

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan nasional adalah suatu rangkaian upaya pembangunan yang dilakukan secara berkesinambungan dalam semua bidang kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk mewujudkan tujuan nasional. Pembangunan nasional dilakukan dalam rangka merealisasikan tujuan nasional seperti yang tertulis dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa :

“...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.”

Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana – rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah.

Pembangunan nasional perlu dijamin dalam suatu peraturan karena pembangunan nasional memegang peran penting bagi suatu negara yang didalamnya terkandung tanggung jawab semua pihak dalam mewujudkan cita-cita suatu bangsa, hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 25

Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dalam Pasal 1 ayat (2) yang menyatakan sebagai berikut:<sup>1</sup> “Pembangunan nasional adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan bernegara.”

Dalam rangka pembangunan nasional pada bidang hukum diperlukan suatu tindakan yang bertujuan membentuk hukum kearah yang lebih baik, pelaksanaan pembangunan hukum tidak hanya dalam artian materiil saja tetapi mengarah pada suatu sistem yang mencakup pembangunan materi hukum, pembangunan kelembagaan dan penegakan hukum, serta pembangunan kesadaran hukum masyarakat.<sup>2</sup>Pembangunan hukum tersebut semata-mata bertujuan untuk mewujudkan bangsa yang berdaya saing dan masyarakat yang demokratis berlandaskan hukum.<sup>3</sup> Salah satu wujud dari pembangunan hukum yakni diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam penjelasan Undang – Undang ini yaitu sebagai berikut:<sup>4</sup>

“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.”

---

<sup>1</sup> Lihat Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN)

<sup>2</sup> Jurnal Perencanaan Pembangunan Nasional, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2014. hlm.1.

<sup>3</sup> Lihat Bab IV Lampiran Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN 2005-2025 mengenai Arah Pembangunan Nasional.

<sup>4</sup> Lihat penjelasan Undang – Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.<sup>5</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. 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.<sup>6</sup>

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor

---

<sup>5</sup> Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1986, hlm. 40.

<sup>6</sup> *Ibid*

penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting.

Disadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia seperti yang telah dicita-cita dalam Undang-undang Dasar 1945.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu sebagaimana diterapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraannya.

Dengan diundangkannya Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Melalui Undang – Undang tersebut, Pemerintah memberi kemudahan bagi investor atau pelaku industri yang memang membutuhkan Tenaga Kerja Asing selanjutnya penulis singkat TKA untuk sektor tertentu dalam rangka percepatan investasi. Di sisi lain, pertimbangan dikeluarkannya Undang – Undang ini adalah antara lain untuk mewujudkan

masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur sebagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi.<sup>7</sup>

Masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia tidak dapat dihindarkan oleh Tenaga Kerja Indonesia karena hal tersebut merupakan kebutuhan pasar kerja bebas (*globalisasi dan liberalisasi*) serta kepentingan nasional (*national interest*) yang mana dalam pembangunan nasional sangat dibutuhkan investasi, teknologi dan tenaga ahli asing. Karena pasar Indonesia sendiri belum mampu menyediakan apa yang dibutuhkan pasar global, baik secara kuantitas maupun kualitas.<sup>8</sup> Dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja setiap Perusahaan yang akan memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib menunjuk tenaga kerja dalam negeri sebagai pendamping TKA guna alih teknologi dan alih keahlian dari TKA yang bersangkutan.<sup>9</sup>

Dalam PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang penggunaan tenaga kerja asing menyebutkan bahwa Tenaga kerja pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh Pemberi Kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi

---

<sup>7</sup> Lihat bagian “Menimbang” Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>8</sup> Saiful Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Medan: Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, 2007, hlm. 13.

<sup>9</sup> C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta, Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia, 2006, hlm. 8.

dan alih keahlian.<sup>10</sup> Yang mana pemberi kerja wajib melakukan penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dan juga wajib melaksanakan pendidikan serta pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA apabila perjanjian kerja antara TKA dengan pemberi kerja telah selesai maka pemberi kerja wajib memulangkan TKA ke negara asalnya.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 7 ayat (1) PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang penggunaan tenaga kerja asing, yang menyatakan bahwa, sebagai berikut:

“Pemberi Kerja TKA wajib : a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan c. Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.”

