

Jurnal Media Hukum

Vol. 14 Nomor 2, September 2026

Doi : 10.59414/jmh.v14i2.1524

Perlindungan Hak Kerja Lokal Dalam Rekrutmen Industri Nikel Di Kabupaten Banggai

Yoseph Fenly Angkadai^{1*}, Moh. Akli A. Suong², Muhammad Abdi Sabri I. Budahu³,
Nurlan Lambause⁴, Intan Ayudia B.⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tompotika, Luwuk, Indonesia

E-mail: fenlyangkadai@gmail.com^{1*}; aklisuong2023@gmail.com²; abdisabri23@gmail.com³;
nurlanlambause@gmail.com⁴; intanayudia@gmail.com⁵

Article

Kata kunci:
Hak kerja lokal;
Rekrutmen;
Industri nikel;
Konflik sosial.

Keywords:
Local employment
rights;
Recruitment;
Nickel industry;
Social conflict.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis perlindungan hak kerja masyarakat lokal dalam rekrutmen industri nikel di Kabupaten Banggai dengan menempatkan rekrutmen sebagai persoalan hukum sekaligus tata kelola sosial. Pendekatan sosio-legal digunakan melalui audit normatif terhadap regulasi ketenagakerjaan daerah, analisis data sekunder Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai, statistik resmi, publikasi pemerintah, dan triangulasi dengan penelitian lokal serta literatur ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1.645 tenaga kerja lokal telah terserap pada perusahaan nikel. Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2022 mengatur kewajiban pelatihan tenaga kerja lokal, penempatan yang terbuka, objektif dan nondiskriminatif, pelaporan lowongan dan penempatan, serta prioritas tenaga kerja lokal paling rendah 80% dari kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Namun, data serapan yang tersedia masih agregat sehingga belum cukup untuk membuktikan kepatuhan setiap perusahaan. Penilaian memerlukan data total tenaga kerja per perusahaan, komposisi lokal-nonlokal, jabatan, status kerja, periode penerimaan, dan dasar penggunaan tenaga kerja luar daerah untuk keahlian khusus. Penelitian merekomendasikan model rekrutmen yang dapat diaudit melalui transparansi informasi, kriteria seleksi terukur, verifikasi prioritas lokal, integrasi pelatihan dan sertifikasi, pelaporan berkala, serta mekanisme pengaduan sebagai instrumen perlindungan hak dan pencegahan konflik sosial.

Abstract

This study examines the protection of local employment rights in nickel industry recruitment in Banggai Regency by treating recruitment as both a legal and social-governance issue. A socio-legal approach was applied through a normative audit of local labour regulations, analysis of secondary data from the Banggai Regency Manpower and Transmigration Office, official statistics, government publications, and triangulation with local studies and relevant literature. The findings show that 1,645 local workers have been absorbed by nickel companies. Banggai Regency Regulation No. 9 of 2022 requires local-worker training, open, objective and non-discriminatory placement, vacancy and placement reporting, and a minimum 80 percent priority for local workers in company workforce needs. However, the available absorption data remain aggregated and are therefore insufficient to demonstrate compliance by each company. Assessment requires company-level data on total employment, local and non-local composition, job category, employment status, recruitment period, and justification for using non-local workers in specialised positions. The study recommends an auditable recruitment model based on transparent information, measurable selection criteria, verification of local-worker priority, integration of training and certification, periodic reporting, and a grievance mechanism as instruments for rights protection and social-conflict prevention.

PENDAHULUAN

Hilirisasi nikel memperluas aktivitas industri ekstraktif dan pengolahan sekaligus meningkatkan permintaan tenaga kerja. Di Kabupaten Banggai, perkembangan tersebut beririsan langsung dengan harapan masyarakat agar investasi menghasilkan manfaat ekonomi yang nyata melalui kesempatan kerja. Hak atas pekerjaan bukan semata kepentingan ekonomi, tetapi memiliki dimensi konstitusional karena negara menjamin hak warga atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Dalam perspektif hak asasi manusia, perlindungan hak kerja menuntut adanya kepastian prosedur, kesempatan yang setara, dan perlindungan dari tindakan diskriminatif. Hak memperoleh keadilan tidak hanya relevan setelah hubungan kerja terbentuk, tetapi juga pada tahap akses menuju pekerjaan: bagaimana lowongan diumumkan, syarat ditetapkan, seleksi dilaksanakan, dan keputusan penerimaan dibuat.²

Pemerintah Kabupaten Banggai telah membentuk kerangka afirmatif melalui Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.³ Kerangka tersebut diperkuat oleh Peraturan Bupati Banggai Nomor 13 Tahun 2026 sebagai aturan pelaksana.⁴ Secara substansial, regulasi daerah menghubungkan investasi dengan kewajiban melatih tenaga kerja lokal, prinsip penempatan yang terbuka, objektif dan nondiskriminatif, kewajiban pelaporan lowongan dan penempatan, serta prioritas pengisian lowongan oleh tenaga kerja lokal.

