersebut. Melihat fakta saat ini bahwa lebih mudah untuk bisa mendapatkan pekerjaan di Kawasan Industri JIPE karena Pemerintah dan PT.Freeport berkomitmen memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar.

Namun dibalik itu, tidak menutup mata bahwa ada beberapa oknum tidak bertanggung jawab yang menyalah gunakan wewenangnya, dalam hal ini sub-kontraktor. Oknum-oknum tersebut menyaring beberapa tenaga kerja diluar Kabupaten Gresik, yang mengakibatkan berkurangnya kuota yang disediakan untuk masyarakat Gresik. Hal ini menjadi jalan pintas dikarenakan tenaga kerja luar memiliki skala gaji yang lebih rendah dari pada tenaga kerja lokal masyarakat Kabupaten Gresik.

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap penelitian ini mendapatkan respon dari Kabupaten Gresik dan masyarakat sekitar. Penulis saat ini masuk dalam salah satu kontraktor terbesar di kawasan Industri JIPE untuk bisa meneliti secara maksimal dari proses prakerja, kontrak kerja dan praktik kerja dilapangan. Apakah sesuai dengan Pasal 25 Peraturan Daerah

Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022, tentang perusahaan berkewajiban Untuk memberikan lowongan pekerjaan untuk tenaga Kerja lokal.

Penulis berharap adanya penelitian ini supaya masyarakat sekitar bisa mengerti permasalahan apa yang menghambat niat baik Pemerintah Kabupaten Gresik dan PT.Freeport Indonesia dalam memajukan ekonomi,pembangunan infrastruktur, nilai jual Industri dikancah Internasional. Pemerintah dapat mengambil langkah objektif dengan memberikan kebijakan dengan skala penerimaan lapangan pekerjaan, pemerintah Kabupaten Gresik bisa mempunyai peran segingga dapat memfilter tenaga kerja skala prioritas bagi masyarakat Kabupaten Gresik. Selain itu pemerintah menyiapkan pelatihan mahir *soft skill* maupun *hard skill* dibidang tertentu untuk masyarakat Gresik agar dapat memahami mengenai apa saja yang harus disiapkan untuk bisa masuk didalam Project Smelter PT. Freport Indonesia.

### **C. Pelaksanaan Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 Perspektif Masalah Mursalah Imam Al-Ghazali**

Konsep *Maslahah Mursalah* menurut Imam Al-Ghazali Semua perbuatan yang dilarang memiliki nilai kebaikan untuk setiap umat manusia, sehingga diikatlah larangan-larangan tersebut dengan hukum *syara*“. Agar hukum *syara*“ tetap mengikuti perkembangan zaman dan tidak berhenti berkembang, para ulama berusaha untuk menyelesaikan masalah yang tidak terdapat dalam al-Quran dan Sunnah. Salah satu ulama dari Mazhab syafi”i



yaitu Imam al-Ghazali yang merupakan salah satu ulama besar Islam yang dapat memberikan pengaruh besar dalam pemikiran Islam modern dianggap menjadi ulama yang lebih. Dan *masalah mursalah* pada prinsipnya adalah mengambil manfaat dan menolak madarat, dengan harapan dapat mencapai dan memelihara kebutuhan primer manusia, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, juga harta.

Hal-hal yang berhubungan dengan penjagaan atas lima unsur tersebut adalah masalah yang Imam AlGhazali maksudkan. Dan hal-hal yang merusak lima hal itu disebut kerusakan.<sup>41</sup>

Dalam kitab al-Mustashfa, Imam al-Ghazali mengatakan bahwa masalah dibagi menjadi tiga bagian atau tingkatan, yaitu:

- a. Masalah yang dibenarkan oleh *syara'* dan terdapat dalil/nash tertentu (*masalah dharuriyat*), masalah ini ada pada tingkat pertama dan menjadi masalah primer.
- b. Masalah yang dibatalkan oleh nash/dalil tertentu (*masalah mulgah*) masalah ini tidak dapat dipertimbangkan
- c. Masalah yang tidak terdapat dalil/nash yang membenerarkannya maupun yang menolaknya (*masalah mursalah*). Sehingga para ulama memiliki pandangan dan pendapat yang berbeda-beda mengenai masalah mursalah.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Al-ghazali. Al-Mushtashfa Rujukan Utama Ushul fikih. Jilid 1. Hasmand F, editor. Pustaka Al-Kautsar; 2022. Hal 26

<sup>42</sup> Sutisna, Hasanah N, Dewi AP, Nugraha E, Mutakin A, Nurhadi, et al. Panorama Maqashid Syariah. Misno A, editor. Bandung: CV. Media Sains Indonesia; 2021.

