

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dan pemberi kerja agar tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya serta pemberi kerja memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.¹ Dengan adanya lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja maka justru akan mempermudah para pencari kerja untuk mencari kerja. Dengan adanya pelayanan penempatan tenaga kerja yang berfungsi sebagaimana disebutkan diatas terkait juga dengan penggunaan tenaga kerja asing dan tenaga kerja pendamping. Keterkaitan tersebut terdapat dalam pencarian tenaga kerja yang akan digunakan oleh pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan.

Namun dalam pelaksanaannya penempatan tenaga kerja juga tetap berpegang teguh yang tercantum dalam asas penempatan tenaga kerja. Hal ini juga diselaraskan dengan adanya pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu setiap orang yang mau dan mampu berkerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi tenaga kerja dan keluarganya.²

Adapun asas yang terdapat di dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja terdapat dalam Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

¹Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan Ke-4 Edisi Revisi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti. 2014), hlm 19.

²Sendjurn Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Renika Cipta, 1990). hlm.19.

Ketenagakerjaan “*Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi*”. Kelima asas tersebut dilaksanakan guna mencapai perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Perluasan kesempatan kerja selain berfungsi untuk mengurangi angka pengangguran dan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang terdapat di Indonesia.

Dijelaskan pula ruang lingkup penempatan tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 33 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi : (1) Penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan, (2) Penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Penempatan tenaga kerja di dalam negeri meliputi Antar Kerja Lokal (AKAL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan penempatan tenaga kerja asing.³ Pengisian lowongan kerja melalui Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) merupakan upaya ke arah penyebaran tenaga kerja guna menunjang potensi sumber daya alam dengan melengkapi kekurangan dalam sumber daya manusianya.⁴

Penggunaan tenaga kerja asing juga memiliki standar kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing yang akan berkerja di wilayah Indonesia. Pengertian standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing, antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman

³Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan Ke-4 Edisi Revisi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti. 2014), hlm 19.

⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada.2015), hlm.89.

budaya Indonesia.⁵ Tenaga kerja asing dapat membantu kinerja tenaga kerja yang sudah ada di dalam negeri dalam hal alih keahlian dan alih teknologi.

Penggunaan tenaga kerja asing yang terdapat dalam pasal 42 sampai pasal 49 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Namun disamping itu, terdapat ketentuan dalam Pasal 46 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dilanjutkan dalam Keputusan Menteri Transmigrasi dan Tenaga Kerja No. 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan yang Dilarang Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing.

Kasus yang dialami oleh salah satu tenaga kerja pendamping yang berkerja di PT. X yang memperoleh fasilitas yang berbeda dengan tenaga kerja asing yang berkerja di PT. X. Perbedaan fasilitas yang diberikan terhadap tenaga kerja pendamping dan tenaga kerja asing seharusnya disamakan agar tidak terjadi ketimpangan sosial dalam pelaksanaannya, bukan hanya hal itu spesifikasi terhadap kriteria yang diberikan kepada tenaga kerja pendamping tidak terlalu tinggi asal tenaga kerja pendamping memiliki latar pendidikan yang sama dengan tenaga kerja asing, dengan tujuan untuk tidak menutup kesempatan kerja terhadap tenaga kerja Indonesia lainnya yang ingin berkerja.

Oleh karena itu, dengan adanya hambatan dalam penggunaan tenaga kerja asing untuk menggunakan tenaga kerja pendamping serta dampak yang akan ditimbulkan dari hambatan tersebut maka akan dijabarkan dalam penelitian skripsi ini yang

⁵Abdul Khakim, *Ibid*, hlm 24-25.

berjudul “**Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Pendamping di Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjabaran yang terdapat dalam latar belakang maka terdapat beberapa permasalahan di dalamnya, adapun permasalahan tersebut, yaitu :

1. Apakah yang menjadi dasar ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia ?
2. Bagaimana pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing berserta tenaga kerja pendamping yang berkerja di PT. X menurut Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang sudah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ketentuan yang menjadi dasar hukum terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia;
2. Untuk memperoleh kejelasan terhadap pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing berserta tenaga kerja pendamping yang berkerja di PT. X menurut Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan dari penelitian penulisan skripsi ini maka terdapat beberapa manfaat yang akan ditimbulkan dalam penulisan skripsi ini yaitu :

1. Tujuan Teoritis

Adapun tujuan teoritis terhadap penulisan penelitian skripsi ini, yaitu :

- a. Memberikan pengetahuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di PT. X berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan serta tenaga kerja pendamping yang berkerja di PT. X menurut Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping;
- b. Menambah literatur atau tambahan informasi yang dapat digunakan untuk mahasiswa dan yang lainnya.

