

# **EFEKTIVITAS HUKUM PENGGUNAAN, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN TENAGA KERJA ASING DI PROVINSI SULAWESI TENGGARA BERDASARKAN PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING YANG BERTENTANGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Reni Ratnawati**

*5217220020@univpancasila.ac.id*

## **Abstrak**

Adanya Tenaga Kerja Asing (TKA) khususnya yang berasal dari China yang masuk ke Indonesia menimbulkan persoalan terkait aktivitas mereka selama berada di wilayah Indonesia. Beberapa peraturan perundang-undangannya telah ditetapkan yang mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tujuan penggunaan TKA secara selektif dengan tetap memprioritaskan TKI. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja Pendamping, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 16 Tahun 2015, dan yang terakhir adalah Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Sumber data yang dipergunakan dalam penulisan penelitian ini berupa data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum Primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Pengawasan dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) oleh Disnakertrans di Konawe-Sulawesi Tenggara yang melalui Satgas Gabungan yaitu Tim Pengawas Orang Asing telah dilakukan secara maksimal, seiring dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada. Penguatan pengawasan

TKA juga dapat dilakukan dengan membangun border security (pengamanan perbatasan) yang terintegrasi, baik di darat, laut, maupun udara. Penerbitan Perpres TKA memang dimaksudkan untuk peningkatan investasi di tanah air dengan cara menyederhanakan perizinan penggunaan TKA, namun beberapa pengaturan di dalam Perpres TKA bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci :** Pengawasan dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing, dan Efektifitas Perpres Nomor 20 Tahun 2018.

### **Abstract**

*The presence of Foreign Workers, especially those from China who entered Indonesia, caused problems related to their activities while in the territory of Indonesia. Several laws and regulations have been stipulated that regulate the basic aspects and forms of regulation that regulate the purpose of selective use of foreign workers while still prioritizing migrant workers. The regulations in question are Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Republic of Indonesia Presidential Regulation Number 72 of 2014 concerning Use of Foreign Workers and Implementation of Companion Workers Education and Training, Minister of Manpower Regulation Number 16 of 2015 concerning Procedures for the Use of Labor Foreign Affairs and Minister of Manpower Regulation Number 35 of 2015 concerning Amendments to the Republic of Indonesia Minister of Manpower Regulation Number 16 of 2015, and finally the Presidential Regulation Number 20 of 2018 concerning the Use of Foreign Workers. The type of research used in this study uses a normative juridical approach. The data sources used in the writing of this study are secondary data, which consists of primary law material, secondary legal materials, and tertiary legal materials. Supervision and Control of Foreign Workers by the Department of Manpower and Transmigration in Konawe-Southeast Sulawesi which through the Joint Task Force, namely the Foreigner Supervisory Team has been carried out to the maximum, along with the limited available human resources. Strengthening supervision of foreign workers can also be done by building border security (integrated border security), both on land, sea and air. The issuance of the Foreign Workers Presidential Regulation is intended to increase investment in the country by simplifying the permits for the use of foreign workers, but some of the arrangements in the Foreign Workers Presidential Regulation contradict the Manpower Act.*

**Keywords :** Supervision and Control of Foreign Workers, and Effectiveness of the Presidential Regulation Number 20 of 2018.

## PENDAHULUAN

Perkembangan global dewasa ini mendorong meningkatnya mobilitas penduduk dunia yang menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dalam konsideran UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap 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.

Dalam perkembangan selanjutnya, maraknya Tenaga Kerja Asing (TKA) khususnya yang berasal dari China yang masuk ke Indonesia menimbulkan persoalan terkait aktivitas mereka selama berada di wilayah Indonesia. Bahkan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) Yasonna H Laoly menegaskan bahwa isu serbuan 10 juta TKA asal China tidak benar, karena jumlah TKA asal China yang tercatat di Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Republik Indonesia hanya berjumlah 21 ribu dari keseluruhan TKA di Indonesia yang berada di kisaran angka 70 ribuan. Sedangkan terkait data yang tercatat di Keimigrasian dimana terdapat 31 ribu TKA China, semua itu lantaran imigrasi turut mencatat seluruh perlintasan para TKA China tersebut.<sup>1</sup> Namun Kapolri Jenderal Tito Karnavian mengatakan bahwa isu TKA tidak berizin asal China sudah selesai dan sudah diklarifikasi oleh pihak kementerian dan instansi terkait sehingga tidak perlu dikhawatirkan.<sup>2</sup>

Kementerian Ketenagakerjaan RI (Kemnaker) mencatat bahwa sepanjang tahun 2016 ada 74.183 TKA di Indonesia (per November 2016). Dimana TKA asal China menjadi yang terbesar, yaitu sebanyak 21.271 TKA diikuti oleh Jepang sebanyak 12.490 TKA dan Republik Korea sebanyak 8.424 TKA.

Bahkan berdasarkan hasil pemeriksaan penggunaan TKA yang dilakukan oleh Kemenaker di pusat dan daerah periode Januari 2016 s.d Desember 2016,

<sup>1</sup> <http://kemnaker.go.id/berita/berita-naker/menkumham-tegaskan-isu-serbuan-tka-china-itu-hoax>, (diakses 9 Januari 2019, Pukul 09.56 WIB).

<sup>2</sup> <http://kemnaker.go.id/berita/berita-naker/kapolri-minta-masyarakat-tak-khawatirkan-isu-tka-lagi>, (diakses 9 Januari 2019, Pukul 10.06 WIB).

dari 69 perusahaan yang diperiksa, maka ditemukan terjadinya pelanggaran TKA (pusat dan daerah) sebanyak 1.324 orang (Tanpa IMTA = 794 orang, dan Penyalahgunaan Jabatan = 530 orang).<sup>3</sup>

Sejak tahun 2011, jumlah TKA yang ada di Indonesia pun relatif berada di angka 70 ribu tiap tahunnya. Tahun 2011 ada 77.307 TKA di Indonesia, tahun 2012 ada 72.427 TKA, tahun 2013 ada 68.957 TKA, tahun 2014 ada 68,762 TKA, dan tahun 2015 sebanyak 69.025 TKA.<sup>4</sup> Menteri tenaga kerja (Menaker), Hanif Dakhiri memaparkan, keberadaan TKA ilegal merupakan salah satu persoalan yang terjadi pada banyak negara-negara dunia di tengah dinamika ekonomi global yang semakin terbuka saat ini. Indonesia sendiri sudah menerapkan regulasi yang jelas dan ketat dalam hal penggunaan jasa TKA oleh perusahaan, baik dari sisi pengendalian maupun dari sisi pengawasan. Oleh karenanya, investasi asing di Indonesia tidak bisa secara serta merta dipandang sebagai keran kedatangan TKA dalam jumlah yang besar. Sekalipun investasi asing dapat menyertakan tenaga kerja dari luar negeri, sekali lagi Menaker mengingatkan bahwa pekerja dari luar negeri dibatasi pada aturan jabatan dan waktu.<sup>5</sup>

Beberapa peraturan perundang-undangnya telah ditetapkan yang mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tujuan penggunaan TKA secara selektif dengan tetap memprioritaskan TKI. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja Pendamping, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 16 Tahun 2015, dan yang terakhir adalah Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Di tinjau dari segi filosofis, negara sebagai organisasi mempunyai tujuan dan tujuan ini juga harus mempunyai kekuatan. Oleh sebab itu, tujuan negara dituangkan dalam Alinea keempat Pembukaan UUD NRI 1945 yang menyatakan:

"Kemudian daripada itu, untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara

---

<sup>3</sup> Data Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2016 Tentang TKA.

