

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Krisis ekonomi yang terjadi di Asia pada tahun 1997–1998 sangat berdampak terhadap tatanan perekonomian negara-negara kawasan Asia Tenggara. Pasca krisis, beberapa negara telah dapat membangun stabilitasi perekonomiannya, namun tingkat pertumbuhan perekonomian tiap-tiap negara berbeda. Untuk memperbaiki kesenjangan pertumbuhan perekonomian tersebut, seluruh negara anggota *Association of South East Asia Nations* selanjutnya sering disebut ASEAN bersepakat membentuk suatu komunitas perekonomian yaitu *ASEAN Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN yang selanjutnya disebut MEA pada KTT ke-12 di Cebu Filipina 2007 yang menyepakati percepatan realisasi MEA dari tahun 2020 menjadi 2015. MEA ini bertujuan untuk memperkuat daya saing ASEAN dalam menghadapi kompetisi global, meratakan pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan stabilitas perekonomian di setiap negara- negara kawasan Asia Tenggara.¹

Adapun tujuan utama MEA yakni untuk mendorong efisiensi dan daya saing ekonomi kawasan ASEAN yangmana salah satunya ASEAN sebagai aliran bebas barang, bebas jasa, bebas investasi, bebas tenaga kerja terdidik, dan bebas modal (*single market and production base*). Penulis membuat ruang lingkup pada salah satu fokus Indonesia yakni ASEAN sebagai aliran bebas

¹ Frankiano B. Randang, *Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing*, Jurnal SERVANDA, Volume V, Nomor.1, Januari 2011, hlm 66.

tenaga kerja terdidik. Maksud dari bebas tenaga terdidik tersebut bahwa Indonesia memiliki agenda pembangunan ketenagakerjaan sebagai bentuk peningkatan sumber daya manusia untuk selanjutnya disingkat SDM dalam menciptakan tenaga kerja Indonesia yang berdaya saing, menciptakan lapangan kerja, serta memperbaiki iklim ketenagakerjaan untuk menjamin kesejahteraan rakyat dalam pertumbuhan perekonomian global.

Namun keadaan riil akhir-akhir ini di Indonesia, usaha peningkatan SDM berbanding lurus dengan masalah ketenagakerjaan. Penyusunan skema sertifikasi atau bidang kompetensi profesi tenaga kerja Indonesia untuk menghadapi MEA berlangsung lambat. Hingga akhir Agustus 2015, jumlah skema sertifikasi yang berhasil disusun baru mencapai 50 unit untuk 12 sektor industri prioritas. Selain itu minimnya tenaga pelatih atau penguji yang berkompeten yang awalnya ditargetkan 3000 tenaga kerja pelatih bersertifikat, baru 2000 orang yang telah bersertifikasi.² Atas ketidaksiapan tersebut, apabila MEA terealisasi dengan masuknya Tenaga Kerja Asing untuk selanjutnya disebut TKA, adanya pemikiran semakin terhimpitnya peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia dan kemungkinan semakin banyak pengangguran di Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh, diperkirakan di tahun 2015, tingkat pengangguran di Indonesia meningkat 2 % dari data sebelumnya pada bulan Agustus 2014 yakni dari 4,6 % sekitar 7,4 juta orang.³ Data di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Yogyakarta, untuk

² MED, *Regulasi Tenaga Kerja Belum Disiapkan*, KOMPAS. 51, 11 September 2015, No. 072, hlm. 17. Jakarta

³<http://economy.okezone.com/read/2014/12/02/320/1073712/kadin-peringatan-bahaya-pengangguran-membeludak-di-2015> , *Kadin Peringatan Bahaya Pengangguran di 2015*, diakses tanggal 12 September 2015 Sabtu 12.22 WIB.

tahun 2015 jumlah TKA yang masuk ke wilayah kota Yogyakarta sejumlah 25 orang (terlampir), sedangkan jumlah pengangguran yang berada dikota Yogyakarta berdasarkan pada tingkat pendidikan dan jenis kelamin untuk tahun 2015 secara singkat dapat dilihat ditabel: (terlampir)

Tabel 1 Tabel Data Jumlah Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Kota Yogyakarta Tahun 2015

	Tidak sekolah	SD	SMP	SMA	SMK	DI/DII/DIII	S1	S2/S3
Pria	88	491	881	1488	821	60	147	3
Wanita	123	790	1458	2444	1554	215	311	5

Dalam tata perundang-undangan telah diatur mengenai penggunaan TKA oleh pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 ayat (1) menjelaskan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁴ Dalam aturan lanjutan pada Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Pasal 8 ayat (1) Setiap pemberi kerja TKA wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁵ Selain itu dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 1 angka 5 bahwa IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 42 ayat (1)

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, diunduh dari <http://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/174165/Perpres%20Nomor%2072%20Tahun%202014.pdf>, 11 September 2015 Jumat 09.25 WIB.

TKA.⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 Pasal 38 ayat (1) Untuk mendapatkan IMTA pemberi kerja TKA wajib mengajukan permohonan secara *online* kepada Direktur dengan mengunggah:

1. Bukti pembayaran DKP-TKA melalui bank pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri;
2. Keputusan pengesahaan RPTKA;
3. Paspor TKA yang akan dipekerjakan;
4. Pas foto TKA berwarna ukuran 4x6 cm;
5. Surat penunjukan TKI pendamping;
6. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
7. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
8. Draft perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan;
9. Bukti polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia;
10. Rekomendasi dari instansi yang berwenang apabila diperlukan untuk TKA yang akan dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA.⁷

Dari beberapa aturan diatas menjelaskan bahwa harus adanya izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada instansi atau pemberi kerja yangmana akan mempergunakan TKA serta adanya syarat personal bagi TKA

⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 1 angka 5

⁷ *Ibid.* hlm. 15.

sendiri yang harus dipenuhi agar dapat bekerja di Indonesia. Yang menjadi pokok permasalahan bilamana MEA 2015 sudah berlaku akankah kewajiban memiliki izin tertulis tersebut dan persyaratan personal TKA tersebut lalu “dibebaskan” karena adanya kebebasan arus TKA secara leluasa? Adanya ketidakpastian hukum terhadap pembatasan-pembatasan kebebasan TKA itu sendiri. Maka atas dasar dimulainya Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 yang menyatakan bebas TKA terampil yang segera masuk di seluruh wilayah Republik Indonesia ini, kesiapan pemerintah pusat dan pemerintah daerah khususnya di kota Yogyakarta mengenai regulasi terhadap peraturan yang menyangkut IMTA haruslah diatur dan diperjelas aturan dan prosedurnya.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka menurut penulis perlunya dilakukan penelitian mengenai kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 khususnya terkait IMTA dengan studi kasus di wilayah kota Yogyakarta, memperjelas kesiapan Izin penggunaan TKA serta bentuk pembatasan masuknya TKA.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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)?

2. Bagaimana kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui upaya pembatasan bagi masuknya TKA ke wilayah Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan masukan berupa pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan bidang hukum tertentu khususnya tentang kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta).

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk lembaga-lembaga berwenang dan instansi terkait memperoleh informasi yang berhubungan dengan ketenagakerjaan khususnya persyaratan dan perizinan penggunaan TKA.

- b. Untuk masyarakat diharapkan penelitian ini memberikan pengetahuan atau informasi berkaitan dengan masuknya TKA serta kebijakan yang membatasinya.
- c. Untuk tenaga kerja Indonesia memperoleh kejelasan berkaitan dengan peluang kerja bagi dirinya dan keadilan dengan adanya penggunaan TKA dengan segera dimulainya Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015.
- d. Untuk penulis sendiri sebagai syarat menyelesaikan Strata S1.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan hukum dengan permasalahan Kesiapan Peraturan Perundang-Undangan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta) merupakan karya asli bukan plagiasi maupun duplikasi. Ada beberapa skripsi yang memiliki kesamaan tema:

1. Mellisa Anggraini 05101015 Fakultas Hukum Universitas Islam Riau 2009 menulis skripsi dengan judul Tinjauan Terhadap Tenaga Kerja Asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam dengan rumusan masalah bagaimana pelaksanaan kewajiban dan hak antara pekerja asing dengan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam dan apakah kendala-kendala yang ditemui dalam penggunaan tenaga kerja asing di PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja asing dengan PT. Batamindo Investment