Maka dari itu pelaksanaan pendidikan dan / atau pelatihan tenaga kerja pendamping TKA dapat dilaksanakan di dalam dan / atau di luar negeri yang mana tenaga kerja pendamping TKA yang mengikuti pendidikan dan / atau pelatihan harus mendapatkan sertifikat kompetensi yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Lihat Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

<sup>11</sup> Lihat Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Dalam menggunakan TKA, Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mensyaratkan pemberi kerja TKA untuk mendapatkan izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Menteri) atau pejabat yang ditunjuk. Untuk mempekerjakan TKA, pemberi kerja TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing selanjutnya penulis singkat RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Dalam Pasal 42 Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 menjelaskan sebagai berikut :

“setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat, tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya.”

Pemberi kerja yang akan menggunakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk dan pemberi kerja orang perseorang dilarang mempekerjakan TKA sebagaimana diatur dalam Pasal 42 Ayat (1) dan (2) Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan bila melanggar ketentuan penggunaan TKA yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka akan dikenakan sanksi pidana.

Oleh karena itu, pemberi kerja tenaga kerja asing wajib mengajukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) serta bersedia untuk dikenakan retribusi. Di sisi lain pemerintah juga tidak dapat menutup mata,

di mana situasi dan kondisi Indonesia masih belum dapat menciptakan lapangan kerja bagi sebagian dari pencari kerja.<sup>12</sup>

Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja lokal secara optimal.<sup>13</sup> Oleh karena itu di dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing bekerja di wilayah Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu sebagai berikut:<sup>14</sup>

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang- bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI.
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.

---

<sup>12</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, 2004, hlm. 46.

<sup>13</sup> Hesty Hastuti, *Permasalahan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*, Jakarta, BPHN-Departemen Hukum dan HAM, 2005, hlm. 20.

<sup>14</sup> Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, 1995, hlm. 115.



4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

Tetapi alih keterampilan dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja lokal belum sepenuhnya berjalan. Pada praktiknya, terutama dalam Perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama dan seolah – olah menjadi pekerja permanen di perusahaan, akibat terus diperpanjangnya izin tinggal terbatas dan Visa bekerja mereka, Sedangkan sudah seharusnya berdasarkan Ketentuan Pasal (42) ayat (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.<sup>15</sup>

Jadi sudah seharusnya TKA dipulangkan ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir. Hal demikian sudah seharusnya dilakukan oleh para pemberi kerja karena dengan para TKA terus bekerja di Indonesia tidak menjamin proses pengalihan teknologi dan alih keahlian berjalan dengan sebagaimana mestinya. Seringkali proses alih keahlian dan keterampilan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pemberi kerja atau perusahaan harus memastikan TKA mengalihkan keahlian dan keterampilan kepada tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaannya.

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

---

<sup>15</sup> Lihat Pasal 42 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan – perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.

Seperti yang sudah dipaparkan di atas oleh penulis dimana penulis menemukan suatu permasalahan yang ada di PT.GOODYEAR Indonesia Tbk. yaitu dimana Tenaga Kerja Asing yang bekerja di PT tersebut tidak melaksanakan alih teknologi dan alih keahlian dengan baik kepada Tenaga Kerja Pendamping Indonesia.

Yang mana permasalahan yang penulis lihat yaitu di PT. Goodyear Indonesia dimana Perusahaan tersebut belum melaporkan hasil alih teknologi dan alih keahlian kepada Disnaker Kota Bogor, perusahaan mengatakan bahwa alasan mereka belum melaporkan hasil alih teknologi dan alih keahlian karena regulasi baru yang belum perusahaan ketahui dan pahami. Dimana regulasi yang belum dimengerti oleh perusahaan ialah ketentuan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang penggunaan tenaga kerja asing dan Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2021 tentang pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang penggunaan tenaga kerja asing.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Wawancara bersama HRD PT. Goodyear Indonesia Tbk., Pada Hari Selasa 24 Agustus 2021. Bertempat di PT. Goodyear Indonesia Tbk.

Ketentuan yang terdapat didalam Undang – Undang Nomor 11

Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu sebagai berikut :<sup>17</sup>

“Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib: Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing”

Ketentuan yang ada didalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun

2021 tentang penggunaan tenaga kerja asing, yaitu sebagai berikut :<sup>18</sup>

“ a. Menunjuk tenaga kerja warga negara indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduku oleh TKA.”

Yang mana seharusnya Perusahaan atau Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang menggunakan TKA sebagai pekerja diwajibkan untuk menunjuk TKPI dan juga melaksanakan alih teknologi dan alih keahlian. Dimana hal tersebut bertujuan untuk apabila TKA tersebut telah habis masa kerjanya di Indonesia maka diharapkan tidak ada lagi TKA yang menduduki jabatan tersebut karena jabatan tersebut sudah bisa di duduki oleh TKI sebagai hasil dari alih teknologi dan alih keahlian tersebut.