Berdasarkan pemaparannya mengenai *masalah mursalah* menurut Imam al-Ghazali pada keempat kitabnya, disimpulkan bahwa *masalah mursalah* boleh dijadikan hujjah dengan syarat-syarat sebagai berikut :

- Masalah tersebut harus terdapat pada kategori *dharuriyah* atau primer yang merupakan pemeliharaan kebutuhan-kebutuhan pokok, yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Apabila kemaslahatan tersebut tercapai, kemudian *masalah mursalah* dapat diterapkan.
- Kemaslahatan itu harus pasti, tidak bersifat spekulasi atau dugaan.
- Kemaslahatan harus berlaku secara universal, bukan hanya untuk golongan, kelompok atau perorangan.
- Kemaslahatan harus sejalan dengan tujuan *syara*“ atau *maqashid syariah*

Al-Ghazali memaparkan pemikirannya mengenai *masalah mursalah* tidak sama dalam keempat karyanya (*al- Mankul, al-Qiyas, Shifa*“ *al-Ghalil, serta al-Mustashfa*). Dalam kitab *al-Mustashfa*, Imam al-Ghazali mendikte masalah mursalah sebagai Istishlah (استصلاح) yang mana istishlah/masalah mursalah tersebut bertujuan untuk memelihara tujuan *syara*“ atau kebutuhan *dharuriyyah* manusiayaitu *hifdz ad-din, hifdz an-nafs, hifdz al-aql, hifdz al-nasl, serta hifdz al-maal*.<sup>43</sup> Sehingga tidak ada alasan untuk menolaknya karena bila hal tersebut untuk mencapai kesejahteraan kebutuhan *dharuriyyah* manusia, maka tidak ada alasan untuk mempertentangkannya.

---

<sup>43</sup> Hidayatullah S. Masalah Mursalah Menurut Al-Ghazali. *Al-Mizan J Huk dan Ekonomi Islam*.2018;4(1):2085–6792.

Menurut pendapat 'ulama Ibnu' Asyur menjelaskan bahwa jalan untuk mencapai masalah sebagai bagian dari *maqasid syariah* jauh lebih luas dan beragam dari pada jalan yang telah dirumuskan oleh para *fuqaha'*. Menurutnya mencari masalah tidak selalu harus bergantung kepada *nas*, akal manusia yang sehat, lurus dan jernih selalu dapat mengidentifikasi masalah. Menurutnya syariah merupakan cara yang mudah dalam menentukan masalah, sedangkan kemaslahatan yang tidak termaktub dalam syariah maka sudah menjadi tugas akal untuk menentukannya.

Mempertimbangkan sebuah masalah dari sebuah peraturan Imam Al Ghazali membagi masalah menjadi 3 sudut pandang, yakni sebagai berikut:

Pertama, Masalah dengan sudut pandang tingkat urgensinya terhadap tegaknya ummat. Dalam tingkat urgensinya masalah tersebut dibagi menjadi tiga tingkatankepentingan untuk menjaganya. yakni tingkat primer (*dharury*), sekunder (*hajjiy*), dan tersier (*tahsiniy*). Apabila dilihat dari tingkat masalahnya maka tingkat masalah dari 25 Perda Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022 Tentang penyelenggara ketenagakerjaan, dikarenakan masalah yang terkandung tentang Perusahaan Berkewajiban Untuk memberikan lowongan pekerjaan untuk tenaga kerja lokal. Sedangkan apabila ketentuan masyarakat Kabupaten Gresik tidak mendapat perhatian khusus oleh PT.Freeport Indonesia, lantas bagaimana nasib masyarakat Kabupaten Gresik (ring satu) yang mendapatkan dampak dari pembangunan kawasan industri JIPE yang menggunakan lahan usaha mereka. Karena lahan yang sebelumnya menjadi tambak,sawah,kebun,ladang dan lahan pembuatan

garam yang menjadi mata pencarian sebagian besar masyarakat sekitar kawasan JIPE. Untuk itu perlunya perhatian khusus terhadap PT.Freeport Indonesia dan pemerintah daerah Kabupaten Gresik. Untuk memberikan fasilitas pekerjaan yang layak bagi masyarakat Kabupaten Gresik.

