|  |
| --- |
| **TINJAUAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM** **HUBUNGAN KERJA UNTUK JABATAN TERTENTU DAN WAKTU TERTENTU** **DI INDONESIA**Tesis Untuk memenuhi sebagai persyaratanmencapai derajat S-2Program Studi Magister Hukum Bisnis dan KenegaraanKonsentrasi Hukum Bisnis**UGM-1**Diajukan oleh**Emilia Metta Karunia Wijaya****18/437200/PHK/10457**Kepada**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM****UNIVERSITAS GADJAH MADA****YOGYAKARTA****2020**HALAMAN JUDUL |

**TINJAUAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM**

**HUBUNGAN KERJA UNTUK JABATAN TERTENTU DAN WAKTU TERTENTU DI INDONESIA**

**Draft Tesis**

Untuk memenuhi sebagai persyaratan

mencapai derajat S-2

Program Studi Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan

Konsentrasi Hukum Bisnis

****

# HALAMAN PERSETUJUAN

**Dipersiapkan dan disusun oleh :**

**Emilia Metta Karunia Wijaya**

**18/437200/PHK/10457**

Yogyakarta, 8 Januari 2021

Disetujui oleh Pembimbing

****

**Dr. Murti Pramuwardhani Dewi, S.H.,M.Hum**

UNIVERSITAS GADJAH MADA

**FAKULTAS HUKUM**

**Jl. Sosio Yustisia No. 1, Bulaksumur, Sleman, D.I. Yogyakarta, 55281, Telp./Faks.: (0274)512781**

**Laman:** [**http://law.ugm.ac.id**](http://law.ugm.ac.id/) **– Email:** **hukum-hk@ugm.ac.id**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 184/UN1/HK.1.1/PJ/2021

Dekan Fakultas HukumUniversitas Gadjah Mada menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Emilia Metta Karunia Wijaya

NIM : 18/437200/PHK/10457

Program Studi : Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan

Judul Karya Akhir : TINJAUAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM HUBUNGAN KERJA UNTUK JABATAN TERTENTU DAN WAKTU TERTENTU

Tanggal Yudisium : 28 Januari 2021

Pembimbing : Dr. Murti Pramuwardhani Dewi, S.H., M.Hum.

Penguji :

 Ketua Penguji : Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum.

 Anggota Penguji : Dr. R.A. Antari Innaka T., S.H., M.Hum

Telah mendapatkan persetujuan dari pembimbing dan para penguji Tesis dan akan yudisum pada tanggal 28 Januari 2021.

Surat Keterangan ini dibuat dan berlaku pada masa tanggap darurat covid 19 dan dapat dipergunakan sebagai pengganti lembar pengesahan dan persetujuan karya tulis akhir sebagai syarat yudisium atau wisuda pada program pascasarjana.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

# HALAMAN PENGESAHAN

 Yogyakarta, 26 Januari 2021

 a.n. Dekan,

# **C:\Users\Metta\Downloads\Scan.jpg**SURAT PERNYATAAN

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul, “Tinjauan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hubungan Kerja untuk Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu di Indonesia” Tesis ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat akademik menempuh ujian akhir Program Pascasarjana Magister Hukum (MH) di Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap penggunaan tenaga kerja asing dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu di Indonesia didasarkan pada dua alasan. Pertama, penulis ingin meneliti kebijakan pemerintah terkait tenaga kerja asing pada jabatan dan waktu tertentu sejalan dengan kewajiban pemerintah dalam menjamin kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia. Kedua, penulis ingin meneliti tentang dampak kebijakan tenaga kerja asing pada jabatan dan waktu tertentu terhadap peningkatan tenaga kerja asing illegal dan berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia.

Penulis pada kesempatan ini mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah bersedia memberikan saran, nasehat, kritikan dan bantuan, baik yang bersifat moril maupun materiil, hingga selesainya tesis ini.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya ini penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Ir. Panut Mulyono, M.Eng, D.Eng, IPU, ASEAN Eng, selaku Rektor Universitas Gadjah Mada.
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Riyanto, S.H., LL.M, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
3. Bapak Dr. Djoko Sukisno, S.H., C.N selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
4. Ibu Dr. Murti Pramuwardhani Dewi, S.H., M.Hum, selaku dosen pembimbing tesis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, petunjuk dan dorongan untuk penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. Ari Hernawan,S.H., M.Hum dan Ibu Dr. R.A. Antari Innaka T., S.H., M.Hum selaku penguji tesis yang telah memberikan banyak masukan dan arahan untuk perbaikan tesis ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Magister Hukum atas segala bimbingan dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
7. Bapak dan Ibu Sekretariat Program Studi Magister Hukum Bisnis Pascasarjana Universitas Gadjah Mada beserta pejabat lainnya yang telah membantu penyelesaian administrasi.
8. Ibu Imma Indra Dewi W, S.H., M.Hum, selaku Dosen Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya dan Ahli Hukum Tenaga Kerja yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk penulis wawancara
9. Ibu Eka Prima Sari, S.H., M.H, selaku Kepala Seksi RPTKA Sektor Industri, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang telah memberikan izin dan data kepada penulis
10. Papaku Harjana Wijaya dan Mamaku Renawati Husada terima kasih untuk cinta kasih yang paling tulus dan pemberi support terbesar.
11. Adikku tercinta Nikolaus Aryawan Rafato Wijaya yang selalu menanyakan kapan tesis ini selesai, sehingga penulis terpacu untuk segera menyelesaikan tesis
12. Bapak Dr. Suyudi Sidiono yang terus memberikan doa dan semangat kepada Penulis untuk menyelesaikan tesis ini
13. Rekan-rekan angkatan 42 Studi Program Studi Magister Hukum Bisnis Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Kampus Jakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidaklah sempurna, oleh karena itu dengan segala keterbukaan dan kerendahan hati penulis memohon maaf untuk semua pihak dan penulis bersedia untuk menerima kritik maupun saran yang bersifat membangun dari para pembaca.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat berguna dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

Yogyakarta, 8 Januari 2021

Penulis,



Emilia Metta Karunia Wijaya

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc62586366)

[HALAMAN PERSETUJUAN ii](#_Toc62586367)

[SURAT PERNYATAAN iv](#_Toc62586368)

[KATA PENGANTAR v](#_Toc62586369)

[DAFTAR ISI viii](#_Toc62586370)

[INTISARI xi](#_Toc62586371)

[ABSTRAK xii](#_Toc62586372)

[BAB I 1](#_Toc62586373)

[**A.** **Latar Belakang** ………………………………………………………………...1](#_Toc62586374)

[**B.** **Rumusan Masalah……………………………………………………………..**5](#_Toc62586375)

[**C.** **Tujuan Penelitian**……………………………………………………………...5](#_Toc62586376)

[**D.** **Manfaat Penelitian**…………………………………………………………….6](#_Toc62586377)

[**E.** **Keaslian Penelitian**…………………………………………………………….7](#_Toc62586378)

[BAB II 12](#_Toc62586379)

[TINJAUAN PUSTAKA 12](#_Toc62586380)

[**A.** **Tinjauan Umum Hubungan Kerja Penggunaan Tenaga Kerja Asing**…….12](#_Toc62586381)

[1. Hubungan Kerja………………………………………………………….12](#_Toc62586382)

[2. Pengertian dan Dasar Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing...............13](#_Toc62586383)

[**B.** **Tinjauan Umum Peran dan Tanggung Jawab Negara dalam Menyediakan Kesempatan Kerja**……………………............………………………………16](#_Toc62586384)

[1. Kesempatan Kerja......................................................................................16](#_Toc62586385)

[2. Peran dan Tanggung jawab negara............................................................18](#_Toc62586386)

[3. Perlindungan hukum tenaga kerja..............................................................22](#_Toc62586387)

[BAB III 23](#_Toc62586388)

[METODE PENELITIAN 23](#_Toc62586389)

[**A.** **Sifat Penelitian**………………………………………………………………..23](#_Toc62586390)

[**B.** **Jenis Penelitian**……………………………………………………………….24](#_Toc62586391)

[**C.** **Sumber data**…………………………………………………………………..24](#_Toc62586392)

[**D. Cara dan alat pengumpulan data**………………………………………………26](#_Toc62586393)

[**E.** **Analisis Data…………………………………………………………………..**27](#_Toc62586394)

[**F.** **Jalannya Penelitian**…………………………………………………………...28](#_Toc62586395)

[BAB IV 29](#_Toc62586396)

[HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 29](#_Toc62586397)

[**A.** **Kebijakan Pemerintah terkait Tenaga Kerja Asing pada Jabatan dan Waktu Tertentu Sudah Sejalan dengan Kewajiban Pemerintah dalam Menjamin Kesempatan Kerja bagi Warga Negara Indonesia**…………….29](#_Toc62586398)

[**B.** **Dampak Kebijakan Tenaga Kerja Asing Pada Jabatan dan Waktu Tertentu terhadap Peningkatan Tenaga Kerja Asing Illegal dan Berkurangnya Kesempatan Kerja Bagi Warga Negara Indonesia**…………………………52](#_Toc62586399)

[BAB V 75](#_Toc62586400)

[PENUTUP 75](#_Toc62586401)

[**A.** **Kesimpulan**……………………………………………………………………75](#_Toc62586402)

[**B.** **Saran**…………………………………………………………………………..76](#_Toc62586403)

[DAFTAR PUSTAKA 78](#_Toc62586404)

[**A.** **Buku**…………………………………………………………………………...78](#_Toc62586405)

[**B.** **Peraturan Perundang-undangan**…………………………………………….80](#_Toc62586406)

[**C.** **Hasil Penelitian**………………………………………………………………..80](#_Toc62586407)

[**D.** **Jurnal**………………………………………………………………………….81](#_Toc62586408)

[**E.** **Internet**………………………………………………………………………...82](#_Toc62586409)

**TINJAUAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM**

**HUBUNGAN KERJA UNTUK JABATAN TERTENTU DAN WAKTU TERTENTU DI INDONESIA**

# INTISARI

**Intisari**

**Emilia Metta Karunia Wijaya[[1]](#footnote-1), Murti Pramuwardhani Dewi[[2]](#footnote-2)**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan pemerintah terkait tenaga kerja asing pada jabatan tertentu dan waktu tertentu sejalan dengan kewajiban pemerintah dalam menjamin kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia dan untuk mengetahui dan menganalis dampak kebijakan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu dan waktu tertentu terhadap peningkatan tenaga kerja asing illegal dan berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang didukung wawancara kepada narasumber. Sumber data dari penelitian ini adalah data sekunder yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Cara pengumpulan data dengan studi pustaka dan wawancara. Data yang terkumpul tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif, untuk mendapatkan kesimpulan dan jawaban dari permasalahan.

Hasil penelitian tersebut yang pertama adalah kebijakan pemerintah terkait hubungan kerja tenaga kerja asing dalam jabatan dan waktu tempat tertentu belum sejalan dengan kewajiban pemerintah dalam menjamin kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia. Kedua, kebijakan hubungan kerja tenaga kerja asing dalam jabatan dan waktu tertentu berdampak terhadap peningkatan tenaga kerja asing illegal dan berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia.

Kata kunci: Tenaga Kerja asing, Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan

***REVIEW OF THE USE FOREIGN EMPLOYMENT FOR WORK RELATION IN CERTAIN POSITION AND CERTAIN TIME IN INDONESIA***

# ABSTRAK

***Abstract***

**Emilia Metta Karunia Wijaya[[3]](#footnote-3), Murti Pramuwardhani Dewi[[4]](#footnote-4)**

 *The purpose of this study is to find out and analyze government policies related to foreign workers at a certain position and time in line with the government's obligation to guarantee employment opportunities for Indonesian citizens and to find out and analyze the impact of foreign labor policies at a certain position and time on the increase illegal foreigners labor and decrease employment opportunities for Indonesian citizens.*

 *This study uses a normative research method supported by interviews with interviewees. The data source of this research is secondary data in the form of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The data collected by literature study and interviews. The collected data were analyzed qualitatively, to get conclusions and answers for the problems.*

 *The first result of this research is that government policies related to the employment relationship of foreign workers in a certain position and time are not in line with the government's obligation to guarantee employment opportunities for Indonesian citizens. Second, the policy of working foreign workers in a certain position and time has an impact on the increase in illegal foreign workers and reduced employment opportunities for Indonesian citizens.*

*Keywords: foreign workers, employment relations, employment*

# **BAB I**

**PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang**

Globalisasi mendorong pergerakan ekonomi. Pergerakan aliran modal dan investasi dari seluruh penjuru dunia mendorong migrasi penduduk. Mobilitas penduduk dunia yang meningkat menimbulkan berbagai dampak. Salah satu dampak dari globalisasi yakni adanya pergeseran tenaga kerja. Pergeseran tenaga kerja dikarenakan adanya penanaman modal dari investor. Investor ingin mengawasi perusahaannya secara langsung dan mempekerjakan tenaga ahli yang dimilikinya sehingga investor mengirim tenaga kerja ke Indonesia.

 Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional yang penuh tantangan. Persaingan global memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, menguasai ilmu pengetahuan, memiliki kharakter yang baik, dan cakap teknologi. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan kebutuhan yang mendesak, oleh karena itu berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia perlu ditingkatkan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan masa depan negara, karena tenaga kerjalah pelaku dan tujuan pembangunan sebuah negara.

 Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berisi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak warga negara mendapat pekerjaan juga diatur dalam Pasal 6 ayat (1) dan (2) *International Convenant On Economic, Social, Cultural Rights* yang telah diratifikasi menjadi Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Convenant On Economic, Social, Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).

Kesempatan kerja perlu dibuka seluas-luasnya dan penggunaan tenaga kerja asing perlu diberlakukan secara selektif. Tenaga kerja asing menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Tenaga kerja asing merupakan suatu kebutuhan dalam pembangunan ekonomi yakni untuk mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi dibidang tertentu yang belum dapat dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia. Tujuan penggunaan tenaga kerja asing yakni memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional di bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia.[[5]](#footnote-5) Tujuan pengaturan tenaga kerja asing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan *level.*[[6]](#footnote-6)

Keberadaan tenaga kerja asing dalam rangka alih teknologi tidak boleh mengurangi kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia. Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.Penggunaan tenaga kerja asing ini kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dimaksudkan untuk menyederhanakan izin penggunaan tenaga kerja di Indonesia.

Pasal 22 Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing berisi dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, tenaga kerja asing dapat menggunakan jenis visa dan izin tinggal yang diperuntukkan bagi kegiatan dimaksud sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan sedangkan dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu dan Penjelasan Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi perlunya pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Peneliti P2K LIPI, Asiati mengatakan[[7]](#footnote-7) berdasarkan data Kementrian Tenaga Kerja hingga Juni 2017 telah ditemukan 1383 tenaga kerja asing illegal, sedangkan berdasarkan data imigrasi tahun 2016 pelanggar terbanyak berasal dari RRT mencapai 24 persen dari total pekerja RRT sebanyak 7.787 orang. Pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja asing illegal di Indonesia bertambah, Yusuf Ketua Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat mengatakan[[8]](#footnote-8) jumlah tenaga kerja asing illegal di Indonesia jauh lebih banyak dari yang sudah terdaftar. Jumlah tenaga kerja asing yang terdaftar saat ini di kisaran 73 ribu orang sedangkan yang illegal dengan visa turis atau bisnis jumlahnya bisa tiga kali lipat.

 Konsideran huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Konsideran huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Penggunaan tenaga kerja asing perlu dilakukan secara selektif demi menjamin tersedianya kesempatan kerja dan kesejahteraan warga negara Republik Indonesia. Berdasarkan pemaparan penulis diatas maka penulis mengangkat judul tesis “Tinjauan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hubungan Kerja untuk Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu di Indonesia”

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat dua (2) permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu:

* + - 1. Apakah kebijakan pemerintah terkait tenaga kerja asing pada jabatan tertentu dan waktu tertentu sudah sejalan dengan kewajiban pemerintah dalam menjamin kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia?
			2. Apakah kebijakan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu dan waktu tertentu berdampak terhadap peningkatan tenaga kerja asing illegal dan berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan pemerintah terkait tenaga kerja asing pada jabatan tertentu dan waktu tertentu sudah sejalan dengan kewajiban pemerintah dalam menjamin kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalis dampak kebijakan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu dan waktu tertentu terhadap peningkatan tenaga kerja asing illegal dan berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia

## **Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya terkait peraturan perundang-undangan tenaga kerja asing di Indonesia agar tercipta peraturan perundang-undangan yang dapat menjamin kepastian hukum terhadap tenaga kerja asing di Indonesia.

1. Secara Praktis
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah khususnya Kementrian Tenaga Kerja sebagai lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang penggunaan tenaga kerja asing.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Instansi Negara baik legislatif maupun eksekutif dalam menciptakan peraturan perundang- undangan yang menjamin kepastian hukum terhadap penggunaan tenaga kerja asing dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
4. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis bagi tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih luas

## **Keaslian Penelitian**

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan dapat diketahui bahwa secara umum penelitian mengenai tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hasil penelitian tersebut berupa tesis dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister, yaitu:

* + - 1. Nadya Victaurine, mahasiswi Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Tahun 2011, dengan judul “Implementasi Pembatasan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan MA NO. 29 PK/PDT.SUS/2010)”.[[9]](#footnote-9) Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:
1. Bagaimana pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia?
2. Bagaimana pelaksanaan pembatasan hubungan kerja tenaga kerja asing berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003?
3. Bagaimana pengaturan penggunaan tenaga kerja asing ke depan guna mendukung tujuan pembatasan tenaga kerja asing melalui hubungan kerja waktu tertentu?

Berdasarkan permasalahan diatas, maka kesimpulan dari penelitian tersebut adalah:

* + - * 1. Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pembatasan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dimaksudkan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam negeri. Pembatasan dilakukan melalui sistem perizinan, penggunaan tenaga kerja asing dalam jabatan tertentu, serta penggunaan tenaga kerja asing hanya dalam hubungan kerja waktu tertentu.
				2. Pembatasan penggunaan tenaga kerja asing dalam hubungan kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak bisa diimplementasikan dalam hal terjadinya pelanggaran PKWT tenaga kerja asing. Hal tersebut dikarenakan adanya inkonsistensi ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang membatasi hubungan kerja tenaga kerja asing dalam hubungan kerja waktu tertentu, sementara di sisi lain ketentuan Undang-Undang ini dimungkinkan perubahan PKWT menjadi PKWTT, dalam hal PKWT tidak dipenuhi pemberi kerja.
				3. Mahkamah Agung pada putusannya dalam tingkat Peninjauan Kembali No. 29 PK/PDT.SUS/2010 menegaskan pengaturan mengenai beralihnya PKWT menjadi PKWTT demi hukum tidak membedakan tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing. Preseden ini membuktikan bahwa pembatasan tenaga kerja asing dalam hubungan kerja waktu tertentu tidak menutup kemungkinan tenaga kerja asing untuk diberlakukan sebagai PKWTT, termasuk dalam hal pesangon dan hak normatif karyawan PKWTT apabila PKWT tenaga kerja asing demi hukum telah beralih menjadi PKWTT.
			1. Edy Pratama Putra, S.H, mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Tahun 2016, dengan judul “Perlindungan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.” [[10]](#footnote-10)

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana keabsahan dari perjanjian kerja yang salah satu pihaknya tenaga kerja asing dan upaya hukum dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak?
2. Bagaimanakah pertanggungjawaban oleh perusahaan terhadap mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa adanya ijin mempekerjakan tenaga asing?

Berdasarkan permasalahan diatas, maka kesimpulan dari penelitian tersebut adalah:

* + - * 1. Pemerintah perlu mengawasi penggunaan tenaga kerja asing karena banyak perusahaan yang melakukan perjanjian kerja tidak sesuai dengan hukum ketenagakerjaan.
				2. Perusahaan sering melakukan perjanjian kerja melebihi batas waktu kerja bagi tenaga kerja asing. Kasus dalam tesis ini, perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja asing tersebut selama sebelas (11) tahun dan delapan (8) tahun secara terus menerus.
			1. Akmaluddin, mahasiswi Program Studi Magister Hukum Universitas Gadjah Mada, Tahun 2020, dengan judul “Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan Berlakunya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.”[[11]](#footnote-11)Rumusan masalahnya adalah:
1. Bagaimana dampak perizinan penggunaan tenaga kerja asing dengan berlakunya Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing?
2. Bagaimana upaya pemerintah dan unsur pekerja terhadap fenomena kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia pasca berlakunya Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan tenaga kerja asing?

Berdasarkan permasalahan diatas, maka kesimpulan dari penelitian tersebut adalah:

* + - * 1. Dampak perizinan penggunaan tenaga kerja asing dengan berlakunya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 adalah proses perizinan secara manual di daerah, menjadi satu pintu terpusat di Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Ketenagakerjaan secara *online.* Praktiknya banyak tenaga kerja asing, khususnya dari Tiongkok yang bekerja sebagai tenaga kerja kasar (*unskill*) akibat kebijakan *turnkey project* pemerintah*,* terjadi ketidakpastian hukum atas Perpres No. 20 Tahun 2018 yang melarang penempatan tenaga kerja asing sebagai tenaga kerja kasar.
				2. Upaya Pemerintah dan unsur pekerja terhadap fenomena kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia pasca berlakunya Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan tenaga kerja asing dengan renegosiasi antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah Tiongkok terkait dengan *turnkey project.*

Berbeda dengan ketiga tesis di atas, permasalahan yang dibahas oleh penulis dalam tesis ini difokuskan pada tinjauan penggunaan tenaga kerja asing dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu di Indonesia. Penelitian dalam tesis ini lebih spesifik dan bersifat komplementer dari penelitian yang telah ada. Penelitian ini merupakan karya asli penulis sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenaran dan kemurniannya.

# **BAB II**

# **TINJAUAN PUSTAKA**

## **Tinjauan Umum Hubungan Kerja Penggunaan Tenaga Kerja Asing**

### Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur perintah dalam perjanjian kerja memegang peranan pokok sehingga tanpa adanya unsur perintah maka hal itu bukan perjanjian kerja, unsur perintah juga membuat kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu ada yang memerintah dan ada yang diperintah (hubungan subordinasi)[[12]](#footnote-12) Menurut Soepomo,[[13]](#footnote-13) hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja membahas masalah-masalah mengenai hubungan secara bipatrit antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan industrial membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik, dan budaya yang baik secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja dan pengusaha.

### Pengertian dan Dasar Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi bahwa tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Pengertian tenaga kerja asing menurut Budiono[[14]](#footnote-14) adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tujuan pengaturan tenaga kerja asing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Abdussalam dan Desasfuryanto[[15]](#footnote-15) bahwa tujuan dari penempatan tenaga kerja asing di Indonesia adalah untuk:

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau ilmu pengetahuan terutama di bidang industri
3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja di Indonesia
4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal dan pembangunan di Indonesia.

Adapun filosofi penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu:[[16]](#footnote-16)

1. Asas manfaat berupa perluasan kesempatan kerja
2. Aspek keamanan berupa mekanisme pengendalian tenaga kerja asing (termasuk *clearance house*), dan
3. Aspek legalitas berupa masuknya tenaga kerja asing harus mendapatkan izin dari menteri (*working permit*)

Pengaturan tenaga kerja asing yang hanya boleh mengisi jabatan tertentu yang membutuhkan pengetahuan dan keahlian dimaksudkan agar tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia adalah tenaga kerja asing yang benar-benar *expert* sehingga benar-benar memberikan manfaat, yaitu melakukan alih teknologi dan alih keahlian yang dimilikinya kepada tenaga kerja Indonesia.[[17]](#footnote-17) Manfaat tersebut merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dari keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia.

Peraturan penggunaan tenaga kerja asing juga membatasi waktu kerja tenaga kerja asing di Indonesia. Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi tenaga kerja asing di Indonesia hanya dapat bekerja untuk jabatan dan waktu tertentu. Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang salah satunya dibuat berdasarkan jangka waktu. Tenaga kerja asing dapat bekerja di Indonesia dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibatasi oleh Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat untuk jangka waktu paling lama dua (2) tahun dan boleh diperpanjang oleh para pihak sebanyak satu (1) kali untuk jangka waktu paling lama satu (1) tahun saja.

Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing berisi RPTKA dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama lima tahun dan dapat diperpanjang dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja dalam negeri. Ketentuan tersebut tidak selaras dengan ketentuan di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait jangka waktu maksimum perjanjian kerja waktu tertentu yang hanya dapat dibuat selama dua (2) tahun dan diperpanjang satu (1) kali untuk jangka waktu satu (1) tahun saja.

## **Tinjauan Umum Peran dan Tanggung Jawab Negara dalam Menyediakan Kesempatan Kerja**

### Kesempatan Kerja

Tenaga kerja merupakan bagian penting dari kegiatan ekonomi dalam melaksanakan proses produksi. Tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Angkatan kerja (*labour force*) merupakan penduduk baik perempuan maupun laki-laki dalam usia produktif (usia kerja) berumur 15-64 tahun yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan (menganggur).[[18]](#footnote-18) Selisih antara angkatan kerja dan tenaga kerja disebut kelompok bukan angkatan kerja. Kesempatan kerja (d*emand for labour*) adalah suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan pekerjaan yang siap diisi oleh para pencari kerja.[[19]](#footnote-19)

Berdasarkan data Badan Pusat statistic (BPS) pada februari 2015, jumlah pengangguran di Indonesia naik dari 300.000 orang menjadi 7,45 juta orang. Data pengangguran tersebut diprediksi meningkat karena nilai tukar rupiah terhadap USD semakin rendah, pertumbuhan ekonomi yang rendah, dan tidak adanya kebijakan yang tepat dari pemerintah untuk mengatasi berbagai persoalan yang menimpa rakyat.[[20]](#footnote-20) Listyanto, Ekonom dari *institute for Development of Economics and finance* mengatakan[[21]](#footnote-21) pemerintah perlu memperbaiki pendidikan dan keahlian tenaga kerja Indonesia. Hal ini terlihat dari menurunnya penyerapan tenaga kerja atas pertumbuhan ekonomi dari waktu ke waktu. Saat ini 1 persen pertumbuhan ekonomi hanya menyerap 110 ribu dari 225 ribu tenaga kerja.

Kesempatan kerja yang memadai merupakan salah satu wujud dalam men­capai masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.[[22]](#footnote-22) Ketenagakerjaan merupakan aspek yang mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi, sehingga salah satu sasaran dalam pembangunan diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan terciptanya lapangan kerja baru dalam jumlah dan kualitas yang seimbang dan memadai.[[23]](#footnote-23) Perluasan kesempatan kerja ditujukan untuk menyerap angkatan kerja setiap tahunnya demi meningkatkan pendapatan masyarakat.

Salah satu upaya untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi masyarakat untuk mempertahankan hak dalam memperoleh pekerjaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan pemerintah terhadap masyarakat dalam menjaga hak-hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan serta menjamin kesempatan dan mewujudkan kesejahteraan bagi setiap orang.[[24]](#footnote-24) Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

### Peran dan Tanggung jawab negara

Penyerapan tenaga kerja bagi warga negara Indonesia menimbulkan kekhawatiran bagi pemerintah dalam menjalankan tanggung jawab konstitusional negara di bidang ketenagakerjaan. Perlu dicermati dampak dari penggunaan tenaga kerja asing yakni berkurangnya kesempatan kerja di negara tujuan (*country of destination*), meningkatkan devisa keluar (*outflow*), faktor budaya, dampak hukum berupa pelanggaran keimigrasian dan diskriminasi tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja asing.[[25]](#footnote-25) Dhakiri yang saat itu menjabat sebagai menteri ketenagakerjaan mengatakan[[26]](#footnote-26) tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia tidak boleh masuk ke semua sektor lapangan pekerjaan, melainkan hanya boleh menempati jabatan-jabatan tertentu yang sifatnya *expert.* Hal ini dimaksudkan agar keberadaan tenaga kerja asing dapat mendatangkan manfaat alih teknologi dan alih keahlian. Negara harus menyeimbangkan peran dan tanggung jawabnya terhadap tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing. Kegiatan pemerintah dalam mendatangkan tenaga kerja asing perlu dilaksanakan secara selektif, hati-hati, dan diawasi secara ketat.

Peran negara dan kewenangan pemerintah dalam menyikapi keberadaan tenaga kerja asing, disesuaikan dengan fungsi pemerintah dan pemerintah daerah, yakni:[[27]](#footnote-27)

1. Fungsi regulator pemerintah dan pemerintah daerah membuat pengaturan berupa regulasi maupun kebijakan untuk tenaga kerja asing di Indonesia
2. Fungsi eksekutor pemerintah dan pemerintah daerah sebagai *implementing agencier* melaksanakan ketenagakerjaan asing berdasarkan regulasi dan kebijakan dari lembaga pemegang peran yaitu negara.
3. Fungsi fasilitator, pemerintah dan pemerintah daerah memfasilitasi hubungan kerja antara pemberi kerja, tenaga kerja asing, dan tenaga kerja Indonesia pendamping melalui pelatihan dan mekanisme jaminan kerja
4. Fungsi *controller,* pemerintah dan pemerintah daerah melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja asing sejak akan masuk ke Indonesia sampai dengan akan kembali ke negara asalnya.

Pelaksanaan tanggung jawab negara dilaksanakan dengan membuat kebijakan penggunaan tenaga kerja asing. Penggunaan tenaga kerja asing harus diatur sedemian rupa sehingga lapangan kerja yang tersedia dapat dimanfaatkan oleh tenaga kerja Indonesia secara maksimal. Tanggung jawab negara tercermin dalam tujuan negara yang tertuang dalam alinea ke empat Pembukaan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu:[[28]](#footnote-28)

1. *Protection function,* negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia
2. *Welfare function,* negara wajib mewujudkan kesejahteraan rakyat
3. *Educational function*, negara wajib mencerdaskan kehidupan bangsa; dan
4. *Peacefulness function,* negara wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun keluar

Hal ini sesuai dengan amanat pasal-pasal Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945:

1. Pasal 27 ayat (2) tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Pasal 28D ayat (2) setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja
3. Pasal 28 E ayat (1) setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali
4. Pasal 28 I ayat (4) perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah
5. Pasal 33 ayat (4) perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

Amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia ini selaras dengan *Article 23 Universal Declaration of Human Right* (UDHR):

1. *Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment*
2. *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work*
3. *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection*
4. *Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.*

*International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (ICESCR) mengakui hak atas pekerjaan sebagai hak asasi manusia sehingga melahirkan kewajiban negara untuk melindunginya. Kewajiban negara dijelaskan dalam *General Comment 3 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*(ICESCR) tentang *the nature of states parties obligation* yang meliputi kewajiban negara untuk melakukan sesuatu (*obligations of conduct*) dan negara mencapai realisasi penuh secara progresif (*obligation of result). Obligation of conduct* terdiri atas upaya mempromosikan (*to promote*), melindungi (*to protect*), memenuhi (*to fulfill*), memfasilitasi (*to facilities*), dan menyediakan (*to provide*).

### Perlindungan hukum tenaga kerja

Perlindungan Hukum menurut Sutiyoso[[29]](#footnote-29) adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja asing seyogyanya sama dengan tenaga kerja biasa, yang oleh Soepomo dipetakan menjadi:[[30]](#footnote-30)

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

# **BAB III**

# **METODE PENELITIAN**

## **Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif. Menurut Sunggono,[[31]](#footnote-31) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu populasi atau daerah tertentu, mengenai sifat-sifat, karakteristik-karakteristik atau faktor-faktor tertentu. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penulis mendiskripsikan secara sistematis dan akurat mengenai tinjauan penggunaan tenaga kerja asing dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu di Indonesia.

## **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif yang didukung wawancara kepada narasumber. Menurut Waluyo,[[32]](#footnote-32) penelitian hukum normatif disebut juga dengan istilah penelitian kepustakaan karena penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai sarana pelengkap yang digunakan untuk melengkapi pengumpulan data lain,[[33]](#footnote-33) yaitu studi dokumen.

## **Sumber data**

Penelitian hukum normatif menggunakan data sekunder yang berupa:

* + - 1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum (perundang-undangan) atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak bekepentingan (kontrak, konvensi, dokumen hukum, dan putusan hakim).[[34]](#footnote-34) Bahan hukum primer yang menjadi pengikat/landasan hukumnya dalam penelitian ini seperti:

* 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan *Agreement Establishing The World Trade* (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 57).
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Convenant On Economic, Social, Cultural Rights* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118).
4. Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67)
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245)
6. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 39)
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 964)
8. Keputusan Menteri Ketenagakerjaaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.
	* + 1. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer, terdiri dari:
9. Pendapat hukum diperoleh dari buku, jurnal, hasil penelitian, surat kabar,internet
10. Doktrin, asas-asas hukum, dan fakta hukum
11. Dokumen yang berisi naskah otentik dan data statistik dari Kementrian Ketenagakerjaan
12. Narasumber yang dimaksud adalah Ibu Imma Indra Dewi W, S.H., M.Hum selaku Dosen Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya dan Ahli Hukum Tenaga Kerja serta Ibu Eka Prima Sari, S.H.,M.H selaku Kepala Seksi RPTKA Sektor Industri, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
	* + 1. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berupa :
13. Black’s Law Dictionary
14. Kamus besar Bahasa Indonesia

## **D. Cara dan alat pengumpulan data**

Penelitian tesis ini dilakukan dengan cara studi dokumen atau bahan pustaka. Studi dokumen atau bahan pustaka adalah studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada.[[35]](#footnote-35) Dokumen yang dikaji meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang relevan dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelian ini. Studi kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Pusat Universitas Gadjah Mada, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Perpustakaan Atma Jaya Yogyakarta dan *searching* di Internet. Wawancara kepada narasumber dilakukan sebagai sarana untuk melengkapi pengumpulan studi dokumen. Narasumber yang dimaksud yaitu:

Ibu Imma Indra Dewi W, S.H., M.Hum, selaku Dosen Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya dan Ahli Hukum Tenaga Kerja

Ibu Eka Prima Sari, S.H., M.H, selaku Kepala Seksi RPTKA Sektor Industri, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

## **Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis.[[36]](#footnote-36) Obyek penelitian, diteliti, dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh, sehingga metode ini tidak semata-mata bertujuan untuk mengungkap kebenaran melainkan untuk memahami kebenaran yaitu mengenai Tinjauan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hubungan Kerja untuk Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu di Indonesia. Analisis data dilakukan guna menjawab permasalahan dengan menganalisis data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier

## **Jalannya Penelitian**

* + - 1. Tahap persiapan

Peneliti menyampaikan gambaran umum kepada dosen pembimbing berkaitan dengan tinjauan penggunaan tenaga kerja asing dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu di Indonesia. Peneliti mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan yang relevan, penyusunan, dan pengajuan usulan penelitian kepada dosen pembimbing untuk dikonsultasikan.

* + - 1. Tahap Pelaksanaan

Peneliti melakukan pengumpulan dan pengkajian terhadap data sekunder yang telah terkumpul meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang berkaitan dengan topik penelitian.

* + - 1. Tahap Penyelesaian

Peneliti melakukan analisis data, penulisan laporan awal, dan konsultasi dengan dosen pembimbing untuk penyusunan laporan akhir.

# **BAB IV**

# **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## **Kebijakan Pemerintah terkait Tenaga Kerja Asing pada Jabatan dan Waktu Tertentu Sudah Sejalan dengan Kewajiban Pemerintah dalam Menjamin Kesempatan Kerja bagi Warga Negara Indonesia**

Globalisasi merupakan realita kehidupan yang tidak bisa dihindarkan dewasa ini. Proses interaksi dan saling mempengaruhi bahkan pergerakan ekonomi berjalan begitu cepat dan tak terkendali. Pergerakan aliran modal dan investasi dari seluruh penjuru dunia mendorong migrasi penduduk. Mobilitas penduduk dunia yang meningkat menimbulkan berbagai dampak. Salah satu dampak dari globalisasi yakni adanya pergeseran tenaga kerja. Menurut H.S.Syarif,[[37]](#footnote-37) adanya pemasukan penanaman modal asing dan penanaman modal dalam negeri telah memungkinkan masuknya atau digunakannya tenaga kerja warga negara asing pendatang. Menurut hemat penulis, penanaman modal dari investor inilah yang mengakibatkan pergeseran tenaga kerja. Investor tentunya ingin mengawasi perusahaannya secara langsung dan mempekerjakan tenaga ahli yang dimilikinya sehingga investor mengirim tenaga kerja asing ke Indonesia.

Perjanjian-perjanjian internasionalpun disepakati demi jalannya perekonomian global. Indonesia sebagai bagian dari komunitas dunia telah meratifikasi beberapa perjanjian diantaranya yakni perjanjian pembentukan organisasi perdagangan dunia (A*greement Extablishing The World Trade Organization*) yang diratifikasi melalui Undang-Undang nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan *Agreement Establishing The World Trade Organization* (Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia). Indonesia juga terikat pada perjanjian umum pengaturan jasa yakni *General Agreement on Tariffs in Services* (GATS) yang menghendaki negara anggota untuk memperluas akses pasar di sektor jasa dengan kata lain meliberalisasi sektor jasa. Pada tanggal 28 Januari 2016 di Singapura, Indonesia telah menyepakati kawasan perdagangan bebas *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) yang bertujuan untuk:[[38]](#footnote-38)

1. Meningkatkan daya saing ASEAN sebagai basis produksi dalam pasar dunia melalui penghapusaan bea dan halangan non bea dalam ASEAN.
2. Menarik investasi asing langsung ke ASEAN.

Pada tataran regional, Indonesia telah menyepakati pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN(MEA)/ASEAN *Economic Community* (AEC) pada tahun 2015 berdasarkan *declaration of asean concord* II*.*  MEA menghendaki adanya aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terampil, dan modal. Berdasarkan *mutual recognition arrangement*, ada delapan sektor yang dibuka untuk tenaga kerja asing dari negara anggota ASEAN, yaitu teknik keinsinyuran, keperawatan, arsitektur, survei, kedokteran, kedokteran gigi, profesi pariwisata, dan akutansi.[[39]](#footnote-39)

Perjanjian-perjanjian internasional tersebut mengakibatkan Indonesia tidak dapat mengelak dari persaingan global.[[40]](#footnote-40) Indonesia telah memasuki era baru dalam bidang ekonomi yang biasa disebut “ekonomi pasar terbuka” atau ekonomi pasar sosial.[[41]](#footnote-41) Menurut hemat penulis ekonomi pasar terbuka berdampak pada mudahnya tenaga kerja asing masuk dan bekerja di Indonesia. Kondisi ini cukup memprihatinkan karena Indonesia saat ini masih menghadapi berbagai persoalan ketenagakerjaan, diantaranya tingginya angka pengangguran, pemutusan hubungan kerja, dan rendahnya kualitas tenaga kerja. Penulis khawatir dengan mudahnya tenaga kerja asing masuk ke Indonesia justru akan memperparah masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Disisi lain Indonesia juga tidak dapat mengelak dari perjanjian-perjanjian Internasional tersebut sehingga mau ataupun tidak Indonesia harus siap menghadapi persaingan global.

Persaingan global memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, menguasai ilmu pengetahuan, memiliki kharakter yang baik, dan cakap teknologi. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan kebutuhan yang mendesak, maka tenaga kerja asing diperlukan mengingat keterbatasan kualitas sumber daya manusia dalam negeri untuk mengoperasikan teknologi maju dan sekaligus untuk melakukan alih pengetahuan kepada tenaga kerja Indonesia.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional yang penuh tantangan. Indonesia sebagai negara berkembang tidak dapat menghindari masuknya tenaga kerja asing dengan memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (globalisasi dan liberalisasi) serta kepentingan nasional, bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi, dan tenaga ahli asing karena pasar kerja dalam negeri belum sepenuhnya mampu menyediakan tenaga ahli baik secara kuantitas maupun kualitas.[[42]](#footnote-42) Menurut hemat penulis, Indonesia tidak perlu terlalu takut akan masuknya tenaga kerja asing. Pasar kerja bebas tenaga kerja perlu dilihat dari sisi positifnya, yakni mendorong semua pihak untuk lebih bekerja keras dalam mempersiapkan tenaga kerja yang berdaya saing.

Tenaga kerja asing merupakan suatu kebutuhan dalam pembangunan ekonomi dan pengembangan sumber daya manusia, tetapi penggunaan tenaga kerja asing juga harus dibatasi dan diawasi. Tujuan pengaturan tenaga kerja asing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan.[[43]](#footnote-43) Tujuan dari penempatan tenaga kerja asing di Indonesia sebagaimana dikemukakan oleh H.R Abdussalam dan Adri Desasfuryanto adalah untuk:[[44]](#footnote-44)

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau ilmu pengetahuan terutama di bidang industri
3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja di Indonesia
4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal dan pembangunan di Indonesia.

Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia melalui izin Kementrian Tenaga Kerja telah disesuaikan dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing.[[45]](#footnote-45) Tenaga kerja asing berfungsi sebagai penunjang pembangunan di Indonesia akan tetapi pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.[[46]](#footnote-46) Menurut hemat penulis, tujuan dari penggunaan tenaga kerja asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia belum terpenuhi. Hal ini dikarenakan masih terdapat tenaga kerja asing illegal di Indonesia. Tenaga kerja asing illegal ini tentunya tidak dapat menunjang kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia, tidak dapat mempercepat proses alih teknologi atau ilmu pengetahuan, tidak dapat meningkatkan investasi asing, dan justu mengurangi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, karena tenaga kerja Indonesia harus bersaing dengan tenaga kerja asing illegal untuk mendapatkan kesempatan kerja.

Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal berisi perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia. Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal berisi perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja asing hanya dapat digunakan untuk jabatan dan keahlian tertentu yang tidak dapat dikerjakan oleh tenaga kerja Indonesia. Menurut hemat penulis, hal ini diperlukan demi terjaminnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia.

Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Pasal ini membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Pembatasan penggunaan tenaga kerja asing diperlukan agar tujuan dari penggunaan tenaga kerja asing dapat terpenuhi. Harapannya dengan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia maka akan membawa keuntungan bagi bangsa Indonesia dan sejalan dengan kewajiban pemerintah dalam menjamin kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia

Berdasarkan Pasal 36 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang Bekerja di Indonesia menyatakan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing.
2. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima) tahun.
3. Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
4. Memiliki NPWP bagi Tenaga Kerja Asing yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan
5. Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia dan
6. Kepesertaan jaminan Sosial Nasional bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

Menurut hemat penulis, persyaratan kerja atau kualifikasi tenaga kerja asing ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja asing yang dikirim ke Indonesia benar-benar memiliki kualifikasi seperti yang dipersyaratkan. Perusahaan diwajibkan mengajukan rencana penggunaan tenaga kerja asing termasuk jabatan yang akan diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Penggunaan tenaga kerja asing ini dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat, mulai dari seleksi, prosedur perizinan, hingga pengawasan.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaaan No.228 Tahun 2019 tentang Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing. Daftar kategori jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing adalah:

1. Konstruksi
2. Real estate
3. Pendidikan
4. Industri pengolahan
5. Pengelolaan air, pengelolaan air limbah, pengelolaan dan daur ulang sampah, dan aktivitas remediasi.
6. Pengangkutan dan pergudangan
7. Kesenian hiburan dan rekreasi
8. Penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum
9. Pertanian, kehutanan, dan perikanan
10. Aktivitas penyewaan dan sewa usaha tanpa hak opsi, ketenagakerjaan, agen perjalanan, dan penunjang usaha lainnya
11. Aktivitas keuangan dan asuransi
12. Aktivitas kesehatan manusia dan aktivitas social
13. Informasi dan telekomunikasi
14. Pertambangan dan penggalian
15. Pengadaan listrik, gas, uap/air panas, dan udara dingin
16. Perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil dan sepeda motor
17. Aktivitas jasa lainnya
18. Aktivitas professional, ilmiah dan teknis

Menurut hemat penulis, Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur dengan baik penggunaan tenaga kerja asing dalam jabatan tertentu dan waktu tertentu. Hal ini kembali ditegaskan dalam Pasal 36 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia. Sayangnya Keputusan Menteri Ketenagakerjaaan No.228 Tahun 2019 tentang Jabatan tertentu menurut hemat penulis justru tidak mengatur secara rinci daftar kategori jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing sehingga terdapat disharmoni antara Keputusan Menteri Ketenagakerjaaan No.228 Tahun 2019 tentang Jabatan tertentu dengan Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang No.25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Huruf q Keputusan Menteri Ketenagakerjaaan No.228 Tahun 2019 tentang Jabatan tertentu mengatur bahwa aktivitas jasa lainnya dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Huruf q Keputusan Menteri Ketenagakerjaaan No.228 Tahun 2019 tentang Jabatan tertentu bisa diterapkan di setiap jasa dalam sektor apapun. Menurut hemat penulis bukannya membatasi penggunaan tenaga kerja asing demi kepentingan tenaga kerja Indonesia, tetapi justru memperluas kesempatan penggunaan tenaga kerja asing yang akan berimplikasi pada berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia. Huruf q Keputusan Menteri Ketenagakerjaaan No.228 Tahun 2019 tentang Jabatan tertentu hendaknya tidak perlu dicantumkan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaaan No.228 Tahun 2019 tentang Jabatan tertentu atau direvisi dengan menyebutkan rincian bidang jasa dalam sektor yang dimaksud sehingga lebih memberikan kepastian hukum.

Tenaga kerja asing bekerja di Indonesia menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hubungan kerja waktu tertentu terdapat dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat untuk jangka waktu paling lama dua (2) tahun dan boleh diperpanjang oleh para pihak sebanyak satu (1) kali untuk jangka waktu paling lama satu (1) tahun saja. Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Pasal 42 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Ketentuan ini kemudian diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/ MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengatur jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja. Pasal 3 mengatur mengenai pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Pasal 4 mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang bersifat musiman tergantung pada musim atau cuaca. Pasal 5 mengatur pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan pekerjaan musiman. Pasal 8 mengatur untuk pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing berisi RPTKA dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama lima tahun dan dapat diperpanjang dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja dalam negeri. Pasal 12 ini menurut hemat penulis tidak sesuai dengan Pasal 42 ayat (5) dan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 42 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri sehingga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing menurut hemat penulis tidak memiliki kewenangan untuk menetapkan ketentuan jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur jangka waktu paling lama penggunaan tenaga kerja asing selama (2) tahun dan boleh diperpanjang sebanyak satu (1) tahun sehingga tidak sesuai dengan Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing berisi RPTKA yang memberika jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing paling lama lima tahun dan dapat diperpanjang dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja dalam negeri

 Menurut hemat penulis, Pasal 42 ayat (5) dan 59 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaanlah yang berlaku, sesuai dengan asas *lex superior derogate legi priori*. Prakteknya, banyak tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari jangka waktu yang ditetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan berlandaskan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Menurut hemat penulis, perbedaan jangka waktu ini berakibat pada adanya ketidakpastian hukum yang menyebabkan berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan oleh warga negara Indonesia karena adanya alih teknologi tetap dikerjakan oleh warga negara asing.

Perkembangannya, bangsa Indonesia telah lama terperangkap pendapatan ekonomi kelas menengah sehingga memerlukan sebuah regulasi yang mendukung bangsa Indonesia untuk menduduki jajaran negara peraih produk domestik bruto (PDB) tertinggi di dunia. Wujud nyata dari usaha tersebut tertuang dalam *Omnibus Law*. Konsep *Omnibus Law* merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.[[47]](#footnote-47) Skema tersebut dilakukan untuk menyederhanakan, memangkas, serta menyelaraskan berbagai regulasi yang tumpang-tindih ataupun bertentangan dalam rumpun bidang yang sama. *Omnibus Law* diharapkan menjadi terobosan yang inovatif dalam upaya debirokratisasi dan deregulasi sesuai dengan visi pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Pertumbuhan ekonomi dapat terwujud dengan peningkatan investasi. Tingginya nilai investasi diharapkan mampu mengurangi pengangguran, meningkatkan produktivitas, dan kesejahteraan. Persoalannya investor kurang tertarik untuk berinvestasi di Indonesia. Lima kendala yang sering dihadapi investor dalam berinvestasi di Indonesia menurut Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) adalah:[[48]](#footnote-48)

1. Regulasi berbelit
2. Akuisisi lahan yang sulit
3. Infrastruktur publik yang belum merata
4. Pajak dan insentif nonfiskal lain yang tidak mendukung investasi
5. Tenaga kerja terampil yang belum memadai.

Tentunya, keadaan ini tidak mencerminkan keamanan dan kenyamanan bagi investor dalam berinvestasi. Berbagai peraturan yang dirasakan menghambat investasi perlu direvisi untuk mewujudkan mimpi Indonesia maju sekaligus memenuhi tuntutan investor. Strategi dan metode yang dipandang efisien adalah dengan cara melakukan reformasi regulasi. Dikatakan efisien, karena reformasi regulasi tersebut merubah beberapa ketentuan yang bersifat lintas sektor, mengingat persoalan investasi tidak berdiri sendiri dan melibatkan banyak klaster. *Omnibus Law* berusaha untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan bagi investor di Indonesia.

Menurut hemat penulis keamanan dan kenyamanan yang diusahakan tercipta bagi investor ini justru kurang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Secara sosiologis pada kondisi tertentu kedudukan antara buruh dan pengusaha tidaklah sama atau seimbang karena sering kali buruh berada pada posisi yang lemah.[[49]](#footnote-49) Perlindungan hukum ini diberikan oleh pemerintah sebagai pemangku kebijakan demi mencapai keseimbangan antara tuntutan investor dan kesejahteraan bagi buruh.

 Ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diatur dengan baik dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini justru diganti dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 12 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merubah ketentuan Pasal 56 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi ayat (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas (a) jangka waktu; atau (b) selesainya suatu pekerjaan tertentu, ayat (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, dan ayat (4) ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat untuk jangka waktu paling lama (2) tahun dan boleh diperpanjang sebanyak satu (1) tahun sedangkan berdasarkan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja dan lebih lanjut akan diatur dengan peraturan pemerintah. Menurut hemat penulis perubahan ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini berimplikasi pada jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Tenaga kerja asing bisa bekerja di Indonesia sesuai dengan perjanjian yang dibuat dengan perusahaan. Dengan adanya pengaturan ini berimplikasi pada jika perusahaan mau mempekerjakan tenaga kerja asing secara terus menerus maka jangka waktu bekerja bagi tenaga kerja asing menjadi tidak terbatas, mengingat belum adanya peraturan pemerintah. Kekosongan hukum ini memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia yang berakibat pada berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia.

Perlu dimengerti bahwa permasalahan berkaitan dengan ketenagakerjaan pada dasarnya ada dua hal, yakni permasalahan kesempatan kerja dan masalah kualitas tenaga kerja.[[50]](#footnote-50) Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja meningkat setiap tahunnya, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pertumbuhan penduduk di Indonesia meningkat rata-1.31% setiap tahunnya[[51]](#footnote-51) Kementerian Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) merilis Data Penduduk Indonesia Semester I 2020, berdasarkan Data Kependudukan Semester I 2020 itu, jumlah total penduduk Indonesia per 30 Juni sebanyak 268.583.016 jiwa.[[52]](#footnote-52) Kesenjangan jumlah angkatan kerja dan ketersediaan kesempatan kerja mengakibatkan tingginya jumlah pengangguran di Indonesia. Berdasarkan data badan pusat statistik pada tahun 2019, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 6.816.840 jiwa.[[53]](#footnote-53)

Jumlah pengangguran ini meningkat pada tahun 2020 seiring dengan adanya pandemi virus Covid-19 di dunia. Kasus positif Covid-19 di dunia terhitung tanggal 18 November 2020 telah mencapai 55.600.000 jiwa dengan jumlah kematian sebanyak 1.340.000 jiwa[[54]](#footnote-54), sementara di Indonesia total kasus positif Covid-19 mencapai 474.000 dengan jumlah kematian sebanyak 15.393.[[55]](#footnote-55) Pemerintah Indonesia berusaha untuk memutus mata rantai penularan Covid-19 dan mengantisipasi dampak-dampak lain yang ditimbulkan, baik dari segi kesehatan, ekonomi, maupun pendidikan. Pemerintah sesuai anjuran WHO menerapkan kebijakan *physical distancing*, dimana setiap orang wajib menjaga jarak aman minimal 2 (dua) meter serta tidak melakukan kontak langsung dengan orang lain. Pemerintah menerbitkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang berlandaskan pada Undang-Undang No.6 tahun 2018 tentang Karantina Kesehatan.

Daerah-daerah berzona merah wajib menerapkan sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar seperti DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, dan beberapa daerah strategis lainnya. Pembatasan sosial berskala besar yang terjadi di daerah-daerah strategis menyebabkan terjadinya krisis ekonomi. Krisis ekonomi berakibat pada bertambahnya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, belum lagi ditambah peningkatan jumlah sarjana baru. Kesempatan kerja yang dibukapun berkurang membuat banyak sekali pengangguran di Indonesia. Pengangguran atau tuna karya adalah istilah untuk angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, sedang menunggu proyek pekerjaan selanjutnya, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak.[[56]](#footnote-56) Pengangguran di Indonesia akibat Pandemi Covid-19 berdasarkan perhitungan Bappenas meningkat sekitar 3.7 juta orang[[57]](#footnote-57) Tentunya ini merupakan peningkatan angka pengangguran yang relative besar. Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Bappenas Suharso Monoarfa memproyeksikan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia akan berjumlah 4 juta hingga 5,5 juta di tahun 2020, dengan presentase 7,7-9,1% [[58]](#footnote-58) Menurut hemat penulis, masalah ketenagakerjaan yang utama di Indonesia saat ini adalah terbatasnya jumlah kesempatan kerja. Pencari kerja akan mengalami kesulitan bekerja karena ketidakseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Ketidakseimbangan permintaan dan penawaran ini akan berakibat pada lemahnya posisi tenaga kerja sebagai kaum rentan. Pemerintah perlu memikirkan upaya-upaya untuk memperluas kesempatan kerja sebagaimana kewajiban Pemerintah untuk menjamin kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

Di sisi lain, tenaga kerja ditinjau dari segi mutu kerjanya dapat dikatakan bahwa tenaga kerja Indonesia belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan negara-negara maju di dunia.[[59]](#footnote-59) Keunggulan kompetitif dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal perusahaan baik berupa perkembangan ekonomi, pasar, teknologi, trend sosial, maupun lingkungan sosial.[[60]](#footnote-60) Menurut hemat penulis, permintaan tenaga kerja dengan keunggulan kompetitif ini yang membuat bangsa Indonesia belum bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerja, padahal jika ditinjau dari segi kuantitas, jumlah tenaga kerja Indonesia melimpah.

Perubahan pengaturan oleh pemerintah menurut hemat penulis berpotensi menimbulkan persoalan baru bagi masyarakat. Pengaturan tenaga kerja asing yang diharapkan akan mendatangkan banyak investasi ke Indonesia justru kontra produktif terhadap pengentasan pengangguran dan semangat pembangunan ketenagakerjaan. Kebijakan dan kinerja Pemerintah seharusnya mempertimbangkan perluasan kesempatan kerja dan pembangunan tenaga kerja demi tercapainya penghidupan yang layak bagi warga negara. Pemenuhan hak ekonomi masyarakat merupakan kewajiban negara dan tugas besar bagi pemerintah, pengusaha, serta tenaga kerja sendiri. Tanggung jawab Pemerintah untuk menjamin pekerjaan bagi masyarakat membutuhkan strategi dan kebijakan yang tepat. Pembangunan tenaga kerja melalui pendidikan formal dan informal perlu dirancang sedemikian rupa, diawali dengan jaminan pendidikan bagi warga negara atau masyarakat.

Pembangunan tenaga kerja ini diatur oleh pemerintah di bagian ketujuh jaminan kehilangan pekerjaan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 46A ayat (1) berisi Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan. Pasal 46A ayat (2) berisi jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. Berdasarkan pasal ini pemerintah pusat berupaya untuk selalu membangun ketenagakerjaan di Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 46B ayat (2) yang berisi Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan. Pasal 46D mengatur manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

 Pemerintah menjalankan kewajibannya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan:[[61]](#footnote-61)

1. Melakukan penyesuaian kurikulum pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja sehingga tercipta tenaga kerja yang berkualitas dan siap untuk memasuki dunia kerja.
2. Mendirikan lembaga pelatihan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat seperti balai latihan kerja, organisasi pemberdayaan kesejahteraan keluarga dan karang taruna.
3. Menyusan dan melaksanakan program-program yang mendukung tercapainya sistem kerja yang ideal
4. Meningkatkan kualitas serta produktivitas tenaga kerja dengan mengadakan pelatihan-pelatihan
5. Melakukan harmonisasi standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerja sama lintas sector
6. Meningkatkan akses angkatan kerja dengan sumber daya produktif
7. Meningkatkan fungsi pasar tenaga kerja dengan memastikan *job matching* yang tepat
8. Mendorong pengembangan ekonomi perdesaan dengan meningkatkan sarana dan prasarana perekonomian daerah dan perluasan akses kredit bagi pelaku ekonomi.
9. Memanfaatkan jasa keuangan bagi pekerja dengan penyediaan kredit
10. Pengambangkan sistem pengawasan dan evaluasi peraturan tenaga kerja
11. Memberikan Kartu pra kerja bagi lulusan baru dan tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja untuk lebih mempelajari hal-hal berkaitan dengan efektivitas kerja, produktivitas kerja, standarisasi produk, keterampilan dan moral.

Berbicara mengenai upaya pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran, menurut hemat penulis pemerintah telah berupaya semaksimal mungkin untuk mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia. Sayangnya, usaha tersebut belum membuahkan hasil secara maksimal melihat data tingkat pengangguran di Indonesia semakin bertambah setiap tahunnya. Hal ini juga membuktikan bahwa pembangunan tenaga kerja oleh pemerintah belum berjalan secara optimal. Pemerintah belum berhasil menghasilkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tingginya kualifikasi rekrutmen tenaga kerja membuat tenaga kerja Indonesia masih banyak yang menganggur. Ketatnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan di negara sendiri, masih menjadi tantangan yang perlu diselesaikan oleh pemerintah.

Pemerintah terus berupaya untuk mengajak pihak swasta maupun tenaga kerja untuk bersama-sama menyelesaikan tantangan ini. Pemerintah menurut hemat penulis percaya dengan kerja samasemua pihak, maka pembangunan tenaga kerja bisa terlaksana secara lebih optimal. Pihak swasta dapat berperan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja dengan memberikan kesempatan magang terhadap peserta didik sehingga peserta didik mempunyai pengetahuan tentang dunia kerja. Tenaga kerja hendaknya memiliki persiapan untuk menentukan masa depannya yakni dengan meningkatkan kemampuan dalam hal keterampilan, bahasa serta wawasan. Tenaga kerja sebagai pemegang kendali penuh atas dirinya perlu terus berupaya untuk meningkatkan kualitas diri agar dapat menghadapi persaingan dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pembangunan ketenagakerjaan sejatinya telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 4 Undang-Undang ini berisi pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemerataan dan penyediaan tenaga kerja menurut hemat penulis harus diupayakan dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Kemampuan tenaga kerja ditingkatkan melalui pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja ini diharapkan dapat meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja sehingga tenaga kerja bisa berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan perlu diatur sedemikian rupa sehingga tercipta perlindungan bagi tenaga kerja, termasuk didalamnya menciptakan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Negara harus memberikan jaminan terpenuhinya keseimbangan atas pekerjaan antara tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing sehingga tercipta perlindungan hukum antar keduanya. Hal ini dimaksudkan untuk:[[62]](#footnote-62)

1. Melindungi pasar kerja Indonesia, agar tenaga kerja Indonesia dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dengan mendapatkan gaji yang layak
2. Melindungi tenaga kerja Indonesia dari arus globalisasi termasuk MEA, maka tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia harus memiliki standar kompetensi dan mengacu pada daftar jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing;
3. Mencegah tenaga kerja Indonesia profesional mencari pekerjaan di luar negeri dengan memberikan penghargaan dan gaji yang sesuai keahlian dan profesinya, sehingga tidak ada diskriminasi gaji antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja Indonesia; dan
4. Menghemat devisa apabila perusahaan menggunakan tenaga kerja Indonesia dibandingkan dengan menggunakan pekerja asing

Pemerintah menurut hemat penulis wajib membuat formulasi kebijakan yang dapat mengatasi permasalahan pengangguran dan kualitas tenaga kerja. Pemerintah harus membuat kebijaan yang produktif baik dalam meningkatkan investasi asing yang berdampak pada bertambahnya kesempatan kerja dalam negri dan melindungi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Faktanya, tumpang tindih kebijakan pemerintah justru berakibat pada berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Tenaga kerja asing perlu diatur secara komprehensif dan tersendiri dalam undang-undang sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah dapat terintegrasi dengan baik. Integrasi pengaturan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja Indonesia, terutama dalam hal memperoleh pekerjaan, pembangunan ketenagakerjaan, kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, serta pengendalian jumlah tenaga kerja asing di Indonesia. Pemerintah Indonesia juga harus mempertimbangkan kondisi-kondisi internasional yang telah disepakati, baik dalam perjanjian multilateral maupun regional ketika akan membuat ius constituendum tentang tenaga kerja asing di Indonesia agar Indonesia tidak melanggar ketentuan-ketentuan internasional.[[63]](#footnote-63)

## **Dampak Kebijakan Tenaga Kerja Asing Pada Jabatan dan Waktu Tertentu terhadap Peningkatan Tenaga Kerja Asing Illegal dan Berkurangnya Kesempatan Kerja Bagi Warga Negara Indonesia**

Indonesia sebagai bagian dari komunitas dunia telah meratifikasi beberapa perjanjian diantaranya perjanjian pembentukan organisasi perdagangan dunia (A*greement Extablishing The World Trade Organization*), perjanjian umum pengaturan jasa yakni *General Agreement on Tariffs in Services* (GATS) yang menghendaki negara anggota untuk memperluas akses pasar di sektor jasa dengan kata lain meliberalisasi sektor jasa, kawasan perdagangan bebas *ASEAN Free Trade Area* (AFTA), dan Indonesia telah menyepakati pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)/ASEAN *Economic Community* (AEC) yang berdampak pada bertambahnya jumlah tenaga kerja asing di Indonesia. Perdagangan bebas di bidang jasa, baik di forum GATS-WTO, APEC maupun AFAS-ASEAN telah banyak dibicarakan dan dinegosiasikan berkaitan dengan dihapuskannya hambatan mobilitas tenaga kerja antar negara anggota (pasar kerja bebas).[[64]](#footnote-64)

*World Trade Organization* (WTO) telah membahas perdagangan dalam sektor jasa (*general agreements on trade in services*) dan mewajibkan kepada setiap negara anggotanya untuk membuka akses pasar bagi penyedia jasa asing. Indonesia yang merupakan negara anggota telah sepakat bahwa pasar kerja bebas khususnya sektor perdagangan barang dan jasa di kawasan ASEAN dimulai sejak tahun 2003, sedangkan kawasan Asia-Pasifik diberlakukan mulai tahun 2010 dan perdagangan bebas GATS-WTO direncanakan mulai tahun 2020.[[65]](#footnote-65) Indonesia di tingkat regional ASEANtelah menyepakati *Asean Framework Agrement on Service* (AFAS). *Asean Framework Agreement on Service* merupakan landasan pengaturan dari liberalisasi perdagangan jasa di kawasan ASEAN, demi meningkatkan daya saing para penyedia jasa yang memperlancar arus jasa (free flow of services) di ASEAN.[[66]](#footnote-66) Profesi pasar kerja bebas yang telah disepakati yakni profesi insinyur, arsitek, akuntan, surveyor tanah, perawat dan dokter serta bidang pariwisata. Profesi-profesi lain akan mengikuti sampai pada tingkat teknisi, pengawas, dan pelaksana. Gelombang liberalisasi pasar kerja ini diprediksi akan bergerak semakin cepat dan sulit dibendung.[[67]](#footnote-67)

Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia sulit untuk dihindari atau dicegah, disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:[[68]](#footnote-68)

1. Penanaman modal dan masuknya barang-barang modal dari luar yang masih dibutuhkan sebagai pelengkap dalam rangka pembangunan nasional serta penguasaan dan alih teknologi yang merupakan proses berlanjut dan berkesinambungan;
2. Proses “peng-Indonesiasi-an” tenaga kerja masih memerlukan persiapan dan waktu dalam upaya cukup tersedianya jumlah tenaga kerja yang ahli dan terampil untuk menggantikan tenaga kerja asing. Maksud dari peng-Indonesiasi-an yaitu usaha pemerintah untuk menyediakan dan mendidik tenaga kerja Indonesia untuk menggantikan tenaga kerja asing;
3. Kurang cukup tersedianya tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan yang tersedia;
4. Pemakaian mesin-mesin yang bersifat canggih dan beresiko tinggi, sehingga bila tidak ditangani oleh mereka yang ahli, dapat mengakibatkan kerugian yang besar, berupa kehilangan baik yang bersifat materi maupun non materi; dan
5. Semakin luas dan berkembangnya berbagai usaha yang membutuhkan tenaga kerja asing.

Berdasarkan uraian diatas menurut hemat penulis tampak jelas bahwa Indonesia masih membutuhkan penanaman modal dan masuknya barang-barang modal serta tenaga kerja asing di pasar tenaga kerja karena kurangnya kemampuan tenaga kerja Indonesia.

Bangsa Indonesia menurut hemat penulis harus siap menghadapi serbuan liberalisasi, khususnya di bidang jasa yang menyangkut kemampuan untuk mempersiapkan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja agar mampu bersaing merebut pasar kerja lokal dan internasional. Aspek kualitas sumber daya manusia harus menjadi titik sentral. Pengaturan dan sektor perundang-undangan juga harus lebih dimaksimalkan demi terciptanya perlindungan dan pengawasan yang lebih baik bagi tenaga kerja asing.[[69]](#footnote-69) Indonesia perlu mengambil langkah-langkah strategis dalam menghadapi gelombang pasar kerja bebas, termasuk penataan infrastruktur untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Peningkatan kualitas kerja tenaga kerja Indonesia mengacu pada kualitas sumber daya manusia, yakni:[[70]](#footnote-70)

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan berkenaan dengan penggunaan nalar dan kreatifitasnya yang mampu di aplikasikan dalam dunia kerja sehingga mampu menunjang kinerja.
2. Keterampilan dan/atau (*Skill*) yaitu keahlian yang dimiliki oleh karyawan berkenaan dengan kemampuan operasionalnya dalam hal-hal tertentu.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup kesetiannya pada perusahan, kedisiplinan, gotong royong dan tanggung jawab.

Kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan dan/atau keahlian (*skills*) serta *abilities* yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. SKKNI ini memiliki manfaat bagi industry yakni:[[71]](#footnote-71)

1. Membantu industri meyakinkan kepada kliennya bahwa produk/jasanya telah dibuat oleh tenaga-tenaga yang kompeten
2. Membantu indutri dalam *recruitment* dan mengembangkan tenaga berbasis kompetensi guna meningkatkan efisiensi HRD khususnya dan efisiensi Nasional pada umumnya
3. Membantu indutri dalam sistem pengembangan karir dan renumerasi tenaga berbasis kompetensi dan meningkatkan produktifitas.

SKKNI memiliki manfaat bagi tenaga kerja yakni:[[72]](#footnote-72)

1. Membantu tenaga profesi meyakinkan kepada organisasi/industri/kliennya bahwa dirinya kompeten dalam bekerja atau menghasilkan produk atau jasa dan meningkatkan percaya diri tenaga profesi
2. Membantu tenaga profesi dalam merencanakan karirnya dan mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar di lembaga formal maupun secara mandiri
3. Membantu tenaga profesi dalam memenuhi prasyarat regulasi
4. Membantu pengakuan kompetensi lintas sektor dan lintas negara
5. Membantu tenaga profesi dalam promosi profesinya di pasar bursa tenaga kerja

 Pemerintah menurut hemat penulis perlu mempersiapkan “*grand strategy*” guna menghadapi globalisasi pasar kerja. Ketidaksiapan Bangsa Indonesia dalam hal memperkokoh infrastruktur dan kelembagaannya, akan menjadikan Indonesia sebagai pelengkap penderita dalam globalisasi pasar kerja dan bangsa Indonesia akan menjadi lahan subur bagi tenaga kerja asing. Salah satu *grand strategy* tersebut adalah diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dalam penerapannya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Pasal ini membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Menurut hemat penulis, pembatasan penggunaan tenaga kerja asing diperlukan agar tujuan dari penggunaan tenaga kerja asing dapat terpenuhi. Harapannya dengan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia maka akan membawa keuntungan bagi bangsa Indonesia.

Berdasarkan Pasal 36 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang Bekerja di Indonesia menyatakan Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing.
2. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima) tahun.
3. Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
4. Memiliki NPWP bagi Tenaga Kerja Asing yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan
5. Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
6. Kepesertaan jaminan Sosial Nasional bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

Persyaratan kerja atau kualifikasi tenaga kerja asing ini menurut hemat penulis bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja asing yang dikirim ke Indonesia benar-benar memiliki kualifikasi seperti yang dipersyaratkan. Perusahaan diwajibkan mengajukan rencana penggunaan tenaga kerja asing termasuk jabatan yang akan diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Penggunaan tenaga kerja asing ini dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat, mulai dari seleksi, prosedur perizinan hingga pengawasan.

Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan level, sehingga dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.[[73]](#footnote-73) Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan ini menurut hemat penulis belum tercapai. Hal ini terlihat dari masih adanya tenaga kerja asing illegal di Indonesia yang diprediksi bertambah. Banyaknya tenaga kerja asing illegal berdampak pada berkurangnya kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia. Pemerintah menurut hemat penulis juga belum berhasil dalam hal melakukan mekanisme dan prosedur yang ketat baik dalam hal seleksi, prosedur perizinan hingga pengawasan.

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia memberi ketentuan dasar dalam penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, beberapa hal penting tersebut antara lain:[[74]](#footnote-74)

1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing, wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, kecuali bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler tidak wajib memiliki izin;
2. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing;
3. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu;
4. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri.

Pasal 36 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang Bekerja di Indonesia menyatakan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dipekerjakan oleh pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

* 1. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
	2. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki Tenaga Kerja Asing paling kurang 5 (lima) tahun;
	3. Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Indonesia pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
	4. Memiliki NPWP bagi Tenaga Kerja Asing yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
	5. Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
	6. Kepesertaan jaminan Sosial Nasional bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

Berdasarkan Pasal 36 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang Bekerja di Indonesia, Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia wajib memiliki pendidikan dan pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki Tenaga Kerja Asing tersebut. Namun permasalahan yang timbul sehubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia menurut hemat penulis adalah pelanggaran izin tinggal dan izin kerja, dimana pada kenyataannya terdapat aktivitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan izin yang terdaftar.

Jumlah tenaga kerja asing yang memiliki izin kerja berdasarkan data dari Direktorat Pengendalian dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2015 jumlah tenaga kerja asing terdaftar sebesar 77.149 orang, tahun 2016 sebesar 80.375 orang, tahun 2017 sebesar 85.974, tahun 2018 sebesar 95.335, dan tahun 2019 sebesar 109.546. Peneliti P2K LIPI, Asiati mengatakan[[75]](#footnote-75) berdasarkan data Kementrian Tenaga Kerja hingga Juni 2017 telah ditemukan 1383 tenaga kerja asing illegal, sedangkan berdasarkan data imigrasi tahun 2016 pelanggar terbanyak berasal dari RRT mencapai 24 persen dari total pekerja RRT sebanyak 7.787 orang. Pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja asing illegal di Indonesia bertambah, Yusuf Ketua Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat mengatakan[[76]](#footnote-76) jumlah tenaga kerja asing illegal di Indonesia jauh lebih banyak dari yang sudah terdaftar. Jumlah tenaga kerja asing yang terdaftar saat ini di kisaran 73 ribu orang sedangkan yang illegal dengan visa turis atau bisnis jumlahnya bisa tiga kali lipat. Tim Ekonomi, Penelitian dan Pengembangan BPN, Harryadin Mahardika menegaskan[[77]](#footnote-77) bahwa yang dikritisi selama ini adalah banyaknya tenaga kerja asing illegal yang tidak terhitung karena menggunakan visa turis.

Menurut hemat penulis, keberadaan tenaga kerja asing akan menjadi ancaman bagi tenaga kerja Indonesia ketika tenaga kerja asing tersebut tidak bisa memberikan kontribusi yang memadahi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Tenaga kerja asing yang memiliki kemahiran dan keterampilan rendah justru akan mengurangi kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia. Tenaga kerja asing yang memiliki kemahiran dan keterampilan rendah ini biasanya bekerja di Indonesia secara illegal. Tenaga kerja asing illegal ini tidak memiliki dokumen resmi untuk bekerja di Indonesia sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Beberapa permasalahan tenaga kerja asing illegal di Indonesia adalah:[[78]](#footnote-78)

1. Tenaga kerja asing yang dipanggil bekerja oleh perusahaan baru, tetapi belum memiliki IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing).
2. IMTA perusahaan telah habis, tetapi pemberi kerja tetap mempekerjakan tenaga kerja asing
3. Perusahaan menyalahgunakan aturan IMTA.
4. Perusahaan mendatangkan tenaga kerja asing dengan menggunakan visa turis tanpa memiliki IMTA
5. Tenaga kerja asing masuk ke Indonesia dengan pesawat jet pribadi untuk menghindari pemeriksanaan.

Permasalahan tenaga kerja asing ilegal menurut hemat penulis perlu ditangani oleh pemerintah dengan segera. Hal ini dikarenakan jumlah tenaga kerja illegal rawan mengalami peningkatan yang berakibat pada berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

Tenaga kerja asing illegal menurut hemat penulis menyimpangi prinsip filosofi penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Tenaga Kerja Asing illegal ini tidak memenuhi syarat dibutuhkannya tenaga kerja asing sebagai berikut : [[79]](#footnote-79)

1. Tenaga Kerja Asing yang membawa modal (sebagai investor; dan
2. Tenaga Kerja Asing yang membawa *skill* (keahlian) dalam rangka transfer ketrampilan ataupun teknologi.

Filosofi penggunaan tenaga kerja asing menurut hemat penulis perlu terus dilaksanakan dalam rangka melindungi kesempatan kerja warga negara Indonesia dan sebagai serangkaian upaya untuk meningkatkan investasi, alih teknologi dan keahlian kepada tenaga kerja Indonesia serta perluasan kesempatan kerja. Investasi asing di Indonesia sepenuhnya diperlukan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia

Filosofi penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dalam hal tenaga kerja asing wajib melakukan transfer keterampilan ataupun teknologi ini diatur dalam Pasal 26 ayat (1) Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja asing yang berisi setiap pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:

1. Menunjuk tenaga kerja indonesia sebagai tenaga kerja pendamping*;*
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
3. Memfasilitasi pendidikan dan Pelatihan Bahasa Indonesia kepada Tenaga Kerja Asing*.*

Pasal 26 ayat (1) Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ini hanya mengatur kewajiban pemberi kerja tenaga kerja asing tetapi tidak mengatur kewajiban tenaga kerja asing itu sendiri. Kewajiban tenaga kerja asing yang tidak diatur dalam rumusan pasal ini menurut hemat penulis akan menghambat tujuan penggunaan tenaga kerja asing dalam melaksanakan transfer ilmu pengetahuan dan Teknologi. Terabaikannya tujuan tersebut disebabkan karena dalam pasal ini hanya menjelaskan kewajiban dari pemberi kerja tenaga kerja asing namun tidak memberikan kewajiban kepada tenaga kerja asing untuk mensukseskan terjadinya *transfer* keahlian dan kemampuan. Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menurut hemat penulis kurang mampu merespon kebutuhan transfer ilmu pengetahuan dan teknologi bagi tenaga kerja Indonesia sehingga penyediaan tenaga kerja Indonesia yang handal dikemudian hari tidak terlaksana dengan baik.

Penggunaan tenaga kerja asing yang diatur dalam Peraturan Presiden No.20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam pelaksanaannya menurut hemat penulis dapat menimbulkan problematika baru karena bertentangan dengan peraturan diatasnya, yakni Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menurut Saleh Daulay selaku wakil ketua komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat[[80]](#footnote-80) cenderung mempermudah masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia dan dilihat dari aspek kebermanfaatan terbitnya Peraturan Presiden dipandang hanya membawa implikasi negatif bagi dunia industri di Indonesia.

Pasal 7 ayat (1) Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing berisi setiap pemberi kerja tenaga kerja asing yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pasal 7 ayat (1) Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ini menurut hemat penulis bertentangan dengan Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang No.13 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Penggunaan tenaga kerja asing dalam Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja asing bisa diperoleh dengan RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan penggunaan tenaga kerja asing harus menggunakan izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 9 Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan tenaga kerja asing berisi pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 merupakan izin untuk memperkerjakan tenaga kerja asing. Pasal 9 Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ini bertentangan dengan Penjelasan Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja. RPTKA dalam Peraturan Presiden No.12 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dibuat oleh pemberi kerja sesuai dengan jabatan dan waktu tertentu menurut hemat penulis dimaknai sebagai izin untuk memperkerjakan tenaga kerja asing sehingga bias dalam hal perizinan sedangkan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diketahui bahwa RPTKA hanya salah satu instrument persyaratan yang harus dipenuhi guna memperoleh izin memperkerjakan tenaga kerja asing.[[81]](#footnote-81)

Pasal 10 ayat (1) Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing berisi pemberi kerja tenaga kerja asing tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan tenaga kerja asing yang merupakan:

1. Pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris pada Pemberi Kerja tenaga kerja asing;
2. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
3. Tenaga kerja asing pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah.

Pasal 10 ayat (2) Peraturan Presiden No.20 tahun 2018 berisi jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ditetapkan oleh menteri. Rumusan Pasal 10 Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 menurut hemat penulis merugikan tenaga kerja Indonesia, karena pengecualian yang tercantum dalam Pasal 10 tersebut merupakan perluasan dari ketentuan yang ditetapkan Pasal 43 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing. Perluasan aturan tersebut menurut hemat penulis akan menimbulkan peningkatan tenaga kerja asing di Indonesia yang berdampak pada berkurangnya lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, serta melemahnya mekanisme pengawasan pemerintah terhadap pendatang. Pasal 10 ayat (1) yang mencantumkan adanya ketidakwajiban memiliki RPTKA dengan kualifikasi pekerjaan tertentu menurut hemat penulis akan berdampak pada kepastian jangka waktu bekerjanya tenaga kerja asing di Indonesia. RPTKA memuat jangka waktu dan tujuan penggunaan tenaga kerja asing, tidak adanya RPTKA berdampak pada jangka waktu bekerjanya tenaga kerja asing dan selektivitas jabatan tenaga kerja asing tersebut.

Pasal 19 Peraturan Presiden No.20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing berisi pejabatimigrasi pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri memberikan Vitas Paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan diterima secara lengkap. Vitas atau Visa Tinggal Terbatas merupakan keterangan tertulis yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian izin tinggal terbatas dalam rangka bekerja. Timboel Siregoar Koordinator Advokasi BPJS Watch berpendapat[[82]](#footnote-82) penggunaan vitas bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia merupakan pelonggaran dan menjadi kebijakan terbaru yang tertuang dalam peraturan presiden ini, bahkan menurutnya vitas bisa diurus setelah tenaga kerja asing bekerja.

Pasal 22 Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing berisi dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, tenaga kerja asing dapat menggunakan jenis visa dan izin tinggal yang diperuntukkan bagi kegiatan dimaksud sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pemberian jenis visa dan izin tinggal ini hanya diperuntukkan bagi keadaan yang dimaksud sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pasal ini menurut hemat penulis multitafsir karena tidak menyebutkan secara jelas keadaaan seperti apa dan peraturan perundang-undangan mana yang dimaksud. Ketidak jelasan Pasal ini berakibat pada tidak adanya tolak ukur pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak sehingga proses pemberian visa dan izin tinggal tidak dapat diberikan secara selektif. Kekosongan hukum dan lemahnya pengawasan tenaga kerja asing inilah yang menurut hemat penulis dimanfaatkan oleh tenaga kerja asing illegal untuk *over stay* dan bekerja lebih lama di Indonesia. Pelonggaran kebijakan ini perlu dicermati lebih lanjut dalam hal penggunaannya. Jangan sampai pelonggaran yang bertujuan untuk mempermudah masuknya tenaga kerja asing dalam rangka mempermudah jalannya usaha justru berakibat pada berjumlahnya tenaga kerja asing illegal yang mengancam kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia.

Pemerintah diharapkan dapat melakukan sinkronisasi peraturan. Sinkronisasi dapat dilakukan dengan melihat asas hukum. Asas hukum menurut The Liang Gie[[83]](#footnote-83) adalah suatu dalil umum yang dinyatakan dalam istilah umum tanpa menyarankan cara-cara khusus mengenai pelaksanannya, yang diterapkan pada serangkaian perbuatan untuk menjadi petunjuk yang tepat bagi perbuatan itu. Sinkronisasi perlu melihat kesesuaian atau keselarasan peraturan perundang-undangan secara vertikal berdasarkan sistematisasi hukum positif yaitu antara peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dengan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah sehingga tercipta suatu kepastian hukum. Sinkronisasi peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan dengan memperhatikan asas *lex superiori derogat legi inferiori*. Asas ini menjelaskan bahwa apabila terjadi pertentangan antara peraturan perundang-undangan, maka peraturan perundang-undangan yang hierarkinya lebih rendah harus disisihkan. Hans Nawiasky dalam teorinya *die theorie vom Stufenordnung der Rechtsnormen* menyatakan[[84]](#footnote-84) bahwa suatu norma hukum negara manapun selalu dan akan bersumberkan pada norma yang lebih tinggi hingga sampai pada norma hukum negara tertinggi yang dikenal sebagai Norma Dasar Negara (*staatsfundamentalnorm*) sehingga berdasarkan pada pandangan ini seharusnya ketentuan-ketentuan yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing haruslah menjadi cerminan internalisasi nilai-nilai Pancasila.

Gustav Radbruch memberikan pemahaman konsep tiga (3) ide unsur dasar hukum yang dijadikan sebagai tujuan hukum. Tujuan hukum yang dimaksud yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.[[85]](#footnote-85) A. Hamid S. Attamimi mengatakan[[86]](#footnote-86) hukum yang adil (*richtigen recht*) ialah hukum positif yang memiliki sifat yang diarahkan oleh cita hukum untuk mencapai tujuan-tujuan masyarakat. Kemudahan masuknya tenaga kerja asing menurut hemat penulis merupakan suatu keberpihakan Pemerintah terhadap tenaga kerja asing. Menilik salah satu tujuan bangsa Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yakni memajukan kesejahteraan umum, maka kemudahan dan keberpihakan yang diberikan Pemerintah kepada tenaga kerja asing melalui Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak sejalan dengan prinsip keadilan yang diarahkan oleh cita hukum untuk mencapai tujuan-tujuan masyarakat.

**Kemanfaatan hukum** adalah asas yang menyertai asas keadilan dan kepastian hukum. Dalam melaksanakan asas kepastian hukum dan asas keadilan, seyogyanya dipertimbangkan asas kemanfaatan.[[87]](#footnote-87) Jadi jelas, kemanfaatan Hukum merupakan bagian dari salah satu tujuan hukum itu sendiri. Di mana dengan adanya hukum, ditujukan untuk memberi manfaat pada masyarakat agar masyarakat bahagia dan sejahtera. Asas manfaat melandasi segala kegiatan berdasarkan sejauh mana tindakan itu meningkatkan atau mengurangi kebahagiaan kelompok itu; atau, dengan kata lain meningkatkan atau melawan kebahagiaan itu[[88]](#footnote-88) Beberapa materi Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang diharapkan mempermudah masuknya investasi ke Indonesia menurut hemat penulis berdasarkan analisis data kualitatif yang didukung wawancara penulis dengan narasumber justru berdampak pada banyaknya tenaga kerja asing illegal di Indonesia. Hal ini dikarenakan beberapa materi Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak sesuai dengan asas manfaat yang merupakan salah satu tujuan hukum sehingga Peraturan Presiden No.12 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing perlu untuk direvisi. Tenaga kerja asing illegal yang bersaing dengan tenaga kerja Indonesia di pasar kerja justru merugikan tenaga kerja Indonesia, yang berakibat pada berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

Pemerintah diharapkan memiliki skema pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam penggunaan tenaga kerja, sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, baik terhadap instansi ketengakerjaan selaku penyelenggara pengawasan, dan perusahaan yang menyertai tenaga kerja.[[89]](#footnote-89) Pasal 1 angka 32 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan menurut Djamaluddin Tanjung dan Supardan[[90]](#footnote-90) merupakan salah satu fungsi manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Pengawasan menurut hemat penulis diharapkan dapat membantu pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan sehingga dapat mengetahui kekuatan maupun kelemahan suatu kebijakan yang ditentukan, dalam hal ini melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing dan sejauhmana penyimpangan dalam penggunaan tenaga kerja asing terjadi. Pengawasan di sini tidak hanya berkaitan dengan masuknya tenaga kerja asing tetapi juga proses transfer pengetahuan dan teknologi oleh tenaga kerja asing, sesuai tujuan penggunaan tenaga kerja asing itu sendiri.

Pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia saat ini dilakukan oleh Dit. Pengawasan norma kerja, Kementrian Tenaga Kerja bekerja sama dengan Tim Pengawasan Orang (Timpora) yang melibatkan pemerintah daerah dan petugas imigrasi.[[91]](#footnote-91) Pengawasan pegawai ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan menurut hemat penulis masih lemah sehingga belum dapat menjalankan tugasnya untuk meminimalisir penggunaan tenaga kerja asing illegal di Indonesia. Pengawas memiliki tugas untuk mengawasi pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan dan juga melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewenangan undang-undang ketenagakerjaan.[[92]](#footnote-92) Lemahnya pengawasan pegawai ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja asing di Indonesia, terutama dalam hal tenaga kerja asing illegal yang bekerja di Indonesia dikarenakan kurangnya jumlah sarana dan prasarana. Menurut hemat penulis pengadaan CCTV dan robot pengawas diperlukan untuk mengawasi tenaga kerja asing di suatu perusahaan. CCTV dan robot pengawas ini terhubung ke komputer kantor pengawas disertai alarm yang akan berbunyi jika terjadi pelanggaran, sehingga pengawas bisa mengawasi tenaga kerja asing di berbagai tempat yang berbeda dalam kurun waktu yang sama.

 Pengaturan pengawasan ketenagakerjaan menurut hemat penulis juga merupakan salah satu hambatan dalam pengawasan terhadap tenaga kerja asing di Indonesia. Sampai saat ini, pengaturan mengenai pengawasan ketenagakerjaan belum pernah diperbaharui sejak tahun 1951 sehingga tidak mengikuti perkembangan keadaan ketenagakerjaan saat ini. Pengaturan tersebut tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia

Penggunaan tenaga kerja asing menurut hemat penulis harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penggunaan tenaga kerja asing illegal merupakan hal yang melanggar hukum dan dapat memiliki akibat hukum berupa sanksi pidana. Pasal 185 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur sanksi pidana yang dapat di kenakan kepada pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing illegal. Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Pasal 185 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan. Pengaturan sanksi pidana ini tentunya dapat diterapkan pada pemberi kerja tenaga kerja asing yang illegal. Penggunaan tenaga kerja asing illegal merupakan hal yang melanggar hukum dan dapat memiliki akibat hukum berupa sanksi pidana. Sayangnya Pasal 185 ayat (1) dan (2) ndang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menurut hemat penulis masih memiliki kelemahan. Kelemahan ini karena pasal tersebut hanya memberikan sanksi kepada pemberi kerja tenaga kerja illegal, namun tidak memberikan sanksi kepada tenaga kerja asing illegal di Indonesia

# **BAB V**

# **PENUTUP**

## **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kebijakan pemerintah terkait tenaga kerja asing pada jabatan dan waktu tertentu belum sejalan dengan kewajiban pemerintah dalam menjamin kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia. Hal ini dikarenakan adanya tumpang tindih pengaturan dan perubahan undang-undang. Pengaturan tenaga kerja asing dengan jabatan dan waktu tertentu yang telah diatur dengan baik dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan justru dirubah dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan pengaturan teanga kerja asing yang diharapkan akan mendatangkan banyak investasi ke Indonesia justru kontra produktif terhadap pengentasan pengangguran, penyediaan kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia, dan semangat pembangunan ketenagakerjaan. Pemerintah telah berupaya semaksimal mungkin untuk mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia melalui pembangungan ketenagakerjaan. Sayangnya, usaha tersebut belum membuahkan hasil secara maksimal.
2. Kebijakan tenaga kerja asing pada jabatan dan waktu tertentu berdampak terhadap peningkatan tenaga kerja asing illegal dan berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia. Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing memiliki beberapa pasal yang bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkaitan dengan izin, syarat, dan pengecualian tenaga kerja asing yang bisa bekerja di Indonesia tanpa menggunakan RPTKA. Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dibuat oleh pemerintah untuk mendatangkan investasi asing ke Indonesia namun peraturan presiden ini justru menjadi celah bagi tenaga kerja asing illegal untuk bekerja di Indonesia. Hal ini dikarenakan mudahnya syarat dan izin masuk tenaga kerja asing, kurangnya pengawasan terhadap tenaga kerja asing, pengaturan pengawasan ketenagakerjaan yang tidak mengikuti perkembangan zaman, dan belum adanya sanksi kepada tenaga kerja asing illegal. Tenaga kerja asing illegal yang notabene memiliki keahlian dan kemampuan rendah ini bersaing dengan tenaga kerja Indonesia di pasar kerja yang berakibat pada berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

## **Saran**

Saran dalam penelitian ini adalah:

* + - * 1. Pemerintah wajib membuat kebijakan yang produktif baik dalam meningkatkan investasi asing yang berdampak pada bertambahnya kesempatan kerja di Indonesia dan melindungi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Kebijakan yang produktif ini bisa dilakukan dengan merevisi pengaturan-pengaturan yang tumpang tindih maupun membuat suatu pengaturan yang secara khusus mengatur tenaga kerja asing. Kebijakan dan kinerja Pemerintah seharusnya mempertimbangkan perluasan kesempatan kerja dan pembangunan tenaga kerja demi tercapainya penghidupan yang layak bagi warga negara. Pemenuhan hak ekonomi masyarakat merupakan kewajiban negara dan tugas besar bagi pemerintah, pengusaha, serta tenaga kerja sendiri. Tanggung jawab pemerintah untuk menjamin pekerjaan bagi masyarakat membutuhkan strategi dan kebijakan yang tepat. Pembangunan tenaga kerja melalui pendidikan formal dan informal perlu dirancang sedemikian rupa, diawali dengan jaminan pendidikan bagi warga negara atau masyarakat.
				2. Pemerintah dalam membuat peraturan perlu melihat undang-undang yang lebih tinggi dan melakukan sinkronisasi pengaturan dibawahnya. Upaya pemerintah ini bisa dilakukan dengan revisi beberapa pasal Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja asing yang bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah juga diharapkan memiliki skema pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing sehingga dapat meminimalisir tenaga kerja asing illegal di Indonesia dan memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

# **DAFTAR PUSTAKA**

## **Buku**

Abdussalam, HR, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta

Abdussalam, H.R, dan Adri Desasfuryanto, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan*), PTIK, Jakarta

Adisasmita, Rahardjo, 2011, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah,* Graha Ilmu, Yogyakarta

Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2003, *Pemahaman Pasal-pasal Utama Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No 13/2003),* Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta

Djumialdji, F.X, 2008, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta

Hermawan, Ari, 2019, Penyeselesaikan Sengketa Hubungan Industrial, UII Press, Yogyakarta

H.S, Salim dan Septiana Nurbani, 2014, *Penerapan Teori Hukum Pasca Penelitian Disertasi dan Tesis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

H. S. Syarif, 1996, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia,* Sinar Grafika, Jakarta

Husni, Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta

Khakim, Abdul 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* Citra Aditya Bakti, Bandung.

Manning, Cris dan Hadi soesastro (ed), 2008, *80 Tahun Mohamad sadli: Ekonomi Indonesia di Era Politik Baru*, PT.Kompas Media Nusantara, Jakarta

Manulang, Senjun, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan,* Rineka Cipta, Jakarta

Miru, Ahmadi, 2008, *Hukum Kontrak dan Perangcangan Kontrak*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Notoamidjojo, 1975, *Demi Keadilan dan Kemanusiaan*, BPK Gunung Muria, Jawa Tengah

Rachmat Budiono, Abdul, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia,* Raja Grafindo Persada, Jakarta

Rismi Hastyorini, Irim, 2019, *Pasar Tenaga Kerja*, Cempaka Putih, Klaten

Soekanto, Soerjono, 2004, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Soepomo, Iman, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Djambatan, Jakarta

Suryandono, Widodo 2017, *Tenaga Kerja Asing:Analisis Politik Hukum*, Yayasan Pustaka Obor, Jakarta

Syamsuddin, Aziz, 2012, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-Undang edisi 2*, Sinar Grafika, Jakarta

Tamimi, A. Hamid S, 1991, *Pancasila Cita Hukum dalam Kehidupan Hukum Bangsa*

*Indonesia: Pancasila Sebagai Ideologi dalam Berbagai Bidang Kehidupan Bermasyarakat*, Berbangsa dan Bernegara, BP7 Pusat, Jakarta

Tim Penyusun Pusat Data dan Analisa, 2019, *Fakta Tenaga Kerja Asing di Indonesia,* Jakarta

Zaenuddin, Ali, 2017, *Hukum Islam,* Sinar Grafika, Bandung

## **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, LN 4 Tahun 1951

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan *Agreement Establishing The World Trade*, LN 57 Tahun 1994, Tambahan LN No. 3564

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN 39 Tahun 2003, Tambahan LN 4279

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Convenant On Economic, Social, Cultural Rights*, LN 118 Tahun 2005, Tambahan LN 4557

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, LN 67 Tahun 2007, Tambahan LN No. 4724

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, LN 245 Tahun 2020, Tambahan LN No. 6573

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, BN No.964 Tahun 2015

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, LN 39 Tahun 2008

Keputusan Menteri Ketenagakerjaaan No.228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.

## **Hasil Penelitian**

Nadya Victaurine, 2011, ”Implementasi Pembatasan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan MA NO. 29 PK/PDT.SUS/2010)”, *Tesis,* Universitas Indonesia, Jakarta.

Edy Pratama Putra, 2016, “Perlindungan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Tesis,* Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Akmaluddin, 2020, “Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dengan Berlakunya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing”*, Tesis, Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.*

Reniati, “Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing di Era Global,” disampaikan dalam FGD Penelitian Ketenagakerjaan Asing di Gedung Rektorat Universitas Bangka Belitung, 6 April 2016

## **Jurnal**

Bareta, R. D. & Ispriyarso, B, 2018, “Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20, No.1, Agustus 2018

Firman Firdausi, “Quo Vadis Penentuan Kaidah Hukum Bagi Sengketa Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol.10, No.2, September 2020

Fitratunnisa, “Dampak Tenaga Kerja Asing Terhadap Sosial Kemasyarakat Masyarakat Kota Dumai” Jurnal *Jom Fisip,*Vol. 4 No.1, Pebruari 2016

Fuqoha, “Perlindungan Hukum Terhadap Kesempatan Kerja bagi Masyarakat Lokal di Kota Cilegon”, *Wawasan Yuridika*, Vol.2, No.2, September 2018

Rigsby, J.T Addy, N., Herring, C., and Polledo, D, “An examination of internships and job opportunities”. *Journal of Applied Business Research*, Vol.29, Agustus, 2013.

Meilani, Hilma, “Hambatan Dalam meningkatkan Investasi Asing di Indonesia dan Solusinya” *Jurnal* Pusat *Penelitian Badan Keahlian DPR RI,* Vol. 11, No.19, Oktober 2019

Monica Suharyati, “Kontroversi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing” *Jurnal Info Singkat Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis*, Vol. 10, No. 09, Mei 2018

Natalia Khoe, Fenny “Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja atas Upah Ditinjau dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya,* Vol.2, No.1, 2013

Ni Wayan Mujiati “Pengelolaan Sdm untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif, *E-Jurnal Manajemen*, Vol.2, No.2, Desember 2013

S. Adams, “Direct investment, domestic investment, and economic growth in Sub-Saharan Africa”, J*ournal of Policy Modeling*, Vol.31, No.6, 2009

Setyo Prabowo, Adhi, “Politik Hukum Omnibus Law”, *Jurnal Pamator*, Vol.13, No. 1, April 2020

Sri Wulandari, Gesang, dan Nabitatus Sa’adah, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum,* Vol. 21, No. 2, Agustus 2019

Syaifuddin Zuhdi, Wisnu Tri Nugroho, dan Roudlotul Jannah, “Meninjau Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 sebagai Rangka Perbaikan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia”, *Jurnal Law and Justice,* Vol.4, No.1, April 2019

## **Internet**

Aziza, Kurnia Sari “Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia masih terkendali”, https://www.antaranews.com/berita/514991/menaker-jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-masih-terkendali, diakses tanggal 12 februari 2020 , pukul 20.00

Badan Pusat Statistik “Rata-rata Laju Pertumbuhan Penduduk menurut Provinsi, 1971 - 2019”

[*https://www.bps.go.id/statictable/2009/02/20/1268/rata-rata-laju-pertumbuhan-penduduk-menurut-provinsi-1971-2019.html*](https://www.bps.go.id/statictable/2009/02/20/1268/rata-rata-laju-pertumbuhan-penduduk-menurut-provinsi-1971-2019.html), diakses 15 November 2020, pukul 13.00

Badan Pusat Statistik “Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Golongan Umur dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu, 2008 – 2020”

[*https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/04/1904/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-2008-2019.html*](https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/04/1904/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-2008-2019.html), diakses 15 November 2020, pukul 14.00

Gajimu.com, *Pengangguran danTunjangan Pengangguran di Indonesia*,

https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/pengangguran,diakses pada 9 Desember 2020 Pukul 13.29

**Hendra Triana dan Eva Rosmalia**, “Pengembangan Kualitas SDM Indonesia dengan Sertifikasi Profesi”

<https://lsp-ipi.org/pengembangan-kualitas-sdm-indonesia-dengan-sertifikasi-profesi>, diakses 10 November 2020

“Jika Tidak Dipersiapan RI Akan Jadi Lahan Subur Tenaga Kerja Asing”,

*http,//www.antaranews.com/print/32798/jika-tidak-dipersiapkan-ri-akan-jadi-lahan-subur-tenaga-kerja-asing*, diakses pada tanggal 21 September 2020, pukul 19.00

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia: Direktorat Jenderal Perundang-undangan “Tenaga Kerja Asing di Indonesia: Kebijakan dan Implementasi” <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html>, diakses pada 15 Oktober 2020, pukul 07.00

Manurung, M Yusuf ,“Jumlah Tenaga Kerja Asing Ilegal 3 Kali Lipat dari yang Legal”,[*https://bisnis.tempo.co/read/1083199/jumlah-tenaga-kerja-asing-ilegal-3-kali-lipat-dari-yang-legal*](https://bisnis.tempo.co/read/1083199/jumlah-tenaga-kerja-asing-ilegal-3-kali-lipat-dari-yang-legal), diakses 24 Juli 2020

Mautia, Fauzia, "Akibat Covid-19, Jumlah Pengangguran RI Bertambah 3,7 Juta",

[*https://money.kompas.com/read/2020/07/28/144900726/akibat-covid-19-jumlah-pengangguran-ri-bertambah-3-7-juta*](https://money.kompas.com/read/2020/07/28/144900726/akibat-covid-19-jumlah-pengangguran-ri-bertambah-3-7-juta)*,* diakses 30 Agustus 2020, pukul 21.00

Mautia, Fauzia ,“Dampak Corona, Jumlah Pengangguran Bisa Tembus 12,7 Juta di 2021",

[*https://money.kompas.com/read/2020/06/22/163400126/dampak-corona-jumlah-pengangguran-bisa-tembus-12-7-juta-di-2021?page=all*](https://money.kompas.com/read/2020/06/22/163400126/dampak-corona-jumlah-pengangguran-bisa-tembus-12-7-juta-di-2021?page=all)*,* diakses 10 Oktober 2020, pukul 21.10

Menaker, *Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Masih Terkendali*, <http://m.antaranews.com>, diakses tanggal 12 Februari 2020

Puri, “Pahami Masyarakat Ekonomi ASEAN (mea) 2015”,

 *http://nationalgeographic.co.id/berita/2014/12/pahami-masyarakat-ekonomi-asean-mea-2015,* diakses pada 15 Agustus 2020 , pukul 17.00.

Rosandya, Rindy “Awas, Bom Waktu Tenaga Kerja Asing”, [*https://www.neraca.co.id/article/60492/awas-bom-waktu-tenaga-kerja-asing24*](https://www.neraca.co.id/article/60492/awas-bom-waktu-tenaga-kerja-asing24), diakses tanggal 12 februari 2020

[Setu Embu](https://www.merdeka.com/reporter/wilfridus-setu-embu/), Wilfridus 2018, “LIPI sayangkan Perpres tenaga kerja asing tak disertai aturan sanksi pekerja illegal”,

[*https://www.merdeka.com/uang/lipi-sayangkan-perpres-tenaga-kerja-asing-tak-disertai-aturan sanksi-pekerja-ilegal.html*](https://www.merdeka.com/uang/lipi-sayangkan-perpres-tenaga-kerja-asing-tak-disertai-aturan%20sanksi-pekerja-ilegal.html), diakses 23 Juli 2020

Sugianto, Danang 2019 “Isu TKA Dinilai Keliru, BPN: TKA Ilegal Banyak Sekali”,

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4506789/isu-tka-dinilai-keliru-bpn-tka-ilegal-banyak-sekali>, diakses 4 Januari 2021

Worldometer, “COVID-19 Coronavirus Indonesian Pandemic”

 [*https://www.worldometers.info/coronavirus/country/indonesia/*](https://www.worldometers.info/coronavirus/country/indonesia/)*,* diakses tanggal 27 Agustus 2020.

Worldometer, “COVID-19 Coronavirus Pandemic”

 [*https://www.worldometers.info/coronavirus/*](https://www.worldometers.info/coronavirus/)*,* diakses tanggal 27 Agustus 2020, pukul 13.00.

1. **Hasil Wawancara**

Wawancara dengan Ibu Eka Prima Sari S.H.MH, selaku Kepala Seksi RPTKA Sektor Industri, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Tanggal 3 Desember 2020

Wawancara dengan Imma Indra Dewi W, S.H.,M.Hum, selaku Ahli Hukum Ketenagakerjaan. Pada Tanggal 20 November 2020

1. Mahasiswa Magister Hukum Universitas Gadjah Mada

2 Dosen Pembimbing Magister Hukum Universitas Gadjah Mada [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Mahasiswa Magister Hukum Universitas Gadjah Mada [↑](#footnote-ref-3)
4. Dosen Pembimbing Magister Hukum Universitas Gadjah Mada [↑](#footnote-ref-4)
5. HR Abdussalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta, hlm 322. [↑](#footnote-ref-5)
6. Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 120. [↑](#footnote-ref-6)
7. #  [Wilfridus Setu Embu](https://www.merdeka.com/reporter/wilfridus-setu-embu/), 2018, “LIPI sayangkan Perpres tenaga kerja asing tak disertai aturan sanksi pekerja illegal”,

 [*https://www.merdeka.com/uang/lipi-sayangkan-perpres-tenaga-kerja-asing-tak-disertai-aturan-sanksi-pekerja-ilegal.html*](https://www.merdeka.com/uang/lipi-sayangkan-perpres-tenaga-kerja-asing-tak-disertai-aturan-sanksi-pekerja-ilegal.html)*,* diakses 23 Juli 2020 pukul 13.20 wib [↑](#footnote-ref-7)
8. M Yusuf Manurung, “Jumlah Tenaga Kerja Asing Ilegal 3 Kali Lipat dari yang Legal*”*, [*https://bisnis.tempo.co/read/1083199/jumlah-tenaga-kerja-asing-ilegal-3-kali-lipat-dari-yang-legal*](https://bisnis.tempo.co/read/1083199/jumlah-tenaga-kerja-asing-ilegal-3-kali-lipat-dari-yang-legal)*,* diakses 24 Juli 2020 pukul 14.00 wib. [↑](#footnote-ref-8)
9. Nadya Victaurine, 2011, ”Implementasi Pembatasan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan MA NO. 29 PK/PDT.SUS/2010)”, *Tesis,* Universitas Indonesia, Jakarta [↑](#footnote-ref-9)
10. Edy Pratama Putra, 2016, “Perlindungan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Tesis,* Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. [↑](#footnote-ref-10)
11. Akmaluddin, 2020, “Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan Berlakunya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing”*, Tesis, Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.* [↑](#footnote-ref-11)
12. F X.Djumialdji, 2008, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.7-8. [↑](#footnote-ref-12)
13. Iman Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Djambatan, Jakarta, hlm. 70. [↑](#footnote-ref-13)
14. Abdul Rachmat Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia,* Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.259 [↑](#footnote-ref-14)
15. H.R Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan*), PTIK, Jakarta, hlm 334. [↑](#footnote-ref-15)
16. Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 12-13 [↑](#footnote-ref-16)
17. H.R Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *Loc.Cit.* [↑](#footnote-ref-17)
18. Irim Rismi Hastyorini, 2019, *Pasar Tenaga Kerja*, Cempaka Putih, Klaten, hlm.5 [↑](#footnote-ref-18)
19. *Ibid* [↑](#footnote-ref-19)
20. Rindy Rosandya, “Awas, Bom Waktu Tenaga Kerja Asing”, *https://www.neraca.co.id/article/60492/awas-bom-waktu-tenaga-kerja-asing24*, diakses tanggal 12 februari 2020, pukul 11.00 [↑](#footnote-ref-20)
21. Tim penyusun pusat data dan analisa, 2019, *Fakta Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, hlm. 99 [↑](#footnote-ref-21)
22. J. T Rigsby Addy, N., Herring, C., and Polledo, D, “An examination of internships and job opportunities”, *Journal of Applied Business Research*, Vol.29, Agustus, 2013. [↑](#footnote-ref-22)
23. S Adams, “Direct investment, domestic investment, and economic growth in Sub-Saharan Africa”, J*ournal of Policy Modeling*”, Vol.31, No.6, 2009 [↑](#footnote-ref-23)
24. Fuqoha, “Perlindungan Hukum Terhadap Kesempatan Kerja bagi Masyarakat Lokal di Kota Cilegon”, *Wawasan Yuridika*, Vol.2, No.2, September 2018 [↑](#footnote-ref-24)
25. Reniati, “Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing di Era Global,” disampaikan dalam FGD Penelitian Ketenagakerjaan Asing di Gedung Rektorat Universitas Bangka Belitung, 6 April 2016 [↑](#footnote-ref-25)
26. Menaker, “Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Masih Terkendali”, *https://www.antaranews.com/berita/514991/menaker-jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-masih-terkendali* , diakses tanggal 12 Februari 2020 pukul 19.00 [↑](#footnote-ref-26)
27. Reniati, *Loc.Cit* [↑](#footnote-ref-27)
28. Lalu Husni, *Loc.Cit.* [↑](#footnote-ref-28)
29. Setiono, 2004, *Supremasi Hukum,* Universitas Negeri Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 3. [↑](#footnote-ref-29)
30. Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja,* Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 78 [↑](#footnote-ref-30)
31. Bambang Sunggono, 2006, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.35. [↑](#footnote-ref-31)
32. Bambang Waluyo, 1996, *Penelitian Hukum Dalam Praktik*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 14. [↑](#footnote-ref-32)
33. Burhan Ashshofa, 2004, *Metode Penelitian Hukum,* Rineka Cipta, Jakarta, hlm.96. [↑](#footnote-ref-33)
34. Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum,* Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 82. [↑](#footnote-ref-34)
35. Salim H.S. dan Septiana Nurbani, 2014, *Penerapan Teori Hukum Pasca Penelitian Disertasi dan*

*Tesis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 19. [↑](#footnote-ref-35)
36. Soerjono Soekanto, 2004, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 250 [↑](#footnote-ref-36)
37. H. S. Syarif, 1996, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia,* Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 2. [↑](#footnote-ref-37)
38. Widodo Suryandono, 2017, *Tenaga Kerja Asing:Analisis Politik Hukum*, Yayasan Pustaka Obor, Jakarta, hlm. 65 [↑](#footnote-ref-38)
39. Puri, “Pahami Masyarakat Ekonomi ASEAN (mea) 2015”,

 *http://nationalgeographic.co.id/berita/2014/12/pahami-masyarakat-ekonomi-asean-mea-2015,* diakses pada 15 Agustus 2020 , pukul 17.00. [↑](#footnote-ref-39)
40. Aziza, Kurnia Sari “Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia masih terkendali”, https://www.antaranews.com/berita/514991/menaker-jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-masih-terkendali, diakses tanggal 12 februari 2020, pukul 20.00 [↑](#footnote-ref-40)
41. Cris manning dan Hadi soesastro (ed), 2008, *80 Tahun Mohamad sadli: Ekonomi Indonesia di Era Politik Baru*, PT.Kompas Media Nusantara, Jakarta, hlm 364. [↑](#footnote-ref-41)
42. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2003, *Pemahaman Pasal-pasal Utama Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No 13/2003),* Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta, hlm. 13.

41 Agusmidah, *Loc.Cit.* [↑](#footnote-ref-42)
43. [↑](#footnote-ref-43)
44. H.R Abdussalam dan Adri Desasfuryanto,*Op.Cit.,*hlm.334 [↑](#footnote-ref-44)
45. Wawancara dengan Ibu Eka Prima Sari S.H.MH, selaku Kepala Seksi RPTKA Sektor Industri, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Tanggal 3 Desember 2020 [↑](#footnote-ref-45)
46. HR Abdussalam, *Op.Cit*., hlm. 322. [↑](#footnote-ref-46)
47. Adhi Setyo Prabowo, “Politik Hukum Omnibus Law”, *Jurnal Pamator*, Vol.13, No. 1, April 2020 [↑](#footnote-ref-47)
48. Hilma Meilani, “Hambatan Dalam meningkatkan Investasi Asing di Indonesia dan Solusinya” *Jurnal* Pusat *Penelitian Badan Keahlian DPR RI,* Vol. 11, No.19, Oktober 2019 [↑](#footnote-ref-48)
49. Fenny Natalia Khoe “Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja atas Upah Ditinjau dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya,* Vol.2, No.1, 2013 [↑](#footnote-ref-49)
50. Gesang Sri Wulandari dan Nabitatus Sa’adah, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum,* Vol. 21, No. 2, Agustus 2019 [↑](#footnote-ref-50)
51. Badan Pusat Statistik “Rata-rata Laju Pertumbuhan Penduduk menurut Provinsi, 1971 – 2019”

[*https://www.bps.go.id/statictable/2009/02/20/1268/rata-rata-laju-pertumbuhan-penduduk-menurut-provinsi-1971-2019.html*](https://www.bps.go.id/statictable/2009/02/20/1268/rata-rata-laju-pertumbuhan-penduduk-menurut-provinsi-1971-2019.html), diakses 15 November 2020, pukul 13.00 [↑](#footnote-ref-51)
52. Badan Pusat Statistik “Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Golongan Umur dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu, 2008 – 2020”

[*https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/04/1904/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-2008-2019.html*](https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/04/1904/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-2008-2019.html), diakses 15 November 2020, pukul 14.00 [↑](#footnote-ref-52)
53. *Ibid* [↑](#footnote-ref-53)
54. Worldometer, “COVID-19 Coronavirus Pandemic”

 [*https://www.worldometers.info/coronavirus/*](https://www.worldometers.info/coronavirus/)*,* diakses tanggal 27 Agustus 2020, pukul 13.00. [↑](#footnote-ref-54)
55. Worldometer, “COVID-19 Coronavirus Indonesian Pandemic”

 [*https://www.worldometers.info/coronavirus/country/indonesia/*](https://www.worldometers.info/coronavirus/country/indonesia/)*,* diakses tanggal 27 Agustus 2020. [↑](#footnote-ref-55)
56. Gajimu.com, *Pengangguran danTunjangan Pengangguran di Indonesia*,

https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/pengangguran, diakses pada 9 Desember 2019 Pukul 13.29 [↑](#footnote-ref-56)
57. Fauzia Mautia "Akibat Covid-19, Jumlah Pengangguran RI Bertambah 3,7 Juta",

[*https://money.kompas.com/read/2020/07/28/144900726/akibat-covid-19-jumlah-pengangguran-ri-bertambah-3-7-juta*](https://money.kompas.com/read/2020/07/28/144900726/akibat-covid-19-jumlah-pengangguran-ri-bertambah-3-7-juta)*,* diakses 30 Agustus 2020, pukul 21.00 [↑](#footnote-ref-57)
58. Fauzia Mutia, “Dampak Corona, Jumlah Pengangguran Bisa Tembus 12,7 Juta di 2021",

[*https://money.kompas.com/read/2020/06/22/163400126/dampak-corona-jumlah-pengangguran-bisa-tembus-12-7-juta-di-2021?page=all*](https://money.kompas.com/read/2020/06/22/163400126/dampak-corona-jumlah-pengangguran-bisa-tembus-12-7-juta-di-2021?page=all)*,* diakses 10 Oktober 2020, pukul 21.10 [↑](#footnote-ref-58)
59. Bareta, R. D. & Ispriyarso, B, 2018, “Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20, No.1, Agustus 2018, [↑](#footnote-ref-59)
60. Ni Wayan Mujiati “Pengelolaan Sdm untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif, *E-Jurnal Manajemen*, Vol.2, No.2, Desember 2013 [↑](#footnote-ref-60)
61. Wawancara dengan Ibu Eka Prima Sari S.H.MH, selaku Kepala Seksi RPTKA Sektor Industri, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Tanggal 3 Desember 2020 [↑](#footnote-ref-61)
62. Widodo Suryandono, *Op.cit,* hlm 44 [↑](#footnote-ref-62)
63. *Ibid,* hlm. *16* [↑](#footnote-ref-63)
64. Agusmidah, *Op.Cit.*, hlm. 119. [↑](#footnote-ref-64)
65. *Ibid* [↑](#footnote-ref-65)
66. “Jika Tidak Dipersiapan RI Akan Jadi Lahan Subur Tenaga Kerja Asing”,

*http,//www.antaranews.com/print/32798/jika-tidak-dipersiapkan-ri-akan-jadi-lahan-subur-tenaga-kerja-asing*., diakses pada tanggal 21 September 2020, pukul 19.00 [↑](#footnote-ref-66)
67. *Ibid* [↑](#footnote-ref-67)
68. Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-*

*Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 57. [↑](#footnote-ref-68)
69. Agusmidah, *Op.Cit.,* hlm 120. [↑](#footnote-ref-69)
70. Fitratunnisa, “Dampak Tenaga Kerja Asing Terhadap Sosial Kemasyarakat Masyarakat Kota Dumai” Jurnal *Jom Fisip,*Vol. 4 No.1, Pebruari 2016, hlm.8 [↑](#footnote-ref-70)
71. **Hendra Triana dan Eva Rosmalia**, “Pengembangan Kualitas SDM Indonesia dengan Sertifikasi Profesi”

<https://lsp-ipi.org/pengembangan-kualitas-sdm-indonesia-dengan-sertifikasi-profesi>, diakses 10 November 2020 [↑](#footnote-ref-71)
72. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-72)
73. Agusmidah, *Op.Cit.,* hlm 120. [↑](#footnote-ref-73)
74. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia: Direktorat Jenderal Perundang-undangan “Tenaga Kerja Asing di Indonesia: Kebijakan dan Implementasi” <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html>, diakses pada 15 Oktober 2020, pukul 07.00 [↑](#footnote-ref-74)
75. #  [Wilfridus Setu Embu](https://www.merdeka.com/reporter/wilfridus-setu-embu/), *Loc.Cit*

 [↑](#footnote-ref-75)
76. M Yusuf Manurung, *Loc.Cit* [↑](#footnote-ref-76)
77. #  Danang Sugianto, 2019 “Isu TKA Dinilai Keliru, BPN: TKA Ilegal Banyak Sekali”,

# <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4506789/isu-tka-dinilai-keliru-bpn-tka-ilegal-banyak-sekali>, diakses 4 Januari 2020, pukul 13.00

 [↑](#footnote-ref-77)
78. Hasil wawancara dengan Imma Indra Dewi W, S.H.,M.Hum, selaku Ahli Hukum Ketenagakerjaan. Pada Tanggal 20 November 2020 [↑](#footnote-ref-78)
79. Ahmadi Miru, 2008, *Hukum Kontrak dan Perangcangan Kontrak*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.35 [↑](#footnote-ref-79)
80. Syaifuddin Zuhdi, Wisnu Tri Nugroho, dan Roudlotul Jannah, “Meninjau Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 sebagai Rangka Perbaikan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia”, *Jurnal Law and Justice,* Vol.4, No.1, April 2019 [↑](#footnote-ref-80)
81. Hasil wawancara dengan Imma Indra Dewi W, S.H.,M.Hum, selaku Ahli Hukum Ketenagakerjaan. Pada Tanggal 20 November 2020 [↑](#footnote-ref-81)
82. Monica Suharyati, “Kontroversi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing” *Jurnal Info Singkat Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis*, Vol. 10, No. 09, Mei 2018 [↑](#footnote-ref-82)
83. Notoamidjojo, 1975, *Demi Keadilan dan Kemanusiaan*, BPK Gunung Muria, Jawa Tengah, hlm.49 [↑](#footnote-ref-83)
84. Aziz Syamsuddin, 2012, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-Undang edisi 2*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 23. [↑](#footnote-ref-84)
85. Firman Firdausi, “Quo Vadis Penentuan Kaidah Hukum Bagi Sengketa Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol.10, No.2, September 2020 [↑](#footnote-ref-85)
86. A. Hamid S. Attamimi, 1991, *Pancasila Cita Hukum dalam Kehidupan Hukum Bangsa Indonesia: Pancasila Sebagai Ideologi dalam Berbagai Bidang Kehidupan Bermasyarakat, Berbangsa dan Bernegara*, BP7 Pusat, Jakarta,hlm. 68. [↑](#footnote-ref-86)
87. Ali Zaenuddin, 2017, *Hukum Islam*, Sinar Grafika, Bandung, Hlm. 46 [↑](#footnote-ref-87)
88. Firman Firdausi,*Loc.Cit* [↑](#footnote-ref-88)
89. Wawancara dengan Imma Indra Dewi W, S.H.,M.Hum, selaku Ahli Hukum Ketenagakerjaan. Pada Tanggal 20 November 2020 [↑](#footnote-ref-89)
90. Rahardjo Adisasmita, 2011, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah,* Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm.45 [↑](#footnote-ref-90)
91. Wawancara dengan Ibu Eka Prima Sari S.H.MH, selaku Kepala Seksi RPTKA Sektor Industri, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Tanggal 3 Desember 2020 [↑](#footnote-ref-91)
92. Senjun Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan,* Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 125. [↑](#footnote-ref-92)