



Era Hukum - Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum is licensed under Creative Commons Attribution 4.0 International License, which allows other writers to use, distribute, and/or build upon this article, as long as the original work is properly cited.

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA
BERDASARKAN PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 JO.
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 10 TAHUN
2018**

S. Atalim

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: st_atalim@yahoo.com)

Shierly Debora

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

Received: 20 Agustus 2019; *Accepted:* 03 September 2019; *Published:* 29 Oktober 2019

Abstract

Indonesia is a legal state. Developing countries where development of technology is growing rapidly. So the country has high competitiveness to work. Then, the Government issued a new regulation governing Manpower, namely Presidential Regulation 20 Year 2018 concerning the Use of Foreign Workers, followed by its implementing regulation namely Minister of Manpower Regulation 10 year 2018 concerning Procedures for the Use of Foreign Workers, which replacing the old regulation namely Presidential Regulation 72 of 2014 concerning the Use of Foreign Workers and its implementing regulations, namely Minister of Manpower Regulation No. 35 of 2015. However, after the issuance of the latest regulations governing Manpower there were pros and cons, the pros against new regulations this is because since the latest regulation, the users of foreign labor have easy access to the terms of use of foreign workers. As for the contract, because workers in Indonesia feel that since the latest regulation, Indonesian workers feel their chances of working are fewer. So that the author writes about the problem of how the Regional Government policies in the use of foreign workers? The author uses normative legal methods and uses interview data and survey results as supporting data. The results of the research obtained are that the Government has taken a policy that is very helpful for the progress of the national economy in our country, only there are some problems in enforcing the regulations in the community there are still shortcomings.

Keywords: Foreign Workers, Presidential Regulation 20 of 2018, Minister of Manpower Regulation 10 of 2018

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didunia kita saat ini sudah memasuki abad ke 21 (dua puluh satu), yang dimana terjadi adanya perkembangan pada teknologi dan informasi yang kemudian

berkembang dengan sangat pesat.

Bahkan yang dahulunya tidak pernah

ada sekarang semuanya dapat

menjadi ada berkat adanya kemajuan

teknologi. Antara lain seperti yang

ada pada perkembangan di dunia

usaha yang ada di nagara kita ini



yang makin bersaing ketat, dan yang memaksakan setiap perusahaan harus bisa membuat manajemen perusahaannya menjadi yang profesional. Adapun banyak perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga kerja teknologi atau tenaga kerja mesin dalam melaksanakan kegiatan usaha (contohnya pabrik yang menggunakan tenaga kerja mesin seperti pembuatan roti yang dulunya dibuat manusia dengan menggunakan tenaga kerja manusia atau tangan manusia sendiri sekarang telah beralih menggunakan mesin teknologi), sehingga kemudian terdapat menurunnya pada tingkat kebutuhan tenaga kerja manusia dalam dunia usaha. Karena pesatnya atau cepatnya perkembangan teknologi dan informasi ini, telah mempengaruhi hampir semuanya mengenai hidupnya masyarakat kita. Sehingga ada lebih karyawan-karyawan yang sudah kerja sangat lama di suatu perusahaan harus diberhentikan dari pekerjaannya karena kemampuannya atau tenaganya sipekerja itu digantikan dengan teknologi mesin – mesin.

Karena adanya hadir era globalisasi ini maka dari itu, jumlah pesaing bersaing untuk bekerja meningkat, baik pesaing yang ingin bekerja itu berasal dari yang lokal maupun yang internasional. Sehingga setiap perusahaan harus dapat menampilkan kinerja perusahaannya dengan yang sangat baik dan dengan strategi manajemen yang baik termasuk dalam segi pengelolaan sumber daya manusianya (SDM). Kebutuhan penggunaan tenaga kerja manusia yang professional atau yang ahli, dan kebutuhan akan teknologi dapat mendukung adanya suatu pergerakan pada kegiatan pekerjaan, membuat perusahaan-perusahaan yang swasta atau yang pribadi, baik perusahaan-perusahaan swasta yang milik negaralain maupun swasta yang dari negara kita membutuhkan adanya pekerja kerja asing ini sebagai tenaga kerja dalam perusahaannya. Tujuannya supaya agar dengan menggunakan tenaga kerja asing dapat memenuhi keperluan/kebutuhan tenaga kerja yang lebih memiliki keterampilan dan professional dibagian tertentu yang belum dapat dikerjakan oleh tenaga



kerja negara Indonesia kita sendiri, dan juga dapat mempercepat adanya proses / pergerakan pembangunan nasional dengan mempercepat pergerakan alih pengetahuan ilmu dan teknologi (IPTEK).¹⁾

Untuk memajukan dan mengembangkan pembangunan ekonomi di negara kita ini, mendorong pemerintah kita untuk membuka kesempatan bagi negara lain untuk menanamkan modalnya di Indonesia (PMA = Penanaman Modal Asing). Sehingga hal ini kemudian memungkinkan dipergunakannya tenaga kerja asing (TKA) karena mereka masuk sebagai investor dan dapat juga sebagai pekerja dalam perusahaannya sendiri.

Tentu karena dengan adanya perkembangan globalisasi ini, kemudian menggerakkan terjadinya pergerakan pada jalur permodalan dan juga investasi ke berbagai negara salah satunya ke negara Indonesia,

seperti terjadi pula adanya migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja ke antar negara. Pergerakan tenaga kerja ini kemudian berangsur dengan adanya investasi yang dikerjakan negara lain, dan tentu perlu adanya pengawasan secara langsung oleh pemilik atau investor. Maka karena dengan itu, demi untuk menjaga kelangsungan usaha dan investasinya harus menghindari terjadinya masalah hukum serta dalam penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka dalam hal ini Pemerintah harus cermat dalam mengatur kebijakan mengenai tenaga kerja asing, serta adanya pengamanan yang ketat dalam penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan-peraturan yang dibuat itu harus ada mengatur aspek-aspek dasar dan pembentukan peraturan yang mengatur tidak hanya ada pada di tingkat Menteri, dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif/pilih-pilih dengan tetap memprioritaskan adanya penggunaan tenaga kerja kita sendiri (TKI).²⁾

¹⁾ Yanuar Budi Mariana, dkk., "Perlindungan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga kerja asing Pada PT. Lingua Munda Surakarta", Seminar Nasional tentang Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kesehatan dan Pasien dalam Perspektif UU Nomor 36 Tahun 2014, (Surakarta: FH UNIBA, 2017), hal. 1.

²⁾ <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html> (diakses pada 8 Maret 2019, pukul 22.14 WIB)



Oleh karena itu dalam mempekerjakan/menggunakan tenaga kerja asirg perlu dilakukan mekanisme atau prosedur yang sangat ketat sehingga dibuat rencanaa penggunaan tenaga kerja asirg (RPTKA) sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketrnagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja asirg. Dalam hal ini untuk mensupport/mendukung adanya perekonomian nasional dan perluasan kesempatan untuk bkerja melalui peningkatan investasi – investasi , kemudian pemerintah memandang perlu adanya pengaturan kembali mengenai perizininan dalam hal penggunaan tenaga kerja asirg atau pekerja asing ini. Atas pertimbangan tersebut, maka pada tanggal 26(duapuluh enam) Maret 2018 , Bapak Presiden Joko Widodo kemudian telah mengesahkan&menandatangani Pengaturan yang dibuat oleh Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga kerja asirg. Dan dalam Perpresiden tersebut, penggunaan Tenaga kerja asirg (TKA) dilakukan oleh Pemberi Kerja

(perusahaan penggunaTKA) dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan dalam waktu tertentu dengan perlu memperhatikan kondisi pasar tenaga kerja didalam negeri kita.³⁾ Tetapi hal ini malah kemudian justru menjadi permasalahan, dikarenakan Peraturanpresiden Nomor 20 Tahun 2018 tampaknya hadir bukan untuk membela kepentingan tenaga kerja Indonesia. Karena sesuai dengan UUD 1945 memberi amanat kepada pemerintah untuk memenuhi adanya hak - hak warga negaranya atas lapangan kerja (lowongan kerja) dan penghidupankehidupan yang layak seperti bunyi Pasal 27 ayat (2) pada UUD 1945, bahwasanya “tiap - tiap warga negara Indonesia semuanya berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya Pengaturan yang dibuat oleh Presiden ini kemudian dikatakan mencederai/melanggar amanat UUD 1945. Hadirnya Perpres Nomor 20 Tahun 2018 justru memperlancar / mempermudah tenaga kerja asirg

³⁾<https://setkab.go.id/inilah-perpres-nomor-20-tahun-2018-tentang-penggunaan-tenaga-kerja-asing/> (diakses pada 12 Maret 2019, pukul 15.00 WIB)



untuk mencari nafkahhidup di negara kita.⁴⁾

Adapun Peraturan prsiden Nomor 20 Tahun 2018 bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pertentangan itu terdapat dalam Pasal 9 pada Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, pasal itu menyatakan bahwa, "...pengesahan adanya rencana penggunaan tenaga kerja asirg (RPTKA) ini sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal8 ini merupakan izin untuk mempekerjakan TKA". Yang kemudian itu memiliki arti bahwa badan usaha atau perusahaan yang ingin menggunakan tenaga kerja asirg tidak wajib/tidak perlu lagi untuk mengurus izin. Padahal menurut Pasal 43 ayat 1 dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan ini, " Pemberi kerja yang mau mempergunakan tenaga kerjaasing ini harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asirg yang disahkan oleh Menteri atau pejabat

yang ditunjuk. " Menurut penjelasan dari Pasal 43 ayat 1 di UU Nomor 13 Tahun 2013, berarti RPTKA atau rencana ini dan izin TKA adalah dua hal yang berbeda, karena RPTKA ini menjadi syarat yang kemudian untuk mendapatkan izin. Dan izin yang dimaksud ada pada pasal 42 ayat (1) dalam UU Nomor 13 Tahun 2013, "Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga keija asirg wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk yang mengesahkannya." Jadi dengan adanya Pasal 9 PeraturanPresiden Nomor 20 Tahun 2018 ini, izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA) dihapuskan/dihilangkan. Karena tidak disebutkan lagi adanya klausula mengenai IMTA. Padahal sebagaimana kita tahu bahwa RPTKA dan IMTA adalah dua hal yang sangatberbeda.

Memang benar bahwa dengan adanya PerturanPresiden Nomor 20 Tahun 2018 ini akan membuka peluang bagi TenagaKerjaAsing agar dapat bekerja di negara kita ini dengan mudah tetapi ada juga kontranya yaitu banyaknya pekerja asing yang menduduki pekerjaan

⁴⁾<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/05/08/191200326/perpres-tenaga-kerja-asing-yang-meminggirkan-rakyat> (diakses pada 9 Maret 2019, pukul 21.15WIB)



diwilayah Indonesia mengakibatkan warga negara kita sendiri menjadi kesulitan (mengalami pengurangan kesempatan untuk bekerja) dikarenakan banyaknya saingan untuk bekerja baik dari lokal maupun dari internasional. Berdasarkan uraian singkat pada kasus diatas ini mendorong penulis untuk melakukan kajian/penulisan lebih lanjut secara komprehensif dalam jurnal ini dengan judul **Tinjauan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga kerja asirg Di Indonesia Berdasarkan Pengaturan yang dibuat oleh Presiden Nomor 20 Tahun 2018 jo. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada diatas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas adalah :

Bagaimana kebijakan Pemerintah Daerah Jakarta dalam hal penggunaan tenaga kerja asirg berdasarkan Pengaturan yang dibuat oleh Presiden Nomor 20 Tahun 2018 dan Pengaturan yang dibuat oleh Menteri

Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018?

C. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini yang dilakukan penulis dalam hal ini yaitu penelitian hukum normatif, yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara yaitu mengkaji peraturan perundang - undangan yang berlaku atau diterapkan terhadap suatu permasalahan/konflik hukum tertentu. Penelitian normatif ini, yaitu penelitian yang objek kajiannya adalah dokumen/data seperti peraturan perundang - undangan dan bahan pustaka .⁵⁾

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah preskriptif, yaitu penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan atau menghasilkan argumentasi,

⁵⁾ Sojeono dan H. Abdurahman, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal.56.



teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan suatu masalah yang sedang dihadapi.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan kemudian dalam penelitian ini adalah data sekunder. Adapun sumber data penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan hukum ini adalah:

a. Bahan Hukum

1. Bahan hukum yang primer yaitu bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Dalam penelitian ini kemudian peneliti akan mengkaji ketentuan yang berasal dari peraturan perundang - undangan yang terdiri dari :

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI 1945);

- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) ;

- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) ;

- 4) Pengaturan yang dibuat oleh Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga kerja asirg;

- 5) PERMENAKER Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja asirg;

- 6) PERMENAKER Nomor 35 Thn 2015 tentang Perubahan Atas PERMENAKER Nomor 16 Thn 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja asirg.

2. Bahan hukum sekunder yaitu



semua yang dipublikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen - dokumen resmi yang meliputi seperti:

- 1) Buku - buku literatur atau bacaan - bacaan yang menjelaskan mengenai/tentang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.
- 2) Kamus tentang hukum;
- 3) Jurnal.

3. Bahan tersier yaitu bahan - bahan yang memberikan suatu petunjuk maupun suatu penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan yang sekunder yang terdapat di dalam penelitian yaitu kamus.

b. Bahan Non - hukum

Bahan non-hukum dapat berupa buku - buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan, ataupun laporan-laporan penelitian non-hukum, dan dapat juga berupa jurnal-jurnal non-hukum sepanjang pembahasan yang dibahas mempunyai relevansi dengan topik penelitian yang kemudian sebatas sebagai pelengkap.⁶⁾ Selain daripada itu, bahan non-hukum juga dapat berupa wawancara dengan narasumber, dialog, kesaksian dari ahli hukum di pengadilan, seminar, ceramah, dan dapat juga berupa mata kuliah.⁷⁾

4. Alat pengumpulan data

⁶⁾ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 183-184.

⁷⁾ *Ibid*, hal. 206 .



Alat dilaksanakannya pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah melalui study pustaka (*library research*) untuk memperoleh data yang berkaitan dengan objek yangkemudian akan diteliti.

II. PEMBAHASAN

Pertama- tama perlu kita ketahui mengenai ketenagakerjaan atau hukum ketenagakerjaan yaitu merupakan suatu hukum yang mengatur tentang adanya hubungan antara yang seorang buruh atau pekerja dengan pemberi kerja/perusahaan.⁸⁾ Yang selalu diikuti dengan adanya perjanjian kerja yang dimana merupakan suatu pengertian pernjjian dmana pihak yang satu/pertama, buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja kepada pihak yang lainyaitu majikan, selama suatu

waktu tertentu dengan menerima adanya upah.⁹⁾ Kemudian akan menimbulkan adanya hubungan kerja yang dimana terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian yang dimana pihak pemberi kerja mengikatkan diri akan membayar upah pada si penerima kerja , dan si penerima kerja mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima/memperoleh sejumlah upah/uang.¹⁰⁾

Dunia yang semakin modern ini menuntut setiap perusahaan harus dapat melaksanakan manajemen pekerjaannya yang profesional. Dan perkembangan tekhnologi dan informasii ini yang telah mempengaruhi aspek kehidupan manusiany, seperti pada perusahaan - perusahaan yang dulunya ada menggunakan tenaga kerja

⁸⁾ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cetakan pertama. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

⁹⁾ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan Ke- 5, (Jakarta : Raja Grafindo Persada) , hal. 13

¹⁰⁾ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan ke-8, (Jakarta: Djambatan, 1994), hal. 1.



manusia, sekarang telah digantikan banyak dengan menggunakan tenaga kerja mesin atau alat berteknologi canggih.

Sehingga dalam hal ini terjadi adanya peningkatan persaingan untuk bekerja, karena pada era modern ini serba menggunakan teknologi atau tenaga kerja mesin. Maka karena itu, pemerintah Presiden Joko Widodo kemudian mengeluarkan adanya peraturan baru yang mengatur mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing yaitu Pengaturan yang dibuat oleh Presiden dengan Nomor 20 pada Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga kerja asing dengan diikuti adanya Pengaturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 yang mengatur tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja asing, tujuan Pemerintah mengeluarkan peraturan baru ini yaitu dengan adanya pertimbangan bahwa untuk perluasan kesempatan untuk bekerja dan dengan

melalui adanya peningkatan pada investasi agar dapat mendukung perkembangan pada perekonomian nasional di negara ini. Adapun tujuan penggunaan Tenaga kerja asing menurut Abdul Rachmat Budiono adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja kita agar lebih memiliki keterampilan dan lebih profesional; kemudian untuk mempercepat adanya proses pada pembangunan nasional kita dengan cara mempercepat adanya proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang perindustriaan; kemudian juga untuk memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) ; kemudian untuk meningkatkan investasi asing sebagai penunjang/perkembangan adanya modal pembangunan di Indonesia. ¹¹⁾ Penempatan tenaga kerja asing atau pekerja asing ini dapat dilakukan

¹¹⁾ Abdul Rachmat Budiono. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1995).



dengan setelah adanya pengajuan/penyerahan rencana penggunaan tenaga kerja asirg (RPTKA) yang kemudiandisetujui oleh Kementerian tenaga kerja dengan mengeluarkannya izin penggunaan tenaga kerja asirg. Untuk dapat bekerja di negara kita, yaitu tenaga kerja asirg atau pekerja asing ini harus mempunyai izin tinggal terbatas yang disebut dengan KITAS yang terlebih dahulu sudah mempunyai visa untuk bekerja di negara kita Indonesia dengan mengatasmakan tenaga kerja asirg yang bersangkutan untuk dikeluarkannya izinnya oleh Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM.¹²⁾ Tetapi hal ini kemudian menimbulkan adanya permasalahan, karena adanya pro dan kontra hadirnya peraturan yang terbaru ini, yaitu adanya pro yang setuju dengan adanya peraturan terbaru yang mengatur mengenai

ketenagakerjaan ini, pihak perusahaan yang dulunya mengurus penggunaan tenaga kerja asirg memerlukan waktu yang sangat lama dan cukup lama dan prosedur/alur yang cukup panjang, sekarang dengan adanya peraturan terbaru ini, perusahaan - perusahaan yang ingin menggunakan tenaga kerja asirg sekarang dapat mengurus pendaftarannya melalui sistem online, tetapi ada pula yang kontra dengan menyebutkan bahwa semenjak adanya peraturan terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah ini, penggunaan tenaga kerja asirg semakin banyak, sehingga tenaga kerja Indonesia kita kemudian menjadi kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan. Yang kemudian antara lain, karena peraturan terbaru ini tidak disebutkan adanya klausula IMTA yang merupakan izin yang dikeluarkan oleh Menteri atau pejabat yang berwenang untuk

¹²⁾ HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Restu Agung, 2008). Hal. 4.



mempekerjakan/mneggunakan tenaga kerja asing ini. Hal ini yang menjadi permasalahan yaitu adanya ketidaksesuaian antara Peraturan dari Presiden Nomor 20 Tahun 2018 dengan yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat pada Pasal 9 Perpres yang mengatakan bahwa, "... Pengesahan rencana dalam penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 8 merupakan izin untuk mempekerjakan TKA atau pekerja asing." Itu berarti badan usaha yang ingin menggunakan tenaga kerja asing tidak perlu mengurus izin lagi. Padahal, menurut Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, "Setiap pemberi kerja/perusahaan yang mau mempekerjakan tenaga kerja asing wajib atau harus ada / memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk." Dan

pada Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, "Pemberi kerja/perusahaan yang mau pakai tenaga kerja asing tentunya harus punya rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk." Berarti bahwa RPTKA dan IMTA merupakan dua hal yang berbeda, jadi dapat dikatakan bahwa Perpres ini bertentangan dengan yang ada di Undang-Undang. Hal ini kemudian dikuatkan pada prosedur penggunaan tenaga kerja asing yang diatur di Peraturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan atau disingkat dengan Permenaker Nomor 10 Tahun 2018 yang menyebutkan pada Pasal 9 ayat (1), "Pemberi kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk." Sedangkan pada Peraturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan sebelumnya



yaitu PERMENAKER Nomor 35 Tahun 2015 jo. PERMENAKER Nomor 16 Tahun 2015 yang menyebutkan pada Pasal 5 ayat (1), “Pemberi Kerja TKA/ perusahaan pengguna tenagakerja asing yang akan mempekerjakan TKA ini harus memiliki RPTKA (surat keterangan rencana penggunaan pkerja asng) yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.”, dan pada ayat (3) “RPTKA ini sebagaimana yang kemudian dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA.” Dalam membahas permasalahan mengenai bertentangnya Perpres dengan Undang - Undang, maka dapat dilihat pada norma - norma. Norma adalah pelebagaan nilai – nilai tentang baik dan buruknya alam bentuk suatu tata atau aturan yang berisi tentang anjuran, kebolehan, dan / atau tentang perintah. Norma tersebut memiliki tingkatan – tingkatan mulai dari yang

rendah sampai yang tertinggi. Adapun hierarki norma - norma di negara kita Indonesia ini kemudian diatur dalam Pasal 7 ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang - Undangan, antara lain yaitu :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI 1945);
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat ;
- c. Undang-Undang / Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perppu);
- d. Peraturan yang dibuat oleh Pemerintah;
- e. Peraturan yang dbuat oleh Presiden (Perpres);
- f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
- g. Peraturan Daerah Kabupaten / Kota.

Pasal 7 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 menyatakan bahwa kekuatan pada hukum



peraturan perundang-undangan sesuai dengan hirarki. Maka apabila dilihat dari pasal tersebut, norma atau aturan hukum yang dibuat itu tidak boleh ada yang bertentangan antara yang satu dengan yang lainnya. Kemudian juga peraturan yang lebih rendah/tingkatannya rendah harus mengacu atau berpedoman pada peraturan yang di atasnya atau yang memiliki tingkatan lebih tinggi, dan tidak boleh ada peraturan yang lebih rendah itu bertentangan dengan peraturan yang di atasnya atau yang lebih tinggi. Tetapi hal ini dapat dipertimbangkan dengan melihat adanya asas preferensi yang mengatur, yaitu:

a. Asas *Lex Specialis Derogate Legi Generali* (yaitu Asas yang dimana Undang-Undang / Peraturan Perundang-Undangan memiliki sifat yang khusus kemudian mengesampingkan Undang-Undang / Peraturan

Perundang-Undangan yang memiliki sifat lebih umum).

b. Asas *Lex Posteriori Derogate Legi Priori* (yaitu Asas dimana Undang-Undang / Peraturan Perundang-Undangan yang dikeluarkan sesudahnya kemudian ia mengesampingkan Undang-Undang / Peraturan Perundang-Undangan yang dikeluarkan sebelumnya).

c. Asas *Lex Superior Derogate Legi Inferiori* (yaitu Asas dimana Undang-Undang / Peraturan Perundang-Undangan yang memiliki lebih tinggi kedudukannya atau tingkatannya kemudian mengesampingkan Undang-Undang / Peraturan Perundang-Undangan yang lebih rendah kedudukannya atau tingkatannya).

Maka Penulis berpendapat bahwa, hal ini berlaku adanya asas *lex specialis derogate legi generali* dan asas *lex posteriori derogate*



legi priori karena Pengaturan yang dibuat oleh Presiden Nomor 20 Tahun 2018 dan Pengaturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 dibuat dengan adanya pertimbangan bahwa kemudian akan dipergunakan untuk mendukung perekonomian/pembangunan nasional dan peningkatan investasi, maka perlu kemudian diatur kembali peraturan tentang penggunaan tenaga kerja asing ini untuk mengikuti perkembangan zaman sekarang.