Kedua, Masalahah dari segi tujuannya terhadap ummat secara umum, kelompok atau individu. Masalahah ini terbagi menjadi dua. Yakni, masalahah kulliyah dan masalahah *Juz''iyyah*. *Maslahah al-kulliyah* adalah maslahat yang kembalikepada umat secara umum dan kelompok besar dari suatu umatseperti penduduk suatu daerah. Contoh maslahat ini sepertimenjaga masyarakat dari kemiskinan, dengan *daruriyat*, *hajiyyat* dan *tahsiniyat*. *Maslahah Ju''iyyah* adalah kemaslahatan bagi individu (pribadi) atau beberapa individu, yang harus dijaga dalam hukum-hukum muamalah.

Ketiga, Masalahah dari segi terealisasinya kebutuhan dan tercegahnya kerusakan. Masalahah ini terbagi menjadi tiga. Yakni, *Maslahaj qat''iyyah*, Maslahat ini diketahui dengan adanya teks secara pasti didukung oleh teori induksi atau dengan dalil akal bahwa dalam implementasinya terdapat kebaikan yang besar. *Maslahah dzanniyah*, yaitu masalahah yang bisa diketahui dengan persangkaan akal sehat. *Maslahah wahmiyyah*, Adalah diandaikan terdapat kemaslahatan dan kebaikan, akan tetapi setelah dicermati kemaslahatan itu berubah menjadi kerusakan. Berdasarkan penjelasan di atas, mengenai terealisasinya adanya prioritas untuk para tenaga kerja lokal, dengan begitu mengangkat perekonomian masyarakat Gresik menjadi makmur dan sejahtera. Dengan begitu menghilangkan tindak kriminalitas

yang merugikan satusama lain karena kestabilan hidup yang lebih sejahtera. Namunketika dicermati lebih jauh berdasarkan penerapan sertaimplikasinya, kemaslahatan yang ingin dicapai dengan diberlakukannya ambang batas parlemen ternyata tidak sebanding dengan kemudharatan yang menjadi implikasi pasca penerapannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **F. Kesimpulan**

##### **1. Faktor Pendukung dan Penghambat**

Implementasi pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 tentang penyaluran tenaga kerja lokal di Smelter PT.Freeport Indonesia yaitu penerimaan lowongan pekerjaan di PT.Freeport Indonesia masih belum optimal karena proses pembangunannya belum rampung, sehingga hingga saat ini masih belum dapat meninjau secara maksimal efektivitas dari perda pemerintah Kabupaten Gresik.

Faktor pendukung dari masyarakat Kabupaten Gresik mendapat prioritas dipekerjakan di Smelter PT. Freeport Indonesia dikarenakan Kebijakan Pemerintah Kabupaten Gresik membuat peraturan yang tertuang dalam pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik nomor 7 tentang perusahaan yang berada di Kabupaten Gresik berkewajiban untuk memberikan lapangan pekerjaan untuk pekerja lokal dengan persentase yang ditetapkan sebanyak 60% (enam puluh persen) harus diambil dari pekerja lokal Kabupaten Gresik. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik ini memberikan dampak bagi kemajuan ekonomi dan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) Masyarakat Gresik.

PT. Freeport Indonesia merupakan tambang emas terbesar didunia dengan produksi Smelternya berada di Kabupaten Gresik. Jelas pendapatan dan fasilitas yang didapatkan oleh pekerjanya sangatlah tinggi, hal ini yang mampu mendongkrak kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat Kabupaten Gresik. Tidak hanya itu PT. Freeport Indonesia pun akan berkontribusi untuk menaikkan perekonomian daerah dengan memberi suplai bantuan nominal dan saham kepada Pemerintah untuk membangun Kabupaten Gresik menjadi lebih baik infrastruktur dan kebutuhan penunjang lainnya.

Faktor penghambat dari aktualisasi peraturan daerah juga bisa berpotensi menciderai kebijakan pemkab, seperti yang terjadi pada akses penerimaan lapangan pekerjaan yang belum maksimal didapatkan oleh masyarakat kabupaten Gresik. Faktor ini mungkin bisa terjadi karena produksi smelter yang belum siap beroperasi maupun terdapat alasan lain terkait adanya akses prioritas lain yang disiapkan oleh PT.Freeport Indonesia kepada masyarakat luar Gresik (non lokal) yang memiliki potensi dan skill yang dibutuhkan oleh PT.Freeport Indonesia. Dapat pula ada transaksi jual beli untuk masuk kedalam PT.Freeport Indonesia yang dilakukan oknum yang meraup keuntungan dari kebijakan ini. Sesuai dengan ketentuan Pasal 25 Peraturan Kabupaten Gresik tahun 2022 tentang penyelenggara ketenagakerjaan dapat disimpulkan bahwa hal yang berhubungan

dengan akses penerimaan lowongan pekerjaan di PT.Freeport Indonesia masih belum optimal.

Hal ini yang harus diperhatikan oleh pemerintah kabupaten Gresik untuk menindaklanjuti hal yang membatasi masyarakat lokal untuk mendapatkan pekerjaan di Smelter PT. Freeport Indonesia. Selain itu perlunya pembekalan kompetensi dan keahlian khusus bagi masyarakat Gresik yang dibutuhkan PT. Freeport Indonesia dengan begitu mejadikan masyarakat Gresik berdaya saing dan berkompeten untuk menjawab kebutuhan PTFI. Sesuai dengan ketentuan Pasal 25 Peraturan Kabupaten Gresik tahun 2022 tentang penyelenggara ketenagakerjaan dapat disimpulkan bahwa hal yang berhubungan dengan akses penerimaan lowongan pekerjaan di PT. Freeport Indonesia masih belum optimal

2. Masalah Mursalah dengan perhatian pemkab memperdayakan masyarakat Gresik di PT. Freeport Indonesia

Implementasi pasal 25 Perda Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022 perspektif masalah mursalah Imam Al-Ghazali Melihat pada tingkat masalah mursalah Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022 tentang Penyelenggara Ketenagakerjaan, terdapat pada kewajiban Perusahaan untuk memberikan lowongan pekerjaan untuk tenaga kerja lokal. Hal ini merealisasikan adanya prioritas untuk para tenaga kerja lokal, dengan begitu mengangkat perekonomian masyarakat Gresik menjadi makmur dan sejahtera. Dengan begitu



menghilangkan tindak kriminalitas yang merugikan satusama lain karena kestabilan hidup yang lebih sejahtera. Namun ketika dicermati lebih jauh berdasarkan penerapan serta implikasinya, kemaslahatan yang ingin dicapai dengan diberlakukannya ambang batas parlemen ternyata tidak sebanding dengan kemudharatan yang menjadi implikasi pasca penerapannya.

Melihat pada tingkat masalah mursalah Pasal 25 Perda Kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022 tentang Penyelenggara Ketenagakerjaan, terdapat pada kewajiban Perusahaan untuk memberikan lowongan pekerjaan untuk tenaga kerja lokal. Hal ini merealisasikan adanya prioritas untuk para tenaga kerja lokal, dengan begitu mengangkat perekonomian masyarakat Gresik menjadi makmur dan sejahtera. Dengan begitu menghilangkan tindak kriminalitas yang merugikan satusama lain karena kestabilan hidup yang lebih sejahtera. Namun ketika dicermati lebih jauh berdasarkan penerapan serta implikasinya, kemaslahatan yang ingin dicapai dengan diberlakukannya ambang batas parlemen ternyata tidak sebanding dengan kemudharatan yang menjadi implikasi pasca penerapannya

## **G. Saran**

Untuk mengatasi Kendala yang terjadi pada aktualisasi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Gresik perlu adanya perhatian dan tinjauan dari

Pemerintah langsung dan Disnaker kab.Gresik untuk memperketat dan ikut terlibat dalam prosedur penyerapan tenaga kerja di PTFI. Penulis juga menganalisa aktualisasi dilapangan karena belum maksimalnya pekerja lokal yang diterima di PTFI, ada beberapa asumsi dengan belum beroperasinya Smelter PT.Freeport Indonesia yang mungkin PTFI membutuhkan tenaga ahli yang didapatkan dari pekerja asing dan non lokal.

