

PELAKSANAAN REKRUITMEN TENAGA KERJA LOKAL SEBAGAI BENTUK CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) PADA INDUSTRI PERHOTELAN DI KUTA SELATAN*

Oleh

I Kadek Bayu Sihandharma**
Ni Ketut Supasti Dharmawan***
A.A. Sri Indrawati****

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas
Udayana

ABSTRAK :

Perkembangan pembangunan industri perhotelan di kuta selatan yang semakin pesat, berdampak positif terhadap semakin luasnya lapangan pekerjaan bagi masyarakat setempat dan dapat membantu pemerintah dalam mengurangi pengangguran serta kemiskinan, realita tersebut tampak jelas dengan adanya konsep Corporate Social Responcibility (CSR) dimana perusahaan wajib memperhatikan *People, Planet, Profit* yang sebagaimana telah diatur dalam Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan atau disebut CSR, Terutama pada lingkungan sekitar maupun masyarakat sekitarnya terkait implementasi konsep CSR salah satunya "*People*". Tujuan dari penulisan ini adalah untuk memahami pelaksanaan CSR pada industri perhotelan di Kuta Selatan berkaitan dengan rekrutmen tenaga kerja lokal. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan serta pendekatan fakta. Hasil studi menunjukkan bahwa pelaksanaan perekrutan tenaga kerja lokal sebagai bentuk CSR di Kuta Selatan adanya suatu kewajiban yang diperjanjikan oleh banjar maupun desa setempat terkait penggunaan tenaga kerja dengan persentase 30% sampai 40% wajib menggunakan tenaga kerja lokal dengan harapan program CSR dapat terlaksana, namun perjanjian tersebut belum diimplementasikan sepenuhnya dikarenakan masih ada masyarakat lokal sebagai tenaga kerja yang belum memenuhi standar yang ditawarkan oleh hotel.

Kata Kunci : CSR , Tenaga Kerja Lokal, Industri Perhotelan

ABSTRACT :

The rapid development of hotel industry development in South kuta, has a positive impact on the increasing employment opportunities for local communities

*makalah ilmiah ini merupakan inti sari dari skripsi.

**I Kadek Bayu Sihandharma adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi: bayu_sihandharma@yahoo.com

***Dr. Ni Ketut Supasti Dharmawan, S.H.,M.Hum.,LLM. adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi: arasswk@yahoo.com

****Anak Agung Sri Indrawati, S.H.,M.H. adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi: sriindrawati447@gmail.com

and can assist the government in reducing unemployment and poverty, the reality is evident with the concept of Corporate Social Responsibility (CSR) which the company is obliged to pay attention to People, Planet, Profit which as regulated in Article 74 of Law Number 40 Year 2007 regarding Limited Liability Company (UUPT) of Company which runs its business activity in the field and / or related to natural resources is obliged to carry out social and environmental responsibility or called CSR, Mainly on the surrounding environment and surrounding communities related to the implementation of CSR concept one of them "People". The purpose of this paper is to understand the implementation of CSR in the hospitality industry in South Kuta related to the recruitment of local labor. The method used in this paper is the empirical legal method with the approach of legislation and factual approach. The results of the study indicate that the implementation of local manpower recruitment as a form of CSR in South Kuta is an obligation that is agreed by the banjar and the local village regarding the use of labor with a percentage of 30% to 40% must use local labor in the hope that CSR programs can be implemented, has not been fully implemented because there are still local people as workers who have not met the standards offered by the hotel.

