

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara kepulauan, dengan jumlah penduduk pada sensus tahun 2010 sebanyak 237.641.326 jiwa.¹ Sensus penduduk dilakukan oleh Badan Pusat Statistik setiap 10 tahun sekali sejak tahun 1961. Padatnya jumlah penduduk Indonesia, membuat pembangunan nasional giat ditegakkan dalam rangka membangun kualitas hidup masyarakat dan perekonomian Indonesia dengan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.² Guna memaksimalkan pembangunan nasional, maka harus menciptakan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia dengan didirikan perusahaan-perusahaan.³

Hadirnya perusahaan-perusahaan tersebut wajib memprioritaskan tenaga kerja Indonesia pada masing-masing kedudukan, kecuali jika memang tenaga kerja Indonesia belum berkompeten pada suatu kedudukan, maka diperbolehkan mempekerjakan tenaga kerja asing dengan tunduk pada peraturan yang ada.⁴ Hal ini sebagai wujud dari pembangunan ekonomi nasional, yakni kehadiran investasi dalam dunia bisnis yang semakin meluas. Setiap calon tenaga kerja asing dalam memperebutkan peluang kerja, harus

¹ www.bps.go.id, diakses 13 September 2017, 13:58 WIB .

² Konsideran Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3, dalam www.hukumonline.com, diakses 13 September 2017

³ F.X. Soedijana, Triyana Yohanes, Untung Setyardi, 2008, *Ekonomi Pembangunan Indonesia (Tinjauan Aspek Hukum)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hal. 19

⁴ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal Pasal 10, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67, dalam <http://www.bi.go.id>, diakses 13 September 2017, 14:05 WIB.

memiliki keterampilan, tingkat pendidikan, dan berpengalaman di bidangnya.⁵ Umumnya tenaga kerja asing ini memiliki keahlian yang belum dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia, sehingga diharapkan ada alih teknologi dan ilmu pengetahuan kepada tenaga kerja Indonesia.⁶ Indonesia tidak menutup kehadiran pihak asing dalam hal tenaga kerja profesional yang akan bekerja di Indonesia, sebab penggunaan tenaga kerja asing turut memberikan dampak positif bagi ekonomi negara jika segala prosedur dipenuhi tanpa terkecuali.⁷

Salah satu aturan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing ialah dengan memenuhi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, selanjutnya disebut IMTA. Perlunya pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar dalam mempekerjakan tenaga kerja asing dengan selektif dan penggunaan tenaga kerja Indonesia lebih diutamakan.⁸ Tenaga kerja asing yang tidak memenuhi prosedur tersebut adalah tidak sah atau selanjutnya disebut ilegal. Statusnya sebagai tenaga kerja asing ilegal, merupakan kelalaian baik dari pihak pemberi kerja maupun tenaga kerja asing itu sendiri.

Pada era globalisasi perekonomian dunia saat ini, kehadiran tenaga kerja asing ke Indonesia perlu diawasi guna meminimalisir indikasi hadirnya tenaga kerja asing ilegal. Pelaksana pengawasan ini, dilakukan oleh Dinas

⁵ Frankiano Randang, *Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing*, dalam <http://repo.unsrat.ac.id> diakses 14 September 2017, 21:00 WIB

⁶ Enjang Makmur, 2005, *Tenaga Kerja Asing Dalam Rangka Pelaksanaan Otonomi Daerah Ditinjau Dari Aspek Hukum Ekonomi.*, Hal 1, dalam <http://id.portalgaruda.org>, diakses 14 September 2017, 22:21 WIB

⁷ Hesty Hastuti, 2005, *Laporan Akhir Tim Penelitian Tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Azasi Manusia, dalam <http://www.bphn.go.id/>, diakses 8 September 2017, 08:00 WIB.

⁸ Penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 42, Lembaran Negara Republik Indonesia, dalam <http://peraturan.go.id/uu/nomor-13-tahun-2003.html>, diakses 14 September 2017, 05:53 WIB

Tenaga Kerja dan Transmigrasi di setiap daerah. Indonesia mengalami kerugian dengan hadirnya tenaga kerja asing ilegal dalam hal pajak tenaga kerja asing, serta menutup peluang pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia pada perusahaan di bidang yang sama. Hadirnya tenaga kerja asing di Indonesia dengan ilegal, menghambat hak setiap orang, baik untuk memajukan dirinya maupun negara. Seperti yang ditegaskan dalam Pasal 28C ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, bahwa⁹ :

Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.