2. Tujuan Praktis

Berikut merupakan tujuan praktis yang ditimbulkan dalam penulisan penelitian skripsi ini ialah sebagai berikut :

- a. Dapat memberikan masukan atau saran kepada perusahaan terhadap upaya penggunaan tenaga kerja asing berserta tenaga kerja pendamping yang berkerja di PT. X menurut Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping;
- b. Dapat memberikan kontribusi hukum terhadap aparaturnegara yang menangani penggunaan tenaga kerja asing khususnya di bidang

Pengembangan, pelatihan dan penempatan tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan di wilayah Surabaya.

1.5 Keaslian

Penelitian yang berjudul **Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Pendamping di Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan** ini disusun dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat menangani penggunaan tenaga kerja asing yang digunakan oleh PT. X dalam pelaksanaannya yang terdapat Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping. Setelah mencari informasi terkait mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian penulisan skripsi ini dibahas di beberapa literatur maupun di internet, ada penelitian yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja asing yang dilakukan oleh institusi pendidikan tinggi yaitu:

No .	Penulis Karya Tulis Ilmiah	Judul Karya Tulis Ilmiah	Pembahasan	Pembeda
1.	Nama : Heru Prayetno Instansi : Universitas Andalas Tahun : 2012	Prosedur Penggunaan Tenaga Kerja Asing Oleh PT. Philips Industries Batam.	Prosedur penggunaan tenaga kerja Asing di PT. Philips Industries Batam serta dampak penggunaan tenaga kerja asing di	Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Pendamping di Perusahaan terdapat perbedaan fasilitas berserta pelaksanaan

			perusahaan tersebut.	penggunaannya di Perusahaan.
2.	Nama : Tamara Instansi : Universitas Mataram Tahun : 2014	Tinjauan Yuridis Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan di Indonesia Berdasarkan Pada Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.	Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang di analisis menggunakan metode penelitian normatif serta pengurusan izin penggunaan tenaga kerja asing melaui Kantor Transmigrasi.	Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Pendamping yang menggunakan metode penelitian empiris.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum empiris, yaitu penulisan yang memaparkan dan menjelaskan data yang ditemukan dalam suatu penelitian serta untuk mengetahui proses berkerjanya hukum didalam masyarakat efektifitas dan tingkat kesadaran masyarakat dalam mentaati hukum.⁶ Dalam penulisan ini akan menjelaskan berkerjanya UndangUndnag No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan terhadap penggunan tenaga kerja asing dan tenaga kerja pendamping di perusahaan. Pendekatan yang digunakan disesuaikan berdasarkan fakta yang mengkaji dan mencari jawaban tentang suatu kasus hukum berdasrakan

⁶Mukti Fajar dan Yuliyanto Achmad, *Dualisme Penelitian hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010),hlm. 53.

aturan perundangan apa yang terkait,⁷ kemudian terdapat dalam penggunaan tenaga kerja asing beserta tenaga kerja pendamping yang berada di PT. X yang disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.6.2 Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini dengan metode pendekatan yuridis sosiologis mempunyai objek kajian mengenai perilaku masyarakat. Perilaku masyarakat yang dikaji adalah perilaku yang timbul akibat berinteraksi dengan sistem norma yang ada. Interaksi itu muncul sebagai bentuk reaksi masyarakat atas diterapkannya sebuah ketentuan perundangan positif dan bisa pula dilihat dari perilaku masyarakat sebagai bentuk aksi dalam pembentukan sebuah ukuran hukum positif. Penelitian ini juga sering disebut sebagai penelitian berkerjanya hukum (*law in action*).⁸

1.6.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah PT. X. Alasan pemilihan lokasi penelitian di PT. X dikarenakan di PT. X menggunakan tenaga kerja asing dan tenaga kerja pendamping oleh karena itu hal ini dapat menjadi obyek penelitian yang menarik untuk di teliti.