Keywords: CSR, Local Labor, Hotel Industry

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat sebagai tenaga kerja merupakan salah satu sumber utama atau modal utama suatu perusahaan serta salah satu faktor utama yang mampu menghasilkan jasa maupun produksi bagi keberlangsungan perusahaan. Tanpa masyarakat, suatu perusahaan tidak akan mampu melakukan kegiatan jasa maupun produksi. Perusahaan yang dimaksudkan adalah perusahaan yang berbadan hukum. Di Indonesia, dalam kegiatan bisnis para pelaku usaha atau bisnis membuka dan menjalankan bisnis mereka dengan menggunakan berbagai bentuk-bentuk badan hukum salah satu bentuk badan hukum yang sangat dominan digunakan adalah

badan hukum Perseroan Terbatas (PT)¹. Khususnya perusahaan Perhotelan di kuta selatan sebagian besar telah berbentuk PT yang bergerak dibidang perhotelan, keberadaan

¹ NKS Dharmawan, 2015, "Keberadaan Pemegang Saham Dalam Rups Dengan Sistem Teleconference Terkait Jaringan Bermasalah Dalam Perspektif Cyber Law", URL: <https://scholar.google.co.id>. Diakses tanggal 18 Agustus 2017

perusahaan merupakan kesetaraan sosial dan ekonomi seluruh masyarakat serta akan memberikan imbas bagi seluruh kegiatan perusahaan dan eksistensi perusahaan, karena masyarakat yang sejahtera akan mampu menyediakan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan demikian perusahaan memiliki kewajiban sebagaimana diatur dalam UUPT Pasal 74 dijelaskan pada intinya perseroan yang menajalakan usaha yang berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan, Namun bukan hanya perseroan yang berkewajiban melaksanakan CSR, tetapi penanam modal pun turut serta memiliki kewajiban.

Penanaman modal adalah kegiatan yang dilakukan oleh orang secara pribadi maupun dengan badan hukum dalam upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan nilai modalnya, baik berupa uang tunai, peralatan, asset tidak bergerak, hak atas kekayaan intelektual, maupun keahlian. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (UUPM) Pasal 15 yakni Perusahaan yang melakukan penanaman modal diwajibkan untuk menerapkan CSR agar tetap tercipta hubungan yang serasi, seimbang, dan sesuai dengan lingkungan, nilai, norma, dan budaya masyarakat setempat di sekitar perusahaan². Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau CSR pada dasarnya adalah sebuah kebutuhan bagi perusahaan untuk dapat berinteraksi dengan masyarakat lokal sebagai bentuk masyarakat secara keseluruhan, serta sebagai kebutuhan perusahaan untuk beradaptasi dan untu mendapatkan keuntungan sosial dari hubungan yang timbul dengan masyarakat lokal, sebuah

² Ratih Kesuma Dewi, 2014, "Analisis Pengaturan Dan Tujuan Corporate Social Responsibility (CSR) Pada Penanaman Modal Di Indonesia", URL: <http://ojs.unud.ac.id/>. Diakses tanggal 2 Agustus 2017

keuntungan sosial berupa kepercayaan (*trust*) yang didapatkan oleh perusahaan perhotelan.³

Industri perhotelan, termasuk didalamnya perusahaan perhotelan yang berada di wilayah kuta selatan, diaman di Kuta Selatan pertumbuhan hotel-hotel sangat banyak dan cepat hotel-hotel yang ada mulai dari hotel berbintang 3 sampai hotel bintang 5, pertumbuhan hotel-hotel berbintang sebagai salah satu pusat industri pariwisata. Hotel merupakan salah satu perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas sebagaimana telah diatur dalam UUPT Pasal 1 angka 3, Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan adalah komitmen perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.

Pemahaman tentang CSR sesungguhnya adalah suatu komitmen Perusahaan yang dituangkan dalam pedoman bagi perusahaan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, serta ikut berkontribusi dalam pembangunan serta dapat mensejahterakan masyarakat yang ada di sekitarnya. Lingkup kerja CSR tetap dimulai dari lingkungan internal terlebih dahulu dan memahami etika aturan yang dalam perusahaan mematuhi dan memahami etika aturan yang berlaku, kemudian para pemangku kepentingan yang ada diluar perusahaan.⁴

Dengan adanya perusahaan pada suatu lingkungan sudah barang tentu akan membutuhkan tenaga kerja guna menjalankan program CSR Sebagaimana salah satu konsep CSR yaitu “*People*” yang salah satunya dapat dilihat melalui perekrutan tenaga kerja lokal. Seharusnya perusahaan mampu berkontribusi terhadap