Kebutuhan perlindungan tersebut semakin relevan ketika dibaca bersama struktur ekonomi daerah. Pada 2024, pertambangan dan industri pengolahan merupakan dua lapangan usaha yang mempunyai bobot besar terhadap PDRB Kabupaten Banggai, sementara jumlah penduduk bekerja mencapai 198.239 orang dan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 3,11%.⁵ Dengan struktur ekonomi seperti itu, kualitas akses masyarakat lokal terhadap pekerjaan industri menjadi bagian penting dari pemerataan manfaat pembangunan.

Data awal penelitian yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai menunjukkan bahwa 1.645 tenaga kerja lokal telah diterima bekerja pada perusahaan nikel.⁶ Angka tersebut merupakan capaian positif, tetapi belum menjawab pertanyaan hukum tentang apakah setiap perusahaan telah memenuhi kewajiban prioritas tenaga kerja lokal atau apakah pengecualian untuk keahlian khusus telah digunakan secara objektif.

Isu rekrutmen juga mempunyai dimensi pencegahan konflik. Penelitian lokal di Kabupaten Banggai menunjukkan pentingnya koordinasi lintas sektor, deteksi dini, mediasi, dan partisipasi publik dalam pencegahan konflik sosial.⁷ Kajian lokal lainnya menempatkan perlindungan lingkungan sebagai bagian dari hak konstitusional warga dalam pembangunan berkelanjutan, yang memperlihatkan bahwa manfaat ekonomi industri harus berjalan bersama penghormatan terhadap hak masyarakat.⁸

¹Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

²Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

³Pemerintah Kabupaten Banggai, Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

⁴Pemerintah Kabupaten Banggai, Peraturan Bupati Banggai Nomor 13 Tahun 2026 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

⁵Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai, Statistik Daerah Kabupaten Banggai 2025 (Luwuk: BPS Kabupaten Banggai, 2025).

⁶Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai, Rekapitulasi penyerapan tenaga kerja lokal pada perusahaan nikel, data sekunder penelitian, 2026.

⁷Moh. Sulfikar Suling et al., "Peran Forkopimcam Kintom Dalam Pencegahan Konflik Sosial," *Jurnal Media Hukum* 13, no. 2 (2025): 331–342, <https://doi.org/10.59414/jmh.v13i2.1053>.

⁸Moh. Akli Suong dan Muhammad Abdi Sabri I. Budahu, "Perlindungan Lingkungan Hidup Sebagai Hak Konstitusional Warga Negara Dalam Pembangunan Berkelanjutan," *Jurnal Media Hukum* 10, no. 2 (2022): 110–121, <https://doi.org/10.59414/jmh.v10i2.525>.

Penelitian ini memandang rekrutmen bukan sekadar prosedur administratif perusahaan. Rekrutmen adalah titik pertemuan antara hak warga untuk memperoleh kesempatan kerja, kewenangan perusahaan menentukan kebutuhan kompetensi, kewajiban pemerintah mengendalikan penyelenggaraan ketenagakerjaan, dan kebutuhan menjaga legitimasi sosial industri. Efektivitas norma hak asasi pada akhirnya bergantung pada implementasi dan akses nyata terhadap keadilan.⁹

Kebaruan penelitian terletak pada penggabungan tiga dimensi yang sering dibahas terpisah, yaitu perlindungan hak kerja lokal, audit proses rekrutmen, dan pencegahan konflik sosial. Berbeda dengan pendekatan yang hanya menghitung jumlah pekerja lokal, penelitian ini mengembangkan gagasan rekrutmen yang dapat diaudit melalui bukti proses dan bukti hasil. Hal ini sejalan dengan perhatian sebelumnya mengenai integritas sebagai tuntutan terhadap proses yang dapat dipertanggungjawabkan.¹⁰ Penelitian bertujuan menganalisis kedudukan hak kerja lokal dalam kerangka ketenagakerjaan Kabupaten Banggai, mengidentifikasi kebutuhan pembuktian kepatuhan perusahaan, dan merumuskan model tata kelola rekrutmen yang dapat diaudit sebagai strategi perlindungan hak dan pencegahan konflik.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan sosio-legal dengan desain studi kasus di Kabupaten Banggai. Pendekatan sosio-legal dipilih karena penelitian tidak hanya menilai isi peraturan, tetapi juga membaca bagaimana norma tersebut berhubungan dengan data ketenagakerjaan, kebutuhan kompetensi industri, kelembagaan pemerintah daerah, dan dinamika sosial masyarakat di wilayah industri nikel. Pada tahap yang menjadi basis artikel ini, sumber data terdiri atas bahan hukum primer, data sekunder Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai, statistik resmi, publikasi pemerintah, penelitian ilmiah lokal, dan literatur tata kelola ketenagakerjaan. Wawancara dan FGD yang direncanakan dalam penelitian utama ditempatkan sebagai tahap pendalaman dan validasi sehingga artikel ini tidak mengklaim hasil empiris yang belum selesai.

Analisis dilakukan dalam empat langkah. Pertama, audit normatif terhadap UUD NRI Tahun 1945, Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, Perda Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2022, dan Perbup Kabupaten Banggai Nomor 13 Tahun 2026. Kedua, pemetaan kewajiban rekrutmen perusahaan, terutama transparansi lowongan, objektivitas seleksi, pelatihan tenaga kerja lokal, pelaporan, dan prioritas lokal. Ketiga, triangulasi antara norma dan data sekunder mengenai serapan tenaga kerja serta kebutuhan kompetensi. Keempat, perumusan model preskriptif berupa indikator audit rekrutmen. Keabsahan analisis dijaga dengan triangulasi sumber dan pemisahan yang tegas antara data resmi, temuan penelitian terdahulu, serta inferensi normatif peneliti.

PEMBAHASAN

Konstruksi Hak Kerja Lokal dalam Hukum Ketenagakerjaan Kabupaten Banggai

Hak kerja lokal tidak dapat dimaknai sebagai hak absolut untuk diterima bekerja tanpa memperhatikan kompetensi. Secara yuridis, maknanya lebih tepat diletakkan pada hak memperoleh kesempatan yang adil dalam mengakses pekerjaan dan perlakuan yang

⁹H. Ligua, M. Arif, dan M. A. A. Suong, "Efektivitas Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Terhadap Hak Memperoleh Keadilan," *Journal of Lex Theory* 5, no. 1 (2024): 337–358.

¹⁰Yoseph Fenly Angkadai, "Hak Dan Netralitas Dalam Pemilihan Umum Yang Berintegritas," *Jurnal Media Hukum* 12, no. 2 (2024): 68–80, <https://doi.org/10.59414/jmh.v12i2.725>.

tidak diskriminatif. Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan prinsip kesempatan yang sama dan perlakuan tanpa diskriminasi.¹¹

Dalam konteks Kabupaten Banggai, afirmasi lokal memperoleh bentuk yang lebih spesifik. Pasal 17 Perda Nomor 9 Tahun 2022 mewajibkan perusahaan atau investor yang menanamkan modal di daerah untuk melatih tenaga kerja lokal agar dapat ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerja. Pasal 19 menghendaki penempatan dilakukan secara terbuka, bebas, objektif, adil, setara, dan tanpa diskriminasi. Pasal 21 mewajibkan pemberi kerja melaporkan lowongan dan penempatan tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja. Selanjutnya, Pasal 31 menghendaki perusahaan mengupayakan dan mengutamakan tenaga kerja lokal dengan prioritas paling rendah 80% dari tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Norma tersebut membentuk tiga lapis kewajiban. Pertama, kewajiban hasil berupa prioritas kuantitatif tenaga kerja lokal. Kedua, kewajiban proses berupa keterbukaan, objektivitas, dan nondiskriminasi. Ketiga, kewajiban kapasitas berupa pelatihan tenaga kerja lokal. Karena itu, ketentuan 80% tidak dapat dibaca secara terpisah dari kewajiban perusahaan dan pemerintah untuk membangun kompetensi lokal.

Pendekatan ini sejalan dengan konsep socially responsible human resource management yang menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan etik organisasi, bukan hanya fungsi administratif.¹² Integritas rantai pasok sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh kode etik dan budaya organisasi.¹³

Makna Hukum Data Serapan 1.645 Tenaga Kerja Lokal

Temuan kuantitatif utama penelitian adalah adanya 1.645 tenaga kerja lokal yang telah diterima bekerja pada perusahaan nikel di Kabupaten Banggai. Secara kebijakan, angka ini penting karena membuktikan bahwa aktivitas industri nikel telah menghasilkan saluran penyerapan tenaga kerja lokal. Namun, secara metodologis dan yuridis, angka absolut belum dapat digunakan untuk menyimpulkan tingkat kepatuhan setiap perusahaan terhadap ketentuan prioritas paling rendah 80%.

Kepatuhan harus dihitung dengan unit analisis perusahaan. Denominator yang diperlukan adalah total tenaga kerja yang dibutuhkan atau dipekerjakan oleh setiap perusahaan pada periode tertentu. Data tersebut kemudian harus diurai menurut tenaga kerja lokal dan nonlokal, jabatan, status hubungan kerja, waktu penerimaan, dan perusahaan pengguna atau vendor. Tanpa denominator per perusahaan, agregasi kabupaten dapat menghasilkan kesimpulan yang menyesatkan karena perusahaan dengan proporsi pekerja lokal sangat tinggi dapat menutupi perusahaan lain yang proporsinya rendah.

Kebutuhan pembuktian seperti ini memperoleh dukungan dari literatur sektor pertambangan yang menunjukkan adanya potensi jarak antara retorika inklusi dan realitas akses apabila komitmen perusahaan tidak disertai indikator serta pelaporan yang dapat diverifikasi.¹⁴

11 Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya.

12A. Omid dan C. Dal Zotto, "Socially Responsible Human Resource Management: A Systematic Literature Review and Research Agenda," *Sustainability* 14, no. 4 (2022): 2116, <https://doi.org/10.3390/su14042116>.

13M. A. Al-Shboul, "On the Nexus between Code of Business Ethics, Human Resource Supply Chain Management and Corporate Culture: Evidence from MENA Countries," *Journal of Information, Communication and Ethics in Society* 22, no. 1 (2024): 174–203, <https://doi.org/10.1108/JICES-05-2023-0063>.

14V. Sasikala et al., "DEI in Dual-Listed Mining MNEs: Examining Rhetoric and Reality from a Fields Perspective," *Critical Perspectives on International Business* 21, no. 1 (2025): 137–171, <https://doi.org/10.1108/CPOIB-04-2022-0038>.

Tabel 1. Kebutuhan Data untuk Audit Kepatuhan Prioritas Tenaga Kerja Lokal

Komponen	Data Minimum	Fungsi Audit	Risiko jika Tidak Tersedia
Jumlah tenaga kerja	Total pekerja per perusahaan/periode	Menentukan denominator kepatuhan 80%	Proporsi tidak dapat dihitung
Domisili	Lokal/nonlokal sesuai definisi Perda	Mengukur prioritas lokal	Kategori lokal tidak konsisten
Jabatan	Jabatan dan kebutuhan kompetensi	Menguji alasan pengecualian	Keahlian khusus menjadi alasan umum
Status kerja	Tetap, PKWT, alih daya/vendor	Menilai kualitas penempatan	Serapan tinggi tetapi status rentan tidak terlihat
Jejak seleksi	Pengumuman, hasil tes, berita acara	Menguji keterbukaan dan objektivitas	Keputusan sulit diverifikasi
Pelaporan	Tanggal dan bukti laporan ke Disnaker	Menguji kepatuhan administratif	Data pemerintah tidak mutakhir

Sumber: Diolah peneliti berdasarkan Perda Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2022 dan hasil audit normatif.

Kompetensi dan Batas Penggunaan Tenaga Kerja Nonlokal

Pada Job Fair Kabupaten Banggai Tahun 2026, pemerintah daerah mencatat partisipasi perusahaan dan ratusan lowongan kerja sekaligus mendorong kepatuhan perusahaan dalam pelaporan lowongan dan lowongan yang telah terisi.¹⁵ Pada penutupan kegiatan, kebutuhan tenaga kerja tertentu pada industri tambang masih belum terpenuhi, terutama untuk pengemudi dump truck, operator excavator, dan operator bulldozer. Disnakertrans juga mengarahkan pemetaan spesifikasi kebutuhan perusahaan serta pelatihan yang diikuti pemagangan.¹⁶

Temuan tersebut penting karena menunjukkan bahwa persoalan kompetensi tidak dapat diasumsikan selalu sebagai alasan untuk menolak pelamar lokal. Pada jabatan tertentu memang terdapat kebutuhan kompetensi teknis yang objektif. Karena itu, norma prioritas lokal dan pengecualian untuk keahlian khusus harus dibaca secara berpasangan. Perusahaan berhak menetapkan kompetensi yang relevan dengan keselamatan dan produktivitas, tetapi pengecualian bagi tenaga kerja nonlokal perlu meninggalkan bukti yang dapat diuji: uraian jabatan, syarat sertifikasi, jumlah kandidat lokal yang mendaftar, hasil seleksi, dan upaya pelatihan yang telah dilakukan.

Pengalaman pengawasan tenaga kerja asing di kawasan industri nikel Sulawesi Tengah memperlihatkan bahwa efektivitas pengendalian sangat ditentukan oleh kapasitas pengawasan dan koordinasi antarinstansi.¹⁷ Dalam konteks Banggai,

¹⁵Pemerintah Kabupaten Banggai, "Buka Dengan Resmi Job Fair 2026, Wabup Furquanuddin: 810 Lowongan Untuk Para Pencari Kerja," 21 Juli 2026.

¹⁶Jurnal Polri Sulteng, "Job Fair 2026 Ditutup, Pemkab Banggai Dorong Serapan Tenaga Kerja Lokal," 22 Juli 2026.

¹⁷S. D. Indrawati, N. Haslinda, dan N. Tompo, "Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah," *Publician* 1, no. 1 (2022): 1-13, <https://doi.org/10.56326/jp.v1i1.1373>.

pengendalian yang efektif berarti pemerintah daerah tidak hanya menerima laporan jumlah pekerja, tetapi juga memperoleh informasi tentang kebutuhan jabatan dan alasan penggunaan tenaga kerja dari luar daerah.

Dari sudut perlindungan hak, solusi yang lebih berkelanjutan adalah membangun jembatan kompetensi. Proyeksi kebutuhan tenaga kerja perusahaan untuk enam hingga dua belas bulan ke depan dapat menjadi dasar penyusunan program pelatihan dan pemagangan bersama BLK, lembaga pelatihan, perguruan tinggi, dan perusahaan. Dengan cara ini, klausul keahlian khusus tidak menjadi celah permanen yang menempatkan masyarakat lokal sebagai kelompok yang selalu dianggap tidak memenuhi syarat.

Rekrutmen, Dampak Sosial-Lingkungan, dan Legitimasi Perusahaan

Studi mengenai buruh tambang nikel di Desa Tuntung, Kecamatan Bunta, menunjukkan bahwa aktivitas pertambangan membuka kesempatan kerja dan memberi kontribusi terhadap kondisi sosial-ekonomi masyarakat.¹⁸ Namun, kajian implementasi AMDAL pertambangan nikel di Kabupaten Banggai juga mengidentifikasi problem dalam pengelolaan dampak, termasuk dimensi sosial-ekonomi dan aduan yang berkaitan dengan kegiatan pertambangan.¹⁹

Pengalaman industri energi di Banggai memperlihatkan bahwa hubungan perusahaan dengan masyarakat dipengaruhi oleh komunikasi, kesenjangan sosial, program pemberdayaan, dan kemampuan perusahaan mengelola konflik.²⁰ Hal tersebut menegaskan bahwa pekerjaan mempunyai makna material sekaligus simbolik. Bagi masyarakat sekitar industri, kesempatan kerja merupakan indikator paling langsung apakah investasi menghasilkan manfaat yang dapat dirasakan.

Legitimasi tata kelola meningkat ketika aturan dipersepsikan transparan, konsisten, dan dapat dipercaya.²¹ Studi perbandingan interaksi negara-perusahaan-komunitas di sektor pertambangan juga menunjukkan bahwa kualitas konsultasi, perlindungan hak, dan kemitraan memengaruhi penerimaan sosial terhadap kegiatan pertambangan.²²

Atas dasar itu, tertutupnya proses rekrutmen dapat menjadi persoalan lebih besar daripada angka penyerapan itu sendiri. Masyarakat mungkin menerima bahwa tidak semua pelamar dapat direkrut, tetapi akan lebih sulit menerima proses yang tidak menjelaskan syarat, hasil, dan alasan penolakan. Transparansi rekrutmen karena itu adalah instrumen perlindungan hak sekaligus strategi pengurangan risiko konflik.

Model Rekrutmen yang Dapat Diaudit sebagai Instrumen Perlindungan Hak

Hasil penelitian merumuskan enam dimensi minimum rekrutmen yang dapat diaudit. Pertama, transparansi informasi lowongan, mencakup kanal pengumuman, jangkauan informasi, jadwal, dan syarat. Kedua, keterukuran kriteria seleksi, yaitu adanya parameter kompetensi yang konsisten. Ketiga, nondiskriminasi dan konsistensi prosedur. Keempat, akses pelatihan pra-kerja yang relevan dengan jabatan. Kelima, jejak keputusan seleksi dan pelaporan kepada Disnaker. Keenam, mekanisme pengaduan dan pemulihan yang aman.

18A. W. Mukaromah et al., "Kondisi Sosial Ekonomi Buruh Tambang Nikel di Desa Tuntung Kecamatan Bunta Kabupaten Banggai," *Jurnal Gawalise* 2, no. 2 (2024): 102–109, <https://doi.org/10.22487/ga.v2i2.4254>.

19R. Widayanti, "Analisis Deviasi Implementasi AMDAL pada Kegiatan Pertambangan Nikel di Kabupaten Banggai" (Tesis, Universitas Islam Indonesia, 2025).

20S. Mahmud, H. Cangara, dan D. A. T. Pulubuhu, "Kegiatan PR PT Donggi Senoro LNG Kabupaten Banggai dalam Menyelesaikan Konflik Sosial pada Masyarakat Sekitar," *KAREBA: Jurnal Ilmu Komunikasi* 7, no. 1 (2018), <https://doi.org/10.31947/kareba.v7i1.5308>.

21I. Stupak, M. Mansoor, dan C. T. Smith, "Conceptual Framework for Increasing Legitimacy and Trust of Sustainability Governance," *Energy, Sustainability and Society* 11 (2021): 5, <https://doi.org/10.1186/s13705-021-00280-x>.

22K. Beland Lindahl et al., "To Approve or Not to Approve? A Comparative Analysis of State-Company-Indigenous Community Interactions in Mining in Canada and Sweden," *Environmental Management* 73 (2024): 946–961, <https://doi.org/10.1007/s00267-024-01949-7>.

Penerapan model tersebut membutuhkan kolaborasi kelembagaan. Literatur tata kelola kolaboratif menunjukkan bahwa desain institusi perlu dipadukan dengan kepemimpinan dan koordinasi agar inovasi kebijakan dapat berjalan.²³ Pada tingkat organisasi, sistem penyelesaian sengketa internal yang kredibel penting untuk memberi jalur pemulihan sebelum keluhan berkembang menjadi konflik terbuka.²⁴

Tabel 2. Rancangan Dimensi Audit Rekrutmen

Dimensi	Indikator	Bukti Objektif	Tindakan Korektif
Transparansi	Lowongan diumumkan terbuka dan menjangkau wilayah terdampak	Pengumuman/portal/ bukti distribusi	Perluasan kanal dan standar waktu publikasi
Seleksi objektif	Syarat dan parameter kompetensi terdokumentasi	Rubrik, hasil tes, berita acara	Standarisasi kriteria dan dokumentasi keputusan
Prioritas lokal	Proporsi lokal dapat dihitung per perusahaan	Rekap tenaga kerja dan domisili	Rencana pemenuhan dan verifikasi pengecualian
Pelatihan	Pelatihan terkait kebutuhan jabatan	Daftar peserta, sertifikat, hasil penempatan	Program pra-kerja dan pemagangan
Pelaporan	Lowongan dan penempatan dilaporkan	Bukti laporan ke Disnaker	Pelaporan periodik dan rekonsiliasi data
Pengaduan	Kanal aman, tenggat dan tindak lanjut	Register kasus dan berita acara	Pemulihan, evaluasi dan eskalasi

Sumber: Dirumuskan peneliti dari hasil integrasi audit normatif dan literatur tata kelola.

Audit rekrutmen perlu pula dikaitkan dengan kualitas perlindungan setelah penempatan. Penelitian pada tenaga kerja perusahaan di Kabupaten Banggai memperlihatkan relevansi beban kerja, kapasitas kerja, dan keselamatan-kesehatan sebagai bagian dari perlindungan tenaga kerja.²⁵ Dengan demikian, keberhasilan penyerapan tidak hanya diukur dari jumlah pekerja yang diterima, tetapi juga dari status hubungan kerja, perlindungan, dan peluang pengembangan kompetensi.

Implikasi terhadap Pencegahan Konflik Sosial

Model rekrutmen yang dapat diaudit mempunyai fungsi preventif. Pertama, ia mengurangi ruang rumor karena informasi lowongan dan hasil proses mempunyai jejak resmi. Kedua, ia memindahkan perselisihan dari ruang informal menuju kanal pengaduan yang mempunyai prosedur. Ketiga, ia memberi pemerintah daerah data untuk melakukan intervensi berbasis bukti. Keempat, ia memungkinkan perusahaan menunjukkan bahwa penggunaan tenaga kerja nonlokal didasarkan pada kebutuhan kompetensi yang dapat dibuktikan, bukan preferensi yang sewenang-wenang.

23J. Torfing et al., "Taming the Snake in Paradise: Combining Institutional Design and Leadership to Enhance Collaborative Innovation," *Policy and Society* 39, no. 4 (2020): 592-616, <https://doi.org/10.1080/14494035.2020.1794749>.

24D. Pálfi, "Internal Dispute Resolution Systems: Do High Promises Come with Higher Expectations?" *Hungarian Journal of Legal Studies* 64, no. 3 (2023): 391-412, <https://doi.org/10.1556/2052.2023.00469>.

25D. Presinta, M. Sattu, dan B. Dwicahya, "Gambaran Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tenaga Kerja di PT. Delta Subur Permai Kabupaten Banggai," *Buletin Kesehatan Mahasiswa* 2, no. 1 (2023): 18-23, <https://doi.org/10.51888/jpmeo.v2i1.193>.

Secara kelembagaan, forum bipartit dan tripartit yang telah dikenal dalam hukum ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai ruang komunikasi untuk masalah yang bersifat sistemik. Pada isu rekrutmen, forum tersebut tidak harus menunggu terjadinya perselisihan hubungan industrial. Data audit dapat digunakan secara preventif untuk mengidentifikasi perusahaan, jabatan, atau wilayah yang mempunyai tingkat keluhan tinggi.

Karena itu, pencegahan konflik tidak berarti membatasi hak masyarakat menyampaikan protes. Justru, mekanisme pengaduan yang efektif memberi saluran bagi hak tersebut agar dapat ditangani secara terukur. Model ini menempatkan keadilan prosedural sebagai sumber legitimasi: masyarakat tidak dijanjikan bahwa setiap pelamar pasti diterima, tetapi dijamin bahwa setiap pelamar mempunyai akses pada prosedur yang dapat dipahami dan diuji.

KESIMPULAN

Perlindungan hak kerja lokal dalam rekrutmen industri nikel di Kabupaten Banggai telah mempunyai landasan normatif yang kuat melalui Perda Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2022 dan aturan pelaksanaannya. Kerangka tersebut tidak hanya menetapkan prioritas tenaga kerja lokal paling rendah 80%, tetapi juga mewajibkan pelatihan tenaga kerja lokal, penempatan yang terbuka dan nondiskriminatif, serta pelaporan lowongan dan penempatan. Dengan demikian, hak kerja lokal harus dipahami sebagai kombinasi antara afirmasi hasil dan keadilan proses.

Data awal mengenai 1.645 tenaga kerja lokal menunjukkan adanya serapan yang nyata, namun belum cukup untuk membuktikan tingkat kepatuhan pada setiap perusahaan. Audit membutuhkan data terpilah per perusahaan mengenai total tenaga kerja, komposisi lokal dan nonlokal, jabatan, status hubungan kerja, periode penerimaan, serta dasar penggunaan tenaga kerja luar daerah untuk keahlian khusus. Kesenjangan kompetensi teknis harus dijawab dengan sistem pelatihan, sertifikasi, dan pemagangan yang terhubung dengan proyeksi kebutuhan jabatan.

Penelitian merekomendasikan tata kelola rekrutmen yang dapat diaudit melalui enam dimensi: transparansi informasi, kriteria seleksi terukur, nondiskriminasi, akses pelatihan, jejak keputusan dan pelaporan, serta pengaduan dan pemulihan. Model tersebut dapat menjadi instrumen untuk memperkuat perlindungan hak kerja masyarakat lokal sekaligus mencegah ketegangan sosial di wilayah industri. Tahap penelitian berikutnya perlu memverifikasi data per perusahaan dan menguji perangkat audit melalui wawancara, FGD, dan forum validasi multipihak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai atas dukungan data ketenagakerjaan yang digunakan dalam penelitian, serta kepada Fakultas Hukum dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Tompotika Luwuk atas dukungan akademik dan kelembagaan dalam pelaksanaan penelitian.

REFERENSI

- Al-Shboul, M. A. "On the Nexus between Code of Business Ethics, Human Resource Supply Chain Management and Corporate Culture: Evidence from MENA Countries." *Journal of Information, Communication and Ethics in Society* 22, no. 1 (2024): 174–203. <https://doi.org/10.1108/JICES-05-2023-0063>
- Angkadai, Y. F. "Hak Dan Netralitas Dalam Pemilihan Umum Yang Berintegritas." *Jurnal Media Hukum* 12, no. 2 (2024): 68–80. <https://doi.org/10.59414/jmh.v12i2.725>

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai. Statistik Daerah Kabupaten Banggai 2025. Luwuk: BPS Kabupaten Banggai, 2025. <https://banggaikab.bps.go.id/id/publication/2025/09/26/67cac0af9e299547cd6c22c8/banggai-regency-regional-statistics-2025.html>
- Beland Lindahl, K., Wilson, G. N., Allard, C., & Poelzer, G. "To Approve or Not to Approve? A Comparative Analysis of State-Company-Indigenous Community Interactions in Mining in Canada and Sweden." *Environmental Management* 73 (2024): 946–961. <https://doi.org/10.1007/s00267-024-01949-7>
- Indrawati, S. D., Haslinda, N., & Tompo, N. "Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah." *Publician* 1, no. 1 (2022): 1–13. <https://doi.org/10.56326/jp.v1i1.1373>
- Ligua, H., Arif, M., & Suong, M. A. A. "Efektivitas Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Terhadap Hak Memperoleh Keadilan." *Journal of Lex Theory* 5, no. 1 (2024): 337–358. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jlt/article/view/1729>
- Mahmud, S., Cangara, H., & Pulubuhu, D. A. T. "Kegiatan PR PT Donggi Senoro LNG Kabupaten Banggai dalam Menyelesaikan Konflik Sosial pada Masyarakat Sekitar." *KAREBA: Jurnal Ilmu Komunikasi* 7, no. 1 (2018). <https://doi.org/10.31947/kareba.v7i1.5308>
- Mukaromah, A. W., Nuraedah, Khairurraziq, & Widyastuti. "Kondisi Sosial Ekonomi Buruh Tambang Nikel di Desa Tuntung Kecamatan Bunta Kabupaten Banggai." *Jurnal Gawalise* 2, no. 2 (2024): 102–109. <https://jurnal.fkipuntad.com/index.php/gt/article/view/4254>
- Omidi, A., & Dal Zotto, C. "Socially Responsible Human Resource Management: A Systematic Literature Review and Research Agenda." *Sustainability* 14, no. 4 (2022): 2116. <https://doi.org/10.3390/su14042116>
- Pálfi, D. "Internal Dispute Resolution Systems: Do High Promises Come with Higher Expectations?" *Hungarian Journal of Legal Studies* 64, no. 3 (2023): 391–412. <https://doi.org/10.1556/2052.2023.00469>
- Pemerintah Kabupaten Banggai. Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. <https://jdih.banggaikab.go.id/produk-hukum/detailperaturan/374>
- Pemerintah Kabupaten Banggai. Peraturan Bupati Banggai Nomor 13 Tahun 2026 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. <https://jdih.banggaikab.go.id/produk-hukum/detailperaturan/1155>
- Pemerintah Kabupaten Banggai. "Buka Dengan Resmi Job Fair 2026, Wabup Furquanuddin: 810 Lowongan Untuk Para Pencari Kerja." 21 Juli 2026. <https://banggaikab.go.id/beranda/berita/Buka-Dengan-Resmi-Job-Fair-2026-Wabub-Furquanuddin-810-Lowongan-Untuk-Para-Pencari-Kerja>
- Presinta, D., Sattu, M., & Dwicahya, B. "Gambaran Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tenaga Kerja di PT. Delta Subur Permai Kabupaten Banggai." *Buletin Kesehatan Mahasiswa* 2, no. 1 (2023): 18–23. <https://journal.fkm-untika.ac.id/index.php/jpmeo/article/view/193>
- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/101646/uudno-->
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013/uu-no-13-tahun-2003>
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/45361/uu-no-39-tahun-1999>
- Sasikala, V., Sankaranarayanan, V., Dhayanithy, D., & Mohan, G. "DEI in Dual-Listed Mining MNEs: Examining Rhetoric and Reality from a Fields Perspective." *Critical Perspectives on International Business* 21, no. 1 (2025): 137–171. <https://doi.org/10.1108/CPOIB-04-2022-0038>

- Suling, M. S., Palalas, Z. B., Suong, M. A. A., Baompon, F., & Bolonggodu, I. A. "Peran Forkopimcam Kintom Dalam Pencegahan Konflik Sosial." *Jurnal Media Hukum* 13, no. 2 (2025): 331–342. <https://ojs.untika.ac.id/index.php/jmh/article/view/1053>
- Suong, M. A., & Budahu, M. A. S. I. "Perlindungan Lingkungan Hidup Sebagai Hak Konstitusional Warga Negara Dalam Pembangunan Berkelanjutan." *Jurnal Media Hukum* 10, no. 2 (2022): 110–121. <https://ojs.untika.ac.id/index.php/jmh/article/view/525>
- Stupak, I., Mansoor, M., & Smith, C. T. "Conceptual Framework for Increasing Legitimacy and Trust of Sustainability Governance." *Energy, Sustainability and Society* 11 (2021): 5. <https://doi.org/10.1186/s13705-021-00280-x>
- Torring, J., Cristofoli, D., Gloor, P., Meijer, A., & Trivellato, B. "Taming the Snake in Paradise: Combining Institutional Design and Leadership to Enhance Collaborative Innovation." *Policy and Society* 39, no. 4 (2020): 592–616. <https://doi.org/10.1080/14494035.2020.1794749>
- Widayanti, R. "Analisis Deviasi Implementasi AMDAL pada Kegiatan Pertambangan Nikel di Kabupaten Banggai." Tesis, Universitas Islam Indonesia, 2025. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/55365>