Hal ini menjadi perhatian bagi Pemkab dan Disnaker kabupaten Gresik untuk menjadi fasilitator dalam menciptakan ekosistem industri, maka semua pemain yang beroperasi dalam suatu rantai nilai akan terakomodir.

Masyarakat Gresik pun harus sadar bahwa PTFI pun membutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan dan kompetensi skill tertentu, dengan begitu masyarakat harus memiliki kompetensi skill yang dibutuhkan oleh PTFI untuk mengisi kuota pekerja di Smelter PT Freeport Indonesia. Dengan begitu perlu adanya kesinambungan antara masyarakat dan Pemerintah kabupaten Gresik untuk menyikapi hal ini untuk mewujudkan cita cita Gresik makmur sejahtera

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdussalam, A. D, *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: PTIK,2000)
- Asikin, Z., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo persada, 2008)
- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum* Ed.1 Cet.5 (Jakarta: Sinar Grafika, 2014)
- Fahrojih, I. *Hukum Perburuan Konsepsi, sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. (Malang: setara press,2016)
- Hakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003)
- Handriraharjo, *Hukum Perusahaan*. (Jakarta: media pressindo,2012).
- Husni, L. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2007)
- Lodewijk, Luis, Wangga., *Perluasan Lapangan Pekerjaan*, (Bandung, widina, 2023)
- Marihot T. E. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia Widisarana Indonesia, 2005)
- Soekanto, Soerjono, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007),
- R. L. Mathis dan J. H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2001)
- Thamrin.S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Pekanbaru: Alaf Pubrising, 2017)
- Phitoyo, Whimbo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta:Visi media,2010)
- Wijayanti, Asri *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
- Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006)

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002),.

### **Jurnal Dan Processing**

Kusuma, H. Flypaper Effect Fiscal Illusion and Bureaucratic Model. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 2017)

Aprilia, W., Sudarti, & Hadi, S. (2016). Analisis Ketimpangan Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan di Kabupaten/Kota Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 14(2), 178–188.

Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.(2008)

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)

Azhar, K., & Arifin, Z. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah pada Tingkat Kabupaten/Kota di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 9(1), 91–106.

### **Internet/ Website**

<http://www.greaiknews.com/suara-warga/3450-banyak-karyawan-non-lokal-diterima-karyawan-lokal-curhat-kedisnaker>, diakses 3 oktober 2023.

<https://www.detik.com/jatim/berita/d-6185222/apa-itu-implementasi-pengertian-tujuan-dan-contoh-penerapannya>.

<https://www.gramedia.com/literasi/pengertianjenis-jenis-perusahaan/>.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/kewajiban-pemberdayaan-tenaga-kerja-lokal-di-perusahaan-lt5dd0e358a8f62/>

Wawancara dari Narasumber

Wawancara imam soparno lurah Manyar Sido Mukti(warkop kuning,Gresik 21 februari 2024)

Wawancara Mulyadi Pujo,S.psi, wawancara (kantor Disnaker Gresik,14 Maret 2024)

**Peraturan Perundang-Undangan**

Pasal 14 Peraturan Bupati Gresik Nomor 41 Tahun 2014

Pasal 25 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik 2022

## Lampiran Dokumentasi



Berikut merupakan ID.Card Typing Manyar Smelter Project PT.Freeport Indonesia yang wajib dimiliki oleh pekerja PT.Freeport Indonesia, tidak akan diberikan izin masuk area jika tidak memiliki ID Card tersebut dan juga wajib mengembalikan ID Card tersebut jika sudah bukan lagi pekerja PT.Freeport Indonesia. Dibekali dengan Teknologi kekinian yang dapat meresume data Pemilik ID Card tersebut yang mempermudah perusahaan untuk mendeteksi kehadiran dan produktifitas pemilik ID Card tersebut.



