

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Seiring dengan gerak laju pembangunan di negara kita serta meningkatnya perkembangan teknologi dan industrial, maka masalah ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat strategis. Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dalam perekrutan tenaga kerja pada dasarnya mengutamakan tenaga kerja Indonesia dari pada tenaga kerja asing. Bangsa Indonesia harus menguasai pekerjaan di negaranya sendiri¹.

Reformasi membawa dampak yang besar bagi bangsa Indonesia, terutama di bidang hukum, yakni tatanan hukum mengalami perubahan, termasuk juga di bidang ketenagakerjaan. Perubahan itu tampak dengan adanya perubahan peraturan perundang-undangan. Ada tiga undang-undang yang sangat berpengaruh terhadap kondisi ketenagakerjaan Indonesia, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial².

Pengaturan tentang tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai tenaga kerja asing semula diatur dalam UU No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, kemudian

¹ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, h. 51.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar grafika, Jakarta, Cetakan II, 2010, h. V.

undang-undang tersebut dicabut dengan berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur dalam Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 42 (1) yang berbunyi :”Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Ketentuan dalam Pasal 42 tersebut menekankan agar meminimalisir masalah keamanan yang ditimbulkan dari tenaga kerja asing tersebut dan agar tidak berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Penggunaan TKA harus mengacu pada prinsip selektivitas dan satu pintu, agar pelaksanaannya tidak menimbulkan dampak negatif khususnya terhadap masalah keamanan dan berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia³.

Orang asing yaitu orang yang bukan warga Negara Indonesia dan sedang berada di Indonesia. Pengertian orang asing termasuk pula badan hukum asing yaitu badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum asing⁴. Menurut Pasal 1 angka 19 Undang-undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian, orang asing adalah orang yang bukan warga negara Indonesia. Sedangkan menurut Pasal 1 angka (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa: “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”, dan Pasal 1 angka (13) “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”. Jadi dari rumusan di atas dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang yang bukan warga Negara Republik Indonesia yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kerja asing menurut Kepmenakertrans Nomor : 223/MEN/2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi adalah : “Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut

³ Retna Pratiwi, *Situasi Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja di Indonesia*, FH UPN “VETERAN” JAKARTA, Jakarta, 2006, h. 54.

⁴ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, h. 4.

TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”.

Pengguna Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia adalah perusahaan atau badan hukum yang membutuhkan tenaga kerja asing sebagai investor dan perusahaan atau badan hukum yang membutuhkan TKA sebagai *transfer skill*. Karena pada hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan TKA dan harus menggunakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Penggunaan TKA hanya untuk bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh TKI. Menggunakan TKA ada beberapa ketentuannya seperti sampai batas waktu tertentu, agar sampai batas waktu tertentu TKI sudah mampu menyerap ilmu dan atau *skill* TKA yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan TKA. Karena dalam penggunaan TKA wajib didampingi oleh TKI sesuai dengan Pasal 45 UU No. 13 tahun 2003. Dengan demikian penggunaan TKA sewajibnya dilaksanakan secara selektif dan efektif dalam rangka menambah kemampuan dari TKI. Oleh karenanya dalam mempekerjakan TKA dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat, terutama dalam hal mewajibkan perusahaan atau badan hukum yang mempekerjakan TKA untuk bekerja di Indonesia dengan membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA dan meminta Izin Mempekerjakan Tenaga kerja Asing (IMTA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA.

Pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan yang berkualitas sangat menunjang sumber daya manusia yang berkualitas pula. Tentu untuk kalangan masyarakat menengah keatas sekolah-sekolah dengan biaya yang cukup mahal lebih tertarik untuk menyekolahkan anaknya di sekolah-sekolah tersebut, termasuk Yayasan *Morning Star Academy*. Karena di sekolah-sekolah yang berbiaya mahal biasanya mempunyai guru-guru atau pembimbing dari luar negeri juga untuk mendukung berjalannya kompetensi di sekolah tersebut. Beberapa sekolah juga mewajibkan muridnya serta para staf dan guru untuk berbahasa Inggris sebagai bahasa global, karena hal tersebut banyak yang tertarik untuk

