

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 . Latar Belakang Masalah

Indonesia dalam membangun sebuah negara menjadi negara yang berkembang dalam perekonomian memerlukan tenaga kerja yang berkompeten dalam segala bidang. Dalam hal pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengemban dunia usaha.

Tenaga kerja adalah modal bagi geraknya roda pembangunan. Pemerintah terus meningkatkan kompetensi tenaga kerja dalam negeri melalui berbagai program, namun untuk saat ini pemerintah tetap memerlukan tenaga kerja dari luar untuk dapat masuk ke Indonesia untuk memperlancar laju investasi yang jadi prioritas pemerintah. Jika tenaga kerja lokal masih belum dapat memenuhi kebutuhan suatu pekerjaan, maka tenaga kerja lokal akan dibatasi. Maka diperlukan tenaga kerja asing untuk meningkatkan investasi.

Dalam menjalankan bisnis, penggunaan tenaga kerja asing bukanlah sesuatu yang ditakuti oleh para pengusaha, asalkan para pengusaha mengikuti peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah dan mengikuti langkah yang telah disahkan oleh Negara. Tenaga kerja asing dipekerjakan sesuai dengan level keahlian dalam bidangnya. Kebutuhan tenaga kerja asing di Indonesia tidak semata-mata membatasi tenaga kerja lokal, tapi juga didasari oleh beberapa alasan yang dapat dikemukakan, yaitu:

1. Tenaga kerja asing yang bersangkutan memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan perusahaan yaitu sebagai penasihat pemasaran yang dapat dibuktikan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja asing yang bersangkutan.
2. Untuk transfer pengetahuan atau transformasi ilmu pengetahuan kepada tenaga kerja Indonesia pendamping atau seluruh tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaan bersangkutan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan.
3. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten demi memasarkan produk dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen. Maka dari itu banyak perusahaan berniat untuk mendatangkan tenaga kerja asing untuk mentransformasikan ilmu pengetahuannya kepada Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada suatu perusahaan yang membutuhkan.

Jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing senantiasa dilakukan dengan mempersyaratkan adanya tenaga pendamping warga negara Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan mewajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia, yang secara keseluruhan dimaksudkan dalam rangka “transfer of knowledge” dan “transfer of learning” dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia.

Jabatan-jabatan ini harus diperhatikan oleh si pemberi kerja sebelum mengajukan penggunaan tenaga kerja asing. Selain harus mentaati ketentuan tentang jabatan, juga harus memperhatikan standar kompetensi yang berlaku. Ketentuan tentang jabatan dan standar kompetensi didelegasikan ke dalam bentuk Keputusan Menteri. Namun dalam prakteknya, kewenangan delegatif maupun atributif ini belum menggunakan aturan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk menghindari penggunaan Tenaga kerja asing yang berlebihan, maka pemerintah mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh tenaga kerja asing dengan pembatasan-pembatasannya juga penyediaan kesempatan kerja itu bagi Warga Negara Indonesia sendiri. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak ada satu Negara pun di dunia yang dapat membebaskan diri dari keterlibatannya dengan Negara lain. Karena antara Negara-negara tersebut terdapat adanya suatu keterkaitan dalam melaksanakan kepentingan masing-masing. Berdasarkan hal tersebut timbullah suatu hubungan yang tetap dan terus menerus antara Negara-negara yang bersangkutan.

Indonesia selain memiliki penduduk yang terdiri dari Warga Negara Indonesia (Kemudian disebut WNI) dan Warga Negara Asing (Kemudian disebut WNA). Warga adalah salah satu unsur yang wajib dalam terbentuknya negara, sehingga dalam diri seorang warga negara melekat suatu hak dan kewajiban. Hak seseorang warga negara tidak dapat dikurangi sedikitpun, sedangkan kewajiban seorang warga negara adalah salah satunya adalah mempertahankan keamanan negara, seperti yang tertuang dalam pasal 30 ayat (1) UUD 1945.

Kesadaran akan kewajiban inilah warga negara mendapat pengayoman atau perlindungan pribadi mengenai hak-hak dasarnya. Keseimbangan demikian merupakan watak ajaran Pancasila, yaitu keyakinan adanya Tuhan Yang Maha Esa (sila pertama) sebagai pencipta dan pengatur alam semesta. Manusia berkewajiban meyakini adanya Tuhan Yang Maha Esa, mematuhi perintah dan larangan-Nya, serta berbakti dan bertakwa kepada-Nya. Prinsip hidup yang demikian merupakan pencerminan kesadaran akan kewajiban warga negara.

Prinsipnya warga negara asing, yang merupakan penduduk Indonesia mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda dengan warga negara Indonesia.

Terhadap orang asing dikenakan pembatasan-pembatasan tertentu, khususnya yang menyangkut masalah hak.

Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan tenaga kerja asing selama berada di Indonesia, yang pertama yaitu guna untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional terhadap bidang- bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia. Kedua, Mempercepat proses demi proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi ataupun ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri. Ketiga, Memberikan perluasan kesempatan terhadap tenaga kerja bagi tenaga kerja asing. Keempat, Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal terhadap pembangunan di Indonesia.¹ Selain itu, orang asing yang berada di Indonesia dapat membawa keuntungan bagi negara, di samping itu setiap warga negara asing yang beriktikad baik tinggal di Indonesia, mendapatkan hak untuk dilindungi dan diberikan jaminan keamanan yang meliputi jiwa, harta benda, dan usahanya.²

Ketentuan khusus yang mengatur tenaga kerja asing setelah kemerdekaan terdapat dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing atau disebut pula dengan Undang-undang tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, alasan diterbitkannya Undang-undang tersebut, karena pada saat itu berbagai bidang-bidang pekerjaan tertentu ditempati oleh tenaga kerja asing, hal ini selain melanjutkan bidang pekerjaan yang sudah dilaksanakan pada masa kolonial, juga dikarenakan tenaga kerja Indonesia belum memungkinkan menempati bidang-bidang pekerjaan tetentu, baik di bidang-bidang teknis maupun pada bidang-bidang usaha dalam suatu perusahaan, disadari kondisi tersebut tidak boleh berlangsung terus, karena tidak baik untuk perkembangan tenaga kerja Indonesia.

Tujuan terhadap penggunaan tenaga kerja asing adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ahli dan professional terhadap bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal yaitu tenaga kerja Indonesia tenaga kerja Indonesia serta sebagai tahapan didalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia untuk penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya dimana perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu

¹ Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2005, h.115

² Jazim Hamidi ,et all, *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, h. 45.

perusahaan perusahaan yang berstatus perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.³

Arus masuk warna Negara asing ke Indonesia tidak dapat dihindari hanya dengan memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (globalisasi dan liberalisasi) serta kepentingan nasional (national interest), bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi dan tenaga ahli asing, karena pasar kerja dalam negeri belum sepenuhnya mampu menyediakan tenaga ahli/skill baik secara kuantitas maupun kualitas.⁴ Berdasarkan hal tersebut tentunya peranan warga Negara asing yang bekerja di Indonesia sangat besar dan penting bagi pembangunan nasional Indonesia. Indonesia yang dikenal sebagai negara sedang berkembang, memerlukan banyak sokongan dan bantuan dari negara-negara lain termasuk negara tetangga yang diwujudkan dalam bentuk kerjasama dengan Negara lain/luar, hal itu semata karena Indonesia ingin mampu maju dan bersaing di pasar kerja bebas.

Dalam perjalanannya, pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam undang-undang tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari kompilasi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru. Dalam Undang-Undang Kenagakerjaan, pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Pengaturan tersebut dimulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing untuk memperoleh izin tertulis, memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing, kewajiban penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing hingga kewajiban memulangkan tenaga kerja asing ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja.

Undang Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian tenaga kerja asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia, pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan.

³ HR Abdulsallam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta, 2008, h.322

⁴ Saiful Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 2007, h.13

Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan.

Yang berkaitan dengan kewajiban sebagai orang asing yang berada di Indonesia adalah :⁷

1. Berkewajiban untuk menaati semua peraturan yang berlaku di negara yang dia tempati atau berada.
2. Siap dideportasi ke negara asalnya atau ke luar negeri karena habis masa izin tinggalnya dan termasuk pula masa perpanjangan izin tinggalnya.
3. Siap menentukan kewarganegaraannya jika dia menginginkan apabila telah melangsungkan perkawinan dengan warga negara Indonesia.

Warga negara asing berhak mendapatkan pekerjaan di Indonesia, tetapi terdapat kualifikasi agar dengan adanya warga negara asing sebagai tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sesuai dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Selanjutnya disebut Permenaker Nomor 10 Tahun 2018):

- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing;
- b. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki tenaga kerja;
- c. mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja pendamping;
- d. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi tenaga kerja asing yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
- e. memiliki Izin Tinggal Terbatas (atau dapat disebut dengan Itas) untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.

Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan selain dengan memperhatikan syarat diatas, tenaga kerja asing dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Serta tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Ini berarti hanya jabatan tertentu yang boleh diduduki oleh tenaga kerja asing. Pada prinsipnya, jika tenaga kerja asing tidak memenuhi syarat sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, maka tenaga kerja asing tersebut tidak dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja. Ini karena untuk dapat mempekerjakan tenaga kerja asing, perusahaan atau pemberi kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Hubungan kerja antara penyedia kerja dan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia sama halnya seperti pekerja Indonesia. Keduanya terikat hak dan kewajiban masing-

masing yang harus dipenuhi agar tidak terjadi pelanggaran terhadap kontrak kerja tersebut.

Tenaga kerja asing perlu dilindungi dikarenakan tenaga kerja asing juga menguntungkan bagi tenaga kerja Indonesia dalam hal memberikan pengetahuan yang dimilikinya untuk dipelajari oleh tenaga kerja Indonesia, hal ini tentu membuat perekonomian di Indonesia semakin maju karena keahlian yang dimiliki tenaga kerja asing tersebut sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 45 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing juga untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Tenaga kerja asing perlu diberikan perlindungan hukum yang sama dalam memperoleh perlakuan yang sama agar supaya tercapainya keadilan di negara Indonesia dan memastikan Indonesia aman bagi tenaga kerja asing.

Perjanjian kerja dapat berakhir karena suatu tertentu sesuai dengan yang tercantum pada Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu, adanya putusan pengadilan, atau kejadian tertentu yang tercantum dalam hubungan kerja. Namun, dalam praktik sering terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir dan tidak sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak sebelumnya, adapun perjanjian kerja berakhir tidak didasarkan pada Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja ini, perusahaan yang melanggar ketentuan memberhentikan tenaga kerja asing sebelum berakhirnya masa kontrak ini tidak tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mana dapat dikenakan sanksi sesuai pelanggaran yang dilakukan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apa perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing yang diberhentikan sebelum masa kontraknya berakhir?
2. Apa sanksi bagi perusahaan yang memberhentikan tenaga kerja asing sebelum masa kontraknya berakhir?

1.3. Tujuan Penelitian

Ilmu hukum mempunyai karakteristik sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep- konsep hukum, dan

norma-norma aturan hukum. Sebagai ilmu terapan ilmu hukum menetapkan standart prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum.⁵

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing yang diberhentikan sebelum masa kontraknya berakhir dalam suatu perusahaan.
2. Untuk mengetahui sanksi apa saja yang akan diberikan bagi perusahaan yang memberhentikan tenaga kerja asing sebelum masa kontraknya berakhir.

Dalam penelitian ini memiliki manfaat penelitian secara teoritis karena penelitian ini dilakukan untuk kajian akademis. Hal ini dilakukan sebagai kepentingan akademis untuk mengkaji suatu rumusan masalah yang ditimbulkan dari isu hukum untuk diselesaikan dalam sebuah analisis hukum yang akan menghasilkan sebuah kajian akademis yang berbentuk skripsi.⁶

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini digunakan untuk keperluan akademis dalam menyusun sebuah karya akademis.⁷ Dan manfaat dilakukan penelitian ini adalah untuk menemukan hukum dengan berbagai metode penemuan hukum dengan cara mengumpulkan berbagai bahan hukum tujuannya untuk menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan bagi mahasiswa strata satu. Skripsi mahasiswa hukum lebih menampakkan diri sebagai hasil studi *socio-legal* daripada karya akademis hukum. Untuk skripsi hanya menjawab problem yang ada pada tingkat realitas.⁸ Dan manfaat dalam penulisan ini adalah untuk menjawab isu hukum yang terdapat dalam rumusan masalah. Manfaat penelitian ini juga memberikan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

a. Dari Segi Teoritis

Yaitu untuk membantu menganalisa bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan Indonesia dimana para tenaga kerja asing tersebut diberhentikan sebelum masa kontrak berakhir dengan alasan yang tidak terdapat di dalam Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Cet 2., Kencana, Jakarta, 2008, h. 22

⁶ *Ibid.*, h. 25.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, h. 182.

⁸ *Ibid*

b. Dari Segi Praktis

Bahwa masih terdapat permasalahan bahwa para tenaga kerja asing tersebut diberhentikan sebelum masa kerjanya berakhir, dan hal ini dapat merugikan para tenaga asing tersebut mulai dari kerugian materi dan finansial. Selain untuk mengetahui apa perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing yang diberhentikan sebelum masa kontraknya berakhir dalam hubungan kerja ini, juga untuk meneliti apa sanksi bagi perusahaan yang memberhentikan warga negara asing untuk mendapatkan hak mereka jika diberhentikan sebelum masa kontraknya berakhir.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, maka penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif artinya penelitian dilakukan terhadap suatu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja tenaga kerja asing dengan pendekatan-pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep.⁹ Untuk mengetahui sebuah aturan hukum yang ada, maka diperlukan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang relevan untuk dijadikan pertimbangan dalam mengkaji suatu rumusan masalah yang timbul dari isu hukum sehingga dapat memberikan suatu penelitian hukum terkait dengan perlindungan hukum kepada tenaga kerja asing yang diberhentikan sebelum masa kontraknya berakhir dan sanksi kepada perusahaan yang memberhentikan tenaga kerja asing tersebut.

1.5.2. Pendekatan Masalah

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (statue approach).¹⁰ Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Pendekatan perundang-

⁹ Jemikan, *Kajian Yuridis Terhadap Pelaksanaan Bpjs Ketenagakerjaan Di Lingkungan Yayasan Perguruan 17 Agustus 1945 Surabaya*, DiH Jurnal Ilmu Hukum Volume 14 Nomor 27, Fakultas Hukum Universitas Ma'arif Hasyim Latif Sidoarjo, 2018, h.111

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Cet 2., Kencana, Jakarta, 2008, h. 29

undangan. Pendekatan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan Perundang-undangan merupakan pendekatan yang mengkaji tentang asas-asas hukum, norma-norma hukum dan peraturan perundang-undangan baik yang berasal dari undang-undang, dokumen, buku-buku, dan sumber-sumber resmi yang berkaitan dengan penelitian ini. Pendekatan perundangundangan dalam penelitian hukum ini, tidak hanya melihat kepada bentuk peraturan perundang-undangan, melainkan juga menelaah materi muatannya.¹¹

Bagi penelitian untuk kegiatan akademis, peneliti perlu mencari ratio legis dan dasar ontologism lahirnya undang-undang tersebut. Sehingga dapat ditemukan suatu aturan yang relevan untuk memecahkan masalah tersebut.¹²

1.5.3. Sumber Dan Jenis Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat seperti:

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja Asing,
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan-bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa bahan-bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa bahan-bahan hukum primer dan memperhatikan pendapat dan hasil

¹¹ Yuni Indah Putri, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Akibat Perbuatan Wanprestasi Prinsipal*, Mimbar Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2015, h. 231

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, h. 93-94

penelitian para sarjana dan buku-buku yang ada hubungannya dengan pokok pembahasan penulis.

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum yang digunakan oleh penulis adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

1.5.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan bahan-bahan hukum atau referensi-referensi lain yang didapat dari hasil study kepustakaan. Kemudian hasil yang telah di telaah tersebut dikumpulkan kemudian dipilih dan dipilah-pilahkan dan kemudian dikelompokkan sesuai bahan hukumnya atau peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk dianalisis sesuai permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, untuk sementara bahan-bahan hukum yang belum digunakan disisihkan terlebih dahulu dan akan dipergunakan lagi.

1.5.5. Teknik Analisa Bahan Hukum

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif , yaitu menjelaskan permasalahan yang dirumuskan, dalam penelitian ini akan menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier dengan tujuan untuk memberikan kejelasan terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penelitian ini terbagi menjadi 4 (empat) bab, yang masing-masing babnya memiliki keterkaitan. Adapun isi dari bab-bab tersebut adalah:

Bab I merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, serta pertanggungjawaban sistematika. Bab I ini menjadi dasar dalam pengerjaan bab-bab selanjutnya.

Bab II merupakan tinjauan pustaka tentang apa yang akan dibahas lebih lanjut tentang teori yang digunakan untuk membahas tentang penggunaan dan perlindungan hukum tenaga kerja asing di Indonesia.

Bab III membahas lebih lanjut tentang apa saja perlindungan hukum bagi TKA yang diberhentikan sebelum masa kontraknya berakhir dan tentang sanksi apa yang akan diberikan kepada perusahaan yang memberhentikan TKA sebelum masa kontraknya berakhir.

Bab IV merupakan bagian akhir dalam penelitian ini. Sebagai penutup,

berisi tentang kesimpulan atas hasil penelitian yang telah dilakukan dan dituangkan dalam bab-bab sebelumnya. Tidak hanya kesimpulan, bagian akhir dalam penelitian hukum ini juga memberi saran yang berkaitan dengan perlindungan hukum apa yang diberikan kepada tenaga kerja asing sebelum masa kontrak nya berakhir.