

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Jadi dalam hal ini, tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam segala hal. Untuk kemajuan ekonomi, kemajuan pembangunan, kemajuan infrastruktur, bahkan sampai kemajuan negara. Karena tenaga kerja sama saja artinya dengan sumber daya manusia.

Jumlah masyarakat Indonesia yang terbilang sangat besar, sampai menempati urutan penduduk terbesar ke-empat di dunia. Berdasarkan hasil Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2015 jumlah penduduk Indonesia pada 2020 sebanyak 269,6 juta jiwa. Di mana jumlah penduduk laki-laki 135,34 juta jiwa, lebih banyak dibanding perempuan yang hanya 134,27 juta jiwa. Kemudian berdasarkan kelompok usia, jumlah penduduk usia produktif (15-65 tahun) mencapai 185,22 juta jiwa atau sekitar 68,7% dari total populasi. Sementara kelompok usia belum produktif (0-14 tahun) sebanyak 66,05 juta jiwa atau 24,5% dan kelompok usia tidak produktif (di atas 65 tahun) sebanyak 18,06 juta jiwa atau 6,7% dari total populasi.² Maka dari itu bisa diartikan bahwa Indonesia setiap tahunnya menghasilkan angkatan kerja dengan jumlah yang besar. Dan hal ini menunjukkan bahwa Indonesia juga memiliki potensi sumber daya manusia yang tinggi yang nantinya akan menjadi tenaga kerja yang memiliki andil bagian yang sangat penting dalam pembangunan nasional sebuah negara.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk

¹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 ayat (2)

² Viva Budy Kusnandar, "Inilah Proyeksi Jumlah Penduduk Indonesia 2020" (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/01/02/inilah-proyeksi-jumlah-penduduk-indonesia-2020> diakses pada tanggal 28 Januari 2020)

memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.³ Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari pasal 1 ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan” frasa tersebut bisa diartikan bahwa tidak semua penduduk bisa dikatakan sebagai tenaga kerja, karena pada dasarnya tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan. Orang yang tidak mampu melakukan pekerjaan inilah yang disebut sebagai bukan tenaga kerja.

Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yakni sebagai berikut:

- a. Tenaga Kerja, yaitu merupakan seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa. Menurut peraturan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun (usia produktif).
- b. Bukan Tenaga Kerja, yaitu merupakan mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 mereka penduduk di luar usia produktif, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para manula, dan anak-anak.⁴

Peraturan mengenai Ketenagakerjaan di Indonesia selain mengenal tenaga kerja tetap, juga mengenal macam-macam tenaga kerja yang lain seperti tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak. Tenaga Kerja di negara ini hampir sebagian besar berstatus warga negara Indonesia, tetapi semenjak Indonesia menjadi negara yang merdeka dan diakui kedaulatannya oleh negara lain, sudah mulai banyak warga negara

³ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 ayat (2)

⁴ Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 2001), hal. 345

asing yang berkerja di Indonesia. Dalam hal ini sendiri warga negara asing yang berkerja di Indonesia disebut sebagai tenaga kerja asing.

Di dalam peraturan perundang-undangan terdapat penyebutan tenaga kerja asing ini yaitu, Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.⁵ Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menurut Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Kementerian Ketenagakerjaan hingga akhir tahun 2018 mencapai 95.335 pekerja.⁶ Jumlah ini meningkat 10,88% dari tahun sebelumnya. Dari jumlah tersebut terbanyak merupakan TKA yang berasal dari Tiongkok yakni mencapai 32.209 pekerja (jumlah ini sepertiga dari total TKA), kemudian diikuti Jepang sebanyak 13.897 pekerja diurutan kedua dan 9.686 pekerja dari Korea Selatan di posisi ketiga. TKA yang berasal dari Tiongkok sendiri pada tahun lalu meningkat 29,85% dibanding tahun sebelumnya. Peningkatan tersebut merupakan yang terbesar dibanding TKA dari negara lainnya. Kenaikan TKA terbesar kedua berasal dari India, yaitu 10,55% dan ketiga dari Inggris yang tumbuh 5,8% dari tahun sebelumnya. Tercatat pada tahun 2018 jumlah TKA di Indonesia kembali meningkat meskipun nilai investasi asing langsung (*Foreign Direct Investment/FDI*) turun. Berdasarkan data dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) FDI 2018 turun 8,8% menjadi Rp 392,7 triliun dari tahun sebelumnya.⁷