Penulis mendapat kesimpulan dari beberapa narasumber yang diwawancarai, bahwa Pengaturan yang dibuat oleh Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga kerja asing yang disertai dengan adanya Pengaturan yang dibuat oleh Menteri Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja asing di keluarkan untuk kemajuan perekonomian nasional dan untuk memperluas dan menambahkan kesempatan

kerja melalui peningkatan/strategi investasi. Dulu sebelum tahun 2015 pengurusan perpanjangan IMTA ada di Disnaker, kemudian setelah Januari 2015, pengurusan dilakukan di PTSP, dan setelah adanya Pengaturan yang dibuat oleh Presiden Nomor 20 Tahun 2018, semua perizinan penggunaan pekerja asing/tenaga kerja asing dilakukan dalam Kementerian pusat. Dan dapat dilihat adanya perbedaan prosedur dalam penggunaan TKA, seperti yang ada pada peraturan sebelumnya diperlukan adanya RPTKA dan IMTA, tetapi sekarang pada peraturan terbaru ini hanya diperlukan RPTKA yang sudah menjadi izin mempekerjakan TKA. Dulu sebelum dikeluarkannya Perpres terbaru ini, pengurusan penggunaan TKA masih berada di wilayah-wilayah, dan masih dilakukan secara manual, tetapi sekarang setelah diterbitkannya Perpres terbaru ini pengurusan penggunaan TKA dialihkan ke



pusat yaitu di Kementerian Ketenagakerjaan, dan semua prosedur dilakukan secara online sistem. Munculnya Pengaturan yang dibuat oleh Presiden dan kemudian munculnya Pengaturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan tentang Penggunaan T K A ini tampaknya ada untuk meningkatkan investasi (Penanaman Modal Asing) di negara kita Indonesia, dapat dilihat dari data yang diterima oleh Penulis dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), total proyek dan jumlah investasi di DKI Jakarta dari tahun 2017 yang lalu terdapat 643 (enam ratus empat puluh tiga) proyek dan nilai investasinya sebesar Rp 46.749.067.400.000 , kemudian pada tahun 2018 terdapat 658 (enam ratus lima puluh delapan) proyek dengan nilai sebesar Rp 49.019.998.200.000 dan pada tahun 2019 dari Januari hingga Mei 2019 terdapat 637 (enam ratus tiga

puluh tujuh) proyek dengan nilai investasi sebesar Rp 10.410.212.300.000. Dapat dilihat pada bulan Mei 2019, PMA yang investasi memiliki proyek sebesar 637 (enam ratus tiga puluh tujuh) , Penulis kemudian berpendapat bahwa belum genap satu tahun ini , PMA yang telah berinvestasi tergolong cukup banyak (data – data ini diperoleh dari Pusdatin BKPM).

Dan juga dapat dilihat bahwa pada penggunaan Tenaga kerja asirg ini dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, tetapi semenjak adanya Peraturan terbaru yang mengatur ini, menurut data dari Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga kerja asirg, penggunaan tenaga kerja asirg ini setiap tahunnya mulai dari tahun 2016 ada berjumlah 80.375 (delapan puluh ribu tiga ratus tujuh puluh lima) pekerja, kemudian tahun 2017 berjumlah 85.974 (delapan puluh lima ribu Sembilan ratus tujuh puluh empat) pekerja, dan



pada tahun 2018 berjumlah 95.335 (Sembilan puluh lima ribu tiga ratus tiga puluh lima) pekerja, dan pada bulan Januari ini hingga Maret 2019 ini jumlah TKA yang bekerja mencapai 95.004 (Sembilan puluh lima ribu dan empat) pekerja, angka yang cukup banyak, karena menurut Penulis hal ini terdapat peningkatan yang cukup signifikan karena semenjak adanya Peraturan terbaru yang mengatur mengenai pemakaian tenaga kerja asirg/pekerja asing. Hal ini kuatkan dengan adanya pendapat dari Ibu Aslamiyah (Dinas Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Disakertrans DKI Jakarta yang merupakan hasil dari penulis yang wawancara dengan beliau) yang mengatakan bahwa semenjak adanya peraturan terbaru yang dikeluarkan ini, kemudian mempermudah atau mempersingkat alur untuk syarat penggunaan/pemakaian tenaga kerja asirg ini, menurut beliau terdapat banyak tenaga

kerja asirg yang berasal dari Jepang masuk ke Indonesia dan bekerja di wilayah DKI Jakarta.

Tetapi dapat disimpulkan dari pendapat Bapak Ilya U Sumono (seorang akademisi dan praktisi Hukum Perburuhan) dari hasil wawancara dengan beliau yang menyatakan bahwa apabila adanya terjadi peningkatan tenaga kerja asing dan investasi di negara kita, maka tentu tidak menutup kemungkinan bahwa terjadi juga adanya peningkatan pada lapangan pekerjaan sehingga pekerja-pekerja Indonesia kita juga dapat lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan yang mereka inginkan/perlukan. Dari hasil wawancara beliau memberikan contoh antara lain yaitu, apabila setelah dikeluarkannya Perpres ini misalkan diberi contoh adanya perusahaan yang investasi ada 10 (sepuluh), tenaga kerja yang dibutuhkan ada 10 (sepuluh), tetapi karena mengurus izin penggunaan tenaga kerja asirg



ini susah, maka izinnnya dipermudah, dengan izinnnya dipermudah, bukan berarti kemudian yang tenaga kerjanya menjadi 20 (dua puluh), tetapi mereka berterimakasih dengan pemerintah, yang tadinya mereka mengurusnya 3 (tiga) bulan, sekarang menjadi 1 (satu) bulan, dengan kemudahan begitu, maka mendorong investor- investor lain untuk masuk, dengan karena mendorongnya investor asing yang masuk berarti kita akan menciptakan lapangan kerja yang baru. Ini juga berguna apabila terjadi adanya peningkatan, tadinya sebelumnya adanya Perpres ini, maka investor yang ada 10 (sepuluh), dan tenaga keija asirg yang digunakan 10 (sepuluh), maka tenaga kerja Indonesianya juga ada 10 (sepuluh), dan apabila setelah adanya Perpres terbaru ini, maka apabila investornya meningkat menjadi 20 (dua puluh), maka tenaga keija asirg yang digunakan juga 20 (dua

puluh), apakah tenaga kerja Indonesianya masih akan tetap menjadi 10 (sepuluh) ? Tentunya juga harus meningkat menjadi 20 (dua puluh). Dari hasil wawancara beliau memberikan contoh antara lain yaitu, apabila setelah dikeluarkannya Perpres ini misalkan diberi contoh adanya perusahaan yang investasi ada 10 (sepuluh), tenaga kerja yang dibutuhkan ada 10 (sepuluh), tetapi karena mengurus izin penggunaan tenaga keija asirg ini susah, maka izinnnya dipermudah, dengan izinnnya dipermudah, bukan berarti kemudian yang tenaga kerjanya menjadi 20 (dua puluh), tetapi mereka berterimakasih dengan pemerintah, yang tadinya mereka mengurusnya 3 (tiga) bulan, sekarang menjadi 1 (satu) bulan, dengan kemudahan begitu, maka mendorong investor- investor lain untuk masuk, dengan karena mendorongnya investor asing yang masuk berarti kita akan menciptakan lapangan



kerja yang baru. Ini juga berguna apabila terjadi adanya peningkatan, tadinya sebelumnya adanya Perpres ini, maka investor yang ada 10 (sepuluh), dan tenaga kerja asirg yang digunakan 10 (sepuluh), maka tenaga kerja Indonesianya juga ada 10 (sepuluh), dan apabila setelah adanya Perpres terbaru ini, maka apabila investornya meningkat menjadi 20 (dua puluh), maka tenaga kerja asirg yang digunakan juga 20 (dua puluh), apakah tenaga kerja Indonesianya masih akan tetap menjadi 10 (sepuluh) ? Tentunya juga harus meningkat menjadi 20 (dua puluh). Jadi apabila dilihat dengan adanya Perpres ini tentu kesempatan tenaga kerja asirgnya meningkat, tetapi apakah kesempatan untuk tenaga kerja Indonesianya tetap sama? Tentu pasti juga akan mengalami peningkatan. Jadi benar apabila jumlah TKA meningkat karena jumlah Penanaman Modal meningkat, maka tentunya

jumlah TKI nya juga meningkat. Karena tidak mungkin PMA atau perusahaan asing menggunakan 100% (seratus persen) Tenaga kerja asirg atau pekerja asingnya, maka tentu pasti ada menggunakan tenaga kerja Indonesia, mengapa? Karena tentunya biayanya lebih murah. Karena penggunaan TKA harus dibiayai pengurusan tempat tinggalnya, biaya bolak balik ke negara asalnya, dan visanya, KITASnya, dsb . Jadi apabila benar penggunaan tenaga kerja asirgnya ini meningkat setelah adanya Perpres ini, iya benar, tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa jumlah tenaga kerja Indonesia kita juga meningkat karena adanya kesempatan kerja yang baru karena adanya PMA di negara kita.

Dan juga hal ini sesuai dengan pendapat dari Dr. Andari Yurikosari, S.H.,M.H., seorang akademisi dan praktisi dalam bidang Hukum perburuhan dari hasil



wawancara dengan beliau, yang mengatakan bahwa tujuan tenaga kerja asirg ini masuk kedalam negara kita Indonesia adalah sebagai alih teknologi untuk pekerjaan- pekerjaan yang tenaga kerja kita tidak mampu untuk mengerjakannya. Dan juga ada yang datang dengan tujuan untuk kepentingan berinvestasi. Dan tenaga kerja asirg yang bekerja dinegara kita tentu tidak akan lama karena menggunakan kontrak yang disebut PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), yang kemudian terdapat pada pasal 59 dalam Undng- Undng Ketengakerjaan.

Hal ini kemudian dapat dilihat dari data yang diterima, bahwa jumlah data penduduk Indonesia yang bekerja dari tahun 2017 sejumlah 124.540.000 (seratus dua puluh empat juta lima ratus empat puluh ribu) pekerja, tahun 2018 sejumlah 127.070.000 (seratus dua puluh tujuh juta dan tujuh puluh ribu) pekerja, dan pada tahun 2019 belum genap satu

tahun sejumlah 129.360.000 (seratus dua puluh Sembilan juta tiga ratus enam puluh ribu) pekerja, dan juga dapat dilihat angka pengangguran dari tahun 2017 sejumlah 7.010.000 (tujuh juta sepuluh ribu) orang, tahun 2018 sejumlah 6.870.000 (enam juta delapan ratus tujuh puluh ribu) orang dan pada tahun 2019 belum genap satu tahun sejumlah 6.820.000 (enam juta delapan ratus dua puluh ribu) orang. Apabila dilihat dari data penduduk yang bekerja dan data pengangguran terbuka, Penulis berpendapat bahwa terjadi adanya peningkatan pekerja yang bekerja dan terjadi adanya penurunan pada angka pengangguran, maka dapat dikatakan bahwa peraturan terbaru yang dikeluarkan ini memberikan dampak baik untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, maka penulis setuju dengan pendapat Bapak Ilya U Sumono yang menyatakan bahwa apabila terjadi peningkatan tenaga kerja asing dan investasi di negara



kita, maka tidak menutup kemungkinan bahwa terjadi juga peningkatan lapangan pekerjaan bagi pekerja Indonesia kita. Karena menurut di peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 45 disebutkan bahwa “Pemberi kerja/perusahaan yang akan menggunakan tenaga keaja asirg ini wajib menunjukan tenaga kerja/pekerja yang berwarga negara di Indonesia sebagai tenaga pendampingnya tenaga keaja asirg ini” , maka dengan pasal ini, tentunya membuka adanya lapangan kerja atau lowongan kerja bagi tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan.

Menurut penulis, kebijakan Pemerintah dalam membuat peraturan terbaru ini sangat disetujui oleh Kementerian Ketenagakerjaan, karena menurut Pak Ruwiyono Septy yang merupakan Kepala di Bidang Penelitian Bidang Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan di

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia berpendapat bahwa , kebijakan yang dilakukan ini sangat membantu untuk kemajuan perekonomian nasional, karena menurut beliau yang dahulu mengurus penggunaan TKA ada di daerah-daerah ini dan dilakukan secara manual, sehingga dapat terjadi kecurangan- kecurangan yang sering terjadi, yang dapat merugikan negara. Seperti contohnya, yang terjadi pada daerah-daerah yang mengalami kasus-kasus pembayaran DKP-TKA (Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga keaja asirg) yang seharusnya penggunaan TKA harus membayar DKP-TKA sebesar US\$1200 (seribu dua ratus US dollar) setiap tahunnya atau setiap bulannya sebesar US\$1000 (seribu US dollar) per jabatan per orang sebagai PNBP atau penerimaan Daerah sesuai dengan Pasal 23 dalam Permenaker 10 Tahun 2018, tapi oleh keimigrasian di daerah-daerah dibayarnya



hanya setengahnya. Sehingga menurut penulis, hal ini dapat terjadi adanya kerugian pada negara, karena secara tidak langsung dalam data yang di input dan biaya yang diterima berbeda. Dan menurut Pak Ruwiyono Septy, beliau setuju dengan dibuatnya kebijakan peraturan terbaru ini, yaitu semua pengurusan penggunaan TKA / pekerja asing dialihkan ke pusat yaitu di Kementerian Ketenagakerjaan atau yang disingkat dengan Kemnaker. Dan biaya pengurusannya juga langsung dilakukan di pusat yang diawasi oleh Kementerian Perekonomian. Dan kebijakan pemerintah dalam membuat Perpres terbaru ini kemudian menurut penulis sangat membantu karena sekarang pengurusan untuk penggunaan TKA dapat dilakukan secara online yang dikenal sebagai OSS (One Single Submission) dapat dilihat pada Pasal 11 dalam Pengaturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 yang

berbunyi sebagai berikut: “ untuk mendapatkan RPTKA ini, pemberi kerja TKA kemudian harus mengajukan permohonan kepada Dirjen atau Direktur melalui TKA Online dengan cara yaitu antara lain:

- a. Mengisi :
 - 1) Identitas/riwayat si pemberi Kerja TKA;
 - 2) Jumlah tenaga kerja dari negara Indonesia yang akan dipekerjakan;
 - 3) Rencana penyerapan/penggunaan tenaga kerja dari negara Indonesia setiap tahunnya;
 - 4) Rencana penggunaan T K A setiap tahun sesuai perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan;
 - 5) Data tentang keterangan/ identitas si tenaga kerja/ pekerja pendampingnya; dan
 - 6) Alasan mengapa perlu diakannya penggunaan T K A.
- b. Mengunggah atau mengupload:



- 1) Rancangan/rencana tentang perjanjian kerjanya atau perjanjian pekerjaan;
 - 2) Bagan strukturisasi pada organisasi perusahaannya;
 - 3) Surat pernyataan dari perusahaan yang dikeluarkan untuk penunjukan tenaga kerja pendamping;
 - 4) Surat pernyataan untuk melaksanakan/mengadakan adanya pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia kita sesuai dengan kualifikasi/kompetensi jabatan yang akan diduduki oleh TKA; dan
 - 5) Surat pernyataan dimana kondisi darurat/urgent atau dan yang mendesak dari Pemberi Kerja T K A dalam hal pemberi Kerja TK A ini mempekerjakan TKA untuk pekerjaan bersifat darurat dan mendesak.”
- Dan penulis juga setuju dengan adanya pendapat dari Pak Ruwiyono Septy ini yang mengatakan bahwa dengan adanya daftar pekerjaan-pekerjaan yang tidak dapat diduduki/diisi oleh TKA / pekerja asing antara lain terkait dengan personalia. Hal ini sesuai dengan Kepmenakertrans Nomor 40 Tahun 2012, yang antara lain yaitu jabatan yang tidak dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing / pekerja asing yaitu:
- a. Directur pada bidang Personalia ;
 - b. Menejer pada Hubungan Industrial ;
 - c. Menejer Personalia;
 - d. Supervisor pada bidang Pengembangan Personalia ;
 - e. Supervisor pada bidang Perekrutan Personalia ;
 - f. Supervisor pada bidang Penempatan Personalia ;
 - g. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai ;
 - h. Penata Usaha di bagian Personalia ;
 - i. Kepala Eksekutif di Kantor;
 - j. Ahli Pengembangan pada bagian Personalia dan Karier;
 - k. Spesialis Personalia;
 - l. Penasehat untuk bagian Karier;
 - m. Penasehat untuk Tenaga Kerja;



- n. Pembimbing dan Konseling bagian Jabatan;
- o. Perantara bagi Tenaga Kerja;
- p. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai;
- q. Pewawancara Pegawai;
- r. Analisis Jabatan; dan terakhir yaitu
- s. Penyelenggara untuk Keselamatan Kerja pada Pegawainya.

Dapat dilihat sesuai dengan adanya Perpres Nomor 20 Tahun 2018 ini pada pasal 5 ayat (1), “Tenaga kerja asing atau pekerja asing yang dilarang/tidak diperbolehkan untuk menduduki suatu jabatan yaitu yang mengurus tentang personalia dan / atau jabatan tertentu.” Hal ini juga sesuai dengan peraturan tentang jaminan perlindungan hukum buruh yang diatur di dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 4 huruf c yang berbunyi, “salah satu tujuannya yaitu untuk pembangunan ketenagakerjaan ini adalah agar dapat memberikan perlindungan

kepada buruh dalam mewujudkan adanya kesejahteraan .” Jadi sesuai dengan perlindungan hukum buruh ini, dengan dikeluarkannya peraturan terbaru ini demi pembangunan ketenagakerjaan, apabila dengan adanya investor yang masuk, maka tentunya akan ada penambahan TKA atau pekerja asing, maka tentu ada peningkatan peluang kesempatan untuk bekerja bagi yang tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA atau pekerja asing ini.

Jadi penulis setuju dengan pendapat dari Satjipto Rahardjo yang mengatakan kepastian hukum itu selalu melibatkan manusia dan tingkah lakunya didalamnya, hukum itu tidak dapat ditegakkan dengan sendirinya , yang artinya hukum itu tidak mampu untuk mewujudkan sendiri janji-janji serta kehendak-kehendak yang tercantum dalam peraturan-



peraturan hukum itu tanpa adanya tingkah laku dari manusia yang menerapkannya.¹³⁾ Karena hukum itu bertumpu pada tiga nilai pedoman, yaitu adanya kepastian, adanya keadilan dan adanya kemanfaatan.¹⁴⁾ dan juga karena hukum tanpa adanya nilai yang pasti maka akan hilang maknanya karena tidak dapat jadi pedoman bagi perilaku atau tingkah laku bagi setiap orang.¹⁵⁾ Hal ini sesuai dengan pertimbangan dibuatkannya Pengaturan yang dibuat oleh Presiden dan Permenaker terbaru ini yaitu untuk pertimbangan perkembangan perekonomian nasional kita. Karena dengan adanya tingkah laku yang tidak sesuai seperti pada permasalahan yang dikatakan menurut Pak Ruwiyono mengenai DKP-

TKA pada daerah - daerah, maka harus adanya peraturan lebih ketat dan tegas yang dibuat.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Di adakannya Pengaturan yang dibuat oleh Presiden No. 20 Tahun 2018 yang disertai dengan tata pelaksanaannya yang diatur dalam Pengaturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018, dapat disimpulkan bahwa terdapat, disharmonisasi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diatur di dalam UUK No. 13 Tahun 2003, tetapi karena dengan adanya asas preferensi yang ada maka kemudian berlakulah adanya asas *lex specialis derogate legi generali* dan asas *lex posteriori derogate legi priori*, hal ini juga dibuat karena dengan adanya pertimbangan demi

¹³⁾ Satjipto Rahardjo, *Masalah Kepastian Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, (Bandung: Sinar Baru, 2009). Hal. 8.

¹⁴⁾ Satjipto Rahardjo, *Biarkan Hukum Mengalir (Catatan Krisis Tentang Pergulatan Manusia dan Hukum)*, Cetakan ke-2. (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2008). Hal. 80.

¹⁵⁾ H. Saim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010). Hal.24



kepentingan perekonomian nasional negara kita.

Dan kemudian juga diadakannya Peraturan terbaru ini untuk menunjukkan bahwa pemerintah telah membuat kebijakan yang benar, karena sesuai dengan teori kepastian hukum yang menyatakan hukum tidak dapat ditegakkan dengan sendirinya tanpa ada tingkah laku manusia didalamnya seperti yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo. Dan juga dengan dibuatkannya peraturan terbaru ini sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan kita yaitu untuk memberikan perlindungan/melindungi kepada buruh dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, yaitu melalui terciptanya lapangan pekerja yang baru apabila ada TKA yang masuk

dengan membutuhkan tenaga kerja pendamping.

Dapat dilihat dari perkembangan peningkatan investasinya mulai dari meningkatnya investasi dari Penanaman Modal Asing hingga terdapat peningkatan jumlah penduduk Indonesia yang bekerja dan adanya penurunan pada tingkat pengangguran tenaga kerja Indonesia.

B. Saran

Penulis memiliki saran yaitu Pemerintah harus dapat lebih memperhatikan keluhan-keluhan yang terjadi dalam masyarakat, antara lain seperti keluhan karena prosedur penggunaan tenaga kerja asing yang dilakukan secara sistem online ini kurang efektif dikarenakan kuota penggunaannya yang terbatas dalam sehari, sehingga apabila ada pengguna TKA yang sedang dalam keadaan darurat, akan kesulitan



untuk mengaksesnya, sehingga penulis memiliki saran agar pemerintah dapat lebih memperhatikan pelaksanaan dalam masyarakat mengenai peraturan terbaru ini. Penulis memiliki saran agar tidak menimbulkan adanya pro dan kontra maka pemerintah perlu memberikan sosialisasi pada masyarakat mengenai adanya peraturan terbaru, dan dapat pulak disosialisasikan melalui perguruan tinggi, perusahaan-perusahaan, Lembaga Swadaya Masyarakat, dll. Hal ini juga agar Kementerian lebih aktif dalam mengawasi, mengontrol, melakukan laporan mengenai ketentuan itu. Penulis berharap dengan adanya perubahan pada Peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan ini, benar dapat memajukan perekonomian nasional kita sesuai dengan pertimbangan

hukum alasan adanya perubahan peraturan ini dan sesuai dengan tujuan amanat negara kita yaitu demi kesejahteraan rakyat kita.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdussalam, HR. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Restu Agung, 2008).
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
- Budiono, Abdul Rachmat. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1995).
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Cetakan ke-5. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- H Saim, HS. *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010).
- Rahardjo, Satjipto. *Biarkan Hukum Mengalir*



(Catatan Krisis Tentang Pergulatan Manusia dan Hukum. Cetakan ke-2. (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2008).

_____. *Masalah Kepastian Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. (Bandung: Sinar Baru, 2009).

Soejono dan H. Abdurahman. *Metode Penelitian Hukum*. Cetakan Pertama. (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).

Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Cetakan ke-8. (Jakarta: Djambatan, 1994).

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cetakan pertama. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

B. Peraturan Perundang-Undangan

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

_____. *Pengaturan yang dibuat oleh Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang*

Penggunaan Tenaga kerja asirg.

_____. *Pengaturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja asirg.*

_____. *Pengaturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 jo. Pengaturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan republic Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja asirg.*

_____. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga kerja asirg.*

C. Artikel

Mariana, Yanuar Budi. et al. "Perlindungan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga kerja asirg pada PT. Lingua Munda Surakarta".
Surakarta: FH UNIBA. 2017.



- Anonim. “Tenaga kerja asirg Di Indonesia”.
<http://ditjenpp.kemendikham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html>
- _____. “Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan”.
<http://ditjenpp.kemendikham.go.id/htn-dan-puu/421-harmonisasi-peraturan-perundang-undangan.html>.
- _____. “Penggunaan Tenaga kerja asirg”.
<https://setkab.go.id/inilah-perpres-nomor-20-tahun-2018-tentang-penggunaan-tenaga-kerja-asing/>.
- _____. “Perpres Tenaga kerja asirg Yang Meminggirkan Rakyat”. Kompas, 8 Mei 2018.