1.6.4 Data Penelitian

⁷Ibid, hlm. 47.

⁸Mukti Fajar, *Ibid* , hlm . 47-51.

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan dua data yaitu data primer dan data sekunder berikut merupakan penjabaran yang digunakan peneliti dengan menggunakan kedua bahan bukom tersebut.

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama yaitu penelitian yang dilakukan langsung di masyarakat.⁹ Data primer berupa hasil wawancara dan kuisisioner di perusahaan PT. X dan para pihak seperti tenaga kerja asing juga tenaga kerja pendamping yang berkerja di PT. X.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa buku-buku literatur, ensiklopedia, hasil penelitian sebelumnya, dan berbagai karya ilmiah yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.¹⁰

Sumber hukum dalam penelitian skripsi ini berupa :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
3. Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping;

⁹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op. cit*, hlm. 156

¹⁰ Abdul kadir Muhammad, *Op. cit*, hlm. 170

4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing.

1.6.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini dilakukan dengan cara *interview* (wawancara) yakni proses komunikasi yang bertujuan guna memperoleh informasi melalui tanya jawab secara langsung kepada *key informant* (informasi kunci).¹¹ Melalui *key informant* (informasi kunci) ini diharapkan dapat memperoleh informasi yang benar wawancara ini akan dilakukan dengan bagian HRD di PT. X *key informant* yang akan menjadi sampel dalam penulisan skripsi ini yaitu :

1. Wimpi Hermawan sebagai HRD di PT. X;
2. Derka Aprilia sebagai perwakilan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya;
3. Qiew Liem Si (Ahong) sebagai Tenaga Kerja Asing di PT. X.
4. Mohammad Agus sebagai Tenaga Kerja Pendamping di PT. X.

1.6.6 Analisis Data

Analisis data dalam penulisan skripsi ini dilakukan secara kualitatif, analisa data secara kualitatif adalah suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden/informan secara tertulis atau lisan, dan juga perilaku nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.¹² Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah mencari dampak

¹¹ Amirudin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm.106

¹² Soeharjo Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Pres), 2010, hlm 69

hukum, dapat dilakukan melalui pengamatan, wawancara, dan/kuisioner.¹³ Analisis data kualitatif terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing di PT. X.

Metode penarikan kesimpulan terbagi menjadi dua yakni; (a) metode penarikan kesimpulan secara deduktif dan (b) metode penarikan kesimpulan secara induktif. Penarikan kesimpulan secara deduktif ialah penarikan kesimpulan dengan cara menempatkan kaidah-kaidah hukum dalam peraturan perundang-undangan, prinsip-prinsip hukum, dan ajaran atau doktrin hukum,¹⁴ dalam penelitian ini apabila menggunakan penarikan kesimpulan secara deduktif maka mengkaji kasus hukum yang terjadi di lapangan dengan mengetahui penggunaan tenaga kerja asing dan tenaga kerja pendamping yang disinkronasikan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (digunakan untuk penelitian normatif).

Penarikan kesimpulan secara induktif ialah penarikan kesimpulan yang berawal dari fakta-fakta yang bersifat khusus untuk kemudian di generalisasikan menjadi ketentuan umum menurut beberapa ahli yang digunakan untuk mengkaji proses hakim mengambil keputusan dan mengkaji perilaku masyarakat,¹⁵ pengambilan kesimpulan secara induktif dalam penulisan skripsi ini maka pengambilan kesimpulan secara khusus dengan adanya penggunaan tenaga kerja asing dan tenaga kerja pendamping serta dampak yang ditimbulkan dari penggunaan tenaga kerja asing terhadap

¹³ Amiruddin dan Zaenal Assiqin, *Ibid, Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2006, hlm. 146

¹⁴ Mukti Fajar, *Op.Cit*, hlm 122.

¹⁵ Mukti Fajar, *Ibid*, hlm. 123-124.

penggunaan tenaga kerja pendamping di Indonesia (digunakan untuk penelitian empiris).