

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Investasi bagi suatu negara merupakan salah satu motor penggerak roda ekonomi agar suatu negara dapat mendorong perkembangan pembangunan ekonominya selaras dengan tuntutan perkembangan masyarakatnya. Istilah investasi atau penanaman modal merupakan istilah yang dikenal dalam kegiatan bisnis sehari-hari maupun dalam Bahasa perundang-undangan.¹ Menurut *Black Law Dictionary*, investasi adalah “*an expenditure to acquire property or assets to produce revenue, a capital outlay*”.² Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, investasi diartikan sebagai penanaman uang atau modal dalam suatu perusahaan atau proyek dengan tujuan memperoleh keuntungan. Investasi dikonstruksikan sebagai alat dalam upaya meningkatkan pembangunan perekonomian suatu negara yang dapat dilakukan oleh Penanam Modal Dalam Negeri (PMDN) maupun Penanam Modal Asing (PMA). Adanya pengelolaan secara optimal terhadap sumber daya alam dan potensi ekonomi yang ada, diharapkan ada nilai tambah tidak saja bagi negara akan tetapi juga bagi

¹ Ida Bagus Rachamadi Supancana, *Kerangka Hukum & Kebijakan Investasi langsung di Indonesia*, (Jakarta:Ghalia, 2006), hal.1

² Bryan A. Garner, *Black Law Dictionary*, (USA: West Publishing Co. Thomson Reuters, 2009), hal. 902

masyarakat pada umumnya. Hal ini sejalan dengan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan sosial. Adapun wujud pengelolaan sumber daya dalam potensi ekonomi yang ada tersebut antara lain dapat dilakukan oleh investor baik lokal maupun asing.³ Penanaman modal diartikan sebagai kegiatan pemanfaatan dana yang dimiliki dengan menanamkannya ke usaha atau proyek yang produktif baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan harapan selain mendapatkan pengambilan modal awalnya di kemudian hari, tentunya pemilik modal juga akan mendapatkan sejumlah keuntungan dari penanaman modal di maksud. Investasi memiliki pengertian yang sangat luas karena mencakup investasi langsung (*direct investment*) maupun investasi tidak langsung (*indirect investment*) atau yang dikenal dengan portfolio investment. Perbedaan mendasar antara investasi langsung dan tidak langsung, terutama terletak pada pengelolaan dan pengawasan perusahaan serta kepemilikan saham di dalam perusahaan. Pada investasi tidak langsung, ada pemisahan pengelolaan dan pengawasan yang dilakukan oleh investor, dengan kata lain investor tidak melakukan pengelolaan dan pengawasan di dalam perusahaan secara langsung.⁴ Meningkatnya globalisasi dapat menyebabkan arus keluar dan masuknya warga negara asing ke Indonesia. Pertumbuhan globalisasi tersebut mendorong tumbuhnya dinamika mengalirnya dana permodalan keberbagai penjuru dunia termasuk di Indonesia

³ Sentosa Sembiring, *Hukum Investasi*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2010), hal. 3

⁴ Mas Rahmah, *Hukum Investasi*, (Jakarta: Kencana, 2020), hal. 2

terdapat para pemodal asing yang menanamkan dananya di Indonesia untuk berinvestasi. Oleh karena itu Indonesia membutuhkan tenaga kerja asing lantaran terkait dengan kegiatan investasi, sebab memerlukan tenaga- tenaga terampil yang sangat terpercaya dalam hal kegiatan pengelolaan dana yang telah ditanamkan di Indonesia.⁵ Mempekerjakan tenaga kerja asing mendatangkan keuntungan yang sangat besar juga bagi tenaga kerja Indonesia melalui alih teknologi dan ahli keahlian yang akan berdampak pada meningkatnya mutu dari tenaga kerja Indonesia, hal tersebut menjadi peluang bagi Indonesia agar bisa bersinar seperti Negara- Negara maju. Tenaga kerja asing juga dapat semaksimal mungkin bisa dimanfaatkan bagi perusahaan-perusahaan untuk memahami sistem produksi dan langkah-langkah manajemen yang dimiliki dari Negara-negara lain yang sudah lebih maju dalam historis universal. Praktis semua Negara sebelumnya berkembang kemudian mampu menjadi Negara maju diawali dari investasi asing.⁶

Kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia di nilai dari 2 (dua) perspektif. Ada yang menilai bahwa tenaga kerja asing merupakan ancaman dan ada juga yang menilai bahwa tenaga kerja asing merupakan peluang, yang keduanya bergantung pada mereka sebagai bagian dari aset dan *liability* negara. TKA yang memiliki keahlian khusus dan kompeten secara professional dipandang sebagai

⁵ Ida Ayu Mirah Bijas Swari, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia”, Jurnal Harian Regional, Vol.7 No.2, 2019, hal. 5.

⁶ *ibid*

peluang, dalam hal ini keahlian mereka dapat ditransfer kepada pekerja lokal dalam bentuk pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pekerja. Sebaliknya, jika TKA dipandang sebagai liabilitas, mereka dapat menjadi ancaman jika kehadirannya tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, peluang kesempatan kerja dan upah pekerja lokal.⁷

Akibatnya, penggunaan tenaga kerja asing (TKA) menjadi sangat penting, yang diperkuat oleh kebijakan investasi negara.⁸ Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang beraneka ragam, manusia dituntut untuk bekerja, baik bekerja sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberikan perintah dan mengutusinya, karena yang bersangkutan harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.⁹ Dengan adanya globalisasi melalui investasi yang dilakukan oleh negara-negara lain di

⁷ Muhammad Zainuddin, “Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal”, *Pattimura Law Study Review*, Vol. 1 No. 2, 2023, hal. 99.

⁸ *ibid*

⁹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 1

Indonesia, membuka peluang pekerjaan semakin terbuka bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Pengertian mengenai tenaga kerja asing diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yaitu Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Menurut pendapat Widodo Suryandono, tenaga kerja asing didefinisikan sebagai “tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.¹⁰ Tenaga kerja asing di Indonesia tidak semata-mata hanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di Indonesia, melainkan juga dengan tujuan mempercepat proses pembangunan nasional dengan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan.¹¹ Dampak dari hadirnya tenaga kerja asing ini juga berdampak pada pendapatan asli daerah. Orang asing yang akan bekerja di wilayah Indonesia maka harus tunduk dengan aturan yang ada di Indonesia.¹²

¹⁰ Widodo Suryandono, *Tenaga kerja Asing*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017) hal. 17

¹¹ Risky Vista Puspita Sari, “Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”, *Jurnal Lentera Hukum*. Vol. 5 No. 3, 2018, hal. 370.

¹² Anis Tiana Pottag, “Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia”, *Jurnal Media Luris*, Vol 1 No. 2, 2018, hal. 237.

Penggunaan tenaga kerja asing saat ini masih banyak dan sulit dihindarkan, dikarenakan beberapa faktor, yang diantaranya sebagai berikut:¹³

1. Kegiatan penanaman modal dalam rangka pembangunan nasional dan untuk penguasaan dan alih teknologi sebagai proses berlanjut dan berkesinambungan sehingga memungkinkan adanya penggunaan tenaga kerja asing;
2. Masih minimnya tenaga kerja Indonesia yang ahli dan terampil untuk menggantikan tenaga kerja asing;
3. Kurang tersedianya tenaga kerja Indonesia yang memenuhi persyaratan untuk melakukan pekerjaan yang tersedia;
4. Penggunaan mesin-mesin berteknologi canggih yang memiliki resiko tinggi jika yang menangani bukan dari tenaga ahli.
5. Semakin menjamurnya usaha-usaha yang membutuhkan tenaga kerja warga Negara asing.

Terdapat beberapa syarat bagi Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yaitu:

“Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus:”

- a. memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki;

¹³ Syarif H.S, *Pedoman Penggunaan Tenaga kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-Peraturannya*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hal.17-18

- b. memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan.
- c. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 42 ayat (1), menyebutkan bahwa pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing harus mendapat izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun, dengan diundangkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah mengalami perubahan ke Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan selanjutnya diatur secara khusus dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, proses perizinan mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia telah disederhanakan.¹⁴ Pada pasal 81 Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menjelaskan bahwa terdapat perubahan pasal 42 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang semula pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing harus mendapat izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, disederhanakan menjadi “Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana

¹⁴ Zainudin, *Op.cit.*, hal. 3

penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat”. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat (“RPTKA”) sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.

Pemberi kerja bagi Tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia wajib memiliki RPTKA sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Permenaker 8/2021) adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu yang menyatakan bahwa Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Orang asing sebagai TKA yang akan menjadi seorang anggota Direksi ataupun Dewan Komisaris, dipersyaratkan perseroannya harus membuat RPTKA.¹⁵ Hal ini dijelaskan juga dalam Pasal 5 ayat (1) dan (2) Permenaker 8/2021 yang menyatakan bahwa Pemberi kerja dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan sebagai Direksi atau Dewan Komisaris,

¹⁵ Adrian Sutedi, *Buku Pintar Hukum Perseroan Terbatas*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), hal.128

dan Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.

Walaupun setiap pemberi kerja TKA wajib memiliki RPTKA bagi TKA, terdapat pengecualian, yaitu bagi:¹⁶

- a. direksi atau Dewan Komisaris dengan kepemilikan saham tertentu, atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Dapat disimpulkan dalam peraturan ini bahwa bagi Direksi atau Dewan Komisaris yang bukan sebagai pemegang saham membutuhkan RPTKA untuk bekerja di Indonesia, namun apabila Direksi atau Dewan Komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau sebagai pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dikecualikan untuk memiliki RPTKA. Hal ini menimbulkan pertentangan oleh karena sebagaimana definisi dari Direksi atau Dewan Komisaris berdasarkan Undang-undang Nomor 40 tahun 2007

¹⁶ Pasal 30 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

tentang Perseroan Terbatas adalah Organ Perseroan yang diangkat melalui Rapat Umum Pemegang Saham (“RUPS”). Apabila seorang pekerja bekerja dalam hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja, maka tentunya tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo*. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan peraturan-peraturan pelaksanaannya. Namun berbeda halnya apabila seorang anggota Direksi yang bekerja dalam hubungan hukum korporasi, maka tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dengan demikian, dari sudut pandang hukum terdapat perbedaan antara karyawan dengan anggota Direksi.¹⁷ Dalam pasal 1 ayat (5) poin b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

Direksi atau Dewan Komisaris merupakan organ perseroan yang bertugas menjalankan dan mengawasi perusahaan sehingga dapat dikategorikan sebagai pengusaha, bukan sebagai tenaga kerja. Perbedaan pandangan antara aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021

¹⁷ Michael Janitra Wijaya, “Tinjauan Hukum Terkait Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Yang Diangkat Menjadi Direksi Perseroan Terbatas”, Jurnal Hukum Visio Justisia Vol.2 No.1, 2022, Hal. 64.

Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menimbulkan ketidakpastian oleh karena sebagaimana dalam Permenaker No. 8 Tahun 2021 mewajibkan Direksi atau Dewan Komisaris untuk memperoleh RPTKA sebagai izin untuk dapat bekerja di Indonesia, namun sebagaimana definisi dari Direksi dan Dewan Komisaris dalam UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Direksi atau Dewan Komisaris bukanlah sebagai Tenaga Kerja, melainkan sebagai Pengusaha atau Organ Perseroan yang memiliki tanggung jawab untuk menjalankan dan mengawasi perusahaan. Oleh Karena terdapat perbedaan antara Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, sehingga menurut penulis dibutuhkan suatu harmonisasi peraturan dalam hal mendefinisikan apakah Direksi atau Dewan Komisaris merupakan tenaga kerja yang memerlukan RPTKA, maka penulis tertarik untuk mengangkat mengenai penyelesaian permasalahan tersebut dalam usulan tesis yang berjudul “STATUS DIREKSI ATAU DEWAN KOMISARIS ASING SEBAGAI TENAGA KERJA BERDASARKAN RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana ketentuan peraturan antara Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja *jo.* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengenai status Direksi dan Dewan Komisaris Asing di Indonesia?
2. Bagaimana status Direksi dan Dewan Komisaris asing dengan adanya ketentuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan pemahaman mengenai ketentuan pelaksanaan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi Direksi atau Dewan Komisaris Asing di Indonesia.
2. Memecahkan permasalahan perizinan bekerja bagi Direksi atau Dewan Komisaris Asing yang bekerja di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan penentu apakah penelitian itu berguna atau tidak, mempunyai nilai atau tidak. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya serta memiliki kegunaan praktis pada khususnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat yang didapat dari adanya penelitian proposal tesis ini, adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis adapun manfaat dari penelitian proposal tesis ini ketika sudah diterbitkan atau selesai diteliti, antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya bagi Hukum Perseroan Terbatas dan Hukum Ketenagakerjaan yang menyangkut tentang status Direksi atau Dewan Komisaris Asing apakah merupakan tenaga kerja atau tidak termasuk tenaga kerja di Indonesia dalam pelaksanaan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pemahaman mengenai status Direksi atau Dewan Komisaris Asing apakah merupakan tenaga kerja atau tidak termasuk tenaga kerja di Indonesia dalam pelaksanaan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat dari adanya penelitian proposal tesis ini ketika sudah diterbitkan atau selesai diteliti, antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bentuk sumbangan pemikiran atau rekomendasi bagi pemerintah dalam upaya melakukan harmonisasi antara peraturan ketenagakerjaan mengenai status Direksi atau Dewan Komisaris Asing apakah merupakan tenaga kerja atau tidak termasuk tenaga kerja di Indonesia dalam pelaksanaan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau masukan kepada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan mengenai status Direksi atau Dewan Komisaris Asing apakah merupakan tenaga kerja atau tidak termasuk tenaga kerja di Indonesia dalam pelaksanaan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
3. Bagi peneliti sendiri manfaat praktis dari penelitian ini disamping untuk menyelesaikan studi program magister kenotariatan juga dipergunakan untuk menambah pengetahuan di bidang Hukum Perseroan Terbatas dan Hukum Ketenagakerjaan khususnya mengenai status Direksi atau Dewan Komisaris Asing apakah merupakan tenaga kerja atau tidak termasuk tenaga kerja di Indonesia dalam pelaksanaan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada sub bab ini agar penulis dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan mudah dipahami, maka sistematika penulisan ini memuat uraian secara garis besar mengenai urutan kegiatan dalam melakukan penulisan bab demi bab maupun sub bab.

Sistematika dalam penulisan ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Materi penulisan dalam bab ini merupakan gambaran dari isi bab-bab selanjutnya yang saling berkaitan untuk membahas tema produk dari proposal ini, di mana dalam bab ini akan berisi mengenai pendahuluan dengan uraian mengungkapkan latar belakang masalah kajian proposal ini, pokok permasalahan, maksud dan tujuan proposal, manfaat proposal, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka yang dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yakni landasan teori dan landasan konseptual. Bab ini menguraikan tentang teori-teori para ahli hukum dan definisi-definisi yang menurut Undang-Undang berlaku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang cara yang digunakan dalam melakukan penelitian untuk mengumpulkan data dalam pembahasan yang diangkat dalam karya tulis ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini berisikan hasil penelitian dan hasil pembahasan terhadap permasalahan dalam penulisan ini yang akan menjelaskan Status Direksi Atau Dewan Komisaris Asing Sebagai Tenaga Kerja Berdasarkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang merupakan jawaban permasalahan berdasarkan hasil penelitian dan saran penulis yang berkaitan dengan masalah yang dibahas demi perbaikan di masa yang akan datang.