Penulis merupakan salah satu pekerja di rekanan under PT.Freeport Indonesia dari tanggal 5 Oktober 2023 dengan mengikuti prosedur rekrutmen dan mendapat rekomendasi dari Kelurahan bahwa penulis masyarakat sekitar Kawasan JIPE. Diawal bergabung diposisi Helper Fitter hingga bulan Desember lalu mendapat kepercayaan team safety untuk menjadi Fire Watcher hingga bulan Februari.

Penulis menekuni kompetensi dibidang kontruksi hingga akhirnya dibulan Februari mengikuti placement test untuk mendapat sertifikasi dan menempati posisi Fitter Contruction. Tahap demi tahapan terlewati hingga dibulan Mei mendapat Rekomendasi PT.Chiyoda Internasional Indonesia untuk menjadi Fitter di PT.Freeport Indonesia.

Dari berbagai proses diatas, dapat kita simpulkan jika hanya mengandalkan kuota masyarakat lokal kita tidak akan mengubah kita untuk lebih baik dan akan terus ada dibawah. Masyarakat Gresik harus memiliki kemauan kuat untuk bisa menempati posisi,divisi,Jabatan yang strategis dan baik untuk jenjang karir dengan berkomitmensi, daya juang dan saya saing.



. Penulis hadir dalam rembuk akur antara Petinggi Sekitar Kawasan Smelter PT Freeport Indonesia dan hingga mendapat sanjungan pimpinan Site manager Area RTH PT.Freeport Indonesia. Karena mengutarakan usulan dari sebagian masyarakat dan argumen pribadi yang menjadi masukan untuk PT.Freeport Indonesia untuk menyerap tenaga kerja lokal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan.



Penulis bersama Bapak Cornelius Andreas pada tanggal 20 Februari 024 dalam kesempatan ini penulis menyampaikan keluhan agar masyarakat lokal mendapat kesempatan seluas luasnya untuk bisa bekerja di Smelter PT.Freeport Indonesia. Dan mendapatkan respon positif dari beliau karena peduli seorang pemuda untuk kemajuan Kabupaten Gresik. Beliau juga memaparkan upaya untuk bisa mendapatkan pekerjaan di Kawasan JIPE dengan sharing upaya PT.Freeport Indonesia pada masyarakat lokal di Kuala Kencana Timika Papua, dengan harapan masyarakat Gresik pun juga bisa mengaplikasikan saran dari beliau.





Proses penulis dari seorang Helper, Fire Watcher, Fitter hingga pengawas cukup untuk membuktikan bahwa pentingnya bagi masyarakat lokal untuk meningkatkan integritas, pengalaman, keahlian dan konsistensi untuk mendapatkan kedudukan yang lebih baik karena kita ketahui bersama untuk mencapai kemajuan

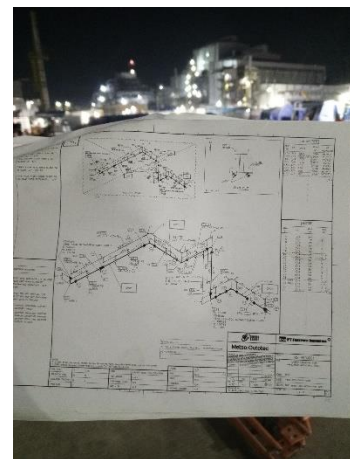
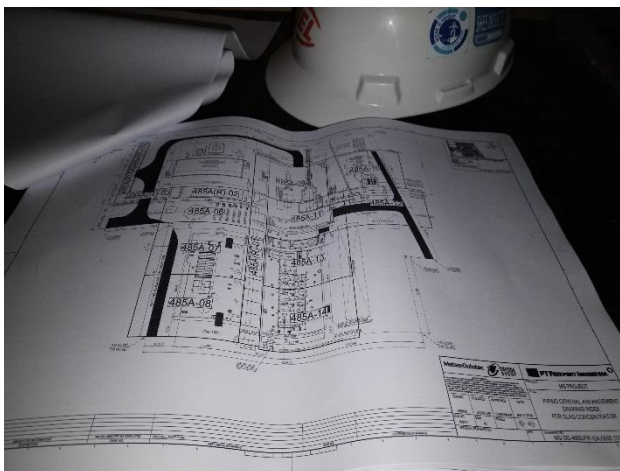
tidak ada cara instan. Perlu adanya semangat juang, keinginan kuat dan ketekunan dalam berproses.