<sup>17</sup> Lihat Pasal 45 ayat (1) Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja

<sup>18</sup> Lihat Pasal 7 ayat (1) point a dan b Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Sedangkan ketentuan yang berada didalam Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2021 tentang pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang penggunaan tenaga kerja asing, yaitu sebagai berikut :<sup>19</sup>

“(1)Alih teknologi dan alih keahlian dilakukan melalui pengalihan kemampuan dengan memanfaatkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan jabatan.

(2)Alih teknologi dan alih keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA untuk memiliki kemampuan dan kewenangan dan/atau lisensi untuk mengimplementasikan teknologi yang dipergunakan oleh TKA dalam melaksanakan pekerjaannya.

(3)Program alih teknologi dan alih keahlian disusun berdasarkan standar kompetensi kerja pada jabatan yang diduduki oleh TKA.”

Ketentuan dalam pasal ini menjelaskan tentang bagaimana proses pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TKPI yang mana proses alih teknologi dan alih keahlian dilakukan dengan cara pelatihan baik dilakukan kepada TKA maupun kepada TKPI. Pelatihan ini dilakukan oleh pemberi kerja yaitu perusahaan yang mempekerjakan TKA. Yang wajib memfasilitasi pelatihan bagi TKA dan TKPI untuk pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian.

Dari penjelasan di atas penulis berpendapat bahwa PT. Goodyear berdalih belum mengetahui atau belum memahami ketentuan tentang alih teknologi dan alih keahlian maka perusahaan tersebut belum menjalankan alih teknologi dan alih keahlian dengan sebagaimana mestinya dengan alasan belum mengetahui atau memahai regulasi dengan baik.

---

<sup>19</sup> Lihat Pasal 42 Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2021 tentang pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang penggunaan tenaga kerja asing

Gambar 1 : Data Tenaga Kerja Asing yang Masuk ke PT.

Goodyear Indonesia Tbk.



Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bogor

Tujuan penggunaan Tenaga Kerja Asing masuk ke Indonesia adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Indonesia serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA 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.<sup>20</sup> Perusahaan dalam menggunakan

<sup>20</sup> H. R Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta, Restu Agung, 2008, Hlm, 32.

TKA wajib menunjukkan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang oleh TKA untuk menyelenggarakan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja Indonesia hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN 1997 tentang Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan.<sup>21</sup>

Tenaga Kerja Asing yang datang ke Indonesia sudah tidak dapat hindari lagi. Bebasnya pergerakan manusia antar negara, termasuk barang dan jasa akan menghasilkan kerjasama yang saling melengkapi. Yang mana hal tersebut terlihat dengan cukup banyaknya Tenaga Kerja Asing yang masuk ke Indonesia. Namun hal tersebut memunculkan permasalahan yang berakibat meningkatnya pengangguran bagi Tenaga Kerja Indonesia. Karena semakin banyak Tenaga Kerja Asing yang masuk ke Indonesia maka semakin berkurangnya juga kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia.

Dampak – dampak Tenaga Kerja Asing terhadap sosial masyarakat Indonesia. Dampak tersebut dibagi dua yakni ada dampak positif dan dampak negatif. Berikut dampak positif Tenaga Kerja Asing masuk ke Indonesia, yaitu sebagai berikut :<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta, Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia, 2006, hlm. 48

<sup>22</sup> Agni Haryanto, “Dampak positif dan negatif tenaga kerja asing di Indonesia” Melalui: <<https://www.joconomic.com/blog/tenaga-kerja-asing-2/>> Diakses pada 23 desember 2020 pukul 23. 39

1. Masuknya Ilmu dan Teknologi baru di sebuah bidang pekerjaan

Dengan adanya tenaga kerja asing, maka kita akan mendapatkan ilmu baru di sebuah bidang pekerjaan. Ilmu baru ini bisa kita dapatkan dari tenaga kerja asing yang mungkin biasa dilakukan di negara asalnya. Dengan adanya ilmu baru ini maka menambah inovasi di Indonesia. Tidak hanya ilmu baru saja, namun juga teknologi baru. Tenaga kerja asing membawa teknologi yang digunakan dari negara asalnya untuk diterapkan di Indonesia. Hal ini akan sangat menguntungkan apabila tenaga kerja asing berasal dari negara maju di bidangnya.

