



Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal

Muhammad Zainuddin¹, Saartje Sarah Alfons², Ronny Soplantila³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : mzzainuddin74@gmail.com

ABSTRACT: *The development of globalization can trigger an outflow and influx of foreign nationals in a country. This is reinforced by the country's investment policy which makes the need to use foreign workers (TKA) very important. The aim of this research is to discuss the impact of implementing foreign worker regulations in the law. No. 6 of 2023 concerning Job Creation on the existence of local workers. This research is normative juridical research carried out using a statutory approach, conceptual approach and case approach. Results of the Research: The latest regulations regarding licensing for the use of foreign workers regulated in the Job Creation Law have experienced a shift from the field of criminal law to the field of administrative law. The legal ratio of the Employment Law is very different from the Employment Cluster Job Creation Law regarding controlling the use of foreign workers in Indonesia. If the presence of the Job Creation Law is to simplify the licensing process for the use of TKA, then the function of the RPTKA should be the same as IMTA, in this case the sanctions for violations of the use of TKA that do not have an RPTKA are the same as the sanctions for violations of TKA that do not have an IMTA, namely criminal sanctions and not administrative sanctions. In terms of policy, the government has removed several regulations that hamper investment progress through deregulating policies on the use of foreign workers and simplifying policies in order to support increased foreign investment in Indonesia. The impact of the deregulation policy on the use of foreign workers on local workers from a policy perspective provides losses to local workers. The deregulation policy on the use of foreign workers does not actually bring in widespread employment opportunities for local workers, on the contrary, this policy actually facilitates and legitimizes the entry of foreign workers into Indonesia.*

Keywords: *Legal Implications; Existence; Foreign Workers.*

ABSTRAK: Perkembangan globalisasi dapat memicu terjadinya arus keluar dan masuknya warga negara asing di suatu negara. Hal tersebut diperkuat dengan kebijakan investasi di negara tersebut yang mengakibatkan kebutuhan akan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) menjadi sangat penting. Tujuan penelitian ini yakni membahas tentang dampak penerapan regulasi pengaturan tenaga kerja asing dalam UU. No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terhadap eksistensi tenaga kerja lokal. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Hasil Penelitian: Aturan terbaru mengenai perizinan penggunaan TKA yang diatur dalam UU Cipta Kerja telah mengalami pergeseran dari bidang hukum pidana kebidang hukum administrasi. Ratio legis UU Ketenagakerjaan sangat berbeda jauh dengan UU Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan terkait dengan pengendalian penggunaan TKA di Indonesia. Jika hadirnya UU Cipta Kerja untuk menyederhanakan proses perizinan penggunaan TKA, maka seharusnya fungsi dari RPTKA harus sama dengan IMTA dalam hal ini sanksi atas pelanggaran penggunaan TKA yang tidak memiliki RPTKA sama dengan sanksi pelanggaran TKA yang tidak memiliki IMTA yaitu sanksi pidana dan bukan sanksi administratif. Dari segi kebijakan, pemerintah telah menghapus beberapa aturan-aturan yang menghambat kemajuan investasi melalui deregulasi kebijakan penggunaan TKA dan melakukan penyederhanaan kebijakan dalam rangka mendukung peningkatan investasi asing di Indonesia. Dampak dari deregulasi kebijakan penggunaan TKA terhadap tenaga kerja lokal dari segi kebijakan memberikan kerugian kepada tenaga kerja lokal. Deregulasi kebijakan penggunaan TKA tidak benar-benar mendatangkan lapangan pekerjaan secara luas bagi tenaga kerja lokal sebaliknya kebijakan tersebut justru memfasilitasi serta melegitimasi masuknya TKA ke Indonesia.

PENDAHULUAN

Konsep penerapan peraturan hukum di Indonesia harus sesuai dengan nilai-nilai keadilan bagi seluruh warga negara Indonesia. Sebagai negara hukum, Indonesia harus mengedepankan konsep keadilan dalam menciptakan negara hukum yang memberikan rasa adil bagi seluruh warga negara dengan peraturan yang teratur dalam pelaksanaannya sehingga menghasilkan peraturan hukum yang baik dan berkualitas demi tercapainya tujuan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh warga negara Indonesia¹. Keadilan hukum adalah prinsip atau konsep yang mengacu pada keseimbangan, kesetaraan, dan perlakuan yang adil bagi semua individu dalam sistem hukum. Mengutip apa yang disampaikan Gustav Radbruch, keadilan hukum merupakan hal yang paling penting dalam menentukan tujuan pembentukan peraturan hukum, yang mana hal ini sangat penting untuk menghindari konflik internal. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa hukum adalah pembawa nilai keadilan dan bahwa keadilan bersifat normatif dan konstitutif bagi hukum. Keadilan bersifat normative karena hukum positif didasarkan pada keadilan. Bersifat konstitutif berarti bahwa keadilan adalah elemen mutlak bagi hukum itu sendiri, dan aturan tanpa keadilan tidak layak menjadi hukum.² Pemerintah memiliki peran penting dalam penyelenggaraan negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dalam rangka mewujudkan kesejahteraan rakyat³. Hak atas pekerjaan merupakan hak seluruh warga negara yang dijamin oleh konstitusi. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja adalah jaminan untuk memperoleh keadilan, kesempatan, dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha.⁴

Meningkatnya globalisasi dapat menyebabkan arus keluar dan masuknya warga negara asing ke Indonesia. Akibatnya, penggunaan tenaga kerja asing (TKA) menjadi sangat penting, yang diperkuat oleh kebijakan investasi negara. Kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia di nilai dari dua perspektif. Ada yang menilai bahwa tenaga kerja asing merupakan ancaman dan ada juga yang menilai bahwa tenaga kerja asing merupakan peluang, yang keduanya bergantung pada mereka sebagai bagian dari aset dan *liability* negara. TKA yang memiliki keahlian khusus dan kompeten secara profesional dipandang sebagai peluang, dalam hal ini keahlian mereka dapat ditransfer kepada pekerja lokal dalam bentuk pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pekerja. Sebaliknya, jika TKA dipandang sebagai liabilitas, mereka dapat menjadi ancaman jika kehadirannya tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, peluang kesempatan kerja dan upah pekerja lokal.⁵ Permasalahan TKA di Indonesia adalah, TKA yang bekerja di sektor industri dan infrastruktur yang tidak membutuhkan keahlian khusus, sehingga kehadiran mereka berdampak pada berkurangnya kesempatan kerja bagi pekerja lokal. Menurut data KSPI, ada sekitar 157.000 pekerja asing, baik legal maupun ilegal, yang bekerja sebagai buruh kasar.⁶

¹ Farida Sekti Pahlevi, Keadilan Hukum Dalam Peraturan Perlakuan bagi Tahanan, *Jurnal Al-Syakhshiyah*, Vol.I, No.1, Januari-Juni 2019, h. 51.

² Bernard L Tanya dkk, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi* Yogyakarta: Genta Publishing, 2013, hal.117.

³ Sarah Selfina Kuahaty ET AL, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Widina Bhakty Persada, 2021.

⁴ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵ <https://www.kennywiston.com/analisis-peraturan-presiden-no-20-tahun-2018-tentang-tenaga-kerja-asing/>, diakses tanggal 10 mei 2023.

⁶ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20180501173310-4-13187/ada-157000-buruh-kasar-asing-yang-bekerja-di-indonesia>. diakses pada 12 juni 2023.

Pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia sebelumnya telah dituangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 42 ayat (1), yang menyebutkan bahwa pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing harus mendapat izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun, dengan diperkenalkannya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah mengalami perubahan ke UU No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan selanjutnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, proses perizinan mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia telah disederhanakan. Alih-alih mewajibkan izin penggunaan tenaga kerja asing (IMTA), pemberi kerja kini hanya perlu mengajukan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang harus mendapat persetujuan pemerintah pusat sesuai Pasal 42 ayat (1) UU Cipta Kerja. Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwasanya kedudukan pengesahan RPTKA berbeda dengan IMTA. RPTKA merupakan bagian dari proses administrasi, sedangkan IMTA merupakan produknya. Dalam pandangan hukum proses dan produk adalah dua hal yang berbeda, IMTA merupakan produk dari suatu prosedur/proses administrasi bagi pemberi kerja/pengusaha yang akan mempekerjakan TKA. Di samping itu IMTA merupakan pintu masuk pemeriksaan dokumen bagi TKA yang akan bekerja di Indonesia. Perubahan regulasi mengenai izin penggunaan TKA dalam UU cipta Kerja tentu saja memberikan kemudahan bagi masuknya TKA di Indonesia.⁷ UU Cipta Kerja selain memangkas proses perizinan penggunaan TKA, undang-undang tersebut juga menghapus beberapa ketentuan sanksi pidana /atau menggantinya dengan sanksi administratif atas pelanggaran norma penggunaan TKA. Beberapa ketentuan sanksi pidana terhadap pelanggaran TKA dihapus dan/atau dirubah oleh UU Cipta Kerja menjadi sanksi administratif. Keberadaan TKA illegal atau *unskil worker* yang bekerja sebagai buruh kasar di beberapa perusahaan yang berada di Indonesia menjadi permasalahan krusial sejak aturan ini di terbitkan. Dari penjabaran tersebut, yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak penerapan regulasi tersebut terhadap eksistensi tenaga kerja lokal saat ini mengingat pasca diundangkannya peraturan tersebut, jumlah TKA illegal atau *unskil workers* di Indonesia masih banyak dan sanksi hukum yang ada sebatas berupa syarat administratif yang belum terlaksana sepenuhnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) untuk mengkaji dan menganalisis semua undang-undang dan pengaturan yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk mengkaji dan menganalisis isu hukum berdasarkan pandangan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Aturan Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta

Pembangunan nasional merupakan suatu upaya pembangunan yang berkesinambungan dari segala aspek kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara untuk mewujudkan tujuan

⁷ Fithriatus Shalihah, "Kajian Tentang Penghapusan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Prosiding Webinar Nasional Hukum Administrasi Negara

nasional sesuai dengan perintah Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 yaitu: "Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial."

Pengertian Tenaga Kerja dalam pasal 1 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai setiap orang, baik laki-laki atau perempuan, yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dilihat bahwa pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pekerja/buruh, termasuk di dalam pengertian tenaga kerja.⁸

Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan sejatinya harus mengutamakan pemenuhan hak-hak dasar serta perlindungan hukum bagi tenaga kerja itu sendiri dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional merupakan upaya yang dilakukan oleh semua komponen dalam rangka mencapai tujuan bernegara⁹. Sifat yang dicirikan dalam pengembangan ketenagakerjaan mencakup banyaknya dimensi dan faktor-faktor yang saling berkaitan, keterkaitan yang dimaksud disini adalah tidak hanya berbicara ruang lingkup kepentingan angkatan kerja baik sebelum, selama, dan sampai berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga melibatkan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat luas.¹⁰ Berdasarkan hal tersebut maka pembangunan bidang ketenagakerjaan di tujukan untuk meningkatkan kualitas dan dapat berkontribusi besar terhadap pembangunan dengan memperhatikan perlindungan hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sesuai dengan yang dicita-citakan dalam UUDNRI 1945.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dalam klaster ketenagakerjaan, pemerintah memberikan kemudahan bagi pengusaha atau para investor untuk mengguakan jasa tenaga kerja asing (TKA) dalam mempercepat peningkatan investasi dalam negeri. Di lain sisi, latar belakang diterbitkannya Undang-Undang tersebut adalah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur dalam upaya pemenuhan hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan harapan dapat menyerap tenaga kerja Indonesia sebanyak mungkin ditengah tuntutan globalisasi ekonomi dan persaingan yang semakin kompetitif.¹¹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, setiap pemberi kerja dalam hal ini perusahaan yang mempekerjakan TKA diwajibkan menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA untuk mempercepat ahli teknologi dan ahli keahlian kepada tenaga kerja Indonesia.¹² Hal ini

⁸ Ronny Soplantila, "Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Mahasiswa Magang Profesi Pada Perguruan Tinggi Implementasi dari UU Ketenagakerjaan", Jurnal SASI Vol. 25 No. 2, Desember 2019, h. 195.

⁹ Rizal Achmad, dkk, *Perspektif Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan*, Bandung, Unpad Press Grha Kandang, 2018, h. 1.

¹⁰ Kansil, "Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia", Jakarta, Balai Pustaka, 1986, h. 40.

¹¹ Lihat bagian "menimbang" UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

¹² C. Sumarprihati Ningrum, "Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia", Jakarta, Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia, 2006, hal.8

sangat dibutuhkan sebab tujuan utama penggunaan TKA yaitu *transfer of knowledge* dimana pemerintah menargetkan pengetahuan serta teknologi maju yang dimiliki TKA agar dapat disalurkan dan diserap oleh tenaga kerja Indonesia melalui program tenaga kerja pendamping.

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menyebutkan bahwa tenaga kerja pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh pemberi kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan untuk ahli teknologi dan ahli keahlian serta wajib melakukan pelaksanaan pendidikan yang mencakup pelatihan kerja untuk tenaga kerja pendamping TKA yang diklasifikasikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dengan ketentuan apabila hubungan kerja antara TKA dengan pemberi kerja telah berakhir, maka kewajiban yang dilakukan oleh pemberi kerja adalah memulangkan TKA ke negara asalnya. Hal tersebut diatur dalam Pasal 7 ayat (1) PP Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berbunyi:¹³ Pemberi kerja TKA wajib: a) Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping TKA yang dipekerjakan untuk ahli teknologi dan ahli keahlian dari TKA; b) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA sebagaimana dimaksud dalam huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; c) Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.

Tata cara penggunaan TKA sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memuat dua macam bentuk perizinan penggunaan TKA yakni diawali dengan pembuatan surat izin oleh pemberi kerja berupa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang diterbitkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, mekanisme perizinan penggunaan TKA kemudian disederhanakan menjadi satu macam perizinan dimana para pemberi kerja TKA hanya diwajibkan membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menjelaskan sebagai berikut:¹⁴ *“Setiap Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat. Serta pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing”*. Adapun mekanisme dan prosedur pengajuan, dan pengesahan RPTKA diatur pasal 12, pasal 13, dan pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Selanjutnya terkait dengan kewajiban penggunaan bahasa Indonesia yang harus dipelajari oleh TKA, berdasarkan penjelasan pasal 7 ayat (3) dan (30) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, fasilitas pendidikan dan pelatihan bahasa berlaku bagi semua TKA terkecuali TKA yang menduduki jabatan seperti direksi dan komisaris, kepala kantor perwakilan, Pembina, pengurus, dan pengawas yayasan, serta TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara. Dalam pasal 30 juga disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia terhadap TKA

¹³ Lihat Penjelasan Pasal 7 ayat (1) PP No.34 Tahun 2021

¹⁴ Lihat Penjelasan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

dapat dilakukan oleh pemberi kerja TKA yang dapat berkolaborasi dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia.¹⁵ Terkait dengan dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing (DKPTKA) yang dibebankan kepada pemberi kerja, berdasarkan penjelasan pasal 1 ayat (7) dan pasal 24 dalam PP diatur bahwa dana kompensasi penggunaan TKA (DKPTKA) adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja kepada pemerintah sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah berupa retribusi daerah atas setiap TKA yang dipekerjakan.

Terkait dengan pembinaan dan pengawasan penggunaan TKA, berdasarkan pasal 34 dan pasal 35 PP diatur bahwa pembinaan dan pengawasan penggunaan TKA sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang ketenagakerjaan di tingkat provinsi. Selain itu pengawasan juga diberikan kepada pejabat imigrasi yang bertugas pada bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian secara terkoordinir dengan mengacu pada ruanglingkup tugas dan kewenangan masing-masing¹⁶.

Selanjutnya sanksi hukum terhadap pemberi kerja TKA yang melakukan pelanggaran penggunaan TKA, berdasarkan pasal 36 PP No.34/2021, bahwa menteri atau pejabat yang ditunjuk akan memberikan sanksi administratif yakni pemberian denda terhadap pelanggaran hukum bagi pemberi kerja TKA yang tidak memiliki RPTKA dan/atau pencabutan pengesahan RPTKA, dimana besaran denda yang dimaksud dalam pasal 36 tersebut mengacu pada penjelasan pasal 37 PP No.34/2021 yang mengatur tentang besaran denda dikenakan setiap jabatan dan setiap orang TKA per bulan.

Itulah beberapa aturan hukum tentang penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, meskipun aturan tersebut telah diberlakukan, masih banyak permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan terkait dengan implementasi aturan tersebut, mulai dari rekrutmen TKA yang belum sepenuhnya berjalan selektif dalam hal ini masih terdapat tenaga kerja asing yang tidak memiliki keahlian (*unskill workers*) yang dipekerjakan oleh beberapa perusahaan-perusahaan asing di beberapa daerah di Indonesia. Perlu adanya pembahasan perbaikan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan terkait dengan tata cara penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia mengenai substansi materi pasal-pasal dan ayat-ayat yang dipersoalkan di masyarakat agar penggunaan TKA di Indonesia tidak menimbulkan kerugian terhadap tenaga kerja Indonesia. Selain hal tersebut, proses *transfer of knowledge* (ahli keahlian) dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya disebabkan karena perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing dalam jangka waktu yang lama seakan-akan menjadi pekerja tetap lantaran izin tinggal terbatas dan visa bekerja mereka terus diperpanjang oleh perusahaan. Sudah seharusnya, TKA dipulangkan kenegara asalnya setelah kontrak kerja berakhir sebab kehadiran TKA yang bekerja dalam jangka waktu yang lama di Indonesia tidak dapat menjamin proses ahli keahlian dan teknologi dapat berjalan sebagaimana mestinya.

B. Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal

Pembentukan peraturan perundang-undangan harus melibatkan masyarakat agar peraturan yang dihasilkan tidak merugikan masyarakat yang menjadi sasaran aturan

¹⁵ Lihat Penjelasan Pasal 7 ayat (3) dan ayat (30) PP No.34 Tahun 2021

¹⁶ Lihat Penjelasan Pasal 34 dan Pasal 35 PP No.34 Tahun 2021

tersebut serta dapat dilaksanakan dalam rangka membentuk manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya. Pembentukan UU Cipta Kerja dinilai tidak melibatkan partisipasi penuh dari masyarakat dikarenakan orang perseorangan atau kelompok orang yang menjadi sasaran peraturan tidak mendapatkan draf RUU Cipta Kerja. Orang yang menjadi sasaran dalam pembentukan UU Cipta kerja yaitu LSM dan Serikat Pekerja. Hal tersebut telah melanggar salah satu asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang dikemukakan oleh Gert-Jan Verman yaitu asas aksesibilitas yaitu peraturan yang konsisten, dapat dimengerti, yang dapat diakses oleh mereka yang menjadi sasaran kebijakan.¹⁷

Sejak awal tahun 2018, perbincangan mengenai TKA semakin meningkat di kalangan kaum buruh dan menjadi salah satu tuntutan utama dari serikat buruh. Mereka menolak kedatangan TKA yang bekerja sebagai buruh kasar di Indonesia karena hal ini menyebabkan kesempatan untuk mendapatkan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lokal semakin sempit. Mereka juga menuntut pencabutan perpres No.20 Tahun 2018 yang menghapus ketentuan IMTA. Namun sebaliknya pemerintah justru menerbitkan UU Cipta Kerja dan melegalkan penghapusan IMTA dalam penggunaan TKA. Implikasi UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terhadap pengaturan Tenaga Kerja Asing dapat dilihat sebagai berikut:

1) Aspek Perizinan

Sebelum adanya UU Cipta Kerja (UU.No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang), mekanisme penerapan sanksi hukum atas pelanggaran penggunaan TKA oleh pemberi kerja yang mempekerjakan TKA tanpa adanya IMTA dikenakan sanksi pidana yang diatur dalam pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan yakni berupa penjara selama 1 tahun dan maksimal 4 tahun dan denda sebesar Rp100.0000.000/00 sampai Rp400.000.000,00. Setelah UU Cipta Kerja disahkan, ketentuan yang mengatur terkait dengan IMTA dihapus dan secara tidak langsung sanksi pidana tidak dicantumkan lagi dalam ketentuan yang mengatur terkait dengan pelanggaran hukum mengenai Izin penggunaan TKA yang telah disederhanakan dalam bentuk RPTKA yang hanya mencantumkan sanksi administratif terhadap pemberi kerja yang tidak memiliki RPTKA.¹⁸

Adanya aturan terbaru mengenai perizinan penggunaan TKA yang diatur dalam UU Cipta Kerja telah mengalami pergeseran dari bidang hukum pidana kebidang hukum administrasi. Ratio legis UU Ketenagakerjaan sangat berbeda jauh dengan UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan terkait dengan pengendalian penggunaan TKA di Indonesia, jika hadirnya UU Cipta Kerja untuk menyederhanakan proses perizinan penggunaan TKA, maka seharusnya fungsi RPTKA harus sama dengan IMTA dalam hal ini sanksi atas pelanggaran penggunaan TKA yang tidak memiliki RPTKA sama dengan sanksi pelanggaran yang tidak memiliki IMTA yaitu sanksi pidana dan bukan sanksi administratif. Menurut Abdul Khakim penghapusan sanksi pidana terhadap pelanggaran penggunaan TKA yang diatur dalam pasal 44 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang diubah oleh UU Cipta

¹⁷ Saiya, Aprilia Jultje, Saartje Sarah Alfons, Heillen Martha Yosephin Tita, "Partisipasi Masyarakat Dalam Pembentukan UU Cipta Kerja", *Jurnal Tatohi Ilmu Hukum* Vol.1 Nomor 6 Agustus 2021 hal 623

¹⁸ Cristina NM Tobing, "Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca UU Cipta Kerja", *Soul Juaticia*, Vol.5 No.2, Desember, PP. 123-137

Kerja mengindikasikan sikap pemerintah lebih pro terhadap investasi dan abai terhadap perlindungan tenaga kerja lokal.¹⁹

Ratio legis penerapan sanksi pidana atas pelanggaran penggunaan TKA yang tidak mempunyai izin mempekerjakan TKA (IMTA) yang tidak memiliki keahlian yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan mengindikasikan bahwa perlindungan tenaga kerja lokal dalam memperoleh pekerjaan serta penghasilan yang layak bagi kemanusiaan lebih di kedepankan. Berbeda dengan UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja yang memangkas proses perizinan TKA serta menghapus ketentuan mengenai sanksi pidana dan menggantinya dengan sanksi administrasi telah menunjukkan degradasi perlindungan hak untuk mendapatkan kesempatan kerja oleh tenaga kerja Indonesia dan lebih pro terhadap investasi.

2) Aspek Ekonomi

Aspek ekonomi, tenaga kerja lokal dapat menjadi pihak yang dirugikan jika pemerintah tidak menyikapi dengan serius terkait dengan arus masuknya TKA ke Indonesia. Berdasarkan data dari Kemenaker, penggunaan TKA mengalami tren peningkatan secara signifikan. Meningkatnya tren penggunaan TKA di Indonesia berkorelasi dengan substansi kebijakan mengenai penggunaan TKA yang di hapus sejak tahun 2015. Sedangkan berbanting terbalik dengan daya serapan tenaga kerja lokal mengalami tren penurunan hal tersebut disinyalir masih minimnya kuantitas tenaga kerja lokal dalam bekerja di sektor-sektor industri yang telah mengalami perkembangan kemajuan cukup pesat.

Pemerintah cenderung berfokus pada industri padat modal dibandingkan dengan industri padat karya yang justru sangat dibutuhkan oleh angkatan kerja Indonesia agar penyerapan tenaga kerja dapat berjalan dengan optimal dan dapat menekan angka pengangguran.²⁰ Berdasarkan realitas tersebut, pemerintah perlu menyeimbangkan antara kebutuhan investasi dengan tren perkembangan angkatan kerja Indonesia. Jika industri padat modal mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia ketimbang industri padat karya, maka akan meningkatkan tren pengangguran angkatan kerja Indonesia apabila tidak di ikuti dengan perbaikan sumberdaya manusia secara keseluruhan.

3) Aspek Sosial

Aspek sosial, terdapat perbedaan strata upah antara TKA dan tenaga kerja lokal. Perbedaan upah antara TKA dan tenaga kerja lokal disesuaikan dengan kebijakan di negara masing-masing. Tenaga kerja lokal hanya mendapatkan besaran upah minimum sebesar 2,8 juta rupiah sedangkan upah yang diberikan kepada TKA bisa mencapai puluhan juta rupiah padahal mereka menempati posisi yang sama. Selain itu terjadi perlakuan dari perusahaan terkait dengan jaminan sosial. Mulai dari perbedaan jaminan keselamatan, serta perbedaan makanan yang diberikan perusahaan kepada TKA dan tenaga kerja lokal.

Perbedaan budaya dan bahasa antara TKA dan tenaga kerja Indonesia merupakan dua hal yang menjadi penyebab kurang efektifnya proses transfer keahlian. Di lain sisi tuntutan akan tenaga ahli yang dibutuhkan oleh perusahaan akan terus bertambah sehingga kemungkinan yang akan terjadi adalah TKA tetap akan bekerja sampai jangka waktu melebihi masa kontrak di awal TKA tersebut bekerja sebagaimana telah di atur dalam peraturan perundang-undangan.

¹⁹Abdul Khakim, "Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law)", Bandung : PT Cita Aditya Bakti, 2021, hal.78.

²⁰<https://www.cnbcindonesia.com/news/202301251003345-4-408038/serapan-tenaga-kerja-dari-investasi-ciut-bahlil-buka-suara>. diakses pada 30 September 2023

Tenaga kerja lokal memandang bahwasanya deregulasi kebijakan penggunaan TKA tidak benar-benar mendatangkan lapangan pekerjaan secara luas bagi tenaga kerja lokal sebaliknya kebijakan tersebut justru memfasilitasi serta melegitimasi masuknya TKA ke Indonesia. Kedatangan TKA mengancam ketersediaan lapangan kerja yang seharusnya dapat diberikan kepada tenaga kerjal okal. Hal tersebut membuat tenaga kerja lokal semakin mengalami kerugian akibat sulitnya kesempatan untuk mendapatkan lapangan pekerjaan.

4) Aspek Kebijakan

Filosofi dasar Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah sebagai serangkaian upaya untuk meningkatkan investasi, alih teknologi (*transfer of teknologi*) dan alih keahlian (*transfer of skill*). Oleh karena itu investasi asing di Indonesia sepenuhnya ditujukan untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia.²¹ Pemerintah telah menghapus beberapa aturan-aturan yang menghambat kemajuan investasi melalui deregulasi kebijakan penggunaan TKA dan melakukan penyederhanaan kebijakan dalam rangka mendukung peningkatan investasi asing di Indonesia. Deregulasi kebijakan penggunaan TKA telah di mulai sejak tahun 2015 melalui penerbitan Permenaker No.16 Tahun 2015 yang mencabut Permenaker Nomor 12 Tahun 2013 yang memuat aturan terkait dengan penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing. Deregulasi kebijakan penggunaan TKA kembali dilakukan pemerintah dengan mencabut Permenaker No.16 Tahun 2015 tersebut dan menggantinya dengan Permenaker No.35 Tahun 2015 yang menghapus dan mengganti beberapa pasal-pasal yang ada didalamnya.

Selanjutnya, pemerintah menerbitkan Perpres No.20 Tahun 2018 menggantikan Perpres No.72 Tahun 2014. Dalam Perpres No.20 Tahun 2018 tersebut memuat setidaknya aturan tentang perizinan penggunaan TKA terkait dengan penghapusan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) dengan menyatakan bahwa pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) adalah sama dengan IMTA. Padahal dalam regulasi sebelumnya yaitu dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perpres No.72 Tahun 2014 menyatakan bahwa RPTKA berbeda dengan IMTA dalam hal ini pengesahan RPTKA adalah syarat untuk mendapatkan IMTA²². Pada tahun 2020 pemerintah kemudian menerbitkan UU N0.11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja yang sekarang telah di ubah ke UU No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menghapus ketentuan perizinan IMTA dan substansi berkaitan dengan standar kompetensi bagi TKA. Kebijakan penggunaan TKA di Indonesia, kurangnya representasi perwakilan kaum buruh di dalam parlemen membuat tuntutan kaum buruh tidak mendapatkan perhatian dari pembuat dan pemutus kebijakan sehingga kebijakan deregulasi penggunaan TKA tetap diberlakukan. Mencermati realitas politik tersebut, kaum buruh atau tenaga kerja lokal menjadi pihak yang dirugikan akibat serangkaian deregulasi parlemen membuat mereka terpaksa menggunakan hak politiknya melalui kegiatan ekstra parlementer seperti aksi massa dalam menyuarakan pemikiriran mereka.

Menurut Theodore J. Lowi, kebijakan regulatif di tandai dengan adanya kelompok kepentingan yang dapat di lihat dari siapa yang diuntungkan dari kebijakan tersebut²³. Pemberi kerja atau pengusaha dalam hal ini menjadi pihak yang diuntungkan karena

²¹Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008, hal.35.

²²Fara Marisda Martias, "Dampak Kebijakan Tenaga Kerja Asing Era Pemerintahan Joko Widodo 2014-2019 Terhadap Tenaga Kerja Lokal di Indonesia", jurnal PolGov Vol.3 No.1 2021, 67-124

²³Sveker Gustavsson, "Jenis Kebijakan dan Jenis Politik", Studi Politik Skandinavia, Bind 3 Seri Baru, Universitas Uppsala, 1980, hal.18

pemerintah melakukan deregulasi kebijakan penggunaan TKA melalui pengurangan proteksi kebijakan dari pemerintah. Sedangkan yang menjadi pihak yang dirugikan adalah tenaga kerja lokal yang tidak mendapatkan perhatian penuh dalam proteksi kebijakan tersebut karena aspirasi mereka tidak diakomodasi dengan baik.

Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA di Indonesia harus betul-betul mendatangkan TKA yang memiliki kualifikasi standar kompetensi keahlian mumpuni di bidangnya. Hal tersebut harus dibuktikan dengan sertifikat kompetensi keahlian serta telah memiliki pengalaman bekerja kurang lebih selama 5 tahun. Pada kenyataannya kualifikasi keahlian yang dimiliki TKA hanya di cek melalui data administratif yaitu sertifikat, surat pernyataan dan surat keterangan semata namun pengecekan data secara langsung di lapangan oleh pengawas ketenagakerjaan masih belum di laksanakan secara maksimal.

Hal tersebut menandakan bahwa pendekatan hukum keimigrasian belum berhasil menekan masalah ini. Terkait dengan hal tersebut, perlu adanya kebijakan lain sebagai solusi alternatif dalam menuntaskan masalah tersebut. Dalam prosesnya pembuat kebijakan harus dapat mendefinisikan permasalahan terkait dengan tenaga kerja asing illegal dengan sudut pandang dan dimensi yang berbeda. Hal ini dilakukan agar pembuat kebijakan dapat memformulasikan solusi yang tepat sehingga permasalahan yang tersebut dapat diatasi tanpa menimbulkan permasalahan yang baru.

Kewajiban yang harus di lakukan oleh pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA adalah menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping dalam rangka transfer teknologi dan keahlian. Oleh sebab itu penting kiranya untuk memperhatikan dengan baik setiap TKA yang akan masuk bekerja di Indonesia adalah benar-benar TKA yang memiliki kualifikasi kompetensi keahlian yang mumpuni agar transfer pengetahuan atau transfer keahlian dan transfer teknologi bisa berjalan dengan baik di beberapa perusahaan seperti pertambangan, otomotif, serta konstruksi dan alat berat.

Pada kenyataannya transfer keahlian dan teknologi dari TKA kepada tenaga kerja indoneisa hanya berupa pelaporan data administratif yang dilakukan oleh perusahaan yaitu data tenaga kerja pendamping yang harusnya mendapatkan transfer pengetahuan dan teknologi. Faktanya transfer keahlian belum berjalan sesuai dengan yang di harapkan hal ini dapat kita lihat pada kualifikasi jabatan dalam suatu perusahaan masih di doninasi oleh TKA dalam periode waktu yang lama.

Pelanggaran praktek penggunaan TKA yang tidak memiliki kompetensi keahlian masih kerap terjadi seperti keberadaan TKA illegal yang tersebar di beberapa daerah mulai dari Konawe Sulawesi Tenggara, Murungraya Kalimantan Tengah, Gresik Jawa Barat, serta di daerah Bogor Jawa Barat yang bekerja sebagai buruh kasar. Maraknya penggunaan TKA ilegal di sektor-sektor industry dan konstruksi menjadi problematika yang mesti di pecahkan secara serius.²⁴

Jika ditinjau lebih lanjut, penanganan permasalahan ini bukanlah hanya menjadi tanggungjawab direktorat jenderal imigrasi sebab permasalahan tenaga kerja illegal ini begitu rumit. Kerumitan permasalahan ini disebabkan oleh berbagai macam permasalahan lain yang saling terkait serta terdapat nilai-nilai yang bersinggungan satu dengan yang lainnya. Bahkan tidak mungkin permasalahan tenaga kerja illegal hanyalah merupakan suatu gejala permasalahan sosial lain yang lebih besar sehingga dapat dianggap sebagai *wicked problem*. Deregulasi kebijakan penggunaan TKA dapat kita lihat dari mereka yang

²⁴<https://ekonomi.bisnis.com./read/20170713/12/671203/ini-penyebab-tingginya-tka-ilegal-di-indonesia-> diakses pada 28 september 2023

terkena dampak dari kebijakan tersebut yakni tenaga kerja lokal. Hal ini berkaitan dengan keinginan dan tuntutan dari tenaga kerja lokal yang menolak TKA yang dipekerjakan sebagai buruh kasar serta pencabutan aturan yang mengatur mengenai penghapusan IMTA tidak di tanggapi dengan serius oleh pemerintah.

Dampak dari deregulasi kebijakan penggunaan TKA terhadap tenaga kerja lokal dari segi kebijakan memberikan kerugian kepada tenaga kerja lokal hal tersebut dapat kita lihat dari beberapa organisasi pengusaha seperti APINDO dan HIPMI mendukung penuh deregulasi kebijakan penggunaan TKA di Indonesia sedangkan tenaga kerja lokal mendapatkan resiko kerugian dari deregulasi kebijakan TKA yang berpotensi mengancam keberlangsungan hidup akibat kurangnya kesempatan kerja. Kebijakan Regulasi terkait dengan penggunaan TKA yang seharusnya bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja serta meningkatkan investasi justru malah menjadi boomerang bagi penduduk usia kerja di Indonesia. Melonjaknya angka pencari kerja di setiap tahunnya tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang tersedia secara merata di setiap tahunnya mengakibatkan meningkatnya jumlah pengangguran terdidik di Indonesia.

KESIMPULAN

Penggunaan TKA di Indonesia telah di atur dengan jelas dalam peraturan perundang-undangan, Peraturan Pemerintah serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. meskipun aturan tersebut telah diberlakukan, masih banyak permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan terkait dengan implementasi aturan tersebut, mulai dari rekrutmen TKA yang belum sepenuhnya berjalan selektif dalam hal ini masih terdapat tenaga kerja asing yang tidak memiliki keahlian (*unskill workers*) yang dipekerjakan oleh beberapa perusahaan asing di beberapa daerah di Indonesia. Implikasi UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pengaturan Tenaga Kerja Asing dapat kita lihat dari segi perizinan TKA yang dipermudah, sehingga berdampak pada perubahan mekanisme penerapan sanksi dari sanksi pidana ke sanksi administratif. Dari segi ekonomi, pemerintah cenderung berfokus pada industri padat modal dibandingkan dengan industri padat karya. Dari segi sosial, terdapat perbedaan strata upah antara TKA dan tenaga kerja lokal padahal mereka menempati posisi yang sama. Selain itu terjadi perbedaan perlakuan dari perusahaan terkait dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada TKA dan tenaga kerja lokal. Dari segi kebijakan, pemerintah telah menghapus beberapa aturan-aturan yang menghambat kemajuan investasi melalui deregulasi kebijakan penggunaan TKA dan melakukan penyederhanaan kebijakan dalam rangka mendukung peningkatan investasi asing di Indonesia. Dampak dari deregulasi kebijakan penggunaan TKA terhadap tenaga kerja lokal dari segi kebijakan memberikan kerugian kepada tenaga kerja lokal.

REFERENSI

Jurnal

Fara Marisda Martias, "Dampak Kebijakan Tenaga Kerja Asing Era Pemerintahan Joko Widodo 2014-2019 Terhadap Tenaga Kerja Lokal di Indonesia", *Jurnal PolGov* Vol.3 No.1 2021, 67-124

Farida Sekti Pahlevi, "Keadilan Hukum Dalam Peraturan Perlakuan bagi Tahanan", *Jurnal Al-Syakhshiyah*, Vol.I, No.1, Januari-Juni 2019

Fithriatus Shalihah, "Kajian Tentang Penghapusan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Prosiding Webinar Nasional Hukum Administrasi Negara*

Cristina NM Tobing, "Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca UU Cipta Kerja", *Soul Juaticia*, Vol.5 No.2, Desember, PP. 123-137

Ronny Soplantila, "Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Mahasiswa Magang Profesi Pada Perguruan Tinggi Implementasi dari UU Ketenagakerjaan", *Jurnal SASI* Vol. 25 No. 2, Desember 2019, hal 195

Saiya, Aprilia Jultje, Saartje Sarah Alfons, Heillen Martha Yosephin Tita, "Partisipasi Masyarakat Dalam Pembentukan UU Cipta Kerja", *Tatohi: Jurnal Ilmu Hukum* Vol.1 Nomor 6 Agustus 2021

Sveker Gustavsson, "Jenis Kebijakan dan Jenis Politik", *Studi Politik Skandinavia*, Bind 3 Seri Baru, Universitas Uppsala, 1980

Buku

Abdul Khakim, *Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law)*, Bandung: PT Cita Aditya Bakti, 2021

Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008

Bernard L Tanya dkk, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi* Yogyakarta: Genta Publishing, 2013

C. Sumarprihati Ningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta, Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia, 2006

Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1986

Rizal Achmad, dkk, *Perspektif Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan*, Bandung, Unpad Press Grha Kandang, 2018

Selfina Kuahaty ET AL, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Widina Bhakty Persada, 2021

Online/World Wide Web

<https://www.cnbcindonesia.com/news/202301251003345-4-408038/serapan-tenaga-kerja-dari-investasi-ciut-bahlil-buka-suara>. diakses pada 30 September 2023

<https://www.kennywiston.com/analisis-peraturan-presiden-no-20-tahun-2018-tentang-tenaga-kerja-asing/>, diakses tanggal 10 mei 2023.

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20180501173310-4-13187/ada-157000-buruh-kasar-asing-yang-bekerja-di-indonesia>. diakses pada 12 juni 2023.