menyekolahkan anaknya disana. Hal ini juga terjadi di Yayasan *Morning Star Academy* yang mempunyai staf-staf dan atau guru-guru yang berasal dari luar Indonesia, meskipun tetap memiliki tenaga kerja Indonesia untuk mendampingi tenaga asing tersebut. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah⁵. Penggunaan tenaga guru asing di sekolah pun sama dengan penggunaan tenaga kerja asing di sektor lainnya. Seperti halnya pengajuan RPTKA dan IMTA yang diajukan kepada Dirjen melalui Direktur seperti diatur di dalam Pasal 6 Kepmenakertrans No. 228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Direktur adalah Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja menurut Pasal 1 angka 8 dan angka 9 Kepmenakertrans No. 228/MEN/2003. Yayasan *Morning Star Academy* mengikat TKA sebagai guru dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian yang dilakukan oleh Yayasan *Morning Star Academy* dalam mempekerjakan TKA sebagai guru asing dengan menggunakan peraturan hukum positif di Indonesia. Menurut Pasal 1313 KUH Perdata suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana satu orang atau satu pihak itu berjanji kepada seorang atau pihak lain dan dimana dua orang atau dua pihak itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian dalam hubungan kerja dapat diartikan sama dengan kontrak.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penulisan ini, penulis akan mengambil tema yang berjudul : **“TINJAUAN YURIDIS PERIJINAN TENAGA KERJA ASING DI SEKTOR PENDIDIKAN (Studi Kasus Di Yayasan *Morning Star Academy*)”**

⁵ Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 angka 1.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan diteliti adalah :

- a. Bagaimana perijinan Tenaga Kerja Asing untuk bidang Pendidikan di Indonesia ?
- b. Apakah kendala-kendala yang dihadapi oleh Yayasan *Morning Star Academy* dalam mendapatkan izin Tenaga Kerja Asing untuk bidang pendidikan di Indonesia ?

3. Ruang Lingkup Penulisan

Berdasarkan 2 (dua) permasalahan tersebut diatas maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan agar tidak meluas pada topik yang tidak berkaitan dengan penulisan skripsi ini, meliputi Perijinan Tenaga Kerja Asing di bidang pendidikan, dan kendala-kendala yang dihadapi oleh Yayasan *Morning Star Academy* dalam mendapatkan ijin Tenaga Kerja Asing untuk bidang pendidikan di Indonesia.

4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, selain itu tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana tata cara perijinan Tenaga Kerja Asing di bidang pendidikan di Indonesia.
- b. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi Yayasan *Morning Star Academy* dalam mendapatkan ijin Tenaga kerja Asing untuk bidang pendidikan di Indonesia.

Selain tujuan penulisan skripsi tersebut diatas, penulis dalam skripsi ini juga mempunyai manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis:

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang hukum khususnya mengenai perijinan dalam mempekerjakan TKA di bidang pendidikan di Indonesia.

b. Manfaat praktis :

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat berguna bagi lembaga-lembaga pendidikan lainnya untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam mendapatkan ijin TKA untuk bidang pendidikan di Indonesia.

5. Kerangka Teori Dan Kerangka Konseptual

a. Kerangka Teori

Suatu perjanjian hakekatnya adalah juga suatu persetujuan antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut yang menimbulkan berkewajiban para pihak untuk memberikan, melakukan atau tidak melakukan sesuatu⁶. Menurut Pasal 1313 KUHP Perdata suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. "Perjanjian adalah persetujuan tertulis atau lisan yang dibuat dua pihak atau lebih dimana masing-masing berjanji akan mentaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu sebagai kesepakatan bersama⁷.

Pasal 1320 KUH Perdata menyatakan untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal.

Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;

⁶ Koesparmono Irsan, *hukum perburuhan suatu pengantar*, Jakarta, 2005, h. 93.

⁷ M. Marwan & Jimmy P, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya, 2009, h. 507.

- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia Indonesia agar lebih baik. Untuk memilah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia maka diperlukanlah beberapa syarat-syarat atau perizinan yang wajib dilakukan oleh perusahaan sebagai yang mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut. Untuk itu diperlukan pengawasan dan perizinan dengan diberlakukannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20 Tahun 2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai pelaksanaan dari Pasal 42 (1) UU No. 13 Tahun 2013. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-20/MEN/III/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pasal 1 angka 5, Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA⁸.

Ijin kerja pada prinsipnya ialah izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk olehnya kepada majikan atau perusahaan tertentu untuk mempekerjakan tenaga asing di Indonesia dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu. Hukum kontrak merupakan bagian-bagian hukum perikatan, bahkan sebagian ahli hukum menempatkan sebagai bagian dari hukum perjanjian karena kontrak sendiri ditempatkan sebagai perjanjian tertulis⁹. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep- 20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Pasal 1 angka 4, Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana

⁸ Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-20/MEN/III/2004 Pasal 1 angka 5.

⁹ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, h. 1.

penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk¹⁰.

Sistem pengaturan hukum kontrak adalah sistem terbuka (*open system*), artinya bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur di dalam undang-undang¹¹. Sistem terbuka dari Hukum Perjanjian itu, juga mengandung suatu pengertian, bahwa perjanjian-perjanjian khusus yang diatur dalam undang-undang hanyalah merupakan perjanjian yang paling terkenal saja dalam masyarakat pada waktu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata di bentuk¹².

Proses perjanjian kerja kontrak yang dilakukan antara Yayasan *Morning Star Academy* dengan TKA sebagai guru adalah sesuai dengan kebutuhan dari pengembangan dan penerapan kompetensi yang diterapkan di Yayasan *Morning Star Academy*, dimana Yayasan *Morning Star Academy* akan memberikan kewajibannya berupa gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya, sedangkan bagi TKA tersebut harus memberikan pengajaran yang baik dan terarah kepada murid-murid siswa dari Yayasan *Morning Star Academy*. Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Pasal 1 angka 1. Hal dan kewajiban tersebut telah tertuang didalam kontrak kerja antara Yayasan *Morning Star Academy* dengan TKA sebagai tenaga pendidik. Apabila terjadi wanprestasi dari salah satu pihak, didalam perjanjian tersebut telah diuraikan bahwa salah satu cara penyelesaiannya melalui musyawarah dan melalui jalur hukum. Dalam hukum perjanjian berlaku suatu asas yang dinamakan asas konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul

¹⁰ Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-20/MEN/III/2004 Pasal 1 angka 4.

¹¹ Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, h. 7.

¹² Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 2004, h. 14.

karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan¹³. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 223/MEN/2003 tentang Jabatan-Jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi Pasal 1 angka 2, Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut pemberi kerja TKA adalah pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain¹⁴.

b. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pedoman yang lebih konkrit dari teori, yang berisikan definisi operasional yang menjadi pegangan dalam proses penelitian. Adapun definisi operasional yang digunakan adalah, sebagai berikut :

- 1) Perjanjian adalah persetujuan tertulis atau lisan yang dibuat dua pihak atau lebih dimana masing-masing berjanji akan mentaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu sebagai kesepakatan bersama¹⁵, sedangkan menurut Pasal 1313 KUH Perdata perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih¹⁶.
- 2) Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak¹⁷.
- 3) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat¹⁸.
- 4) Berdasarkan Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3, Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalah dalam bentuk lain.

¹³ *Ibid.*, h. 15.

¹⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 223/MEN/ Pasal 1 angka 2.

¹⁵ M. Marwan & Jimmy P, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya, 2009, h. 507.

¹⁶ Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

¹⁷ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14.

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 1 angka 2.

- 5) Tenaga kerja asing adalah warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia¹⁹.
- 6) Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang Pasal 1 Angka 1 Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang selanjutnya di singkat dengan TKWNAP adalah warga negara asing yang memiliki Visa Tinggal Terbatas atau izin tinggal terbatas atau izin tinggal tetap untuk maksud bekerja di dalam wilayah Republik Indonesia²⁰.
- 7) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah²¹.
- 8) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Pasal 1 angka 1, Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota²².

6. Metode Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang menganalisis hubungan timbal balik antara norma-norma hukum yang berlaku dengan fakta-fakta yang ada dimasyarakat. Bila ternyata ada perbedaan antara keduanya, maka yang harus dirubah adalah fakta-fakta yang ada di masyarakat agar sesuai dengan peraturan-peraturan hukum yang berlaku.

¹⁹ *Ibid.*, Pasal 1 angka 13.

²⁰ Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang Pasal 1 Angka 1.

²¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 angka 1.

²² Indonesia, Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan Pasal 1 angka 1.

a. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat yuridis normatif yaitu menganalisis hubungan timbal balik antara norma-norma hukum yang berlaku dengan fakta-fakta yang ada di dalam masyarakat.

b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil dalam rangka penulisan ini adalah Yayasan *Morning Star Academy* Jakarta. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa yayasan tersebut mempekerjakan tenaga asing sebagai guru.

c. Sumber Data

Mengenai sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Data Sekunder. Dalam hal ini penulis menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Tenaga Kerja asing dan selanjutnya menganalisa fakta dilapangan yaitu Yayasan *Morning Star Academy*. Untuk mendukung kekuatan mengikat data sekunder diperlukan 3 sumber bahan hukum, yaitu :

1) Sumber bahan hukum primer

Sumber bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kepmenakertrans Nomor : 223/MEN/2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi, Kepmenakertrans Nomor Kep 228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA, Kepmenakertrans Nomor Kep 20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA, Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

2) Sumber bahan hukum sekunder

Sumber bahan hukum sekunder yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu buku-buku teks, jurnal hukum, pendapat para pakar, wawancara dengan pihak Yayasan *Morning Star Academy* dan beberapa referensi tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing khususnya di sektor pendidikan.

3) Sumber bahan hukum tersier

Sumber bahan hukum tersier yaitu kamus-kamus hukum, media internet dan ensiklopedia yang menjelaskan tentang Tenaga Kerja Asing.

d. Metode Pengumpulan Data

Yaitu mengadakan wawancara dengan pihak yang bersangkutan ini dalam instansi atau lembaga dimana penelitian ini dilakukan. Pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen atau berkas yang diperoleh dari instansi dimana penelitian ini dilakukan. Selain itu juga mempelajari teori-teori dari beberapa literatur serta artikel-artikel dari media massa yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti. Kemudian dilakukan sinkronisasi terhadap hasil keduanya, sehingga diperoleh data yang dapat menjadi bahan masukan untuk melengkapi analisa permasalahan dari penulisan ini.

e. Analisis Data

Setelah data yang diperlukan dan relevan telah berhasil dikumpulkan atau dihimpun dalam penelitian, maka data-data dianalisa. Dalam hal ini, apa yang dinyatakan responden baik secara tertulis maupun secara lisan diteliti dan dipelajari sebagai bagian yang utuh. Selanjutnya dalam menganalisa data penulis menggunakan metode deskriptif yang dianalisa secara kualitatif, yaitu suatu metode analisa dengan menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diteliti sebagaimana adanya serta memusatkan pada ketentuan yang ada dengan masalah-masalah yang aktual. Dalam hal ini juga membandingkan

dengan teori-teori yang ada sehingga dapat menghasilkan sebuah penelitian yang bisa dipertanggungjawabkan.

7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari suatu tulisan ilmiah mempunyai peranan penting, karena dengan adanya sistematika pembahasan tersebut akan memudahkan penulisan itu sendiri. Penulis membagi dalam lima bab, penjelasan dari sistematika penulisan tersebut adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penulisan, tujuan dan manfaat penulisan, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003, TENAGA KERJA ASING DAN YAYASAN *MORNING STAR ACADEMY*

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian TKA yang dipekerjakan sebagai guru asing yang dipekerjakan di lembaga pendidikan serta hal-hal umum tentang Yayasan *Morning Star Academy*

BAB III PERIJINAN TENAGA KERJA ASING SEBAGAI GURU DI YAYASAN *MORNING STAR ACADEMY*

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang permohonan ijin, isi kontrak kerja untuk Tenaga Kerja Asing di Yayasan *Morning Star Academy* dan hak serta kewajiban guru asing dalam kontrak kerja tersebut.

BAB IV ANALISA TERHADAP PERIJINAN TENAGA KERJA ASING DI SEKTOR PENDIDIKAN

Dalam bab ini akan menganalisa tentang proses perijinan dalam melakukan perjanjian kontrak kerja antara Yayasan *Morning Star Academy* dengan Tenaga Kerja Asing sebagai tenaga pendidik menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan akan membahas mengenai kendala-kendala yang dihadapi oleh Yayasan *Morning Star Academy* dalam memperoleh perijinan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan perijinan yang dilakukan oleh Yayasan *Morning Star Academy* dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai tenaga pendidik, serta memberikan saran yang bermanfaat bagi pemecahan masalah.