2. Pengembangan suatu bidang menjadi lebih cepat

Pengembangan suatu bidang pekerjaan sangat didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli. Penggunaan tenaga kerja asing yang sudah berpengalaman di suatu bidang akan dapat menjadi sarana pengembangan yang baik di suatu bidang pekerjaan. Dan pengalaman yang baik ini bisa ditularkan untuk orang-orang lokal Indonesia.

3. Penyerapan teknologi baru lebih cepat terjadi

Penyerapan teknologi akan mudah dilakukan apabila ada tenaga yang ahli di bidangnya. Teknologi dari negara maju akan mudah dilakukan apabila didukung oleh seseorang yang berpengalaman, apalagi dari negara asal teknologi tersebut.

#### 4. Adanya peningkatan investasi di Indonesia

Dengan adanya tenaga kerja asing yang datang di Indonesia maka diperkirakan akan adanya peningkatan investasi di Indonesia. Hal ini juga didapatkan dari hasil perekrutan tenaga kerja asing tersebut.

#### 5. Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja Indonesia

Persaingan tenaga kerja asing dan lokal pastinya akan memicu semangat tenaga kerja lokal untuk terus memacu dirinya agar dapat tetap bertahan dalam persaingan.

Selain dampak positif terhadap masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia. Ada juga dampak negatif terhadap hal tersebut, yaitu sebagai berikut: <sup>23</sup>

##### a. Mempersempit kesempatan kerja Tenaga Kerja Indonesia

Dampak negatif masuknya tenaga kerja asing yang paling terasa adalah terasa menyempitnya lapangan pekerjaan di dalam negeri. Hal ini karena jumlah tenaga kerja akan bertambah banyak. Jika tidak diimbangi dengan peningkatan usaha di dalam negeri, maka lapangan pekerjaan akan terasa semakin sempit.

##### b. Dapat menjadi ancaman bagi Tenaga Kerja Indonesia jika tidak memiliki keterampilan lebih

Kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia menjadi ancaman tersendiri bagi tenaga kerja lokal, terlebih yang tidak mempunyai keterampilan

---

<sup>23</sup> *Ibid*



sama sekali. Jika tidak diasah, maka tenaga kerja lokal tidak akan bisa bersaing dengan tenaga kerja asing.

c. Menimbulkan banyaknya peluang pengangguran

Kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia menjadi ancaman tersendiri bagi tenaga kerja lokal, terlebih yang tidak mempunyai keterampilan sama sekali. Jika tidak diasah, maka tenaga kerja lokal tidak akan bisa bersaing dengan tenaga kerja asing.

Keberadaan Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia menurut data dari Direktorat Jenderal Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, yaitu sebagai berikut : pada tahun 2016 ada sebanyak 5981 TKA, tahun 2017 sebanyak 4529 TKA, tahun 2018 sebanyak 5896 TKA, tahun 2019 sebanyak 8144 TKA, tahun 2020 sebanyak 4648 TKA, dan potensi pada tahun 2021 sebanyak 3488 TKA.

Gambar 2 : Data Tenaga Kerja Asing yang masuk ke Indonesia



Sumber : Direktorat Jenderal Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Tujuan keberadaan TKA di Indonesia yakni dalam rangka penguatan perlindungan tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/ buruh dalam mendukung ekosistem investasi. Yang mana dengan adanya TKA masuk ke Indonesia diharapkan dapat menambah kesejahteraan masyarakat Indonesia sesuai dengan tujuan Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Jika dilihat dari grafik di atas, keberadaan TKA di Indonesia semakin tahun semakin meningkat keberadaannya. Di mana hal tersebut membuat Tenaga Kerja Indonesia malah tersaingi keberadaannya karena dengan semakin banyak TKA yang masuk ke Indonesia untuk bekerja, maka semakin banyak juga TKI yang semakin sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Yang mana hal tersebut menyebabkan melonjaknya pengangguran di Indonesia. Jika dilihat dari tujuan Undang–Undang Nomor 11 Tahun 2020 untuk penguatan perlindungan tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/ buruh dalam mendukung ekosistem investasi, nampaknya hal tersebut jauh dari kata berhasil karena pada kenyataannya hal tersebut memang belum terlihat dengan baik.

Oleh karena itu, penulis mengkaji tentang bagaimana pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian di PT. GOODYEAR Indonesia Tbk. yang mana menurut penulis pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian belum dilaksanakan sepenuhnya dengan baik.