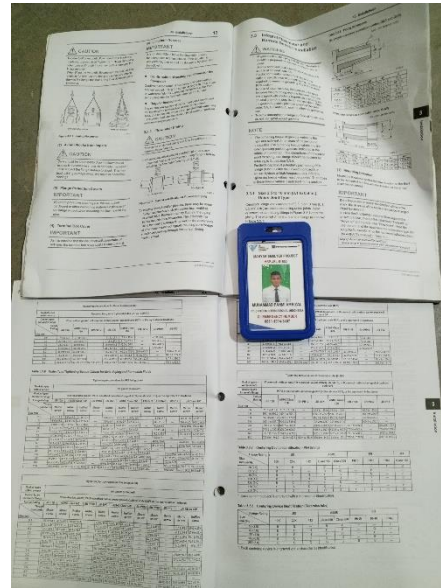
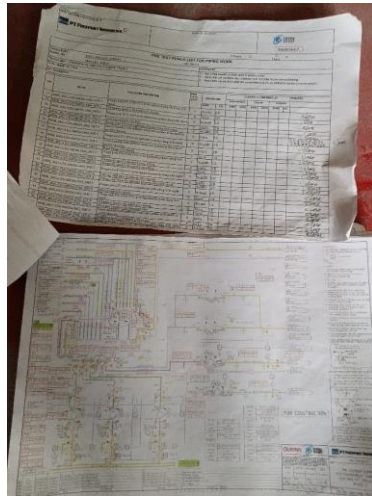


Bersama Staff Birokrasi dinas ketenagakerjaan kabupaten Gresik Bapak Mulyadi Sudrajat (52 th), penulis mengundang beliau di RM. Ikan bakar mengare yang menjadi salah satu usaha penulis, dalam pertemuan ini penulis fokus bertanya sumbangsi Disnaker kab Gresik dalam menerapkan pasal 25 Perda kabupaten Gresik nomor 7 tahun 2022, dan solusi untuk penyerapan tenaga kerja lokal bisa maksimal di Smleter PT. Freeport Indonesia pada bulan Agustus 2024 nanti.



Penulis bersama Ainul Yaqin Admin Kelurahan Manyar Rejo di warung kopi depan Kelurahan dikarenakan penulis meminta beberapa data yang cukup dirahasiakan oleh kelurahan Manyarejo, dan narasumber merupakan teman penulis sehingga diperbolehkan mengambil beberapa data persentasi skala prioritas masyarakat Kelurahan Manyar Rejo yang sudah dibekerjakaan di Kawasan Industri JIPE. Selama wawancara berlangsung.





Berikut beberapa drawing project yang penulis kerjakan, tahap demi tahapan telah dilalui penulis untuk bisa berproses di dunia Kontruksi cukup mendapat apresiasi dan beberapa hadiah dari Site Manager PT.Freeport Indonesia,Supertander PT.JEL dan Supervisor PT.Chiyoda Internasional Indonesia dikarenakan totalitas dalam bekerja. Dan setelah Project Manyar Smelter Project selesai ada beberapa perusahaan Under PT. Freeport Indonesia yang bersedia memberikan kesempatan penulis untuk dipekerjakan, salah satunya Posisi Operator Maintenance PT.Suprabakti Mandiri dan Conveyor Belt Jetty PT.Freeport Indonesia.

Semoga bisa menjadi motivasi untuk masyarakat warga lokal bahwa perlu adanya minat, dan keahlian dalam bidang tertentu untuk bisa mendapatkan pekerjaan berjenjang karir di PT.Freeport Indonesia. Dan kita bisa bersaing secara skill dan keahlian dengan pekerja non lokal. Seperti kenyataan yang ada di dalam PT.Freeport Indonesia dan rekanan-rekanannya bahwa sedikit masyarakat lokal yang saat ini bisa masuk diposisi berjenjang karir dengan minim skill dan pengalaman, sehingga menjadi tanggungan PT.Freeport Indonesia untuk menyediakan pelatihan dan ambil sertifikasi untuk masyarakat lokal di tempat yang telah disediakan.