<sup>4</sup><http://kemnaker.go.id/berita/berita-kemnaker/pemda-diharapkan-memberikan-perhatian-yang-lebih-terhadap-pengawasan-ketenagakerjaan>, (diakses 9 Januari 2019, Pukul 10.14 WIB).

<sup>5</sup> <http://kemnaker.go.id/berita/berita-kemnaker/isu-tka-harus-ditanggapi-secara-obyektif-dan-proporsional>, (diakses 9 Januari 2019, Pukul 10.25. WIB).

Republik Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial."

Memperhatikan Alinea keempat Pembukaan UUD NRI 1945 tersebut secara jelas dinyatakan bahwa negara ini dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Hal tersebut kiranya juga menjadi tujuan dirumuskannya peundang-undangan perizinan TKA yang bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat.

Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut kiranya negara sebagai pemegang mandat dari rakyat bertanggungjawab menyelenggarakan perizinan TKA dan mengedepankan kepentingan rakyat Indonesia. Dalam hal ini, posisi negara adalah sebagai pelayan masyarakat (*public service*) dari pengguna layanan.

Secara sosiologis, terdapat fakta yang terjadi di sektor ketenagakerjaan, yaitu adanya tiga permasalahan utama yang dapat mempengaruhi daya saing tenaga kerja, yaitu:

- a. Persoalan kesempatan kerja yang terbatas. Situasi ini, disebabkan karena pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar kerja dan jumlah penganggur riil.
- b. Rendahnya kualitas angkatan kerja. Berdasarkan data BPS Februari 2016, rendahnya kualitas angkatan kerja terlihat dari perkiraan komposisi angkatan kerja yang sebagian besar berpendidikan SD ke bawah yang masih mencapai 52,43 juta orang.<sup>6</sup>
- c. Masih tingginya tingkat pengangguran. Berdasarkan data BPS, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Februari 2016 mencapai 5,5 persen.<sup>7</sup>

Fakta-fakta di atas, jelas harus ada upaya untuk selalu menjaga kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Indonesia. Jangan sampai undang-undang perizinan TKA merugikan bahkan menyingkirkan TKI. Dari sisi yuridis, adanya

---

<sup>6</sup> Publikasi BPS, *Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi September 2016*. <https://www.bps.go.id/index.php/Publikasi>. Diakses tanggal 9 Januari 2019.

<sup>7</sup>*Ibid*.

berbagai persoalan ketenagakerjaan ditambah dengan bergabungnya Indonesia ke dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA),

Kehadiran TKA dalam perekonomian nasional suatu negara mampu menciptakan kompetisi yang bermuara pada efisiensi dan peningkatan daya saing perekonomian. Secara filosofis dan spirit globalisasi, penggunaan TKA pada negara berkembang dimaksudkan untuk alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan alih teknologi (*transfer of technology*). Namun pada kenyataannya pekerja yang datang bukan hanya yang berkeahlian tapi juga pekerja kasarnya yang mestinya bisa dilakukan tenaga lokal.

Membuka akses kepada TKA dapat dijadikan bahan kajian dalam memilih sektor atau sub-sektor yang ingin diliberalkan.<sup>8</sup> Kebutuhan akan TKA khususnya yang memiliki keahlian (*high-skilled worker*) semakin meningkat seiring dengan kemajuan ekonomi di suatu negara.<sup>9</sup> Kehadiran pekerja asing dalam perekonomian nasional suatu negara, secara teoritis dimaksudkan untuk menciptakan kompetisi yang pada gilirannya akan menciptakan efisiensi dan meningkatkan daya saing perekonomian. Namun seringkali dalam pelaksanaannya banyak menimbulkan persoalan, khusus terkait dengan keahlian jika berhadapan dengan TKI.

Demikian halnya yang terjadi dengan adanya ekspansi TKA Tiongkok pada sektor pertambangan di Sulawesi Tenggara dalam kurun satu tahun terakhir cukup besar. Kantor Imigrasi Kelas I Kendari mencatat, dalam kurun waktu Januari hingga November 2017, tercatat ada 15.950 warga Tiongkok yang mengurus izin tinggal kunjungan.<sup>10</sup> Jumlah itu terdiri dari 15.471 laki-laki dan 479 perempuan. Kebanyakan, mereka masuk di Sulawesi Tenggara dengan tujuan pembicaraan bisnis di PT Virtue Dragon Nickel Industri (VDNI).

Menurut informasi yang beredar bahwa PT VDNI dibanjiri pekerja China, hal ini di bantah oleh Zulnahr Usman, Anggota Komite Energi dan Industri Nasional (KEIN). Sebab, dari hasil kunjungan KEIN diketahui jumlah pekerja lokal jauh lebih banyak. Yakni, jumlah tenaga kerja lokal mencapai lebih dari 2.970 orang, sedangkan pekerja asing sejumlah 398 orang. Hal ini didasarkan pada perhatian

---

<sup>8</sup> Zulkarnaen Sitompul, "Investasi Asing di Indonesia Memetik Manfaat Liberalisasi", 4 Januari 2010, <<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/88-investasi-asing-di-indonesia-memetik-manfaat-liberalisasi.pdf>>, diakses 10 Januari 2019.

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Fajar W Hermawan, *Serbuan pekerja Tiongkok di bumi Konawe*, website: <https://beritagar.id/artikel/laporan-khas/serbuan-pekerja-tiongkok-di-bumi-konawe>., diakses tanggal 11 Maret 2019.

KEIN yakni pembangunan industri pengolahan nikel di Kawasan Industri Morosi, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara yang sedang dibangun oleh PT Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI). Perusahaan asal China tersebut yang membangun pabrik pengolahan dan pemurnian mineral (smelter) dengan kebutuhan investasi total mencapai USD 4 miliar.

KEIN sangat mengapresiasi PT VDNI yang meskipun tidak memiliki konsesi tambang nikel namun berani berinvestasi besar di sektor hilir. Hal ini tentu berdampak positif membuka lapangan kerja baru serta meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD).<sup>11</sup>

Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu:<sup>12</sup>

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

Penggunaan TKA tidak lain dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia dalam negeri, dalam jangka waktu tertentu, diharapkan TKA dapat alih teknologi khususnya *transfer of knowledge* dan telah dikuasai atau sekurang-kurangnya dipahami dengan baik oleh tenaga kerja dalam negeri. Keberadaan TKA tidak dapat dihindari harus memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (*globalisasi*) dan kepentingan nasional (*national interest*) bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing, karena pasar kerja dalam negeri belum mampu menyediakan tenaga kerja ahli, baik secara kuantitas maupun kualitas.<sup>13</sup> Hal ini diakomodir oleh Pasal 45 ayat (a) UU 13/2003 yang menentukan bahwa pemberi kerja atau pengusaha wajib menunjuk tenaga kerja dalam negeri sebagai pendamping TKA guna alih teknologi dan alih keahlian dari TKA yang bersangkutan.

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 1995), hlm. 115.

