

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum Ketenagakerjaan disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹ Hal ini harus sejalan dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sangat pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, tapi sudah bergeser menjadi hubungan hukum selama bekerja juga dan setelah hubungan kerja selesai.

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada

¹Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 1.

terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.²

Pada sisi lain seperti yang dikemukakan Satjipto Rahardjo bahwa untuk menggambarkan masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup mendasar. Indonesia adalah masyarakat yang tengah mengalami transformasi struktural yaitu dari masyarakat yang berbasis pertanian ke basis industri. Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi yang semakin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan, sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja.³

Kebijakan dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenang-wenangan majikan atau pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.

Hal demikian bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada dipertanian dan semakin dirasakan penghasilan yang didapat lebih memadai sehingga lebih lanjut menunjukkan adanya tenaga kerja telah

² Pustakanet.com,2008,*Penempatan tenaga kerja asing*,
<http://pustakanet.wordpress.com/pelaksanaan-penempatan tenaga-kerjaasing>, diakses pada jam 09.00 Rabu 2 Desember.

³ Joko Harinato, 2015, *Ketenagakerjaan Indonesia*, Sinar Graha, Bogor, hlm. 23.

melintas antar negara. Banyak hal yang mempengaruhi terjadinya migrasi antar negara, namun faktor ekonomi tetap tampak dominan.⁴

Tenaga kerja merupakan salah satu pendukung dalam perekonomian suatu negara yang memerlukan tenaga kerja yang berkualitas. Pekerja merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional yang berorientasi pada kesejahteraan sosial sesuai dengan judul dalam Bab XIV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yaitu perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia telah terjadi bahkan sebelum proklamasi kemerdekaan terselenggarakan yaitu pada masa penjajahan Belanda. Untuk menghindari penggunaan Tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh tenaga kerja asing dengan pembatasan-pembatasannya juga penyediaan kesempatan kerja itu bagi Warga Negara Indonesia sendiri. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak ada satu Negara pun di dunia yang dapat membebaskan diri dari keterlibatannya dengan Negara lain. Karena antara Negara-negara tersebut terdapat adanya suatu keterkaitan dalam melaksanakan kepentingan masing-masing. Berdasarkan hal tersebut timbullah suatu hubungan yang tetap dan terus menerus antara Negara-negara yang bersangkutan.⁵

Pelemahan ekonomi Indonesia adalah realita yang harus kita hadapi saat ini. Walaupun melemahnya ekonomi adalah akibat dari faktor luar dan dalam dari dinamika ekonomi Indonesia, efek terhadap rakyat tanpa disadari terus terasa. Efek-efek ini termasuk peningkatan tingkat kurs rupiah pada mata uang

⁴Pustakanet.com,2008, *HukumKetenagakerjaan*, <http://pustakanet.wordpress.com>, pada jam 09.00 Rabu 2 Desember.

⁵Narzif, 2007, *HukumDiplomatikKonsuler*, UniversitasAndalas, Padang, hlm 1.

dunia lainnya, fluktuasi harga pangan, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan, terutama bagi masyarakat kelas menengah kebawah demi menjaga roda perusahaan terus berjalan. Diantara isu ekonomi melemah ini, masyarakat Indonesia dikagetkan dengan datangnya ribuan tenaga asing dari negara tetangga. Tingginya arus tenaga asing yang datang dari negara tetangga ke Indonesia ini, terutama China, tidak diantisipasi oleh masyarakat. Walaupun angkanya masih simpang siur, sekurang-kurangnya terdapat 5.000 orang buruh yang kini baru tercatat di Indonesia.⁶

Berkembangnya globalisasi ekonomi yang mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik atau investor.

Sejalan dengan hal tersebut, maka demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya,⁷ pemilik modal juga membutuhkan tenaga-tenaga terampil yang dapat dipercaya dalam mengelola investasinya di negara tujuan (country of destination). Untuk keperluan tersebut, para pemilik modal perlu membawa serta beberapa tenaga kerja dari negara asal (country of origin) atau negara lain. Dalam mewujudkan kebutuhan tersebut, maka dibentuklah kesepakatan-kesepakatan antar negara dimana pada akhirnya akan menghasilkan suatu sistem baru yang dapat diterapkan di berbagai negara, contohnya saja Asean

⁶KBBI.web.com, 2017, *Arus Tenaga Kerja Asing*, <http://kbbi.web.id/tenaga%20kerja>, diakses pada tanggal 19 September 2016.

⁷Tulus Tambunan, 2004, *Globalisasi dan Perdagangan Internasional*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 2.

Free Trade Area (AFTA), Asia Pacific Economic Cooperation (APEC), dan General Agreement on Tariff and Trade/ World Trade Organization (GATT/WTO).

Dari data Direktorat Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PPTKA) diketahui bahwa TKA yang bekerja di Indonesia pada tahun 2017 tercatat sebanyak 85.974 orang. Berdasarkan data PPTKA Kemenaker, Jumlah Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang diterbitkan bagi TKA jangka panjang dan jangka pendek pada tahun 2015 sebanyak 111.536 orang, pada tahun 2016 sebanyak 118.088 orang dan tahun 2017 sebanyak 126.006. Sedangkan data Jumlah IMTA yang berlaku pada tahun 2015 sebanyak 77.149 orang di tahun 2016 sebanyak 80.375 dan pada tahun 2017 sebanyak 85.974 orang. "Jika diperbandingkan dengan jumlah TKA di negara lain persentase TKA kita hanya di kisaran kurang dari 0,1% karena jumlah TKA kita hingga akhir tahun 2017 hanya sekitar 85 ribu dari berbagai negara".⁸

Menurut laporan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), realisasi investasi Penanaman Modal Asing (PMA) maupun Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) sepanjang Tahun 2017 mencapai Rp 692,8 triliun. Angka ini tumbuh 13,1% dan melampaui target yang ditetapkan sebesar Rp 678,8 triliun. Hal ini menunjukkan tingginya minat investor untuk berinvestasi di Indonesia. Peraturan Presiden 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tujuan utamanya menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak dan lebih baik melalui investasi. Investasi itu sangat penting karena kita tidak bisa membangun hanya mengandalkan APBN saja". Berdasarkan Peraturan

⁸Kompas.com, 2016, *Serbuan Tenaga Kerja Asing*, <https://ekonomi.kompas.com/>, diakses pada jam 22.55 Selasa 20 November

Presiden Nomor 20 Tahun 2018 juga disebutkan bahwa Pemberi Kerja TKA wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping (kecuali bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan komisaris), melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA, serta memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA.⁹

Bangsa kita sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang sebagai salah satu upaya agar segera bangkit dari keterpurukan. Dalam menghentikan memerosotkan ekonomi dan melaksanakan pembangunan ekonomi maka azas penting yang harus dipegang teguh ialah bahwa segala usaha harus didasarkan kepada kemampuan serta kesanggupan rakyat Indonesia sendiri. Namun begitu azas itu tidak boleh menimbulkan keseganan untuk memanfaatkan potensi-potensi modal, teknologi dan skill yang tersedia dari luar negeri, selama segala sesuatu itu benar-benar diabdikan kepada kepentingan ekonomi rakyat tanpa mengakibatkan ketergantungan terhadap luar negeri. Untuk itulah, Indonesia tidak menutup kehadiran pihak asing baik dalam bentuk modal maupun sebagai tenaga profesional yang akan bekerja di Indonesia¹⁰

Untuk menghindari penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah perlu untuk mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh tenaga kerja asing dengan pembatasan-pembatasannya juga penyediaan kesempatan kerja itu bagi Warga Negara Indonesia sendiri.

⁹Detik.com, 2018, *Ekonomi Bisnis*, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis>, diakses pada jam 19.37 Senin 26 November.

¹⁰Blogspot.com, 2016, *Eksistensi Tenaga Kerja*, <https://blogspot.com/berita>, diakses pada jam 12.00 Selasa 27 November

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memerintahkan Menteri yang mengurus tenaga kerja untuk segera menetapkan jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Perintah ini tertuang dalam Pasal 42 Ayat (5) dan 10 kemudian diulang lagi dalam Pasal 46 Ayat (2). Begitu pentingnya, pengaturan jabatan-jabatan tertentu yang dapat dan yang dilarang diduduki oleh tenaga kerja asing ini. Namun demikian, peraturan pelaksanaan ini belum dikeluarkan sehingga peraturan tersebut belum dapat dijalankan. secara gramatikal interpretasi berhubung belum adanya keputusan menteri ini, maka jabatan yang dilarang diduduki oleh tenaga kerja asing adalah yang mengurus personalia.

Dari dulu sampai sekarang masalah ketenagakerjaan pada dasarnya ada dua, yaitu masalah kesempatan kerja dan masalah kualitas tenaga kerja. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia.¹¹

Apalagi sekarang ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyaknya terjadi pengangguran di Indonesia. Secara tidak langsung penggunaan tenaga kerja asing dalam konteks ini

¹¹Johnny Ibrahim, 2012, *Ketenagakerjaan*, Graha Pustaka, Bandung, hlm. 34.

juga akan menambah tingkat persaingan memperoleh kerja dan menjadikan masalah pengangguran di negeri ini menjadi semakin kompleks.¹²

Adanya kebutuhan akan penggunaan TKA dan masuknya TKA ke Indonesia melalui perjanjian kerja antara perusahaan dengan TKA, tidak dapat dilepaskan dalam rangka “Indonesianisasi”, ialah usaha pemerintah untuk menyediakan dan mendidik tenaga kerja Indonesia untuk menggantikan tenaga kerja asing.¹³ Oleh karena sebab alasan itu yang menjadi salah satu faktor dari kekurangan negara kita, sehingga tidak lah heran adanya bila Indonesia sampai saat ini masih memerlukan tenaga asing. Proses tenaga kerja di perusahaan asing merupakan masalah yang cukup berat dan kompleks. Untuk itu kebijakan untuk melindungi tenaga kerja Indonesia dari serbuan tenaga kerja asing (TKA) dibutuhkan karena hal-hal seperti problem pengangguran dari angkatan kerja yang produktif yang meluas akibat dampak melemahnya rupiah oleh karena kenaikan harga minyak dunia serta alokasi TKA yang semakin tidak terkontrol oleh instansi pemerintah sehingga regenerasi tenaga kerja Indonesia (lokal) untuk menggantikan TKA menjadi lambat. Masalah buruh atau pekerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang sangat berkaitan yaitu aspek ekonomi, aspek sosiologi, aspek politik, aspek sosial budaya.

¹²Detik.com, 2008, *Eksistensi tenaga kerja asing*, <http://www.detik.com/eksistensi-tenaga-kerja-asing>, diakses pada jam 10.43 Rabu 2 Desember.

¹³ H.S. Syarif, 1996, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturannya*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 2 .

Pada dasarnya setiap warga Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan mendapat perlakuan yang sama dalam melakukan pekerjaannya. Asas ini terdapat dalam Pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 dan sifatnya berlaku umum bagi Tenaga kerja Indonesia. Tujuan diaturnya asas tersebut karena bangsa Indonesia selain jumlahnya banyak, juga terdiri dari berbagai macam suku bangsa sehingga dengan tidak membedakan orang dalam merekrut tenaga kerja. Meskipun demikian asas kesempatan yang sama dan perlakuan yang sama tersebut, tidak berlaku bagi orang asing karena negara mempunyai kewajiban mengutamakan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di negeri sendiri untuk dapat memakmurkan negaranya.¹⁴

Penggunaan TKA secara filosofis yaitu asas manfaat, aspek keamanan, aspek legalitas, yaitu masuknya TKA harus mendapatkan ijin kerja dari Menteri Tenaga Kerja, sejalan dengan penggunaan TKA adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh TKI dengan percepatan ahli teknologi dan keahlian serta peningkatan investasi. Sehingga TKA di Indonesia tidak dapat dihindari penggunaannya, dan pada prinsipnya penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yakni mereka TKA yang membawa modal (sebagai investor) dan membawa skill dalam hal *transfer of knowledge*.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 3 Ayat 1 dan 2 perihal ketentuan penggunaan tenaga kerja asing dalam perusahaan,

¹⁴Gatot Supramono, 2014, *Hukum Orang Asing Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta Timur, hlm. 50.

bahwa perusahaan harus memprioritaskan tenaga kerja Indonesia dibandingkan tenaga kerja asing. Peraturan perundang-undangan yang telah dipaparkan di atas bertujuan untuk mewujudkan perlindungan hukum terhadap para investor dan seluruh tenaga kerja Indonesia dalam menjalani kegiatan pekerjaannya¹⁵

Penggunaan tenaga kerja asing memang memiliki dampak positif kepada perekonomian dan perkembangan Indonesia jika memenuhi prosedur dan persyaratan sebagaimana yang telah diatur. Tenaga kerja asing itu merupakan penambah devisa bagi negara, dan dapat memacu semangat tenaga kerja Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Akan tetapi di balik dampak positif, ada begitu banyak dampak negatif, karena seperti yang kita tahu, terkadang aturan itu tidak sesuai dengan praktiknya. Contohnya, masih banyak oknum yang mencari keuntungan dengan menyeludupkan tenaga kerja asing itu ke Indonesia. Memperkaya diri sendiri dan golongan tanpa tahu begitu banyak anak bangsa yang kelaparan.¹⁶

Dengan diberlakukannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebenarnya tidak banyak yang berubah, hanya beberapa proses administratif tentang Tenaga Kerja Asing dipermudah sehingga timbul anggapan seolah-olah adanya keberpihakan dari Pemerintah terhadap Tenaga Kerja Asing. Apabila dicermati pasal demi pasal tidak ada kelonggaran persyaratan bagi TKA yang akan bekerja di Indonesia. Kita memang tidak memungkiri fenomena sebaran TKA yang berasal dari

¹⁵C. Sumarprahatiningsih, 2006, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, HIPSMI, Jakarta, hlm. 56.

¹⁶Harianhaluan.com, 2014, *Problematika Tentang Tenaga Kerja Asing*, <https://www.harianhaluan.com/news/detail/60261/problematika-tenaga-kerja-asing>, diakses pada jam 10.56 Rabu 2 Desember.

Tiongkok yang melakukan pekerjaan kasar. Serbuan TKA unskill worker terutama dari Tiongkok adalah efek dari kerjasama yang ditandatangani oleh Pemerintah Indonesia yang mencapai nilai 120 triliyun dengan para investor yang terbanyak berasal dari Tiongkok.¹⁷

Sebagian anggota masyarakat di Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat, resah dengan kehadiran perusahaan penanaman modal asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) asal Tiongkok. Pasalnya, perusahaan dan TKA itu menambang timah hitam di kawasan penyangga hutan lindung di Kecamatan Koto Parik Gadang sekitar 120 kilometer arah selatan Kota Padang. “Kami khawatir aktivitas tenaga kerja asal Tiongkok dalam menambang timah hitam itu bisa merusak ekosistem kawasan peyangga hutan lindung milik kami,” ujar Antonorita, salah seorang anggota masyarakat. “Menurutnya, aktivitas penambangan di Solok Selatan oleh perusahaan modal asing itu sudah berjalan empat bulan terakhir dan dalam dua bulan ini telah membuat beberapa peledakan untuk menggali terowongan. Penduduk setempat sering kaget dengan suara ledakan di areal penambangan itu. Mereka kerap mempertanyakan kehadiran tenaga kerja asing dengan aktivitasnya menambang di penyangga hutan lindung setempat.”¹⁸

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian tentang Prosedur Tenaga Kerja Asing, sehingga penulis mengangkat judul penelitian **“PROSEDUR PENEMPATAN TENAGA KERJA ASING PADA TAMBANG TIMAH DI KABUPATEN SOLOK SELATAN”**.

¹⁷Academia.com, 2017, Tenaga Kerja Asing Di Indonesia https://www.academia.edu/37571042/Tenaga_Kerja_Asing_Di_Indonesia, diakses pada jam 13.52 Jum’at 7 November.

¹⁸Jpmn.com, 2017, *Penambangan Timah Oleh TKA Di Solok Selatan Meresahkan Warga*, <https://m.jpmn.com>, diakses pada jam 13.55 Jum’at 7 November.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah prosedur penempatan tenaga kerja asing pada tambang timah PT. Karya Inti Malinjo di Kabupaten Solok Selatan ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi perusahaan tambang timah di Kabupaten Solok Selatan berkaitan permasalahan yang timbul dalam prosedur penempatan mempekerjakan tenaga kerja asing?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan tambang timah PT. Karya Inti Malinjo di Kabupaten Solok Selatan dalam menangani masalah mempekerjakan tenaga kerja asing?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami prosedur penempatan tenaga kerja asing pada tambang timah di Kabupaten Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui dan memahami kendala yang dihadapi perusahaan tambang timah di Kabupaten Solok Selatan berkaitan permasalahan yang timbul dalam prosedur penempatan mempekerjakan tenaga kerja asing.
3. Untuk mengetahui dan memahami upaya apa yang dilakukan tambang timah berkaitan masalah mempekerjakan tenaga kerja asing.

D. Metode Penelitian

Guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penulisan ini maka metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Untuk mengetahui dan memperoleh pemahaman terhadap perbandingan darisuat masalah yang diteliti dapat dilakukan dengan menggunakan penelitian yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang dilakukan dengan melihat fakta-fakta dan kenyataan yang ada di lapangan.¹⁹

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yaitu penelitian yang hasilnya dimaksud untuk menggambarkan secara sistematis mengenai bagaimana prosedur penempatan tenaga kerja asing asal Tiongkok pada tambang timah di Kabupaten Solok Selatan.

3. Sumber Data

Sumber data dalam melakukan penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, terdiri dari :

a) Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Untuk mendapatkan sumber data tersebut, penulis memperoleh fakta yang didapatkan langsung melalui penelitian di Perusahaan tambang timah Kabupaten Solok Selatan. Informasi-informasi tersebut berasal dari :

- 1) Bapak Mareta sebagai Manajer Personalia
- 2) Bapak Effendi sebagai Supervisor Perekrutan
- 3) Bapak Teddy sebagai Yose Supervisor Penempatan

¹⁹Zainal Asikin dan Amirudddin, 2013, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 30.

- 4) Masyarakat sekitar Perusahaan tambang timah Kabupaten Solok Selatan.

b) Data Sekunder

Data sekunder mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan. Dalam hal ini peneliti menggunakan data sekunder berupa arsip-arsip dan dokumen resmi di Perusahaan tambang timah Kabupaten Solok Selatan serta peraturan perundang-undangan.

4. Teknik Pengumpulan Data

a) Wawancara

Suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data atau mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui tanya jawab pada dua orang atau lebih dengan bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi-informasi. Wawancara yang dilakukan kepada Kepala Teknis Tambang Timah Kabupaten Solok Selatan

b) Studi Dokumen

Suatu teknik dengan mempelajari bahan-bahan yang tertulis atau dokumen yang sudah ada berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

5. Analisis Data

Data diuraikan secara kualitatif yaitu dengan mengelompokkan data-data menurut aspek-aspek yang diteliti berupa rangkaian kata-kata atau kalimat.²⁰

²⁰ Amiruddin, dkk. 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 167-168.