³ Bambang Rudito & Melia Famiola, 2013, *CSR (Corporate Social Responsibility)*, Rekayasa Sains, Bandung, h.1

⁴ *Ibid* h.15

lingkungan sekitar seperti mempekerjakan masyarakat lokal atau tenaga kerja setempat/lokal yang ada guna dapat mensejahterakan masyarakat sekitar maka akan timbul suatu hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan itu akan terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁵ Dilihat dari uraian diatas permasalahan pada latar belakang diatas, dapat di lihat dari pelaksanaan perekrutan masyarakat sekitar sebagai tenaga kerja lokal terkait perusahaan berkewajiban untuk menjalankan CSR sebagaimana yang telah di atur dalam Undang-Undang.

1.2. Tujuan

Adapun tujuan dari penulisan ini berdasarkan latar belakang diatas adalah Untuk memahami pelaksanaan CSR pada industri perhotelan di kuta selatan berkaitan dengan rekrutmen tenaga kerja lokal dan Faktor-faktor penghambat yang dihadapi oleh perusahaan dalam melaksanakan rekrutmen tenaga kerja lokal sebagai bentuk CSR di Kuta Selatan.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penulisan

Metode penulisan yang digunakan pada penulisan ini dalah penelitian hukum empiris, Penelitian ilmiah merupakan prosedur dalam mendapat pengetahuan yakni ilmu. Dengan kata lain ilmu merupakan pengetahuan yang didapatkan dari metode ilmiah, dan untuk memperoleh interrelasi yang sistematis.⁶ Karakteristik pada

⁵ Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Bisnis (Prinsip dan Pelaksanaa Di Indonesia)*, Raja Grafindo, Jakarta, h.80

⁶ Bambang Sunggono, 2007, *Metodelogi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta,h.44

penelitian hukum empiris dilihat dari sifat empirisnya dimana penelitian lapangan sebagaimana dilakukan oleh peneliti ilmu sosial⁷. Penelitian hukum empiris memiliki dua sumber data penelitian yakni dengan menggunakan data primer dan data skunder. Data skunder digunakan sebagai data awal yang dalam penelitian hukum empiris digunakan sebagai bahan hukum, dan seterusnya menggunakan data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan yang digunakan, yakni menggunakan pendekatan Undang-Undang (*statue approach*), dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isi hukum yang sedang ditangani. Dalam rangka pemecahan terhadap suatu masalah yang ada, maka dilakukan Pendekatan Fakta (*The Fact Approach*), dimana suatu analisa akan langsung dilakukan didalam ruang lingkup permasalahan. Artinya dalam menelaah permasalahan yang ada dikaji berdasarkan fakta yang ada di lapangan dan ditunjang dengan disiplin ilmu dan peraturan-peraturan yang ada dalam kaitannya dengan permasalahan yang akan di bahas.

Teknik pengumpulan data lapangan mempergunakan teknik wawancara melalui Tanya jawab dengan staf informan serta responden terkait masalah penelitian pada industri perhotelan di Kecamatan Kuta Selatan. Sedangkan dalam mengumpulkan bahan hukum menggunakan teknik studi dokumen dengan teknik membaca, mencatat, dan mengutip dari perundang-undangan yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga kerja lokal sebagai bentuk CSR pada industri perhotelan di Kuta Selatan.

⁷ Ade Saptomo, 2009, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian Hukum Empiris Murni*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta, h.39

2.2 Pembahasan

2.2.1 Pelaksanaan *corporate social responsibility* pada industri perhotelan di Kuta Selatan berkaitan dengan rekrutmen tenaga kerja lokal

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan calon mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.⁸ Pengaturan terkait kewajiban perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab sosial lingkungan diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2012 Tentang Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perseroan Terbatas, dijelaskan dalam Pasal 3 tanggung jawab sosial lingkungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 menjadi kewajiban bagi perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya dibidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam berdasarkan Undang-Undang

Terkait masyarakat lokal/tenaga kerja lokal beberapa Peraturan Daerah di Provinsi Bali terkait pengaturan perekrutan tenaga kerja lokal antara lain Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 8 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan dalam Pasal 11 dijelaskan dalam penerimaan tenaga kerja di daerah, perusahaan memberikan kesempatan terhadap tenaga kerja lokal, dengan kebutuhan perusahaan tanpa

⁸ Irrineayu, 2015, "Rekrutmen Karyawan Definisi Tujuan Proses Dan Kendala Rekrutmen" URL : <https://irrineayu.wordpress.com/>. di akses tanggal 23 februari 2017 pukul 15:00 wita

mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berdasarkan Pasal 11 Ayat 1 Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 6 Tahun 2013 tentang Taggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSP) Program penerapan TJSP oleh perusahaan dapat berbentuk antara lain Pemberdayaan masyarakat, Kemitraan dan Bina Lingkungan, Sumbangan, Donasi dan Promosi.

Pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya dari kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.⁹ Berkaitan dengan ketentuan yang mengatur CSR dan penerapannya terkait rekrutmen tenaga kerja lokal pada industri perhotelan dari hasil wawancara dengan beberapa hotel bintang 4 di Kuta Selatan, berdasarkan penelitian lapangan dapat dikemukakan sebagai berikut :

a) Maxone Hotel (PT. Milestone Pacific Hotel Group)

Maxone Hotel tidak ada pengaturan perbedaan tenaga kerja baik lokal maupun non-lokal menurut beliau apabila telah menjadi tenaga kerja aturan yang ada pada Maxone Hotel sama berlaku bagi semua tenaga kerja Maxone Hotel. Namun disamping itu telah adanya perjanjian dengan banjar setempat yang mengatur tentang tenaga kerja lokal pada saat pendirian Maxone Hotel, dimana Maxone Hotel diwajibkan untuk mempekerjakan tenaga kerja lokal 40% dari jumlah tenaga kerja yang digunakan dari industri perhotelan ini. Menurut beliau dengan menggunakan tenaga kerja

⁹ Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, h.37

lokal bliau lebih merasa aman dimana tenaga kerja lokal tersebut tidak akan semena-mena dengan perusahaan, dan apabila terjadi kesemena-menaan yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut perusahaan dapat melaporkan terhadap kepala lingkungan setempat.

b) Jimbaran View Hotel (PT. Bukit Inn Resort)

Kaitanya pengaturan internal penerimaan tenaga kerja lokal yang ada di lingkungan hotel ini tidak ada pengaturan mengkhusus apakah perusahaan wajib menggunakan tenaga kerja lokal atau tidak. Namun menurut bapak tettysianus perusahaan ini telah menggunakan beberapa tenaga kerja lokal selain telah terikat dengan peraturan dari banjar setempat yang mewajibkan penggunaan tenaga kerja lokal dengan persentase. Tetapi dalam penerimaan tenaga kerja tetap mengikuti prosedur yang telah ada pada The Jimbaran View Hotel Pengaturan dalam penerimaan tenaga kerja baik lokal maupun non-lokal sama, pemenuhan persentase perusahaan belum dapat memenuhi persentase yang diwajibkan oleh banjar setempat.

c) Golden Tulip Hotel (PT. Tunas Cahaya Dewata)

Perekrutan tenaga kerja tersebut tetap mengacu pada MoU dengan lingkungan (banjar Giri Dharma Ungasan) diamana dari MoU tersebut yang mewajibkan perusahaan menggunakan tenaga kerja lokal 40% dari jumlah tenaga kerja yang ada. peraturan yang ada di MoU telah dilaksanakan bahkan tenaga kerja lokal yang dipekerjakan saat ini telah mencapai 40% namun hanya pada bidang tertentu, dalam perekrutannya banyak masyarakat yang kurang memenuhi standar namun tetap dilakukan training.

d) Sol Beach House Bali Hotel (PT.Hotel Citra Rapih)

Pelaksanaan perekrutan tidak ada peraturan mengkhusus terkait penerimaan tenaga kerja lokal disini perusahaan telah

memiliki perjanjian yang mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja lokal 30% dari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. dari 30% tenaga kerja lokal yang harus dipekerjakan namun pada saat ini hanya 15% tenaga kerja lokal yang masih dipekerjakan, menurut beliau karena hotel ini telah berdiri lama maka dari itu tenaga kerja yang telah bekerja lama mungkin telah mendapat pekerjaan yang baru.

e) Swiss-Belresort Pecatu (PT. Tujuh Havenindo Hotel)

Pengaturan internal terkait perekrutan tenaga kerja lokal tidak ada, hanya dalam perjanjian yang tidak tertulis dengan Banjar Setempat kami diwajibkan menggunakan tenaga kerja lokal beberapa persen dari tenaga kerja yang ada, Dari pelaksanaan perekrutan tenaga kerja lokal yang telah kami laksanakan sejauh ini tenaga kerja lokal yang kami pekerjakan rata-rata telah memenuhi standar yang ada pada hotel ini. Walaupun dalam masa perekrutannya telah banyak yang diterima sebagai tenaga kerja namun masih ada tenaga kerja lokal yang belum memenuhi standar.

2.2.2 Faktor-faktor penghambat industri perhotelan dalam merekrut tenaga kerja lokal sebagai bentuk *corporate social responsibility* di Kuta Selatan

Dalam pelaksanaan perekrutan tenaga kerja lokal di Kuta Selatan ada beberapa faktor penghambat mulai dari faktor internal perusahaan tersebut maupun faktor eksternal perusahaan, juga upaya yang dilakukan dalam mengatasi faktor-faktor tersebut menurut hasil wawancara pada beberapa hotel berbintang 4 di Kuta Selatan dapat dikemukakan sebagai berikut :

Faktor eksternal perusahaan :

- Salah satu yang menjadi faktor eksternal adalah *Skill* atau kemampuannya jadi memang tidak ada pembeda dengan tenaga kerja non-lokal, apabila memang tidak memenuhi kriteria perusahaan tinggal;
- Ketersediaan tenaga kerja lokal terhadap bidang yang di butuhkan, terkadang tenaga kerja yang kami butuhkan tidak ada pada tenagakerja lokal;
- Etika tenaga kerja lokal namun terkadang setelah bekerja etikanya berubah;
- Pengajuan tenaga kerja lokal dari kepala lingkungan yang menyarankan untuk mempekerjakan tenaga kerja tersebut atau dengan surat pengantar;
- Ada posisi kosong namun tenaga kerjanya tidak mau, dimana tenaga kerja lokal menginginkan posisi sesuai dengan yang dilamarkannya;
- Persentase yang diwajibkan dalam penggunaan tenaga kerja yang diwajibkan untuk menggunakan tenaga kerja lokal 30% hingga 40%.

Faktor internal perusahaan

- Peraturan penerimaan tenaga kerja lokal yang telah diatur oleh Perusahaan, diaman perusahaan memiliki standar manajemen yang harus dilaksanakan dalam menjalakan perekrutan baik terhadap masyarakat lokal maupun non lokal.
- Posisi yang ditawarkan terbatas namun yang masuk/yang melamar dalam posisi tersebut terlalu banyak.

Upaya yang dilakukan industri perhotelan dalam mengatasi kendala yang ada dengan mengkordinasikan kembali dengan Banjar setempat terkait tenaga kerja lokal yang dibutuhkan dan tenaga kerja lokal yang mempuni, jadi dari banjar langsung yang

memberikan tenaga kerja yang lebih memenuhi syarat. memberikan kesempatan pada tenaga kerja tersebut untuk bekerja di bagian yang tidak terlalu membutuhkan skill, Ketersediaan yang tidak ada pada tenaga kerja lokal seperti bagian supervisor, manajer, dan jabatan lebih tinggi yang lainnya, akan dicarikan diluar dari tenaga kerja lokal, dan mengupayakan untuk melakukan training terlebih dahulu kepada tenaga kerja lokal yang belum memiliki keahlian.

III. Penutup

3.1. Kesimpulan

1. Pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja lokal sebagai bentuk CSR pada industri perhotelan di Kuta Selatan, terutama berkaitan dengan konsep CSR yakni 3P terutama unsur (*people*) kesejahteraan masyarakat telah terlaksana dengan tidakhanya melibatkan unsur masyarakat tetapi juga pihak banjar dan desa setempat, namun rekrutmen belum dapat terimplementasi sepenuhnya disebabkan faktor internal dan eksternal.
2. Faktor penghambat industri perhotelan dalam melaksanakan perekrutan tenaga kerja lokal yakni dari faktor internal dan eksternal perusahaan dimana tenaga kerja lokal yang cenderung belum siap dengan standar yang dimiliki oleh hotel terkait, faktor kemampuan dan pendidikan paling cenderung kurang mengakibatkan belum dapat terpenuhinya perjanjian penggunaan tenaga kerja lokal dengan persentase 30 hingga 40 persen.

3.2. Saran

1. Setiap pelaksanaan perekrutan yang ada diharapkan dapat melalui Banjar atau Desa setempat agar dapat disampaikan

dengan baik kepada masyarakat, pemenuhan kewajiban perhotelan yang telah di perjanjikan dengan Banjar atau Desa setempat agar dapat diajadikan pertimbangan untuk penerimaan masyarakat lokal yang memang membutuhkan pekerjaan.

2. Kedepannya masyarakat lokal diharapkan mampu meningkatkan kualitas, menyiapkan diri dari segi pendidikan maupun pengalaman, dan kedepannya masyarakat telah siap dengan skill yang ditawarkan oleh pihak perhotelan, agar hotel dapat berjalan dengan standar oprasional yang dimiliki dan tetap menjalankan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Ade Saptomo, 2009, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian Hukum Empiris Murni*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.

Bambang Sunggono, 2007, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Bambang Rudito & Melia Famiola, 2013, *CSR (Corporate Social Responsibility)*, Rekayasa Sains, Bandung.

Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar.

Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Bisnis (Prinsip dan Pelaksanaa Di Indonesia)*, Raja Grafindo, Jakarta.

Jurnal Ilmiah :

NKS Dharmawan, 2015, *Keberadaan Pemegang Saham Dalam Rups Dengan Sistem Teleconference Terkait Jaringan Bermasalah Dalam Perspektif Cyber Law*, URL: <https://scholar.google.co.id>. Diakses tanggal 18 Agustus 2017

Ratih Kesuma Dewi, 2014, *Analisis Pengaturan Dan Tujuan Corporate Social Responsibility (CSR) Pada Penanaman Modal Di Indonesia*, URL: <http://ojs.unud.ac.id/>. Diakses tanggal 2 Agustus 2017 pukul 11:12 wita.

Peraturan Perundang-Undangan :

Indonesia, Undang-Undang Tentang Penanaman Modal, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2007, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4724.

Indonesia, Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2007, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756.

Indonesia, Peraturan Pemerintah Tentang Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2012, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5305.

Denpasar, Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan, Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 8 tahun 2014, Lembaran Daerah Kabupaten Badung Nomor 8 Tahun 2014. Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Badung Nomor 8.

Denpasar, Peraturan Daerah tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 6 tahun 2013, Lembaran Daerah Kabupaten Badung Nomor 6 Tahun 2013, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Badung Nomor 6.

Internet :

Irrineayu, 2015, "*Rekrutmen Karyawan Definisi Tujuan Proses Dan Kendala Rekrutmen/*" URL : <https://irrineayu.wordpress.com/>. di akses tanggal 23 februari 2017 pukul 15:00 wita.