Atas dasar permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam penelitian skripsi dengan judul

“PELAKSANAAN ALIH TEKNOLOGI DAN ALIH KEAHLIAN  
DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG – UNDANG NOMOR 11  
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari uraian diatas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan alih teknologi atau alih keahlian tenaga kerja asing menurut Pasal 45 point a Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja di PT. GOODYEAR Indonesia Tbk. ?
2. Bagaimana kendala alih teknologi atau alih keahlian TKA terhadap TKI di PT. GOODYEAR Indonesia Tbk.?
3. Bagaimana upaya untuk mengatasi kendala alih teknologi atau alih keahlian TKA terhadap TKI di PT. GOODYEAR Indonesia Tbk.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pelaksanaan alih teknologi atau alih keahlian tenaga kerja asing menurut Pasal 45 point a Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja di PT. GOODYEAR Indonesia Tbk.
2. Mengetahui kendala alih teknologi atau alih keahlian TKA terhadap TKI di PT. GOODYEAR Indonesia Tbk.
3. Mengetahui upaya untuk mengatasi kendala alih teknologi atau alih keahlian TKA terhadap TKI di PT. GOODYEAR Indonesia Tbk.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang hendak dicapai setelah melakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi akademis khususnya kepada khalayak ramai sehingga dapat mengetahui lebih jauh tentang pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Pemerintah terkait yakni Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing Kepada Tenaga Kerja Indonesia.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan landasan konstitusional suatu negara yang dijadikan suatu pegangan, hukum dasar dan mempunyai kedudukan tata urutan tertinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan.<sup>24</sup> Hal ini mengartikan bahwa tidak ada hukum lain yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Sebagai hukum dasar perumusan isi dari konstitusi disusun

---

<sup>24</sup> Pimpinan MPR dan Badan Sosialisasi MPR, Materi Sosialisasi Empat Pilar MPR RI, Jakarta, Sekretariat Jenderal MPR RI, Cetakan 8, 2018, hlm.110

secara sistematis mulai dari prinsip yang mendasar hingga perumusan kekuasaan dan setiap cabangnya secara berurutan.

Prinsip dasar dalam konstitusi tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan sebagai berikut:<sup>25</sup> “Indonesia adalah negara hukum”

Pasal tersebut menegaskan posisi Indonesia sebagai negara yang menjamin supremasi hukum dan semua warga negara mempunyai kedudukan yang sama dihadapan hukum dan tidak menjadi negara yang berdasarkan atas kekuasaan (*machtstaat*)<sup>26</sup> Negara Hukum yang umumnya dikenal sebagai *rule of law* menurut Mochamad Kusnardi dan Harmaily Ibrahim dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia” mengemukakan bahwa negara hukum memerlukan tiga unsur yakni supremasi hukum, kedudukan yang sama dihadapan hukum, dan konstitusi yang berdasarkan atas jaminan hak asasi manusia.<sup>27</sup>

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, yakni: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada faktanya perusahaan – perusahaan swasta asing maupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.<sup>28</sup> Adanya pembatasan

---

<sup>25</sup> Lihat Pasal 1 ayat (3) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>26</sup> Jimly Ashiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme*, Jakarta, Konstitusi Press, 2005, hlm.151

<sup>27</sup> Mochamad Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Cet.1, Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 1976, hlm.75

<sup>28</sup> HR. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Restu Agung, 2008, hlm. 322

perlindungan pekerja lokal didalam Pasal ini menekankan pada hak tiap warga negara sekaligus menentukan tugas pemerintah untuk melaksanakan kewajiban tersebut.<sup>29</sup>

Pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TKI Pendamping pada dasarnya harus dapat memposisikan kedudukan yang sama dihadapan hukum dimana antara pemberi kerja TKA dengan Penerima alih teknologi dan alih keahlian yakni TKI Pendamping. Yang mana keadilan dan kepastian hukum harus dilaksanakan dengan baik hingga pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian itu selesai.

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati<sup>30</sup>

Menurut Apeldoorn, kepastian hukum mempunyai dua segi, pertama mengenai soal dapat dibentuknya (*bepaalbaarheid*) hukum dalam hal-hal yang konkret. Artinya pihak-pihak yang mencari Keadilan ingin mengetahui hukum dalam hal yang khusus sebelum memulai perkara. Kedua, kepastian hukum berarti keamanan hukum. Artinya perlindungan

---

<sup>29</sup> H.S. Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 1996, hlm. 1