Cakrawala Batam dan untuk mengetahui kendala yang ditemui dalam penggunaan tenaga kerja asing di PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa hak dan kewajiban antara tenaga kerja asing dengan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam berjalan selaras, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada hakekatnya sama-sama harus memenuhi kewajibannya, yakni untuk membuat suatu perjanjian kerja, harus memiliki Rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berguna untuk mengurus izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, wajib membayar kompensasi atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya, kemudian mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping Tenaga Kerja Asing juga mengikutsertakannya dalam program jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan memulangkan Tenaga Kerja Asing ke Negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir. Kendala-kendala yang ditemukan adalah adanya Tenaga Kerja Asing yang bekerja hanya menggunakan visa kunjungan tanpa visa untuk bekerja, juga tidak adanya penunjukan pelatihan dan Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping, dan lemahnya penyelidikan yang seharusnya dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Penulisan yang diajukan oleh penulis berbeda dengan skripsi yang diajukan oleh Mellisa Angraini letak perbedaannya adalah Melisa Angraini menekankan pada hak dan kewajiban antara tenaga kerja asing

dan perusahaan serta perizinan dalam penggunaan tenaga kerja asing oleh perusahaan. Sedangkan penulis lebih menekankan pada kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan atas pengaruh yang akan muncul dengan penggunaan TKA yang bebas masuk ke Indonesia terhadap tenaga kerja Indonesia dan bentuk-bentuk pembatasan penggunaan TKA baik dari perusahaan maupun dari pemerintah dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015.

2. Heru Prayetno 06940196 Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang 2011 menulis skripsi dengan judul Prosedur Penggunaan Tenaga Kerja Asing Oleh PT. Philips Industries Batam dengan rumusan masalah bagaimanakah prosedur penggunaan tenaga kerja asing oleh PT. Philips Industries Batam?, apa alasan penggunaan tenaga kerja oleh PT. Philips Industries Batam? Dan apa dampak prosedur penggunaan tenaga kerja asing itu bagi PT. Philips Industries Batam?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis tentang prosedur penempatan tenaga kerja asing di PT. Philips Industries Batam dan untuk mengetahui dan menganalisis tentang alasan penggunaan tenaga kerja asing oleh PT. Philips Industries Batam. Berdasarkan hasil penelitian prosedur penggunaan tenaga kerja asing oleh PT. Philips Industries Batam dalam pemberian izin diberikan oleh Depnaker dan imigrasi, izin yang diberikan Depnaker adalah mengenai posisi-posisi apa saja yang dapat ditempati oleh tenaga asing, sedangkan izin yang diberikan imigrasi adalah izin masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia untuk bekerja. Dampak

prosedur penempatan tenaga kerja asing adalah posisi yang ditempati oleh tenaga kerja asing tersebut sesuai dengan yang di atur oleh pemerintah dan menghindari tenaga kerja asing ilegal karena tenaga asing tersebut telah ada identitasnya pada instansi pemerintahan.

Penulisan yang diajukan oleh penulis berbeda dengan skripsi yang diajukan oleh Heru Prayetno letak perbedaannya adalah Heru Prayetno menekankan pada penempatan tenaga kerja asing dalam jabatan di dalam perusahaan dan perizinan masuk tenaga kerja asing yang legal dan yang tidak legal sedangkan penulis lebih menekan pada kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan atas pengaruh yang akan muncul dengan penggunaan TKA yang bebas masuk ke Indonesia terhadap tenaga kerja Indonesia dan bentuk-bentuk pembatasan penggunaan TKA baik dari perusahaan maupun dari pemerintah dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015.

3. Anindhita Okti Prawestri 100510402 Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2014 menulis skripsi dengan judul Fungsi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dalam Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia dengan rumusan masalah bagaimanakah fungsi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dalam upaya perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia?.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui fungsi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dalam upaya perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian fungsi Kartu Tenaga Kerja Luar

Negeri (KTKLN) dalam upaya perlindungan hukum bagi TKI yaitu sebagai kartu identitas TKI yang bekerja di luar negeri. Kartu ini berisi tentang data- data TKI termasuk asuransi dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pekerjaannya. KTKLN dibuat untuk menghindari pemalsuan identitas atau data TKI. Hal ini dimaksudkan agar pemerintah dapat secara jelas dalam memonitor keadaan TKI serta dapat memberikan kepastian perlindungan sesuai kepastian data yang ada. Beberapa perubahan yang ada dibandingkan sebelum adanya KTKLN, yaitu untuk TKI informal yang mudah terkena kasus karena tidak diawasi langsung oleh pemerintah menjadi lebih termonitor melalui perpanjangan paspor yang dilakukan, penelusuran hilangnya kontak lebih mudah, setiap permasalahan yang menimpa TKI jauh lebih mudah ditangani, serta informasi mengenai WNI yang bekerja di luar negeri menjadi lebih banyak diketahui.

Penulisan yang diajukan oleh penulis berbeda dengan skripsi yang diajukan oleh Anindhita Okti Prawestri letak perbedaannya adalah Anindhita Okti Prawesti menekankan pada fungsi adanya Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yang diberikan kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia dan jaminan bagi tenaga kerja Indonesia. Sedangkan penulis lebih menekankan pada kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan atas pengaruh yang akan muncul dengan penggunaan TKA yang bebas masuk ke Indonesia

terhadap tenaga kerja Indonesia dan bentuk-bentuk pembatasan penggunaan TKA baik dari perusahaan maupun dari pemerintah dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015.

F. Batasan Konsep

1. Kesiapan menurut Kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu keadaan bersiap-siap untuk mempersiapkan sesuatu.⁸
2. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.⁹
3. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁰
4. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah bentuk integrasi ekonomi ASEAN dalam artian adanya sistem perdagangan bebas antara negara-negara ASEAN. Indonesia dan sembilan negara anggota ASEAN lainnya telah menyetujui perjanjian Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan bersama.¹¹

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

⁸ Suharso dan Ana Retnoningsih, 2012. *Kamus Bahasa Indonesia*, CV. Widya Karya, Semarang, hlm. 488.

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 1 angka 2

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1

¹¹ *Buku Menuju ASEAN Economic Community 2015*, hlm. 1, diakses melalui <http://www.ditjenkpi.kemendag.go.id%2FUmum%FSetditjen%2FBuku%2520Menuju%2520ASEAN%2520ECONOMIC%2520COMMUNITY%25202015.pdf> pada tanggal 15 Desember 2015 Rabu 14:18 WIB.

Jenis penelitian hukum yang dipergunakan adalah jenis penelitian hukum normatif. Jenis penelitian hukum normatif bertitik fokus pada norma hukum positif berupa peraturan perundang-undangan terkait Kesiapan Peraturan Perundang-Undangan Indonesia Di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta). Dalam jenis penelitian ini, dilakukan abstraksi melalui proses deduksi dengan melakukan lima tugas ilmu hukum dogmatik yaitu melalui proses deskripsi, sistematisasi, analisis, interpretasi, dan menilai hukum positif.

2. Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data sekunder. Data sekunder terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

1) Bahan hukum primer

Berupa peraturan perundang-undangan

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D ayat (2) mengenai setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 ayat (1) mengenai kewajiban pemberi kerja TKA untuk memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dalam mempekerjakan TKA. Pasal 42 ayat (4) mengenai TKA dapat dipekerjakan di Indonesia

hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

- c) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal Pasal 10 ayat (1) mengenai perusahaan penanaman modal harus mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia dan Pasal 10 ayat (2) mengenai perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga kerja ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu.
- d) Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping Pasal 8 ayat (1) mengenai kewajiban pemberi kerja TKA untuk memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- e) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 1 angka 5 mengenai IMTA yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA dan Pasal 38 ayat (1) mengenai persyaratan yang wajib bagi pemberi kerja TKA dalam pengajuan permohonan IMTA.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan pendapat hukum mengenai Kesiapan Peraturan Perundang-Undangan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta) yang diperoleh dari fakta hukum, doktrin, asas-asas hukum, pendapat hukum dalam literatur, jurnal, hasil penelitian, dokumen, surat kabar, internet, dan majalah ilmiah. Bahan hukum sekunder juga dapat berupa pendapat dari narasumber. Yang dimaksud narasumber oleh penulis adalah penulis membutuhkan pandangan dari aparat birokrat ditingkat kota yang ahli dalam bidang ketenagakerjaan terhadap Kesiapan Peraturan Perundang-Undangan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta) yakni:

1. Dinas Sosial Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Yogyakarta;
 2. DPRD Kota Yogyakarta.
3. Analisis

Data sekunder

- 1) Bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan yaitu:
 - a) Deskripsi untuk menguraikan atau memaparkan peraturan perundang-undangan mengenai isi dan struktur yang terkait

dengan kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta).

- b) Dalam sistematisasi dari bahan hukum primer, terdapat sinkronisasi secara vertikal antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 ayat (1) dan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Pasal 8 ayat (1) yang mana setiap pemberi kerja TKA wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk apabila akan menggunakan TKA dan bidang usahanya. Selain itu dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 1 angka 5 juga diatur bahwa IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.

Sinkronisasi vertikal ditunjukkan dengan adanya sinkronisasi maka prinsip penalaran hukumnya adalah subsumsi karena adanya hubungan logis antara 3 aturan yang lebih tinggi dengan lebih rendah, sehingga tidak diperlukan berlakunya asas peraturan perundang-undangan.

Dalam sistematisasi bahan hukum primer, secara horizontal terdapat harmonisasi antara Peraturan Menteri Ketenagakerjaan

Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 1 angka 5 dan pada Pasal 38 ayat (1) mengenai tata cara memperoleh IMTA. Selain itu, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 10 ayat (2) mengenai TKA dapat dipekerjakan untuk jabatan dan keahlian tertentu dalam perusahaan penanaman modal namun harus tetap mengutamakan tenaga kerja Indonesia.

Prinsip penalaran hukum dari sistematisasi secara horizontal tersebut adalah non kontradiksi, sehingga tidak perlu asas berlakunya peraturan perundang-undangan (eksklusi).

Dalam sistematisasi dari bahan hukum primer, secara vertikal terdapat antinomi yang menunjukkan tidak ada sinkronisasi antara Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 ayat (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Prinsip penalaran hukum dari sistematisasi antinomi secara vertikal tersebut adalah derogasi menolak suatu aturan yang

bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi, sehingga perlu asas berlakunya peraturan perundang-undangan *lex Superiori derogat legi inferiori*.

- c) Analisis peraturan perundang-undangan yaitu open sistem (peraturan perundang-undangan terbuka untuk dievaluasi atau dikaji).
- d) Interpretasi hukum gramatikal yaitu mengartikan term bagian kalimat menurut bahasa sehari-hari/hukum. selain menggunakan interpretasi hukum gramatikal juga digunakan interpretasi hukum secara sistematis yaitu mendasarkan ada tidaknya sinkronisasi atau harmonisasi. Selain itu juga menggunakan Interpretasi hukum teleologis yaitu setiap peraturan perundang-undangan mempunyai tujuan tertentu.
- e) Menilai hukum positif, dalam hal ini menilai tentang kemanusiaan dan keadilan.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder akan didiskripsikan, dicari persamaan atau perbedaan pendapat untuk mengkaji peraturan perundang-undangan mengenai Kesiapan Peraturan Perundang-Undangan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta).

4. Proses Berpikir secara deduktif yaitu bertolak dari proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui (diyakini/aksiomatik) dan berakhir pada suatu kesimpulan (pengetahuan baru) yang bersifat khusus. Dalam hal ini yang umum berupa peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

H. Sistematika Skripsi

Sistematika Skripsi merupakan rencana isi skripsi:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, Metode Penelitian dan Sistematika skripsi.

2. BAB II PEMBAHASAN

Bab ini berisi Kesiapan Peraturan Perundang-undangan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta) dan Hasil Penelitian berupa gambaran umum mengenai kebijakan pembatasan terhadap arus tenaga kerja asing yang masuk dan bekerja di wilayah kota Yogyakarta.

3. BAB III PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah, dan Saran.