Tertutupnya peluang tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di kedudukan yang sama, maka hak tenaga kerja Indonesia yang tertuang dalam Undang-undang Dasar 1945 dirampas oleh tenaga kerja asing ilegal. Dalam Pasal 28D ayat (2) ditegaskan, bahwa¹⁰:

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal ini sebagai bukti bahwa, setiap tenaga kerja Indonesia dalam sebuah hubungan kerja, berhak memperoleh haknya sesuai dengan kemampuannya baik itu ada maupun tidak ada tenaga kerja asing dalam hubungan kerja itu. Pemberi kerja wajib memperhatikan kedua pasal diatas ketika akan mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia. Sama halnya dengan orang asing yang masuk ke Indoensia, baik dengan maksud untuk bekerja ataupun

⁹ Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28C ayat , dalam Tim Redaksi Baru Press, 2015, *UUD '45*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press., Hal 100.

¹⁰ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 42, Lembaran Negara Republik Indonesia dalaam <http://peraturan.go.id/uu/nomor-13-tahun-2003.html>, diakses 14 September 2017, 05:57 WIB

tidak, hendaknya tidak melanggar ketentuan dalam Undang-undang Dasar 1945 sebagai dasar negara Indonesia.

Tahun 2003 pemerintah membentuk Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang didalamnya menegaskan aturan mempekerjakan tenaga kerja asing pada Pasal 42 sampai Pasal 49. Ketentuan ini merupakan kaidah hukum yang bersifat fakultatif. Kaidah hukum yang bersifat fakultatif jika kaidah hukum tersebut tidak mutlak mengikat.¹¹ Hanya pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing yang terikat akan ketentuan Pasal-pasal tersebut. Orang asing sebutan bagi warga negara negara lain, yang akan bekerja di Indonesia memiliki visa yang berbeda dengan visa wisata. Mengenai orang asing yang masuk ke Indonesia untuk bekerja, telah diatur dalam Undang-undang Keimigrasian Nomor 6 Tahun 2011 Pasal 36 dan 37, yang menegaskan bahwa setiap warga negara asing yang masuk ke Indonesia dengan maksud untuk dinas pekerjaan yang tidak bersifat diplomatik, wajib memiliki visa dinas yang dikeluarkan oleh Menteri Luar Negeri.¹²

Di satu sisi, dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003, Pasal 42 menegaskan bahwa, pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing, wajib memiliki IMTA yang dikeluarkan oleh Menteri Luar Negeri.¹³

¹¹ Soedikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hal. 40

¹² Undang-undang Keimigrasian Nomor 6 Tahun 2011 Pasal 36 dan 37, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52, dalam www.imigrasi.go.id diakses 14 September 2017, 06:00 WIB.

¹³ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 3, dalam <http://peraturan.go.id/uu/nomor-13-tahun-2003.html>, diakses 14 September 2017, 06:04 WIB

Selanjutnya perihal kewajiban IMTA bagi pemberi kerja turut diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja Pendamping Pasal 8 ayat (1). Mengenai izin ini, kemudian lebih diatur dalam Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pengawasan mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016. Peraturan-peraturan tersebut menjadi dasar penggunaan kerja warga negara asing di Indonesia, sanksi pidana dapat diterapkan apabila didapati baik tenaga kerja asing ataupun pemberi kerja yang melakukan pelanggaran.

Di sisi lain, dalam implementasi dasar hukum tersebut, pemberi kerja didapati mempekerjakan tenaga kerja asing secara ilegal dengan tidak memiliki IMTA. Misalnya seperti yang terjadi di Provinsi Bengkulu, Kabupaten Bengkulu Utara, pada tanggal 17 Mei 2017 sebanyak 4 tenaga kerja warga negara asing ilegal di PT. Injatama berkewarganegaraan China, diamankan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi karena tidak memiliki Izin Mepekerjakan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disebut IMTA, dan Perizinan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disebut PTKA.¹⁴ Berdasarkan kasus ini, baik pekerja maupun pemberi kerja dalam hal ini perusahaan diancam sanksi pidana seperti yang ditegaskan dalam Undang-undang Nomor

¹⁴ <http://harianakyatbengkulu.com>, diakses 12 September 2017, 11:39 WIB.

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang mengandung problematika hukum dalam penulisan ini, dirumuskan judul Pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan di Provinsi Bengkulu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah adalah bagaimanakah pelaksanaan pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi terhadap tenaga kerja asing pada perusahaan di Provinsi Bengkulu?

C. Tujuan Penulisan

Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi terhadap tenaga kerja asing pada perusahaan di Provinsi Bengkulu.

D. Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umum dan khusus mengenai pengawasan dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi tenaga kerja asing ilegal pada perusahaan di Provinsi Bengkulu.

2. Manfaat praktis penelitian ini bagi pihak-pihak:

a. Pemerintah

Agar lebih memperketat pengawasan terhadap tenaga kerja asing pada perusahaan di Provinsi Bengkulu.

b. Kantor Keimigrasian

Agar melakukan pengawasan orang asing yang masuk ke Provinsi Bengkulu.

c. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu

Agar memantau kehadiran tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Provinsi Bengkulu.

d. Masyarakat

Agar dapat melaporkan kepada pihak yang berwenang apabila ditemukan tenaga kerja asing ilegal di lingkungan sekitar.

e. Penulis

Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan sarjana hukum.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan ini berjudul Pelaksanaan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Terhadap Tenaga Kerja Asing Di Provinsi Bengkulu, bukan merupakan plagiasi dan merupakan karya penulis. Ada beberapa skripsi yang tema sentralnya sama, namun dengan problematik hukum berbeda. Sebagai pembanding dengan skripsi yang pernah ada, adalah berikut:

1. Hendra Putra, 02 05 08060/ Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2011, menulis dengan judul Pengawasan Penggunaan Pekerja Asing Terhadap Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di Universitas Atma Jaya

Yogyakarta. Dengan rumusan masalahnya adalah, bagaimanakah pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan dan bagaimana pengurusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) bagi tenaga pengajar bahasa Inggris yang mengajar di Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya (KPBB) Universitas Atma Jaya Yogyakarta oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terhadap perusahaan yang hanya menggunakan seorang pekerja asing?

Hasil penelitiannya adalah dalam Pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi, namun bagi perusahaan / yayasan yang hanya menggunakan satu tenaga kerja asing masih kurang dilakukan pengawasan sehingga hal ini masih belum sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Pengurusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagai bentuk pengawasan bagi tenaga pengajar bahasa Inggris yang mengajar di Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya (KPBB) Universitas Atma Jaya Yogyakarta, melalui banyak prosedur, menyebabkan adanya kemungkinan munculnya kolusi, korupsi, dan nepotisme.

2. Yohanes Kevin Patola, 120510911/ Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2015, menulis dengan judul Kesiapan Peraturan Perundang-undangan Indonesia Di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015 (Study Kasus Di Kota

Yogyakarta), dengan rumusan masalahnya adalah Apakah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3, yang mengatur Penggunaan Tenaga Kerja Asing telah cukup memadai untuk membatasi masuknya Tenaga Kerja Asing dengan di mulainya Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)? dan bagaimana kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)?

Hasil penelitiannya adalah untuk saat ini Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3, cukup memadai dalam membatasi TKA yang masuk ke wilayah Indonesia, dengan adanya beberapa alur dalam perolehan IMTA seperti membentuk RPTKA, rekomen dari TA-01, VITAS untuk memperoleh KITAS, dan barulah memperoleh IMTA. Permohonan untuk mendapatkan perizinannya dilakukan secara elektronik (online) melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu/PTSP BPKM secara prosedural mempermudah namun secara substansi semakin dipersulit dalam pemenuhan persyaratannya.

3. Muhammad Robbiansyah, Fakultas Hukum Universitas Mulawarman, menulis dengan judul Efektifitas Pengawasan Izin Tenaga Kerja Asing Di Wilayah Kerja Kantor Imigrasi Kelas I Samarinda, dengan rumusan masalahnya adalah bagaimana efektifitas pengawasan izin tenaga kerja

asing di wilayah kerja kantor imigrasi kelas I samarinda, apa faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pengawasan izin tenaga kerja asing di wilayah kerja kantor imigrasi kelas I samarinda?, dan bagaimanakah tindakan keimigrasian terhadap tenaga kerja asing yang menyalahgunakan izin tinggal yang diberikan?

Hasil penelitiannya adalah, pengawasan yang dilakukan kantor Imigrasi kelas I Samarinda terhadap izin tinggal tenaga kerja asing selama ini kurang efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan izin tenaga kerja asing di wilayah kerja kantor imigrasi kelas I samarinda adalah anggaran dana operasional yang tidak sesuai, kurangnya kualitas serta kuantitas petugas/pejabat/aparatur Imigrasi sebagai Pengawas Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Tindakan keimigrasian terhadap tenaga kerja asing yang menyalahgunakan izin tinggal yang diberikan adalah dengan menggunakan sanksi administratif berupa *deportasi* atau pemulangan yang sering dilakukan.

Merujuk pada ketiga skripsi tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Hendra Putra memfokuskan pada Pengurusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagai bentuk pengawasan bagi tenaga pengajar bahasa Inggris yang mengajar di Kantor Pelatihan Bahasa dan Budaya (KPBB) Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yohanes Kevin Patola memfokuskan pada kesiapan peraturan perUndang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015, Muhammad Robbiansyah

memfokuskan pada pengawasan yang dilakukan kantor Imigrasi kelas I Samarinda terhadap izin tinggal tenaga kerja asing yang selama ini kurang efektif.

Penulis menekankan pada pelaksanaan pengawasan tenaga kerja asing yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap tenaga kerja asing pada perusahaan di provinsi Bengkulu, apakah sesuai amanat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016. Dengan demikian penulisan hukum ini, bukan merupakan hasil duplikasi.

F. Batasan Konsep

1. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.¹⁵
2. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur.¹⁶
3. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.¹⁷

¹⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ <http://maltengkab.go.id/index.php/pemerintahan/dinas/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi>, diakses 26 Oktober 2017, 15:35 WIB

¹⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

4. Perusahaan adalah bentuk usaha yang dibentuk untuk jenis usaha tertentu bersifat tetap dan terus menerus. Perusahaan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan.¹⁸
5. Provinsi Bengkulu adalah salah satu provinsi terletak di pesisir pulau Sumatera.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris terhadap terhadap efektivitas suatu peraturan perundang-undangan yang pada dasarnya memperbandingkan antara realitas hukum dengan ideal hukum.¹⁹ Ideal hukum berupa peraturan perundang-undangan (*law in books*), realitas hukum berupa hukum dalam tindakan (*law in action*).

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber melalui wawancara. Wawancara dilakukan dengan wawancara terstruktur, karena wawancara dipandu dengan daftar pertanyaan sudah dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti. Maka dalam penelitian ini, diperoleh data dan informasi dari lokasi penelitian.

¹⁸ Undang-undang Nomor 8 Tahun 1997 Pasal 1 butir 2

¹⁹ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal. 137.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan bahan kepustakaan yang terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum mengikat.²⁰ Bahan hukum primer yang diperlukan dalam penelitian ini berupa:

- a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen IV (empat), Pasal 28C ayat (3), perihal hak warga negara Indonesia untuk memajukan dirinya, Pasal 28D ayat (2), perihal hak warga negara Indonesia untuk bekerja.
- b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39..
- c) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52.
- d) Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja Pendamping, Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 162.
- e) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010.
- f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 1753.

²⁰ *Ibid.*, Hal. 118

g) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 964.

h) Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1559

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan pendapat hukum yang diperoleh dari buku, jurnal hukum, dan internet. Bahan hukum sekunder juga diperoleh dari dokumen tentang jumlah orang asing termasuk tenaga kerja asing di Provinsi Bengkulu, yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus.²¹

3. Cara Pengambilan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan responden untuk memperoleh informasi. Wawancara dalam penelitian ini dipandu dengan

²¹ *Ibid.*

pertanyaan. Peneliti melakukan wawancara kepada Pegawai Pengawas dan Penempatan Tenaga Kerja serta Kepala Bidang Informasi Kantor Keimigrasian Provinsi Bengkulu. Wawancara berpedoman pada daftar pertanyaan, yang dibuat secara terbuka sehingga narasumber dapat menjelaskan sesuai dengan pertanyaan.

b. Studi Kepustakaan

Bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier diteliti dengan studi kepustakaan. Hal ini guna membandingkan ideal hukum (*law in books*) dengan realitas hukum (*law in action*).

c. Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam mengelola dan menganalisis data yang diperoleh dari lapangan maupun dari peneliti adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan dengan memahami dan/atau merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis, sehingga diperoleh suatu gambaran mengenai masalah atau keadaan yang diteliti.

d. Proses berfikir/prosedur bernalar

Proses berfikir/prosedur bernalar yang digunakan secara deduktif, yaitu bertolak dari proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui dan berakhir pada suatu kesimpulan yang bersifat khusus.²²

Dalam hal ini yang umum berupa peraturan perundang-undangan

²² Sutrisno Hadi, 1973, *Metodologi Research*, Andi Offset Yogyakarta, Yogyakarta, hal. 36

tentang ketenagakerjaan, dan yang khusus hasil penelitian mengenai pelaksanaan pengawasan dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi terhadap tenaga kerja asing di provinsi Bengkulu.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Bengkulu dan Kantor Keimigrasian Kelas I Bengkulu.

5. Narasumber

Narasumber adalah subyek/seseorang yang berkapasitas sebagai ahli, profesional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti berdasarkan pedoman wawancara yang berupa pendapat hukum terkait dengan rumusan masalah hukum dan tujuan penelitian. Narasumber yang diwawancarai adalah Pegawai Pengawas dan Penempatan Tenaga Kerja dan Kepala Bidang Informasi Kantor Keimigrasian Kelas I Bengkulu.

H. Sistematika Penulisan Hukum/Skripsi

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika penulisan hukum/skripsi.

BAB II: PEMBAHASAN

Bab ini berisi tinjauan umum tenaga kerja asing, tinjauan umum perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing, dan pelaksanaan pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan

Transmigrasi terhadap tenaga kerja asing pada perusahaan di Provinsi Bengkulu.

BAB III: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan atas jawaban rumusan masalah dan saran.