<sup>30</sup> Asikin zainal, 2012, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta

bagi para pihak terhadap kesewenangan Hakim. Dalam paradigma positivisme defenisi hukum harus melarang seluruh aturan yang mirip hukum, tetapi tidak bersifat perintah dari otoritas yang berdaulat, kepastian hukum harus selalu dijunjung tinggi apapun akibatnya dan tidak ada alasan untuk tidak menjunjung hal tersebut karena dalam paradigmanya hukum positif adalah satu-satunya hukum.<sup>31</sup>

Hukum yang di tegakkan oleh instansi penegak hukum yang diberikan tugas untuk itu harus menjamin “kepastian hukum” demi tegaknya ketertiban dan keadilan dalam kehidupan masyarakat. Ketidakpastian hukum akan menimbulkan kekacauan dalam kehidupan masyarakat dan akan saling berbuat sesuka hati serta bertindak main hakim sendiri. Keadaan seperti ini menjadikan kehidupan berada dalam suasana “*social disorganization*” atau kekacauan sosial.<sup>32</sup>

Jika dihubungkan dengan permasalahan yang penulis angkat, kepastian hukum dalam alih teknologi dan alih keahlian dapat diperoleh dari Pasal 4 point C Peraturan Menteri Nomor 8 tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang menyatakan : “mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.”

Aristoteles dalam karyanya yang berjudul Etika Nichomachea menjelaskan pemikiran pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles,

---

<sup>31</sup> L.j Van Apeldoorn dalam Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, PT.REVIKA Aditama, Bandung, 2006, Hlm.82-83

<sup>32</sup> *Ibid hlm. 85*

keutamaan, yaitu ketaatan terhadap hukum (hukum polis pada waktu itu, tertulis dan tidak tertulis) adalah keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan ini bersifat umum.<sup>33</sup> Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles di samping keutamaan umum, juga keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yaitu menentukan hubungan baik antara orang-orang, dan keseimbangan antara dua pihak. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan.<sup>34</sup>

Pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa didapatkan dalam karyanya *nichomachean ethics*, *politics*, dan *rethoric*. Spesifik dilihat dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang, berdasarkan filsafat hukum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”.<sup>35</sup>

Neng Yani Nurhayani dalam bukunya “Pengantar Hukum Indonesia” menyatakan bahwa apabila rasa keadilan tidak dapat dicapai dalam masyarakat maka suatu norma atau hukum akan sulit diberlakukan di masyarakat.<sup>36</sup>

Maka jika dihubungkan dengan permasalahan yang penulis angkat, keadilan dalam alih teknologi dan alih keahlian dapat diperoleh dari

---

<sup>33</sup> Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 241.

<sup>34</sup> *Ibid*

<sup>35</sup> L. J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, cetakan kedua puluh enam Pradnya Paramita, 1996, Hlm. 11-12

<sup>36</sup> Neng Yani Nurhayani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Bandung, Multi Kresindo, 2016, hlm.101



Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing terdapat didalam Bab V yang berisi pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping dan Tenaga Kerja Asing yang menyatakan bahwa setiap TKA maupun Tenaga Kerja Pendamping TKA harus melaksanakan pendidikan dan/atau pelatihan kerja sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya. Yang mana hal tersebut dilakukan selain untuk menemukan Tenaga Kerja yang kompeten dibidangnya namun hal tersebut dilakukan agar terjadinya keadilan bagi TKA maupun TKI Pendamping TKA.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>37</sup> Tenaga Kerja menurut Dr. Payaman Simanjuntak menyatakan bahwa, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, namun mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.<sup>38</sup> Sehingga dapat dikatakan jika tenaga kerja adalah semua orang yang termasuk dalam angkatan kerja. Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Lihat Pasal 1 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>38</sup> Hardjian Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003, hlm 12-13

<sup>39</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009, Hlm.2-3

Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Mulyadi adalah penduduk dalam batasan usia kerja yakni dalam rentang usia 15-64 tahun atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika terdapat permintaan terhadap tenaga kerja dan jika mereka ikut berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>40</sup>

TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.<sup>41</sup> Adapun visa menurut Pasal 1 angka (18) Undang–Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian diberikan arti sebagai keterangan tertulis yang diberikan pejabat berwenang yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia atau dasar pemberian izin tinggal. Ada empat macam visa yang diakui dalam Undang–Undang Keimigrasian, yakni visa diplomatik, visa dinas, visa kunjungan, dan visa tinggal terbatas. Visa untuk pekerja masuk dalam lingkup visa tinggal terbatas.