Pada tahun 2019 Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Keputusan Menteri nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing. Dalam Peraturan ini terdapat 18 daftar kategori jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing dan jumlah jabatan yang diperbolehkan diduduki oleh tenaga kerja asing ini yaitu berjumlah 2,196 jabatan dan jabatan-jabatan ini terdiri dari 181 kategori dengan perincian sebagai berikut:

⁵ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 ayat (13)

⁶ Author, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/04/10/inilah-jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-dibanding-beberapa-negara-tahun-2018> diakses pada tanggal 05 Februari 2020

⁷ Author, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/04/08/tenaga-kerja-asing-di-indonesia-meningkat-11-pada-2018> diakses pada 05 Februari 2020

1. Kategori Konstruksi 181 jabatan.
2. Kategori *Real Estate* 6 jabatan.
3. Kategori Pendidikan 143 jabatan.
4. Kategori Industri Pengolahan 728 jabatan, yang terdiri dari 23 golongan/subgolongan/kelompok.
5. Kategori Pengelolaan Air, Pengelolaan Air Limbah, Pengelolaan dan Daur Ulang Sampah, dan Aktivitas Remediasi 19 jabatan.
6. Kategori Pengangkutan dan Pergudangan 51 jabatan, yang terdiri dari 5 golongan/subgolongan/kelompok.
7. Kategori Kesenian, Hiburan, dan Rekreasi 57 jabatan.
8. Kategori Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum 12 jabatan.
9. Kategori Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan 8 jabatan.
10. Kategori Aktivitas Penyewandaan Sewa Guna Usaha tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan Agen Perjalanan dan Penunjang Usaha lainnya 3 jabatan, yang terdiri dari 2 golongan.
11. Kategori Aktivitas Keuangan dan Asuransi 32 jabatan
12. Kategori Aktivitas Kesehatan Manusia dan Aktivitas Sosial 4 jabatan.
13. Kategori Informasi dan Telekomunikasi 244 jabatan, yang terdiri dari 2 golongan.
14. Kategori Pertambangan dan Penggalian 592, yang terdiri dari 3 golongan.
15. Kategori Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin 40 jabatan.
16. Kategori Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor 48 jabatan, yang terdiri dari 3 golongan/subgolongan.
17. Kategori Aktivitas Jasa lainnya 8 jabatan, yang terdiri dari 2 golongan.
18. Kategori Aktivitas Profesional, Ilmiah, dan Teknis 20 jabatan, yang terdiri dari 3 golongan.

Daftar di atas merupakan data dari peraturan menteri terbaru mengenai perluasan jabatan tenaga kerja asing. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran naik 50 ribu orang per-Agustus 2019. Alhasil dengan kenaikan tersebut, jumlah pengangguran meningkat dari 7juta orang pada

Agustus 2018 lalu menjadi 7,05 juta orang pada 2019.⁸ Dengan perbandingan seperti di atas, jumlah penyerapan tenaga kerja di Indonesia belum sempurna.

Di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan juga di dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Di dalam kedua pasal tersebut terdapat frasa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan” dan “setiap orang berhak untuk bekerja” maka dari itu bisa dikatakan bahwa jabatan yang dilegalkan untuk tenaga kerja asing yang terbilang cukup besar yakni sebesar 2.196 jabatan belum diperlukan dan/atau belum tepat. Dikarenakan jumlah pengangguran di Indonesia masih begitu besar.

Kemudian di dalam Undang-undang no 12 tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan terdapat bagian tentang Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Di dalam Pasal 5 sendiri terdapat 7 asas yang tercantum, yaitu kejelasan tujuan, kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat, kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, dapat dilaksanakan, kedayagunaan dan kehasilgunaan, kejelasan rumusan, keterbukaan.⁹

Dan juga di dalam Pasal 6 terdapat Materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan beberapa asas, yakni diantaranya, Pengayoman, Kemanusiaan, Kebangsaan, Kekeluargaan, Kenusantaraaan, Bhinneka Tunggal Ika, Keadilan, Kesamaan Kedudukan Dalam Hukum dan Pemerintahan, Ketertiban dan Kepastian Hukum; dan/atau, Keseimbangan, Keserasian, dan Kesetaraan.

Dan jika diperhatikan, pembuatan peraturan menteri ini tidak memenuhi beberapa asas ataupun materi muatan yang terdapat dalam Undang-undang

⁸ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20191105154437-532-445788/angka-pengangguran-naik-jadi-705-juta-orang-per-agustus-2019> pada 05 Februari 2020

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*, Pasal 5

No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan ini. Karena jumlah pengangguran yang tinggi sampai saat ini belum bisa diatasi secara maksimal oleh pemerintah, tetapi pemerintah dalam hal ini pada tahun 2019 mengeluarkan permen tentang perluasan jabatan tenaga kerja asing yang dimana membuka sebanyak 2,196 jabatan untuk tenaga kerja asing.

Islam memiliki pandangan tersendiri mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Ajaran Islam menganjurkan bahwa penggunaan TKA diposisikan sesuai kebutuhan tanpa merugikan rakyat dan menjatuhkan martabat negara. Misalnya, negara membutuhkan ahli yang memang di dalam negeri tidak ada yang mumpuni, maka bisa mendatangkan tenaga kerja asing dengan akad ijarah yaitu gaji. Hukum mengontrak tenaga non muslim di bolehkan dalam Islam, ini di dasarkan pada perbuatan Rasulullah saw dan Ijma' Sahabat tentang kemubahan mengontrak orang non-Muslim dalam semua pekerjaan yang halal dan mengontrak mereka untuk melakukan tugas-tugas kenegaraan. Rasulullah saw pernah mengontrak seorang Yahudi sebagai penulis, mengontrak seorang Yahudi lain sebagai penerjemah serta mengontrak orang musyrik sebagai penunjuk jalan. Khalifah Abu Bakar *Radiallahuanh* dan Khalifah Umar *Radiallahuanh* juga pernah mengontrak orang Nasrani untuk menghitung harta kekayaan, tetapi semua diperbolehkan dengan syarat-syarat ketat seperti adanya sifat amanah, jujur, baik dan juga memiliki akhlak yang baik. Adapun pekerjaan-pekerjaan yang di dalamnya terdapat upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, maka di syartkan pekerjaanya harus Muslim, seperti menjadi imam, muazin, haji, membayarkan zakat, mengajar al-qur'an dan al-hadits.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memilih judul skripsi ini: **“PERLUASAN JABATAN TENAGA KERJA ASING DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

¹⁰ Taqiyuddin An-Nabhani, *Nizam Iqtishadiy Fil Islam*, (Bogor: Al-Azhar Press;2014)

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dijelaskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kriteria Jabatan Tertentu yang Dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Menurut Peraturan Yang Ada?
2. Bagaimana Pertimbangan Hukum Dalam Pembuatan Keputusan Menteri Nomor 228 Tahun 2019 Tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing?
3. Bagaimana Pandangan Islam Dalam Hal Perluasan Jabatan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis bagaimana sistematis tenaga kerja asing dapat bekerja di Indonesia Menurut UU Ketenagakerjaan.
- b. Untuk menganalisis bagaimana pertimbangan hukum dalam pembuatan Peraturan Menteri Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing (Kategori: Industri Pengolahan/Pendidikan).
- c. Untuk menganalisis bagaimana pandangan Islam dalam hal perluasan jabatan tenaga kerja asing ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan umum dan ilmu hukum khusus, juga menambahkan wawasan dan ilmu untuk penulis serta untuk yang ingin meneliti lebih lanjut tentang perluasan jabatan tenaga kerja asing.

2. Manfaat praktis:

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran atau referensi bagi peneliti yang ingin meneliti hal yang sama dengan penelitian ini dan juga sebagai penambah wawasan tentang hukum ketenagakerjaan.

D. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka Konseptual adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus, yang ingin atau yang akan diteliti. Berdasarkan judul yang penulis buat, maka didapat beberapa definisi atau pengertian sebagai berikut:

1. Tinjau adalah pemeriksaan yang teliti dan menyeluruh.¹¹ Dan dalam pengertian lain tinjau adalah sebuah homonim karena artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda. Tinjau memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga tinjau dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.¹²
2. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹³
3. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁴
4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵
5. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.¹⁶

¹¹ <https://kamushukum.web.id/arti-kata/yuridis/> (diakses pada 12 Februari 2020)

¹² [Lektur.id/arti-tinjauan](https://www.leskura.com/arti-tinjauan), (diakses pada 12 Februari 2020)

¹³ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 ayat (1)

¹⁴ *Ibid*, Pasal 1 ayat (2)

¹⁵ *Ibid*, Pasal 1 ayat (3)

¹⁶ *Ibid*, Pasal 1 ayat (13)

E. METODE PENELITIAN

Pengertian penelitian menurut Soerjono Soekanto adalah kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran, dalam peulisan ini diperlukan metode penelitian agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas. Metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang diperlukan untuk memahami objek penelitian sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan.¹⁷ Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang mungkin mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.¹⁸

2. Jenis Data

Dalam penelitian yang ditulis oleh penulis ini menggunakan jenis data sekunder. Data sekunder antara lain, mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian, dan seterusnya.¹⁹ Dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum, bahan hukum yang digunakan dibedakan menjadi 3 (tiga) macam. Yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.²⁰ Dimana dalam penulisan ini penulis menggunakan 3 (tiga) macam bahan hukum, yakni :

1. Bahan hukum primer yaitu bahan bahan yang terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar 1945

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Pres, 2008)

¹⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* suatu tinjauan singkat, Cet.4, (Jakarta: Rajawali Pers, 1995), hal.13

¹⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2014), hal.12

²⁰ *Ibid.*, hal 13.

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
 4. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
 5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
 6. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.
-
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti contohnya, rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.²¹
 3. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum sebagai penunjang atau petunjuk dari penjelasan bahan hukum Primer dan bahan hukum Sekunder. Yang terdiri dari Kamus, Ensiklopedia, Indeks Kumulatif, dan seterusnya.²²
 4. Teknik Pengumpulan Data
Dalam penelitian hukum, data yang akan digunakan yaitu studi dokumen atau bahan pustaka.
 5. Penyajian dan Analisis Data
Penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan dengan kata-kata sehingga dihasilkan kalimat yang dapat dengan mudah dipahami, lalu data dianalisis secara

²¹ Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, (Jakarta: Universitas Indonesia, 1984), hal.52

²² *ibid*

kualitatif untuk menarik sebuah kesimpulan yang dapat disajikan dalam suatu tulisan yang utuh.²³

F. SISTEMATIKA PENULISAN

- BAB I** Ini mengenai terdiri dari Latar Belakang Rumusan Masalah, Tujuan dalam penulisan, Manfaat dalam penulisan, Kerangka Konseptual, Metode penelitian yang digunakan dan sistematika penulisan.
- BAB II** Berisi tinjauan pustaka berbagai tinjauan umum mengenai Perluasan Jabatan Tenaga Kerja Asing ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- BAB III** Bab ini berisi mengenai hasil penelitian serta pembahasan mengenai perluasan jabatan tenaga kerja asing di Indonesia, serta dalam bab ini penulis akan memuat data yang dikumpulkan dari penelitian beserta penyajian data analisis.
- BAB IV** Bab ini membahas tentang pandangan agama Islam, terhadap Perluasan Jabatan Tenaga Kerja Asing ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- BAB V** Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran yang dirumuskan melalui hasil penelitian dan pembahasan. Saran-saran yang diberikan dalam skripsi ini sangat berkaitan erat dengan pembahasan permasalahan yang ditunjukkan untuk pihak-pihak terkait dalam hal ini, terutama pihak kementerian atau pemerintah.

²³ Suratman dan Phillips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. 1, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 146.