<sup>13</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia,

Dalam menggunakan TKA, Pasal 43 ayat (1) UU 13/2003 mensyaratkan pemberi kerja TKA untuk mendapatkan izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Menteri) atau pejabat yang ditunjuk yaitu Izin Memperkerjakan TKA (IMTA) yang dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang. Kedua pasal di atas, diharapkan dapat menempatkan TKA di Indonesia sesuai dengan harapan yaitu tidak saja menempatkan TKA dalam konteks pengembangan investasi di Indonesia tetapi juga menekankan pengembangan SDM Indonesia. Namun apakah ini dapat berjalan dengan baik hal inilah diperlukan pengkajian secara seksama, karena TKA yang bersangkutan bisa bekerja terus di Indonesia sehingga tidak dibutuhkan alih teknologi dan alih keahlian kepada pekerja Indonesia. Secara regulasi, tentunya pelaksanaan MEA saat ini sudah melanggar isi UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah utama lain terkait MEA adalah kesiapan kompetensi Tenaga Kerja Indonesia dan ketersediaan lapangan kerja buat pekerja Indonesia.

Adapun pertanyaan penelitian yang akan dibahas di dalam penelitian ini adalah: bagaimanakah regulasi tentang Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagaimanakah pengawasan dan pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dilakukan Disnakertrans provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan Perpres Nomor 20 Tahun 2018? dan bagaimanakah efektivitas hukum pelaksanaan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Sulawesi Tenggara?

## **PENDEKATAN TEORI**

### **1. Teori Efektivitas**

Pada dasarnya efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam sosiologi hukum, hukum memiliki fungsi sebagai a tool of social control yaitu upaya untuk mewujudkan kondisi seimbang di dalam masyarakat, yang bertujuan terciptanya suatu keadaan yang serasi antara stabilitas dan perubahan di dalam masyarakat. Selain itu hukum juga memiliki fungsi lain yaitu sebagai a tool of social engineering yang maksudnya adalah sebagai sarana pembaharuan dalam masyarakat. Hukum dapat berperan dalam mengubah pola pemikiran

masyarakat dari pola pemikiran yang tradisional ke dalam pola pemikiran yang rasional atau modern. Efektivikasi hukum merupakan proses yang bertujuan agar supaya hukum berlaku efektif.

Efektivitas mengandung arti keefektifan pengaruh efek keberhasilan atau kemanjuran/kemujaraban, membicarakan keefektifan hukum tentu tidak terlepas dari penganalisisan terhadap karakteristik dua variable terkait yaitu: karakteristik/dimensi dari obyek sasaran yang dipergunakan.

Ketika berbicara sejauh mana efektivitas hukum maka kita pertama-tama haru dapat mengukur sejauh mana aturan hukum itu ditaati atau tidak ditaati. jika suatu aturan hukum ditaati oleh sebagian besar target yang menjadi sasaran ketaatannya maka akan dikatakan aturan hukum yang bersangkutan adalah efektif.

Derajat dari efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto, ditentukan oleh taraf kepatuhan masyarakat terhadap hukum, termasuk para penegak hukumnya, sehingga dikenal asumsi bahwa, "taraf kepatuhan yang tinggi adalah indikator suatu berfungsinya suatu sistem hukum. Dan berfungsinya hukum merupakan pertanda hukum tersebut mencapai tujuan hukum yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup."

Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa dalam sosiologi hukum masalah kepatuhan atau ketaatan hukum terhadap kaidah-kaidah hukum pada umumnya telah menjadi faktor yang pokok dalam mengukur efektif tidaknya sesuatu yang ditetapkan dalam hukum ini.

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto, adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu:

- 1) Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).
- 2) Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
- 4) Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
- 5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Berdasarkan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 tujuan hukum ketenagakerjaan

yaitu sebagai berikut:

Pasal 4:

- 1) Memperdayakan 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.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kebijakan pemerintah terkait pengendalian jumlah tenaga kerja asing perlu mempertimbangkan beberapa aspek, diantaranya menyangkut pengembangan SDM di Indonesia. Ada 2 (dua) aspek yang menjadi dasar pertimbangan dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia, yaitu:

- a. Aspek manfaat (prosperity): mempekerjakan TKA harus membawa manfaat terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia melalui alih teknologi dan alih keahlian, mendorong investasi dan perluasan lapangan usaha, serta penyediaan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.
- b. Aspek keamanan (security): kebijakan penggunaan TKA terkait kebijakan lalu lintas orang asing. Masuknya tenaga kerja asing harus selektif dan dilaksanakan melalui kebijakan satu pintu dengan tetap memperhatikan kepentingan keamanan negara.

Kebutuhan fungsi hukum untuk dapat meramalkan (predictability) akibat dari suatu langkah-langkah yang diambil khususnya penting bagi negeri yang sebagian besar rakyatnya untuk pertama kali memasuki hubungan-hubungan ekonomi melampaui lingkungan sosial yang tradisional.

## **2. Teori Pengawasan dan Pengendalian**

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang

diberikan.<sup>14</sup>

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh G.R. Terry, yang mengatakan bahwa:<sup>15</sup>

“Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar seyogyanya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).”

Menurutnya, pengawasan sebagai upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena: “Apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri.”<sup>16</sup>

Hal tersebut juga didukung oleh Victor Situmorang dalam bukunya Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, yang mengatakan bahwa: “Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana dan program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang intensif dan berkesinambungan jelas akan mengakibatkan lambatnya, atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.”<sup>17</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka secara singkat inti dari definisi pengawasan adalah usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Lebih rinci lagi, Kaho mendefinisikan pengawasan sebagai:<sup>18</sup>

“Suatu usaha sistematis untuk menerapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan-tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efisien dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.”

<sup>14</sup> Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2003), hlm. 112.

<sup>15</sup> G.R. Terry., *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT, Bumi Aksara, 2005), hlm. 12.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 137.

<sup>17</sup> Victor Situmorang, Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dala. Ligkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), hlm. 8.

<sup>18</sup> Josef Riwu Kaho, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. (Yogyakarta: Fak. Sospol - UGM, 1997), hlm. 239.

Pengendalian merupakan hal yang sangat penting karena merupakan mata rantai terakhir dalam rangkaian proses pengawasan. Dengan pengendalian, dapat diketahui apakah pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan. Pengendalian diperlukan untuk melihat sejauh mana hasil yang telah tercapai, apakah telah sesuai dengan rencana yang dibuat atau melenceng dari rencana yang dibuat tersebut.

Menurut Harold Koontz and Cyrill O'donell dalam buku Nanang Fattah (2007:175) menjelaskan bahwa:<sup>19</sup>

*“controlling is the measuring and correcting of activities of subordinates to assure that events conform to plans. Atau pengendalian adalah berhubungan dengan pembandingan kejadian-kejadian dengan rencana-rencana dan melakukan tindakan-tindakan koreksi yang perlu terhadap kejadian-kejadian yang menyimpang dari rencana-rencana”.*

Menurut Sondang P. Siagian masih dalam buku Nanang Fattah Menjelaskan bahwa:<sup>20</sup> “Pengendalian adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Secara umum dapat dikatakan bahwa fungsi utama dari pengendalian adalah menciptakan suatu mekanisme operasional dan tata kerja yang baik dalam suatu organisasi sehingga dapat menekan dan menghindari kesalahan-kesalahan dan penyelewengan-penyelewengan, baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normative merupakan suatu pendekatan penelitian hukum kepustakaan dengan cara menelaah doktrin, asas-asas hukum, norma-norma.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 175.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 176.

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 14.

### a) Teori Pengawasan dan Pengendalian

Jenis data dilihat dari sumbernya, dapat dibedakan antara data yang akan diperoleh langsung dari masyarakat dan data yang diperoleh dari bahan pustaka. Sumber data yang dipergunakan dalam penulisan penelitian ini berupa data sekunder.

Data sekunder merupakan suatu data yang diperoleh dari penelusuran studi kepustakaan dengan mempelajari berbagai literatur, dokumen resmi dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian. Baik itu bahan hukum Primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

- a. Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, terdiri dari:
  - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - 2) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja Pendamping.
  - 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
  - 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 16 Tahun 2015.
  - 5) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- b. Bahan hukum sekunder dapat bersumber dari bahan-bahan hukum yang melengkapi hukum primer dan peraturan perundang-undangan lain yang sesuai dengan masalah dalam penelitian ini.
- c. Bahan Hukum Tersier, adalah bahan hukum yang fungsinya melengkapi bahan hukum primer, seperti teori-teori, dan pendapat-pendapat dari para sarjana atau ahli hukum, literatur, kamus, dan artikel dari internet yang berkaitan dengan pokok pembahasan dalam penelitian ini, serta wawancara dengan pejabat kantor dinas yang terkait.

### b) Analisis Data

Kegunaan analisis data adalah usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan permasalahan serta hal-hal yang dihasilkan data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian yang dianalisis secara kuantitatif kemudian disajikan secara deskriptif, yaitu dengan menguraikan,

menjelaskan dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Sehingga dari permasalahan yang ada disusun dalam bentuk kalimat ilmiah secara sistematis berupa jawaban permasalahan dari hasil penelitian yang dirumuskan dari hal-hal yang umum ke hal-hal yang khusus.

## PEMBAHASAN

### a. Pengawasan dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) oleh Disnakertrans di Konawe-Sulawesi Tenggara berdasarkan Perpres Nomor 20 Tahun 2018

Masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) ke Indonesia menjadi konsekuensi atas meningkatnya investasi Penanaman Modal Asing (PMA) di Indonesia. Perpres 20 Tahun 2018 ini memunculkan kekawatiran terjadinya ledakan TKA di sektor-sektor industri tertentu sehingga mengurangi penyerapan tenaga kerja nasional.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan maraknya TKA khususnya dari Tiongkok, antara lain:<sup>22</sup>

#### 1. Faktor keterbukaan investasi di Indonesia.

Sebagaimana kita ketahui saat ini Indonesia sedang giat-giatnya membangun, dan ada program pemerintah dalam rangka percepatan pembangunan sehingga untuk mendatangkan investor dalam satu paket dengan tenaga kerjanya (mulai dari *top manager* sampai tenaga buruhnya).

#### 2. Faktor kebijakan bebas visa.

Dengan dibukanya pintu masuk orang asing tanpa visa (169 negara), maka banyak dari WN Tiongkok yang datang ke Indonesia, dan berdampak pada peningkatan pelanggaran keimigrasian.

#### 3. Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Hal ini menyebabkan terbukanya sekat antar negara (*border less*) dan meningkatnya kedatangan TKA.

Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) oleh pemerintah telah lama mendapat perhatian publik, utamanya setelah Peraturan Presiden (Perpres)

---

<sup>22</sup> Balitbang Hukum dan HAM, Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Keimigrasian II (Jakarta, 2017).

No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) ditetapkan pada April 2018. Sempat menimbulkan polemik pada saat ditetapkan, Perpres ini dianggap mempermudah masuknya TKA ke Indonesia dan mengancam keberadaan tenaga kerja lokal.

Pengawasan dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) oleh Disnakertrans di Konawe-Sulawesi Tenggara yang melalui Satgas Gabungan yaitu Tim Pengawas Orang Asing (TIMPORA) yang merupakan sebagai unit terbawah dalam pengawasan TKA di Konawe-Sulawesi Tenggara.

Bentuk pengendalian itu adalah dengan diterapkannya berbagai aturan penggunaan TKA, seperti ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Berdasarkan Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, persyaratan penggunaan TKA adalah:

- 1) Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA,
- 2) Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki oleh TKA paling kurang 5 tahun,
- 3) Membuat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TKI pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan diklat,
- 4) Memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan,
- 5) Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia, dan
- 6) Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 bulan.

Pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) salah satunya dengan mengendalikan jabatan tertentu, waktu tertentu, dengan tetap memprioritaskan tenaga kerja Indonesia.

Dengan aturan jabatan tertentu bagi TKA, hal ini merupakan bukti negara lebih memprioritaskan tenaga kerja dari dalam negeri. Ditunjang dengan adanya kewajiban pendampingan, maka hal ini juga akan menjadi bagian dari

*Transfer of Technology* dan *Transfer of Knowledge* dari TKA kepada pekerja Indonesia.

Sedangkan pemberian izin terhadap TKA hanya untuk yang *high skill*, yang akan memberikan bimbingan terhadap tenaga kerja lokal dengan demikian terciptalah transfer teknologi.

Adapun, mekanisme pengawasan TKA yang digunakan di Indonesia adalah:

Pertama, pengawasan preventif-edukatif yang mencakup sosialisasi, bimbingan teknis pelaksanaan aturan penggunaan TKA, dan pembinaan kepada perusahaan pengguna TKA. Kedua, pengawasan persuasif non-justisia. Ini mencakup pemeriksaan atas pelanggaran penggunaan TKA, baik secara pro-aktif maupun responsif berdasarkan laporan dari masyarakat. Ketiga, pengawasan represif pro-justisia. Ini mencakup penyelidikan dan penyidikan atas pelanggaran aturan penggunaan TKA. Pengawasan itu bisa kita lakukan berkala, khusus, insidentil, dan juga responsif.

Sosialisasi norma penggunaan TKA kepada perusahaan pemberi kerja/sponsor merupakan upaya preventif edukatif. Pegawai Pengawas juga melakukan pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan secara rutin terhadap perusahaan yang mempekerjakan TKA dan tempat-tempat lain yang diduga terdapat TKA yang melakukan pekerjaan di Indonesia. Dalam melaksanakan Pengawasan terhadap Penggunaan TKA, pegawai Pengawas fokus pada: aspek administratif dan aspek teknis.

Aspek Administratif yaitu kelengkapan administrasi antara lain: RPTKA, IMTA, SK Penunjukan TKI Pendamping, DKP-TKA, Passport & Ijin Tinggal Terbatas (ITAS), Silabus Diklat Pendampingan, Laporan Realisasi Pelaksanaan Diklat, ijazah & sertifikat kompetensi/pengalaman kerja TKA. Kedua, Aspek Teknis, yaitu kesesuaian antara dokumen dan pelaksanaan di lapangan: jabatan IMTA sesuai pekerjaan, lokasi kerja TKA, masa berlaku IMTA, pelaksanaan alih teknologi, pengambilan keterangan dari TKA yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Non Justicia, pengambilan keterangan dari pimpinan perusahaan yang dituangkan dalam BAP Non Justitia, pengambilan keterangan dari TKI pendamping yang dituangkan dalam BAP Non Justicia.

Tindak lanjut dari hasil Pemeriksaan Norma Penggunaan TKA meliputi: Pertama, Nota Pemeriksaan tentang temuan di lapangan berupa pelanggaran, ketentuan yang dilanggar, langkah perbaikan, batas waktu perbaikan, dan

kewajiban melapor secara tertulis. Kedua, jika Nota Pemeriksaan Pertama tidak dipatuhi, Pengawas mengeluarkan Penegasan Nota Pemeriksaan dengan diberikan batas waktu.

Ketiga, selama proses pemeriksaan belum tuntas, Pengawas dapat meminta kepada Unit yang mengeluarkan perizinan untuk menghentikan sementara proses pelayanan perizinan. Keempat, jika perusahaan melanggar persyaratan dalam IMTA, Pengawas dapat merekomendasikan kepada Unit yang mengeluarkan perijinan agar IMTA dicabut. Kelima, jika Nota Pemeriksaan tidak dilaksanakan maka Dinas dapat merekomendasikan kepada Ditjen Imigrasi/Kantor Imigrasi (Kanim) setempat agar dilakukan tindakan keimigrasian terhadap TKA. Keenam, jika perusahaan telah diberikan pembinaan sebagaimana dimaksud tetapi perusahaan tetap tidak patuh dan pelanggaran yang dilakukan ada sanksi pidananya maka Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS melakukan tindakan Represif Justicia/Penyidikan sesuai peraturan. Kemudian melaporkan hasil Pemeriksaan Norma Penggunaan TKA kepada Menteri Ketenagakerjaan serta langkah-langkah yang telah dilakukan sebagai tindak lanjut hasil pemeriksaan.

Sanksi kepada pemberi kerja TKA yang melanggar aturan dan ketentuan dalam pengendalian penggunaan TKA diatur dalam Pasal 185, Pasal 187 dan Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mulai sanksi berupa teguran oleh pejabat yang berwenang, peringatan, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pencabutan ijin, sampai 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) tergantung tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja/ sponsor TKA.

Diharapkan, pembahasan terbatas ini dapat memberikan gambaran secara sekilas tentang seluk beluk kebijakan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Dengan penguatan kebijakan dalam penggunaan TKA ini semakin mempersempit celah pengguna TKA untuk berbuat curang sehingga tidak merugikan kepentingan nasional.

Dengan adanya serbuan pekerja Tiongkok di bumi Konawe, yang mana sejumlah pekerja tersebut diketahui tak memiliki IMTA dan mereka berdalih

terkendala dengan pengurusan izin yang sangat lama,<sup>23</sup> maka dapatlah dipastikan bahwa Pengawasan dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) oleh Disnakertrans di Konawe-Sulawesi Tenggara berdasarkan Perpres Nomor 20 Tahun 2018, belum maksimal.

PT Virtue Dragon Nickel Industri (PT VDNI) adalah Perusahaan pengolah nikel yang beroperasi di Konawe, Sulawesi Tenggara yang berasal dari Negara Tiongkok. Industry pengolahan dan pemurnian atau smelter berbasis nikel ini mempunyai fasilitas smelter dengan luas area 700 hektare tersebut menjadi salah satu fasilitas pemurnian bijih nikel terbesar di Indonesia. VDNI adalah anak perusahaan Jiangsu Delong Nickel Industry Co., Ltd.,

Desa Puurui Kecamatan Morosi Kabupaten Konawe dulunya hanya pemukiman terpencil yang dikelilingi rawa dan hutan belantara. Namun sejak pabrik PT VDNI beroperasi pada 2015, wajah desa ini langsung berubah total. Sejak itu, sejumlah pekerja dari luar desa, kecamatan berdatangan. Bahkan, pekerja dari Tiongkok juga banyak terlihat.<sup>24</sup>

Sebelum serbuan TKA asal Tiongkok pada 2015 lalu di PT VDNI, beberapa perusahaan di Sulawesi Tenggara sudah lebih dulu mempekerjakan tenaga asing, dan berdasarkan catatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Sulawesi Tenggara (Sultra), saat ini ada 14 perusahaan di Sultra yang menggunakan jasa TKA.

Data hingga 30 Oktober 2018, jumlah TKA di Sulawesi Tenggara mencapai 1.032 orang yang terdiri dari 974 laki-laki dan 58 perempuan atau sekitar 1,13 persen dari total tenaga kerja sektor informal di Sultra yang kurang lebih 800 ribu orang.<sup>25</sup> Menurut Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Nakertrans Sultra Makner Sinaga, para pekerja asing ini bekerja di perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan dan perkebunan.<sup>26</sup> Perusahaan yang paling banyak mempekerjakan TKA adalah perusahaan pertambangan PT Virtue Dragon Nickel Industri (VDNI) yang berada di Kecamatan Morosi.

Perusahaan pemurnian nikel ini, berdasarkan data Disnakertrans, mempekerjakan sebanyak 742 orang TKA asal Tiongkok. Jumlah itu terdiri dari

---

<sup>23</sup> Fajar W Hermawan, "Serbuan pekerja Tiongkok di bumi Konawe", Website: <https://beritagar.id/artikel/laporan-khas/serbuan-pekerja-tiongkok-di-bumi-konawe>., diakses pada tanggal 19 Mei 2019.

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> La Ode Pandi Sartiman, "Serbuan pekerja Tiongkok di bumi Konawe", Website: <https://beritagar.id/artikel/laporan-khas/serbuan-pekerja-tiongkok-di-bumi-konawe>., diakses pada tanggal 19 Mei 2019.

<sup>26</sup> Makner Sinaga, Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Nakertrans Sulawesi Tenggara.

684 laki-laki dan 58 orang perempuan. Dari jumlah itu, Disnakertrans pernah menemukan 210 orang statusnya ilegal. Berdasarkan temuan mereka, perusahaan itu tidak mengantongi dokumen izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA).

Seharusnya, menurut Makner Sinaga,<sup>27</sup> sebelum bekerja, perusahaan harus mengusulkan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) ke Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Setelah disetujui, maka Kementerian akan mengeluarkan IMTA kepada TKA yang akan digunakan di perusahaan, tetapi dengan adanya Perpres No. 20 Tahun 2018 khususnya Pasal 9 yang menyatakan bahwa RPTKA merupakan izin untuk mempekerjakan TKA, berakibat hilangnya proses perizinan bagi TKA yang akan benekerja di Indonesia. Hal ini bertentangan dengan Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan penjelasannya. Pasal 43 ayat (1) menyatakan bahwa pemberi kerja TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dalam penjelasannya RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja TKA.

Sedangkan menurut Wisnu Wijaya Soedibjo,<sup>28</sup> yang membantah adanya ribuan pekerja asal Tiongkok yang bekerja di PT VDNI ini, karena jumlahnya tidak sampai 1.000 orang pekerja TKA asal Tiongkok tersebut. Menurutnya tenaga kerja Tiongkok itu, dimanfaatkan untuk menjalankan peralatan yang berasal dari negara mereka. Misalnya, mereka memasang bata tungku, dimana untuk melapis tungkunya itu ada tenaga khusus yang memasangnya berasal dari Tiongkok.

Tujuan besar dibentuknya Perpres No. 20 Tahun 2018 adalah sebagai upaya mempermudah administrasi dan perizinan bagi TKA, sehingga dapat meningkatkan minat investor asing untuk melakukan Penanaman Modal Asing (PMA) di Indonesia.

Perpres ini juga dibuat untuk memastikan bahwa keberadaan orang asing di Indonesia memiliki kegiatan yang menguntungkan bagi perekonomian nasional, dan disisi yang lain juga tidak mengganggu stabilitas keamanan negara. Dengan demikian, Perpres ini juga menunjukkan bahwa pemerintah ingin TKA yang ada di Indonesia adalah kalangan profesional dan bukan hanya pekerja domestik atau buruh.