Tenaga Kerja Pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh Pemberi Kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.<sup>42</sup>

Penempatan TKA di Indonesia, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang mana belum dapat diduduki oleh pekerja lokal. Selain itu, juga sebagai tahapan mempercepat proses pembangunan nasional ataupun

---

<sup>40</sup> Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2003, Hlm. 59

<sup>41</sup> Lihat Pasal 1 ayat (13) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>42</sup> Lihat Pasal 1 ayat (3) PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

daerah dengan cara mempercepat alih teknologi dan alih keahlian serta meningkatkan investasi asing.

Dijelaskan dalam PP Nomor 20 Tahun 2005 tentang alih teknologi kekayaan intelektual serta hasil kegiatan penelitian dan pengembangan oleh perguruan tinggi dan lembaga penelitian dan pengembangan, bahwa Alih Teknologi adalah pengahlian kemampuan memanfaatkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi antar lembaga, badan atau orang, baik berada dalam lingkungan dalam negeri maupun yang berasal dari luar negeri ke alam negeri atau sebaliknya.<sup>43</sup>

Hukum Ketenagakerjaan pada awalnya disebut dengan hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata "*arbeidsrecht*". Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.<sup>44</sup>

Menurut Soetikno Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain atau mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Lihat Pasal 1 ayat (1) PP Nomor 20 Tahun 2005 tentang alih teknologi kekayaan intelektual serta hasil kegiatan penelitian dan pengembangan oleh perguruan tinggi dan lembaga penelitian dan pengembangan

<sup>44</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011, hlm. 1

<sup>45</sup> CG.Karta Sapoetra dan RG.Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico, 1982, hlm.2

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :<sup>46</sup> “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Kemudian dalam Pasal 1 ayat (13) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan defeni tentang Tenaga Kerja Asing, yakni :<sup>47</sup> “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.”

Perencanaan kerja diatur dalam undang – undang nomor 13 Tahun 2003, yaitu sebagai berikut:<sup>48</sup>

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi :
  - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
  - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Perencanaan tenaga kerja yang disusun dan ditetapkan oleh pemerintah dilakukan melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral. Perencanaan tenaga kerja makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun

---

<sup>46</sup> Lihat Pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>47</sup> Lihat Pasal 1 ayat (13) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>48</sup> Lihat Pasal 7 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas – luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Sedangkan perencanaan tenaga kerja mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

#### **F. Langkah – langkah Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, digunakan metode penelitian sebagai berikut :

##### **1. Metode Pendekatan**

Metode Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode deksriptif analitis yaitu penelitian yang bersifat pemaparan untuk memperoleh gambaran lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku ditempat tertentu, pada saat tertentu, atau peristiwa hukum yang terjadi di dalam masyarakat, kemudian masalah-masalah tersebut dianalisis melalui data-data yang telah dikumpulkan yang kemudian dikaitkan dengan teori yang dipakai.<sup>49</sup> Maka dalam penelitian ini penulis menggambarkan peraturan-peraturan yang berlaku yang kemudian

---

<sup>49</sup> Martin Steinmann dan Gerald Willem Komarudin, *Metode Penulisan Skripsi dan Tesis*, Bandung, Angkasa, 1974, hlm. 97

dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang menyangkut pada Alih Teknologi dan Alih Keahlian dari TKA terhadap TKI Pendamping.

## 2. Pendekatan Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Metode Yuridis Empiris, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara bukan hanya meneliti Perundang-Undangan, bahan pustakanya saja, melainkan meneliti bahan yang bersifat empiris yang digunakan untuk mengolah atau menganalisis data dari lapangan atau instansi terkait yang akan digunakan sebagai pembahasan.<sup>50</sup> Metode pendekatan tersebut digunakan untuk meneliti mengenai pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA terhadap TKI pendamping di PT. GOODYEAR INDONESIA Tbk.

## 3. Sumber Data dan Jenis Data

### a. Sumber data

- 1) Sumber Data Primer, ialah data yang didapatkan penulis yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama atau narasumber. Untuk mendapatkan data primer penulis melakukan wawancara dengan pihak PT. GOODYEAR INDONESIA Tbk.
- 2) Sumber data sekunder adalah data yang pada umumnya telah dalam keadaan siap terbuat dari Bahan Data. Sumber data

---

<sup>50</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 24

sekunder memiliki beberapa bahan hukum adalah sebagai berikut :

1) Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki suatu otoritas sebagai bahan hukum yang memiliki pengaruh terhadap penelitian<sup>51</sup>, yaitu sebagai berikut :

1. Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP.228/MEN/VI/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
5. Peraturan Presiden Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
6. Peraturan Menteri Tenaga Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

---

<sup>51</sup> *Ibid*, hlm. 47

- 2) Bahan hukum sekunder, sumber data yang mendukung data-data primer dan permasalahan yang diteliti bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan – bahan yang berhubungan dengan hukum primer, misalnya seperti buku – buku hukum, hasil karya ilmiah para sarjana, hasil penelitian, dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.
- 3) Bahan hukum tersier, sumber data yang membahas permasalahan dalam penelitian ini tetapi tidak ditemukan di sumber data primer dan sumber data sekunder melainkan dapat diperoleh dari artikel, surat kabar, majalah, dan bahan-bahan yang didapat di situs internet.

