

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Penanaman modal berkembang sejalan dengan kebutuhan suatu negara dalam melaksanakan pembangunan nasional guna meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakatnya<sup>1</sup>. Penanaman modal mempunyai peranan dan sumbangan penting dalam pembangunan. Pembangunan tersebut direncanakan oleh pemerintah yang didalamnya juga diarahkan agar penanaman modal mempunyai peranan dalam pembangunan. Kegiatan-kegiatan penanaman modal diharapkan tidak berorientasi kepada motif mendapat keuntungan saja, melainkan juga diarahkan kepada pemenuhan tugas pembangunan pada umumnya. Jadi selayaknyalah penanaman modal diarahkan pada serangkaian pengaturan oleh pemerintah untuk berperan serta dalam mencapai kesejahteraan umum<sup>2</sup>.

Salah satu tujuan pembentukan pemerintahan negara adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Amanat tersebut, antara lain telah dijabarkan dalam Pasal 33 Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) yang melandasi pembentukan seluruh peraturan perundang - undangan di bidang perekonomian. Konstitusi mengamanatkan agar pembangunan nasional mampu memajukan ekonomi Indonesia.

Pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakatnya. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu unsur

---

<sup>1</sup> Endah Pujiastuti, “*Kebijakan Penanaman Modal dalam Kaitannya dengan Penyerapan Tenaga Kerja*”, Tesis, Universitas Diponegoro, 2005, h. 8.

<sup>2</sup> Sumantoro, *Hukum Ekonomi*, UI Press, Jakarta, 2008, h. 111.

penunjang yang mempunyai peran sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Tantangan pembangunan nasional berkaitan dengan ketenagakerjaan bertambah dengan hadirnya Masyarakat Ekonomi ASEAN (selanjutnya disebut MEA), kehadiran tenaga kerja asing adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari<sup>3</sup>. Kehadiran tenaga kerja asing merupakan suatu kebutuhan karena Indonesia masih membutuhkan tenaga – tenaga ahli asing dalam pengembangan sumber daya manusia diberbagai sektor ekonomi. Masalah ketenagakerjaan di masa datang akan terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku investasi, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku investasi. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-

---

<sup>3</sup> Agusmidah, *Tenaga Kerja Asing*, Hukum Perburuhan, S2 Ilmu Hukum PPS-USU, 2007. h. 53.

undangan di bidang ketenagakerjaan dapat di tegakan. Penerapan peraturan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia agar menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin<sup>4</sup>.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan investasi. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan koreprehensif antara lain mencakup pembinaan hubungan industrial, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas serta daya saing tenaga kerja Indonesia.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja memiliki peranan paling penting dalam pembangunan ekonomi. Banyak negara industri maupun negara industri baru memusatkan perhatiannya terhadap sumber daya manusia karena hal tersebut merupakan faktor yang signifikan. Faktor ini bersifat *disembodied*, tetapi pengaruhnya sangat nyata terhadap pembangunan ekonomi.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Penjelasan atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi International Labour Organization Nomor 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

<sup>5</sup> Didik J. Rachbini, *Pembangunan Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta, 2008, h. 95.

Selama ini untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang tinggi selalu ada penekanan terhadap pentingnya akumulasi modal. Penekanan terhadap akumulasi modal ini tidak semata hanya mencakup modal fisik tetapi juga *human capital* (tenaga kerjanya).<sup>6</sup> Human capital atau modal manusia dalam arti tenaga kerja saat ini memegang peranan yang sangat penting, sekalipun tingkat teknologi sering dianggap sebagai sumber utama bagi keberlangsungan pertumbuhan yang berkelanjutan, namun kemampuan manusia untuk menemukan teknologi baru tersebut dan menggunakannya untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi tersebut.

Teknologi baru tersebut dapat menciptakan strategi pembangunan yang bisa menggerakkan pertumbuhan ekonomi. Strategi pembangunan tersebut mensyaratkan hal utama yaitu pengembangan sumber daya manusia yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan pertumbuhan kualitas serta kuantitas ekonomi Indonesia.

Strategi pembangunan yang mengutamakan sumber daya manusia dan berwawasan pengembangan sumber daya manusia melalui pembudayaan, pengetahuan, pendidikan dan dilengkapi dengan penelitian akan selalu berdampak positif dalam usaha memperkecil pengangguran dan dapat meningkatkan stabilitas, kesejahteraan, ketentraman dan kualitas hidup di bumi Indonesia.

Efek positif investasi sangat bergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh penerima modal (sumber daya manusia) dalam menyerap dan menggunakan pengetahuan untuk membangun perekonomiannya sehingga dapat bermanfaat bagi daerahnya, yang bertumpu pada sumber daya manusianya.

---

<sup>6</sup> Endah Pujiastuti, *Op.Cit.* h. 58.

Pengaturan ketenagakerjaan dalam penanaman modal diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (yang selanjutnya disebut UU 25/2007) yang mengatakan sebagai berikut, Perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia.

Berdasarkan Pasal 10 ayat (1) UU 25/2007, perusahaan asing, memakai tenaga kerja dalam negeri dan diutamakan tenaga kerja Indonesia. Dengan diatur dalam pasal ini, maka, diharapkan perusahaan asing atau penanaman modal asing mampu menciptakan lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan masyarakat. Menyerap tenaga kerja dalam negeri akan selalu meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional, dengan diberdayakannya tenaga kerja Indonesia. Dipilih tenaga kerja Indonesia karena tenaga kerja Indonesia relatif lebih murah dan banyak dibanding tenaga kerja yang lain.

Adapun untuk memperkuat penyerapan tenaga kerja dalam negeri Pemerintah memberikan batasan – batasan bagi perusahaan asing dalam hal penggunaan tenaga kerja asing. Hal tersebut tertuang di dalam Pasal 10 ayat 2 UU 25/2007 yang mengatakan sebagai berikut, Perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 10 ayat 2 UU 25/2007 ini perusahaan menempatkan posisi yang strategis untuk tenaga kerja asing, dalam hal ini diharapkan tenaga kerja Indonesia mampu bersaing dengan tenaga kerja asing. Namun kenyataannya tenaga kerja asing, membuat peran tenaga kerja Indonesia berkurang, semua lahan

pekerjaan yang strategis ditempati oleh tenaga kerja asing saja, karena cenderung dipercaya oleh perusahaan asing, dan dianggap lebih mahir.

Agar dapat mengurangi kecenderungan penggunaan tenaga kerja asing maka perusahaan tersebut diharuskan melaksanakan pelatihan kerja terhadap tenaga kerja dalam negeri. Hal tersebut merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan asing dikarenakan tertuang di dalam Pasal 10 ayat 3 UU 25/2007 yang mengatakan sebagai berikut, Perusahaan penanaman modal wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja warga negara Indonesia melalui pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 10 ayat 3 UU 25/2007 ini, perusahaan asing diminta untuk memberikan suatu pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja asing dibidang kerja perusahaan tersebut. Dengan adanya pelatihan kerja ini, maka tenaga kerja Indonesia, dapat menempati posisi-posisi penting yang ada diperusahaan, kemudian diharapkan setelah menempati posisi yang strategis, maka tenaga kerja Indonesia yang telah mempunyai keahlian tersebut mampu membuat lapangan kerja sendiri, sehingga mendorong kesejahteraan nasional.

Namun dalam prakteknya, pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan asing tak lain hanya pelatihan yang bersifat *non-strategically*, sehingga masyarakat Indonesia tidak dapat mengembangkan ilmu yang didapatkan dari pelatihan kerja untuk membuat lapangan kerja baru. Begitu pentingnya pengembangan ilmu yang didapatkan dari pelatihan kerja pemerintah sekali lagi menekankan suatu kewajiban pelatihan kerja dan alih teknologi seperti tertuang dalam Pasal 10 ayat 4 UU 25/2007 yang mengatakan sebagai berikut, Perusahaan

penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi kepada tenaga kerja warga negara Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sesuai dengan Pasal 10 ayat 4 UU 25/2007 alih teknologi berguna bagi bangsa Indonesia untuk dapat “menginjakan kaki dibuminya sendiri” setelah diberikan pelatihan, maka diharapkan tenaga kerja Indonesia mampu membuka lapangan kerja baru. Dengan adanya pengaturan seperti yang tertuang di dalam Pasal 10 UU 25/2007 menjadikan investor tidak hanya sekedar mementingkan keuntungan semata namun dapat memperhatikan peningkatan sumber daya manusia lokal. Dikarenakan salah satu tujuan investor dalam menanamkan modalnya adalah untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya sehingga pemerintah melalui kebijakan-kebijakannya diharapkan dapat menyeimbangkan antara kepentingan pembangunan nasional dan kepentingan investor, sehingga harapan agar penanaman modal dapat menciptakan lapangan pekerjaan dapat terwujud mengingat tenaga kerja merupakan kebutuhan investor untuk menanamkan modalnya.

Berkaitan dengan kesempatan kerja tentunya tidak lepas dari kondisi pengangguran yang ada. Kondisi pengangguran di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya dan angka pengangguran ini akan terus merangkak naik sepanjang peningkatan kegiatan ekonomi hanya menciptakan lapangan kerja baru yang lebih kecil daripada tambahan angkatan kerja baru.<sup>7</sup> Oleh karena itu, penanaman modal memiliki arti penting dalam penyerapan tenaga kerja baik oleh

---

<sup>7</sup> Faisal Basri, “Menyiasati Suramnya Lapangan Kerja”, Kompas, 15 September 2016.

penanaman modal dalam negeri (PMDN) maupun penanaman modal asing (PMA).

Penanaman modal yang disyaratkan adanya pelatihan, alih teknologi dan pembatasan tenaga kerja asing juga untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara industri yang tangguh pada tahun 2025, dan mengacu pada tiga misi utama industri nasional yaitu 1) pertumbuhan ekonomi di atas 7%, 2) peningkatan daya tarik investasi dan daya saing bangsa, dan 3) penciptaan lapangan kerja dan penurunan angka kemiskinan maka industri otomotif dan komponen merupakan salah satu klaster industri unggulan yang berperan mendorong pertumbuhan ekonomi di atas 7%<sup>8</sup>.

Industri otomotif merupakan salah satu sektor andalan yang terus diprioritaskan pengembangannya karena berperan besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, apalagi Indonesia masih menjadi negara tujuan utama untuk investasi di sektor industri otomotif. Ruang lingkup industri otomotif Indonesia dikategorikan menjadi 5 golongan industri, ruang lingkup penggolongan tersebut yakni Industri Kendaraan Bermotor Roda Empat, Industri Karoseri Kendaraan Bermotor Roda Empat atau Lebih, Industri Komponen dan Perlengkapan Kendaraan Bermotor Roda Empat atau lebih, Industri sepeda motor dan sejenisnya dan Industri Komponen dan Perlengkapan Sepeda Motor dan Sejenisnya<sup>9</sup>.

Industri otomotif merupakan sub sektor industri yang menarik untuk dikaji di negara-negara berkembang. Sektor otomotif dapat meningkatkan pendapatan

---

<sup>8</sup> Kemenperin.go.id, *Kebijakan Industri Nasional*, <http://www.kemenperin.go.id/artikel/19/Kebijakan-Industri-Nasional>, diakses pada 18 Maret 2018.

<sup>9</sup> *Ibid.*

negara dan dianggap penting serta strategis karena memiliki kelebihan-kelebihan. Pertama, pengembangan industri otomotif akan meningkatkan integrasi nasional sekaligus kedaulatan nasional. Kemampuan produksi sendiri dengan komponen dan pekerja lokal merupakan lambang kemandirian ekonomi<sup>10</sup>.

Kedua, industri otomotif mendorong pertumbuhan dan perkembangan industri-industri pendukungnya untuk bergerak secara cepat ke arah teknologi tinggi dan modernisasi. Industri otomotif memerlukan teknologi canggih dalam setiap rantai proses perakitannya. Dengan kata lain industri otomotif mendorong pertumbuhan dan perkembangan industri-industri pendukungnya untuk bergerak secara cepat ke arah teknologi tinggi dan modernisasi.<sup>11</sup>

Ketiga, industri pendukung otomotif sangat luas karena meliputi terhadap industri besar, menengah maupun industri skala kecil. Industri pendukung tersebut berada di hulu dan hilir antara lain seperti besi, baja, non-ferros, plastik, karet, kaca, tekstil, permesinan, suspensi, industri serat fiber, industri kimia, industri komputer dan telekomunikasi, elektronik dan industri komponen lainnya merupakan industri dasar bagi terbentuknya industri otomotif.<sup>12</sup> Sehingga industri ini dapat menyerap banyak tenaga kerja dan modal yang besar dan merata.

Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, pada tahun 2015 terdapat 20 perusahaan perakitan mobil dan diantaranya terdapat tujuh pabrik perusahaan ternama Jepang yang berhubungan dengan 150 industri komponen pada lapis pertama, dan 350 industri komponen lapis kedua. Salah satunya adalah *Toyota Motor Corporation* (TMC), merealisasikan investasi pembangunan pabrik

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> *Ibid.*

perakitan kendaraan (*complete knock-down/CKD*) di Karawang, Jawa Barat. Pabrik kedua yang akan beroperasi di bawah PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) tersebut menyerap investasi sebesar Rp 3,3 triliun, 25% dari total komitmen investasi Toyota Motor Corp di Indonesia yang sebelumnya membangun pabrik di kawasan Sunter Jakarta Utara<sup>13</sup>.

Sejalan dengan semakin tumbuhnya industri otomotif pada 23 Oktober 2015, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) menerbitkan aturan baru terkait tata cara penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 Tentang Tata cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut permenaker 35/2015). Permenaker 35/2015 ini menghilangkan, menambah, dan mengubah beberapa pasal dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut permenaker 16/2015). Pengaturan yang berbeda dari Kemenaker sebelumnya adalah sebagai berikut<sup>14</sup> :

1. Penghapusan Rasio Jumlah TKA Dengan Tenaga Kerja Lokal

Dalam Pasal 3 Permenaker 16/2015 diatur bahwa perusahaan yang mempekerjakan 1 (satu) orang TKA harus dapat menyerap sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang tenaga kerja lokal pada perusahaan yang sama. Memang ada pengecualian atas rasio ini jika TKA tersebut akan dipekerjakan untuk posisi tertentu, untuk pekerjaan yang sifatnya darurat

---

<sup>13</sup> *Hubungan Perekonomian Indonesia-Jepang*, [http://www.id.emb-japan.go.jp/birelEco\\_id.html](http://www.id.emb-japan.go.jp/birelEco_id.html), diakses pada 18 Maret 2018.

<sup>14</sup> *Poin-poin penting terbaru yang wajib diketahui seputar aturan ketenagakerjaan asing*, <http://easybiz.id/poin-poin-penting-terbaru-yang-wajib-diketahui-seputar-aturan-ketenagakerjaan-asing/> . diakses pada 18 Maret 2018.

dan mendesak, untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, dan/atau untuk usaha jasa impresariat. Pasal 3 Permenaker 16/2015 ini dihapuskan oleh Permenaker 35/2015. Penghapusan pasal ini artinya menghapuskan aturan mengenai rasio jumlah TKA dengan tenaga kerja lokal.

Penghapusan diatas dikhawatirkan menghilangkan kesempatan terjadinya alih pengetahuan dan alih teknologi dari TKA ke tenaga kerja lokal. Meskipun dalam Pasal 65 Permenaker 16/2015 disebutkan bahwa perusahaan pemberi kerja dapat menugaskan TKA untuk melakukan alih teknologi dan keahlian di lembaga pendidikan dan pelatihan, namun bisa jadi hal ini tidak dilaksanakan jika tidak diwajibkan secara jelas dalam peraturan perundang-undangan. Apalagi saat ini Keputusan Direktorat Jenderal yang mengatur mengenai pendampingan TKA oleh tenaga kerja lokal untuk alih teknologi dan keahlian belum diterbitkan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 66A Permenaker 35/2015.

Di sisi yang lain, penghapusan rasio ini memberikan kemudahan bagi perusahaan yang berbisnis di Indonesia untuk memperkerjakan TKA secara lebih murah karena tidak perlu memperkerjakan lebih banyak tenaga kerja lokal dan tidak adanya kewajiban melakukan pelatihan pada tenaga kerja lokal.

## 2. Larangan Bagi PMDN Untuk Memperkerjakan TKA Sebagai Komisaris

Dalam Permenaker 16/2015 tidak ada larangan bagi perusahaan PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) untuk memperkerjakan TKA sebagai Komisaris. Namun dalam Permenaker 35/2015 ditambahkan

pasal baru antara Pasal 4 dan Pasal 5, yaitu Pasal 4A. Di Pasal 4A ini diatur bahwa perusahaan yang berbentuk PMDN dilarang mempekerjakan TKA dengan jabatan Komisaris. Larangan ini menambah daftar pekerjaan yang tidak boleh diduduki TKA. Sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) hanya diatur bahwa yang dilarang adalah jabatan yang mengurus personalia atau sumber daya manusia.

3. Penghapusan dan Perubahan Aturan Mengenai Pemberian RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) dan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) Untuk Pekerjaan Yang Bersifat Sementara.
4. Penghapusan Keharusan Memiliki IMTA Bagi TKA Yang Tidak Berdomisili Di Indonesia
5. Penghapusan Aturan Mengenai Konversi Iuran DKP-TKA Ke Rupiah

Penghapusan ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2011 tentang Mata Uang (selanjutnya disebut UU 7/2011). Dalam Pasal 21 UU 7/2011 diatur bahwa mata uang Rupiah wajib digunakan dalam tiap transaksi yang memiliki tujuan pembayaran dan penyelesaian kewajiban yang harus dipenuhi dengan uang. Di sisi lain, penghapusan kewajiban konversi ini memberikan kemudahan bagi perusahaan yang akan menjadi sponsor bagi TKA.

Terbitnya peraturan yang baru memang sering menimbulkan pro dan kontra. Permenaker 35/2015 memang mencoba menyederhanakan prosedur

pengurusan izin TKA sehingga dapat menguntungkan kalangan pebisnis di Indonesia dan TKA yang berminat untuk bekerja di Indonesia. Di sisi yang lainnya, jangan sampai peraturan baru ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Di sisi lain dengan bergulirnya otonomi daerah, banyak daerah Kabupaten yang peraturan daerahnya (perda) yang mengatur ketenagakerjaan khususnya penggunaan TKA tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Kondisi demikian tidak menguntungkan bagi kepentingan iklim investasi keamanan pasar kerja dan keamanan negara dalam negeri. Fungsi lembaga keimigrasian dalam hal pengawasan terhadap keberadaan orang asing khususnya tenaga kerja asing menjadi sangat penting

Kemudahan ini jangan sampai mengurangi akses tenaga kerja lokal atas kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Didalam UU 25/2007 telah diatur secara normatif ketentuan mengenai Pembatasan tenaga kerja asing, yaitu adanya kewajiban bagi perusahaan penanam modal (investor) untuk menggunakan tenaga kerja Indonesia. Perusahaan penanam modal baik PMDN, PMA murni maupun PMA patungan harus mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia. kecuali untuk jenis pekerjaan dan jabatan tertentu yang tidak atau belum dapat diisi dengan tenaga kerja warga Indonesia, diperbolehkan menggunakan tenaga kerja/tenaga ahli warga negara asing. Tujuan Pembatasan tenaga kerja asing tersebut adalah agar kegiatan penanaman modal dapat menyediakan dan memberikan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia serta mampu mengembangkan teknologi industri otomotif sendiri untuk membuat mobil nasional yang mempunyai daya saing secara global.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini antara lain :

1. Pembatasan Tenaga Kerja Asing Sektor Industri Otomotif.
2. Akibat Hukum Pembatasan Tenaga Kerja Asing Bidang Industri Otomotif.

## **3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa Rasionalitas Pembatasan Tenaga Kerja Asing Di Bidang Industri Otomotif.
2. Untuk menganalisa Akibat Hukum Pembatasan Tenaga Kerja Asing Bidang Otomotif.

### **3.2 Manfaat Penelitian**

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Penulisan penelitian ini diharapkan berguna bagi perkembangan ilmu hukum sebagai salah satu bentuk sumbangan pemikiran bagi upaya pembinaan hukum yang terkait dengan kewenangan penanaman modal untuk bisa lebih memperhatikan potensi tenaga kerja lokal.

2. Penulisan ini diarahkan agar dapat menjadi bahan yang bermanfaat bagi pemerintah guna menciptakan dan meningkatkan iklim usaha, investasi dan peningkatkan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja lokal.

#### **4. Metode Penelitian**

##### **4.1 Tipe Penelitian**

Dalam penulisan ini digunakan tipe penelitian *Doctrinal Research*<sup>15</sup>, yaitu penelitian yang menyediakan penjelasan/penyelesaian sistematis dari aturan-aturan hukum yang mengatur sebuah aturan hukum tertentu serta menjelaskan bidang-bidang yang sulit.

##### **4.2 Pendekatan Masalah**

Dalam penelitian hukum ini terdapat beberapa pendekatan, metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri antara lain :

1. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>16</sup> Pendekatan historis (*historical approach*) dilakukan dengan menelaah latar belakang apa yang dipelajari dan perkembangan pengaturan mengenai isu yang dihadapi.<sup>17</sup> Dalam penulisan penelitian ini Peraturan Perundang – undangan yang akan diteliti adalah Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal, Undang-undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>15</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, h. 93 sebagaimana dikutip dari Terry Hutchinson, *Researching and Writing in Law*, Lawbook Co, Sydney, 2002, h. 9.

<sup>16</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, h. 133.

<sup>17</sup> *Ibid*, h. 134

2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 35 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin- doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin- doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi<sup>18</sup>. Dalam penulisan penelitian ini konsep yang dipakai adalah konsep-konsep terkait *self-regulation* dan konsep pengawasan, pelaksanaan dan penegakkan hukum di bidang penanaman modal asing secara umum dan secara khususnya ialah pada pelaksanaan penanaman modal asing dalam industri otomotif yang berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja asing oleh perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang otomotif di Indonesia.

---

<sup>18</sup> *Ibid*, h.135-136.

### 4.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder.

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>19</sup> Dengan demikian, yang menjadi bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah :

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945;
2. Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4724;
3. Undang – Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang – Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
5. Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 2016 tentang Perubahan Modal Dasar Perseroan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 137;
6. Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA);
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 35 Tahun 2015 Tentang Perubahan atas Permenaker No. 16 Tahun 2015 tentang tata cara penggunaan TKA;
8. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal No. 5 Tahun 2013 Tentang Pedoman Dan Tata Cara Perizinan dan Non Perizinan Penanaman Modal, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 584.

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal- jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.<sup>20</sup> Dengan demikian, bahan hukum sekunder dalam penelitian ini

---

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 181.

<sup>20</sup> *Ibid*. h.182.

adalah buku-buku teks, kamus hukum, jurnal- jurnal hukum bidang hukum perusahaan, ketenagakerjaan dan penanaman modal.

#### **4.4 Analisa Bahan Hukum**

Dalam penelitian ini, bahan-bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan baik mengenai hukum perusahaan, dan hukum penanaman modal, yang diklasifikasikan dan diidentifikasi kemudian ditelaah dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual guna memperoleh sinkronisasi seluruh bahan hukum. Kemudian dilakukan analisa dengan menguraikan setiap rumusan masalah dengan mengemukakan pendapat dari setiap sumber bahan hukum untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah tersebut.

#### **4.5 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum**

Pengumpulan bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang dikumpulkan dengan teratur dan beraturan, setelah itu bahan – bahan tersebut diinventarisasi dan diidentifikasi untuk selanjutnya digunakan dalam menganalisis permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Dalam melakukan inventarisasi serta identifikasi kemudian dilakukan pengklasifikasian bahan – bahan sejenis dan mengolahnya secara logis, kritis, dan sistematis sehingga dengan langkah demikian diharapkan akan lebih mempermudah alur pembahasan dan penyelesaian penelitian ini.

## 5. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini disusun dalam empat bab. Bab I menguraikan tentang latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metodologi penelitian yang terdiri atas tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, dan analisa bahan hukum, serta pertanggungjawaban sistematika.

Bab I ini merupakan dasar bagi penelitian ini dan juga sebagai pengantar untuk pembahasan bab-bab selanjutnya.

Bab II berisi tentang Pembatasan Tenaga Kerja Asing Di Bidang Industri Otomotif. Bab II menguraikan tentang penanaman modal, tenaga kerja asing, syarat – syarat penggunaan tenaga kerja asing pada bidang otomotif, peralihan teknologi pada kegiatan penanaman modal, dampak pembatasan tenaga kerja asing bagi industri otomotif.

Bab III berisi tentang Akibat Hukum Pembatasan Tenaga Kerja Asing Industri Otomotif. Bab III menguraikan tentang penanaman modal asing dalam industri otomotif dan hukum Indonesia dalam penggunaan tenaga kerja asing.

Bab IV merupakan bab penutup dari keseluruhan rangkaian telaah pada bab-bab sebelumnya dalam penelitian ini. Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan inti sari atau jawaban dari pembahasan atas rumusan masalah yang diajukan. Sedangkan saran memuat penegasan pemikiran peneliti sebagai usulan pemikiran terhadap kesimpulan yang ada.