

**PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING DI KOTA
CILEGON DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN MENTERI
KETENAGAKERJAAN NOMOR 16 TAHUN 2015 TENTANG
TATA CARA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

Disusun oleh

**Nama : Aulia Iriani
NPM : 141000243
Program Kekhususan : Hukum Tata Negara**

Di bawah bimbingan

**Dr. Berna Sudjana Ermaya, S.H., M.H
NIPY 151.102.50**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2018**

**PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING DI
KOTA CILEGON DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN
MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 16 TAHUN 2015
TENTANG TATA CARA PENGGUNAAN TENAGA KERJA
ASING**

**Skripsi
Disusun Oleh
Aulia Iriani**

**Telah dipertahankan dalam Ujian Sidang Kesarjanaan
Pada tanggal 19 Juli 2018**

Pembimbing

Dr. Berna Sudjana Ermaya, S.H., M.H

NIP. 151. 102.50

Penguji Materi

Penguji Komprehensif

**Hj. Sofi Sofiyah, S. H., M.Hum
NIP. 131.469.548**

**Dr. Elli Ruslina. S. H., M.Hum.
NIP. 151.100.45**

LEMBAR PENGESAHAN DEKAN

Skripsi ini telah diterima

Sebagai salah satu pernyataan untuk memperoleh gelar

Sarjana Hukum tanggal 19 juli 2018

DEKAN

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG

Dr. Dedy Hernawan. S.H., M. Hum.

NIPY. 151.100.46

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Iriani

NPM : 141000243

Program Kekhususan : Hukum Tata Negara

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat adalah ;

- a. Belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UNPAS maupun perguruan tinggi lainnya;
- b. Gagasan, rumusan dan hasil penelitian penulis dengan arahan dosen pembimbing;
- c. Di dalamnya tidak terdapat karya – karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang atau dicantumkan dalam daftar pustaka.

Dengan pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Pasundan.

Bandung, 19 Juli 2018
Pembuat Pernyataan

Aulia Iriani

ABSTRAK

Pengawasan terhadap tenaga kerja asing di Kota Cilegon memuat masalah mengenai adanya pelanggaran di beberapa perusahaan yang berada di Kota Cilegon. Salah satu pelanggaran yang sangat banyak dilakukan yaitu mengenai surat izin mempekerjakan tenaga asing yang mengakibatkan pekerja tersebut disebut ilegal, dan lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah menyebabkan tenaga kerja asing semakin tak terkendali. Penelitian ini mempertanyakan bagaimana pengawasan terhadap tenaga kerja asing berdasarkan Permenndagri Nomor 6 Tahun 2015, apa yang menjadi hambatan dalam melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja asing, dan seperti apa upaya yang dilakukan dalam melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja asing.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini spesifikasi deskriptif analitis. Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu pendekatan dengan meneliti asas, norma dan kaidah. Tahap penelitian ini menggunakan penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu studi dokumen dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis kualitatif.

Hasil penelitian tersebut menjawab bahwa pemerintah mengharuskan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon untuk memiliki ketentuan mengenai peraturan yang harus ditaati. Hambatan yang terjadi adalah minimnya pengawasan Dinas Tenaga Kerja, dikarenakan banyaknya jumlah tenaga kerja asing yang masuk sehingga hal tersebut sulit untuk mendeteksi keluar masuknya tenaga kerja asing di Kota Cilegon. Upaya yang dilakukan yaitu pengawasan rutin yang dilakukan, seperti pengecekan terhadap tenaga kerja asing yang telah habis masa kontraknya. Saran dari penulis yaitu harus dilakukan pengawasan secara ketat dari pihak Dinas Tenaga Kerja terhadap tenaga kerja asing sehingga tidak terjadinya keilegalan tenaga kerja asing dan dapat meninjau jumlah tenaga kerja asing yang masuk kewilayah Indonesia, yang sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Kata Kunci: Pengawasan, tenaga kerja asing, ilegal.

ABSTRACT

Supervision of foreign workers in the city of Cilegon contains the problem of violations in several companies located in the City of Cilegon. One of the most abusive violations was the permission to hire foreign workers which resulted in the worker being called illegal, and the weak supervision made by the government caused the foreign workers to become increasingly out of control. This study questioned how the supervision of foreign workers based on the Minister of Home Affairs No. 6 of 2015, what are the obstacles in the supervision of foreign workers, and what kind of efforts made in the supervision of foreign workers.

The research method used in this research is analytical descriptive specification. The approach method used in this research is the normative juridical approach by examining the principles, norms and rules. This research phase uses literature research and field research. Data collection techniques used in this study are document studies and interviews. Data analysis used in this research using qualitative juridical method.

The results of this study replied that the government requires the Office of Manpower department branch of Cilegon City to have provisions on the rules that must be obeyed. The obstacles that occur is the lack of supervision of the Department of Manpower, due to the large number of foreign workers entering so it is difficult to detect the entry of foreign workers in the city of Cilegon. Efforts made are routine supervision conducted, such as checking on foreign workers who have expired contract period. Suggestion from the author that should be strictly supervised by the Department of Manpower to the foreign worker so that no occurrence of illegal foreign workers and can review the number of foreign workers who entered the territory of Indonesia, in accordance with Regulation of the Minister of Employment No. 16 of 2015 on the Use of Power Foreign Worker

Keywords: Oversight, foreign worker, illegal.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING DI KOTA CILEGON DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 16 TAHUN 2015 TENTANG TATA CARA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING”**.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pasundan. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis.

Atas segala kekurangan dan ketidak sempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Cukup banyak kesulitan yang penulis temui dalam penulisan skripsi ini, tetapi Alhamdulillah dapat penulis atasi dan selesaikan dengan baik.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Kepada Orang tua yang saya cintai, telah banyak membantu dalam memberikan semangat baik doa maupun dorongan kepada penulis baik semasa kuliah maupun dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Dedy Hernawan, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.
3. Bapak Dr. Anthon Fredy Susanto, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.
4. Ibu N. Ike Kusmiati, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.
5. Bapak H. Dudi Warsudin, S.H., M.Hum. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, dan juga selaku Dosen Penguji Materi.

6. Bapak Dr. Berna Sudjana Ermaya, S.H., M.Hum. selaku Kepala Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Pasundan, dan juga selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya, membimbing, memberikan pengarahan, dan memberikan ilmu kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Ibu Hj. Utari Dewi Fatimah, S.H., M.Hum. selaku Dosen Penguji Metode Seminar Usulan Penulisan Hukum.
8. Segenap Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.
9. Kepada Kakakku Novi Hendra dan Rinny yang telah memberikan doa dan dorongan kepada penulis baik selama kuliah maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada semua keponakanku Putri Devina Chaerunnisa, Nadila Devina Saleh, Raehan Sultan Rizal Al- Buchori, Muhammad Farhan Al- Azzam, Muhammad Nizam Rizqullah, dan Muhammad Farrel Mazhendra .
11. Kepada sepupuku Zilfikri Yulfiandi Rachmat S.Kom, dan Kholifahtuljanna.
12. Kepada teman-teman kuliah telah banyak membantu penulis dalam melakukan penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir, Gisheilla Evangeulista, Lailatussyifa, Putri Andriani Fajarwati, Sri Ratih Oktaviani, Lia Daly Sofia, Wildaniah, Winarti Soleha, Ayuny Maddiasa, Dhini Ilani Jusan, Anggitha Robbani, dan teman-teman lainnya yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
13. Sahabat-sahabat alumni SMA Nasution Annisa, Putri Cempaka, Arini Nurfadillah, Mentari Nurul Siam Setiawan, Rizka Aprilianti, Deri Azhari, Erlang Dwi Putra, Husna Abdul Mukti, Irfan Aziz, dan Irfan Fauzan Sugara.
14. Segenap staff Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon.
15. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada yang telah disebutkan di atas, dan semoga doa serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis dibalas dengan kebaikan yang setimpal dari-Nya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandung 19 juli 2018
Penyusun

Aulia Iriani

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian	12
E. Kerangka Pemikiran.....	13
F. Metode Penelitian.....	23
BAB II TINJAUAN HUKUM MENGENAI PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING DI KOTA CILEGON	
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Asing.....	31
B. Tinjauan Umum Mengenai Pengawasan	47
BAB III PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA CILEGON	
A. Sejarah Singkat Masuknya Tenaga Kerja Asing ke Kota Cilegon.....	58
B. Kondisi Faktual Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon	63
C. Faktor Pendorong Masuknya Tenaga Kerja Asing Ilegal ke Kota Cilegon	68
D. Upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Cilegon dalam Menangani Tenaga Kerja Asing Ilegal di Kota Cilegon.....	70
BAB IV ANALISIS MENGENAI PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING DI KOTA CILEGON DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 16 TAHUN 2015 TENTANG TATA CARA PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING	
A. Pengawasan Tenaga Kerja Asing berdasarkan Permendagri Nomor 16 Tahun 2015	72

B. Hambatan dalam pengawasan tenaga kerja asing di Kota Cilegon	77
C. Upaya yang dilakukan dalam melakukan pengawasan tenaga kerja asing di Kota Cilegon.....	79
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	
A. Buku	86
B. Perundang-Undangan	88
C. Sumber Lain.....	89
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan di Indonesia yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pengembangan pembangunan ketenagakerjaan dimana ketenagakerjaan itu sendiri diartikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas yaitu pengetahuan pekerja atau buruh, dimana tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja atau ketenagakerjaan yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja, ketenagakerjaan itu sendiri di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diundangkan pada lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret dan memulai berlaku pada tanggal diundangkan itu.

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Tantangan pembangunan nasional berkaitan dengan ketenagakerjaan bertambah dengan hadirnya perdagangan bebas dan globalisasi industri, kehadiran pekerja asing adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari¹. Karena banyaknya perkembangan pembangunan di Indonesia maka semakin banyak pula para investor yang masuk untuk berinvestasi di dalam pembangunan tersebut, hal itu akan menambah lapangan pekerjaan yang juga berdampak positif terhadap perekonomian negara. Banyaknya perusahaan asing yang ada di Indonesia yang mempekerjakan tenaga kerja lokal, tetapi masih banyak pula perusahaan asing di Indonesia masih banyak memakai Tenaga Ahli dari negaranya

¹ Agusmidah, *Tenaga Kerja Asing, Hukum Perburuhan*, S2 Ilmu Hukum PPSUSU, 2007.

sendiri, karena itu ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua bagian yang pertama tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang bekerja masih di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, baik sebagai karyawan biasa maupun sebagai buruh.² Pekerja Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³

Tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia dikarenakan mudahnya keluar dan masuk bekerja ke Negara Republik Indonesia dan Indonesia, juga memiliki posisi yang strategis dalam pasar penjualan internasional, baik dari aspek geografis sehingga hal tersebut mengakibatkan banyaknya lalu lintas orang-orang yang masuk ke wilayah negara Indonesia yang semakin meningkat. Hal tersebut dipicu, karena mudahnya telekomunikasi dan juga komunikasi yang sangat canggih kemudian hal tersebut memudahkan tenaga kerja asing untuk masuk ke negara Indonesia.

Dikarenakan banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke wilayah Indonesia, sehingga peran Pemerintah untuk menerima tenaga asing yang bekerja di Indonesia dibutuhkan. Di sisi lain pemerintah juga tidak dapat menutup mata,

² Suli Susiana, *Tenaga Kerja Perspektif Hukum Ekonomi dan Sosial*, P3DI Setjen DPR Republik Indonesia dan Azza Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 31

³ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.27

di mana situasi dan kondisi Indonesia masih belum dapat menciptakan lapangan kerja bagi sebagian dari pencari kerja.⁴

Dengan menghadapi nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Karena itu dalam penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem pengembangan misi dan fungsi dalam peraturan-peraturan perundang-undangan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja atau buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.⁵

Dalam pengawasan dan Pembinaan Direktorat Jenderal Ketenagakerjaan yang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan merupakan unit kerja teknis yang bertugas memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia. Visi Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan

⁴ G. Karta Sapetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 2004, hlm. 46.

⁵ Penjelasan atas UU No.21 Thn.2003 tentang pengesahan konvensi ILO NO.81 tentang pengawasan KetenagaKerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, ini adalah mewujudkan masyarakat industri yang sejahtera dan berkeadilan dengan menghasilkan kepastian hukum. Direktorat ini juga menjadi lembaga andalan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Salah satu target pembinaan kerja untuk periode antara 2015-2019 adalah peningkatan kepatuhan perusahaan atas Hukum Ketenagakerjaan. Jumlah penduduk usia kerja di Indonesia antara (15 tahun ke atas). Pada bulan Agustus 2016 diperkirakan sekitar 189 juta orang. Di antara bulan Agustus 2015 dan bulan Agustus 2016 penduduk usia kerja meningkat sebesar 2,9 juta. Sebanyak 125,4 juta penduduk usia kerja aktif secara ekonomi atau dengan kata lain mereka dianggap berada dalam angkatan kerja. Tingkat partisipasi tenaga kerja adalah 66,3 persen. Sebanyak 7 juta orang lebih angkatan kerja masih menganggur yang diterjemahkan ke dalam tingkat pengangguran sebesar 5,6 persen. Sementara tingkat pengangguran nasional relatif rendah. Tingkat pengangguran di kalangan pekerja yang muda antara (15-24 tahun) mencapai sebesar 19,4 persen. Jasa merupakan sumber utama lapangan kerja sebesar (46,7 persen), diikuti pertanian sebesar (31,9 persen) dan perdagangan (22,5 persen). Kontribusi lapangan kerja di bidang manufaktur (pengolahan) mencapai 13,1persen. Sektor manufaktur mempekerjakan tenaga kerja asing sekitar 15,5 juta pekerja di Indonesia. Namun, hampir 78 persen (12 juta) dari pekerja di sektor manufaktur berada di Jawa dan Bali. Terdapat sekitar 21.591.508 perusahaan di Indonesia. Dari jumlah tersebut, lebih dari 90 persen

adalah usaha kecil (0-100 pekerja), 9 persen merupakan perusahaan skala menengah dan sekitar 1 persen dianggap sebagai perusahaan besar.⁶

Negara Kesatuan republik Indonesia yang menjadi salah satu bagian dari masyarakat dunia dan sebagai anggota ILO mempunyai kewajiban moral untuk melaksanakan ketentuan yang bersifat internasional termasuk juga dengan standar tenaga kerja Internasional. Hal ini membuka kesempatan terhadap tenaga kerja Profesional asing untuk dapat bekerja di Indonesia. Dalam kebijakan ketenagakerjaan termasuk kebijakan penggunaan tenaga kerja asing (TKA) dalam menyikapi pada perubahan multidimensional tersebut harus tetap mengarah pada prinsip selektivitas satu pintu, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia tetap terlaksana tanpa mengurangi prinsip globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah. Dengan bergulirnya otonomi daerah banyak pula daerah kabupaten yang Peraturan daerahnya (perda) yang mengatur ketenagakerjaan asing tidak sejalan dengan peraturan Tinggi⁷. Kondisi demikian tidak menguntungkan bagi kepentingan iklim investasi keamanan pasar kerja dan keamanan negara dalam negara.

⁶ Survei Angkatan Kerja Nasional (*Sakernas*), penduduk 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja menurut Lapangan Pekerjaan Utama 1986 - 2017, <https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16/970/penduduk-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-lapangan-pekerjaan-utama-1986---2017.html>, diakses pada tanggal 19-02-2018, pukul 21.30 WIB.

⁷ Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, *Implikasi Pelaksanaan Otonomi Daerah Terhadap Kebijakan Hukum Lingkungan*, hlm. 33.

Menurut peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 1990 Tentang Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pendetang, berwenang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan tentang pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing pendatang adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Departemen tenaga kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 21 peraturan ini⁸. Sedangkan pengawasan tenaga kerja asing dalam data Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) mencatat Tahun 2016 menunjukkan total jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia hanya 74.000 (tujuh puluh empat ribu) atau 0,062% dari total tenaga kerja sebesar 120 juta hal tersebut menunjukkan rasio penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia masih relatif aman dan cukup rendah apabila dibandingkan dengan beberapa negara seperti Di Qatar 94% tenaga kerja asing, di Uni Arab Emirat sampai 96%, Singapura 36%, Amerika Serikat 16,7%, Malaysia 15,3%, dan Thailand 4.5%.⁹

Sementara, berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) tentang Izin Menggunakan Tenaga Asing dilaporkan bahwa TKA pada Tahun

⁸ A. R Budiman, "*Hukum Perburuhan di Indonesia*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm.276.

⁹ Danang Sugianto, Pengawasan Tenaga Kerja Asing, <http://thinktank.matagaruda.org/read/74/pengawasan-tenaga-kerja-asing>, diunduh pada 19-02-2018, pukul 21.35 WIB.

2011 mencapai 77.307 orang, kemudian pada tahun 2012 menurun menjadi 72.427 orang, Tahun 2013 kembali melorot di level 68.957 (Enam puluh delapan ribu Sembilan ratus lima puluh tujuh) orang, kemudian menurun tipis di posisi 68.762 (Enam puluh delapan ribu tujuh ratus enam puluh dua) orang. Pada tahun 2015, posisi tersebut meningkat tipis 69.025 (Enam puluh sembilan ribu dua puluh lima orang) orang serta pada tahun 2016 kembali meningkat menjadi 74.183 (Tujuh puluh empat ribu seratus delapan puluh tiga) orang.

Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan TKA asal China yang bekerja di Indonesia, mayoritas bekerja pada level profesional dengan 7.005 (Tujuh ribu lima) pekerja hingga November 2016. Sementara 5.973 (Lima ribu Sembilan ratus tujuh puluh tiga) pekerja Cina bekerja sebagai teknisi di Indonesia. Adapun 195 tenaga asal Cina menjadi komisaris di Tanah Air. Hingga November 2016, tenaga kerja China di Indonesia berjumlah 21.271 (Dua puluh satu ribu dua ratus tujuh puluh satu) orang. Jumlah tersebut sekitar 28 persen dari total TKA di tanah air dan merupakan yang paling dominan dibandingkan dengan negara lainnya. TKA China mencapai 12.763 (Dua belas ribu tujuh ratus enam puluh tiga) pekerja untuk proyek jangka pendek dan sisanya sekitar 8.508 (Delapan ribu lima ratus delapan) orang dikontrak pekerjaan yang sifatnya jangka panjang.¹⁰

¹⁰ Dokumen ILO Jakarta, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_549703.pdf ,diakses pada tanggal 19-02-2018, pukul 21.00 WIB

Salah satu wilayah kota yang menjadi tujuan pekerja asing yaitu kota Cilegon dimana kota Cilegon itu adalah sebuah kota di Provinsi Banten, Indonesia. Cilegon berada di ujung barat laut pulau Jawa, di tepi Selat Sunda. Kota Cilegon dikenal sebagai kota industri. Sebutan lain bagi Kota Cilegon adalah Kota Baja mengingat kota ini merupakan penghasil baja terbesar di Asia Tenggara karena sekitar 6 juta ton baja dihasilkan tiap tahunnya di Kawasan Industri Krakatau Steel, Cilegon mengingat kota ini merupakan penghasil baja terbesar di Asia Tenggara karena sekitar 6 juta ton baja dihasilkan tiap tahunnya di Kawasan Industri Krakatau Steel,¹¹ Cilegon. Di Kota Cilegon terdapat berbagai macam objek vital negara antara lain Pelabuhan Merak, Pelabuhan Cigading Habeam Centre, Kawasan Industri Krakatau Steel, PLTU Suralaya, PLTU Krakatau Daya Listrik, Krakatau Tirta Industri Water Treatment Plant, (Rencana Lot) Pembangunan Jembatan Selat Sunda dan (Rencana Lot) Kawasan Industri Berikat Selat Sunda.

Dengan semakin banyaknya aktivitas kegiatan industri di kota Cilegon ini menjadikan salah satu Kota Industri yang kian makin banyak mempekerjakan orang asing khususnya warga negara asing asal Korea, Jepang dan China. Sehingga tidak mengherankan apabila Indonesia Khususnya Kota Cilegon merupakan salah satu titik sentral perhatian negara -negara lain dalam bidang industri.

¹¹ Zaenuddin, *Asal usul Kota-kota di Indonesia Tempo Doeloe*, Cetakan I, 2013, hlm.132-138.

Dari 42 tenaga kerja asing (TKA) di PT Semen Jakarta yang berlokasi di Kecamatan Ciwandan Kota Cilegon, di antaranya ada yang belum melengkapi perizinan kedatangan puluhan warga asing untuk bekerja di Kota Baja ini secara keseluruhan yang asal masuk atau tidak melaporkan kedatangannya kepada Pemerintah Kota Cilegon, terlebih dahulu yang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Cilegon, berkaitan dengan data orang asing, jelas berbeda kebutuhannya antara satu instansi dan lembaga lainnya, seperti halnya untuk Disnaker sendiri data tersebut berbicara tentang kerja, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DKCS) Kota Cilegon tentang tempat tinggal, Imigrasi tentang kunjungan, Kepolisian menyangkut data keamanan.

Setelah dilakukan pengecekan lebih lanjut ternyata tenaga kerja asing tersebut legal, namun kedatangan mereka belum melaporkan kepada Dinas tenaga kerja kota Cilegon tentang kedatangannya. Hal inilah yang menjadi permasalahan mengenai persyaratan yang tidak terpenuhi tetapi tenaga kerja asing tersebut diizinkan bekerja padahal syarat-syaratnya belum lengkap.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik mengangkat permasalahan ini untuk dijadikan sebagai kajian ilmiah dengan judul **“PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING DI KOTA CILEGON DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN MENTERI**

KETENAGAKERJAAN NOMOR 16 TAHUN 2015 TENTANG TATA CARA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penulisan penelitian ini dapat menjuruskan pada sasaran dan sesuai dengan judul, maka penelitian membatasi dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengawasan tenaga kerja asing berdasarkan Permendagri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing?
2. Apakah yang menjadi hambatan dalam pengawasan tenaga kerja asing di Indonesia?
3. Upaya apa yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam melakukan pengawasan tenaga kerja asing?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian ilmiah tentunya memiliki sasaran tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang hendak dicapai penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji pengawasan tenaga kerja asing berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji terhadap pelaksanaan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.
3. Untuk mendapatkan pemahaman mengenai pengawasan terhadap tenaga kerja asing .

D. Kegunaan Penelitian

Dalam setiap penelitian atau pembahasan suatu masalah yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberi manfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang tertarik dan berkepentingan dengan masalah-masalah yang di teliti, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu Hukum Tata Negara, mengenai pengawasan tata cara penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing

2. Kegunaan Praktis

- a. Memberi bahan masukan dan informasi bagi pemerintah dan perusahaan untuk lebih bertanggung jawab terhadap kewenangan yang sesuai Undang-Undang yang berlaku.
- b. Sebagai bahan analisis penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademis spesialis hukum mengenai pengawasan tenaga kerja asing.
- c. Sebagai bahan bacaan tambahan bagi masyarakat Mahasiswa fakultas Hukum Universitas Pasundan yang meneliti tentang Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon Di Hubungkan Dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia adalah negara hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan secara tegas bahwa Negara Republik Indonesia adalah negara hukum, dengan demikian dalam praktik

kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara harus memenuhi dan mewujudkan persyaratan dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam negara hukum. Dengan dirumuskannya pola Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum di dalam UUD 1945, maka semua adalah pelaku, pendukung dan pelaksana sebagaimana telah digariskan bahwa para penyelenggara negara (*policy executers*) dan para pemimpin pemerintahan (*policy makers*) wajib memiliki semangat yang baik yaitu sesuai dengan jiwa Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹²

Didalam Undang-Undang Dasar 1945 juga menyebutkan bahwa negara Indonesia adalah negara Hukum. Untuk itu adapun pasal yang menyebutkan mengenai teori Negara Hukum yaitu Pasal 1 butir (3) Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Latar belakang timbulnya pemikiran negara hukum itu merupakan reaksi terhadap kesewenang-wenangan di masa lampau. Oleh karena itu unsur-unsur negara hukum mempunyai hubungan yang erat dengan sejarah dan perkembangan masyarakat dari suatu bangsa.

Dasar mengenai konsep negara hukum Indonesia tidak dapat dipisahkan dari keberadaan Pancasila sebagai dasar negara dan sumber dari segala sumber hukum dan jiwa bangsa (*volksgeist*) Indonesia, dengan kata lain bahwa Pancasila menjiwai seluruh kehidupan negara hukum Indonesia. Konsep negara hukum

¹² Padmo Wahjono, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Huku*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm. 21.

Pancasila merupakan konsep negara hukum yang dikembangkan dan diterapkan di Indonesia yang didasarkan pada sistem hukum Pancasila. Konsep negara hukum Pancasila memiliki ciri khas yang terdapat pada falsafah bangsa dan negara Indonesia yakni Pancasila.¹³

Alinea keempat Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia 1945 tersebut secara jelas dinyatakan bahwa negara ini dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Hal tersebut kiranya juga menjadi tujuan dirumuskannya perundang-undangan perizinan Tenaga Kerja asing (TKA) yang bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat.¹⁴

Pada kesimpulannya Pemikiran negara hukum di mulai sejak Plato dengan konsepnya “bahwa penyelenggaraan negara yang baik adalah yang didasarkan pada pengaturan (hukum) yang baik¹⁵

Negara Indonesia dalam mencapai cita hukumnya, sesuai pada Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi, “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan

¹³ Yopi Gunawan dan Kristian, *Perkembangan Konsep Negara Hukum & Negara Hukum Pancasila*, Bandung, Refika Aditama, 2015, Hlm. 92.

¹⁴ May Yanti Budiarti, *Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan Berlakunya Masyarakat Asean*
<http://digilib.unila.ac.id/24490/3/TEISIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf> , diakses pada tanggal 6-02-2018, pukul 20.08 WIB.

¹⁵ Titik Triwulan tutik, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prestasi pustaka, Jakarta, 2006, hlm.61.

pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja, Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain. Pekerjaan atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.¹⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu, pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang UUD 1945. Berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 13

¹⁶ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta Selatan, 2010, hlm.3.

¹⁷ Abdul Hakim, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm.6-7.

Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempurnaan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Untuk dapat melakukan tujuan di bidang ketenagakerjaan itu, berdasarkan ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan yaitu:

1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan pemerintahan menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 - a. Perencanaan tenaga kerja makro
 - b. Perencanaan tenaga kerja mikro

3. Dalam menyusun kebijakan, strategis dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintahan harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud ayat (1)

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

1. Perencanaan ketenagakerjaan di susun atas dasar informasi ketenagakerjaan:
 - a. Penduduk dan tenaga kerja
 - b. Kesempatan kerja
 - c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja
 - d. Produktivitas tenaga kerja
 - e. Hubungan Industrial
 - f. Kondisi lingkungan kerja
 - g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
 - h. Jaminan sosial tenaga kerja
2. Informasi ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 diperoleh dari semua pihak terkait, baik instansi pemerintahan maupun swasta.
3. Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana yang disebut dalam ayat 1 diatur dengan peraturan pemerintah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung¹⁸:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata.
5. Lembaga-Lembaga Ketenagakerjaan.

¹⁸ Abdul Hakim, op.cit, hlm.6-7.

Di dalam Ketenagakerjaan terdapat pula Ketenagakerjaan asing yang dimana Tenaga Kerja Asing sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta hukum bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁹

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran tenaga kerja asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.²⁰

Kehadiran tenaga kerja asing dalam perekonomian nasional suatu negara mampu menciptakan kompetensi yang bermuara pada efisiensi dan meningkatkan

¹⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya bakti, Bandung, 2009, hlm.27.

²⁰ HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm.322

daya saing perekonomian. Secara filosofis dan spirit globalisasi, penggunaan Tenaga Kerja Asing pada negara berkembang dimaksudkan untuk alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan alih teknologi (*transfer Technology*). Membuka akses kepada Tenaga Kerja Asing yang dapat dijadikan bahan kajian dalam memilih *sektor* atau *sub-sektor* yang ingin diliberalkan.²¹

Kebijakan Ketenagakerjaan termasuk kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam menyingkapi pada perubahan Multi dimensional harus tetap mengarah pada prinsip selektivitas dan satu pintu (*One gate policy*), sehingga kepentingan perlindungan kesempatan bagi tenaga kerja Indonesia dapat terlaksanakan tanpa mengurangi prinsip globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah. Dengan bergulirnya otonomi daerah, banyak daerah kabupaten yang peraturan daerahnya yang mengatur ketenagakerjaan khususnya penggunaan tenaga kerja asing tidak sejalan dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Kondisi demikian tidak menguntungkan bagi kepentingan iklim investasi keamanan pasar kerja dan keamanan negara dalam negara. Fungsi Lembaga keimigrasian dalam hal pengawasan terhadap keberadaan orang-orang asing khususnya tenaga kerja asing menjadi sangat penting.²²

²¹ Zulkarnaen Sitompul, *Investasi Asing di Indonesia Memetik Manfaat Liberalisasi*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2010, hlm .88.

²² Anisa Septiyo Ningtias, <http://repository.unair.ac.id/35856/>, diakses pada tanggal 7-03-2018, pukul 07.51 WIB

Di dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja 3 Tahun 1990 Tentang Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang, yang berwenang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan tentang pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing pendatang adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 21 ini²³.

Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Izin Menggunakan Tenaga Asing) dan disesuaikan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. PER-02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. PER-02/MEN/III/2008 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing dalam Bab VII pasal 22 Ayat (1) izin mempekerjakan tenaga kerja asing (Izin Menggunakan Tenaga Asing) diberikan oleh direktur pengendalian penggunaan tenaga kerja asing dalam ayat (2) izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Izin Menggunakan Tenaga Asing) dalam hal diberikan oleh Direktur atau Gubernur dan Bupati/Walikota,²⁴ melalui Dinas Tenaga Kerja.

²³ A.R, Budiman, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1995, hlm.276.

²⁴ Peraturan Menteri Tenga Kerja Asing dan Transmigrasi No. PER-02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pasal yang mengatur mengenai syarat tenaga kerja asing ada di dalam Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2018 yaitu:

- (1) Tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. Memiliki Pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing;
 - b. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima) tahun;
 - c. Pembuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan;
 - d. Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari 6 (enam).

F. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum mempunyai karakteristik khusus yang menjadi identitasnya, sehingga dapat dibedakan dari ilmu-ilmu pengetahuan lainnya. Bahwa sebagian ilmu non hukum masih mempertanyakan tentang apakah

penelitian hukum tersebut dapat dikualifikasikan sebagai penelitian ilmiah dalam bidang-bidang ilmu alam (eksakta) maupun ilmu sosial²⁵, maka penelitian menggunakan metode sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian digunakan untuk menggambarkan peraturan perundang-undangan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan²⁶, atau juga melakukan penulisan skripsi yang dimana deskriptif analisis yaitu menganalisis kaitan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan teori-teori Hukum dan juga praktik pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan yang akan dibahas, penelitian ini juga akan menganalisis masalah hukum serta fakta dan gejala hukum lainnya yang berkaitan dengan pengawasan tenaga kerja asing, kemudian diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai masalah yang akan teliti. Penelitian yang berbentuk deskriptif analisis ini hanya akan menggambarkan keadaan objek atau persoalan dan tidak dimaksudkan mengambil atau menarik kesimpulan yang berlaku umum mengenai pengawasan tenaga kerja asing tersebut.

2. Metode Pendekatan

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 1-2.

²⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Balai Askara, Jakarta, 1990, hlm. 97

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan atau penelitian hukum dengan analisis, norma serta kaidah²⁷, yaitu mengkaji permasalahan perundang-undangan yang membahas mengenai dari kaitannya permasalahan yaitu di Undang-Undang 16 tahun 2005 serta undang-undang yang berkaitan mengenai pengawasan tenaga kerja asing.

3. Tahap Penelitian

Tahap Penelitian berkenaan dengan pendekatan yuridis normatif maka penelitian menggunakan tahap-tahap sebagai berikut:

a. Penelitian Pustaka

Sebuah teknik yang mengumpulkan data sekunder dengan cara mempelajari bahan-bahan hukum dalam penelitian. Data yang diteliti bias berwujud data yang diperoleh melalui dengan bahan-bahan kepustakaan dan atau langsung dari masyarakat. Penelitian kepustakaan terdiri dari:

1) Bahan Primer

Bahan-bahan yang digunakan dalam penelitian dengan kekuatan yang mengikat meliputi norma dan kaidah dasar seperti Undang-Undang,

²⁷ *Ibid*, hlm 15

catatan resmi atau risalah dalam pembukaan Undang-Undang dan putusan hakim. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini seperti Undang-Undang Nomor 16 tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja Asing, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Bahan Sekunder

Bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan implementasinya, seperti hasil penelitian. Hasil dari karya kalangan hukum, makalah-makalah seminar, referensi buku-buku yang digunakan tersebut untuk dipakai oleh penulis dalam usulan penelitian hukum.

3) Bahan Tersier

Bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum sekunder seperti ensiklopedia, kamus hukum, internet dan juga lainnya.

b. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakannya observasi untuk mendapatkan keterangan-keterangan untuk didapatkan kemudian diolah dan dikaji kembali berdasarkan perundang-undangan yang telah berlaku. Penelitian lapangan juga bisa diartikan sebagai cara memperoleh data yang bersifat *primer*²⁸, penelitian tersebut merupakan penelitian penunjang terhadap penelitian kepustakaan yang dimana penelitian ini dilakukan untuk menyempurnakan, analisis serta penelitian terhadap data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh penulis sangat berhubungan dengan Metode pendekatan dan Tahapan Penelitian yang akan dilakukan, teknik pengumpulan data tersebut adalah:

a. Studi Kepustakaan

Yaitu data yang diteliti dalam penelitian berwujud data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan dan bersifat literatur untuk mencari, menemukan, menggunakan bahan-bahan mengenai konsepsi-konsepsi,

²⁸ *Ibid*, hlm. 98

teori-teori ataupun pendapat para ahli yang berkaitan dengan objek peralatan skripsi ini.

b. Wawancara

Yaitu cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang akan diwawancarai. Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan juga komunikasi. Wawancara ini dilakukan kepada orang-orang yang berkaitan atau berhubungan dengan pelaksanaan objek skripsi ini.

5. Alat Pengumpulan Data

Sebagai sarana dalam penelitian maka penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

a. Alat pengumpulan data dalam penelitian kepustakaan berupa:

- 1) Alat pengumpulan data dalam penelitian berupa buku, laptop dan juga bahan-bahan yang lainnya.
- 2) Sebagai alat pengumpulan data berupa laptop, kamera dan alat pengetikan.
- 3) Flashdisk untuk penyimpanan data.

b. Alat untuk pengumpulan data dalam penelitian lapangan kerja:

- 1) Daftar pertanyaan
- 2) Alat tulis
- 3) Notebook berguna untuk penyimpanan data utama dan juga alat pengetikan.

6. Analisis Data

Data dari hasil penelitian kepustakaan dan dari data hasil penelitian lapangan akan dianalisis secara yuridis, kualitatif, yaitu suatu cara menganalisis yang tidak menggunakan statistika dan tidak ada berhubungan dengan angka-angka melainkan dengan cara penggabungan data hasil penelitian kepustakaan dan bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai hukum positif. Kualitatif yaitu analisis data yang bertitik tolak pada usaha-usaha penemuan asas-asas dan informasi.

7. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian memperoleh bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Perpustakaan

- 1) Perpustakaan fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung
beralamat di Jalan Lengkong Besar No.68 Bandung
- 2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung,
beralamat di Jalan Dipati Ukur No.35 Bandung

b. Penelitian Lapangan

- 1) Jl. Raya Bojonegara KM.2, Kedaleman, Cilegon, Kedaleman, Kec.
Cibeber, Kota Cilegon, Banten 42422