#### b. Jenis Data

Jenis data kualitatif merupakan jenis data yang dapat mencakup hampir seluruh data non-numerik (bukan angka-angka) jenis data ini menggunakan kata-kata untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menerangkan sebuah fakta dan fenomena yang telah diamati. Data kualitatif secara ringkas adalah data berbentuk uraian atau deskripsi. Data jenis kualitatif biasa digunakan dalam penelitian hukum normatif yang diperoleh dari studi dokumentasi, wawancara dan observasi dengan sejumlah pihak yang terkait dengan masalah yang ada dalam penelitian



Oleh karenanya, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif, yaitu jenis data yang berkaitan dengan aturan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang benar dalam penelitian, pelaksanaan penelitian akan dilakukan dengan cara atau teknik yang relevan dengan data yang diperoleh. Berdasarkan hal tersebut, teknik pengumpulan data yang akan dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

##### a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi kepustakaan adalah penelitian sumber data terhadap dokumen-dokumen atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini berupa sumber bacaan dari berbagai literature.

Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari Peraturan Perundang-Undangan, buku-buku, dokumen, publikasi dan hasil penelitian.<sup>52</sup>Penulis melakukan analisis terhadap bahan hukum atau literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti yang penulis akan lakukan di beberapa tempat diantaranya: Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum, dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

---

<sup>52</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2006, hlm, 107

b. Studi Lapangan terdiri dari :

1) Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dimana penelitian mengadakan pengamatan terhadap gejala – gejala subjek yang di selidiki.<sup>53</sup> Observasi dilakukan dengan mengamati suatu keadaan mengenai pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian melalui PT. GOODYEAR Indonesia Tbk. dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bogor.

2) Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara verbal melalui semacam percakapan yang memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi. Wawancara yang akan dilakukan adalah wawancara terpimpin (*Guided Interview/Controlled Interview/Structured Interview*) artinya dilakukan dengan menggunakan kerangka-kerangka pertanyaan agar tidak membuang-buang waktu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan muncul pertanyaan-pertanyaan baru.<sup>54</sup> Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan narasumber di PT. GOODYEAR Indonesia Tbk berkaitan dengan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian.

---

<sup>53</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Rineka Cipta, 2007, hlm. 95.

<sup>54</sup> Hadari Nawari dan M. Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Gajah Mada, University Press, 1995, hlm. 101.

### 3) Dokumentasi

Dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan dokumen – dokumen terkait topik pembahasan penelitian. Sumber dokumen ini berupa dokumen resmi pemerintah yang telah di sahkan, ataupun dokumen rancangan pemerintah yang belum disahkan. Studi dokumentasi ini yang akan membantu dalam proses evaluasi sebagaimana yang telah dipaparkan dalam tujuan penelitian.

### 5. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Dalam penyusunan penelitian ini langkah terakhir yang akan dilakukan penulis ialah menganalisis data dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Memahami data yang terkumpul dari berbagai sumber data, baik dari bahan – bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.
- b. Mereduksi data, berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dan membuang yang tidak perlu.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2009, hlm. 338.

- c. Menghubungkan data dengan teori yang telah dituliskan dalam kerangka pemikiran.
- d. Menyimpulkan. Tahap ini merupakan tahapan akhir dalam proses analisis data. Kesimpulan ditarik dengan mengacu pada rumusan masalah penelitian. Dari kesimpulan tersebut akan diketahui tentang hasil akhir dari penelitian.

#### 6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian telah ditetapkan agar ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti lebih fokus, sehingga penelitian dapat lebih terarah, penelitian ini dilakukan di tempat:

##### 1) Lokasi Lapangan

PT. Goodyear Indonesia, Tbk. Jalan Pemuda Nomor 27, Tanah Sareal, Kb Pedes, Kota Bogor, Jawa Barat.

##### 2) Lokasi Perpustakaan

1. Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Barat Jalan. Kawalayaan Indah II, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung.
2. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung JL. A.H. Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat.
3. Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum.