UNIVERSITAS GADJAH MADA
TINJAUAN BATAS MINIMAL KETERSERAPAN PUTRA DAERAH DALAM PENERIMAAN TENAGA KERJA DI KOTA BONTANG, KALIMANTAN TIMUR
Muhammad Farrel Althaf Zacharias, Dr. Murti Pramuwardhani, S.H., M.Hum. NIP. 197202271999032001
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

TINJAUAN BATAS MINIMAL KETERSERAPAN PUTRA DAERAH DALAM PENERIMAAN TENAGA KERJA DI KOTA BONTANG, KALIMANTAN TIMUR

Oleh :
Muhammad Farrel Althaf Zacharias[1] dan Murti Pramuwardhani Dewi[2]

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan batas minimal keterserapan putra daerah sebesar 75% dalam penerimaan tenaga kerja di Kota bontang berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018, serta untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam optimalisasi penyerapan tenaga kerja lokal pada sektor industri strategis di wilayah tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis-empiris dengan pendekatan studi kasus dan pendekatan undang-undang yang menggunakan dua jenis penelitian, yaitu Penelitian Kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dam Penelitian Lapangan untuk mendapatkan data primer. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, serta penelitian lapangan melalui wawancara dengan beberapa pihak terkait, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, PT Pupuk Kalimantan Timur, PT Kaltim Amonium Nitrat, dan PT Kaltim Nitrate Indonesia. Selanjutnya, akan dianalisis secara kualitatif dan data analisisinya berbentuk data deskriptif analitis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *Pertama*, implementasi batas minimal keterserapan putra daerah di Kota Bontang belum berjalan secara optimal. Kewajiban penyerapan 75% tenaga kerja lokal sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 kerap berbenturan dengan realitas kebutuhan operasional industri padat modal dan berteknologi tinggi (seperti PT Pupuk Kalimantan Timur, PT Kaltim Amonium Nitrat, dan PT Kaltim Nitrate Indonesia) yang menuntut spesifikasi dan sertifikasi keahlian teknis khusus berskala internasional. *Kedua*, faktor utama yang menjadi penghambat implementasi kebijakan tersebut meliputi faktor internal berupa ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan dan kompetensi teknis pencari kerja lokal dengan standar kebutuhan industri (*skill gap*), serta faktor eksternal yang mencakup lemahnya pengawasan serta penegakan sanksi dari instansi terkait terhadap kepatuhan pelaporan rekrutmen perusahaan.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Lokal, Kuota 75%, Impelemntasi Kebijakan, Disharmonisasi Hukum, Kota Bontang

[1] Mahasiswa Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
[2] Dosen Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

UNIVERSITAS GADJAH MADA
TINJAUAN BATAS MINIMAL KETERSERAPAN PUTRA DAERAH DALAM PENERIMAAN TENAGA KERJA DI KOTA BONTANG, KALIMANTAN TIMUR
Muhammad Farrel Althaf Zacharias, Dr. Murti Pramuwardhani, S.H., M.Hum. NIP. 197202271999032001
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

REVIEW OF THE MINIMUM REQUIREMENTS FOR LOCAL YOUTH EMPLOYEMENT IN BONTANG CITY, EAST KALIMANTAN

By :
Muhammad Farrel Althaf Zacharias[1] and Murti Pramuwardhani Dewi [2]

ABSTRACT

The objective of this study is to examine and analyze the implementation of the 75% minimum quota for local residents in workforce recruitment in the City of Bontang, as stipulated in Bontang City Regulation No. 10 of 2018, as well as to indetify and analyze the factors hindering the optimization of local workforce recruitment in the strategic industrial sector in the region.

This study employs a juridical-empirical method using a case study approach and a legal analysis approach, incorporating two types of research: literature review to obtain secondary data and field research to obtain primary data. Data collection was conducted through a literature review of laws and regulations, as well as field research via interviews with several relevant parties, namely the Bontang City Manpower Office, PT Pupuk Kalimantan Timur, PT Kaltim Amonium Nitrat, and PT Kaltim Nitrate Indonesia. Subsequently, the data will be analyzed qualitatively, and the analysis will take the form of descriptive-analytical data.

The research findings indicate that, first, the implementation of the minimum quota for hiring local residents in Bontang City has not been optimal. The requirement to hire 75% local workers, as mandated by Bontang City Regulation No. 10 of 2018, often conflicts with the operational realities of capital-intensive and high-tech industries (such as PT Pupuk Kalimantan Timur, PT Kaltim Amonium Nitrat, and PT Kaltim Nitrate Indonesia), which require specific technical expertise and international-level certifications. Second, the main factors hindering the implementation of this policy include internal factors such as the mismatch between the educational qualifications and technical competencies of local job seekers and industry standards (skill gap), as well as external factors including weak oversight and enforcement of sanctions by relevant agencies regarding companies' compliance with recruitment reporting requirements.

Keywords: Local Workforce, 75% Quota, Policy Implementation, Legal Disharmony, Bontang City

[1] Student of the Departement of Civil Law, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada.
[2] Associate Professor of the Departement of Civil Law, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada.