

## PERLINDUNGAN HUKUM CALON TENAGA KERJA LOKAL DALAM PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN KARAWANG DITINJAU DARI ASAS KEADILAN

Abu Nurbuana<sup>1</sup>, Teuku Syahrul Ansari<sup>2</sup>

[abu.nurbuana@gmail.com](mailto:abu.nurbuana@gmail.com)<sup>1</sup>, [teukusyahrulansari@fh.unsika.ac.id](mailto:teukusyahrulansari@fh.unsika.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang

**Abstrak:** Kabupaten Karawang dikenal sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia dengan tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Namun, dalam praktiknya, masih sering terjadi ketimpangan antara kebutuhan industri dan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Banyak calon tenaga kerja lokal menghadapi hambatan dalam proses rekrutmen karena kalah bersaing dengan tenaga kerja dari luar daerah, baik dari segi keterampilan, akses informasi, maupun kebijakan rekrutmen yang belum berpihak. Kondisi ini menimbulkan persoalan mengenai sejauh mana perlindungan hukum diberikan kepada calon tenaga kerja lokal dalam proses penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk dan efektivitas perlindungan hukum terhadap calon tenaga kerja lokal di Kabupaten Karawang dalam perspektif asas keadilan, serta menilai sejauh mana pemerintah daerah dan perusahaan telah melaksanakan kewajiban perlindungan sesuai prinsip hukum ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan sosiologis, melalui penelaahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta peraturan daerah Kabupaten Karawang terkait ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap calon tenaga kerja lokal masih belum optimal. Secara normatif, regulasi daerah telah mengatur kewajiban perusahaan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal, namun implementasinya belum berjalan konsisten karena lemahnya pengawasan dan tidak adanya sanksi tegas. Dari perspektif asas keadilan, kondisi tersebut menimbulkan ketidakadilan distributif karena kesempatan kerja tidak diberikan secara proporsional kepada masyarakat lokal yang terdampak langsung oleh pembangunan industri. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi daerah, peningkatan kapasitas tenaga kerja lokal melalui pelatihan berbasis kompetensi, serta kolaborasi antara pemerintah daerah, perusahaan, dan lembaga pelatihan kerja agar prinsip keadilan dan perlindungan hukum dapat terwujud secara nyata.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Lokal, Asas Keadilan, Penyerapan Tenaga Kerja, Kabupaten Karawang.

**Abstract:** Karawang Regency is known as one of the largest industrial areas in Indonesia with a high level of labor absorption. However, in practice, there remains a significant imbalance between industrial demand and employment opportunities for local communities. Many prospective local workers face barriers in the recruitment process as they are often unable to compete with workers from outside the region—whether due to differences in skills, limited access to information, or recruitment policies that are not yet favorable to local applicants. This situation raises questions about the extent to which legal protection is provided to local prospective workers in the employment absorption process. This study aims to analyze the forms and effectiveness of legal protection for local prospective workers in Karawang Regency from the perspective of the principle of justice, as well as to assess the extent to which the local government and companies have fulfilled their obligations in providing protection under labor law principles. The research employs a normative juridical method with statutory and sociological approaches, by examining Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 6 of 2014 concerning Regional Government, and regional regulations of Karawang Regency related to employment. The findings indicate that legal protection for local prospective workers remains suboptimal. Normatively, regional regulations have stipulated the obligation of companies to prioritize local workers; however, their implementation is inconsistent due to weak supervision and the absence of strict

*sanctions. From the perspective of the principle of justice, this condition creates distributive injustice, as job opportunities are not proportionally allocated to local communities directly affected by industrial development. Therefore, it is necessary to strengthen local regulations, enhance the capacity of local workers through competency-based training, and foster collaboration among local governments, companies, and training institutions to ensure that the principles of justice and legal protection are effectively realized.*

**Keywords:** *Legal Protection, Local Workers, Principle Of Justice, Employment Absorption, Karawang Regency.*

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan umum sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Salah satu wujud nyata dari kesejahteraan tersebut adalah tersedianya lapangan kerja yang memadai bagi seluruh warga negara. Pekerjaan bukan hanya merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga menjadi bentuk aktualisasi diri dan kontribusi terhadap pembangunan bangsa. Oleh karena itu, negara berkewajiban menjamin terselenggaranya hubungan kerja yang adil, layak, dan bermartabat bagi seluruh tenaga kerja Indonesia, termasuk di tingkat daerah.

Dalam konteks otonomi daerah, pembangunan ekonomi di setiap wilayah tidak dapat dilepaskan dari peran pemerintah daerah dalam mengelola potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia. Salah satu daerah yang memiliki perkembangan industri sangat pesat adalah Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. Karawang dikenal sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Asia Tenggara, dengan ratusan perusahaan nasional maupun multinasional yang beroperasi di berbagai sektor seperti otomotif, elektronik, makanan dan minuman, serta farmasi. Keberadaan kawasan industri tersebut menjadikan Karawang sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan magnet bagi pencari kerja dari berbagai daerah di Indonesia.

Namun, pesatnya arus investasi dan meningkatnya jumlah industri di Kabupaten Karawang ternyata tidak sebanding dengan tingkat penyerapan tenaga kerja lokal. Fenomena ini menimbulkan paradoks pembangunan: di satu sisi, Karawang menjadi daerah maju secara ekonomi, tetapi di sisi lain, masyarakat lokal belum sepenuhnya menikmati hasil pembangunan tersebut. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, tingkat pengangguran terbuka masih tergolong tinggi meskipun terdapat banyak perusahaan di wilayah ini. Ironisnya, sebagian besar posisi kerja diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah, sedangkan calon tenaga kerja lokal sering kali menghadapi hambatan dalam memperoleh kesempatan kerja.

Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam proses rekrutmen tenaga kerja yang menimbulkan pertanyaan mendasar terkait perlindungan hukum bagi calon tenaga kerja lokal. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum tidak hanya mencakup pekerja yang sudah bekerja, tetapi juga mereka yang masih berada pada tahap pra-penempatan atau rekrutmen. Negara melalui perangkat hukumnya wajib menjamin bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan yang layak sesuai kemampuan dan keahliannya. Prinsip ini secara tegas diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang kini sebagian telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang) menegaskan kewajiban pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja secara menyeluruh, termasuk calon tenaga kerja. Perlindungan hukum ini mencakup aspek kesempatan, perlakuan yang adil, serta pencegahan terhadap diskriminasi dalam proses penerimaan tenaga kerja.

Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan prinsip tersebut belum sepenuhnya terealisasi di Kabupaten Karawang. Banyak perusahaan yang lebih memilih tenaga kerja dari luar daerah dengan alasan keterampilan, kedisiplinan, atau tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Di sisi lain, calon tenaga kerja lokal sering kali kalah bersaing karena kurangnya akses informasi, minimnya pelatihan vokasional, serta terbatasnya dukungan pemerintah daerah dalam penguatan kompetensi sumber daya manusia. Ketimpangan tersebut menciptakan kesenjangan sosial dan ekonomi di tengah masyarakat lokal yang justru menjadi pihak paling terdampak oleh industrialisasi.

Fenomena ini juga menimbulkan pertanyaan dari perspektif asas keadilan, yang merupakan asas fundamental dalam sistem hukum Indonesia. Asas keadilan menuntut adanya distribusi hak, kesempatan, dan tanggung jawab yang proporsional antara individu dan masyarakat. Dalam konteks ketenagakerjaan daerah, keadilan berarti bahwa masyarakat lokal sebagai pemilik wilayah dan penerima dampak langsung dari kegiatan industri seharusnya memperoleh prioritas dan perlakuan yang setara dalam proses penyerapan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan konsep

keadilan distributif, di mana sumber daya dan manfaat pembangunan seharusnya dialokasikan sedemikian rupa agar memberikan manfaat terbesar bagi mereka yang berada di sekitar pusat kegiatan ekonomi.

Sayangnya, mekanisme rekrutmen tenaga kerja di Kabupaten Karawang belum mencerminkan prinsip tersebut. Proses penerimaan tenaga kerja di banyak perusahaan sering kali bersifat tertutup, tidak transparan, dan cenderung mengabaikan afirmasi terhadap tenaga kerja lokal. Walaupun beberapa perusahaan telah menjalin kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja setempat dalam proses rekrutmen, praktik di lapangan menunjukkan bahwa banyak posisi masih diisi melalui jaringan informal, outsourcing, atau perekrutan lintas daerah. Akibatnya, calon tenaga kerja lokal sering kali tidak mendapatkan kesempatan yang adil untuk bersaing.

Kesenjangan ini juga memperlihatkan lemahnya peran pemerintah daerah dalam menjalankan fungsi pengawasan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Padahal, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk melindungi kepentingan masyarakat lokal, termasuk dalam hal penyerapan tenaga kerja. Kebijakan daerah seperti Peraturan Daerah tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal atau Peraturan Bupati tentang Prioritas Rekrutmen Tenaga Kerja Lokal sering kali hanya bersifat deklaratif tanpa mekanisme sanksi yang kuat bagi perusahaan yang melanggarnya. Hal ini menyebabkan pelaksanaan kebijakan perlindungan tenaga kerja lokal menjadi tidak efektif.

Dari perspektif sosial, rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal dapat menimbulkan berbagai implikasi negatif, seperti meningkatnya angka pengangguran, menurunnya daya beli masyarakat, serta munculnya rasa ketidakadilan di tengah masyarakat. Kondisi ini dapat memperlebar jurang kesenjangan sosial antara penduduk lokal dengan tenaga kerja pendatang, bahkan berpotensi memicu konflik horizontal. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam mengenai perlindungan hukum calon tenaga kerja lokal agar dapat ditemukan solusi yang adil dan berkelanjutan.

Dalam konteks teori hukum, perlindungan hukum terhadap calon tenaga kerja merupakan bentuk implementasi dari prinsip negara kesejahteraan (*welfare state*), di mana negara tidak hanya berperan sebagai penjaga ketertiban, tetapi juga sebagai pelindung dan pengatur kesejahteraan masyarakatnya. Perlindungan ini bersifat preventif (mencegah terjadinya pelanggaran hak) dan represif (menindak pelanggaran yang terjadi). Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan harus dirancang sedemikian rupa agar mampu memberikan perlindungan sejak tahap awal rekrutmen hingga pelaksanaan hubungan kerja.

Dalam kerangka asas keadilan, perlindungan hukum tidak boleh berhenti pada tataran formal. Keadilan substantif menuntut agar peraturan yang ada benar-benar memberikan manfaat nyata bagi pihak yang dilindungi, dalam hal ini calon tenaga kerja lokal. Penerapan keadilan substantif menuntut adanya kebijakan afirmatif (*affirmative policy*) bagi tenaga kerja lokal, seperti pemberian prioritas rekrutmen, peningkatan pelatihan berbasis kebutuhan industri, serta pengawasan ketat terhadap praktik diskriminasi dalam proses penerimaan tenaga kerja.

Penelitian ini menjadi relevan karena masalah ketenagakerjaan di daerah industri seperti Karawang tidak dapat hanya dilihat dari sisi ekonomi semata, tetapi juga dari aspek hukum dan keadilan sosial. Peningkatan investasi seharusnya berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat lokal. Namun, apabila mekanisme penyerapan tenaga kerja tidak berjalan adil, maka tujuan pembangunan daerah untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera dan berkeadilan akan sulit tercapai. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap calon tenaga kerja lokal perlu diperkuat agar mereka tidak hanya menjadi penonton di tengah gemerlapnya industrialisasi, tetapi juga menjadi pelaku aktif yang menikmati hasil pembangunan.

Dengan demikian, kajian mengenai Perlindungan Hukum Calon Tenaga Kerja Lokal dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Karawang Ditinjau dari Asas Keadilan menjadi sangat penting. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan daerah serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan publik yang berpihak pada masyarakat lokal. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong terwujudnya sistem ketenagakerjaan yang adil, transparan, dan berkeadilan sosial sebagaimana cita-cita luhur Pancasila dan UUD 1945. Dengan demikian, kajian mengenai Perlindungan Hukum Calon Tenaga Kerja Lokal dalam

Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Karawang Ditinjau dari Asas Keadilan menjadi sangat penting. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan daerah serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan publik yang berpihak pada masyarakat lokal. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong terwujudnya sistem ketenagakerjaan yang adil, transparan, dan berkeadilan sosial sebagaimana cita-cita luhur Pancasila dan UUD 1945.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dipadukan dengan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk menelaah norma-norma hukum positif yang mengatur perlindungan tenaga kerja, seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, serta kebijakan daerah di Kabupaten Karawang. Sedangkan pendekatan yuridis empiris berfokus pada implementasi hukum di lapangan, khususnya dalam proses rekrutmen dan penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan. Kombinasi kedua pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menilai kesenjangan antara aturan hukum (*das sollen*) dan realitas praktik (*das sein*), sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan asas keadilan dalam kebijakan ketenagakerjaan daerah.

Spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis, yaitu memberikan gambaran menyeluruh tentang bentuk dan mekanisme perlindungan hukum bagi calon tenaga kerja lokal, serta menganalisis data berdasarkan teori perlindungan hukum dan teori keadilan. Jenis dan sumber data terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer mencakup berbagai peraturan perundang-undangan dan kebijakan daerah terkait ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal, dan pandangan ahli hukum ketenagakerjaan. Sedangkan bahan hukum tersier mencakup kamus, ensiklopedia, dan sumber daring dari lembaga resmi yang memberikan penjelasan tambahan terhadap istilah dan konteks hukum yang dikaji.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dan wawancara langsung (*in-depth interview*) dengan pihak terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja, perusahaan di kawasan industri, dan calon tenaga kerja lokal. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan untuk menilai kesesuaian antara norma hukum dan praktik di lapangan. Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, yang dipilih karena merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia dengan tingkat serapan tenaga kerja lokal yang masih rendah, sehingga relevan untuk menggambarkan efektivitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja lokal.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Penerapan Asas Keadilan Dalam Kebijakan Dan Praktik Penyerapan Calon Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Karawang**

Kabupaten Karawang dikenal sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia, yang menampung ribuan perusahaan dari berbagai sektor, seperti otomotif, elektronik, dan logistik. Kondisi tersebut menjadikan Karawang sebagai pusat kegiatan ekonomi dengan tingkat urbanisasi tinggi dan daya tarik bagi pencari kerja dari berbagai daerah. Namun, di tengah pesatnya industrialisasi, muncul persoalan mengenai kesempatan kerja bagi masyarakat lokal, yang seringkali kalah bersaing dengan tenaga kerja luar daerah karena faktor pendidikan, keterampilan, maupun kebijakan rekrutmen perusahaan.

Persoalan tersebut menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai bagaimana asas keadilan diterapkan dalam kebijakan dan praktik penyerapan calon tenaga kerja lokal.

Asas keadilan dalam konteks hukum ketenagakerjaan menuntut adanya pembagian kesempatan kerja yang proporsional serta perlakuan yang setara bagi masyarakat lokal untuk memperoleh hak atas pekerjaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, penerapan asas keadilan harus menjadi acuan bagi pemerintah daerah dan pelaku industri di Karawang dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan yang berpihak pada masyarakat lokal, tanpa menutup kesempatan bagi tenaga kerja dari luar daerah secara diskriminatif.

Dalam teori hukum, keadilan merupakan nilai dasar yang mendasari setiap norma hukum. Aristoteles membedakan keadilan menjadi dua bentuk, yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif berkaitan dengan pembagian hak dan kewajiban secara proporsional, sedangkan keadilan korektif berfokus pada pemulihan keseimbangan ketika terjadi ketidakadilan. Dalam konteks ketenagakerjaan, keadilan distributif relevan untuk menilai sejauh mana kebijakan penyerapan tenaga kerja memberikan kesempatan yang seimbang kepada warga lokal.

Selanjutnya, John Rawls dalam *A Theory of Justice* menyatakan bahwa keadilan harus diwujudkan melalui dua prinsip: (1) setiap orang memiliki hak atas kebebasan dasar yang sama; dan (2) ketimpangan sosial ekonomi hanya dibenarkan apabila menguntungkan kelompok yang paling kurang beruntung. Jika teori Rawls diterapkan di Karawang, maka kebijakan ketenagakerjaan seharusnya memberikan preferensi positif (*affirmative policy*) bagi calon tenaga kerja lokal yang rentan tersisih akibat kompetisi bebas di pasar kerja industri.

Dalam hukum nasional, asas keadilan tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintah daerah diberi kewenangan untuk mengatur urusan ketenagakerjaan sesuai karakteristik daerahnya. Hal ini sejalan dengan semangat otonomi daerah, di mana daerah memiliki hak mengelola sumber daya manusia secara adil dan berkelanjutan. Pemerintah Kabupaten Karawang telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat lokal dalam dunia kerja. Salah satunya adalah Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang mewajibkan perusahaan di wilayah Karawang untuk mengutamakan tenaga kerja lokal dalam proses rekrutmen.

Perda ini diperkuat oleh sejumlah Peraturan Bupati dan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja, yang mengatur mekanisme seleksi tenaga kerja melalui Layanan Antar Kerja (LAK) dan sistem Karawang Career Center (KCC). Melalui sistem tersebut, pemerintah daerah berupaya memastikan bahwa setiap perusahaan yang membuka lowongan kerja wajib melaporkan kebutuhan tenaga kerjanya kepada Dinas Tenaga Kerja dan memberi kesempatan bagi pencari kerja lokal untuk melamar terlebih dahulu.

Namun, dalam implementasinya, kebijakan tersebut sering kali menghadapi tantangan. Sebagian perusahaan lebih memilih tenaga kerja luar daerah yang dianggap memiliki kompetensi teknis dan kedisiplinan lebih baik, sementara sebagian calon tenaga kerja lokal belum memiliki sertifikasi keahlian atau pengalaman kerja yang sesuai dengan standar industri. Akibatnya, asas keadilan distributif menjadi sulit terwujud, karena peluang kerja belum tersebar secara proporsional di antara masyarakat lokal.

Kebijakan afirmatif yang berpihak kepada tenaga kerja lokal sesungguhnya bukan bentuk diskriminasi negatif, melainkan upaya rekayasa sosial (*social engineering*) yang sah menurut hukum, untuk memperbaiki ketimpangan struktural antara masyarakat lokal dan pekerja luar daerah. Prinsip ini sesuai dengan pandangan Gustav Radbruch bahwa hukum harus menyeimbangkan antara kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan. Dengan demikian, kebijakan daerah yang berpihak pada tenaga kerja lokal merupakan wujud konkret dari keadilan substantif, bukan formal semata.

Implementasi asas keadilan dalam praktik penyerapan calon tenaga kerja lokal di Karawang dapat dianalisis dari tiga aspek utama, yakni: (1) prosedur rekrutmen yang transparan, (2) kesetaraan akses terhadap informasi kerja, dan (3) pemberdayaan kompetensi tenaga kerja lokal.

a. Prosedur Rekrutmen yang Transparan

Salah satu perwujudan asas keadilan adalah keterbukaan dalam proses seleksi tenaga kerja. Pemerintah daerah telah mewajibkan perusahaan untuk melakukan lapor lowongan kerja ke Dinas Tenaga Kerja, agar proses seleksi dapat diawasi dan dijamin keterbukaannya. Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan patuh terhadap kewajiban tersebut. Sebagian besar lowongan masih diumumkan melalui jaringan informal atau lembaga outsourcing yang tidak terdaftar. Kondisi ini menimbulkan ketidakadilan prosedural, karena calon tenaga kerja lokal sering kali tidak memperoleh informasi yang sama dengan pelamar dari luar daerah. Akibatnya, proses rekrutmen berpotensi mengabaikan prinsip equal opportunity (kesempatan yang sama).

b. Kesetaraan Akses terhadap Informasi Kerja

Keadilan juga menuntut adanya akses yang setara terhadap informasi ketenagakerjaan. Pemerintah daerah melalui portal Karawang Career Center (KCC) telah menyediakan sistem daring untuk pendaftaran pencari kerja. Namun, keterbatasan literasi digital di kalangan masyarakat pedesaan menjadi kendala serius. Banyak calon tenaga kerja yang tidak memahami cara mendaftar atau memperbarui data lamaran. Oleh karena itu, penerapan asas keadilan dalam konteks ini membutuhkan dukungan kebijakan afirmatif, seperti pelatihan literasi digital, bimbingan karir, dan pendampingan administratif bagi calon tenaga kerja lokal, agar mereka memiliki kemampuan yang sama dalam mengakses peluang kerja.

c. Pemberdayaan Kompetensi dan Keterampilan Lokal

Keadilan distributif tidak hanya bermakna memberikan kesempatan yang sama, tetapi juga memastikan setiap individu mampu memanfaatkan kesempatan tersebut. Pemerintah daerah telah berupaya melalui Balai Latihan Kerja (BLK) untuk melatih tenaga kerja lokal sesuai kebutuhan industri. Namun, sinergi antara BLK dan perusahaan sering kali belum optimal. Banyak program pelatihan tidak disesuaikan dengan jenis industri yang berkembang, sehingga lulusan pelatihan tidak terserap di pasar kerja. Dengan demikian, untuk mewujudkan keadilan substantif, diperlukan integrasi kebijakan pelatihan kerja dengan kebutuhan industri. Pemerintah daerah harus berperan aktif melakukan link and match antara dunia pendidikan, pelatihan, dan kebutuhan perusahaan agar tenaga kerja lokal memiliki daya saing.

Penerapan asas keadilan dalam penyerapan tenaga kerja lokal di Karawang masih menghadapi beberapa tantangan utama, antara lain:

- 1) Kesenjangan Kompetensi : Banyak calon tenaga kerja lokal yang belum memiliki keterampilan teknis sesuai standar industri global.
- 2) Minimnya Pengawasan : Pengawasan terhadap perusahaan yang tidak melaporkan lowongan kerja masih lemah, sehingga banyak proses rekrutmen tidak terpantau.
- 3) Kurangnya Kolaborasi Multi-Pihak : Koordinasi antara pemerintah daerah, perusahaan, lembaga pelatihan, dan serikat pekerja masih terbatas.

Untuk mengatasi hal tersebut, beberapa solusi yang dapat diterapkan antara lain:

- 1) Penguatan kerja sama tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam menyusun kebijakan afirmatif bagi tenaga kerja lokal;
- 2) Pengembangan program sertifikasi kompetensi berbasis industri, agar calon tenaga kerja lokal siap kerja;
- 3) Peningkatan pengawasan hukum administrasi ketenagakerjaan, termasuk sanksi terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan rekrutmen;
- 4) Penerapan insentif daerah bagi perusahaan yang secara aktif merekrut dan membina tenaga kerja lokal.

Dengan langkah-langkah tersebut, asas keadilan dapat terwujud tidak hanya secara normatif, tetapi juga secara substantif dalam praktik ketenagakerjaan daerah.

## **KESIMPULAN**

Penerapan asas keadilan dalam kebijakan dan praktik penyerapan calon tenaga kerja lokal di Kabupaten Karawang merupakan upaya penting untuk memastikan hak

masyarakat atas pekerjaan sebagaimana dijamin oleh konstitusi. Meskipun secara normatif telah ada regulasi yang berpihak pada tenaga kerja lokal, implementasinya masih menghadapi kendala struktural, teknis, dan sosial. Keadilan sejati dalam konteks ketenagakerjaan daerah tidak hanya berarti memberikan kesempatan yang sama, tetapi juga menciptakan kondisi yang setara agar tenaga kerja lokal mampu bersaing secara sehat. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan tidak cukup bersifat formalistik, melainkan harus substantif dan kontekstual, dengan menitikberatkan pada perlindungan terhadap kelompok masyarakat yang rentan tertinggal dalam arus industrialisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Ahmad Suryono, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Refika Aditama, 2019)
- Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, (New York: Oxford University Press, 1984)
- Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, terj. W.D. Ross, (Oxford: Oxford University Press, 2017)
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)
- Dedi Suyatno, *Pembangunan dan Ketimpangan Sosial di Kawasan Industri*, (Jakarta: Kencana, 2022)
- Gustav Radbruch, *Rechtsphilosophie*, (Leipzig: Koehler, 1932)
- Hans Kelsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, terj. Raisul Muttaqien, (Bandung: Nusa Media, 2015)
- Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010)
- John Stuart Mill, *Utilitarianism*, (London: Parker, Son, and Bourn, 1863)
- John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1971)
- , *A Theory of Justice* (Cambridge: Harvard University Press, 1971)
- , *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1999)
- Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006)
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis*, (California: Sage Publications, 1994)
- Nicomachean Ethics*, (New York: Oxford University Press, 1984)
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016)
- , *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2017)
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987)
- Pius A. Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 2001)
- Rian Kurniawan, *Desentralisasi dan Perlindungan Tenaga Kerja Daerah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020)
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012)
- , *Hukum dan Keadilan Sosial*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2021)
- , *Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Angkasa, 2009)
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2008)
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015)
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017)

### **Karya Tulis Ilmiah**

- Giyono, U., "Analisa Hukum Ketenagakerjaan terhadap Asas Keadilan pada Undang-Undang Standar Buruh (Fair Labor Standards Act)," *Jurnal Hukum Internasional dan Komparatif*, Vol. 3, No. 2 (2017), hlm. 50–68.
- Harahap, F. M., "Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Berdasarkan Asas Kepastian, Keadilan, dan Keseimbangan," *Jurnal Legislasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 4, No. 1 (2023), hlm. 120–138.



- Hidayat, Y., “Efektivitas Pengaturan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Karawang,” *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, Vol. 3, No. 2 (2024), hlm. 115–130.
- Maulana, M. Z., “Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pengaturan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di Karawang,” *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, Vol. 6, No. 2 (2025), hlm. 45–60.
- Putra, P. S., “Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Karawang: Perluasan Kesempatan atau Diskriminasi,” *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE*, Vol. 5, No. 1 (2020), hlm. 71–93.
- Rahayu, T. C., “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia dalam Perspektif Hukum Nasional dan Internasional,” *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 2 (2025), hlm. 155–172.
- Rahmawati, D., “Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam Perluasan Penempatan Tenaga Kerja Lokal,” *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, Vol. 9, No. 1 (2023): 89–105.
- Suryani, L., “Penerapan Asas Keadilan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia,” *Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial*, Vol. 7, No. 1 (2024), hlm. 97–113.
- Syahril, A., “Efektivitas Pengaturan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Karawang dalam Meminimalisir Angka Pengangguran (Perspektif Siyasah Dusturiyah),” *Jurnal Hukum dan Sosial Keagamaan*, Vol. 2, No. 1 (2024), hlm. 33–51.

#### **Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 5 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

#### **Sumber Lainnya**

- Bappeda Kabupaten Karawang, *Profil Ekonomi Daerah Karawang*, (Karawang: Pemkab Karawang, 2022)
- Bandingkan dengan Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2010), hlm. 45, yang menekankan bahwa keadilan hukum harus diukur dari keseimbangan antara norma dan realitas sosial.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, *Profil Angkatan Kerja 2024*
- Balai Latihan Kerja Karawang, *Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun 2023*
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, *Laporan Ketenagakerjaan Tahun 2023*
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, *Laporan Tahunan Bidang Penempatan Tenaga Kerja 2024*, (Karawang: Disnakertrans, 2024)
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang, *Laporan Tahunan Bidang Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2024*
- Pemerintah Kabupaten Karawang, *Profil Kabupaten Karawang 2024*, (Karawang: Bappeda, 2024)
- Wawancara dengan Pejabat Disnakertrans Karawang, September 2024.