<sup>27</sup> Makner Sinaga, *Ibid.*

<sup>28</sup> Wisnu Wijaya Soedibjo, Direktorat Wilayah III Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal Provinsi Sulawesi Tenggara.

Terkait jumlah TKA di Indonesia, data resmi Kemnaker menunjukkan bahwa per Maret 2018 ada 89.784 orang TKA yang bekerja di Indonesia. Jumlah TKA sebesar itu tidak sebanding jumlah SDM Timpora, sebagai unit terbawah dalam pengawasan TKA, yang menurut data Kementerian [Hukum](#) dan HAM hanya berjumlah sekitar 1500-900 orang di seluruh Indonesia. Adapun pengawasan Timpora tidak hanya untuk TKA saja, tetapi juga seluruh orang asing yang ada di Indonesia sehingga pengawasan TKA menjadi tidak fokus. Selain itu Timpora yang telah dibentuk juga belum ideal, dimana belum terbentuk di setiap kecamatan. Sehingga kurang optimalnya kinerja Timpora tersebut.

Makner Sinaga mengakui selama ini pihaknya, yaitu Disnakertrans Sulawesi Tenggara belum maksimal dalam mengawasi penggunaan tenaga kerja asing ini. Pasalnya, saat ini ada 7.252 TKA di wilayahnya. Sementara jumlah pegawainya hanya ada 25 orang. seharusnya kebutuhan pegawai sampai 120 orang.<sup>29</sup> Kendala lainnya adalah minimnya anggaran yang dialokasikan terhadap pengawasan Tenaga Kerja Asing di Sulawesi Tenggara.

Pengawasan yang belum optimal ini tentu harus menjadi perhatian pemerintah. Seiring dengan pelaksanaan Perpres No. 20 Tahun 2018, arus kedatangan TKA ke Indonesia menjadi lebih besar, jika tidak dibarengi dengan fungsi pengawasan yang baik maka ancaman keamanan negara yang berasal dari TKA akan menjadi lebih besar.

Melihat fakta-fakta terkait permasalahan pengawasan TKA di Indonesia, beberapa hal yang dapat dilakukan untuk memperkuat pengawasan TKA diantaranya adalah dengan meningkatkan fungsi koordinasi yang dimiliki oleh Satgas Pengawasan TKA, utamanya dengan pelibatan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di daerah.

Jumlah SDM Timpora yang tidak memadai dan tidak tersedia di setiap kecamatan sebenarnya dapat dibantu dengan pelibatan SKPD. Apalagi pembiayaan Satgas ini berasal dari DIPA masing-masing kementerian, sehingga tidak perlu menambah beban anggaran maupun jumlah SDM Timpora yang dapat memperbesar kelembagaan.

Selain pelibatan SKPD, kekurangan jumlah kantor imigrasi juga dapat ditutupi dengan pelibatan kembali institusi Polri yang sejak keluarnya Undang-undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, tidak lagi memiliki kewenangan

---

<sup>29</sup> Makner Sinaga, Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Nakertrans Sulawesi Tenggara.

pengawasan orang asing, melainkan hanya penindakan. Padahal, sebelumnya Polri telah memiliki Tim Pengawas Orang Asing (POA) sendiri yang ada di setiap Polda.

Penguatan pengawasan TKA juga dapat dilakukan dengan membangun *border security* (pengamanan perbatasan) yang terintegrasi, baik di darat, laut, maupun udara. *Border security* yang dibangun dapat mencontoh apa yang dilakukan oleh Singapura, dimana tidak hanya mengandalkan imigrasi semata sebagai *leading sector* dalam pengawasan, tetapi juga melibatkan unsur intelijen militer dan kepolisian.

Pada akhirnya tanggal 16 Mei 2018, Kementerian Ketenagakerjaan membentuk Satuan Tugas (Satgas) Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA). Pembentukan satgas pengawasan TKA itu sendiri sebagai implementasi dari Surat Keputusan Menaker Nomor 73 Tahun 2018 tentang pembentukan Satgas TKA.

Pembentukan Satgas ini sendiri bukanlah untuk melarang masuknya tenaga kerja asing. Melainkan untuk mengawasi tenaga kerja asing yang tidak sesuai dengan peruntukannya. Pembentukan Satgas ini sendiri melibatkan 24 (dua puluh empat) Kementerian dan Lembaga, sehingga pengawasan di masing-masing sektor untuk menganalisis tenaga kerja asing yang ilegal bisa lebih maksimal.<sup>30</sup>

Sebelumnya, pengawasan TKA dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan serta Tim Pengawas Orang Asing (Timpora). Dengan dibentuknya Satgas TKA, maka pengawasan akan lebih terintegrasi, karena melibatkan 25 kementerian dan lembaga terkait.

Pembentukan Satgas TKA merupakan penerjemahan dari Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menyebutkan perlunya pengawasan TKA baik dari sisi ketenagakerjaan maupun dari sisi keimigrasian. Pemerintah dalam hal TKA ini memberikan tiga sikap. Pertama adalah mengenai penyederhanaan tata perizinan penggunaan TKA. kedua adalah pemerintah akan terus meningkatkan pengawasan terhadap TKA dengan cara yang lebih terintegrasi. Selanjutnya, pemerintah juga terus memastikan adanya peralihan teknologi penggunaan pekerja dari TKA ke

<sup>30</sup> Trio Hamdani, "Kemenaker Bentuk Satgas Awasi Tenaga Kerja Asing", website: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4025235/kemenaker-bentuk-satgas-awasi-tenaga-kerja-asing>., diakses pada tanggal 25 Juni 2019.

tenaga kerja lokal dengan memastikan terjadinya transfer keahlian.

Satgas pengawasan TKA sendiri diketuai oleh Iswandi selaku Direktur Bina Penegakan Hukum Kementerian Ketenagakerjaan. Satgas Pengawasan TKA bertugas melaksanakan pembinaan, pencegahan, penindakan, dan penegakan norma penggunaan tenaga kerja asing sesuai tugas dan fungsi masing-masing Kementerian/Lembaga.<sup>31</sup>

Pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) diantaranya melalui penggunaan sistem *online* dalam pengurusan izin dan administrasi TKA, pembentukan Satuan Tugas (Satgas) Pengawasan TKA oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), dan penguatan Tim Pengawas Orang Asing (TIMPORA).

Namun, upaya-upaya tersebut nampaknya belum efektif dalam menekan jumlah TKA ilegal di Indonesia. Dalam kurun Juni-Agustus 2018, masih ada temuan kasus terkait TKA ilegal.<sup>32</sup> Begitu pula terhadap Pengawasan dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) oleh Disnakertrans di Konawe-Sulawesi Tenggara yang melalui Satgas Gabungan yaitu Tim Pengawas Orang Asing (Timpora) yang merupakan sebagai unit terbawah dalam pengawasan TKA di Konawe-Sulawesi Tenggara.

Penulis mencatat, setidaknya ada 4 (empat) hal yang perlu serius dicermati dari Perpres No. 20 Tahun 2018 ini. Pertama, apresiasi kepada pemerintah atas integrasi perijinan TKA sehingga lebih mudah dan cepat melalui perpres ini, namun perlu dicermati hal perluasan klasul ‘badan usaha sepanjang tidak dilarang oleh Undang-Undang’ ini. Badan usaha ini harus diperjelas wujudnya dan apa bedanya dengan badan hukum yang sudah ada. Badan usaha ini tidak boleh menjadi celah untuk memudahkan masuknya TKA ke sektor-sektor investasi tertentu dari hulu sampai hilir.

Kedua, tidak menjadikan dana kompensasi penggunaan TKA ini sebagai penambah Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Jika diasumsikan per tahun masuk 100 ribu TKA baru dan perpanjangan 50 ribu TKA, maka PNBP bisa meraup lebih dari Rp 2,4 triliun per tahun. Di satu sisi ada peningkatan PNBP,

---

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> Lembaga Administrasi Negara RI, “Memperkuat Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Pasca Pelaksanaan PERPRES 20 Tahun 2018”, website: <https://www.kompasiana.com/sanhan/5bce7b36c112fe5cd0549464/memperkuat-pengawasan-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-pasca-pelaksanaan-perpres-20-tahun-2018>., diakses pada tanggal 19 Mei 2019.

namun menggerus penyerapan tenaga kerja dalam negeri.

Ketiga, agar pemerintah menerapkan batasan penggunaan TKA (TKA *Threshold*) maksimal 20 persen pada proyek pembangunan investasi PMA terutama di daerah-daerah dengan peraturan menteri. Hal ini akan menaikkan daya serap tenaga kerja dalam negeri.

#### **b. Efektivitas Hukum Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus PT Virtue Dragon Nickel Industry-Konawe, Sulawesi Tenggara)**

Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menambahkan beberapa klausul antara lain pengguna TKA dengan 'badan usaha sepanjang tidak dilarang oleh Undang-Undang', perijinan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sekaligus menghilangkan Ijin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), penerbitan surat notifikasi TKA, pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), aturan permohonan visas dan paspor, pemendekan waktu perijinan dan ketentuan lain yang memuat sistem perijinan elektronik.

Ketika kita ingin mengetahui sejauh mana efektivitas dari hukum, maka kita pertama-tama harus dapat mengukur sejauh mana hukum itu ditaati oleh sebagian besar target yang menjadi sasaran ketaatannya, kita akan mengatakan bahwa aturan hukum yang bersangkutan adalah efektif. Namun demikian, sekalipun dikatakan aturan yang ditaati itu efektif, tetapi kita tetap masih dapat mempertanyakan lebih jauh derajat efektivitasnya karena seseorang menaati atau tidak suatu aturan hukum tergantung pada kepentingannya.

Faktor-faktor yang mengukur ketaatan terhadap hukum secara umum antara lain:

1. Relevansi aturan hukum secara umum, dengan kebutuhan hukum dari orang-orang yang menjadi target aturan hukum secara umum itu.
2. Kejelasan rumusan dari substansi aturan hukum, sehingga mudah dipahami oleh target diberlakukannya aturan hukum.
3. Sosialisasi yang optimal kepada seluruh target aturan hukum itu.
4. Jika hukum yang dimaksud adalah perundang-undangan, maka seyogyanya aturannya bersifat melarang, dan jangan bersifat mengharuskan, sebab

hukum yang bersifat melarang (prohibitor) lebih mudah dilaksanakan ketimbang hukum yang bersifat mengharuskan (mandatur).

5. Sanksi yang diancam oleh aturan hukum itu harus dipadankan dengan sifat aturan hukum yang dilanggar tersebut.
6. Berat ringannya sanksi yang diancam dalam aturan hukum harus proporsional dan memungkinkan untuk dilaksanakan.
7. Kemungkinan bagi penegak hukum untuk memproses jika terjadi pelanggaran terhadap aturan hukum tersebut, adalah memang memungkinkan, karena tindakan yang diatur dan diancamkan sanksi, memang tindakan yang konkret, dapat dilihat, diamati, oleh karenanya memungkinkan untuk diproses dalam setiap tahapan (penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan penghukuman).
8. Aturan hukum yang mengandung norma moral berwujud larangan, relatif akan jauh lebih efektif ketimbang aturan hukum yang bertentangan dengan nilai moral yang dianut oleh orang-orang yang menjadi target diberlakukannya aturan tersebut.
9. Efektif atau tidak efektifnya suatu aturan hukum secara umum, juga tergantung pada optimal dan profesional tidak aparat penegak hukum untuk menegakkan aturan hukum tersebut.
10. Efektif atau tidaknya suatu aturan hukum secara umum, juga mensyaratkan adanya standar hidup sosio-ekonomi yang minimal di dalam masyarakat.

Masuknya TKA ke Indonesia menjadi konsekuensi atas meningkatnya investasi PMA di Indonesia. Perpres No. 20 Tahun 2018 ini memunculkan keawatiran terjadinya ledakan TKA di sektor-sektor industri tertentu sehingga mengurangi penyerapan tenaga kerja lokal. Efektivitas perpres teruji ketika berhasil mengatur dan mengawasi penggunaan TKA dan bukan untuk memberi celah dan membiarkan masuknya TKA, serta terjadinya lonjakan investasi PMA di akhir tahun 2018.

Efektivitas hukum Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Sulawesi Tenggara, menurut penulis adalah tidak optimal dilakukan oleh para pemangku kepentingan/Disnakertrans. Hal tersebut bertentangan dengan tolak ukur efektivitas dalam penegakan hukum sebagaimana yang diungkapkan oleh Soerjono Soekanto, yakni:

### **1. Faktor Hukum**

Belum adanya kepastian dan kemanfaatan hukum setelah berlakunya Perpres Nomor 20 Tahun 2018, dan belum adanya sanksi yang diterapkan terhadap Tenaga Kerja Asing maupun perusahaan asing yang ada di Sulawesi Tenggara terhadap pelanggaran Perpres Nomor 20 Tahun 2018, karena banyak TKA yang bekerja di Konawe menggunakan Visa sebagai Turis yang hanya berlaku selama 6 (enam) bulan. dimana seharusnya hukum berfungsi untuk keadilan, kepastian dan kemanfaatan, karena dalam praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian Hukum sifatnya konkret berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika suatu peraturan perundang-undangan disahkan, maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidaklah semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja.

### **2. Faktor Penegakan Hukum**

Adanya petugas terkait (Disnakertrans) di Konawe yang ‘main mata’ dan ‘tutup mata’ terhadap pelanggaran pada Perpres Nomor 20 Tahun 2018. Dalam berfungsinya hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Selama ini ada kecenderungan yang kuat di kalangan masyarakat untuk mengartikan hukum sebagai petugas atau penegak hukum, artinya hukum diidentikkan dengan tingkah laku nyata petugas atau penegak hukum. Sayangnya dalam melaksanakan wewenangnya sering timbul persoalan karena sikap atau perlakuan yang dipandang melampaui wewenang atau perbuatan lainnya yang dianggap melunturkan citra dan wibawa penegak hukum. Hal ini disebabkan oleh kualitas yang rendah dari aparat penegak hukum tersebut.

### **3. Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung**

Belum terpenuhinya Sarana atau Fasilitas Pendukung di Konawe, Sulawesi Tenggara menjadi salah satu faktor yang menghambat dalam pemenuhan Perpres Nomor 20 Tahun 2018, diantaranya adalah

perbedaan yang sangat signifikan antara petugas pengawas (Disnakertrans) dengan Tenaga Kerja Asing yang diawasi. Selain itu, faktor utama sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras juga belum maksimal keberadaannya di Konawe, Sulawesi Tenggara. Menurut Soerjono Soekanto bahwa para penegak hukum tidak dapat bekerja dengan baik, apabila tidak dilengkapi dengan kendaraan dan alat-alat komunikasi yang proporsional. Oleh karena itu, sarana atau fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penegakan hukum. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut, tidak akan mungkin penegak hukum menyeraskan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.

#### 4. Faktor Masyarakat

Tidak adanya pengawasan dan kontrol dari masyarakat sekitar, terkait aktivitas Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Provinsi Sulawesi Tenggara. Penegak hukum yang berasal dari masyarakat, bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum. Hendaknya masyarakat melaporkan kepada instansi terkait bilamana terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Asing. Persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.

#### 5. Faktor Kebudayaan

Tidak adanya sanksi hukum adat yang dikenakan atau yang diberlakukan terhadap Tenaga Kerja Asing di Konawe, Sulawesi Tenggara apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh TKA. Kebudayaan pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana yang merupakan konsepsi-konsepsi yang abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Maka, kebudayaan Indonesia merupakan dasar atau mendasari hukum adat yang berlaku. Disamping itu berlaku pula hukum tertulis (perundang-undangan), yang dibentuk oleh golongan tertentu dalam masyarakat yang mempunyai kekuasaan dan wewenang untuk

itu. Hukum perundang-undangan tersebut harus dapat mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum adat, agar hukum perundang-undangan tersebut dapat berlaku secara aktif

Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya, karena menjadi hal pokok dalam penegakan hukum, serta sebagai tolok ukur dari efektivitas penegakan hukum. Dari lima faktor penegakan hukum tersebut faktor penegakan hukumnya sendiri merupakan titik sentralnya. Hal ini disebabkan oleh baik undang-undangnya disusun oleh penegak hukum, penerapannya pun dilaksanakan oleh penegak hukum dan penegakan hukumnya sendiri juga merupakan panutan oleh masyarakat luas.

### **KESIMPULAN:**

1. Regulasi tentang Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Pengaturan tersebut dimulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk memperoleh izin tertulis; memiliki rencana penggunaan TKA yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaan TKA; kewajiban penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA; hingga kewajiban memulangkan TKA ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja. UUK menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan untuk mengatur secara jelas dan terperinci mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia diantaranya Perpres 20/2018.
2. Pengawasan dan pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dilakukan Disnakertrans provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Pengawasan yang belum optimal terhadap Tenaga Kerja Asing, karena beberapa faktor, diantaranya:

- a. Belum adanya kepastian dan kemanfaatan hukum terhadap TKA;
- b. Belum terpenuhinya Sarana atau Fasilitas Pendukung;
- c. Tidak adanya pengawasan dan kontrol dari masyarakat sekitar, terkait aktivitas Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Provinsi Sulawesi Tenggara; dan
- d. keterbatasan anggaran (dana) terhadap pengawasan TKA.

Adapun agar kendali penggunaan TKA di Indonesia optimal, maka penerbitan izin harus didasarkan alasan yang jelas dan realistis, sehingga pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang merupakan instrumen pengendalian terhadap penggunaan TKA yang memuat alasan penggunaan TKA, jabatan TKA, jangka waktu penggunaan, dan penunjukan tenaga Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan.

3. Efektivitas hukum pelaksanaan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Sulawesi Tenggara, menurut penulis tidak efektif karena Perpres Nomor 20 Tahun 2018 terutama Pasal 9 dan Pasal 10 bertentangan dengan Pasal 42 dan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait ijin menggunakan Tenaga Kerja Asing.

Berdasarkan Pasal 42 dan 43 UU Ketenagakerjaan, perusahaan yang hendak menggunakan TKA harus memiliki izin tertulis dari Kementerian Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk, dan RPTKA yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Penjelasan Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja. Sedangkan dalam Pasal 9 Perpres 20/2018 TKA yang menyatakan pengesahan RPTKA merupakan izin untuk mempekerjakan TKA.

Dalam hierarki peraturan perundang-undangan berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU PPP), Peraturan Presiden terletak di bawah undang-undang. Pasal 7 ayat (2) UU PPP

dan penjelasannya menyatakan kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki. Penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Dalam hal ini, Perpres TKA sebagai peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dalam hierarki tidak boleh bertentangan dengan undang-undang.

### **SARAN:**

1. Hendaknya Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing seiring dan sejalan dengan regulasi yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 42 sampai dengan Pasal 49.
2. Pengawasan dan pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) agar dapat berjalan optimal, hendaknya didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, serta dengan anggaran yang cukup. Dan adanya pengawasan terhadap Tim Pengawas TKA yang telah dibentuk oleh Pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan pengawasan terhadap TKA.
3. Hendaknya ada Uji Materi terhadap Perpres No. 20 Tahun 2018 terkait beberapa pengaturan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, substansi dalam Pasal 9 Perpres TKA seharusnya bukan dalam bentuk Peraturan Presiden, namun harus dituangkan dalam bentuk perubahan Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **BUKU:**

Abdulkadir Muhammad, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.  
Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan UU No.13 Tahun 2003, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

- Abdul Rachmat Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 1995.
- Achmad Ali, Mengungkap Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence). Jakarta: Penerbit Kencana. 2009.
- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori, cet. 1, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Barda Nawawi Arief, Kapita Selekta Hukum Pidana, ctk Ketiga, Bandung: Citra Aditya, 2013.
- G.R. Terry., Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta: PT, Bumi Aksara, 2005.
- George Ritzer dan Douglas, Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009.
- Josef Riwu Kaho, Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia. Yogyakarta: Fak. Sospol - UGM, 1997.
- Kaelan M.S, Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat (Paradigma bagi Pengembangan Penelitian Interdisipliner bidang Filsafat, Budaya, Sosial, Semiotika, Sastra, Hukum dan Seni), Yogyakarta: Paradigma, 2005.
- Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Nanang Fattah, Landasan Manajemen Pendidikan. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Philipus M.Hadjon, Pengantar Hukum Perizinan, Surabaya: Penerbit Yuridika, 1993.
- Rosyidah Rakhmawati, Hukum Penanaman Modal di Indonesia, cet. 2, Malang: Bayumedia Publishing, 2004.
- Salim, H.S dan Erlis Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum Pada Tesis dan Disertasi, Edisi Pertama, ctk Kesatu, Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Sondang P Siagian, Teori dan Praktek Kepemimpinan. PT Rineka Cipta. Jakarta, 2003.
- Soerjono Soekanto, Efektivitas Hukum dan Peranan Saksi, Bandung: Remaja Karya 1985.
- \_\_\_\_\_, Sosiologi Suatu pengantar, Bandung: Rajawali Pers, 1996.
- \_\_\_\_\_, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. (Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- \_\_\_\_\_, dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- \_\_\_\_\_, Pengantar Penelitian Hukum, UI-Pers, 2014.
- Solly Lubis, Filsafat Ilmu dan Penelitian, Bandung: Mandar Maju, 1994.
- Sumarprihatiningrum, Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Jakarta:

Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia, 2006.

Victor Situmorang, Jusuf Juhir, Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dala.  
Ligkungan Aparatur Pemerintah

### **Perundang-Undangan :**

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

\_\_\_\_\_, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata  
Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Permenakertrans Nomor  
Per.02/Men/II/2008, Tahun 20083.

\_\_\_\_\_, Undang-Undang Tentang Penempatan Tenaga Asing, No. 3 Tahun  
1958, LN No. 8 Tahun 1958, Penjelasan Umum.

\_\_\_\_\_, Undang-Undang tentang Penanaman Modal, No. 25